



Ministerio de Educación Pública
Dirección Regional de Educación de Alajuela
Departamento de Asesoría Pedagógica



Informe

“DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ALAJUELA”

Realizado por:

Departamento de Asesoría Pedagógica

Alajuela, 2018

Tabla de contenidos

I PARTE:

Justificación del estudio	3
---------------------------	---

II PARTE:

Procedimiento y análisis de la información	5
a) Técnicas e instrumentos. Descripción	
b) Población participante	
c) Procedimiento y criterios de análisis de información	

III PARTE:

Principales hallazgos	11
a) Necesidades priorizadas según población meta	
b) Argumentación de cada necesidad	

IV PARTE:

Conclusiones	14
Referente bibliográfico	16
Anexos	17

I PARTE

Justificación

Con la finalidad de cumplir con las políticas y los lineamientos emanados del Ministerio de Educación Pública, de la Dirección General del Servicio Civil, el CECADES y del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, en el marco de la nueva Política Educativa “La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad”, se enfatizaron tres ejes importantes: “a) El Paradigma de la Complejidad: el cual plantea que el ser humano es un ser auto-organizado y auto-referente, es decir que tiene conciencia de sí y de su entorno; su existencia cobra sentido dentro de un ecosistema natural social-familiar y como parte de la sociedad. b) El Humanismo: que se orienta hacia el crecimiento personal y por lo tanto aprecia la experiencia de la persona estudiante incluyendo sus aspectos emocionales; cada persona se considera responsable de su vida y de su autorrealización y c) El Constructivismo social: que propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses de las personas estudiantes; el propósito se cumple cuando se considera el aprendizaje en el contexto de una sociedad, tomando en cuenta las experiencias previas y las propias estructuras mentales de la persona que participa en los procesos de construcción de los saberes”.

Es así como el Ministerio de Educación Pública, con esta nueva Política Educativa y basada en estos ejes, considera de gran importancia la capacitación del personal mediante la formación permanente, para que a su vez éste sea agente de cambio y de transformación en sus estudiantes para potencializar sus habilidades. Esta formación permanente se logra aún más con la función del Departamento de Asesoría Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Alajuela; que conjuntamente con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), se encargan de esta formación y actualización profesional del personal en servicio del Ministerio, tanto docente como administrativo.

En el Departamento de Asesoría Pedagógica, a su vez se encuentra la Asesoría Regional de Capacitación y Desarrollo Educativo que funciona como enlace del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, encargado de la formación permanente del personal en servicio; ofreciendo las herramientas necesarias para el mejoramiento de su desempeño profesional y la prestación de un servicio educativo de excelencia y calidad con claro compromiso social.

Entre las funciones del Departamento de Asesoría Pedagógica establecidas en el Decreto 35513-MEP está: mantener un diagnóstico actualizado sobre las necesidades de capacitación y de actualización del personal docente destacado en los centros educativos”. Para lo anterior, ha tomado en cuenta los temas y sugerencias que requieran de mayor atención mediante el diseño del diagnóstico de la región, ha analizado las propuestas de contenidos y temas de gran importancia para realizar capacitaciones de formación permanente a docentes y administrativos, enfocará su trabajo en lo que requiera prioridad mediante cursos de capacitación, talleres, asesoramientos, seminarios y charlas, haciendo uso de los recursos tales como los centros de formación, salas de videoconferencias, el auditorio y aulas de trabajo, los cuales son espacios asignados para este fin.

Para lograr este conocimiento, se realizó un estudio en el que se diseñó un diagnóstico de la región para detectar las principales necesidades de formación permanente que han surgido y de esta manera tener el complemento necesario para la elaboración del Plan de Formación Permanente de la región de Alajuela.

II PARTE

Procedimiento y análisis de la información

a) Técnicas e instrumentos

Para obtener la información del presente estudio diagnóstico, se aplicó un cuestionario en línea, elaborado en la plataforma de Google.

