

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA HISTORIA

**PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN
PARA DOCENTES DE ESTUDIOS SOCIALES**

Autoras:

**Marielos Alvarado Alvarado
Ivannia Campos Arguedas**

**TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURA EN LA ENSEÑANZA DE
LOS ESTUDIOS SOCIALES**

Heredia, Mayo de 2000

A las _____ horas del día _____ el (la) _____
Presentó el trabajo de graduación titulado _____
en el Coloquio Académico correspondiente al año _____. Dicho trabajo fue evaluado
por _____, Decanato de la Facultad de
Ciencias Sociales, _____, evaluador externo y _____
_____ evaluador externo, quienes después
de haber escuchado la presentación y respuestas a las interrogantes planteadas
acuerdan asignarle una nota de _____ equivalente a un _____ del total del 40%
que corresponde a esta fase de evaluación. Se traslada esta decisión a los profesores del
Curso Taller de Producción Académica III, para que de acuerdo con el reglamento hagan
el cálculo de la nota correspondiente a ese curso e incorporen el trabajo presentado, con
sus respectivas correcciones, en la Memoria del Coloquio Académico.

FIRMA DEL DECANO

FIRMA DEL EVALUADOR

FIRMA EVALUADOR



FIRMA ESTUDIANTE

ACADÉMICO RESPONSABLE

ACADÉMICO RESPONSABLE

Alzaré mis ojos a los montes, ¿de donde vendrá mi socorro?

Mi socorro viene de Jehová, que hizo los cielos y la tierra.

No dará tu pie al resbaladero, ni se dormirá el que te guarda.

Jehová guardará tu salida y tu entrada desde ahora y para siempre.

Salmo 121

DEDICATORIA

El resultado de mi esfuerzo lo dedico:

A Dios por darme la fe y fortaleza para alcanzar un triunfo más.

A mi madre que me enseñó el significado de la perseverancia.

A mis hijos Iván y Valeska con quienes comparto diariamente la alegría y el gozo de vivir, a Luis mi esposo por haberme apoyado para alcanzar una meta más.

A mis hermanos Janneth y Enrique que siempre tuvieron fe y que con su ayuda incondicional me estimularon para cosechar el triunfo que hoy recibo.

Marielos Alvarado Alvarado

A Dios por darme la dirección, fortaleza y sabiduría para emprender esta meta.

A mis padres ejemplo de trabajo, tenacidad y esfuerzo por su comprensión y apoyo incondicional cuando más lo necesitaba.

A Marielos por su comprensión y deseo de lucha constante.

A la familia González Salas quienes siempre me estimularon y apoyaron para finalizar mi carrera profesional.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera han sido pilar fundamental para obtener este triunfo.

Ivannia Campos Arguedas

RECONOCIMIENTO

Un reconocimiento muy especial a las siguientes personas.

A los licenciados Francisco González y Jorge Cartín que de manera desinteresada nos orientaron en los pasos a seguir para llevar a cabo la investigación.

A la Máster Silvia Víquez Ramírez, Directora del Centro Nacional de Didáctica, a Vianney Gamboa, Directora de Desarrollo Educativo a la Asesora Específica Raquel Bolaños ambas de la Dirección Regional de Heredia por haber contribuido en la fase diagnóstica de la investigación.

Al Licenciado José Antonio Salas Víquez por haber contribuido en la orientación inicial del trabajo.

A la Licenciada Mayra Arguedas Garbanzo porque siempre estuvo dispuesta a brindarnos sus valiosos y oportunos consejos.

A Martha Barquero Corrales por su valiosa colaboración en la digitación del trabajo y a todas aquellas personas que de una y otra manera han contribuido a la realización de la investigación.

ÍNDICE

	Página
Resumen.....	
Introducción.....	1
Antecedentes.....	1
Justificación.....	2
Problema General.....	3
Referentes teóricos.....	4
I Apartado. Diagnóstico de la Capacitación docente.....	11
en Estudios Sociales.	
1- Concepto de capacitación según el MEP.....	11
2- Concepto que tienen los docentes de capacitación.....	13
3- Preferencia de los funcionarios consultados acerca de.....	16
las diferentes modalidades de capacitación.	
4- Metodología, recursos y material didáctico.....	21
II Apartado. Propuesta de un modelo de capacitación.....	24
1- Modalidad de capacitación a utilizar.....	26
2- Tiempo para la capacitación.....	27
3- Métodos y técnicas.....	27
4- Sedes.....	29
5- Evaluación.....	29
6- Seguimiento.....	30

7- Perfil actual del capacitador o facilitador.....	36
8- Perfil básico del capacitador según el modelo propuesto.....	38
III Apartado. Conclusiones y recomendaciones.....	40
1- Conclusiones.....	40
2- Recomendaciones.....	43

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro # 1 Centros educativos y cantidad de docentes..... a los que se les aplicó el cuestionario sobre necesidades de capacitación.	9
Cuadro # 2 Conceptualización de Capacitación.....	15
Cuadro # 3 Preferencia de Capacitación.....	16
Cuadro # 4 Cuadro resumen de definiciones..... de capacitación.	20
Cuadro # 5 Metodología y material didáctico..... usado en las capacitaciones.	21
Cuadro # 6 Técnicas para Capacitación.....	28
Cuadro # 7 Cuadro sinóptico de habilidades.....	29
Cuadro # 8 Organigrama.....	31
Cuadro # 9 Cuadro sinóptico de las etapas del Organigrama.....	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico # 1 Concepto que tienen los docentes..... de capacitación.	13
Gráfico # 2 Modalidades que prefiere el docente..... recibir en un proceso de capacitación.	17
Gráfico # 3 Metodología, recursos y material didáctico dados en cursos de capacitación.	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito elaborar un modelo de capacitación para docentes de Estudios Sociales. Nace como producto de un diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en la región de Heredia en los circuitos 1 y 2 (únicamente el Liceo Los Lagos).

Además el trabajo se complementó con entrevistas hechas a la Directora del Centro Nacional de Didáctica (CENADI), a la Directora de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Heredia y a la Asesora Específica de Estudios Sociales, también de la región de Heredia.

El trabajo se estructuró de la siguiente manera:

I Apartado: Diagnóstico de capacitación cuyo objetivo era detectar las necesidades de capacitación que demandan los docentes de Estudios Sociales.

II Apartado: Propuesta de un Modelo de Capacitación con el propósito de renovar las prácticas educativas que demandan los docentes en cursos de capacitación para buscar el mejoramiento en la calidad educativa y así garantizar un aprendizaje duradero.

III Conclusiones y recomendaciones: Las capacitaciones deben ser igualitarias en calidad, independientemente de la región que las reciba. La meta es ayudar a los docentes y alumnos para que resuelvan los problemas que afectan su labor educativa y para que enfrenten y resuelvan problemas similares en el futuro.

