

PFP

Orientaciones técnicas para la elaboración del Plan de Formación Permanente 2019

Departamento de Planes y Programas
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
Ministerio de Educación Pública

ORIENTACIONES TÉCNICAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE 2019

**Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano
Departamento de Planes y Programas
Julio 2018**

Créditos

Autoridades

Edgar Mora Altamirano
Ministro de Educacion

Giselle Cruz Maduro
Viceministra Académica

Alexánder Castro Mena
Director Ejecutivo
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Equipo asesor:

Grace Rojas Alvarado, **Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo**

Adilia Morera Vargas, **Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo**

Silvia Ruiz Zeledón, **Departamento de Gestión de Recursos**

Norma Solís Sánchez, **Departamento de Seguimiento y Evaluación**

Yamilette López Rodríguez, **Departamento de Planes y Programas**

Contenidos

Presentación	5
Formación Permanente	6
Principios fundamentales	6
Pilares de la educación aplicados a la formación permanente	7
Áreas estratégicas para organizar las actividades formativas	8
Prácticas Docentes:	9
Gestión de Centros Educativos:	9
Gestión Pública Educativa:	10
Relación de las áreas estratégicas y los pilares de la educación aplicados a la formación permanente	11
Bibliografía consultada	13

Presentación

El Plan de Formación Permanente (PFP) es un documento de carácter oficial y requisito en el ámbito público, considerado también como una herramienta que integra las diferentes acciones dirigidas al desarrollo profesional y el fortalecimiento del quehacer de las funcionarias y los funcionarios del Ministerio de Educación Pública, todo en el marco de la formación permanente para el logro de la excelencia educativa.

Desde esta perspectiva, el proceso de elaboración del PFP debe ser visto como un ejercicio que contribuye de manera organizativa con la formulación de actividades de formación permanente a partir de un proceso técnico de detección de necesidades de capacitación del recurso humano, para la debida planificación, diseño y ejecución de las actividades formativas y finalmente la evaluación de resultados.

Conviene destacar que el ejercicio previo a la formulación del Plan de Formación demanda la identificación de los requerimientos de formación permanente a lo interno de la dependencia a corto y mediano plazo, pero también, de la consideración explícita de políticas, directrices y lineamientos vinculantes al quehacer de este Ministerio y de sus funcionarias y funcionarios.

Por lo expuesto, el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) presenta este documento, con el propósito de orientar la elaboración del Plan de Formación Permanente en las instancias del nivel central y en las Direcciones Regionales de Educación del MEP. Estas orientaciones son un conjunto de indicaciones para el diseño de actividades formativas, las cuales deben responder a las tres áreas estratégicas, definidas desde IDPUGS para organizar las intenciones de formación en servicio.

Además, en este documento se presentan cinco principios fundamentales sobre los que se debe construir el PFP, tres pilares de la educación que deben guiar el diseño de las actividades formativas y tres áreas estratégicas que facilitarán la organización de actividades formativas, según las poblaciones meta y los resultados esperables.

Formación Permanente

El Instituto de Desarrollo de Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) define la formación permanente como un proceso continuo, sistemático, activo y permanente de auto y mutuo aprendizaje, normado por el MEP, destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, las habilidades y las actitudes ante los cambios y retos que demandan el sistema educativo y la sociedad actual y futura. (C.R. Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, 2016, p. 18)

En este contexto la formación permanente debe posibilitar cambios significativos y pertinentes en relación con los conocimientos, los comportamientos, las habilidades y las actitudes para el desempeño profesional. Por tanto, es imprescindible que la planificación de la formación permanente y el diseño de las actividades se sustente en los principios fundamentales, los pilares de la educación y se organice según las tres áreas estratégicas.