Es importante aclarar que el cuestionario se definió como un “Instrumento de recolección de datos cualitativos o cuantitativos, mediante el uso de preguntas o cuestionamientos diseñados para caracterizar, conocer o evaluar una población o grupo de personas”.

La aplicación del cuestionario, permitió conocer a su vez, información relevante que han obtenido las asesorías por medio de los diagnósticos que han realizado sobre necesidades de formación permanente con sus respectivas poblaciones.

El cuestionario aplicado consta de dos partes:

- Encabezado
- 13 Preguntas (abiertas y cerradas)

En el encabezado se brindó una explicación a la población participante sobre el objetivo, el cual se definió de la siguiente manera “...conocer las necesidades de formación permanente del personal de la Dirección Regional de Educación de Alajuela, por medio de la opinión de asesores regionales de las diferentes especialidades y de los integrantes del Equipo Técnico Interdisciplinario Regional”. Además, se les solicitó a las personas participantes “...completar las preguntas de acuerdo con la información recopilada y observada, por medio del contacto con la población atendida, mediante visitas, reuniones, atenciones de público, confección de diagnósticos propios de cada asesoría y otros medios”.

En el encabezado también se explicó la definición de “formación permanente”, con el fin de que todas las personas manejarán un mismo concepto y las respuestas tuvieran coherencia con la información que se deseaba obtener.

Con relación a las preguntas, la mayoría son cerradas, con el fin de poder cuantificar los datos y establecer correlaciones. No obstante, se incluyeron algunas preguntas abiertas, en las que se solicitó por ejemplo: citar las necesidades de formación permanente que las asesorías han detectado en la población que atienden, según prioridad. Además se solicitó información cualitativa sobre necesidades que se consideren importantes atender para beneficiar a la población de asesoría pedagógica.

b) Población participante

El grupo poblacional labora en el Departamento de Asesoría Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Alajuela y está constituido por:

- Asesores Regionales de las siguientes áreas: Artes Plásticas, Ciencias, Capacitación y Desarrollo Educativo, Educación Cívica, Educación Especial, Educación Física, Español, Estudios Sociales, Evaluación, Inglés, Innovaciones Educativas, Jóvenes y Adultos, Matemática, Orientación, Preescolar y Religión.
- Profesionales de título primero que conforman el Equipo Técnico Interdisciplinario Regional (trabajadora social, docente de I y II ciclos, docente de educación especial, psicólogo) y otra profesional en trabajo social que trabaja conjuntamente con la Asesoría Regional de Orientación.

El grado profesional de estos funcionarios oscila entre Licenciatura y Maestría en diversas áreas de la Docencia y la Administración Educativa.

c. Procedimiento y criterios de análisis de información

El cuestionario se realizó por medio de un formulario en línea (plataforma Google), el cual automáticamente descarga los datos en el programa Excel.

El instrumento fue validado por dos profesionales del DAP, antes de ser enviado a la población participante.

En este diagnóstico se utilizó una muestra de la población, dado que la población de la Dirección Regional de Educación de Alajuela es sumamente amplia, por lo que se debió trabajar con un muestreo. Tomando en cuenta que la muestra se toma específicamente en áreas educativas de gran importancia, en las asesorías de asignaturas básicas y complementarias.

Una vez obtenida la información brindada por todos los funcionarios, se procedió a realizar cruces de variables y gráficos de la información cuantitativa y se categorizó la información cualitativa. No obstante, para el presente estudio lo que se realizó fue cuantificar la información absoluta y se clasificó aquella de carácter cualitativo.

La información relacionada con las necesidades de formación permanente, se plasmó en la matriz DNFP, brindada por el Instituto de Desarrollo Profesional, para su respectivo análisis y de esta manera, priorizar en las necesidades de formación permanente, según la población meta.

III PARTE

Principales hallazgos

Mediante la tabulación en Excel de datos cuantitativos y cualitativos obtenidos por medio del formulario en línea aplicado, se logró sistematizar algunos datos relevantes sobre las asesorías participantes.