Nuestra propuesta pretende contribuir de manera significativa a los procesos de capacitación y como todo modelo no es un material acabado y podrá realimentarse y convertirse en un instrumento de apoyo contribuyendo a resolver problemas que se arrastran en materia de capacitación desde hace años.

INTRODUCCIÓN

II Tema:

Propuesta de un Modelo de Capacitación para Docentes de Estudios Sociales.

Antecedentes:

La formación permanente del profesorado ha constituido una preocupación en el sistema educativo del país especialmente en las últimas décadas. Es por eso que el tema de capacitación, cobra cada vez mayor importancia, razón por la que el mejoramiento de la educación debe llevar implícito la preparación de los educadores.

Para comprender un poco más acerca de este tema debemos remontarnos a la década de 1950. A partir de esta fecha, se dan pasos en la creación de una Reforma Educativa, en donde destaca la participación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la aprobación de la Ley Fundamental de Educación en 1957, la que además refleja la realidad educativa nacional y la necesidad del mejoramiento de los recursos humanos.

Luego de 1953 se crea el Consejo Superior de Educación, cuyo propósito es realizar un diagnóstico de la realidad educativa del país. La UNESCO participa en dicho diagnóstico y concluye con cuatro proyectos que pretenden cambios en la educación costarricense.

En estos proyectos se observa el predominio de una escuela incompleta con métodos de enseñanza anticuados, pocos textos y deficiente preparación de docentes; en la educación media se da un incremento exagerado de población ocasionando problemas en infraestructura y metodología; la educación vocacional se señala vital para el desarrollo del país; así también la escasez de maestros se califica como problema fundamental, ya que más del 50% de los maestros en ejercicio no tenían título.

Para los años 70, la política educativa varía, pues se pasa de una Costa Rica agrícola a una en franca expansión "industrial", lo cual plantea la necesidad de colocar la educación al servicio de un desarrollo progresivo e integral del país. Para llevar a cabo dicha política educativa se topa con la dificultad de la falta de unidad del sistema de formación existente, ya que varias instituciones participan en la labor pero sin coordinación alguna. Así, también se da una divergencia en

las modalidades de formación, y no se prepara al educador que necesita el Plan Nacional de Desarrollo (1973).

Al llegar los años 80, las instituciones educativas no cuentan con el personal idóneo para atender la matrícula, por lo cual el MEP crea el plan denominado "Plan de Emergencia para la formación de Educadores".

La formación permanente de los docentes corre paralela con el problema de vinculación al servicio educativo de educadores sin formación. Este hecho acentúa las diferencias en el mismo quehacer educativo, aumenta la desactualización al no poseer los educadores actitudes hacia su propia formación profesional y no contar con los servicios estatales sistemáticos y suficientes para subsanar sus necesidades.

A pesar de los esfuerzos realizados, los estudios sobre las capacitaciones consultadas enfatizan en términos generales, que las mismas no han sido continuas, actualizadas, ni permanentes, lo cual no ha logrado comprometer al docente y generar una actitud de cambio y compromiso.

III Justificación

Para lograr un cambio estructural en el Sistema Educativo se deben modificar las prácticas pedagógicas que tienen lugar al interior del sistema escolar. La necesidad de renovar estas prácticas es una condición que sirve para el mejoramiento de la calidad educativa y constituye un desafío¹.

En el aula surgen nuevos problemas que hacen al educador buscar actualizaciones constantemente. Todo esto exige que el docente disponga de capacitación y actualización diversificada de calidad.

La capacitación y actualización no llegan de manera continua, actualizada y permanente a los educadores, únicamente se atienden mediante cursos presenciales, aislados y puntuales, con metodologías tradicionales que abarcan temas en forma superficial y parcial. Por esta razón no repercuten significativamente en la práctica de los docentes en el aula; están desvinculadas de la realidad que se vive en las instituciones educativas y no generan la apertura motivacional, crítica e innovadora deseada².

¹ El Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional Formación-Capacitación. CENADI-MEP. Costa Rica, 1993, p.11-14.

² Arguedas, Mayra. **Modelos de Capacitación Curricular una experiencia costarricense.** CENADI-MEP. San José, Costa Rica. 1993 p. 11-14.

Lamentablemente las capacitaciones no han llenado las expectativas de los docentes ya que carecen de seguimiento, continuidad, realimentación, y evaluación, y la mayoría de temáticas versan sobre evaluación, currículum, planeamiento didáctico, métodos y técnicas tradicionales, políticas educativas y otros, lo cual se hace en forma segmentada sin una concepción integral.³

En síntesis “a pesar de los esfuerzos realizados, los informes y estudios acerca de capacitaciones realizadas enfatizan en términos generales, que las mismas no han sido continuas, actualizadas, ni permanentes, están desvinculadas de la realidad y no generan una actitud de cambio, ni un compromiso con posiciones críticas e innovadoras”⁴

Por tal problemática, los procesos de capacitación, requieren un tipo de organización capaz de superar esas dificultades. Este trabajo pretende dar un insumo, en cuanto a capacitación, lo que facilita la labor de los docentes de Estudios Sociales. Creemos que es importante una propuesta de un Modelo de Capacitación, que contribuya a resolver un problema con un balance negativo desde hace años. Para llevar a cabo esta investigación se desarrolló un diagnóstico de necesidades de capacitación a docentes de Estudios Sociales y entrevistas que se aplicaron a funcionarios del Ministerio de Educación Pública y se procedió al análisis e interpretación de las mismas, con el objeto de plantear un Modelo de Capacitación.

IV Problema general:

¿Qué estrategias y técnicas se deben incluir en un modelo de capacitación para los docentes de Estudios Sociales?

Objetivos generales

- Elaborar un diagnóstico que parta de las necesidades de capacitación para los docentes de Estudios Sociales.
- Confeccionar una propuesta de un modelo de capacitación adecuado a las perspectivas, intereses y necesidades de los docentes de Estudios Sociales.

³ Idem. p. 30.

⁴ Idem. p.15.

Objetivos Específicos

- Determinar los criterios que se requieren para el desarrollo eficaz de la capacitación como respuesta a las necesidades que demandan los docentes de Estudios Sociales.
- Crear un modelo de capacitación para los docentes de Estudios Sociales, con base a las necesidades sentidas en el aula, institución, localidad y región.
- Promover cursos de capacitación que incentiven el interés de los docentes de Estudios Sociales.
- Presentar un modelo de capacitación a asesores para dar respuesta a las diversas necesidades de un amplio grupo de profesionales en esta asignatura.
- Proponer un modelo de capacitación que utilice técnicas innovadoras, y estrategias metodológicas para los docentes de Estudios Sociales para el enriquecimiento de los cursos de capacitación.

V Referentes Teóricos

Dados los constantes avances que ha tenido la ciencia y la tecnología, se hace imprescindible agregar actualización constante a los docentes entendiendo esta como el proceso de formación permanente que busca renovar el desempeño profesional del educador, tanto en los aspectos académicos como en los técnicos y pedagógicos referidos a su especialidad o campo de trabajo.

