

The background features a collage of geometric shapes and icons. A large light blue triangle on the left contains a faint image of a person at a computer. A large yellow triangle on the right is solid. A central light orange circle contains the title text. Above the title are three circular icons: a green one with a laptop, a purple one with a Wi-Fi symbol, and a light blue one with a thumbs-up. The bottom of the page shows a teal-tinted image of a modern building interior with people and a bench.

Plan Nacional de Formación Permanente 2016 - 2018


ACTUALIZ@NDONOS

CRÉDITOS

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano:

Flory María Corrales Segura.
Asesora Nacional

Mario Avendaño Arguedas.
Departamento de Planes y Programas.

Ileana Ruiz Rodríguez.
Departamento de Gestión de Recursos.

Carlos Méndez Bonilla.
Departamento de Seguimiento y Evaluación.

Gianni Montero López.
Departamento de Gestión Administrativa.

Clara Espinoza Juárez.
Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo.

Revisión filológica:
Fidelina Jiménez Vásquez.

Diseño y diagramación:
Karla Guevara Murillo.
Departamento Gestión y Producción de Recursos Tecnológicos.
Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación.

AUTORIDADES

Dra. Sonia Marta Mora Escalante
Ministra de Educación Pública

Dra. Alicia Vargas Porras
Viceministra Académica

Dr. Marco Fallas Díaz
Vice Ministro Administrativo

Dr. Miguel Ángel Gutiérrez Rodríguez
Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

MSc. Jorge Gamboa Barrantes
Director Ejecutivo del Instituto de Desarrollo Profesional
Uladislao Gámez Solano



AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a las siguientes instancias del Ministerio de Educación Pública, por la colaboración brindada para la elaboración de este Plan Nacional de Formación Permanente:

- Despacho de la Ministra de Educación Pública.
- Despacho del Viceministerio Académico.
- Despacho del Viceministerio Administrativo.
- Despacho del Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional.
- Dirección de Desarrollo Curricular.
- Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación.
- Dirección de Vida Estudiantil.
- Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Informática de Gestión (Sección de Servicios Web).
- Funcionarios de los departamentos del IDPUGS.



TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
Agradecimientos	5
Presentación	9
Justificación	11
Contexto de la formación permanente en Costa Rica	12
Objetivos	16
General.....	16
Específicos.....	16
Propósitos	16
Principios orientadores	17
Referente conceptual	18
Definición de las cinco Áreas estratégicas.....	20
1. Transformación curricular.....	20
2. Equidad e inclusión social digital.....	20
3. Ciudadanía planetaria con identidad nacional.....	20
4. Educación para el desarrollo sostenible.....	20
5. Gestión institucional.....	21
La población meta	21
Estrategias metodológicas: de lo presencial hacia lo virtual	28
Estrategias para el seguimiento y la evaluación del Plan de Formación	32
Líneas de consenso y procedimientos técnicos para la evaluación.....	34
Estrategias de acompañamiento técnico y pedagógico.....	35
La investigación: proceso de mejoramiento continuo	37
Recursos presupuestarios para el Plan Nacional de Formación Permanente	38
Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018	38
A manera de resumen.....	38
Propuesta de formación por área estratégica.....	39

	Pág.
Área: Transformación Curricular	40
Proyecto Educación en la primera infancia: un derecho, una oportunidad, un reto.....	45
Proyecto de alta dotación, talentos y creatividad.....	50
Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE)	54
Proyecto de Inglés.....	58
Área: Equidad e inclusión social digital	63
Área: Ciudadanía planetaria con identidad nacional	66
Área: Educación para el Desarrollo Sostenible	73
Área: Gestión institucional	78
Referencias bibliográficas	83

PRESENTACIÓN

La formación permanente es un factor importante, que contribuye con el mejoramiento del desempeño profesional y laboral del capital humano del sistema educativo costarricense. De acuerdo con esta premisa, el Ministerio de Educación Pública, por medio del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) propone el presente documento denominado Plan Nacional de Formación Permanente ¡Actualizándonos!, como una respuesta a la necesidad de contar con un plan que canalice, articule y optimice los esfuerzos de las diferentes instancias del MEP.

El Plan integra la oferta formativa de las siguientes dependencias del MEP: Despacho de la Ministra de Educación Pública, Despacho del Viceministerio Académico, Despacho del Viceministerio Administrativo, Despacho del Viceministerio de Planificación y Coordinación Regional, quienes de manera consultiva y en coordinación con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, elaboran esta oferta de formación permanente. La puesta en práctica del Plan cuenta con el aval de las autoridades del Ministerio de Educación Pública, dado que representa un esfuerzo para acompañar a cada plan de formación que presentan las instancias participantes.

Con base en este contexto, el PNFP 2016-2018 ¡Actualizándonos! se estructura a partir de prioridades políticas que responden a las

siguientes áreas estratégicas:

1. Transformación curricular.
2. Equidad e inclusión social digital.
3. Ciudadanía planetaria con identidad nacional.
4. Educación para el desarrollo sostenible.
5. Gestión institucional.

Con fundamento en estas áreas, el PNFP está orientado hacia el fortalecimiento del desempeño profesional del talento humano del MEP, por tanto, apunta a optimizar los recursos y mejorar significativamente la formación permanente, de manera que incida en los procesos de enseñanza y de aprendizaje de la educación nacional.

Los procesos de formación permanente, que se han de aplicar, están direccionados a la optimización de la gestión interna del Instituto, en concordancia con las exigencias de la sociedad e cuanto a la información y el conocimiento, para lo cual se propone el aprovechamiento de las nuevas tecnologías digitales, para dar el salto cualitativo en el campo de la formación, mediante la utilización de cursos virtuales masivos al servicio de los funcionarios del MEP.

Por lo tanto, queda planteado en el Plan el desafío de la formación permanente para el desarrollo de profesionales, que estén en correspondencia con las tendencias educativas mundiales, con la certeza de

saberlo perfectible pero con la convicción de su fortaleza, aquellas que darán cuenta del camino que se recorrerá y lo que falta por recorrer, seguros de que su alcance aportará un logro en favor de la educación costarricense y, por consiguiente, los funcionarios del MEP se sientan parte de la construcción de una nueva ciudadanía en beneficio del país.

Doctora
Sonia Marta Mora Escalante
Ministra de Educación
Ministerio de Educación Pública

JUSTIFICACIÓN

La dinámica educativa mundial y los retos del siglo XXI requieren de una formación permanente, que vaya más allá de los conocimientos y que responda a las necesidades del contexto en todas sus dimensiones, bajo esta premisa se propone el Plan Nacional de Formación Permanente “Actualizándonos”.

El deseo de generar procesos, que desde el seno del sistema educativo nacional, de respuesta a lo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) Alberto Cañas Escalante (2014-2018), el cual señala al respecto: “...el desarrollo profesional de los y de las docentes merece un lugar prioritario en las políticas públicas de Costa Rica, cuyo sistema educativo ha sido la base del progreso social y de todo el país que aspira al crecimiento sostenible” (pág. 207). Es por ello que contar con un talento humano que responda a las exigencias de la sociedad actual, es un imperativo, y a la vez se constituye en el gran reto de la educación costarricense.

De igual manera a nivel del sistema educativo se han venido generando diversas acciones tendientes a capacitar y actualizar a los personeros del MEP, en todos sus niveles e instancias, sin embargo, en algunos casos estos procesos demandan de duplicidad de recursos, tanto humano como logístico así como también la saturación de cursos con algunos funcionarios. Esta situación ha venido en detrimento en el logro de los objetivos propuestos para el desarrollo de estas acciones formativas, en especial cuando se desvirtúa la verdadera razón de la formación permanente, que dista del activismo desmesurado y disperso, en el

que en algunos casos se ha caído, sin que medie lineamientos de peso, que permitan establecer el rumbo claro por seguir en estos procesos.

Otro aspecto de gran trascendencia al que responde este Plan nacional es la necesidad de potenciar el desarrollo de capacidades, de habilidades y de destrezas, que faciliten el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), las cuales forman parte del conjunto de requerimientos básicos que exige la nueva ciudadanía digital del siglo XXI, esto con el propósito de lograr un mayor aprovechamiento de los recursos físicos y tecnológicos que poseen las diversas instancias del MEP, así como también el poder abrir el abanico de oportunidades, para que el talento humano que este Ministerio posee pueda tener procesos de capacitación de manera equitativa, participativa e inclusiva, que responda a su disponibilidad de tiempo y de recurso.

Con fundamento en lo anterior, el IDPUGS como ente rector de la formación permanente del profesional del MEP, asume la responsabilidad directiva contenida en la Ley 8697 del 10 de diciembre de 2008, que en su artículo 3 establece:

(...) ser la institución encargada de la formación docente en servicio, que conforma el sistema educativo público y subvencionado costarricense, como medio que permita ofrecerles las herramientas necesarias para el mejoramiento de su desempeño profesional y promover la presentación de un servicio de calidad con un caro compromiso social (pág. 2).

Sobre la base de este mandato, esta instancia asume el reto de responder a la disposición del PND en materia de desarrollo profesional, así mismo ofrecer una oferta formativa articulada y unificada, que promueva procesos que contribuyan con la transición de la presencialidad a la virtualidad, en materia de formación permanente, en concordancia con las necesidades educativas nacionales, y por consiguiente con las demandas del contexto planetario.

Como respuesta a esta problemática, el presente Plan Nacional de Formación Permanente apunta a subsanar las grandes debilidades que en materia del campo de formación se han encontrado a nivel del MEP, por ello este se constituye en el instrumento idóneo para lograr optimizar, articular y generar líneas de acción, que permitan lograr un norte claro en lo que a materia de formación permanente se refiere en el sistema educativo costarricense.

Contexto de la formación permanente en Costa Rica

Con el fin de ubicar el valor histórico de las acciones que se han llevado a cabo en Costa Rica, en beneficio de la formación docente y de grupos relacionados asumida por el MEP, se presentan algunas actividades que en este campo se han desarrollado.

Un hecho trascendental, en el ámbito educativo, lo constituye la creación del Centro Nacional de Didáctica (CENADI) en el año de 1989. Esta institución ejerce un papel relevante en lo que respecta a la coordinación y a la promoción de la formación docente, mediante diversos proyectos, entre ellos:

- Matemática.
- Educación Ambiental por radio.
- Teleprimaria y Telesecundaria.
- Programa de Desarrollo Profesional para Docentes de Enseñanza General Básica.
- Informática Educativa.
- Plan Piloto de Formación para Profesores de Undécimo Año.

En el CENADI se realizaron diversas experiencias en materia de formación, entre ellas se destaca la denominada Consultoría Telefónica, la cual estaba integrada al Proyecto Kiosco de Información. Esta práctica se constituyó en un importante esfuerzo para cubrir las crecientes necesidades de información y de formación que tenían los docentes.

Durante la década de los noventa, el CENADI estaba posicionado en el nivel nacional, como la institución gestora de los programas de formación y de actualización permanente, asimismo como la instancia encargada de los

proyectos de investigación, innovación educativa y tecnológica, además de la producción de materiales didácticos en los niveles nacional e internacional.

En 1999, el Departamento de Desarrollo Profesional del CENADI realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación, con el propósito de establecer criterios, instrumentos y herramientas para orientar la detección de las necesidades de capacitación, y facilitar el cumplimiento de los objetivos del CENADI, en materia de formación.

Otro proceso de formación que rescata el Tercer Informe del Estado de la Educación (2011), es el Programa de Formación para Administradores Educativos (PRONCAE) dirigido a directores y directoras de instituciones educativas al personal técnico-docente del MEP; así como las acciones de auto y mutua capacitación con las Escuelas Líderes, llevadas a cabo por el Sistema Nacional de Mejoramiento de la Calidad de la Educación (SIMED) y la colaboración de los Países Bajos, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación (PROMECE), además con los aportes del Banco Mundial (BM) y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Las experiencias mencionadas han permitido que docentes y directores fueran gestores de sus propios procesos de formación, los cuales están centrados en el compromiso personal de cada uno de los participantes en materia del mejoramiento profesional. Como producto de estos procesos se promovió la construcción de una cultura organizacional de formación en los niveles institucional, circual y regional.

Según el estudio OEI-Ministerio de Educación

Pública de Costa Rica denominado, Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica recuperado de (http://www.oei.es/quipu/costarica/informe_docentes.pdf) (sin fecha), consideró como elemento histórico importante de la formación docente, la aplicación de nuevos programas de estudio, que se elaboran entre los años 1991 y 1995, lo que generó la necesidad de un proceso de formación masivo organizado por el MEP, y ejecutado por los asesorías específicas en los niveles nacional y regional y, además por especialistas de las Universidades estatales, contratados para tales fines. En este proceso se capacitaron alrededor de 16.000 educadores de todo el país.

El MEP también aplicó la modalidad de formación por medio de la prensa escrita. Semanalmente se publicaron en los periódicos nacionales y locales, suplementos didácticos profusamente ilustrados y con actividades sugestivas, que reforzaron el desarrollo de los Programas de estudio vigentes y las acciones de formación impulsadas por el MEP.

El CENADI se mantuvo vigente hasta octubre del 2007, no obstante, con la aprobación del Decreto N°34069-MEP, se crea el IDPUGS, mediante la Ley N° 8697, el 12 de diciembre de 2008. Adscrito directamente al Despacho del Ministro de Educación. Sin embargo, el ministro del ramo a designado al Despacho del Viceministerio Académico, la tutela de las acciones del IDPUGS y se le confía la formación permanente del personal en servicio del sistema educativo costarricense. En estas condiciones se constituye en un medio que facilita las herramientas para mejorar el desempeño profesional, y que promueve la prestación de un servicio educativo de calidad, con un claro compromiso social.

El IDPUGS concibe su accionar como un proceso participativo, reflexivo, articulado y dinámico que busca el desarrollo socio-afectivo, cognitivo y ético de los funcionarios del MEP. Además, fortalece las habilidades y las destrezas que permiten potenciar una cultura profesional, garante de una educación de calidad.

El Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo del IDPUGS, en el año 2009, realiza una actividad de investigación denominada Diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional. Los resultados determinan necesidades de capacitación y de actualización en las siguientes temáticas: manejo de grupo, uso de herramientas tecnológicas, conocimientos disciplinarios, pensamiento crítico y creativo, y otras. Esta investigación se constituye en un insumo para tener una visión global de las necesidades que, en materia de formación permanente tiene cada Dirección Regional de Educación (DRE).

La investigación Retos y Desafíos de Costa Rica, en materia de actualización profesional de docentes de primaria y de secundaria realizada por Venegas (2010), representa un valioso insumo dado que

... brindó un panorama general sobre los retos que enfrenta Costa Rica en cuanto al desarrollo profesional, específicamente en relación con la existencia de una oferta de formación variada, dispersa y no siempre acorde con las necesidades del personal docente y de los centros educativos, por lo que planteó la urgencia de que el MEP defina una política clara, que acoja las mejores prácticas internacionales... (pág. 8).

Otro proceso importante de señalar, en materia de formación permanente, lo constituye el Plan 200 que genera los espacios para que los docentes de todas las DRE del país tengan la oportunidad de capacitarse. Esta actividad es canalizada desde el año 2009 y hasta la fecha por el IDPUGS. En este informe también se hace referencia a la formación de los profesionales de Inglés, como parte de un proyecto de suma importancia para el MEP en el contexto del programa Costa Rica Multilingüe, el cual abarca el período comprendido entre los años 2008 y 2012.

El Cuarto Informe del Estado de la Educación (2013), en relación con los procesos de formación de docentes de primaria y de secundaria, indica:

Entre los principales hallazgos se encontró que la participación de docentes en este tipo de actividades es escasa, pues apenas un 38,5% indicó haber asistido al menos a una actividad, y que las modalidades de capacitación más utilizadas fueron talleres, cursos presenciales y charlas o conferencias, en menor medida se utilizaron cursos virtuales y videoconferencias, a pesar

de que el personal docente consideró que generan mayor aplicación de conocimientos en el aula, en especial para el docente fuera de la Gran Área Metropolitana” (pág.9).

El Cuarto Informe evidencia una clara necesidad de formación para el personal involucrado en la educación costarricense, asimismo una responsabilidad de parte del MEP de integrar en los procesos de formación permanente, el uso de las TIC y sus herramientas de apoyo.

En el periodo 2013 y 2014, el Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo (DIDE) elabora el Informe de Detención de necesidades de capacitación del personal docente y administrativo-docente en servicio del MEP, el cual representa un esfuerzo por visualizar las necesidades de formación de los involucrados del sector educativo. En ese sentido señala que:

Urge la necesidad de brindar a los docentes una oferta de formación variada, innovadora, que responda a las necesidades del personal docente y los centros educativos, por lo que se insta al MEP la necesidad de definir una política clara en materia de formación (pág. 8).

Entre las principales conclusiones del informe, hay una que hace un llamado a la necesidad

de que desde el IDPUGS se satisfaga dichas necesidades de formación permanente, para que dé solución a la formación del personal docente en servicio.

Un elemento importante en la formación de los profesores, es el documento Marco orientador para la implementación del proceso de desarrollo profesional, desde una visión integral (2015), coordinado por la jefatura del Departamento de Seguimiento y Evaluación, con la colaboración de asesoras de este departamento y del Departamento de Gestión de Recursos, en el que se señala el Convenio Centroamericano en relación con los inicios de la formación docente en Costa Rica y, en el marco de los 200 días lectivos, se le brinda a docentes una oferta de formación durante el período de vacaciones, o bien los viernes por la noche. Posteriormente, las autoridades del MEP definen la implementación de cursos de formación docente al finalizar el periodo lectivo, tarea que asumió el IDPUGS.

Es evidente que en el transcurrir de la historia se han desarrollado procesos significativos de formación inicial y permanente, sin embargo, es importante señalar la existencia de un Plan Nacional de Formación Permanente, que canalice y articule los esfuerzos gestionados por las diferentes instancias del MEP, en materia de desarrollo profesional permanente.

OBJETIVOS

General

Fortalecer los procesos de formación permanente, mediante una oferta educativa integrada y pertinente, que atienda las necesidades y las demandas del sistema educativo costarricense, incorporando la tecnología educativa fortaleciendo ambientes de aprendizaje para mejorar los procesos formativos y la promoción del desarrollo de una nueva ciudadanía en los centros educativos de calidad.

Específicos

1. Contribuir con la mejora continua del sistema educativo costarricense, en la construcción del conocimiento y de la nueva ciudadanía.
2. Atender las necesidades de formación permanente para el logro de una educación de calidad.
3. Desarrollar estrategias de capacitación, que respondan a las necesidades educativas de conformidad con las transformaciones sociales, culturales y los avances científicos tecnológicos, que requiere el país para la promoción de la ciudadanía planetaria.
4. Generar procesos de formación permanente, que de manera gradual den paso a la transición de la presencialidad a la virtualidad, mediante el aprovechamiento de las tecnologías digitales de información y de comunicación con que cuenta el MEP.
5. Determinar mediante procesos de seguimiento, de evaluación y de investigación, el alcance y logros de los resultados obtenidos en el contexto del aula, y así identificar los insumos para la toma de decisiones.

PROPÓSITOS

En el presente Plan de Formación Permanente se establecen los siguientes propósitos, a los que apunta su implementación.

1. Impactar en el acto educativo del aula, en respuesta al principio de calidad de la educación, como un derecho de los costarricenses, en los niveles de preescolar, de primaria y de secundaria del sistema educativo costarricense.
2. Generar oportunidades de formación permanente para las y los funcionarios del MEP mediante una oferta articulada, innovadora e inclusiva.
3. Ejecutar acciones que garanticen el seguimiento de los procesos de formación permanente en los que participa el personal en servicio del MEP, lo cual permite que se genere congruencia y articulación con las propuestas de formación planteadas por el MEP y por el IDPUGS.

4. Promocionar el uso de herramientas tecnológicas, de acuerdo con la capacidad instalada del MEP, para generar procesos de transición de lo presencial a lo virtual, en el presente Plan de formación permanente. Desde esta perspectiva, la tecnología se visualiza, como un recurso didáctico valioso para el logro de este cometido.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

1. Compromiso con la sociedad

El PNFP “Actualizándonos” brindará los espacios de formación que contribuyan, de manera inclusiva con el fortalecimiento del talento humano del MEP y, de este modo, podrá acceder a conocimientos que le permitan un mejor desempeño laboral y, por consiguiente, cumplir con la responsabilidad social de ofrecer una educación de calidad a la población costarricense.

2. Humanismo y ciudadanía

Los procesos de formación, contenidos en el PNFP, contribuirán con el fortalecimiento de una ciudadanía, que responda a lo cotidiano, a lo concreto, que sea defensora de lo público, de la igualdad y de la inclusión social digital, con un alto sentido de compromiso.

3. Vinculación con el entorno

Los procesos de formación que se implementarán en este plan se desarrollan considerando los contextos de los niveles institucional, nacional y planetario, con la finalidad de educar para la nueva ciudadanía.

4. Trabajo en equipo, colaborativo y en red

El desarrollo del Plan promoverá la puesta en práctica de habilidades en el personal en servicio del MEP; permitirá realizar trabajos en equipo y en red; fortalecerá el aprendizaje colaborativo mediante el uso de las TIC.

5. Aprendizaje permanente con sentido de pertenencia y de relevancia

En el PNFP se desarrollarán estrategias de aprendizaje que apuntarán a la construcción de conocimientos dinámicos y continuos, en concordancia con las necesidades 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.

REFERENTE CONCEPTUAL

La realidad actual se caracteriza por los cambios constantes en el entorno del ser humano. Estas variaciones generan nuevos contextos y mercados, lo que exige, a los sistemas educativos, evolucionar para responder a las necesidades particulares, en especial debido a que la educación juega un papel básico, como motor de desarrollo para la transformación de la sociedad a la cual se aspira.