Principios fundamentales

Los principios fundamentales derivan de las orientaciones estratégicas señaladas por el máximo jerarca del Ministerio de Educación Pública. Es importante mencionar que los mismos han sido adaptados al propósito primordial de la formación permanente, con la finalidad de guiar el proceso de elaboración del Plan de Formación Permanente (PFP) 2019. A continuación, se describe cada uno:

- **Excelencia:** se debe garantizar una oferta formativa articulada, pertinente, inclusiva y de calidad, para mejorar el desempeño del recurso humano en su ámbito de competencia y; a su vez, la excelencia educativa.
- **Autonomía:** es necesario favorecer la toma de decisiones oportunas, reflexivas y responsables, para enfrentar los nuevos desafíos del quehacer educativo y del contexto local, nacional y global.
- **Reciprocidad:** la formación permanente debe propiciar espacios de diálogo para el trabajo colaborativo y cooperativo, que favorezca el intercambio de experiencias o lecciones aprendidas para la construcción del conocimiento y logro de metas comunes.
- **Ternura como forma de comunicación:** se concibe como un proceso de comunicación generosa y empática para el crecimiento mutuo entre los seres humanos.
- **Prestigio:** la planificación de la formación permanente debe coadyuvar en el reconocimiento del quehacer pedagógico e institucional a nivel nacional y con proyección internacional. El prestigio es una característica aspiracional que se obtendrá con la pertinencia y la relevancia de los procesos formativos.

Pilares de la educación aplicados a la formación permanente

Este documento se toma como referencia los pilares de la educación, propuestos por la UNESCO en el Informe de Delors (1996), donde se reconoce a la persona como un ser integral que aprende a lo largo de la vida. En dicho informe los pilares constituyen cuatro saberes: Saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir; aunque en la actualidad se integró el saber convivir con el saber ser.

Con base en lo anterior, se hace necesario que las diferentes actividades formativas incorporen los saberes de manera articulada e interrelacionada, independientemente de la temática, modalidad, estrategia metodológica y población meta. A continuación, se presentan los saberes en relación con la formación permanente:

Saber conocer: comprende la apropiación, comprensión y ampliación del conocimiento en el campo educativo y disciplinar; enfatizando en las habilidades y estrategias para que las personas aprendan a procesar e integrar el conocimiento, mediante la indagación, el análisis y la reflexión.

Saber ser: se refiere a las actitudes, las relaciones interpersonales, así como los principios éticos y el equilibrio emocional; tiene relación con la forma de ser de las personas y la manera de tratar a los demás. El saber ser involucra las emociones y los sentimientos, sumado a un saber vivir en un mundo complejo y cambiante.

Saber hacer: corresponde a las habilidades y destrezas, para la construcción del conocimiento mediante métodos, técnicas y procedimientos congruentes con las necesidades de las poblaciones meta. Implica un saber técnico y práctico que posibilita llevar a cabo los procesos con eficiencia, eficacia, flexibilidad, seguridad y responsabilidad.



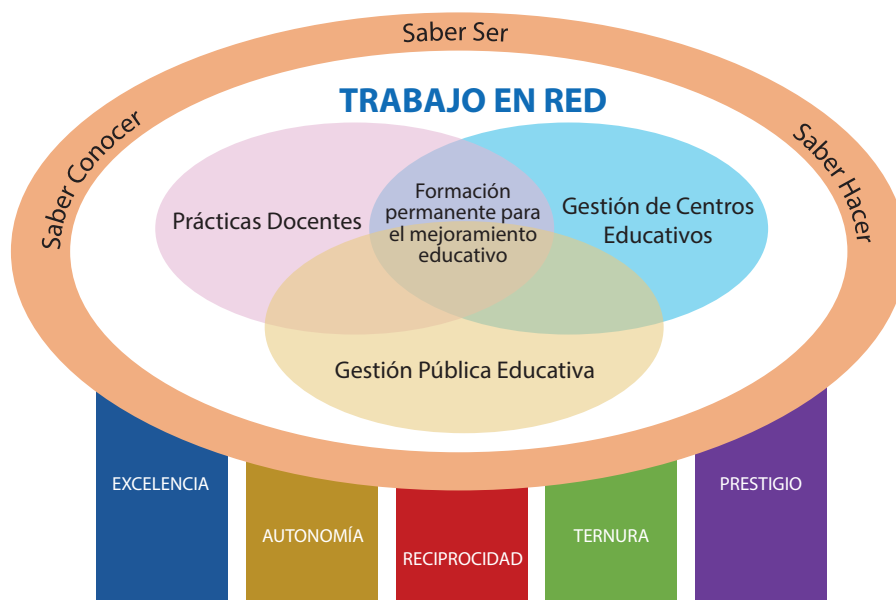
Áreas estratégicas para organizar las actividades formativas

Las actividades formativas dirigidas a las y los funcionarios del MEP se organizarán en tres áreas estratégicas: prácticas docentes, gestión de centros educativos y gestión pública educativa. En este sentido, se requiere que las actividades propuestas por las diferentes instancias, indistintamente de la temática por abordar y de la población meta, se planifiquen en función de las mismas con la finalidad de promover el mejoramiento de las prácticas docentes, la gestión de centros educativos y la gestión pública educativa.