La formación del docente es un proceso complejo a largo plazo, que requiere una gran cantidad de conocimientos y destrezas, no adquiribles en el corto tiempo que dura la formación inicial, y además, porque como resultado del propio trabajo en el aula, surgirán constantemente nuevos problemas que los docentes tienen que enfrentar.

Desde esta óptica, se aprecia como la formación permanente no se reduce a acciones, sino a un conjunto de actividades señaladas por una versión profesional, institucional y organizacional. Consideramos que un sistema de formación continua, eficiente y eficaz debe partir de la voluntad política del más alto nivel del Ministerio de Educación Pública y del gobierno.

Para mejorar la educación, los docentes deben valorar la importancia de las capacitaciones dándose cuenta que es un proceso de formación permanente que se efectúa durante todo su ejercicio profesional.

Un plan de capacitación que pretende impulsar el proceso de cambio educativo no debe ser visto como una alternativa técnica, sino como una perspectiva que introduce modificaciones al interior del centro educativo y sujeto al contexto escolar real.

Para que las capacitaciones sean relevantes y continuas deberán poner en práctica los fundamentos de capacitación que actúen con los elementos adaptados de Shulman (1987) los cuales son:

- **Comprensión**: En donde el educador da sentido al contenido que tiene su enseñanza.
- **Transformación**: Es el análisis que elabora el docente al interpretar críticamente textos, tomando en cuenta sus experiencias, formación y sus fundamentos. Luego reestructura y adapta contenidos que le permitirán trabajar con fluidez, creatividad y autonomía.
- **Mediación**: Proceso que busca interrelacionar formas de interacción educativa: situaciones de habla, relaciones de poder, trabajo en grupo, entre otros.
- **Evaluación**: Proceso que ayuda a la valoración de la calidad del sistema educativo, el cual le permite al docente verificar su accionar en términos del logro de sus objetivos y posibilita al estudiante visualizar la evaluación como proceso necesario en su aprendizaje.

Esta fase evaluativa se lleva a cabo mediante cuatro funciones⁵

- **Diagnóstica**: Permite determinar su estado actual.
- **Formativa**: Es la toma de decisiones para ajustar áreas problemáticas del proceso educativo.
- **Sumativa**: Permite valorar el producto final.
- **Reflexiva**: Propicia el análisis crítico y retroalimenta la práctica educativa.

Este proceso propicia una actitud del docente para desarrollar autonomía intelectual en la búsqueda de información a través de diferentes medios.

Modalidades de Capacitación

Pueden utilizarse diversos modelos que propicien una interrelación entre los participantes creando espacios para el intercambio de experiencias, que integren

⁵ MEP. Marco de Referencia y Directrices para la Evaluación en el Sistema de Educación Formal. Normas básicas del proceso educativo. MEP, San José, Costa Rica. 1995. P. 12.

teoría y práctica, con el objetivo de alcanzar aprendizajes significativos, que permitan hacer de la capacitación un elemento de movilidad social y desarrollo profesional.

Estas capacitaciones pueden desarrollarse bajo las siguientes modalidades:

- **Presencial:**

Es la más implementada por el MEP, es el desplazamiento de los capacitandos hasta un determinado Centro de Estudios donde comparten directamente con el profesor capacitador. Es frontal y unidireccional, con pocas posibilidades de crear diálogo e intercambio de necesidades y expresiones entre los especialistas y los capacitandos.

Por la forma como se ha utilizado es poco flexible (Horarios rígidos, asistencia obligatoria con lecciones magistrales). Su cobertura es escasa y ocasional ya que la limitan los recursos disponibles.

- **A Distancia:**

“Es la posibilidad de una persona de educarse o capacitarse desde su casa, lugar de trabajo o comunidad, sin necesidad de desplazarse o asistir a clases a una institución educativa de manera permanente”⁶. Se dan sesiones de trabajo presenciales cada quince días o una vez al mes, donde no es obligatoria la asistencia.

Este modelo permite la auto y mutua capacitación evitando su atomización, descoordinación e incongruencia.

Algunas de sus limitaciones son el poco contacto entre capacitados y participantes, evitando el intercambio de experiencias; no hay respuesta inmediata de dudas; lo que provoca una parcial contextualización de las relaciones entre contenido, técnicas didácticas y estrategias metodológicas, desaprovechándose materiales y medios audiovisuales de muy buena calidad.

- **Mixta:**

Es una mezcla de la presencial y a distancia porque retoma el concepto de la distancia en cuanto a un proceso en que el estudiante toma de su tiempo familiar, laboral, entre otros, para atender las lecciones, y la presencial porque hay un tiempo obligado de asistir a lecciones.

Esta modalidad permite combinar el trabajo individual de cada estudiante con ayuda grupal de tutores el día definido para los encuentros.

⁶ Op. Cit. Pág. 36-37.

Los encuentros serán como un recurso generador de conocimientos facilitadores del aprendizaje personal, del intercambio de experiencias y generadores de un aprendizaje significativo.

El éxito de una capacitación está determinado por la utilización eficiente de métodos y técnicas que desarrollen el aprendizaje. Los métodos deben ser participativos, e interactivos surgidos de un diagnóstico regional y una realidad nacional.

Se propone que las capacitaciones sean realizadas en cada región tomando en cuenta el propio contexto, o fuera de ella utilizando la infraestructura del MEP.

Un proceso de capacitación debe contar con recursos necesarios tanto materiales, tecnológicos, humanos, de infraestructura y financieros que se requieren para satisfacer las necesidades que implica el desarrollo de cualquier programa. Debe apoyarse con material impreso y audiovisual, fomentando con ello la creatividad y promoviendo el desarrollo del pensamiento.

En las capacitaciones debe existir una etapa de seguimiento, la cual lleve implícita una evaluación y requiere que se realicen ajustes para realimentar el proceso. Este seguimiento debe ser continuo, de modo que sirva no solo para ajustar objetivos sino también para sistematizar conocimientos.

Para tener más claridad de lo que es capacitación hemos creído necesario definir algunos conceptos que se usan indiscriminadamente o se confunden con este término.

Formación docente: Es un proceso a largo plazo, complejo que requiere una gran cantidad de conocimientos y destrezas, donde no todos pueden ser adquiridos en el tiempo que dura la formación inicial, y además porque como resultado del propio trabajo en el aula surgirán constantemente nuevos problemas con los que los educadores habrán de enfrentarse.

Actualización: Es el proceso de formación permanente que busca renovar el desempeño profesional del educador tanto en los aspectos académicos como en los técnicos y pedagógicos referidos a su especialidad o campo de trabajo.

Formación permanente: Son los procesos de capacitación y actualización.

Capacitación: Es un proceso de formación permanente que se efectúa a lo largo del ejercicio profesional del docente que busca la eficiencia y eficacia de los actos educativos, proporcionándole al docente conocimientos e instrumentos necesarios, que le permitan resolver sus necesidades académicas, metodológicas, curriculares y de contenido en general.