Como producto de estos cambios, nos encontramos con formas no tradicionales de construcción de los aprendizajes por parte de los educandos, para ello es básico el ajuste de los modelos de TIC en la educación, tal y como lo señala Castellano (2015), y en ese sentido, es necesario aprovechar que los estudiantes de las nuevas generaciones ya son nativos digitales. Adicionalmente, otras herramientas pueden ser aplicadas a modelos pedagógicos, que generen sostenibilidad a los sistemas educativos, y con ello promuevan una mejor calidad de vida para la sociedad.

De acuerdo con esta dinámica, el logro de una educación de calidad, que responda al desarrollo de competencias personales y laborales en el estudiantado, requiere ubicar al docente como mediadora y mediador en la construcción de los conocimientos. Por lo tanto, se debe tener presente que para contar con una educación de calidad será fundamental generar procesos, que garanticen la formación permanente de docentes, la cual se conceptualizará, 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 la educadora y del educador.

El IDPUS, define la formación permanente como un proceso continuo, sistemático, activo y permanente de auto y de mutuo aprendizaje, normado por el MEP, destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, las habilidades y las actitudes ante los grandes cambios y retos que demanda el sistema educativo y la sociedad actual y futura.

El PNFP “Actualizándonos”, en concordancia con la Universidad de Sevilla, España, en el estudio denominado Hacia el desarrollo profesional mediante la formación permanente: el punto de vista de los docentes (1999) recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_02.pdf, 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 plantee 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.

Asimismo, hay que partir del proceso de aprendizaje que cada una de las partes está experimentando, lo que implica una formación permanente distinta, donde se brindará mayor protagonismo a los directamente involucrados en el proceso de formación.

El plan está orientado desde un enfoque socio-constructivista, que brindará los espacios para que el talento humano del MEP tenga acceso a una propuesta de formación permanente innovadora, variada, congruente con las necesidades e intereses de las y de los participantes, que promueva procesos de meta cognición, para ello se implementan estrategias como el intercambio de información, experiencias e ideas; también se promoverá una participación entre los involucrados, como protagonistas de su conocimiento, mediante las comunidades virtuales. En respuesta a este enfoque pedagógico se contará con información, materiales novedosos y útiles, que estarán en consonancia con los intereses y con las necesidades de los participantes y, por ende, con los niveles de desarrollo de estos. Las estrategias que se plantean, desde este enfoque pedagógico, estarán orientadas a fortalecer los procesos de transición de la presencialidad a la virtualidad, como uno de los grandes retos que desde PNFP se establece.

La formación permanente debe estar en concordancia con las exigencias de la realidad actual, debido a que la educadora y el educador se enfrentan a nuevos escenarios en el campo educativo, por lo tanto, al educar para una nueva ciudadanía, conlleva la preparación continua del docente y lo retará a incorporar los medios digitales

y las tecnologías móviles a las áreas del desarrollo educativo, como apoyos que contribuyan a profundizar en los ambientes de aprendizaje. El concepto de habilidades, que sustenta el desarrollo de una nueva ciudadanía, se fundamenta en cuatro dimensiones: formas de pensar, de vivir en el mundo, de relacionarse con otros y contar con herramientas para integrarse al mundo.

Estos insumos que la educadora y el educador integran mediante la oferta educativa, que le brinda el PNFP, deben verse traducidos en la puesta en práctica de un currículo por habilidades, que fomente el aprendizaje para la vida y que fortalezca el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y actitudinal a otros contextos. Un currículo que apueste a una epistemología socio-constructivista, el cual asume que el proceso de aprendizaje es continuo e integral cuyos educandos construyen sus conocimientos de manera significativa y permanente, que sientan motivación y placer en el acto de aprender.

En concordancia con las ideas planteadas, se establecen en el presente PNFP cinco áreas estratégicas en atención a los lineamientos ministeriales, que le permitan brindar al talento humano del MEP una oferta de formación permanente, articulada e integrada, que contribuya con el reto de garantizar una educación de calidad, como lo establece la Declaración de Incheon Educación 2030: “Una educación donde se desarrollen las competencias, los valores y las actitudes, que permitan a los ciudadanos llevar vidas saludables y plenas, tomar decisiones con conocimiento de causa y responder a los desafíos locales y mundiales, una ciudadanía mundial” (2015:p.4)

Definición de las cinco áreas estratégicas

La conceptualización de cada área se da a partir de los planteamientos de las diferentes instancias participantes del MEP.

1. Transformación curricular

La propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades, que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción se fomenta el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico, creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje, como experiencia.

2. Equidad e inclusión social digital

Es la potenciación del desarrollo de capacidades de habilidades y de destrezas que posibilitan las TIC. Forma parte fundamental del conjunto de requerimientos básicos, que exige la nueva ciudadanía digital del siglo XXI, y cuyo objetivo consiste en alcanzar el aprovechamiento de las oportunidades, que proveen la economía mundial y nacional, que permita las inclusiones social, digital y la universalización de los derechos de la ciudadanía.

3. Ciudadanía planetaria con identidad nacional

La educación, para una nueva ciudadanía, debe contar con personas digitalmente alfabetizadas, y que consideran el pensamiento global con asidero local, lo cual conlleva al autoaprendizaje continuo, que se desliga de la transmisión de contenidos y exige una constante renovación de conocimientos, con objetivos, con metas y con contenidos delimitados y diseñados coherentemente.

En ese sentido, es la promoción y el fortalecimiento, entre otros aspectos, de habilidades para el manejo de las emociones, la autoestima, la creatividad propositiva, la dignidad personal, la asertividad en la comunicación, la convivencia ciudadana, así como para entender y apreciar la diversidad, y colaborar respetuosa y proactivamente, tanto en la toma de decisiones como en su implementación.

4. Educación para el desarrollo sostenible

Es la relación del ser humano con sus pares, las otras formas de vida y, en general, con el ambiente. Procura armonizar el desarrollo social con el desarrollo económico y considera, además la sostenibilidad de los recursos disponibles para cada pueblo, región, país y para el planeta, reconociendo que los recursos son finitos y que somos parte de un planeta único, al cual no podemos continuar degradando, sino, al contrario, fortaleciéndolo mediante nuevas relaciones del ser humano con sus congéneres y con su entorno.

5. Gestión institucional

Está orientada al servicio, la eficiencia, la calidad, la transparencia y la planificación, como compromisos superiores con la comunidad educativa nacional. Una gestión administrativa eficiente y transparente, que favorezca el funcionamiento de un sistema educativo inclusivo y de calidad.

LA POBLACIÓN META

El plan está dirigido a todos los funcionarios del MEP. Sin embargo, para efecto de impactar en el acto educativo se considera como población meta a docentes, técnico-docentes y administrativo-docentes.

La siguiente información muestra la población meta del PNFP, de acuerdo con los datos suministrados por la Dirección de Recursos Humanos del MEP, en noviembre de 2015. Cabe destacar que los datos se filtran de manera tal, que no se repite ningún número de cédula de los funcionarios.

Tabla N° 1

Población meta a la que va dirigida la formación del Ministerio de Educación Pública para el período 2016-2018, según total nacional

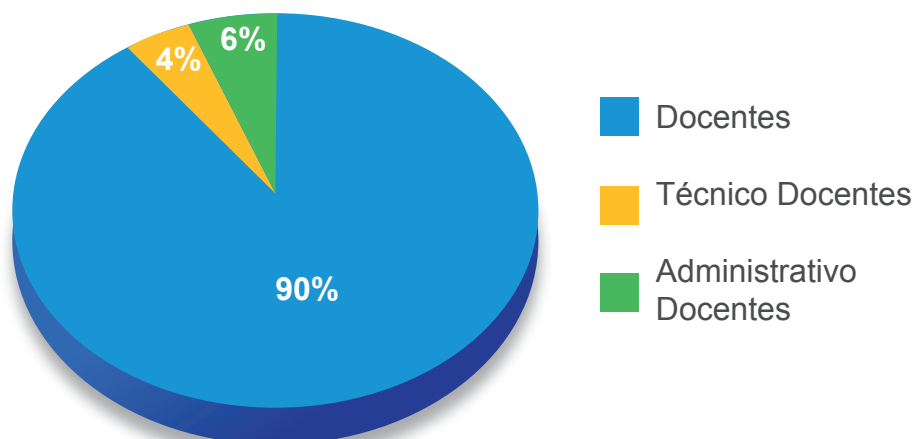
Población meta	
Docentes	59.623
Técnico - docentes	2984
Administrativo - docentes	3.738
Total	66.345

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Recursos Humanos del MEP, 2015.

La **Tabla N° 1** muestra la distribución de la población a la cual apunta el PNFP.

Gráfico N° 1

Población nacional de docentes, técnico- docentes y administrativo- docentes, según distribución porcentual.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Recursos Humanos del MEP al mes de noviembre, 2015.

El Gráfico N° 1 muestra porcentualmente la distribución de funcionarios del MEP o bien, los destinatarios de los procesos de formación que contempla el Plan. La mayoría son docentes y representa un 90%, seguido de un 6% que representa a los que ocupan cargos Técnico - docentes y, finalmente, un 4% que atañe a la población denominada Administrativo - docentes.

En la **Tabla N° 2** se presenta la cantidad en el nivel nacional de docentes por DRE, sujetos de formación.

Tabla N° 2

Docentes en el nivel nacional, según DRE.

Nombre-Estrato	Dirección Regional	Cantidad
Propiamente docente	Grande de Térraba	1.355
Propiamente docente	Occidente	2.793
Propiamente docente	Pérez Zeledón	2.429
Propiamente docente	Puntarenas	2.095
Propiamente docente	San José Norte	2.978
Propiamente docente	Sarapiquí	921
Propiamente docente	Turrialba	1.573

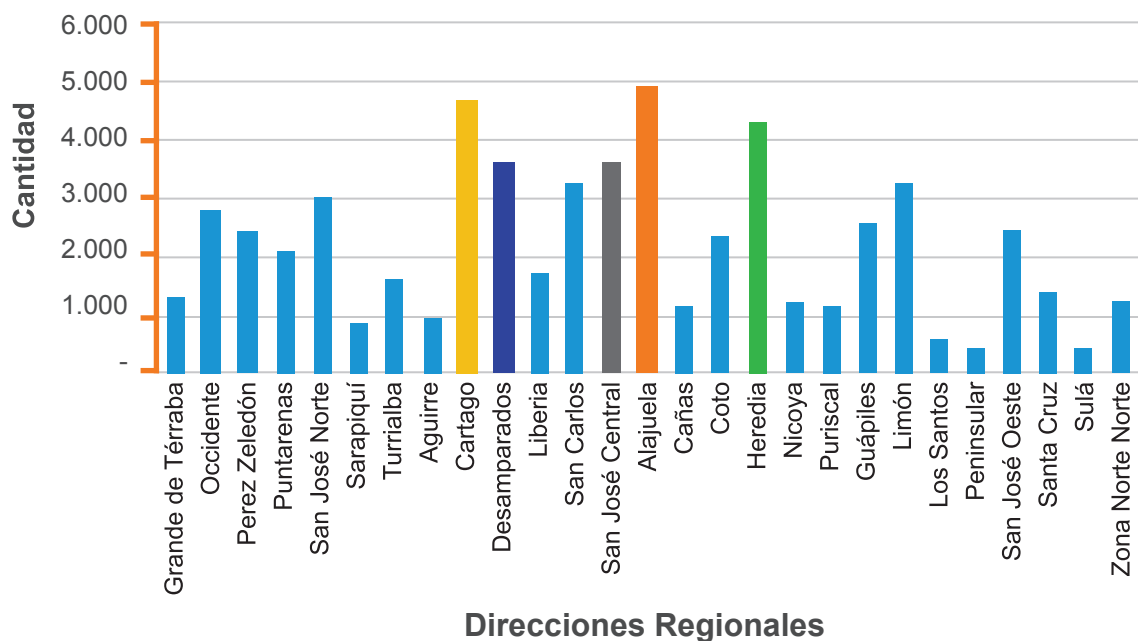
Nombre-Estrato	Dirección Regional	Cantidad
Propiamente docente	Aguirre	974
Propiamente docente	Cartago	4.650
Propiamente docente	Desamparados	3.546
Propiamente docente	Liberia	1.698
Propiamente docente	San Carlos	3.281
Propiamente docente	San José Central	3.478
Propiamente docente	Alajuela	4.864
Propiamente docente	Cañas	1.177
Propiamente docente	Coto	2.343
Propiamente docente	Heredia	4.338
Propiamente docente	Nicoya	1.264
Propiamente docente	Puriscal	1.223
Propiamente docente	Guápiles	2.549
Propiamente docente	Limón	3.192
Propiamente docente	Los Santos	639
Propiamente docente	Peninsular	493
Propiamente docente	San José Oeste	2.457
Propiamente docente	Santa Cruz	1.452
Propiamente docente	Sulá	489
Propiamente docente	Zona Norte-Norte	1.247
Total de propiamente docentes		59.498
Propiamente docente	Apoyo educativo interinstitucional	125
		59.623

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Recursos Humanos del MEP, noviembre de 2015.

El **Gráfico N° 2**, contiene la distribución por DRE de la cantidad de las y los docentes con que cuenta el país para aplicar el PNFP.

Gráfico N° 2

Población nacional de docentes, según DRE.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Recursos Humanos del MEP noviembre de 2015.

Según la información del **Gráfico N°2**, en relación con las veintisiete DRE, las que destacan, con mayor cantidad de docentes, son: Alajuela, Cartago, Heredia, San José Central y San Carlos.

Las DRE que tienen menor cantidad de docentes son: Sulá, Peninsular, Los Santos, Sarapiquí y Aguirre.

La **Tabla N° 3** muestra la distribución por DRE de las personas funcionarias y funcionarios del MEP que, según la clasificación de puestos son los Técnico – docentes.

Tabla N° 3

Técnico-docentes a nivel nacional, según DRE.

Nombre-Estrato	Región	Cantidad
Técnico docente	Alajuela	171
Técnico docente	Coto	74
Técnico docente	Nicoya	47
Técnico docente	Puriscal	43
Técnico docente	Zona Norte-Norte	41

Nombre-Estrato	Región	Cantidad
Técnico docente	Aguirre	26
Técnico docente	Desamparados	138
Técnico docente	Heredia	167
Técnico docente	Occidente	99
Técnico docente	Pérez Zeledón	85
Técnico docente	San Carlos	101
Técnico docente	san José Central	143
Técnico docente	san José Norte	140
Técnico docente	Turrialba	48
Técnico docente	Cartago	170
Técnico docente	Grande de Térraba	47
Técnico docente	Liberia	59
Técnico docente	Los Santos	19
Técnico docente	Puntarenas	67
Técnico docente	San José- oeste	90
Técnico docente	Sulá	14
Técnico docente	Cañas	33
Técnico docente	Guápiles	80
Técnico docente	Limón	86
Técnico docente	Peninsular	17
Técnico docente	Santa cruz	47
Técnico docente	Sarapiquí	31
Total Técnico Docentes		2.083
Técnico docente	Apoyo educativo interinstitucional	1
		2.084

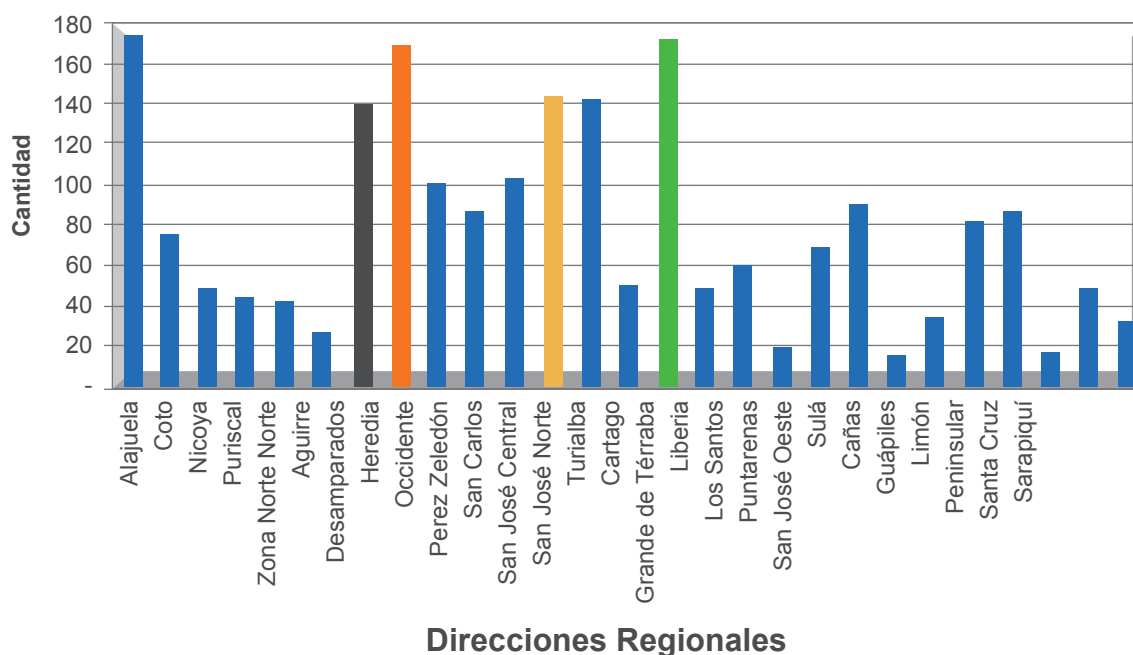
Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Recursos Humanos del MEP, noviembre de 2015.

La información que contiene el **Gráfico N° 3** presenta la distribución por DRE de los funcionarios destacados como Técnico- docentes.

Para la elaboración del **Gráfico N° 3** no se consideró un único puesto que aparece en la tabla N° 3, denominado Apoyo Educativo Interinstitucional, dado que, a pesar de ser parte de alguna de las DRE, altera la numeración real de 27 DRE y, en su defecto, aparece como una nueva.

Gráfico N° 3

Población nacional de Técnico-docentes, según DRE.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Recursos Humanos del MEP noviembre, de 2015.

El **Gráfico N° 3** muestra que las DRE que cuentan con la mayor cantidad de trabajadores denominados Técnico- docentes son: Alajuela, Cartago, Heredia, San José Central, San José Norte, Desamparados. Las DRE con menos cantidad de Técnico- docentes son: Sulá, Peninsular, Los Santos y Aguirre.

La **tabla N° 4** contiene información relacionada con la población denominada administrativo-docente en el nivel nacional. Se clasifican por DRE, dada la importancia de presentar la distribución territorial de este grupo.

Tabla N° 4

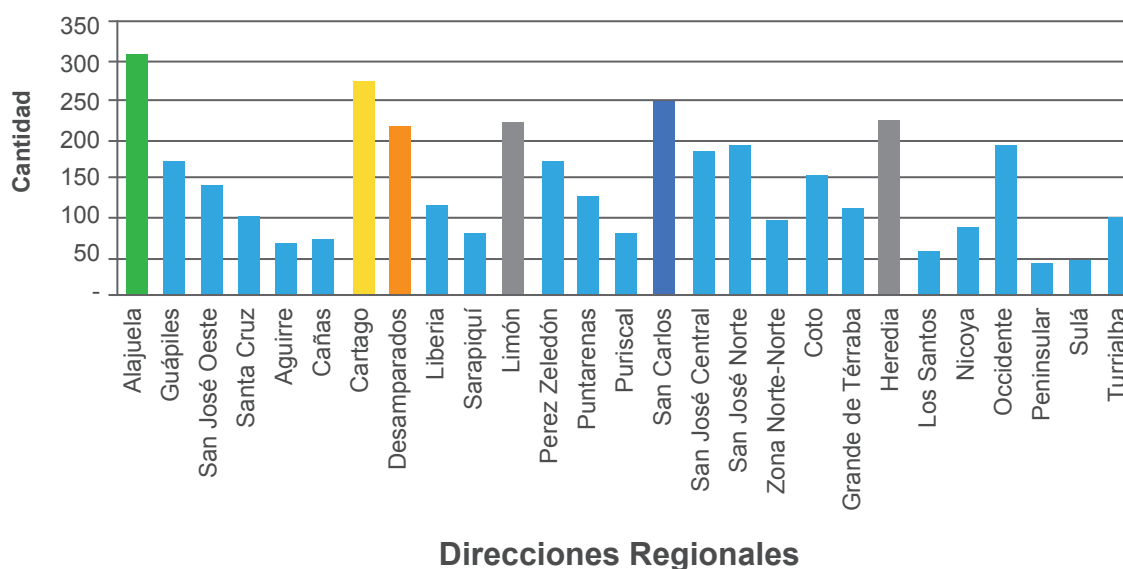
Administrativo-Docentes en el nivel nacional, según DRE.

Nombre-Estrato	Dirección Regional	Cantidad
Administrativo docente	Alajuela	304
Administrativo docente	Guápiles	164
Administrativo docente	San José Oeste	133
Administrativo docente	Santa cruz	94
Administrativo docente	Aguirre	64
Administrativo docente	Cañas	67
Administrativo docente	Cartago	266
Administrativo docente	Desamparados	210
Administrativo docente	Liberia	112
Administrativo docente	Sarapiquí	74
Administrativo docente	Limón	216
Administrativo docente	Pérez Zeledón	165
Administrativo docente	Puntarenas	124
Administrativo docente	Puriscal	75
Administrativo docente	San Carlos	242
Administrativo docente	San José Central	179
Administrativo docente	San José Norte	187
Administrativo docente	Zona Norte-Norte	91
Administrativo docente	Coto	151
Administrativo docente	Grande de Térraba	106
Administrativo docente	Heredia	220
Administrativo docente	Los Santos	52
Administrativo docente	Nicoya	83
Administrativo docente	Occidente	188
Administrativo docente	Peninsular	37
Administrativo docente	Sulá	41
Administrativo docente	Turrialba	93
Total administrativos docentes		3.738

Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Recursos Humanos del MEP, noviembre de 2015.