Se aplicaron once instrumentos, lo que representa poco más de la mitad de la población que labora en Asesoría Pedagógica.

Ante la pregunta: **¿Conoce el perfil, funciones y descripción de su puesto laboral?**, las once personas participantes respondieron afirmativamente.

Se solicitó además lo siguiente: **“Indique cuáles son, a su criterio, tres funciones importantes de su puesto”**. Por lo tanto, cada funcionario brindó tres respuestas, las cuales se pueden categorizar de la siguiente manera:

- Brindar asesoría pedagógica y curricular al personal docente.
- Promover y velar por la atención de los estudiantes en el contexto de la educación inclusiva.
- Atención de docentes, directores, padres de familia o encargados.
- Verificar el cumplimiento de programas de estudio y la implementación de la reforma curricular.
- Elaborar material didáctico, recursos metodológicos e instrumentos, para mejorar la enseñanza.
- Realizar visitas institucionales.
- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Otro ítem se planteó de esta manera, dando la posibilidad de respuesta múltiple:

“De la siguiente lista, marque cuáles técnicas ha utilizado usted para realizar el diagnóstico de necesidades de formación permanente de la población atendida por su asesoría: visitas institucionales, aplicación de un instrumento, atención presencial o telefónica, atención por medio de correo electrónico, observación del trabajo en el aula, conversatorio con docentes, conversatorio con directores, grupo focal, otro (indique)”.

Las respuestas se contabilizaron y cada respuesta tuvo la siguiente frecuencia:

Visitas institucionales:	6
Aplicación de un instrumento	7
Atención presencial o telefónica	6
Atención por medio de correo electrónico	6
Observación del trabajo en el aula	3
Conversatorio con docentes	6
Conversatorio con directores	1
Grupo focal	1
Otro	0

Otro ítem fue el siguiente: Si en la pregunta anterior marcó como una de las opciones "aplicación de un instrumento", señale cuál de los siguientes tipos de instrumentos utilizó (puede marcar varias opciones). Se brindó una lista con posibilidad de respuesta múltiple. La frecuencia de respuestas fue la siguiente:

Formulario en línea	3
Cuestionario impreso	6
Entrevista guiada	2
Lista de cotejo	0
Otro	0

Por su parte en el siguiente apartado se realiza la priorización de necesidades

a) Necesidades priorizadas según la población meta

Como anteriormente se indicó, el objetivo primordial de la aplicación del instrumento, fue el siguiente:

“Conocer las necesidades de formación permanente del personal de la Dirección Regional de Educación de Alajuela, por medio de la opinión de asesores regionales de las diferentes especialidades y de los integrantes del Equipo Técnico Interdisciplinario Regional”.

Para lograr este objetivo, se plantearon en el instrumento ítems en los cuales se solicitó nombrar tres necesidades de formación permanente de las poblaciones atendidas por cada una de las asesorías, según orden de prioridad y otros ítems en los cuales se solicitó indicar las acciones que han sido planificadas por cada asesoría, para atender esas necesidades de formación.

Se brindó una lista de posibles acciones:

- Cursos de capacitación en sus diferentes modalidades (certificados por el IDP u otra instancia)
- Procesos de asesoramiento presencial
- Procesos de asesoramiento por medio de plataforma virtual
- Visitas institucionales
- Atención presencial
- Atención no presencial (por medio de correo electrónico o por teléfono)
- Foros, seminarios o conferencias
- Recursos de apoyo impresos o digitales (documentos, videos, despleables, panfletos, entre otros)
- Otro, especifique...

Como producto del análisis de las respuestas dadas por los participantes, se priorizaron a continuación las principales necesidades de formación permanente detectadas:

Necesidad N°. 1

- Falta de actualización a los docentes de los centros educativos para la atención a estudiantes que presentan necesidades educativas especiales y su inclusión en las aulas regulares.

Necesidad N°. 2

- Deficiencias en la aplicación de los lineamientos técnicos y administrativos, según los cambios en el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes.