Asesoramiento: *“Es una práctica en sí misma, contradictoria, porque fue creada para dar al docente un servicio que no había pedido. Un servicio que institucionalizaba un modelo tradicional de concebir el conocimiento para la enseñanza, ajeno al docente y a las instituciones educativas.*

“Cuando las administraciones educativas crearon los asesoramientos, en lugar de preguntar a los docentes que querían, construyeron un sistema fuera de éstas. Como consecuencia se ha producido una situación paradójica y los discursos y prácticas de apoyo al docente han traído consigo la inhibición de éste convirtiéndolos así en receptores pasivos”⁷

Metodología:

Para llevar a cabo esta investigación, fue necesario determinar las necesidades de capacitación que tienen los docentes en Estudios Sociales; también las expectativas que tenían ellos como educadores y el MEP acerca de las actividades de capacitación como organización, estrategias, técnicas didácticas que se deben utilizar para poder llevar a cabo una actividad, para ello hemos estructurado una investigación cualitativa de diagnóstico que consta de un cuestionario a docentes de Estudios Sociales, (véase cuadro No.1) entrevistas al asesor específico, al Jefe de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Enseñanza de Heredia y a la Directora Ejecutiva del Centro Nacional de Didáctica (CENADI).

Es necesario aclarar que por razones operativas y dado que en Costa Rica los problemas de los docentes de Estudios Sociales tienden a ser comunes en todo el país, se ha considerado que la región de Heredia nos puede brindar la información básica requerida para el estudio.

La fase para recolectar la información, se obtuvo del cuestionario dirigido a docentes de Estudios Sociales. Posterior a ello se realizaron entrevistas a los asesores y a la directora del Centro Nacional de Didáctica para determinar las necesidades y expectativas de la capacitación desde la óptica ministerial.

Análisis de Fuentes:

Para desarrollar el tema de capacitación se trabajará con fuentes primarias y secundarias, fundamentándonos en bibliografía que apoye nuestros puntos de vista, según los objetivos planteados.

Las fuentes primarias proceden de la información del diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado a docentes en la Enseñanza de los Estudios Sociales. Así también, se entrevistaron a las Asesoras Específicas, al Jefe de Desarrollo Educativo y a la Directora Ejecutiva del Centro Nacional de Didáctica.

⁷ Garman, John. *Critical discourses on teacher development* Toronto, Canada 1995, p.12.

Para recolectar la información de los docentes el cuestionario se estructuró en tres apartados: Información general, capacitación y metodología, recursos y material didáctico.

Las fuentes secundarias consultadas procederán de la investigación bibliográfica del análisis de varios libros, entre los cuales tenemos.

- ◆ Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Una Educación con calidad y equidad, Madrid, España, 1998.

Este libro nos reveló la necesidad de la capacitación ante los cambios científicos y tecnológicos que vive la sociedad.

- ◆ Alfaro Salas, Ana. Análisis filosófico de las Políticas Educativas en Costa Rica. El caso de la Educación Pública. (1960-1975). Tesis de Licenciatura en Filosofía, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, 1985.

Dicha tesis nos ha permitido ampliar los antecedentes que han abierto las puertas a los proyectos de capacitación, ya que explica claramente la política educativa a partir de 1950 y con ello los cambios sociales, económicos, políticos y culturales que acontecen en nuestra sociedad en procura de mejorar el sistema educativo.

- ◆ Por último. Zavala Núñez, Oscar. Algunas ideas sobre la forma de modernizar los Estudios Sociales en la Segunda Enseñanza Costarricense. Tesis de Licenciatura. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, 1959.

Esta tesis nos habla sobre el papel que cumplen los Estudios Sociales en la enseñanza costarricense, cuáles son sus objetivos y algunas medidas técnicas y administrativas para mejorar la asignatura.

Al concluir la recopilación de información, procederemos a triangular la información de los docentes, asesores específicos e indagación teórica para determinar las características, la superación de problemas y la propuesta de salida dada la confrontación de los tres elementos.

Al mismo tiempo también se presentarán cuadros comparativos acerca de las definiciones de capacitación que se desprende de la consulta hecha a diferentes funcionarios involucrados directa o indirectamente con la capacitación.

Para tal efecto realizamos el análisis de la información obtenida y para facilitar la interpretación de la misma, ésta se presentará en tres cuadros con su respectiva representación gráfica manejando básicamente cantidades en números relativos.

CUADRO # 1
CENTROS EDUCATIVOS Y CANTIDAD DE DOCENTES
A LOS QUE SE LES APLICÓ EL CUESTIONARIO ACERCA
DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DEL COLEGIO	NO. DE PROFESORES DE ESTUDIOS SOCIALES	PROFESORES QUE CONTESTARON EL CUESTIONARIO
Colegio: Ingeniero Manuel Benavides	5	3
Liceo de Heredia	5	5
Colegio Técnico de Heredia	5	3
Colegio Nocturno Alfredo González Flores	5	3
Liceo Los Lagos	4	4
Total	24	18

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para profesores de Estudios Sociales, circuitos 01-02 de la Dirección Regional de Heredia

Estado de la cuestión

Las asesorías específicas, universidades y otras instancias han realizado acciones de capacitación a educadores con temáticas generales u otras que en su momento oportuno tuvieron significancia, pero que adolecieron de continuidad y sistematización.

De ahí, que los procesos de capacitación a educadores se hayan concentrado en el CENADI (Centro Nacional de Didáctica) ente ejecutor y coordinador del proceso que desde 1989 inició acciones de capacitación.

El esfuerzo que realiza el MEP por capacitar no es suficiente, ya que el CENADI no cuenta con los departamentos en diferentes especialidades o materias para atender las necesidades de capacitación que demandan los docentes. Por esta razón a los Modelos de Capacitación se les puede señalar los siguientes problemas:

- No existe por parte del Estado un programa de formación permanente para el educador y los centros de educación superior solo brindan formación inicial.
- Falta coordinación entre universidades, instituciones parauniversitarias y el MEP.
- Dificultad de acceso de educadores respecto del lugar donde se desarrollan las actividades de formación permanente.

- Problemas económicos para asistir a congresos, seminarios o capacitaciones.
- Dificultad para producir materiales educativos que respondan a los avances en didáctica y pedagogía.
- Falta de voluntad política para impulsar un proceso de formación permanente.
- Falta un diagnóstico actualizado de las necesidades de capacitación.
- Falta presupuesto económico.
- Se carece de un programa de capacitación en el nivel nacional para las diferentes especialidades o diferentes materias.

I APARTADO DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN

En el desarrollo de este apartado se analiza la información obtenida, de la aplicación del cuestionario hecho a docentes de Estudios Sociales, la entrevista aplicada a los funcionarios del Ministerio de Educación Pública, propiamente a la Directora de Desarrollo Educativo, a la asesora específica, ambas de la Dirección Regional de Heredia y a la Directora del Centro Nacional de Didáctica (CENADI) encargada de realizar y administrar los procesos de capacitación.