Gráfico N° 4

Población nacional de administrativo-docentes, según DRE.



Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Recursos Humanos del MEP al mes de noviembre, 2015.

Tal y como se observa en el Gráfico N° 4, las DRE con mayor cantidad de administrativos - Docentes, en su orden, son: Alajuela, Cartago, San Carlos, Heredia, Limón y Desamparados. No obstante, las DRE con menor cantidad de administrativos - Docentes corresponde a: Peninsular, Sulá, Los Santos, Aguirre y Cañas.

Estrategias metodológicas: de lo presencial hacia lo virtual

El IDPUGS busca operacionalizar el área de materiales mediante el uso de la tecnología en los procesos de formación permanente para los funcionarios del Ministerio de Educación Pública.

Desde el año 2009, inició experiencias de cursos y comunidades en entornos virtuales, para ello se establecieron alianzas estratégicas con instancias nacionales e internacionales, con el objetivo de incursionar en procesos de formación virtual y bimodal. Es así como, por iniciativa del IDPUGS, se diseñan tres cursos en entornos virtuales: Metodología por Indagación, Lógica en Matemática y uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicación en contextos educativos.

Posteriormente, se atiende la solicitud de las autoridades del Ministerio de Educación Pública, para diseñar los cursos en entornos virtuales del Proyecto denominado Ética, Estética y Ciudadanía, por lo tanto se requiere formar tutores para estos cursos y por ello se diseña el curso “Formación de tutores en entornos virtuales”, lo que permite capacitar a funcionarios de las siguientes instancias:

- Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar
- Dirección de Desarrollo Curricular.
- Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras.
- Dirección de Recursos Tecnológicos para la Educación.
- Dirección de Vida Estudiantil.
- Departamento de Bibliotecas Escolares.
- Direcciones Regionales de Educación.

Además, se diseñan comunidades virtuales como una opción para intercambiar experiencias y crear redes de aprendizaje en temas relacionados con: Vida cotidiana, Educación de adultos, Afectividad y sexualidad, entre otros.

Otra acción para apoyar los procesos de formación en diversas modalidades, es el fortalecimiento del Programa de videoconferencias, mediante sesiones que respondan al Plan Nacional de Desarrollo a las demandas nacionales e iniciativas regionales. Además, se renuevan los equipos existentes y se capacita a los coordinadores de las salas de videoconferencia para su desarrollo profesional y la atención de las diversas necesidades del programa.

En la actualidad, se cuenta con 18 salas de videoconferencia que pueden conectarse simultáneamente, totalmente equipadas

con mobiliario e infraestructura tecnológica. Se ubican en instituciones de secundaria académicas y técnicas en todo el territorio nacional. Cada una de ellas tiene una capacidad para atender aproximadamente 50 personas.



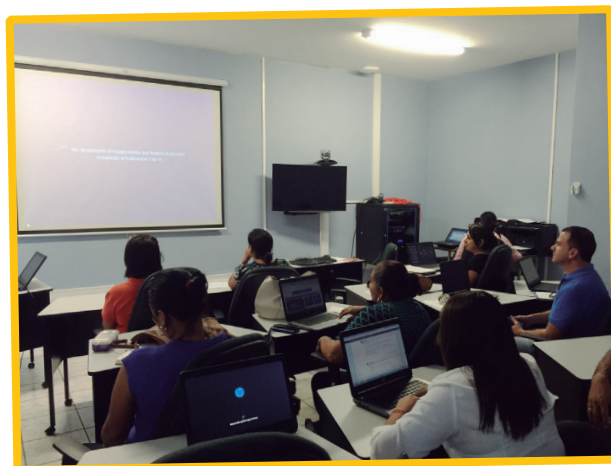
Centro de Formación de la Dirección Regional de Educación de Cañas, Guanacaste.



Centro de Formación de la Dirección Regional de Educación Norte –Norte.

Igualmente, se crean los Centros de Formación, ubicados en cada Dirección Regional de Educación, en los cuales se ejecutan actividades formativas, tanto presenciales como virtuales. Para ello también fueron equipados con mobiliario, infraestructura tecnológica y sistema de videoconferencia.

El IDPUGS ha realizado una gran inversión en el equipamiento tecnológico, el



Centro de Formación de la Dirección Regional de Educación de Nicoya.



Exposición por video conferencia desde el IDPUGS de la señora Martha Castellanos Saavedra, de nacionalidad colombiana, experta en TIC.

asesoramiento y la capacitación de los funcionarios a cargo del diseño de cursos, de la implementación del Programa de videoconferencias y del funcionamiento de los Centros de Formación, con el objetivo de brindar un servicio de calidad que responda a las necesidades del siglo XXI.

Actualmente se cuenta con un portal virtual que contiene una videoteca donde se alojan los videos de las actividades, que se realizan en las salas de videoconferencia y en los Centros de Formación, con el propósito de que sean utilizados pedagógicamente, empleando diferentes dispositivos móviles, sin necesidad de trasladarse desde su lugar de trabajo.

A partir de esas experiencias el IDPUGS pretende una mayor cobertura en la formación del personal en servicio del MEP, llegar a diversos lugares del país

de manera sincrónica y asincrónica, lo cual permite una reducción significativa en los costos, así como minimizar obstáculos en el acceso y en la utilización de tecnología en procesos formativos, potenciando la colaboración y el trabajo entre pares.

Por las razones expuestas, el IDPUGS contribuirá a la implementación del Plan de Formación Permanente 2016-2018, mediante la asignación de recursos materiales y tecnológicos, para atender las necesidades de desarrollo profesional, dando prioridad por directrices ministeriales a las cinco áreas estratégicas:

1. Equidad e inclusión social digital
2. Educación para el Desarrollo sostenible
3. Ciudadanía planetaria e identidad nacional
4. Transformación curricular
5. Gestión institucional

Una de las estrategias empleadas para la difusión de las diversas acciones en torno a la formación permanente es la utilización de las redes sociales institucionales y el sitio web, tanto del IDPUGS como del MEP.

La implementación del Plan Nacional de Formación conlleva la creación de una ruta de trabajo para los siguientes tres años, la cual inicia con el diseño y la ejecución de propuestas en entornos virtuales de aprendizaje, considerando las cinco áreas estratégicas ya mencionadas.

Usted no se ha identificado. ([Entrar](#))
Español - Internacional (es)

Entorno virtual para el desarrollo profesional

MEP
Ministerio de Educación Pública

IDP

Menú Principal

- Novedades del sitio

Navegación

- Página Principal
- Novedades del sitio
- Cursos

Cursos disponibles

La videoconferencia como herramienta pedagógica
Profesor: Laura Meza Altamirano

Relaciones y álgebra para primaria

Este curso está disponible solamente para las regiones educativas de San Carlos y Turrialba.

El curso desarrolla diversos tópicos relacionados con los conocimientos, integración de habilidades, procesos y la mediación pedagógica en el aula. El foco central del curso será el estudio de conceptos y terminologías centrales del área de Relaciones y Álgebra para los dos primeros ciclos de la Educación General Básica. Se busca desarrollar competencias docentes para una enseñanza adecuada de Relaciones y Álgebra en la Educación Primaria.

Relaciones y álgebra Grupo 6000

El curso desarrolla diversos tópicos relacionados con los conocimientos, integración de habilidades, procesos y la mediación pedagógica en el aula. El foco central del curso será el estudio de conceptos y terminologías centrales del área de Relaciones y Álgebra para los dos primeros ciclos de la Educación General Básica. Se busca desarrollar competencias docentes para una enseñanza adecuada de Relaciones y Álgebra en la Educación Primaria.

En este momento el curso no está disponible, sino hasta las fechas establecidas para los procesos formativos.

Estadística, mucho más que procedimientos y técnicas - Grupo 1400

El curso aborda diferentes tópicos vinculados con conceptos y principios estadísticos desde la perspectiva del análisis de datos. El curso usará contenidos de la Estadística en relación estrecha con su enseñanza y con base en el enfoque principal de los programas oficiales de Matemáticas de Costa Rica. Se busca promover competencias docentes para una adecuada enseñanza de la Estadística en la Educación Secundaria.

Calendario

abril 2016

Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Usuarios En Línea

(últimos 5 minutos)

Ruth Bent Castro

Fotografía que corresponde al sitio Web, donde se muestra el desarrollo de cursos virtuales.
(<http://www.capacitacion.mep.go.cr/>)

Estrategias para el seguimiento y la evaluación del Plan de Formación

Para la implementación del PNFP dirigido a los funcionarios en servicio del MEP, las distintas dependencias de oficinas centrales realizan procesos de consulta, a partir de los cuales han propuesto una serie de temáticas de formación asociada a las áreas estratégicas definidas por las autoridades ministeriales. Los resultados que se esperan alcanzar, con las actividades de formación que se deriven de las temáticas generales, requerirán ser valorados con el propósito de identificar los cambios que se obtienen en el contexto educativo. Por tanto, se incorporan al Plan el seguimiento y la evaluación, como elementos transversales en la implementación de las iniciativas de formación, mediante procedimientos orientados a la mejora brindarán información sobre el nivel de satisfacción de las personas destinatarias, y sobre la evolución y las dificultades que se presenten durante la ejecución de las actividades diseñadas y las acciones derivadas de estas.

El seguimiento y la evaluación tienen diferentes propósitos, pero se complementan. El seguimiento está encausado a contribuir con el proceso de implementación de lo programado, y de brindar alertas para tomar medidas correctivas, para que dicha programación se ejecute. El seguimiento no cuestiona el diseño ni las relaciones de causalidad del Plan. Si durante el seguimiento se observa que las actividades previstas no se están realizando o que los productos no están llegando, según lo previsto a los destinatarios, o si los resultados no se están alcanzando, entonces el seguimiento debe ofrecer indicios para determinar las causas de tales desviaciones.

La evaluación valora las relaciones de causalidad, discute y analiza la causa o razón de las cosas, verifica si las expectativas se están cumpliendo o no, ofrece la oportunidad de validar la coherencia de los elementos de un plan, sus actividades y su implementación en momentos predeterminados, así como de hacer ajustes, según las necesidades.

Sin el seguimiento y la evaluación no es factible saber si se logran los efectos planeados, qué acciones correctivas se pueden incorporar para alcanzar los resultados esperados, y si las actividades formativas programadas están logrando una contribución positiva a la práctica pedagógica.

A continuación las interrogantes claves que el seguimiento busca contestar:

- ¿Se generan los productos identificados previamente como estaba planeado?
- ¿Cuáles son las acciones, riesgos y desafíos que se afrontan o pronostican que se deben tener en cuenta para asegurar el logro de los objetivos?
- ¿Son pertinentes para el logro de los resultados previstos, las actividades formativas contenidas en el Plan?

Por medio del seguimiento y de la evaluación se brinda realimentación al Plan, con la finalidad de transmitir a las partes interesadas las conclusiones de la evaluación y con ello generar aprendizajes. Esta actividad comprende el acopio y la difusión de conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas. Dentro del contexto del seguimiento y de la evaluación, la realimentación es al mismo tiempo, un producto y un proceso. En cuanto producto, por realimentación se entiende la información generada mediante el seguimiento y la evaluación, y se comunica a quienes resulte oportuna y útil. Comprende las evidencias, las conclusiones, las recomendaciones y las enseñanzas extraídas de la ejecución de las iniciativas de formación. En cuanto proceso, la realimentación implica la organización y la presentación de la información pertinente, en forma adecuada, la difusión de esta información entre los destinatarios y, sobre todo, la utilización de esa información como base para la toma de decisiones correctivas y la generación de aprendizajes.

La realimentación procedente del seguimiento se distingue de la emanada de la evaluación, ya que, ambas tienen objetivos inmediatos distintos. La derivada de las actividades de seguimiento debe ofrecer a los gestores y a las autoridades ministeriales, una base para tomar decisiones o bien, adoptar medidas relacionadas con el Plan.

En este contexto, la realimentación puede revelar un problema que debe abordarse antes de que adquiera mayor gravedad. También puede indicar algunas áreas en las

que se están consiguiendo progresos y que podrían mejorar al recibir apoyo adicional. Por ello, la realimentación derivada del seguimiento ayuda a atender las necesidades inmediatas de toma de decisiones, más que a acumular conocimientos a largo plazo. Por el contrario, la realimentación derivada de la evaluación (en particular la evaluación ex post) respalda la función de aprendizaje, más que el proceso inmediato de toma de decisiones.

Este tipo de realimentación adopta la forma de lecciones aprendidas sobre lo que funciona o no en determinadas condiciones. Por ello, la realimentación puede contribuir con el aprendizaje para los gestores de las iniciativas. Al reflejar los problemas y los probables logros, el seguimiento puede ofrecer enseñanzas iniciales de interés específico para el Plan. Por el contrario, la evaluación pretende extraer enseñanzas de la experiencia, de tal manera que se identifiquen las situaciones generadas y se busquen soluciones alternativas.

De acuerdo con Imbernón (2007), el seguimiento y la evaluación tienen como objeto describir y suministrar información para conocer los resultados de la formación, y define evaluación de la formación en los siguientes términos: “Es el proceso que sirve para obtener información útil, para retroalimentar el sistema de formación y normar la toma de decisiones, con el propósito de mejorarlo y de validar técnica y profesionalmente la formación en función de sus resultados” (p.107).

Líneas de consenso y procedimientos técnicos para la evaluación

El personal del IDPUGS establece contactos formales con las instancias responsables de la ejecución de actividades formativas, que se deriven de las temáticas incluidas en el Plan, y por ende llegar a acuerdos que permitan determinar las iniciativas de formación que sean sometidas a los procesos de seguimiento y evaluación, con el objetivo de brindar información, oportuna y pertinente, y permita identificar el nivel de logro de sus propuestas particulares.

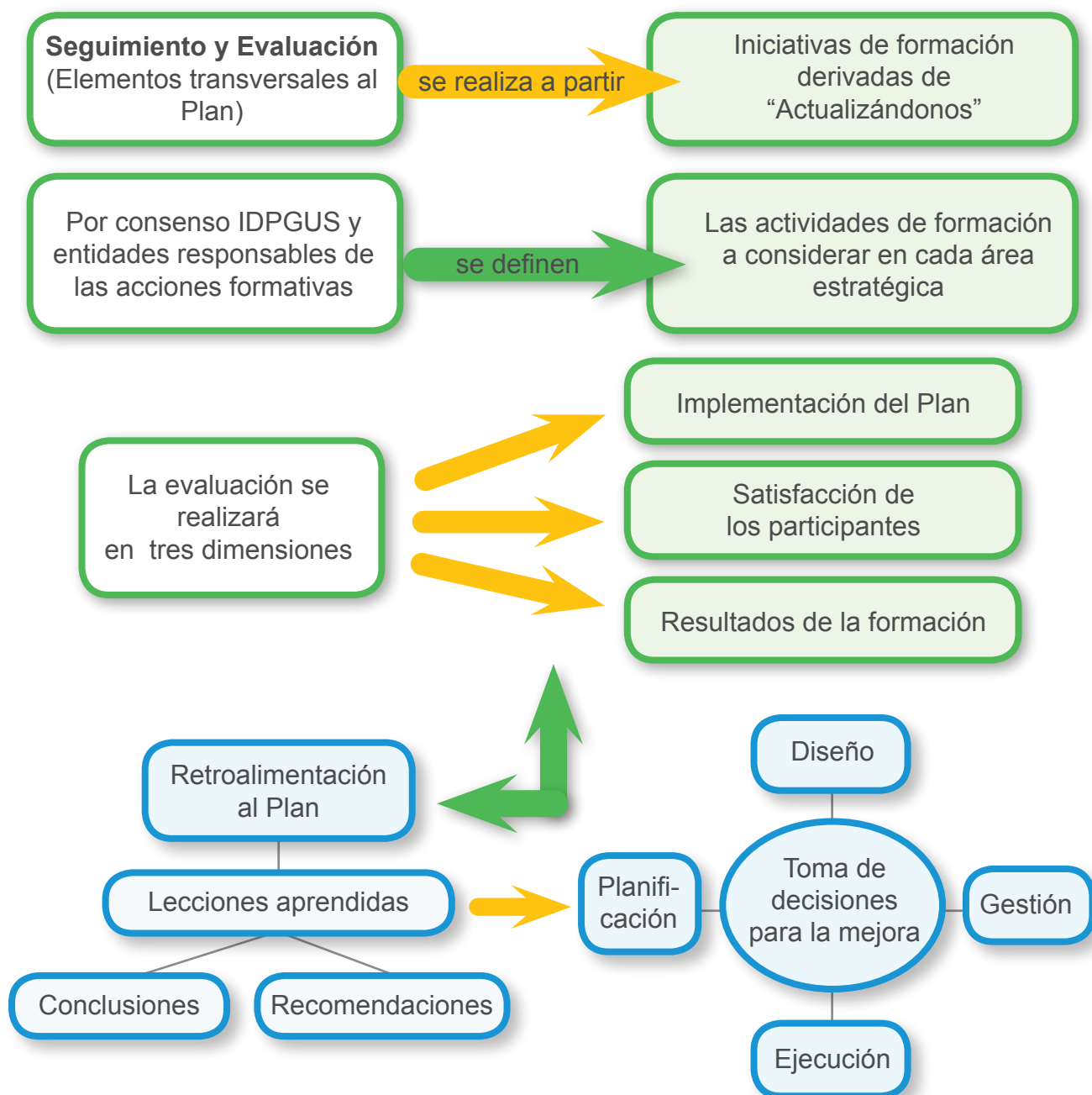
Los elementos por considerar en la evaluación se han organizado con una estructura jerárquica y sistémica. Se parte de lo más general, es decir, las grandes dimensiones por evaluar acerca de las iniciativas de formación, hasta llegar a lo más concreto (las preguntas que se plantean sobre lo alcanzado). Se toma en consideración, por lo tanto, las dimensiones identificables. Se han determinado tres dimensiones: el proceso de implementación del Plan (su evolución, las actividades desarrolladas y las dificultades que se presenten), el nivel de satisfacción de las personas implicadas (gestores de las iniciativas de formación, participantes y facilitadores) y los resultados de la formación derivados de las actividades formativas (en relación con su contribución en la mejora de la mediación pedagógica).

Para cada dimensión, se define una serie de aspectos que merece la pena evaluar. La valoración de cada aspecto se define con un criterio de evaluación que establecerá el referente que orientará el juicio de valor. Con los criterios se delimita el polo de lo que es deseable en el aspecto evaluado.

Para la recopilación de información, tanto para el seguimiento como para la evaluación, hay diversidad de técnicas e instrumentos. Las técnicas e instrumentos que se utilicen dependen de los objetivos que haya definido cada instancia, las actividades formativas que lleve a cabo, y de acuerdo con la disponibilidad de recursos humanos y logísticos con los que cuenta el DSE del IDPGUGS.

Anualmente el DSE elabora los informes técnicos como producto de los hallazgos encontrados, y establece recomendaciones orientadas a la mejora en aspectos como la planificación, la gestión, el diseño y la ejecución de futuras iniciativas de formación. Estas recomendaciones se socializan con las instancias involucradas, la Dirección Ejecutiva del IDPUGS y las autoridades ministeriales.

El siguiente esquema representa la operacionalización del proceso de seguimiento y evaluación en relación con la etapa de implementación del Plan.



Estrategias de acompañamiento técnico y pedagógico

Como complemento a los procesos de seguimiento y evaluación es determinante que se ejecuten acciones de acompañamiento técnico y pedagógico, de parte de las unidades gestoras de las actividades de formación, contenidas en el Plan.

Una vez que el personal docente ha participado en las actividades de formación diseñadas por las diferentes instancias, sean estos, espacios presenciales, a distancia, virtuales, o

mixtos, las dependencias gestoras de esas iniciativas tienen la expectativa, de que los participantes pongan en práctica los elementos teórico-prácticos y las estrategias metodológicas abordadas. El grado en que los participantes hayan logrado la asimilación de nuevos conocimientos es variable, por lo tanto, es necesario que se lleve a cabo un proceso activo con acompañamiento técnico y pedagógico.

El acompañamiento pedagógico es una estrategia de asesoramiento continuo que se brinda a los docentes. Consiste en brindar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa, que permita identificar, de manera precisa, cómo está aplicando el docente los conocimientos abordados en las actividades de formación. Por consiguiente, le corresponde a los Asesores nacionales y regionales realizar la tarea de acompañar al docente, y verificar si los procesos de formación se ajustan a los requerimientos curriculares y administrativos establecidos por el Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional del MEP.

La periodicidad de las visitas la establece cada Asesoría regional o nacional, de acuerdo con su planificación anual y mensual. Si bien esta labor se viene realizando mediante las visitas técnicas de observación de aula, el IDPGUS propone ampliar y complementar esfuerzos, para que no se circunscriba, a la entrega del informe de visita de aula a los directores de los centros educativos. Se plantea, adicionalmente, la pertinencia, de que los Asesores específicos, de cada especialidad, se den a la tarea de elaborar un informe mensual o bimensual, en el que sinteticen las fortalezas y las debilidades identificadas durante las visitas que realizan. Para elaborar este informe se toman como insumo principal, los reportes de visitas elaborados para los docentes de sus regiones.

Con estos informes, los Asesores regionales definen las temáticas por desarrollar en círculos de interaprendizaje, talleres y jornadas de asesoramiento regional. Estos encuentros constituyen el soporte técnico oportuno para ayudar a los docentes a reforzar las debilidades comunes, identificadas en los procesos de mediación pedagógica, con estrategias y con metodologías diversas, que contribuyan con el mejoramiento y con el desempeño en el aula.

El IDPUGS brindará apoyo técnico en las actividades que el personal técnico docente de las dependencias de Oficinas Centrales y las DRE diseñen para atender a los docentes, con el objetivo de fortalecer aquellas temáticas que, producto de los informes de visitas al aula, que necesiten trabajar con mayor profundidad.