Todas las acciones formativas que se generen desde las áreas estratégicas deben incorporar el trabajo en red, de manera que propicie la gestión intra e interinstitucional y el trabajo colaborativo entre todos los funcionarios del MEP para la mejora continua. Además, el trabajo en red permite la vinculación del proceso educativo con los actores claves de la comunidad: familias, empresas, fundaciones, gobiernos locales, entre otros.



Estas áreas se definen en función de los destinatarios, a quienes se dirige la formación permanente, y se interrelacionan entre sí, tal como se aprecia en la siguiente figura:



Prácticas Docentes:

En esta área estratégica se destacan las actividades formativas dirigidas principalmente al personal docente y técnico-docente de centros educativos.

Se considera las prácticas docentes como intervenciones pedagógicas que se producen antes, durante y después de los procesos interactivos para el aprendizaje, que incluyen la planificación, mediación y la evaluación. Estas prácticas deben ser dinámicas y reflexivas, de manera que permitan reorientar el proceso educativo hacia la excelencia.

Por tanto, todas las actividades de formación permanente organizadas en esta área estratégica deben estar orientadas a potenciar las habilidades, destrezas y conocimientos para el mejoramiento de la labor docente en el aula.

Gestión de Centros Educativos:

En esta área estratégica se ubica principalmente las actividades formativas diseñadas para atender las necesidades del personal administrativo-docente de los centros educativos, así como de quienes ejercen la Supervisión de la Educación.

La gestión de centros educativos considera una serie de procesos correlacionados y tendientes a la mejora continua y la búsqueda de la excelencia, como la planificación, la ejecución y la evaluación de las acciones administrativas y curriculares, de los cuales se sustenta la toma de decisiones oportunas y responsables a nivel de centro educativo. Por tanto:

“El director o directora, como líder del centro educativo, incorporará distintos procesos en la planificación del centro bajo su responsabilidad, con el fin de aprovechar el potencial docente, propiciar enlaces pertinentes con la comunidad y favorecer el seguimiento y acompañamiento a la vivencia en el aula, para una educación de calidad” (C.R. Consejo Superior de Educación, 2017, p. 20).

En este sentido, los centros educativos son espacios de interacción entre los diferentes actores de la comunidad educativa, para la convivencia, el desarrollo del potencial de cada persona y el desarrollo sostenible.

La formación permanente dirigida al mejoramiento de la gestión de centros educativos debe propiciar la atención de las necesidades y requerimientos del recurso humano, en procura de mejorar el bienestar personal-profesional, tanto de los equipos directivos como de las y los educadores. Todo lo anterior, deberá facultar la mejora del funcionamiento del centro educativo, a través del intercambio de buenas prácticas instituciones ubicadas en un mismo Circuito Educativo.

Gestión Pública Educativa:

En esta área estratégica se ubican todas las actividades formativas cuya población meta está compuesta por las y los funcionarios del Título I y Título II que laboran en las Direcciones Regionales de Educación y en las oficinas centrales del MEP (no contempladas en las áreas: prácticas docentes y gestión de centros educativos). Conviene destacar que algunas temáticas, por ejemplo: Política Educativa, Política Curricular, entre otras implique la conformación de grupos mixtos; en donde participen docentes, técnico-docentes, administrativo-docentes y funcionarios comprendidos en el Título I, éstas actividades formativas deberán incluirse en el área de gestión pública educativa.

Las actividades formativas establecidas en el área de gestión pública educativa deberán orientarse hacia la obtención de resultados en la educación; de manera general, y en el centro educativo; de manera específica. Desde esta perspectiva, la gestión pública educativa se refiere a la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones ministeriales que permitan llevar a cabo el proceso educativo, con el fin de responder y atender satisfactoriamente las necesidades educacionales detectadas en los niveles local, regional y nacional. Todo en procura del mejoramiento continuo de la educación costarricense.