Concepto de Capacitación según Ministerio de Educación Pública

Se visualiza que el concepto de capacitación es entendido de muy diversas maneras, no es homogéneo ya que se ajusta a las necesidades y al desempeño de las funciones de cada institución.

Según la asesora específica de Estudios Sociales capacitación es: *“un proceso de formación permanente que realizan las personas en sus diferentes áreas de su especialidad para profundizar, ampliar, complementar su formación específica”*⁸.

Para la Directora de Desarrollo Educativo la capacitación es proveer de insumos o conocimientos a los docentes en cada una de las materias: *“Yo pienso que había que hacer en algún momento una diferencia entre capacitación y asesoramiento. Porque me parece que asesorar es un proceso más rápido, mientras que capacitar es un proceso que lleva más tiempo, o sea, es una acción compleja y planificada, yo creo que nosotros nos limitamos a dar pequeñas dosis que son más que todo asesoramientos.”*⁹.

⁸ Entrevista realizada a la Asesora de Estudios Sociales de la Dirección Regional de Heredia.

⁹ Entrevista realizada a la Directora de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Heredia.

Para la directora de CENADI *“es darle al docente los instrumentos, mecanismos, materias que se necesitan para mantenerlo actualizado, para poder desarrollar adecuadamente su labor en el aula, es un apoyo constante que debe darle el Ministerio”*.¹⁰

Las capacitaciones como se han desarrollado por parte del Ministerio de Educación Pública, no dan oportunidad de que exista reflexión, ya que suele estar dirigido en gran parte por la costumbre, la tradición y la rutina, y a veces, algún grado de coherción, especialmente si está sujeto a los imperativos de una política curricular.

Para transformar las capacitaciones, es fundamental concebir la formación como una acción integral, permanente y continua que comprenda los procesos de capacitación y actualización del docente, así como la valoración de actitudes, aptitudes y las experiencias mismas que se presentan en el transcurso de la vida profesional del educador.

No obstante, la formación profesional se concibe como un proceso por el cual las universidades acreditan y titulan a los educadores y por capacitación, el CENADI la entiende como el proceso permanente y continuo que busca la eficiencia y la eficacia de los actos educativos, proporcionándole al docente conocimientos e instrumentos necesarios que le permitan resolver sus necesidades académicas, metodológicas, curriculares y de contenido en general.¹¹

Con respecto al concepto de capacitación, podemos observar que de las entrevistas realizadas ninguna se apoya en fuentes secundarias para dar su opinión debido quizás a que el MEP desde el nivel más alto, no se ha preocupado por definirla, simplemente lo que se ha hecho es dar lo que se ha llamado capacitación en “cascada”, es decir, bajar la capacitación nivel por nivel hasta llegar al educador sin aclarar el significado de la misma.

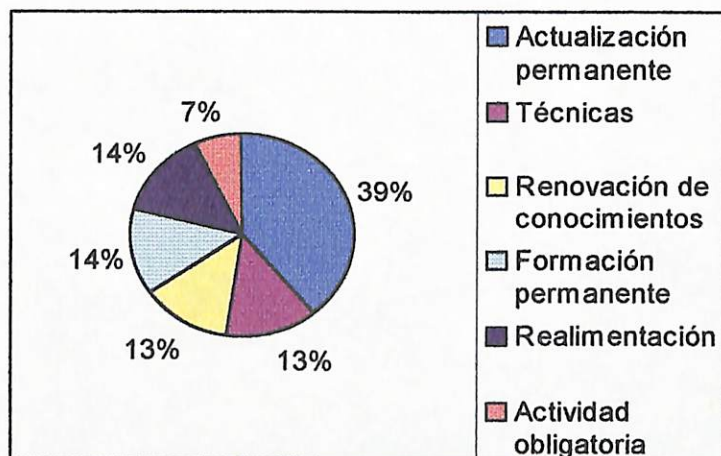
¹⁰ Entrevista realizada a la Directora de CENADI.

¹¹ Op. cit p. Pág. 45.

2 CONCEPTO QUE TIENEN LOS DOCENTES DE CAPACITACIÓN.

En el siguiente gráfico se analiza la información obtenida de los docentes y asesores de Estudios Sociales al aplicárseles el diagnóstico de necesidades de capacitación y su concepto acerca de la misma.

GRÁFICO 1
CONCEPTO QUE TIENEN LOS DOCENTES DE CAPACITACIÓN
CIFRAS RELATIVAS



Fuente: Diagnóstico y entrevistas sobre necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales.

En este gráfico utilizamos porcentajes para representar el concepto que tienen los docentes del significado de capacitación.

Tenemos que un 39% responde que la capacitación es actualización permanente entendida como una renovación constante de la labor educativa; un 14% señala que es una técnica para brindar herramientas es decir, diversas maneras para organizar estrategias y metodologías.

Un 13% añade que es una renovación de conocimientos, entendida como una constante adquisición de nuevos conocimientos. Un 14% señala que es formación permanente es decir, un proceso que dura a lo largo del ejercicio profesional.

Un 13% dice que capacitación es retroalimentación, es decir, es un constante trasiego de conocimiento; y un 7% añade que es una actividad obligatoria entendida como aquella a la cual su asistencia es fundamental.

Podemos deducir entonces que no existe un concepto claro de lo que es capacitación, ya que no hay un punto de convergencia entre los mismos, lo que demuestra que los docentes tienen una noción endeble de lo que es capacitación pues sus posiciones son diferentes entre sí. ¿Cómo podemos pretender que

aprovechen significativamente una capacitación cuando sus puntos de vista son tan diferentes?.

Cuando se retoman estos conceptos podemos visualizar que los docentes y asesores no tienen un concepto homogéneo de capacitación. Los docentes definen capacitación como sinónimo de actualización permanente, las asesoras señalan que esta consiste en proveer insumos y conocimientos a los docentes y la directora de CENADI (Centro Nacional de Didáctica) opina que es darle al docente *“instrumentos necesarios y mecanismos de apoyo para laborar integralmente”*.¹²

Las definiciones de capacitación dadas fueron muy variadas, estas dependían de las necesidades y expectativas de cada uno de los funcionarios. Aún así, todas mantienen un hilo conductor en cuanto a adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y técnicas para poder desarrollar adecuadamente la labor que realizan los docentes en el aula.

No hay duda que las capacitaciones que realiza el MEP para los docentes no han llenado las expectativas y necesidades de estos, pues están lejos de suplir las demandas que los educadores sugieren.

Cada participante llega a recibir capacitación con significados diferentes esto debido a que responden a una experiencia de capacitación distinta, como lo demuestra el cuadro No. 1, referido al significado de capacitación, donde no existe una homogeneidad desde el nivel central (MEP) respecto a la conceptualización de capacitación.

Estas afirmaciones son producto de la triangulación de los cuestionarios pasados a docentes de Estudios Sociales.