LA INVESTIGACIÓN: PROCESO DE MEJORAMIENTO CONTINUO

Hay necesidad de investigar para conocer el impacto de la implementación, que provoca la información contenida en el Plan. En preciso investigar, dado que una pretensión del PNFP, es mejorar la dinámica educativa y más cuando se trata de impactar en el aula, provocar nuevas dinámicas metodológicas, mediante el proceso de formación y el uso de recursos tecnológicos en las instituciones que forman parte de los contextos educativos regionales del país.

La política educativa contenida en el documento El Centro Educativo de Calidad, como Eje de la Educación Costarricense (2008) señala en relación con la investigación educativa que:

“La investigación educativa y la evaluación científica y permanente del quehacer educativo debe ir mucho más allá de la medición y ser más que una autopsia que se limite a decirnos por qué salió mal o bien el producto educativo: debe constituirse en una fuente constante de conocimiento, necesario para el mejoramiento permanente de los procesos educativos”.(p.15)

Con base en el contenido de la cita textual, resulta importante y necesario conocer cómo funcionan las prácticas de formación, sobre los comportamientos de las personas en relación con los procesos propuestos en la dinámica educativa y en las instituciones educativas del país, así como los efectos que produce la práctica formativa o sobre cómo se puede innovar y mejorar los objetivos propuestos en el Plan.

El IDPUGS tiene a cargo la propuesta de investigación y desarrollo de la misma durante el periodo propuesto. Los resultados de las investigaciones permitirán redireccionar y mejorar lo plasmado en el Plan.

Recursos presupuestarios para el Plan Nacional de Formación Permanente

El IDPUGS, como órgano de desconcentración mínima con personería jurídica instrumental y adscrito al MEP, financia su presupuesto mediante los recursos girados por el Ministerio mediante el Programa Presupuestario 553 y los superávits de periodos anteriores, según lo indica la publicación de La Gaceta del 27 de enero de 2009, Capítulo VI, Artículo 15 de la Ley de Creación del Instituto.

El MEP incluirá en sus presupuestos, ordinarios y extraordinarios, los recursos para el funcionamiento del Instituto. Queda autorizado el Instituto para que reciba donaciones de instituciones, públicas o privadas, así como para generar recursos adicionales a los señalados en el artículo 9 de esta Ley, con el objeto de financiar, única y exclusivamente, los objetivos establecidos en esta Ley, mediante las remuneraciones que obtenga por medio de la prestación de los servicios de capacitación que el personal docente pueda brindarle al Sector Privado.

Para la ejecución del PNFP 2016-2018 se prevé una asignación anual de un 75% del presupuesto del Instituto para impulsar los planes de formación del personal docente y administrativo en servicio e incluye las transferencias a instituciones descentralizadas que apoyan estos procesos. A cada instancia se asigna un porcentaje del presupuesto el cual es ejecutado mediante la coordinación articulada con la Proveeduría Institucional y de conformidad con los procedimientos de contratación administrativa.

De acuerdo con lo anterior, se podrá garantizar el desarrollo de los procesos de formación permanente para los profesionales del MEP durante el período 2016-2018.

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN PERMANENTE 2016-2018

A manera de resumen

El Plan Nacional de Formación Permanente, denominado Actualizándonos, se constituye en un esfuerzo conjunto de diferentes instancias del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, en procura de la mejora del desempeño laboral y profesional del docente, y como respuesta a la necesidad de contar con una ruta que canalice, articule y optimice estos esfuerzos, mediante un proceso que ha sido coordinado y liderado desde el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.

Las instancias ministeriales participantes en su elaboración, por su papel

preponderante en el accionar educativo del país, establecieron una serie de propuestas formativas en torno a cinco áreas estratégicas previamente definidas, según las prioridades políticas: Transformación curricular, Equidad e inclusión social digital, Ciudadanía planetaria con identidad nacional, Educación para el Desarrollo Sostenible, Gestión institucional.

Cada una de estas áreas se asigna a una dependencia específica, quienes desarrollan su propuesta en forma general y, en algunos casos, en el marco de algún proyecto ya definido.

El alcance de este documento, por su particularidad de constituirse en un resultado preliminar, pretende dar a conocer los aspectos sustanciales del Plan de Formación Permanente 2016-2018, esto es, las diferentes propuestas formativas de cada una de las instancias ministeriales participantes en su elaboración: Despacho de la Ministra, Viceministerios Académico, Administrativo y de Planificación, Dirección de Desarrollo Curricular, Dirección de Vida Estudiantil, Dirección de Recursos Tecnológicos, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).

Como se indicó anteriormente ha sido esta última instancia encargada de liderar el proceso, en cumplimiento de las funciones que le han sido asignadas, como ente rector de los procesos de desarrollo profesional permanente en el ámbito del Ministerio de Educación Pública.

Propuesta de formación por área estratégica

Para efectos del presente documento, este apartado se organiza a partir de cada

una de las áreas estratégicas que orientan la formulación del Plan. En cada una se aborda la propuesta de formación, según las instancias participantes, en algunos casos y por la afinidad de las temáticas, se agrupan varias dependencias en una misma área estratégica.

La descripción se realiza de acuerdo con los siguientes componentes: justificación, objetivos, perfil de salida del participante, aspectos metodológicos, acompañamiento técnico y pedagógico, estrategias de seguimiento y de evaluación. En el caso de los aspectos metodológicos se incluye, tanto la metodología propia de los procesos consultivos a partir de los cuales se elabora la propuesta, como la que se tomará en cuenta para el abordaje que se pretende brindar a las diferentes actividades formativas.

La descripción de cada propuesta, de acuerdo con los componentes anotados, busca brindar una visión general de las líneas de acción por desarrollar, y gestionar en coordinación con el IDPUGS, para la ejecución de las diferentes acciones formativas, según estrategias por implementar y población meta por atender.

A continuación, se enuncian las diferentes áreas estratégicas y las dependencias que mediante un trabajo mancomunado con el Instituto de Desarrollo Profesional implementarán las propuestas de formación:

Área de Transformación curricular: las propuestas de formación serán desarrolladas conjuntamente por el Instituto de Desarrollo Profesional y el Despacho de la Ministra, por medio del proyecto Primera infancia, el Viceministerio Académico, mediante el proyecto Alta dotación, talentos y creatividad la Dirección de Desarrollo Curricular, la Dirección de Educación Técnica y

Capacidades Emprendedoras, el Instituto de Desarrollo Profesional, que desarrollará en coordinación con la Dirección de Desarrollo Curricular, el Plan de Inglés.

Equidad e inclusión social digital: la propuesta de esta área será desarrollada de manera conjunta entre el Instituto de Desarrollo Profesional y la Dirección de Recursos Tecnológicos.

Ciudadanía planetaria con identidad nacional: de manera mancomunada la propuesta formativa será implementada por el Instituto de Desarrollo Profesional y la Dirección de Vida Estudiantil.

Educación para el Desarrollo Sostenible: la propuesta será ejecutada de manera conjunta por el Instituto de Desarrollo Profesional y el Viceministerio Académico.

Gestión institucional: el Instituto de Desarrollo Profesional y los Viceministerios de Planificación y Administrativo son los encargados del desarrollo de las acciones de formación permanente en esta área.

ÁREA: TRANSFORMACIÓN CURRICULAR

Justificación

El mejoramiento de la calidad de la Educación constituye un reto que se ve reflejado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), y que promueve el desarrollo profesional, como uno de los grandes desafíos que debe atender la administración, a través del Instituto de Desarrollo Profesional. Por lo tanto, como se anota en este Plan, (...) el desarrollo profesional de los docentes merece un lugar prioritario en las políticas públicas de Costa Rica –cuyo sistema educativo ha sido la base del progreso social (...) que aspire al crecimiento sostenible. Contar con personal docente de alta calidad, es un reto que requiere ser atendido de manera conjunta por las universidades, la sociedad civil y los propios maestros (PND, p. 208)

Por consiguiente, el Plan de Formación Permanente desde la Dirección de Desarrollo Curricular responde a las necesidades sentidas de los destinatarios finales; se visualiza como un elemento estrechamente relacionado con la mediación pedagógica y la evaluación de los aprendizajes que llevan a cabo los docentes, y que forma parte del área estratégica de Transformación curricular, puesto que se relaciona con los Programas de estudio vigentes y el acompañamiento técnico pedagógico para la puesta en práctica de estos en el contexto del aula.

El currículo, como elemento dinamizador del proceso de aprendizaje, y el docente como mediador, se entrelazan para permitir al discente descubrir aprendizajes, superar el error y desarrollar sus habilidades y sus capacidades, que le permitan hacer frente a las demandas y retos de un mundo globalizado.

En síntesis, el desarrollo profesional permite concretar las intencionalidades y las demandas educativas de todos los participantes en el hecho educativo. La capacitación docente, por lo tanto, es una oportunidad para dar un salto cualitativo hacia la puesta en práctica de una mediación pedagógica orientada al desarrollo de las habilidades necesarias para la adquisición del conocimiento, las interrelaciones sociales, la mejora individual, personal y la convivencia pacífica y armoniosa.

Objetivos

1. Favorecer procesos de formación permanente que permitan a los docentes el desarrollo de un currículo por habilidades.
2. Fortalecer los procesos de mediación pedagógica en los Planes y Programas de estudio de los diversos ciclos y modalidades del sistema educativo costarricense.
3. Brindar un acompañamiento técnico pedagógico a los Programas ya ejecutados, con el fin de promover la mejora de los procesos educativos.

Perfil de salida del participante

La formación parte del reconocimiento de las diversas trayectorias profesionales de los docentes, algunos con muchos años de experiencia y otros que recién empiezan sus

labores. Con el fin de dar direccionalidad se propone el siguiente perfil, como punto de orientación de las habilidades que como profesionales se espera desarrollar de forma permanente.

En relación con el desarrollo de habilidades sociales se requiere de una mediación constructiva, basada en el diálogo, la vinculación de la teoría con la cotidianidad y la consideración de la interdisciplinariedad, el trabajo colaborativo y cooperativo, la promoción de procesos de mediación, que reconozcan y valoren la diversidad del estudiantado brindándoles el respeto que merecen y los apoyos educativos requeridos, la participación en la elaboración de un Proyecto Educativo de Centro, acorde con las necesidades, intereses y expectativas de la comunidad educativa, la participación en la resolución de problemas para favorecer la calidad de la educación, la promoción de cualidades indispensables para el desarrollo integral de la ciudadanía, tales como solidaridad, creatividad, receptividad al cambio, innovación, versatilidad en el conocimiento, resiliencia, anticipación, adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, cooperación y sostenibilidad ambiental, la promoción de la participación de las familias, mediante el trabajo colaborativo y cooperativo en los procesos curriculares de la comunidad educativa, el desarrollo de la promoción de aprendizajes, que procuren el bienestar y la realización de manera integral.

En cuanto a las habilidades cognitivas se requiere del dominio de los contenidos disciplinares propios del ámbito laboral, el favorecimiento de aprendizajes significativos, contextualizados y su aplicación en la vida cotidiana, el ejercicio del criterio profesional en el discernimiento de los aprendizajes y de

las estrategias pertinentes al contexto local, nacional y mundial, la comprensión de la cultura sistematizada y cotidiana, como parte de una educación bilingüe e intercultural en contextos bi y plurilingües la realización de procesos de investigación, sistematización y evaluación en procura de mejorar y transformar la práctica profesional, la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, el fomento de habilidades críticas en el estudiantado para seleccionar y utilizar la información proporcionada por los medios de comunicación social.

Aspectos metodológicos

Para la elaboración de este Plan de formación permanente se realizó un proceso de consulta a los destinatarios, mediante la aplicación de un cuestionario digital a una muestra de cada actor involucrado en centros educativos, Direcciones Regionales de Educación y funcionarios que laboran en las oficinas centrales.

Se tomaron también en cuenta las especificaciones, en materia de capacitación, del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 y el Informe Diagnóstico de Necesidades realizado por el IDPUGS en el año 2014.

Para la elaboración del perfil docente se tomó de referencia el trabajo investigativo realizado por la Comisión de Política Curricular de la Dirección de Desarrollo Curricular. Esta comisión consultó a Directores regionales, Supervisores, Jefes de asesorías pedagógicas y Asesores específicos pertenecientes a doce direcciones regionales educativas del país. Asimismo, entrevistó a padres de familia, estudiantes, docentes y directores de cuarenta centros educativos.

Por último, como referente consultado también, se tienen el Plan Operativo Anual planteado para el año 2016, el Plan Nacional de Desarrollo (2015-2018) Alberto Cañas Escalante, las quince Orientaciones Estratégicas (2015-2018), los cuales se constituyen en valiosos insumos para los procesos de transformación curricular que corresponda.

En relación con los aspectos metodológicos del Plan, el desarrollo de un currículo por habilidades, como parte de la propuesta curricular, implica que los participantes desarrollen actividades bajo una metodología virtual, lo que permitirá lograr una mayor cobertura. Aunado a lo anterior, se favorece que los participantes puedan adecuar la propuesta formativa de acuerdo con su tiempo, la adaptación de las necesidades de aprendizaje y el ahorro de recursos económicos en cuanto se evita el desplazamiento.

Esta metodología propone sujetos más activos dentro de contextos flexibles para el desarrollo de habilidades tales como: la capacidad de pensamiento crítico, las destrezas de investigación y el análisis de información, el uso de

herramientas tecnológicas, además de las destrezas para resolver problemas prácticos.

Para conciliar estos aspectos se propone que se implementen estrategias que permitan priorizar el intercambio y lo vivencial, frente a la transmisión tradicional de conocimientos. De esta manera, es necesario que los funcionarios docentes conozcan los componentes claves de la transformación curricular. Por lo tanto, los puntos abordados permitirán al destinatario acceder a un panorama general de lo que se espera, desde la experiencia personal y de grupo frente a la nueva propuesta curricular.

Además de la metodología virtual, la propuesta de formación procura crear espacios donde el conocimiento se construya a partir de las experiencias, de la reflexión y del análisis individual y grupal del hecho educativo, bajo estrategias mixtas, de modo que se avance hacia una educación permanente, que proporcione a los participantes de los distintos cursos la evolución para crecer en una sociedad del conocimiento necesaria en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Se propone una metodología activa y participativa en la que se fomente el protagonismo de cada participante, con un enfoque dialógico para la comprensión de la propuesta por habilidades, haciendo uso de la tecnología. De esta forma el participante se convierte en gestor de su proceso de aprendizaje.

Acompañamiento técnico y pedagógico

De acuerdo con el Decreto Ejecutivo No. 38170 MEP, es misión de la Dirección de Desarrollo Curricular planificar, asesorar, investigar, evaluar y divulgar todos los

aspectos relacionados con el currículo. El logro de esta misión requiere la coordinación con el Instituto de Desarrollo Profesional y con las Direcciones Regionales, las cuales comprenden Asesorías Pedagógicas, Supervisores Escolares, Directores y personal técnico administrativo de los centros educativos, de manera que para brindar el acompañamiento técnico y pedagógico, se coordinará con estas instancias las diferentes estrategias que se implementarán, tanto de manera presencial como virtual. La utilización de los recursos tecnológicos se constituye así en herramientas valiosas, que permitirán una mayor cobertura y un mejor acceso.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

Los objetivos y contenidos previstos para la aplicación de este Plan de Formación Permanente, evidencian las prioridades de la Dirección de Desarrollo Curricular en relación con la transformación curricular. Precisamente por ello, para el cumplimiento de lo propuesto es necesario implementar estrategias de colaboración y coordinación con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, de modo que permita abordar las necesidades integralmente, en un tiempo viable para la realidad educativa costarricense.

Para dar seguimiento y valorar los procesos implementados se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Designar un profesional que brinde el seguimiento y la coordinación de acciones de monitoreo generadas por los participantes de los procesos de desarrollo profesional.

- Visitas técnico-pedagógicas de las Asesorías nacionales a las Regiones y centros educativos.
- Informes diagnósticos para verificar el estado de avance de los procesos de desarrollo profesional, con el fin de proponer soluciones a las áreas de oportunidad encontradas.
- Informes generados por la plataforma de aprendizaje en línea, acerca de la participación, la interacción y los resultados de los participantes de los procesos de desarrollo profesional.

La coordinación con las diferentes instancias ministeriales mencionadas en el apartado anterior es fundamental para la obtención de logros.

Matriz: propuesta formativa, según áreas estratégicas

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Transformación Curricular	Descripción del área estratégica: La propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades, que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción se fomenta el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico, creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje, como experiencia.
Ejes temáticos vinculados con el área estratégica: <ul style="list-style-type: none"> • Nuevo paradigma curricular (habilidades para la vida desde perspectiva holística y crítica). • Formación de una Nueva Ciudadanía. • Educación basada en enfoque de Derechos Humanos. • Uso adecuado de recursos móviles en procesos educativos. • Participación social y comunitaria. 	
Dirección de Desarrollo Curricular/IDPUGS	
Temáticas por desarrollar, según áreas estratégicas: <ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos teóricos de los Nuevos programas de estudio, y su relación con el desarrollo de las habilidades para una nueva ciudadanía. • Conceptos de un currículum por habilidades y su importancia en los Nuevos programas. 	

- Dimensiones de las habilidades y su operacionalización en la mediación pedagógica.
- Indicadores del perfil de salida de los estudiantes por ciclo.
- Criterios de evaluación para un currículo por habilidades.
- El Diseño Universal en el Aprendizaje (accesibilidad).
- Ética y ciudadanía digital para el desarrollo de habilidades.
- Mediación pedagógica en los planes y programas de estudio de los diversos ciclos y modalidades existentes.
- La evaluación de los aprendizajes en los planes y programas de estudio de los diversos ciclos y modalidades existentes.
- Aprendizaje a partir de las experiencias exitosas en la implementación de los planes y programas de estudio.

Proyecto Educación en la primera infancia: un derecho, una oportunidad, un reto

Justificación

Costa Rica ha asumido como país la responsabilidad de brindar educación a la primera infancia, en los términos establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño y, en particular, según lo indicado en la Observación N° 7 del Comité de Derechos del Niño (2005). Este comité ha manifestado en reiteradas ocasiones al Estado costarricense la importancia de trabajar la primera infancia para garantizar el pleno desarrollo de los niños y de las niñas, incluyendo el derecho a la educación durante la primera infancia. En abril 2014, UNICEF organizó un Simposio de Neurociencias con dieciséis prestigiosos científicos internacionales de diferentes campos de las neurociencias, quienes presentaron sus últimos hallazgos sobre la influencia de las experiencias y del entorno en el desarrollo cerebral del niño. Algunas conclusiones fueron:

- El ritmo del desarrollo cerebral es más rápido en los primeros años de vida: En los niños y en las niñas las neuronas

forman conexiones a un ritmo asombroso de 700 a 1000 nuevas conexiones por segundo. Estas conexiones sinápticas tempranas constituyen la base de la neuroplasticidad, que subyace a la salud mental y física del niño y a su capacidad a lo largo de la vida de aprender, adaptarse a los cambios y adquirir resiliencia psicológica. La evidencia científica destaca la importancia del cuidado, buena salud, nutrición y estimulación para todos los niños y las niñas pequeños, especialmente para los que enfrentan condiciones adversas.

- La intervención temprana es la respuesta, porque con el tiempo se hace cada vez más difícil resolver los problemas: Se necesitan esfuerzos enormes para restablecer el camino adecuado del desarrollo cuando el cerebro de un niño no recibe lo que espera y necesita, especialmente en los períodos más rápidos y sensibles de su desarrollo durante las etapas tempranas de su vida, y no siempre se logran resultados óptimos. Sin embargo, el nivel y la gravedad de problemas futuros vinculados a privaciones durante los primeros años de vida pueden prevenirse mediante

intervenciones tempranas.

- El estímulo y la interacción temprana con los padres y otros cuidadores son un impulso esencial para el desarrollo cerebral y para el aprendizaje a lo largo de la vida: Amplias investigaciones sobre la infancia y estimulación infantil demuestran que la crianza y la interacción afectuosa entre los niños pequeños, sus padres y cuidadores fortalecen de manera positiva y permanente la capacidad de aprender y puede cambiar el funcionamiento cerebral para toda la vida.
- El aprendizaje durante la primera infancia dura toda la vida y arroja grandes dividendos: A los seis años de edad, las bases de las redes y vías neuronales ya están establecidas. James J. Heckman, un economista galardonado con el premio Nobel, produjo a partir de un riguroso análisis económico la llamada “curva de Heckman”. Este gráfico muestra que el mayor rendimiento de la inversión en educación y capacitación es el que se deriva del aprendizaje antes de la educación primaria, específicamente de los cero a los tres años de edad.
- La inequidad comienza en los primeros días de la vida y así deben empezar también nuestros esfuerzos para cerrar las brechas

que impiden que millones de niños y de niñas ejerzan su derecho a desarrollarse plenamente y prosperar: Un tercio de todos los niños y las niñas no están alcanzando todo su potencial de desarrollo, lo que tiene un profundo efecto en su vida y consecuencias a largo plazo en la sociedad en la cual forman parte.

- La inversión en la primera infancia es una de las formas más rentables para lograr un crecimiento sostenible y reducir los costos para la sociedad de una baja productividad. Esto, en razón de la alta tasa de retorno en el aprendizaje y el potencial de obtención de ingresos de las personas, una mayor productividad en general, así como menor presión sobre los sistemas de salud, justicia y protección social y de la niñez.
- La evidencia obliga a actuar: la acción intersectorial es fundamental para optimizar el desarrollo cerebral, el crecimiento y el bienestar. A medida que continuamos aprendiendo más sobre las interrelaciones entre las intervenciones clave - nutrición, estimulación, protección, salud, apoyo para la crianza y lactancia materna-, podemos y debemos comenzar a interpretar y aplicar estos hallazgos hoy.