Necesidad N°. 3

- Deficiencia en la mediación pedagógica en el aula en el marco del enfoque curricular de los programas de estudio, para el abordaje de los contenidos.

Necesidad N°. 4

- Poco conocimiento en materia de sexualidad y afectividad de funcionarios orientadores desde el enfoque de derechos humanos en los procesos educativos.

Necesidad N°. 5

- Deficiencia en el manejo de conflictos en situaciones dadas en la gestión pública.

Necesidad N°. 6

- Poco conocimiento en la implementación de planes de gestión para el riesgo y Salud Ocupacional en los ambientes laborales de la región.

b) Argumentación de cada necesidad

De acuerdo con nuevos decretos y lineamientos establecidos en materia de apoyos educativos y atención inclusiva de la población con necesidades educativas especiales, se requiere la actualización de docentes de diferentes asignaturas. El Decreto Ejecutivo 40955-MEP, con fecha 13 de febrero del 2018, establece el acceso universal de las personas con discapacidad al sistema educativo y el diseño inclusivo y universal de los planes y programas de estudio. Lo anterior implica que el personal docente debe estar en la capacidad de atender la diversidad en el aula y las necesidades educativas de toda la población.

La reforma curricular y el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes exigen a los docentes el conocimiento y la adecuada aplicación de los lineamientos técnicos y administrativos en evaluación de los aprendizajes, así como la adecuada elaboración y aplicación de instrumentos, que permitan abarcar los diferentes componentes del proceso evaluativo y atender adecuadamente a la población estudiantil. Algunos docentes han manifestado que presentan debilidades en el conocimiento de lineamientos y en la elaboración de instrumentos, tomando en cuenta que el nuevo reglamento aumenta los componentes del trabajo cotidiano y tareas. Esto provoca que se tenga que evidenciar a través de instrumentos, la asignación de la calificación.

Desarrollo de habilidades didácticas y mediación pedagógica de los docentes, según su correspondiente programa de estudio vigente.

Es necesaria la formación permanente de los docentes en el desarrollo de habilidades didácticas y mediación pedagógica, con el fin de que exista calidad e innovación en el trabajo del aula y la población estudiantil se vea beneficiada. Además, la reforma curricular exige que el trabajo cotidiano sea dinámico, atractivo, vivencial y que el docente esté actualizado en cuanto a metodología.

Podemos afirmar que todas las acciones del sistema educativo costarricense deben ser orientadas a asumir un compromiso para que se cumplan los derechos en las personas como parte de una sociedad, por lo que se debe conocer por parte de los funcionarios en Orientación sobre afectividad y sexualidad desde el enfoque de los derechos humanos; para potenciar el desarrollo integral del individuo, fortalecer valores y destrezas como ser humano y así pensar en la persona estudiante como un actor de la sociedad.

Deben existir capacitaciones internas inherentes a nuestra labor, para mejorar las relaciones de trabajo y situaciones diarias que se presentan en el transcurso de la función como asesoría educativa y además capacitación en la atención de planes de emergencia y Salud Ocupacional en el ambiente laboral dado a la vulnerabilidad de nuestro país. Este tipo de capacitaciones se deben contemplar en un plan de trabajo institucional y formación para la gestión pública, convirtiéndose en una necesidad de formación permanente.

IV PARTE

Conclusiones

La Dirección Regional de Educación de Alajuela es una de las más grandes del país en número de instituciones y población. Por eso resulta de gran importancia establecer un Plan de Formación Permanente que favorezca a todas zonas que conforman la región, incluyendo aquellas más alejadas.

Para efectos del presente estudio, se propuso como finalidad, conocer las necesidades de formación permanente del personal de la Dirección Regional de Educación de Alajuela, por medio de la opinión de asesores regionales de las diferentes especialidades, Trabajo Social y de los integrantes del Equipo Técnico Interdisciplinario Regional, dado que por sus funciones, están en contacto con la población docente de manera constante y reciben información clave sobre las necesidades que presentan los docentes en sus áreas específicas.