El siguiente cuadro da una visión más general del concepto de capacitación y los diversos elementos que la componen según el diagnóstico realizado a los docentes y entrevistas hechas a los asesores.

¹² Entrevista a la Directora del Centro Nacional de Didáctica CENADI-MEP.

CUADRO No. 2 CONCEPTUALIZACIÓN DE CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN COMO:	DIRECTORA DE CENADI	ASESORA DE HEREDIA	DIRECTORA DE DESARROLLO EDUCATIVO	PROFESORES
Actualización permanente	X		X	X
Técnicas para brindar herramientas				X
Renovación de conocimientos				X
Formación permanente		X		X
Actividad obligatoria				X
Dar instrumentos necesarios	X		X	
Mecanismos para estar actualizados	X			
Proveer de insumos y conocimientos			X	X
Retroalimentación		X		X

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales y entrevista realizada en el nivel central. Año 2000.

En términos generales, podemos decir que el Ministerio de Educación Pública, no se ha preocupado por dar los lineamientos generales de lo que se debe entender por "capacitación" y realiza capacitaciones sin un previo diagnóstico de necesidades de capacitación.

Las personas encargadas de realizar este proceso los facilitadores no han recibido la inducción necesaria para desarrollar la capacitación, y realizan el proceso como mejor les parece y en muchas ocasiones improvisando.

No existe ninguna unificación de criterios. Podemos decir que el MEP entiende por capacitación como el bagaje de conceptos; y principios generales en el ámbito didáctico y de contenidos, con una escasa contextualización de las necesidades profesionales del docente en el ámbito del salón de clases, por eso muchos docentes piensan que la capacitación es una actividad obligatoria, a la cual se debe asistir sin cuestionamiento alguno, ya que requiere una asistencia estricta, esto lo demuestra el gráfico No.1, acerca del concepto que tienen los docentes de la capacitación.

Dentro de los procesos de capacitación se analizan diferentes elementos entre ellos las modalidades de capacitación existentes. A continuación se analizan las preferencias de los docentes, asesores y directora de CENADI de las modalidades empleadas en los procesos de capacitación.

3- PREFERENCIA DE LOS FUNCIONARIOS CONSULTADOS ACERCA DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

En el siguiente cuadro se definen algunas modalidades que se deben tomar en cuenta para capacitaciones, y cual de ellas prefieren los docentes de Estudios Sociales, así como para las asesoras y la Directora de CENADI. Esto lo podemos reflejar de la siguiente manera:

**CUADRO No. 3
PREFERENCIA DE CAPACITACIÓN**

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	DIRECTORA DE CENADI	DIRECTORA DE DESARROLLO EDUCATIVO	ASESORA DE HEREDIA	PROFESORES
Presencial	X		X	
Distancia		X		
Mixta (presencial y a distancia)				X

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales y entrevistas realizadas a las asesoras y al nivel central. Año 2000.

Los docentes prefieren recibir cursos de capacitación en modalidad Mixta (presencial y a distancia) y presencial porque hay un tiempo obligado de asistir a lecciones, combinando con ello el trabajo individual, con ayuda grupal establecida por los tutores.

Sin embargo, las asesoras y la Directora del CENADI expresan que el tipo de capacitación más gustado es el presencial, en donde los capacitandos se desplazan a un determinado centro y reciben la capacitación frontal y unidireccional.

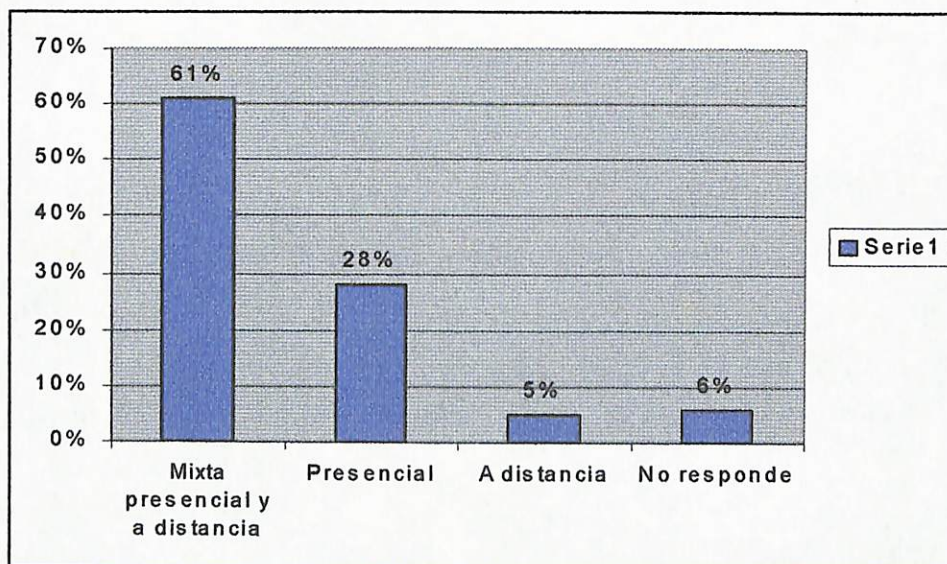
Este tipo de capacitación permite abaratar costos y atender un número importante de capacitandos (de 40 a 50 por sesión) para masificar la cobertura de la misma.

Otro aspecto importante es lo reflejado por el cuadro No.2 cuyo análisis se deduce que cada instancia consultada tiene preferencia por una modalidad diferente de capacitación y no se planifican los cursos pensando en desarrollar procesos de autoevaluación, autoeducación, la capacitación no tiende a mantener o propiciar el trabajo colectivo y el desarrollo grupal.

En el siguiente gráfico se observa como se desglosa la preferencia que tienen los docentes para recibir cursos de capacitación.

En el siguiente gráfico se observa como se desglosa la preferencia que tienen los docentes para recibir cursos de capacitación.

GRÁFICO # 2
Modalidades que prefiere el docente recibir
en un proceso de capacitación
Cifras relativas 1999



Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales.

Un 61% expresa que les agrada la modalidad mixta (presencial y a distancia), un 28% dicen que es mejor la presencial. Un 5% que es más eficiente a distancia, y por último un 6% no responde a su preferencia.

Sin embargo, las capacitaciones que ha realizado el MEP, han seguido el modelo de cascada, donde primero las reciben asesores, directores de institución, y por último el docente. Hecho constatado en la entrevista realizada a la directora de CENADI, cuando se refiere al concepto de cascada que utiliza el MEP

“Para mi debe darse una capacitación con especialistas, y no como generalmente se hace, que es hacer réplicas, con una o dos gradas pero al fin réplicas, son pocos los docentes que están capacitados directamente por especialistas”¹³

¹³ Entrevista a la Directora Ejecutiva del Centro Nacional de Didáctica del Ministerio de Educación Pública. Año 2000.