En el nivel nacional, el Quinto Informe del Estado de la Educación, publicado en el 2015, resalta una serie de contribuciones importantes que aporta el nuevo Programa de Preescolar. Se menciona que las principales consisten en: presentar bases teóricas y metodológicas sólidas que reflejan razonablemente los nuevos hallazgos científicos y las tendencias internacionales; se incorporan valiosos perfiles del estudiante saliente y del docente; se prioriza la articulación entre la educación preescolar y el nivel de primaria para evitar el anterior patrón de repitencia y fracaso escolar; se enfatiza el desarrollo cognitivo de los niños de preescolar, promoviendo el desarrollo de las competencias de la lectoescritura emergente; y se integra el uso de las TICs en el currículo de forma explícita.

Sin embargo, el Informe llama la atención en la necesidad de desarrollar procesos de formación docente, mediante programas y mecanismos que permitan un acompañamiento y actualización permanente durante su desarrollo profesional.

De esta manera, el Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas 2015-2018 y las Orientaciones Estratégicas 2015-2018 del Ministerio de Educación Pública, incorporan la educación a la primera infancia como una prioridad. Para ello, deben desarrollarse propuestas y acciones basadas en evidencia científica.

Si bien uno de los primeros pasos por seguir es trabajar por la universalización de la educación preescolar, especialmente para el ciclo Interactivo II, de 4 y 5 años, cuya cobertura es apenas de un 63%, la responsabilidad no solo está en un aumento de los servicios, sino en que estos sean de calidad.

Por lo anterior, el Ministerio de Educación estableció dentro del Plan Nacional de Desarrollo, como una de sus metas: Incrementar la cobertura en la educación Preescolar en el nivel Interactivo II, en el marco de la atención a la primera infancia, con el fin de sentar las bases en edades tempranas, pues se constituye en una demanda.

Se aborda el proyecto desde el área estratégica de Transformación curricular, la cual se concibe como un nuevo paradigma curricular que involucra cambios en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, permite la promoción de la formación para una nueva ciudadanía, que garantice en los centros educativos experiencias que contribuyan a una cultura de paz sobre la base de los valores de respeto, de responsabilidad, de solidaridad y de honestidad, en concordancia con la democracia, el estado de derecho, los Derechos Humanos y, ante todo, con la participación de la comunidad educativa y sociedad civil. Se promueve, de esta manera, la promoción de una educación de calidad, adecuada a los avances de la ciencia y de la tecnología móvil.

Desde el Despacho de la Ministra de Educación se propone garantizar un derecho, una oportunidad, un reto a la educación de la primera infancia en el periodo 2014-2018. Se pretende enfrentar el reto como país, llegar a una población muy vulnerable que actualmente está excluida y que por diversas razones no se benefician de los servicios que existen en educación preescolar, a pesar de la capacidad institucional ministerial.

Objetivos

1. Promover estrategias de formación docente que apoyen la implementación

del Programa de Estudio de Educación Preescolar vigente.

2. Fortalecer las capacidades del docente de Educación Preescolar en los procesos de expresión oral, lectoescritura, cognición y comprensión oral, que permitan el desarrollo cognitivo de los niños y de las niñas en edad preescolar.
3. Divulgar a la comunidad educativa, la importancia del desarrollo integral y del componente cognitivo de los niños y de las niñas en edad preescolar.

Perfil de salida de los participantes

Se pretende fortalecer en los docentes de Educación Preescolar las competencias básicas que les permita desarrollar una práctica docente coherente con las orientaciones curriculares dadas en el programa de estudio de Educación Preescolar; mejorar los procesos de planificación con intención educativa, diseñando estrategias metodológicas variadas y accesibles para todos; promover procesos que favorezcan el respeto a la diversidad; obtener mayor dominio en las actividades propias de su trabajo; implementar los nuevos enfoques pedagógicos relacionados con el desarrollo infantil y los procesos de aprendizaje; promover acciones innovadoras que propicien la investigación y la sistematización de experiencias; lograr mayor superación personal y profesional.

Aspectos metodológicos

En relación con los aspectos metodológicos de la consulta bibliográfica, las investigaciones realizadas en el campo de la neurociencia, vinculadas al aprendizaje, la memoria, las emociones, la motivación, los sistemas sensoriales, atencionales y motores, entre otros, indican que las propuestas curriculares deben promover una práctica pedagógica, que considere la armonía entre el cerebro, el aprendizaje y el desarrollo humano (Campos, 2010) para la construcción de aprendizajes significativos de parte del estudiantado.

Por lo antes expuesto y, en concordancia con lo anotado en apartados anteriores, el Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018, plantea priorizar el desarrollo de nuevas competencias en el personal docente de Educación Preescolar, de manera que puedan desarrollar las capacidades cognitivas, lingüísticas y sociales en los estudiantes, habilidades claves para un desempeño exitoso en la escuela y en la sociedad.

En cuanto a la metodología de las acciones de formación de este proyecto, las actividades se realizan en diversas modalidades, siempre orientadas por los objetivos que procuren el desarrollo de capacidades y de competencias del

personal docente de Educación Preescolar: presenciales, virtuales, bimodales, mixtas, a distancia.

Acompañamiento técnico y pedagógico

Para poder llevar a cabo el acompañamiento técnico y pedagógico es importante tomar en cuenta que el marco metodológico y conceptual del Plan Nacional de Formación Permanente está fundamentado en el Programa de Estudios en Educación Preescolar vigente, el cual presenta bases teóricas y metodológicas sólidas que reflejan razonablemente los nuevos hallazgos científicos y las tendencias internacionales y nacionales en la promoción de un desarrollo balanceado entre las competencias socio-emotivas y cognitivas de los niños; se incorporan valiosos perfiles del estudiante saliente y del docente de este nivel; se prioriza la articulación entre la educación preescolar y la primaria, como parte de un continuum, para evitar el anterior patrón de repitencia y fracaso escolar en los primeros años de la primaria; se enfatiza el desarrollo cognitivo de los niños de preescolar, promoviendo el desarrollo de las competencias de la lectoescritura emergente, en relación con las actividades significativas dentro del aula, para promover el éxito escolar y la equidad social a mediano y largo plazo; se integra el uso de las TICS en el currículo, de forma explícita.

Aunado a lo anterior, este Plan también responde a los resultados del Quinto

informe del Estado de la Educación, el cual hace un llamado al desarrollo inmediato de tres acciones concretas: publicar la guía del programa para el docente, elaborar la estrategia de capacitación directa a los docentes de Preescolar y preparar materiales técnicos de apoyo, especialmente sobre los temas nuevos del Programa: lectoescritura emergente y desarrollo cognitivo, entre otros.

A partir de lo mencionado, las estrategias de acompañamiento técnico y pedagógico se desarrollarán, tanto de manera presencial como a distancia, haciendo uso de los numerosos recursos tecnológicos con los que se cuenta en este momento en el Instituto de Desarrollo Profesional y en otras dependencias ministeriales. El mismo será llevado a cabo desde las instancias del nivel central y desde el nivel regional.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

Las estrategias para el seguimiento y la evaluación de la propuesta serán coordinadas con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, la Asesoría Nacional y las Asesorías Regionales de Educación Preescolar.

Sobre la evaluación propia de los contenidos del curso, se realizará la evaluación con el apoyo del Departamento de Investigación Educativa de la Dirección de Planificación y el Departamento de Educación Preescolar de la Dirección de Desarrollo Curricular.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Transformación Curricular	Descripción del área estratégica: La propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades, que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción se fomenta el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico, creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje, como experiencia.
Primera Infancia/ Desarrollo Curricular / Despacho Ministra/ IDPUGS	
Temáticas por desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> • Expresión oral basada en el Programa de Estudio de Educación Preescolar. • Comprensión oral basada en el Programa de Estudio de Educación Preescolar. • Lectura basada en el Programa de Estudio de Educación Preescolar. • Escritura basada en el Programa de Estudio de Educación Preescolar. • Lenguaje y Cognición1. • Lenguaje y Cognición2. • Somos familia: Programa de formación en competencias parentales. • Niñez ciudadana-Recreando valor. 	

Proyecto de alta dotación, talentos y creatividad

Justificación

El 18 de noviembre del 2010 se decreta la Ley N° 8899, denominada Ley para la promoción de la alta dotación, talentos y creatividad en el sistema educativo costarricense. Posteriormente, en enero del 2015 se emite el reglamento N° 38808, denominado Reglamento para la promoción de la alta dotación talentos y creatividad en el sistema educativo costarricense.

Por medio de esta ley el Estado procura atender las necesidades de una población de estudiantes en condiciones de talento sobresaliente que, según se indica en el artículo 1 “(...) serán objeto de una atención temprana, individualizada, completa y oportuna por parte del Ministerio de Educación Pública”.

Tal atención debe darse desde el momento en que se identifique esta condición en el estudiante, con el objetivo de incentivar, según versa el artículo 3, “(...)

el desarrollo pleno y equilibrado, tanto de su intelecto, como de su personalidad, logrando con ello potenciar al máximo sus aptitudes y sus capacidades”.

La propuesta de formación permanente en el marco de esta ley, se dirige, por lo tanto, a la atención diferenciada de los estudiantes con alta dotación, talentos y creatividad. Se pretende que los docentes participen en actividades de formación, que les permita el mejoramiento de las competencias para la atención de este tipo de poblaciones estudiantiles.

De esta manera, se pretende atender la legislación vigente que establece, además de lo ya anotado, que la responsabilidad de la capacitación permanente del personal administrativo, docente y técnico docente de las Direcciones Regionales les corresponde al Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, en coordinación con el Viceministerio Académico. (Art.11, Cap.VI), Lo anterior, con el fin de que los funcionarios adquieran las herramientas que les permitan realizar la identificación, la atención y el seguimiento del estudiantado con alta dotación, talento y creatividad.

La formación de los docentes, en relación con esta temática y en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante (2015-2018), se plantea desde del área estratégica denominada Transformación curricular, pues la formación docente y la atención a esta población estudiantil, implica cambios en la forma de enseñar, mediar y evaluar los procesos de aprendizaje.

Por otra parte, el tema está vinculado en el POA del Despacho de la Viceministra Académica, cuando se indica la implementación de una educación para la vida, que fomente la

creatividad e innovación y que potencie el desarrollo humano.

Objetivos

1. Favorecer los procesos educativos mediados por el personal docente, administrativo y técnico docente, para la atención de estudiantes con características de alta dotación, talentos y creatividad.
2. Implementar actividades de formación sobre la conceptualización e identificación de los estudiantes, que presentan alta dotación, talentos y creatividad.
3. Ejecutar actividades de formación con respecto a los procesos de mediación pedagógica para la atención de situaciones educativas de estudiantes con alta dotación, talentos y creatividad.
4. Desarrollar actividades de formación, relacionadas con las estrategias que desde el ámbito administrativo se deben poner en práctica, para los procesos de atención a estudiantes con alta dotación, talentos y creatividad.

Perfil de salida de los participantes

Con el fin de atender la legislación vigente, el perfil de salida de los participantes establece, que se debe procurar en los docentes la sensibilidad para detectar y comprender las diferencias individuales, desde un enfoque inclusivo, el reconocimiento y la valoración de la diversidad del estudiantado, el desarrollo de habilidades investigativas para la mejora y la transformación de su práctica profesional, la innovación y la creatividad, la asertividad en la comunicación, el reconocimiento de las distintas fases del desarrollo socio-afectivo, psicomotor y cognitivo del ser humano, la

promoción de aprendizajes significativos y contextualizados y su aplicación en la vida cotidiana.

Aspectos metodológicos

En relación con la metodología para la elaboración del presente Plan de formación, este se plantea como resultado del proceso consultivo, que se llevó a cabo en los meses de octubre y de noviembre del año 2015, en el que participaron alrededor de seiscientos (600) funcionarios de las veintisiete (27) Direcciones regionales, bajo la guía de cuatro especialistas en la temática.

Como parte de las consideraciones finales y conclusiones de esta consulta nacional, se evidenció la necesidad de implementar un proceso de formación relacionado con la identificación, la valoración pedagógica, la intervención y el acompañamiento en las diferentes situaciones educativas sobre alta dotación, talentos y creatividad.

El Despacho del Viceministerio Académico cuenta con una Comisión central integrada por Asesores nacionales de las diferentes direcciones del MEP, la cual coordinará la implementación de las actividades de formación permanente en el tema de alta dotación, talentos y creatividad. Este equipo de trabajo es el responsable de elaborar las directrices y las estrategias en el nivel nacional. También le corresponde diseñar la propuesta curricular de las actividades de formación, así como establecer los lineamientos para la elaboración de los Planes educativos en las Direcciones Regionales de Educación.

En cuanto a los aspectos metodológicos, para la ejecución de las actividades de formación se debe mencionar que la implementación se realizará en coordinación con el Instituto de Desarrollo Profesional. Se proponen estrategias metodológicas presenciales, virtuales, bimodales, a distancia y mixta, tanto en la modalidad de aprovechamiento como en la de participación. La utilización de recursos como salas de videoconferencias, centros de formación y plataformas virtuales, entre otros, será indispensable para la consecución de logros.

Acompañamiento técnico y pedagógico

Para el acompañamiento técnico y pedagógico de la propuesta, el apoyo de los centros educativos se constituye en un factor fundamental, desde el inicio y durante el desarrollo y la conclusión de las actividades de formación. Es necesario incluir también a las Asesorías Regionales y a los profesionales de los Equipos Regionales Interdisciplinarios (ERI) en este acompañamiento educativo.

Este apoyo se brindará mediante acciones presenciales y a distancia, según

proceda. Se hará uso de los numerosos recursos tecnológicos y digitales con los que actualmente se cuenta en las diferentes dependencias del Ministerio de Educación.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

La revisión y mejora de los procesos de formación requiere del trabajo colaborativo del Departamento de Seguimiento y Evaluación del Instituto de Desarrollo Profesional. La comisión nacional de alta dotación, talentos y creatividad coordinará las estrategias de seguimiento y de evaluación, tanto con esa instancia como con las Direcciones Regionales de Educación. La evaluación será entendida como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual se verifican los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

Se elaborarán informes semestrales de los planes regionales de atención del estudiantado con alta dotación talentos y creatividad, para recabar información del cumplimiento de los objetivos y la aplicabilidad de los contenidos y materiales brindados en los procesos formativos, además de visualizar las nuevas necesidades que surjan en el personal docente.

Para el año 2018 se proyecta realizar un encuentro nacional de intercambio de experiencias, donde participen docentes y Asesores de las veintisiete (27) Direcciones Regionales, con el fin de recoger las impresiones y sistematizar así los procesos de buenas prácticas y lecciones aprendidas del proceso formativo. Además, se socializarán los planes de intervención de cada Dirección Regional con el propósito de realimentar y de mejorar los procesos realizados.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Transformación Curricular	Descripción del área estratégica: La propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades, que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción se fomenta el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico, creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje, como experiencia.
Alta Dotación , talentos y creatividad Viceministerio Académico/ IDPUGS	
Temáticas por desarrollar, según áreas estratégicas: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización y concieciación sobre Enfoque inclusivo, Ley y Reglamento, Cambio en el abordaje pedagógico. • Fundamentación teórica de la temática de alta dotación, talentos y creatividad. • Valoración pedagógica para el diagnóstico. • Estrategias de mediación pedagógica. • Modificaciones administrativas implementadas (flexibilización curricular). 	

Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE)

Justificación

La Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE) fue creada por decreto N° 34075-MEP publicado en la Gaceta el 5 de noviembre de 2007 y modificada por el decreto ejecutivo N° 36451-MEP de febrero de 2011. Es el órgano técnico responsable de analizar, estudiar, formular, planificar, asesorar, investigar, evaluar y divulgar todos los aspectos relacionados con la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada, así como promover programas y proyectos para potenciar su vinculación con los mercados laborales.

Se establecen como ejes estratégicos el estilo de la gestión de la calidad educativa institucional, la política y la estrategia, la potenciación y maximización de los recursos y la trascendencia de los colegios técnicos profesionales en el tiempo y el espacio, con el objetivo de alcanzar la competitividad con calidad educativa.

Para la elaboración del Plan Nacional de Formación Permanente, la DETCE, tomó en cuenta el Informe de Detección de Necesidades de capacitación, el cual tuvo como objetivo identificar las necesidades de desarrollo profesional, que tienen los actores del subsistema de educación técnica: docentes que imparten especialidades, docentes de educación cooperativa de escuelas y de colegios académicos y técnicos, directores de instituciones, coordinadores técnicos, coordinadores con las empresas de colegios técnicos profesionales, Asesores de la DETCE. Este informe se realizó con la finalidad de planificar adecuadamente los procesos de desarrollo profesional y propiciar el mejoramiento del programa de capacitaciones.

La transformación curricular surge como parte de los ejes estratégicos de la DETCE para el período 2016-2018, producto del diagnóstico de necesidades. Se desarrollará como parte del Plan Operativo Anual (POA) y mediante la actualización de los programas de estudio de especialidades, bajo el modelo Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC), que integran la oferta educativa de la Educación Técnica Profesional (ETP). Adicionalmente, se programó la creación de programas de estudio de especialidades bilingües bajo el modelo EBNC, con el fin de enriquecer la oferta educativa de la ETP.

De la actualización de Programas de estudio y de la creación de nuevas especialidades, surge la necesidad de proponer y dar seguimiento a los procesos de formación permanente y actualización del personal que labora en las instituciones educativas, función inherente a la DETCE, según el Decreto 38170 para las Oficinas Centrales, emitido el 30 de enero 2014. En el

Artículo 90, inciso g, este decreto le otorga a la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, entre otras, la función de coordinar con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, todos los aspectos relacionados con la capacitación del personal docente de la Educación Técnica Profesional en Tercer Ciclo y en Educación Diversificada.

El talento humano es, para DETCE, el recurso más valioso de todo proceso, por esto la necesidad de capacitarlos continuamente y de brindarles oportunidades para mejorar sus habilidades. En este sentido, la formación va dirigida al perfeccionamiento técnico del colaborador, para que se desempeñe eficientemente en las funciones asignadas, producir resultados de calidad, dar excelente trato a los estudiantes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales.

Aunado a lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo establece como parte de sus acciones estratégicas el mejoramiento de los ambientes de aprendizaje para avanzar hacia una educación de calidad. Señala que para esto es fundamental asumir el reto de promover un desarrollo profesional docente continuo y pertinente, uno de los mayores desafíos. Por este motivo, el desarrollo profesional de los docentes merece un lugar prioritario en las políticas públicas de Costa Rica, cuyo sistema educativo ha sido la base del progreso social. Contar con personal docente de alta calidad es un reto que requiere ser atendido de manera conjunta por las universidades, la sociedad civil y los propios maestros (p. 208)

Un programa de formación permanente se propone que todos los sujetos responsables del sistema educativo desarrollen una actitud de mayor compromiso con el mejoramiento

cualitativo y cuantitativo de la educación. Además, pretende que los docentes se apropien e implementen adecuada y creativamente el currículo, y utilicen distintas herramientas para su desarrollo.

Objetivos

1. Identificar las necesidades de desarrollo profesional que tienen los gestores del subsistema de educación técnica con la finalidad de planificar adecuadamente los procesos de desarrollo profesional.
2. Implementar procesos de desarrollo profesional, de manera coordinada con el Instituto de Desarrollo Profesional, para la actualización docente en contenidos de Programas de estudio que incorporen el área tecnológica, la educación para el desarrollo sostenible y la conciencia ambiental.
3. Favorecer la actualización docente orientada al fortalecimiento de los procesos de planeamiento y de evaluación por competencias, que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.
4. Desarrollar procesos de capacitación en el área de la gestión administrativa de directores, coordinadores técnicos y coordinadores con la empresa que propicien la adquisición de destrezas y de habilidades en el ejercicio de sus funciones.

Perfil de salida del participante

Se propone el siguiente perfil como punto de orientación de las habilidades que, como profesionales, se espera desarrollar de forma permanente: interpretación de información técnica relacionada con la especialidad, transmisión de instrucciones técnicas con

claridad, empleando la comunicación gráfica normalizada, demostración de habilidades y de destrezas en las tareas propias de la especialidad, elaboración y evaluación de proyectos de la especialidad, demostración de calidad en su trabajo, utilización de la computadora como herramienta, en las tareas propias de la especialidad, demostración ética profesional en el cumplimiento de las tareas que forman parte de la especialidad, protección del medio ambiente, eliminando los focos de contaminación que se originan en los procesos de producción, uso racional de los materiales, de equipos, de maquinarias y de herramientas que se requieran, utilización de tecnología apropiada en la especialidad para contribuir a la competitividad, calidad y desarrollo del sector.

Aspectos metodológicos

En relación con la metodología de la investigación para la consulta, las técnicas que se utilizaron y el enfoque que predominó en el desarrollo del informe se debe indicar, que la población sujeta de estudio fueron los docentes, que imparten especialidad en colegios técnicos profesionales, los que imparten Educación cooperativa en primaria y secundaria, los coordinadores técnicos, los coordinadores con la empresa y los directores de colegios técnicos profesionales. Se seleccionó una muestra probabilística, se determinó un nivel de confianza del 93% y un margen de error del 7%.

La consulta se realizó también a lo interno de la DETCE, al 54% de los cincuenta y dos (52) asesores, que laboran en los tres departamentos y en la dirección propiamente.

Se elaboraron y aplicaron seis (6) cuestionarios compuestos por preguntas cerradas y dos preguntas abiertas. Para su elaboración se tomó en cuenta la extensión y la claridad de los enunciados. Como técnica se utilizó la entrevista telefónica y el correo electrónico.

En relación con la metodología de las acciones de formación, el Plan Nacional de Formación Permanente por implementar en el período 2016-2018 consta de cincuenta y tres (53) actividades de capacitación: cuarenta y tres (43) presenciales, cuatro (4) virtuales y seis (6) bimodales.