Producto de la aplicación del instrumento utilizado, se obtuvo información tanto cualitativa como cuantitativa, lo que permitió realizar una priorización de las necesidades de formación de la región. Del análisis de la información obtenida, se desprenden las siguientes conclusiones:

- El estudio permite al Departamento de Asesoría Pedagógica, detectar las necesidades de formación permanente, con una vigencia de un periodo de 3 años como mínimo. Por lo tanto, el PFP que se realice cada año durante el período mencionado, debe responder a estas necesidades, sin obviar que se pueden agregar otras emergentes.
- El estudio permite la priorización de las necesidades de formación, con el fin de que las acciones a realizar en materia de capacitación estén enfocadas en esa priorización y con poblaciones específicas del sistema educativo.

Esto permite no caer en activismo y definir claramente hacia dónde va la región en materia de formación permanente.

- Los objetivos planteados en las actividades del PFP deben conjugar la caracterización de la región con las necesidades de formación, considerando el personal disponible para impartir asesoramiento y capacitación.
- El instrumento aplicado resultó de fácil acceso y permitió la fácil recopilación de la información. Se considera que fue una experiencia útil y se consideraría la misma técnica en caso de aplicarlo a una población más amplia.
- Las necesidades manifestadas por las personas participantes en su mayoría responden a la Política Educativa y las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública actuales.
- La necesidad de formación permanente en el área de Necesidades Educativas Especiales, surge por la razón que existen cambios en los Servicios de Apoyo Fijo con el documento *“Líneas de Acción de los servicios de apoyo en Preescolar y en I y II Ciclos”*, que exige a los docentes conocer diversas estrategias para el trabajo de aula en conjunto con los docentes de los servicios de apoyo. Muchas de las asesorías en materia de Educación Especial y *“Líneas de Acción de los servicios de apoyo en Preescolar y en I y II Ciclos”*, serán atendidas individualmente a los funcionarios o bien en visitas técnicas de la Dirección Regional.
- Además, se concluye como Departamento y Equipo de Trabajo que deben existir capacitaciones internas inherentes a nuestra labor, para mejorar las relaciones de trabajo y situaciones diarias que se presentan en el transcurso de la función como asesoría educativa y además capacitación en la atención de planes de emergencia y Salud Ocupacional en el ambiente laboral dado

a la vulnerabilidad de nuestro país. Este tipo de capacitaciones se deben contemplar en un plan de trabajo institucional y formación para la gestión pública, convirtiéndose en una necesidad de formación permanente.

Referente Bibliográfico

Consejo Superior de Educación y Ministerio de Educación Pública (2018). “Política Educativa: la persona centro del proceso educativo y sujeto transformador de la Sociedad”. San José, Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública, Departamento de Estadística (2017). Registros Laborales. San José, Costa Rica.

Rodríguez, Antonio (2017). “Categorización de Centros Educativos”. Dirección Regional Educativa de Alajuela. Alajuela, Costa Rica.

www.drea.co.cr, sitio web de la Dirección Regional de Alajuela.

www.idp.mep.go.cr, sitio web del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez.

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario sobre necesidades de formación permanente de la Dirección Regional de Educación de Alajuela

El objetivo de este cuestionario es conocer las necesidades de formación permanente del personal de la Dirección Regional de Educación de Alajuela, por medio de la opinión de asesores regionales de las diferentes especialidades y de los integrantes del Equipo Técnico Interdisciplinario Regional.

Es importante aclarar que para efectos de este cuestionario, debe entenderse como "formación permanente" el proceso de formación a profesionales que laboran para la DREA, impartido mediante asesoramientos, cursos de capacitación (aprovechamiento, participación), talleres, seminarios, foros, conferencias o recursos de apoyo impresos o digitales. Este proceso puede ser desarrollado por diferentes instancias, tales como asesores regionales, Instituto de Desarrollo Profesional, colegios Profesionales, universidades, entre otros.