La directora Ejecutiva de CENADI nos señala que las capacitaciones no son innovadoras, sino que se repiten constantemente debido a improvisación y falta de planeamiento. Se refiere también al proceso de gradas aludiendo al modelo de cascada utilizado por el MEP. Estas gradas implican el proceso de comunicación (réplicas) de la información que se da desde las instancias decisorias o centrales, para pasar al ámbito de las asesorías (otra grada o escalón) y de ahí bajar la información a los docentes. Al decirse que hay réplica, entendemos este concepto como una repetición de los datos, sin una adecuada contextualización, según el ambiente educativo de que se trate.

Otro aspecto que nos llama la atención es por ejemplo, lo que expresa la directora de Desarrollo Educativo de Heredia en relación a cómo han realizado capacitaciones en la Región y bajo qué modalidad.

“No hemos delimitado la capacitación porque lo que hacemos es una capacitación presencial, llamada por así decirlo “un apaga incendios”, lo que tenemos es una mañana de tiempo o un día, pero a veces con condiciones que no son las mejores para realizarlas”¹⁴. Tomamos esta metáfora “un apaga incendios” porque de acuerdo a la entrevista realizada a la Directora de Desarrollo Educativo de Heredia; los supuestos profesionales de capacitación han sido improvisados.

Lo que se ha hecho es tomar información a sabiendas de que para realizar esta labor se necesitan conocimientos administrativos, psicológicos, pedagógicos, etc. Para el Ministerio de Educación Pública ha sido suficiente con dar el qué del principio, la teoría, el fundamento de las cosas, pero ha hecho falta el para qué, lo mismo que una apropiada mediación didáctica y metodológica.

Por otro lado, se han perdido experiencias valiosas por no documentar, no dar seguimiento, no retroalimentar las capacitaciones. Se ha convertido el escaso tiempo de la capacitación en un elemento de competencia y se está pagando con creces la velocidad e improvisación que se maneja en el ámbito central. Al no sistematizarse los procesos se pierden experiencias que podrían mejorar los procesos de toma de decisiones y la calidad de las capacitaciones. Al no existir documentación que testimonie lo que han sido las capacitaciones es difícil palpar aciertos, lagunas o errores cometidos, y crear una etapa de retroinformación que mejore cualitativamente la actividad desarrollada.

¹⁴ Entrevista a la Directora de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Heredia. Año 2000.

En la mayoría de las capacitaciones lo que se ofrece son discursos teóricos totalmente desfasados y con prácticas poco estimulantes, que no mejoran sustancialmente la práctica educativa¹⁵.

Los educadores consultados están anuentes a recibir capacitación bajo una modalidad mixta (presencial y a distancia) y no exclusivamente presencial en donde un especialista o asesor en el "modelo cascada"¹⁶ da directrices, propone procedimientos, persuade y dirige un proceso para resolver problemas, sin pensar en la viabilidad del mismo y en la especificidad de los centros educativos.

De las entrevistas realizadas a la asesora específica, al jefe de Desarrollo Educativo y a la Directora del CENADI podemos señalar que el MEP diseña un sistema de capacitación dependiendo casi siempre de las políticas educativas de los gobiernos de turno, sin tener una continuidad que fortalezca una capacitación integral, proyectada a largo plazo.

El seguimiento, debe darse en las actividades de capacitación llevando implícito acciones de evaluación y permitiendo realizar ajustes para realimentar el proceso. Este seguimiento debe ser continuo, de modo que sirva no solo para ajustar los objetivos de la capacitación, sino también, para sistematizar conocimientos acerca de la forma en que los docentes están aplicando las destrezas adquiridas dentro del aula.

Las capacitaciones deben orientarse acerca de qué enseñar, cuándo y a través de qué de no ser así, cada día están más alejadas de los personajes centrales de las aulas: el profesorado y el alumnado.

Además, es urgente renovar creativamente las capacitaciones, esclarecer sus objetivos, trascender los contenidos, los recursos didácticos y aspectos psicopedagógicos de los Estudios Sociales, para conformar un modelo integral de capacitación.

Esto lo podemos reflejar en el siguiente cuadro relacionado con las definiciones y elementos que deben estar presentes en las capacitaciones.

¹⁵ Arguedas, Mayra. **Mod. de Cap. Curricular. Una experiencia costarricense.** CENADI-MEP. San José, Costa Rica 1993 p.41.

¹⁶ Modelo de cascada es el modelo utilizado por el MEP; consiste en ir bajando la capacitación a diferentes niveles hasta llegar al docente como último elemento.

CUADRO No. 4
CUADRO RESUMEN DE LAS DEFINICIONES DE CAPACITACIÓN

PERSONAS ENTREVISTADAS Y DIFERENTES AUTORES	DEFINICIÓN	ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LA DEFINICIÓN		
Directora del CENADI	Darle al docente los instrumentos necesarios y mecanismos para estar actualizados, es un apoyo constante que debe dar al MEP.	Actualización permanente	Dar instrumentos necesarios	Mecanismos para estar actualizados
Directora de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Heredia	Proveer de insumos y conocimientos a los docentes, o sea, actualización permanente.	Dar insumos necesarios	Actualización permanente	
Asesora Pedagógica de Estudios Sociales de la Dirección Regional de Heredia.	Proceso de formación permanente que realizan las personas en sus diferentes áreas de su especialidad.	Formación permanente		
Profesores de los Circuitos 01 y 02 (Liceo Los Lagos)	Capacitación es actualización permanente en donde se utilizan técnicas para brindar herramientas de renovación, realimentación de conocimientos para un formación permanente. Además que las capacitaciones en muchos casos es de asistencia obligatoria.	Actualización permanente	Técnicas para brindar conocimientos herramientas Renovación de conocimientos	Formación permanente Actividad obligatoria Retroalimentación
Autores de diferentes libros Carolyn Wilson	Capacitación como sinónimo de entrenamiento que conduce a los educadores a controlar o a conducir cambios. Supone que el educador debe de estar en un constante adiestramiento, permitiendo así, dominar nuevos conocimientos, actitudes y habilidades.	Entrenamiento adiestramiento	Nuevos conocimientos	Actitudes habilidades
Abrahan Paín	La capacitación es vista en función de las prioridades establecidas para alcanzar objetivos operativos, a fin de planificar el conjunto de acciones y ponerlas en marcha.	Objetivos operativos	Planificación de acciones	

Fuente: Elaborado por las autoras.

4 METODOLOGÍA, RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO

En el siguiente apartado se recogen y analizan los criterios de la Asesora Específica, de la Directora de Desarrollo Educativo y de los docentes respecto a técnicas metodológicas, objetivos, temáticas desarrolladas en las capacitaciones, así como también de la calidad de los materiales.