Acompañamiento técnico y pedagógico

Dado que el marco legal indica que a la DETCE le corresponde analizar, estudiar, formular, planificar, asesorar, investigar, evaluar y divulgar todos los aspectos relacionados con la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y en Educación Diversificada, así como promover programas y proyectos para potenciar su vinculación con los mercados laborales, el acompañamiento técnico y pedagógico incluye las visitas de asesoría a las diferentes instituciones, las

estrategias presenciales y a distancia, además del uso de herramientas tecnológicas.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

Durante el segundo semestre de cada año, se realizarán procesos de consulta que permitan recabar información del nivel de satisfacción de los participantes, con respecto a los procesos de capacitación recibidos. Aunado a lo anterior la DETCE realizará visitas para la realización de evaluaciones de gestión de la calidad a los colegios técnicos profesionales.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Transformación Curricular	Descripción del área estratégica: La propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades, que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción se fomenta el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico, creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje, como experiencia.
Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras/ IDPUGS	
Algunas temáticas por desarrollar según áreas estratégicas: <ul style="list-style-type: none"> • Educación en emprendedurismo. • Mediación tecnológica en el proceso de enseñanza aprendizaje del idioma Inglés. • Programación de elementos electrónicos utilizando la plataforma de lenguaje en C. • Aprendizaje de la normativa establecida en el Código Eléctrico vigente. • Normativa vigente de Derecho Laboral Costarricense • Control Industrial utilizando sistemas de control lógico programable (PLC). • Buenas prácticas por implementar para el manejo adecuado de Talleres Agroindustriales e invernaderos. • Diseño de software (Interfaz gráfica de usuario). Diseño de sitios para internet (Web). • Introducción a la Matemática Financiera y Principios básicos de Contabilidad. • Uso de software de modelado de información para construcción en Dibujo Asistido por Computadora. • Implementación de buenas prácticas de limpieza e higiene en Módulos de Turismo (Stward) • Orientaciones metodológicas para el desarrollo de capacidades emprendedoras. • Metodología Educativa para la aplicación de plataformas robóticas en el estudio de las Ciencias, Matemáticas y Tecnologías. • Tecnologías de la Información y Comunicación aplicadas a la Educación y Herramientas Web. • Gestión efectiva de la administración de las Cooperativas Escolares. • Alcances de la ley 6437 en el sistema educativo nacional. 	

- El planeamiento didáctico basado en Normas por competencias de la Educación Técnica.
- Elaboración técnica de informes económicos de recursos provenientes de la ley 7372.
- Formulación de proyectos empresariales para docentes de Educación técnica y Educación cooperativa del MEP.
- Reformas a la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento.
- Diseño y elaboración de carteles de licitación.

Proyecto de Inglés

Justificación

El Ministerio de Educación Pública, en procura del fortalecimiento de la enseñanza del Inglés, tiene entre sus metas la actualización de los Programas de estudio y el desarrollo profesional del personal que labora en la enseñanza de este idioma, en procura del mejoramiento del dominio lingüístico y la mediación pedagógica, en todos los niveles del sistema educativo y en las Asesorías regionales y nacionales.

Lo anterior, se verá reflejado a mediano y largo plazo en un mejoramiento en el sistema educativo público de Costa Rica, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante 2015-2018, en dos de sus ejes fundamentales: impulsar el crecimiento económico y generar empleo de calidad, combinar la pobreza y reducir la desigualdad.

Para poder contar con un personal competente el Instituto de Desarrollo Profesional ha planificado un proceso de formación permanente que contempla capacitaciones, tanto en dominio lingüístico como en mediación pedagógica, además de las actividades de apoyo por la implementación de los Nuevos programas de estudio.

Para que el proceso de formación, denominado Inglés 2015-2018, sea efectivo, el IDPUGS se propuso actualizar las bases de datos del personal en servicio identificando el nivel de dominio del idioma y, a partir de esto, ofrecer actividades de formación que respondan a los intereses ministeriales y a los requerimientos del personal en servicio del MEP.

El diagnóstico de alcance nacional ha permitido crear un programa de capacitación en el idioma, fundamentado en los intereses y en las necesidades de la población meta, dando inicio en el 2016 con los profesores del nivel A1 y A2 en el área de mejoramiento lingüístico, y tomando en cuenta a la totalidad

de la población docente en el nuevo enfoque metodológico de los nuevos programas.

Objetivos

1. Fortalecer la mediación pedagógica en la enseñanza del idioma Inglés, mediante actividades de formación permanente que respondan a la implementación de los Nuevos programas de estudio.
2. Favorecer los requerimientos del personal en servicio del MEP, en la especialidad de Inglés, en dos grandes áreas: mejoramiento lingüístico y desarrollo de competencias.

Perfil de salida de los participantes

En relación con el dominio lingüístico se pretende que el docente comprenda en forma oral y escrita los aspectos principales de temas que le son familiares y los relacionados con el trabajo, el estudio, el tiempo libre y las situaciones que se pueden presentar al viajar a un país de habla inglesa; exprese en forma oral y espontánea temas familiares y situaciones predecibles.; explique y justifique brevemente opiniones y proyectos; narre una historia o relato, la trama de un libro o película y describe sus reacciones; produzca textos sencillos en temas que le son afines; escriba cartas personales que describen experiencias e impresiones.; describir experiencias, eventos, sueños, esperanzas y ambiciones y puede dar breves razones y explicaciones a opiniones o planes.

En cuanto al desarrollo de las capacidades, según el enfoque de los Nuevos programas de estudios, el docente de Inglés podrá interpretar los principios teórico-prácticos del Marco Común Europeo de referencia para las lenguas; analizar estos para el desarrollo

de la conciencia fonológica, como parte del proceso de lectoescritura y adquisición integral del idioma meta; aplicarlos según el enfoque accional o basado en tareas en el planeamiento didáctico, en la mediación pedagógica y en la evaluación de los aprendizajes; elaborar planeamientos de lecciones para el desarrollo de competencias generales (socio cognitivas, psicosociales, socio afectivas) y específicas (lingüísticas, socio lingüísticas y socio culturales), mediante el diseño de tareas de aprendizaje integradoras y en dominios y escenarios de aprendizaje auténticos y de uso real del idioma meta. También será capaz de aplicar estrategias de evaluación enfocadas en el proceso y la demostración de las competencias lingüísticas de forma integradora (escucha-habla-lectura-escritura) en los dominios interpersonales, transaccionales, académico y profesional, utilizando escenarios reales o virtuales; elaborar instrumentos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa centradas en el aprendizaje, que respondan a los niveles de competencia lingüística según los descriptores de desempeño para cada nivel en los Nuevos programas de estudio, utilizar una amplia variedad de recursos digitales e impresos, para ambientar los procesos de aprendizaje y el desarrollo de las competencias lingüísticas de los estudiantes.

Aspectos metodológicos

En cuanto a los aspectos metodológicos del proceso de consulta, para el proceso de formación Inglés 2015-2018, se utilizó como prueba diagnóstica el TOEIC® Listening and Reading con una entrevista oral, debido a que es una prueba pertinente y confiable, la entidad que las aplica en el país posee la logística, la capacidad técnica y los recursos humanos para aplicarla en las 27 Direcciones Regionales del país en tiempo y forma,

según las necesidades del MEP y, además, permite maximizar los recursos económicos, considerando que una cantidad considerable del personal docente ya la ha realizado por sus propios medios y la mantiene vigente, por lo que no tenía que aplicarse a toda la población.

Para la identificación de la población meta por capacitar, se consultó la base de datos del MEP y se comparó con los datos del Centro Cultural Costarricense Norteamericano. Se identificaron los docentes que no habían obtenido la banda B2 en los dos últimos años, y se determinó que la población por impactar estaba conformada por 3133 docentes de un total de 5477.

La prueba TOEIC® Listening and Reading más una entrevista oral se aplicó entre setiembre y diciembre del 2015 al personal en las 27 Direcciones Regionales de Educación. Los resultados se homologaron de acuerdo con las bandas del Marco Común Europeo de Referencia para Lenguas Vivas. La asignación de una banda global dentro de dicho Marco, se hizo equilibrando el resultado obtenido en cada una de las áreas por separado, de manera que la banda global asignada refleje certeramente el dominio lingüístico del idioma Inglés de quien toma la prueba.

Los resultados obtenidos permitieron la distribución, según se muestra.

Tabla1
Distribución del total de docentes de Inglés
según dominio del idioma 2015

Niveles de Dominio Lingüístico	TOEIC 2012-2015	Porcentajes por bandas
A1	83	1.6%
A2	898	17.7%
B1	1003	20%
B2	1586	31%
C1	1496	30%
TOTAL	5066	100

Fuente: Elaboración propia, según proyecto de Inglés 2015-2018.

Los resultados del diagnóstico muestran que un 19% de docentes de los niveles A1 y A2 evidencia un desempeño no aceptable. Por ello, la población meta por impactar para mejorar el nivel de dominio lingüístico será la que se ubica en estas bandas.

El otro reto importante por abordar mediante el Plan Nacional de Formación Permanente es el acompañamiento en la implementación de los Nuevos programas de estudio. Estos programas están diseñados con base en las

tendencias metodológicas en la enseñanza del Inglés de vanguardia, apuntan a un enfoque accional o por tareas, basadas en competencias integradoras generales y específicas, para el desarrollo de la competencia comunicativa en inglés.

La implementación de los nuevos programas está proyectada para iniciar en el 2017. Además de las competencias específicas, el programa promueve el desarrollo de conocimientos, de habilidades, de destrezas y disposiciones que requiere un aprendiente del siglo XXI, de donde se destaca: el trabajo colaborativo, el uso de tecnologías digitales, el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, las estrategias comunicativas y de relacionamiento social en espacios interculturales.

En cuanto a la metodología para el abordaje de las actividades formativas, con fundamento en el Convenio marco entre el MEP y la Comisión Nacional de Rectores (CONARE), se conforma una Comisión técnica-académica que se encargará de gestionar los procesos de formación permanente. La decisión técnica para seleccionar la población meta por impactar, prioritariamente con Cursos de mejoramiento lingüístico, se basa en los siguientes criterios: capacitación dirigida a 898 docentes ubicados en la

banda A2 en el año 2016 y 2017, por cuanto estos docentes no tienen el nivel requerido para desarrollar los Nuevos programas de estudios. Se desarrollará en dos cursos de 100 horas durante 18 semanas, en los años 2016 y el 2017. Se procederá a la apertura de aproximadamente 46 grupos, distribuidos en las 27 Direcciones Regionales del país. Los docentes seleccionados están ubicados principalmente en regiones rurales y rurales dispersas, por lo que este proceso de capacitación contribuye a la disminución de la brecha de calidad y de equidad educativa en la población estudiantil entre las zonas rurales y urbanas.

Se propone la formación bimodal con el fin de que los docentes tengan sesiones de trabajo, tanto presenciales como virtuales, utilizando las plataformas que la Comisión técnica- académica considere como más adecuada, incluyendo el entorno virtual para el desarrollo profesional del IDPUGS.

Para que un docente logre pasar de Banda A2 a B1, se requiere un promedio de 200 horas de capacitación donde se impartirán 100 horas por año.

En el siguiente cuadro se muestra la proyección del 2016 al 2018:

Metas 2016	Metas 2017	Metas 2018
Capacitar a 981 profesores (19%) que se encuentran en las bandas A1 y A2, en dominio lingüístico con un total de 100 horas de las 200 horas que se requieren para pasar de banda a B1.	Capacitar a 981 profesores (19%) que se encuentran en las Bandas A1 y A2, en dominio lingüístico con las restantes 100 horas de las 200 horas que se requieren para pasar de banda a B1.	Capacitar a 50% de los 1901 profesores que se encuentran en la banda B1- en dominio lingüístico con un total de 100 horas que se requieren para pasar a la banda B1+.

Fuente: Proyecto de Inglés 2015-2018.

Acompañamiento técnico pedagógico

Para el acompañamiento en las acciones del plan se coordinará con el Departamento de Seguimiento y Evaluación del IDPUGS y las Asesorías Nacionales y Regionales, para el diseño y definición de los procedimientos y estrategias pertinentes para el monitoreo y el seguimiento del proyecto. Se requerirá de visitas técnicas a las Regiones educativas con el fin de tomar decisiones, y realizar los ajustes necesarios para el mejoramiento del proceso. En forma conjunta se diseñarán y se definirán los procedimientos y estrategias pertinentes, tomando en cuenta el entorno presencial, el virtual y a distancia, además del uso de los recursos tecnológicos disponibles en las diferentes instancias ministeriales.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

En relación con el dominio lingüístico, la evaluación propia de los contenidos de los cursos estará a cargo de la Comisión técnica-académica MEP-CONARE. Se elaborarán las fórmulas de evaluación oral y escrita con las respectivas rúbricas, las guías de procedimientos para los proyectos y las evaluaciones cuando se requiera, así como el diseño de los instrumentos de evaluaciones finales en los casos necesarios.

En cuanto al desarrollo de las capacidades en el enfoque de los Nuevos programas de estudio, la evaluación propia de los contenidos del curso está a cargo de la Dirección de Desarrollo Curricular y del Instituto de Desarrollo Profesional, bajo la coordinación de la Asesoría Nacional de Inglés, para lo cual se elaborarán los instrumentos ya mencionados anteriormente.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Transformación Curricular	Descripción del área estratégica La propuesta está orientada hacia el fortalecimiento curricular, donde se promueva un enfoque pedagógico por habilidades, que va más allá de la simple transmisión del conocimiento. Para su construcción se fomenta el desarrollo de habilidades, pensamiento crítico, creativo, los valores actitudinales y el aprendizaje, como experiencia.

Proyecto Inglés
Dirección Desarrollo Curricular / IDPUGS

Temáticas por desarrollar, según áreas estratégicas:

- Dominio lingüístico: Interacción oral sobre temas familiares. Simulación de manejo de situaciones de comunicación en visitas a otros países. Redacción de textos sencillos. Descripción de experiencias.
- Mediación Pedagógica: Metodología y didáctica. Enfoque pedagógico. Planeamiento didáctico por competencias. Evaluación de los aprendizajes. Estrategias para el desarrollo de la conciencia fonológica. Uso de guías didácticas y material de apoyo.

ÁREA: EQUIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL DIGITAL

Justificación

La Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación (DRT) tiene como una de las metas en el sector educación, crear acciones que coadyuven a potenciar la equidad y la inclusión social digital en el uso de las tecnologías móviles, creando alianzas estratégicas para ofrecer soluciones integrales en la inserción efectiva de las Tecnologías Digitales de la Información y la Comunicación (TDIC). Por lo tanto, se crea el Programa Nacional de Tecnologías Móviles (PNTM), denominado Tecno@prender, que se suscribe como parte del Acuerdo Social Digital en el año 2011 por el Gobierno de la República y es uno de los componentes del Proyecto Cerrando brechas en educación. El compromiso con esta área estratégica lo reafirma el actual gobierno, como una de sus metas en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, denominado Alberto Cañas Escalante, de la Administración Solís Rivera (Ministerio de Educación Pública, 2011, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 2015).

Como parte del Plan Nacional de Formación Permanente, y en aras de lograr mayor equidad e inclusión social digital, esta temática se visualiza en el desarrollo de capacidades, de habilidades y de destrezas en torno al uso de las tecnologías digitales de información y comunicación, como uno de los requerimientos de la nueva ciudadanía digital. De esta manera, Tecno@prender plantea como uno de sus objetivos el impulso de la inclusión de tecnologías digitales móviles (TDM) como apoyo al currículo, en los diferentes contextos educativos, para contribuir en el desarrollo de capacidades cognitivas, que permitan la superación de los desafíos de una sociedad en constante cambios.

En Tecno@prender se definen las estrategias que permiten la inclusión social digital de las TDM, estimulando el desarrollo de capacidades, como la convivencia digital, el pensamiento crítico y divergente, la búsqueda y el tratamiento de la información, la comunicación y la colaboración, la innovación tecnológica. Se favorece así el acceso y uso productivo de las tecnologías, se promueven las prácticas de los docentes mediante el aprovechamiento de las TDM, se influye así directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivos

1. Favorecer la equidad y la inclusión de tecnologías digitales móviles (TDM), como apoyo al currículo en el contexto educativo, para contribuir en el desarrollo de capacidades cognitivas.
2. Fortalecer el uso de las tecnologías móviles en los procesos de mediación pedagógica que desarrollan los docentes en los contextos áulicos.

Perfil de salida de los participantes

La propuesta de formación está orientada a alcanzar un perfil de salida, en donde los profesionales logren desarrollar procesos de mediación pedagógica y andragógica, con tecnologías digitales que reconozcan y valoren la diversidad del estudiantado, brindándoles los apoyos educativos; promuevan la resolución de problemas para favorecer la inclusión tecnológica y el mejoramiento de la calidad de la educación; respeten la individualidad social, intelectual, cultural y emocional de los estudiantes, con el fin de lograr un desarrollo integral, equitativo e inclusivo.

Se requiere además, que el participante de este proceso de actualización profesional logre habilidades cognitivas, como el dominio de los contenidos disciplinares propios de su ámbito laboral con inclusión digital, la comprensión de la cultura sistematizada y cotidiana, como parte de una educación mediante la inclusión tecnológica, aproveche las tecnologías digitales de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza y de aprendizaje; fomente habilidades críticas e inclusivas en el estudiantado, para seleccionar y utilizar la información proporcionada por los medios de comunicación social; integre aspectos básicos en el área de la educación, como son la equidad, la inclusión digital, la actitud, los valores, el conocimiento de la especialidad, junto a las habilidades digitales necesarias.

Aspectos metodológicos

En cuanto a la metodología del proceso consultivo, se recabaron insumos para la elaboración de este plan de capacitación y de actualización profesional, y para la definición de los modelos de acción.

También se realizaron reuniones con especialistas de los diferentes niveles educativos, mediante la lectura, la discusión y la construcción de los modelos de acción, los docentes y autoridades administrativas hicieron sugerencias.

Se realizó la consulta a entidades internacionales y al equipo humano del Plan Ceibal, en Uruguay y al enlace en Chile, los cuales brindaron asesoría y apoyo

al proceso constructivo de cada uno de los elementos que integran el programa.

Se definen los modelos como un conjunto de estrategias de intervención, que permiten la inclusión de las TDCI con mayores índices de equidad e inclusión, en la que cada una se dirige a una población educativa nacional específica. Se intervienen con legitimidad los diferentes niveles educativos: preescolar, primaria, educación media y educación especial, mediante el estímulo del desarrollo de capacidades como la convivencia digital, el pensamiento crítico y divergente, la búsqueda y el tratamiento de la información, la comunicación, la colaboración y la innovación tecnológica.

En relación con la metodología de las actividades formativas, por el mismo contexto en el cual se desarrolla esta propuesta, se proponen los procesos virtuales y a distancia, mediante la utilización de los recursos tecnológicos, que faciliten la inclusión digital, sin que se menosprecien los espacios presenciales para la retroalimentación y el enriquecimiento mutuo.

Acompañamiento técnico y pedagógico

El acompañamiento técnico y pedagógico en esta propuesta, requiere de al menos una visita presencial a cada una de las instituciones, que se favorecen con la capacitación de los docentes. Se diseñarán e implementarán comunidades de aprendizaje, se utilizará el correo electrónico y las llamadas telefónicas

a los centros educativos u otras instancias participantes, para solicitar informes de los resultados obtenidos en cada una de las actividades de formación.

Se fortalecerán los procesos con la planificación y con ejecución de festivales de proyectos, al finalizar cada uno de los años. El principal objetivo de este intercambio de experiencias es el de favorecer la labor del docente, además de mejorar las prácticas educativas mediante el uso y la apropiación de los recursos digitales.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

En aras de realizar los ajustes necesarios para el mejoramiento del proceso, se establecerán las acciones de coordinación que se consideren necesarias, tanto con el Departamento de Seguimiento y Evaluación del Instituto de Desarrollo Profesional, como con otras instancias ministeriales involucradas en los procesos de formación.

La participación activa de los Asesores regionales permitirá que las actividades de formación permanente, dirigidas a docentes y técnico-docentes involucrados en los ocho modelos de acción de Tecno@prender se vea fortalecida con acciones de monitoreo y seguimiento para la toma de decisiones de mejora. Se estima una cantidad aproximada de 7376 funcionarios favorecidos mediante este proyecto.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Equidad e Inclusión Social Digital	Descripción del área estratégica: Es la potenciación del desarrollo de capacidades de habilidades y de destrezas que posibilitan las TIC. Forma parte fundamental del conjunto de requerimientos básicos, que exige la nueva ciudadanía digital del siglo XXI, y cuyo objetivo consiste en alcanzar el aprovechamiento de las oportunidades, que proveen la economía mundial y nacional, que permita las inclusiones social, digital y la universalización de los derechos de la ciudadanía.
Ejes temáticos vinculados con el área estratégica: <ul style="list-style-type: none"> • Competencias tecnológicas digitales del S XXI. • Inclusión social. • Nueva ciudadanía, desde una perspectiva digital. 	
Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación/ IDPUGS	
Temáticas por desarrollar, según áreas estratégicas: <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para la inclusión de las tecnologías digitales móviles. • Uso y apropiación de las tecnologías digitales móviles. • Administración eficiente de los recursos técnicos, físicos y digitales de las bibliotecas escolares. • Proyectos Experimentales en Tecno@prender. • Accesibilidad a recursos digitales educativos, desde dispositivos móviles. • Inclusión de la robótica y la computación física en ambientes educativos. 	