Los resultados obtenidos con la aplicación de este cuestionario serán utilizados únicamente para efectos de elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Formación Permanente de la Dirección Regional. Respetuosamente, se le solicita completar las preguntas de acuerdo con la información recopilada y observada, por medio del contacto con la población atendida, mediante visitas, reuniones, atenciones de público, confección de diagnósticos propios de cada asesoría y otros medios.

Gracias por su colaboración.

*Obligatorio

1. ¿En cuál puesto del DAP labora usted? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Artes Plásticas
- ☐ Ciencias
- ☐ Capacitación y Desarrollo Educativo
- ☐ Educación Cívica
- ☐ Educación Especial
- ☐ Educación Física
- ☐ Español
- ☐ Estudios Sociales
- ☐ Equipo Técnico Interdisciplinario Regional
- ☐ Evaluación
- ☐ Inglés
- ☐ Innovaciones Educativas
- ☐ Jóvenes y Adultos
- ☐ Matemática
- ☐ Música
- ☐ Orientación
- ☐ Preescolar
- ☐ Religión
- ☐ Trabajo Social

2. ¿Cuál es su condición de nombramiento? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Propietario
- ☐ Interino

3. ¿Conoce el perfil, funciones y descripción de su puesto laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

4. Indique cuáles son, a su criterio, tres funciones importantes de su puesto: *

5. De la siguiente lista, marque cuáles técnicas ha utilizado usted para realizar el diagnóstico de necesidades de formación permanente de la población atendida por su asesoría: *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Visitas institucionales
- ☐ Aplicación de un instrumento
- ☐ Atención presencial o telefónica
- ☐ Atención por medio de correo electrónico
- ☐ Observación del trabajo en el aula
- ☐ Conversatorio con docentes
- ☐ Conversatorio con directores
- ☐ Grupo focal
- ☐ Otro: _____

6. Si en la pregunta anterior marcó como una de las opciones "aplicación de un instrumento", señale cuál de los siguientes tipos de instrumentos utilizó (puede marcar varias opciones)

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Formulario en línea
- ☐ Cuestionario impreso
- ☐ Entrevista guiada
- ☐ Listas de cotejo
- ☐ Otro: _____

7. Cite la necesidad de formación permanente de mayor prioridad que ha detectado en la población que usted atiende (Necesidad N° 1): *

8. Indique las acciones que han sido planificadas por su asesoría, para atender la necesidad de formación de mayor prioridad (Necesidad N° 1) Puede marcar varias opciones. *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Cursos de capacitación en sus diferentes modalidades (certificados por el IDP u otra instancia)
- ☐ Procesos de asesoramiento presencial
- ☐ Procesos de asesoramiento por medio de plataforma virtual
- ☐ Visitas institucionales
- ☐ Atención presencial
- ☐ Atención no presencial (por medio de correo electrónico o por teléfono)
- ☐ Foros, seminarios o conferencias
- ☐ Recursos de apoyo impresos o digitales (documentos, videos, desplegables, panfletos, entre otros)
- ☐ Otro: _____

9. Cite la necesidad de formación permanente de segunda prioridad que ha detectado en la población que usted atiende (Necesidad N° 2): *

10. Indique las acciones que han sido planificadas por su asesoría, para atender la necesidad de formación de segunda prioridad (Necesidad N° 2) Puede marcar varias opciones. *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Cursos de capacitación en sus diferentes modalidades (certificados por el IDP u otra instancia)
- ☐ Procesos de asesoramiento presencial
- ☐ Procesos de asesoramiento por medio de plataforma virtual
- ☐ Visitas institucionales
- ☐ Atención presencial
- ☐ Atención no presencial (por medio de correo electrónico o por teléfono)
- ☐ Foros, seminarios o conferencias
- ☐ Recursos de apoyo impresos o digitales (documentos, videos, desplegables, panfletos, entre otros)
- ☐ Otro: _____

11. Cite la necesidad de formación permanente de tercera prioridad que ha detectado en la población que usted atiende (Necesidad N° 3): *