La formación permanente a nivel de gestión pública educativa deberá promover el intercambio de experiencias y conocimientos mediante el vínculo con el entorno nacional e internacional, con la finalidad de valorar las tendencias y los requerimientos de transformación de la educación para alcanzar la excelencia.

Relación de las áreas estratégicas y los pilares de la educación aplicados a la formación permanente

Para efectos del diseño de las actividades formativas que se inscriban en el PFP 2019, es importante reconocer la relación que existe entre las áreas estratégicas y los saberes o pilares de la educación aplicados a la formación permanente. Este ejercicio es fundamental, por cuanto permite visualizar la interrelación e interdependencia del trabajo con las poblaciones que integran cada una de las áreas y la necesidad de generar un trabajo en red, de manera que el trabajo colaborativo sea un hecho real en los procesos de desarrollo profesional.

Tabla N°1
Relación entre las áreas y los saberes para el diseño de actividades formativas

Pilares o saberes	Áreas estratégicas con las que se relaciona cada saber		
	Prácticas docentes	Gestión de centros educativos	Gestión pública educativa
Saber Conocer			
Conocimientos disciplinares: pretende la apropiación, comprensión y conocimiento de un área específica, la cual posee un objeto de estudio, teorías, conceptos y lenguajes propios. Regula las actividades formativas a la búsqueda de la actualización y la mejora del conocimiento.	X	X	X
Saber Ser			
Inteligencia emocional: consiste en el desarrollo y puesta en práctica de habilidades, actitudes, valores y comportamientos necesarios para comprender, expresar y regular las emociones personales, que permitan la participación eficiente y constructiva en la vida laboral y social.	X	X	X
Ternura como forma de comunicación: proceso de comunicación generosa y empática para el crecimiento mutuo entre los seres humanos.	X	X	X
Saber Hacer			
Planificar las situaciones de aprendizaje: formulación de estrategias de enseñanza y de aprendizaje, tomando en cuenta las necesidades y características de la población estudiantil y del contexto socioeducativo.	X	X	

Pilares o saberes	Áreas estratégicas con las que se relaciona cada saber		
Mediar los procesos de enseñanza y aprendizaje: desarrollo de estrategias de aprendizaje considerando las diferencias individuales tales como: estilos de aprendizaje, género, cultura, religión, etnia y las necesidades educativas. Así como la promoción de ambientes flexibles, dinámicos y participativos y generando normas de convivencia, responsabilidad, solidaridad, para el desarrollo integral del estudiantado.	X	X	
Evaluar los avances de los aprendizajes: desarrollo de estrategias de evaluación, considerando las particularidades y el contexto de los estudiantes, de manera que permita la realimentación del proceso de aprendizaje, con base en la información recopilada mediante el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X	X	
Gestión y organización: se refiere a la planificación, ejecución, supervisión y evaluación de planes, programas y proyectos a partir del contexto institucional, tanto en el ámbito administrativo como curricular.		X	X
Tecnologías digitales: Uso eficiente de programas, recursos y de equipos, para el desempeño profesional y la vida cotidiana.	X	X	X
Gestión de la convivencia: consiste en promover ambientes propicios que favorezcan la sana convivencia, el liderazgo, la toma de decisiones, entre otros, para el logro de los retos educativos.	X	X	X
Trabajo en red: consiste en la articulación interinstitucional y el trabajo colaborativo entre todos los funcionarios del MEP, y propiciar la vinculación del proceso educativo con los actores claves de la comunidad educativa.	X	X	X
Innovación y mejora: es la aplicación de nuevas ideas, propuestas y prácticas con la finalidad de mejorar.	X	X	X

Bibliografía consultada

C.R. Consejo Superior de Educación. (2008). El centro educativo de calidad en el eje de la educación costarricense. San José: MEP.

C.R. Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (2016). Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018: PNFP Actualizándonos. San José: IDPUGS.

C.R. Consejo Superior de Educación. (2017). Política educativa: la persona centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad. San José: Ministerio de Educación Pública.

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

Perrenaud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: GRAÓ.



mep
Ministerio de
Educación Pública

idp

Instituto de
Desarrollo
Profesional
Uladielao Gámez Solano