ÁREA: CIUDADANÍA PLANETARIA CON IDENTIDAD NACIONAL

Justificación

El Plan Nacional de Desarrollo de la Administración Solís Rivera 2015-2018 señala que:

Desde el enfoque de los derechos, se considera que la educación es un derecho humano fundamental, que transforma la vida, desarrolla el potencial personal, contribuye a la reducción de la pobreza, fomenta el empleo, aumenta probabilidades de tener una vida saludable, fortalece la democracia, promueve la tolerancia, forma para la participación ciudadana y propicia actitudes en pro del medio ambiente. (UNESCO, 2014).

La garantía de ese derecho en Costa Rica se fortaleció significativamente a través de la reforma del artículo 78 de la Constitución Política que establece, como meta por alcanzar, una asignación presupuestaria a la educación equivalente al 8% del PIB. Lograr esa relación y sostenerla en el tiempo es un reto nacional, especialmente en una coyuntura fiscal difícil, pero también un compromiso aún mayor lograr una educación de calidad, inclusiva, y que retome el papel de movilizador social que desempeñó en el pasado.

Esta Administración tiene como uno de sus empeños, incorporar y garantizar el enfoque de derechos humanos, para su pleno disfrute como un eje transversal de la estrategia de desarrollo. Y tal cosa con el fin de que la acción de las instituciones públicas vaya encaminada fundamentalmente al objetivo superior de brindar a las personas, condiciones adecuadas para el desarrollo humano en armonía con la protección del medio ambiente. Para ello, es necesario impulsar políticas públicas –en diseño y gestión- que obedezcan genuinamente a las necesidades e intereses de la población en condiciones de equidad, transparencia, participación e inclusión. Se trata, sin duda, de políticas públicas que contribuyan a superar los paradigmas de la discriminación en cualquiera de sus dimensiones, es decir, por condición étnica, religión, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, estrato social, ideología política o cualquier otra característica dentro de la amplia diversidad humana, que pueda ser objeto de exclusión social.

El lema Educar para una nueva ciudadanía, escogido por el Ministerio de Educación para orientar su quehacer, coherente con lo planteado en este Plan, centra el interés

en el desarrollo global, pero sin olvidar el contexto local. De tal forma que los procesos educativos deben tener presente este mundo globalizado con retos sociales, económicos, políticos y culturales, cada vez más complejos e interrelacionados, y a la vez mantener la mirada en lo local, fortalecer valores e iniciativas, que conforman nuestra identidad nacional, y que nos permitirán escoger las mejores opciones para nuestro pueblo, en medio de los retos que nos plantea el mundo amplio y complejo en que vivimos.

La UNESCO en el documento citado, señala que pensando en una educación para la ciudadanía global en los últimos años se ha destacado la necesidad de fortalecer una educación que promueva valores, aptitudes y destrezas necesarias para mejorar la acción comunicativa, como componente fundamental de los procesos cognitivos, de ahí la relevancia de poner en primer plano las temáticas relacionadas con la promoción de la paz, de derechos humanos, de equidad, de convivencia en la diversidad y de desarrollo sostenible, de promoción de la salud y de la participación social, entre otros.

En ese sentido, nuestros educadores y educadoras tienen la noble tarea de contribuir a la formación de nuestro estudiantado y, además proyectarnos hacia sus familias y nuestras comunidades de diversas formas. Con su trabajo, como actores vitales de la comunidad educativa aportarán al desarrollo del país, conscientes de que guiar estos procesos no es tarea fácil. Creemos en la importancia de desarrollar una estrategia de desarrollo profesional, que favorezca, y promueva la formación permanente y la renovación teórico y práctica para el logro de esta hermosa y compleja labor. La mirada sobre una educación para una nueva ciudadanía no sólo incluye, contar con

personas digitalmente alfabetizadas y considerar el pensamiento global con asidero local, sino que conlleva al autoaprendizaje continuo que se desliga de la transmisión de contenidos de siglos pasados, y nos enfrenta a la necesidad de una constante renovación de conocimientos cada vez más acelerada, con objetivos, metas y contenidos claramente delimitados y coherentemente diseñados.

En el ámbito individual, se buscará el desarrollo de personas que conozcan sus derechos y asuman con responsabilidad sus deberes, a fin de que ejerzan su aporte ciudadano de manera eficaz y responsable. Para ello se promoverán y fortalecerán, entre otras, habilidades para el manejo de las emociones, la autoestima, la creatividad propositiva, la dignidad personal, la respuesta asertiva en la comunicación, la convivencia ciudadana, así como para entender y apreciar la diversidad, y colaborar respetuosa y proactivamente, tanto en la toma de decisiones, como en la implementación de las mismas.

Teniendo presente que, la educación para una ciudadanía global se basa en una formación crítica y transformadora, brindando a los estudiantes la oportunidad de desarrollar competencias para conocer sus derechos y sus obligaciones, desde otros tipos de procesos educativos, que incorporan el conocimiento, el desarrollo de los derechos humanos, la educación para el desarrollo sostenible, la educación inter-nacional, la comprensión de lo intercultural, la educación para la paz, la promoción de la salud y la participación social.

Requerimos docentes con capacidad y con habilidad para fortalecer las relaciones de convivencia en la comunidad educativa, así como propiciar relaciones basadas en el respeto, el disfrute de la diversidad, la participación y el sentido de pertenencia e identidad. Con habilidades para impulsar y desarrollar por medio de la acción comunitaria, estrategias en sus centros educativos, que promuevan una vida saludable, la cultura de paz, la convivencia armónica, el desarrollo de espacios que fomenten el diálogo, el intercambio, la participación activa, la creatividad, la construcción colectiva de conocimientos y la recreación para el sano desarrollo como personas, así como formar ciudadanos y ciudadanas para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad, y estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humana.

La formación docente para lograr estos propósitos parte de una plataforma de derechos humanos y prácticas democráticas en el centro educativo, con temáticas variadas relacionadas con prioridades de la política educativa.

Objetivos

1. Brindar herramientas teórico prácticas al personal docente, técnico docente y administrativo con el fin de promover habilidades y competencias, que permitan el respeto y el ejercicio de los derechos humanos, las competencias ciudadanas, las prácticas democráticas, la salud integral, la convivencia armónica, los valores

universales tales como, justicia, equidad, dignidad, respeto y cultura de paz.

2. Contribuir al fortalecimiento de ambientes de sana convivencia, mediante relaciones basadas en el respeto, el disfrute de la diversidad, la participación y el sentido de pertenencia e identidad nacional y planetaria.

Perfil de salida de los participantes

Se espera poder contar con un docente y personal administrativo que, en el nivel de conocimientos, conozca y aplique los principales presupuestos teóricos, epistemológicos y heurísticos sobre derechos humanos, competencias ciudadanas, salud integral, convivencia armónica y cultura de paz; logre una mayor claridad de sus intereses profesionales y especificidad disciplinaria, en relación con su papel como formador y protector de la niñez y de la adolescencia de nuestro país; identifique y problematice elementos de la realidad nacional y mundial, como objetos susceptibles de intervención desde su responsabilidad profesional; identifique las principales fuentes de información sobre las diferentes temáticas enumeradas; se provea de recursos para analizar y lograr una apropiación personal de la información adquirida; posea la información necesaria para detectar e intervenir cuando un estudiante está en riesgo.

En el nivel de las habilidades, se espera que el docente desarrolle la capacidad para escuchar con atención y con respeto a los estudiantes, sea capaz de ver la intención e ir más allá de lo aparente en el análisis de las situaciones y contingencias institucionales, desarrolle la sensibilidad necesaria para atender y responder a los estudiantes con respeto y amabilidad, tenga capacidad crítica

y autocrítica para aceptar una equivocación y cambiar de opinión, comprenda situaciones especiales de los estudiantes y aporte en la construcción de respuestas particulares y alternativas, sea capaz de ejercer su rol con liderazgo y respeto hacia todas las personas, posea flexibilidad valorativa y cognitiva suficiente para enfrentar las contingencias y necesidades de la institución educativa, de manera creativa y oportuna, posea la sensibilidad para intervenir cuando un estudiante está en riesgo, manifieste interés y gusto para apoyar y fortalecer el trabajo en equipo, enfrente y resuelva los conflictos de manera pacífica, en apego a la justicia, reconozca y priorice el respeto por los derechos humanos y por las diferencias interpersonales, reconozca, respete y tolere el derecho de las demás personas a tener creencias y valores diferentes de los propios, tenga la capacidad de propiciar una comunicación asertiva.

Aspectos metodológicos

En relación con los aspectos metodológicos de las acciones de consulta para la propuesta, se tomaron en cuenta las siguientes consultas documentales: Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Anual de la Dirección de Vida Estudiantil, Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante 2014-2018, Estudio de detección de necesidades de capacitación expresadas por el personal docente, los equipos interdisciplinarios institucionales y regionales, Planes estratégicos de los Departamentos de Participación, Salud y Ambiente, Convivencia y Orientación, todos pertenecientes a la Dirección de Vida Estudiantil.

Se realizó también una consulta verbal a la jefatura de la Contraloría de Derechos Estudiantiles del MEP y a los jefes de los

cuatro departamentos de la Dirección, mencionados anteriormente.

Se tomó como insumos para la construcción de la propuesta las necesidades de capacitación expresadas en diferentes espacios de trabajo conjunto con los Equipos Interdisciplinarios Institucionales, los Jefes de Asesorías Pedagógicas de las veintisiete (27) Direcciones Regionales, los Asesores Regionales de Orientación de las 27 Direcciones Regionales, la presidenta ejecutiva del Patronato Nacional de la Infancia, los miembros de la Comisión Interinstitucional sobre drogas, el personal técnico del Viceministerio de Paz del Ministerio de Justicia y Paz, el personal técnico del Ministerio de Cultura, Viceministerio de Juventud, el personal técnico de la UNICEF.

Los aspectos metodológicos relacionados con las acciones formativas de la propuesta se enmarcan en el fomento y en el desarrollo de las habilidades, mediante la capacitación en cinco grandes ejes temáticos. El primero, derechos humanos, engloba seis contenidos: derechos humanos, diversidad y equidad, deberes y derechos de las personas menores de edad, discriminación, seguridad, libertad de expresión.

El segundo eje es el de competencias ciudadanas, que contempla como principales contenidos la deliberación y la capacidad de escucha, la negociación, la participación ciudadana, la comunicación social, las prácticas democráticas, el liderazgo, globalización y ciudadanía, responsabilidad social, igualdad de género, contextual-generacional, conceptualización de democracia, cultura cívica, convivencia y derechos políticos.

El tercer eje, denominado salud integral, involucra dos áreas temáticas: salud mental y autocuidado, con contenidos como ciclo vital, prevención de suicidio o conductas autodestructivas, movimiento humano/recreación, juego, sedentarismo, estilos de vida activos y hábitos alimentarios saludables/sodas escolares, salud sexual y reproductiva, género: (exploración de los roles y atributos de género), normas y valores cambiantes en la sociedad, manifestaciones y consecuencias de los prejuicios, estereotipos y desigualdad de género, anatomía y fisiología del cuerpo humano, comprensión de las ITS y VIH, qué son y cómo prevenirlas, opciones e información sobre el embarazo y respuesta sexual. La segunda temática, denominada salud y seguridad ambiental, incluye contenidos relacionados con ambientes físicos y psicológicos saludables, gestión de vectores de enfermedades, manejo de residuos y contaminación: (desechos sólidos, líquidos y gaseosos), seguridad alimentaria nutricional en y desde los centros educativos.

El cuarto eje, el de convivencia armónica, desglosa los contenidos de convivencia, resolución alterna de conflictos, prácticas restaurativas para la convivencia, elaboración de proyectos preventivos, protocolos de actuación y de violencia en todas sus manifestaciones.

Finalmente, el quinto eje, denominado cultura de paz, incluye los contenidos de resolución de conflictos, de educación para el trabajo corporativo, de educación para la solidaridad, de educación para un consumo crítico y responsable, el comercio justo, de educación para el respeto de los derechos humanos.

Se propone organizar los procesos de capacitación tomando en cuenta tres modalidades de cursos: presenciales, bimodales y virtuales. En todos los casos, procesos formativos que impliquen la participación activa de los y de las asistentes, procesos dialógicos que incorporen la construcción de propuestas o de proyectos para alcanzar la incidencia directa en el aula.

También se propone realizar procesos de formación a través de ciclos de videoconferencias, que permitan abordar un tema en varias conferencias. Asimismo, se considera ofertar la posibilidad de formación tendiente a la obtención de un diplomado o certificación en los temas de interés ya señalados, aprovechando que los mismos se ofrecen, tanto nacional como internacionalmente, de manera virtual o bimodal. Se posibilitan los procesos de formación continua, sin que implique la interrupción de la jornada laboral, pues los mismos pueden accederse fuera de la franja horaria laboral.

Acompañamiento técnico y pedagógico

Se requerirá de visitas técnicas y espacios para compartir las experiencias, tanto en el entorno presencial, como en el virtual y a distancia, además del uso de los recursos tecnológicos disponibles en las diferentes instancias ministeriales.

Los asesores y funcionarios de la Dirección de Vida Estudiantil serán los responsables de brindar el acompañamiento técnico y pedagógico a los docentes, para lo cual establecerán líneas de coordinación con los funcionarios de las (27) veintisiete Direcciones Regionales de Educación.

Estrategias de seguimiento y evaluación

Las diferentes acciones para el monitoreo, para el seguimiento y para la evaluación de esta propuesta formativa se coordinarán con el Instituto de Desarrollo Profesional y las Asesorías regionales. Se diseñarán y definirán los procedimientos y las estrategias pertinentes para el monitoreo y para el seguimiento del proyecto, así como el diseño y elaboración de instrumentos y de técnicas que permitan obtener datos y resultados con miras a la mejora de los procesos en los contextos áulicos.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática

Nombre área estratégica:

Ciudadanía Planetaria con Identidad Nacional

Descripción del área estratégica:

La educación, para una nueva ciudadanía, debe contar con personas digitalmente alfabetizadas, y que consideran el pensamiento global con asidero local, lo cual conlleva al autoaprendizaje continuo, que se desliga de la transmisión de contenidos y exige una constante renovación de conocimientos, con objetivos, con metas y con contenidos delimitados y diseñados coherentemente.

En ese sentido, es la promoción y el fortalecimiento, entre otros aspectos, de habilidades para el manejo de las emociones, la autoestima, la creatividad propositiva, la dignidad personal, la asertividad en la comunicación, la convivencia ciudadana, así como para entender y apreciar la diversidad, y colaborar respetuosa y proactivamente, tanto en la toma de decisiones como en su implementación.

Ejes temáticos vinculados con el área estratégica:

- Fortalecimiento de la Identidad Nacional.
- Desarrollo de competencias personales para la convivencia ciudadana.
- Perspectiva global en la formación de una nueva ciudadanía.

Dirección de Vida Estudiantil/ IDPUGS

Temáticas por desarrollar, según áreas estratégicas:

- Derechos humanos: Diversidad y equidad. Derechos y deberes de las personas menores de edad. Discriminación. Seguridad. Libertad de expresión.
- Competencias ciudadanas: La deliberación y capacidad de escucha. La negociación, La participación ciudadana. Comunicación social. Prácticas democráticas. Liderazgo. Globalización y ciudadanía. Responsabilidad social. Igualdad de género contextual-generacional. Conceptualización de: democracia, cultura cívica, convivencia política, derechos políticos.
- Salud integral: **Salud Mental y Autocuidado** (Movimiento humano / recreación, juego, sedentarismo. Estilos de vida activos y hábitos alimentarios saludables) **Salud y seguridad ambiental** (ambientes físicos y psicológicos saludables: agua, aire, suelo, energía. Seguridad alimentaria-nutricional en y desde los centros educativos.

- Convivencia armónica: Convivencia. Resolución alterna de conflictos. Prácticas restaurativas para la convivencia. Elaboración proyectos preventivos. Protocolos de actuación. Violencia en todas sus manifestaciones.
- Cultura de paz: resolución de conflictos. Educación para el trabajo colaborativo. Educación para la solidaridad. Educación para un consumo crítico y responsable. El comercio justo. Educación en el respeto de los derechos humanos.

ÁREA: EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Justificación

La crisis ecológica mundial obliga a la búsqueda de nuevas formas de relacionarse con la naturaleza. Las desigualdades sociales, los patrones de consumo, el desconocimiento del medio y la falta de compromiso con una ética ambiental arriesgan el estado de salud terrestre y, por ende, el de toda forma de vida.

En este panorama, la relación del ser humano con el ambiente físico debe repensarse para procurar un nuevo paradigma social. La tarea es compleja, pues involucra infinidad de aspectos tales como: el desarrollo humano, los derechos de las personas y de otras formas de vida, la ecología de las poblaciones biológicas naturales, el uso de los espacios físicos, la cultura, la economía social, la tecnología, la adaptación al cambio climático, entre otros.

Por ello, la concienciación integral de los ciudadanos sobre la importancia de la conservación del ambiente, constituye un primer escalón en una efectiva estrategia nacional de desarrollo, con un enfoque de sostenibilidad. Una persona ecológicamente informada, puede tomar mejores decisiones ambientales.

La educación debe ser la llave de esa transformación de la cultura ambiental global, pues brinda a las personas elementos para interpretar su realidad; conocer el impacto de su accionar, vivenciar valores y promover ciertas conductas y aspiraciones. La educación modera las relaciones del ser humano con el universo. Por ello, en un enfoque global del sistema educativo, el ambiente solo no será una herramienta de aula, un contenido por estudiar o un recurso didáctico, sino una finalidad y objeto de la educación.

En este panorama surge esta propuesta de capacitación, la cual permitirá actualizar a los docentes, a los administrativos y a los técnicos docentes en los diferentes temas que implica la sostenibilidad ambiental. Se busca así que, en corto plazo se coadyuve en la formación de nuevos ciudadanos dotados de conocimientos, de actitudes y de acciones, que les permitan entender el ambiente como escenario integral y multidimensional, contribuyendo eficazmente a su conservación integral en favor de un desarrollo sostenible, en un contexto de una ética y de responsabilidad social, de forma tal que puedan guiar y facilitar procesos educativos sostenibles.

Este proceso de capacitación procura la formación de una ciudadanía con valores, con claridad conceptual, al desarrollo de las habilidades y de las actitudes necesarias

para una convivencia armónica entre los seres humanos, su cultura y su medio biofísico circundante. La Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) debe promover la protección ambiental, orientados a la comprensión y la toma de conciencia del escenario ambiental, tanto nacional como mundial. Conlleva el respeto de las demás formas de vida y de los derechos humanos, mediante la incorporación de principios de equidad y de respeto a la diversidad (de género, sexual, cultural y comunitaria), para desarrollar conductas que prevengan o resuelvan los problemas ambientales.

Objetivos

1. Fomentar en el docente su rol activo, reflexivo y constructivo como agente social de cambio en la comunidad educativa, mediante la incorporación de estrategias, de técnicas y de actividades innovadoras y lúdicas en sus prácticas pedagógicas.
2. Analizar el desarrollo sostenible como una estrategia de mejora en la calidad de vida de las personas, por medio de herramientas que promuevan el desarrollo de destrezas y de actitudes hacia el ambiente en general.
3. Analizar los principios de la Educación para el Desarrollo Sostenible para la construcción de la conciencia ambiental en las prácticas profesionales.
4. Determinar al planeta Tierra como un sistema vivo en el cual las acciones del ser humano repercuten en su equilibrio natural.
5. Implementar un conjunto de herramientas pedagógicas para que el docente pueda diseñar estrategias didácticas, que integren los principios de la EDS.

Perfil de salida de los participantes

El papel del docente, como agente esencial de la transformación educativa debe ser potenciado. El Ministerio de Educación Pública propiciará los espacios para que pueda tener un desarrollo profesional integral. En esa visión de protagonista fundamental de cambio social, el Plan Nacional de Formación Permanente, específicamente en el área de Educación para el Desarrollo Sostenible, procura la incorporación de prácticas profesionales sostenibles en el quehacer cotidiano de los centros educativos, a partir de procesos formativos a los funcionarios. Cada funcionario deberá constituirse en un factor que coadyuve en la formación de nuevos ciudadanos dotados de conocimientos, de actitudes y de acciones que les permitan entender el ambiente, como escenario integral y multidimensional, y contribuir eficazmente a su conservación global en favor de un desarrollo sostenible, en un contexto de una ética y de responsabilidad social.

Se espera que los docentes sean capaces de abordar el tema del desarrollo sostenible desde un enfoque sistémico, interdisciplinario y holístico, mediante la incorporación de metodologías pedagógicas innovadoras y creativas, tanto dentro del aula como en su centro educativo y comunidad; planifique en una forma creativa, crítica y reflexiva las estrategias para la atención de las problemáticas socio-ambientales locales, regionales, nacionales y globales, con el fin de promover el pensamiento crítico y una cultura científica en sus estudiantes, que les permita resolver problemas de una forma creativa e innovadora, promuevan el respeto hacia las demás personas y otras formas de vida, mediante el diálogo y el trabajo colaborativo; formen estudiantes que se constituyan en agentes de cambio, con responsabilidad social y personal, aprovechando todas las oportunidades de enseñanza y de aprendizaje en su entorno, y que permitan fomentar la identidad nacional; incentiven la acuciosidad científica y la curiosidad constructiva; incorporen los conocimientos, las técnicas y las herramientas tecnológicas, que permitan mantener una actitud abierta y autodidacta frente a nuevos problemas y realidades; integren el enfoque de sostenibilidad en cualquier situación de aprendizaje en la comunidad educativa como por ejemplo, los programas co-curriculares que fomentan la identidad nacional; promuevan estilos de vida saludables que le permitan una vida digna, un desarrollo integral y la consecución de un proyecto personal con respeto, con tolerancia hacia las diferentes culturas y creencias; promuevan cualidades indispensables para el desarrollo integral de la ciudadanía, tales como solidaridad, creatividad, receptividad al cambio, innovación, versatilidad, resiliencia, anticipación, adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, cooperación y sostenibilidad ambiental.