12. Indique las acciones que han sido planificadas por su asesoría, para atender la necesidad de formación de tercera prioridad (Necesidad N° 3) Puede marcar varias opciones. *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Cursos de capacitación en sus diferentes modalidades (certificados por el IDP u otra instancia)
- ☐ Procesos de asesoramiento presencial
- ☐ Procesos de asesoramiento por medio de plataforma virtual
- ☐ Visitas institucionales
- ☐ Atención presencial
- ☐ Atención no presencial (por medio de correo electrónico o por teléfono)
- ☐ Foros, seminarios o conferencias
- ☐ Recursos de apoyo impresos o digitales (documentos, videos, desplegables, panfletos, entre otros)
- ☐ Otro: _____

13. ¿Cuál necesidad de formación permanente considera que se debe atender en el Departamento de Asesoría Pedagógica? Cite al menos una. *

Anexo 2

Matriz

Diagnóstico de Necesidades de Formación Permanente

¿Cuál es la necesidad?	Población que presenta la necesidad	¿Por qué se debe atender?	¿Cuáles son las consecuencias por la no atención?
<ul style="list-style-type: none"> Falta de actualización a los docentes de los centros educativos para la atención a estudiantes que presentan necesidades educativas especiales y su inclusión en las aulas regulares. 	Docentes	Porque el Decreto Ejecutivo 40955-MEP, con fecha 13 de febrero del 2018, establece el acceso universal de las personas con discapacidad al sistema educativo y el diseño inclusivo y universal de los planes y programas de estudio. Lo anterior implica que el personal docente debe estar en la capacidad de atender la diversidad en el aula y las necesidades educativas de toda la población.	<p>Perjuicio de la población estudiantil que presenta NEE.</p> <p>Consecuencias legales.</p> <p>Disconformidad de responsables legales ante la falta de atención de sus hijos con NEE.</p> <p>Población con NEE excluida del sistema educativo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Deficiencias en los lineamientos técnicos y administrativos en la evaluación, según los cambios en el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes, provocando que se tenga que evidenciar a través de instrumentos, la asignación de las calificaciones y como el 	Docentes	Porque algunos docentes han manifestado que presentan debilidades en lineamientos y elaboración de instrumentos, tomando en cuenta que el nuevo Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes aumenta los componentes del trabajo cotidiano y tareas. Esto provoca que se tenga que evidenciar a través de instrumentos, la asignación de la calificación.	<p>Cumplimiento inadecuado del Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes.</p> <p>Estudiantes perjudicados con una evaluación no apropiada.</p> <p>Consecuencias legales.</p>

docente debe realizar el debido proceso.			
<ul style="list-style-type: none"> Falta de actualización y conocimiento sobre lineamientos establecidos en las propuestas de aprendizaje de los Programas de Estudio de las diversas asignaturas. 	Docentes	Para que exista calidad e innovación en el trabajo del aula y la población estudiantil se vea beneficiada. Además, la reforma curricular exige que el trabajo cotidiano sea dinámico, atractivo, vivencial y que el docente esté actualizado en cuanto a metodología.	<p>Desmotivación del estudiante.</p> <p>Deserción.</p> <p>Poca participación.</p> <p>Docente pierde credibilidad de su trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Poco conocimiento en materia de sexualidad y afectividad de funcionarios orientadores desde el enfoque de derechos humanos en los procesos educativos. 	Docentes	Todas las acciones del sistema educativo costarricense deben ser orientadas a asumir un compromiso para que se cumplan los derechos en las personas como parte de una sociedad, por lo que se debe conocer por parte de los funcionarios en Orientación sobre afectividad y sexualidad desde el enfoque de los derechos humanos; para potenciar el desarrollo integral del individuo.	<p>Afectación emocional y afectiva en la población estudiantil.</p> <p>Deficiencia en el apoyo del servicio de orientación institucional.</p> <p>Profesionales sin conocimientos actualizados.</p> <p>Desmotivación en el estudiante.</p> <p>Aumenta la brecha social entre poblaciones estudiantiles.</p>