Aspectos metodológicos

En relación con la metodología para la elaboración del Plan de Formación Permanente se tomaron en cuenta los siguientes documentos: el Plan Nacional de Desarrollo de la Administración Solís Rivera 2015-2018, el Informe Diagnóstico de Necesidades realizado por el IDPUGS en el año 2014, los objetivos de Desarrollo del Milenio de la UNESCO, las quince (15) Orientaciones Estratégicas del Ministerio de Educación 2015-2018. Aunado a lo anterior, se efectuó una consulta a expertos en el tema de Educación para el Desarrollo Sostenible y la Educación Ambiental en agosto del 2015, con el fin de establecer temas en desarrollo sostenible de relevancia nacional y global, que permitan ser marco de referencia para el análisis de las realidades locales y a partir de este aporte se establecieron los contenidos.

En cuanto a la metodología de las acciones formativas, se procura la creación de espacios de construcción del conocimiento, tanto virtuales como bimodales y presenciales, que faciliten el intercambio, la reflexión y el análisis individual y grupal del hecho educativo. Se pretende que el participante indague desde un principio sobre las temáticas estudiadas a partir de los criterios que él mismo ha desarrollado, los enriquezca y contraste en el marco de nuevos elementos de juicio. En otras palabras, se promueve un aprendizaje activo e innovador, que permita construir con la guía del facilitador y de las herramientas de tecnologías de información y la comunicación, las propuestas atinentes desde el contexto de cada uno de los participantes. A la vez, se procura ayudar al desarrollo de habilidades de mediación pedagógica, con el objetivo de que diseñen estrategias didácticas que integren los aspectos básicos de la EDS.

Cada curso del programa de capacitación debe integrar una metodología activa y participativa, con espacios de colaboración y con un enfoque dialógico, que permita una mayor comprensión de la propuesta, fomentando el protagonismo de cada uno de los participantes. Durante el programa se desarrollarán un conjunto de habilidades, que les permitirá entender el ambiente como un escenario integral y multidimensional. Todo el programa estará diseñado para que fomente la integración de actividades, donde el uso de dispositivos tecnológicos será medular y necesario en el desarrollo de las estrategias de aprendizaje.

Según la naturaleza y el diseño de las estrategias de aprendizaje, la modalidad de los procesos de capacitación puede ubicarse en Participación o Aprovechamiento, dependiendo de los diferentes productos que tengan que elaborar los participantes.

Acompañamiento técnico y pedagógico

El acompañamiento técnico y pedagógico de la propuesta involucrará acciones como habilitar un espacio virtual para que los participantes realicen consultas y presenten trabajos, soliciten informes periódicos de resultados obtenidos en la realización de cada una de las actividades descritas en el plan, realicen observaciones a los docentes de las Direcciones Regionales para analizar el impacto que está teniendo la Educación para el Desarrollo Sostenible en el ambiente de aula.

Estrategias de seguimiento y evaluación

Las diferentes acciones para el monitoreo, para el seguimiento y para la evaluación de esta propuesta formativa se coordinarán con el Instituto de Desarrollo Profesional y con las Asesorías regionales. Se diseñarán y definirán los procedimientos y las estrategias pertinentes para el monitoreo y el seguimiento, así como la elaboración de instrumentos y técnicas que permitirán obtener datos y resultados con miras a la mejora de los procesos en los contextos áulicos.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Educación para el Desarrollo Sostenible	Descripción del área estratégica: Es la relación del ser humano con sus pares, las otras formas de vida y, en general, con el ambiente. Procura armonizar el desarrollo social con el desarrollo económico y considera, además la sostenibilidad de los recursos disponibles para cada pueblo, región, país y para el planeta, reconociendo que los recursos son finitos y que somos parte de un planeta único, al cual no podemos continuar degradando, sino, al contrario, fortaleciéndolo mediante nuevas relaciones del ser humano con sus congéneres y con su entorno.
Ejes temáticos vinculados con el área estratégica: <ul style="list-style-type: none"> • Convivencia armónica con el ambiente. • Uso racional de los recursos naturales. • Desarrollo económico y social armónico. 	
Viceministerio Académico / IDPUGS	
Temáticas por desarrollar, según áreas estratégicas: <ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización del desarrollo sostenible. • Ámbitos del desarrollo humano sostenible (economía sostenible, equidad social, sostenibilidad ambiental, la gobernabilidad requerida). • Instrumentos de orientación en el campo de la sostenibilidad. • Los medios para el DS en Costa Rica: políticas, de instituciones, programas. • Aplicación de sus principios de sostenibilidad y de responsabilidad universal. • Objetivos y metas del Desarrollo Sostenible en Costa Rica. • Una nueva educación: EDS. • Dimensiones de la EDS: económica, ambiental, social, cultural • Hacia una nueva ciudadanía para el Desarrollo Sostenible. • Características de este modelo de análisis de Fronteras. • Niveles de las fronteras planetarias: Globales, Regionales, Locales. • Análisis sistémico de las fronteras planetarias. 	

ÁREA: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Justificación

La Ley 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (LAFRPP)” del 18 de setiembre del 2001 busca propiciar que los recursos públicos se administren según los principios de economía, de eficiencia y de eficacia, y así desarrollar sistemas que faciliten información oportuna y confiable sobre el comportamiento financiero del sector público nacional, como apoyo a los procesos de toma de decisiones y de evaluación de la gestión, y definir el marco de responsabilidad de los participantes en los sistemas regulados por esa Normativa. Dicha Ley en el artículo 4 menciona que los planes operativos de las instituciones (POI) se elaborarán con base en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), y el presupuesto debe obedecer y estar alineado a la planificación estratégica.

En este contexto, el Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional, en mayo del 2014 inició un proceso de diagnóstico para determinar oportunidades de mejora en la gestión, enmarcado en una visión estratégica por resultados. Para ello se ha implementado la Planificación Estratégica por Resultados, a partir de la identificación de oportunidades de mejora, la definición de ejes estratégicos traducidos en: objetivos, indicadores, metas, responsables y plazos de cumplimiento, en la cual las Direcciones adscritas a este Viceministerio enfocan sus objetivos sobre esa misma línea de trabajo (Dirección Financiera, Proveeduría Institucional, Planificación Institucional, Gestión y Desarrollo Regional).

Dentro de esta planificación se estableció el objetivo de fortalecer de manera integral el conocimiento, mediante la capacitación continua en temas relacionados con la formulación presupuestaria, la planificación estratégica, la ejecución del presupuesto, gestión de riesgos y control interno, los procesos de contratación, el control y el seguimiento financiero y la optimización de los recursos dirigido a los Directores de Oficinas Centrales y Regionales de Educación, Supervisores, las y los Jefes y Coordinadores de Programas Presupuestarios, enlaces presupuestarios, Coordinadores del Proceso Regional de Juntas en las Direcciones Regionales de Educación y otros funcionarios que intervienen en dichos procesos.

Este Viceministerio trabaja en una serie de cambios estratégicos sobre aspectos claves, los cuales se relacionan directamente con el desarrollo de competencias gerenciales, programación de planes institucionales, contratación administrativa, control financiero y seguimiento de indicadores y de metas.

Finalmente, cabe destacar que el Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional, coordina la estrategia institucional Yo me apunto,

la cual está adscrita al Despacho de la señora Ministra de Educación Pública y se articula entre los tres viceministerios. Esta estrategia ha sido formulada para gestionar y dar respuesta a la situación de la exclusión en el sistema educativo costarricense, problema que aqueja a un alto porcentaje de la población estudiantil, la cual ve limitadas sus oportunidades de desarrollo personal y social. En virtud de esta estrategia se ha planificado también el desarrollo de procesos de capacitación.

La propuesta de formación permanente presentada por el Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional se enmarca dentro de un proceso de mejora continua, de las metas que están en desarrollo en el PND 2015 -2018, asimismo se sustenta en las quince (15) Orientaciones Estratégicas Institucionales 2015 – 2018 – MEP, principalmente en una “Gestión orientada al servicio, la eficiencia, la calidad, la transparencia y la planificación, como compromisos superiores con la comunidad educativa nacional” y la “Lucha contra la exclusión y el abandono escolar”.

Esta propuesta de capacitación recoge de forma general las necesidades de formación permanente que fueron obtenidas a través de los diferentes procesos de consulta, con el fin de ser un componente más del Plan Nacional de Formación Permanente (PNFP) 2016 – 2018 del MEP.

Objetivos

1. Fortalecer de manera integral el conocimiento que tienen los funcionarios gerenciales, administrativos y técnicos - administrativos, que intervienen en los procesos relacionados con la formulación presupuestaria, la planificación estratégica,

la ejecución del presupuesto, los procesos de contratación, el control y el seguimiento financiero para la optimización de los recursos.

2. Gestionar y coordinar procesos de desarrollo profesional del personal docente administrativo de los colegios pertenecientes a la estrategia Yo me apunto de las Direcciones Regionales de Educación, que permitan trabajar en la reintegración, la permanencia y el éxito educativo.

Perfil de salida de los participantes

En un contexto complejo para la toma de decisiones, se diagnostican vacíos en la formación financiera, la planificación, la contratación administrativa, la gestión administrativa y la regional, que repercuten en las acciones para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Se requieren funcionarios con habilidades y con destrezas para enfrentar los procesos derivados de las funciones en los puestos de trabajo, asimismo estar preparados para los cambios necesarios y complejos que hoy desafían los diversos contextos del Ministerio de Educación Pública, para que asuman con gran compromiso la labor que **procede**, la toma de decisiones y con sentido de responsabilidad, esa apropiación será más factible con la capacitación continua en las áreas y contenidos diagnosticados.

Las competencias desarrolladas ampliarán el conocimiento y la acción, con el propósito de identificar la efectividad de los procesos y la mejora continua de las prácticas administrativas, que permitirán garantizar la calidad de la educación, así como la eficacia y la eficiencia en la prestación del servicio.

Aspectos metodológicos

En cuanto a los aspectos metodológicos relacionados con las acciones de consulta para la elaboración de la propuesta, la justificación técnica y administrativa de las demandas de capacitación se presentan como resultado de los hallazgos del diagnóstico y de los procesos consultivos, lo cual permitió la sistematización de contenidos que se requieren fortalecer.

En el proceso de consulta participaron las jefaturas de los Departamentos de las Direcciones adscritas al Viceministerio para obtener los insumos que permitieron hacer un planteamiento de las prioridades generales de capacitación, asociada a las Orientaciones Estratégicas Institucionales (OEI) -2015-2018 del MEP, al Plan Nacional de Desarrollo 2015 - 2018 y a los ejes temáticos establecidos por el IDP. Se ejecutaron las siguientes acciones: el Despacho del Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional, en conjunto con las cuatro Direcciones que lo conforman, desde mayo 2014 inició un proceso de diagnóstico mediante la aplicación de una encuesta en línea para determinar oportunidades de mejora de la gestión. Asimismo, se le solicitó a las Direcciones remitir las necesidades de capacitación, y se tomó como insumo los planes anuales de formación permanente 2016.

La Dirección Financiera aplicó el instrumento elaborado por el IDPUGS denominado Propuesta para el acompañamiento técnico en la identificación y priorización de necesidades de formación permanente y planificación de actividades formativas.

La Dirección de Gestión y Desarrollo Regional utilizó tres instrumentos en línea por medio de la plataforma de Google Drive en las veintisiete (27) Direcciones Regionales de Educación (DRE). Participaron todos los funcionarios de planta de las oficinas de las DRE, incluidos los Supervisores y Asistentes de supervisión, Directores Regionales y Jefes de los Departamentos de Asesoría Pedagógica, Servicios Administrativos y Financieros. La información fue sistematizada utilizando la aplicación de Excel para Windows, en la que se extrajeron los gráficos y las tablas, que fueron incluidas en los informes de estudio que se suministraron para su posterior organización y sistematización por Dirección Regional de Educación, luego por provincia y finalmente un informe nacional. Dichos instrumentos brindaron el insumo para la propuesta de formación permanente a las Direcciones regionales, que proporcionará el apoyo técnico para el fortalecimiento de los procesos de supervisión y desarrollo organizacional en las DRE.

En relación con la metodología de las acciones formativas, el Plan de Formación Permanente se desarrollará en las modalidades de aprovechamiento, de participación y de asistencia, considerando las características y las

particularidades de los contenidos que se requieran. Las estrategias metodológicas se desarrollarán en diferentes formas: presencial, virtual, bimodal y mixta. Los cursos o talleres que se ofrecerán serán impartidos por expertos internos, aspecto que permitirá aprovechar el recurso humano y tecnológico del que dispone el MEP, y también por expertos externos.

Acompañamiento técnico y pedagógico

El IDP es la instancia responsable de la coordinación con las instancias ministeriales, para brindar el acompañamiento técnico y pedagógico de la realización de actividades de desarrollo profesional. Se colaborará con los insumos que se requieran, para que las dependencias elaboren las estrategias y las técnicas que correspondan.

Estrategias de seguimiento y de evaluación

El Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional velará para que se cumpla con las actividades de desarrollo

profesional contenidas en los PFP de las instancias ministeriales adscritas a este, en coordinación con el IDP. Se proponen las siguientes acciones de seguimiento y de evaluación para que sean ejecutadas por el IDP: mantener control de los contratos de compromiso de asistencia y de aprobación de las capacitaciones, cumplimiento del Marco Referencial del Plan de Formación Permanente, cumplimiento de directrices y de procedimientos emanados por el IDP, elaboración de parte de las instancias ministeriales de los PFP 2016-2018 alineados a este plan institucional de formación permanente, establecimiento de los objetivos en los POAS - metas para la formación permanente, cada instancia ministerial deberá brindar rendición de cuentas al IDP, según los instrumentos establecidos para el cumplimiento de las Metas propuestas.

Los Directores y Jefaturas verificarán que se reflejen y se reproduzcan en las acciones ejecutadas los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, de conformidad con las funciones de los subalternos.

Propuesta formativa, según área estratégica y temática	
Nombre área estratégica: Gestión Institucional	Descripción del área estratégica: Está orientada al servicio, la eficiencia, la calidad, la transparencia y la planificación, como compromisos superiores con la comunidad educativa nacional. Una gestión administrativa eficiente y transparente, que favorezca el funcionamiento de un sistema educativo inclusivo y de calidad.
Ejes temáticos vinculados con el área estratégica: <ul style="list-style-type: none"> • Una gestión eficaz, eficiente y transparente. • Gestión administrativa y técnica orientada hacia la calidad y los resultados. • Gestión educativa desde un enfoque inclusivo. 	

**Viceministerio de Planificación y Coordinación Regional /
Viceministerio Administrativo / IDPUGS**

Temáticas por desarrollar según áreas estratégicas:

- Planificación, presupuesto, contratación administrativa y gestión.
- Habilidades gerenciales en la gestión administrativa.
- Planificación estratégica.
- Administración y control de Proyectos Públicos y evaluación de proyectos sociales.
- Formulación y asignación presupuestaria, seguimiento y evaluación, presupuesto por resultados.
- Normas Internacionales de Contabilidad y financieras para el sector público.
- Uso del Sistema Integrado para la Gestión de la Administración Financiera (SIGAF).
- Control Interno: Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI), Planes de riesgos y Gestión del riesgo de desastre.
- Servicio al usuario (servicio al cliente, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo).
- Clima Organizacional. Resolución Alternativa de Conflictos.
- Liderazgo y habilidades gerenciales. Habilidades y destrezas secretariales.
- Modelo de supervisión y mejora continua.
- Investigación en el campo educativo para supervisores.
- Estrategias técnico disciplinares para docentes de undécimo año de Colegios Nocturnos.
- Motivación en los procesos de aprendizaje.
- Ser docente comunitario: un rasgo de identidad del docente de hoy.
- Auditoría y seguridad de la información.
- Elaboración de informes técnicos y profesionales.
- Archivística en la gestión pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989). **Convención Internacional sobre los Derechos del Niño**. 20 de noviembre de 1989. Ginebra.
- De Costa Rica, Asamblea Legislativa. (2010). **Ley para la promoción de la Alta Dotación, Talentos y Creatividad en el Sistema Educativo Costarricense**. Ley N°8899. Publicada en La Gaceta N°247 del 21 de diciembre del 2010. San José.
- (2002). Ley N° 8261. **Ley General de la Persona Joven**.
- De Costa Rica, Poder Ejecutivo. **Reglamento para la promoción de la Alta Dotación, Talentos y Creatividad en el Sistema Educativo Costarricense**. Publicada en La Gaceta N° 38088-MEP del 9 de enero del 2015. San José.
- De Educación, Consejo Superior. (2008). **El centro educativo de calidad como eje de la educación costarricense**. Recuperado de http://dinamico.uned.ac.cr/ece/images/documents/doc2011_yrivera/un_centro_educativo_de_calidad.pdf. (2010). Acta de la sesión ordinaria N°. 52- 2010, acuerdo 03-52-10. Documento de uso interno.
- De Costa Rica, Gobierno. (2009). **Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano: Ley N° 8697**. La Gaceta N°18, Alcance 4 A (San José, C.R.) 27 de enero 2009.
- (1965). Leyes, decretos, etc. **Códigos de educación: leyes anexas y Ley Fundamental de Educación**. San José: Trejos.
- (1998). Ley No. 7739, **Código de la Niñez y la Adolescencia**. Publicado en la Gaceta, (26). San José.
- (1997) Ley 7727. **Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social**.
- (2014) **Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública**. (Decreto N°38170-MEP). San José: Imprenta Nacional.
- (2015). **Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 Alberto Cañas Escalante**. Documento oficial.
- De Costa Rica, Ministerio de Educación Pública. (2014). **Educar para una nueva ciudadanía. Orientaciones estratégicas 2015-2018**. San José: MEP. Documento oficial.
- (2015). **Programa Nacional de Tecnologías móviles Tecno@prender**. Dirección Recursos Tecnológicos en Educación. San José. Documento oficial.

- (2015). **Revisión Política Curricular 2015**. San José: DDC. Borrador.
- (2015) **Protocolos de actuación para intervenir ante situaciones de riesgo en el entorno educativo**. Documento oficial.
- De Perú, Ministerio de Educación. (2007) **La formación docente en servicio. Los Círculos de Interaprendizaje**. Recuperado de <http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2166/1/BVCI0001787.pdf>, el 2 de febrero de 2016.
- Brenes, V. (2011). **Tercer informe Estado de la educación. Informe final: El Desarrollo profesional de los docentes en servicio en Costa Rica: Un estudio exploratorio**. San José, Costa Rica. Recuperado de http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/003/Parte_1_Capitulo_2-edu03. Pdf, el 5 de noviembre de 2015.
- Fernández-Llebrez, F. (2012) **Humanismo, participación y ciudadanía cívica. Elementos para una democracia de calidad**. Revista Española de Ciencia Política. Núm. 30, Noviembre 2012. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4091329> el día 19/10/2015.
- Galvis, R. V. (2007). **El proceso creativo y la formación del docente**. Laurus, 13(23), 82-98.
- Hochschild, H., Díaz, F., Walker, J., Schiappacasse, J., & Medeiros, M. P. (2014). **El Plan Maestro, diálogos para la profesión docente**. Calidad en la educación, (41), 121-135.
- Imbernón, F. y Antúnez, S. (2007). **Primer seminario taller regional sobre políticas y prácticas de formación permanente del profesorado**. Antigua, Guatemala.
- Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2014) **Informe: Detección de Necesidades de Capacitación del personal docente y administrativo docente en servicio del Ministerio de Educación Pública**. Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo. San José.
- (2016) POA. **Departamentos: Gestión de Recursos, Investigación y Desarrollo Educativo, Planes y Programas y Seguimiento y Evaluación**. San José. Documento de uso interno.
- (2015). **Página web: quienes-somos**. Recuperado de <http://www.idp.mep.go.cr/quienes-somos/instituto-de-desarrollo-profesional-uladislao-gamez-solano> el 4 de noviembre de 2015.

- Molina, A. (2012) **La mediación pedagógica en la formación de formadores**. Recuperado de <http://es.slideshare.net/antoniomolina7568596/mediacion-pedagogica>, el 2 de febrero de 2016.
- Organización de Estados Iberoamericanos (2008). **Documento de trabajo Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica**. Recuperado de http://www.oei.es/quipu/costarica/informe_docentes.pdf, el 5 de noviembre de 2015
- OEI-Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (s/f) **Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica**. Recuperado de http://www.oei.es/quipu/costarica/informe_docentes.pdf el 2 de febrero de 2016.
- Política, Constitución. (1990). **Constitución Política de la República de Costa Rica**. San Jose, Lehmann Editores.
- Programa Estado de la Nación. (2015) **Quinto Informe de Estado de la Educación Costarricense PEN**. San José CR: Edit. ED.
- Sol, R. (2004). **Diagnóstico sobre la Formación de Docentes en Instituciones de Educación Superior en Costa Rica**, San José, IESALC/UNESCO, 2004. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/info_pais/informe_formacion_docente_costa_rica_iesalc.pdf, el 5 de noviembre de 2015.
- Sunkel, G., Trucco, D., & Espejo, A. (2013). **La integración de las tecnologías digitales en las escuelas de América Latina y el Caribe: una mirada multidimensional**. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21681/S2013023_es.pdf?sequence=1 el 4 de noviembre de 2015.
- UNESCO (2014). **Informe Técnico Políticas de formación inicial docente y perfiles de desempeño en Costa Rica, Panamá y Honduras**. CR/2014/ED/PI/01 Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231125s.pdf>, el 4 de noviembre de 2015.
- UNED (2015) **Página web: información general**. Recuperado de: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,37646506,93_37646507&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- UNESCO (2015). **Declaración de Incheon Educación 2030 Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos**. Recuperado de http://waam2015.org/sites/default/files/incheon_declaration_en.pdf, el 2 de febrero de 2016.
- (2014). **“Roadmap for implementing the Global Action Programme on Education for Sustainable Development” United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002305/230514e.pdf>