CUADRO No. 5
METODOLOGÍA Y MATERIAL DIDÁCTICO USADO
EN LAS CAPACITACIONES

ELEMENTOS METODOLÓGICOS	ASESORA ESPECÍFICA	DIRECTORA DE DESARROLLO EDUCATIVO	PROFESORES
Técnicas metodológicas	Se prefieren conferencias con especialistas	Se da carencia de todo tipo de material	Han sido poco apropiados, poco útiles
Correspondencia entre objetivos y temáticas desarrolladas.	No hay correspondencia entre objetivos y temáticas desarrolladas en la mayoría de las veces	Las temáticas desarrolladas difieren de los objetivos algunas veces.	Los objetivos no coinciden con las temáticas desarrolladas.
Calidad de materiales	Buen material generalmente.	Buen material por lo general	Han sido apropiados
Contenido material impreso	Es sencillo, con vocabulario apto para muchachos	Tiene vocabulario sencillo	No es apropiado, poco útil.
Materiales entregados a docentes	Que sean aplicados a los estudiantes	Lo han aplicado al aula inmediatamente	Poco apropiados

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para profesores de Estudios Sociales y entrevistas realizadas a nivel central. Año 2000.

Del análisis de esta información se desprende que los docentes sienten que las capacitaciones no han cumplido con los objetivos esperados y al contrario no se da la correspondencia entre estos y los contenidos. La metodología empleada no es la mejor y tampoco los materiales obtienen una calificación óptima. Criterios que fundamentan una deficiente calificación para las capacitaciones ofrecidas.

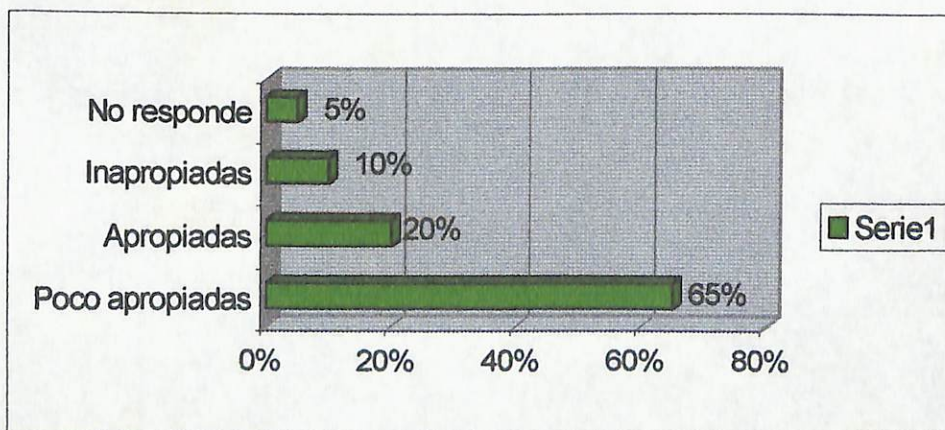
Además como podemos observar, las asesoras entran en contradicción, ya que la Asesora Específica plantea que una buena técnica a utilizar es la conferencia directa con especialistas, mientras la Directora de Desarrollo Educativo en muchas ocasiones comenta que las técnicas pueden ser muchas y de bastante innovación, pero que en realidad la carencia de recursos las limita en el desarrollo de las mismas, debido a que el MEP no les da los recursos necesarios para poder desarrollar y apoyar el trabajo que ellas están realizando.

Como ya se esbozó la correspondencia entre los objetivos y temáticas desarrolladas según los docentes no coinciden. Lo mismo sucede con las Asesoras pues comentan que pese a la carencia de los materiales ellos sienten que no se da correspondencia. En la mayoría de los casos no existe coincidencia entre objetivos y temáticas desarrolladas porque estos están predeterminados por los funcionarios del MEP dedicados a la capacitación.

Esto indica que no existe un diagnóstico previo de las necesidades reales que tienen los docentes en materia de capacitación. Al no haber un diagnóstico se consume la concepción cortoplacista del MEP, en donde se perciben capacitaciones aisladas y no con un seguimiento continuo y sistemático como se debiera hacer. En cuanto a la calidad de los materiales tanto los docentes como los asesores expresan que ha sido buena, ya que le ha facilitado el desarrollo de la labor docente en el aula. Lo anterior se puede evidenciar en el comentario que hace la Asesora Específica, destacando la labor que han tenido los asesores nacionales en la materia de Estudios Sociales que en su programación, han dedicado parte a la producción de materiales que han sido llevados a los educadores quienes los han recibido de buena manera¹⁷

En el gráfico # 3 podemos observar que la metodología, recursos y material didáctico empleado en las capacitaciones no ha reflejado el buen desempeño de la mismas.

GRÁFICO # 3
METODOLOGÍA, RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO
DADOS EN CURSOS DE CAPACITACIÓN
Cifras relativas 1999



Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales y entrevistas realizadas al nivel central. Año 2000.

¹⁷ Entrevista realizada a la Asesora de Estudios Sociales de la Dirección Regional de Heredia. Año 2000.

útiles para el desempeño docente, sólo el 20% concibe que han sido apropiados, lo cual es bastante bajo si lo comparamos con el dato anterior. Un porcentaje del 5%, el cual es muy bajo, no respondió a este cuestionamiento.

En conclusión los docentes que han recibido capacitaciones parecen no estar satisfechos con la metodología, recursos y material didáctico que les ha proporcionado el MEP en los cursos de capacitación.

El éxito de una capacitación, está determinado por una utilización, eficiente de métodos y técnicas que involucren a los participantes y fortalezcan el desarrollo del aprendizaje. Su adecuado empleo facilita y realimenta el aprendizaje construido en las capacitaciones.

Los métodos deben ser participativos e interactivos, surgidos de las necesidades, diagnosticadas, para permitir la reflexión, análisis crítico y la resolución de los problemas de la realidad educativa.

Las técnicas deben ser variadas, participativas, vivenciales, fortalecidas con experiencias sencillas y agradables, que favorezcan el proceso de aprendizaje y que guarden coherencia con los objetivos propuestos.

Es importante que la capacitación no sea tratada como la simple acumulación de estrategias para la adquisición de conocimientos aislados y esporádicos, sino como el desarrollo de un proceso permanente de aprendizaje que conlleve a la formación integral de los educadores.

Conviene tener presente que estas metodologías deben considerar dos niveles: *“Un primer nivel que propicie la aprehensión de los conocimientos concretos y la consecución de un cambio de actitud hacia el aprendizaje y un segundo nivel en el que “el aprender haciendo” es fundamental.* En esta segunda etapa la aplicación de una pedagogía en la que se utilice una metodología activa y participativa, hace del aprendizaje un proceso dinámico y atractivo para el que aprende.¹⁸ Si el ejemplo se brinda en las capacitaciones, es seguro que el docente se motivará aún más para fomentar un aprendizaje dinámico y significativo en el salón de clases.

Por lo tanto, es importante recalcar que la capacitación debe mejorar el crecimiento personal y profesional de los docentes y directamente enriquecer su labor educativa.

¹⁸ Vidaorreta. Ma. de los Angeles “Organización de los procesos de capacitación”. PROMECE-MEP. Costa Rica. 1998, p.9.

II APARTADO. PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN

La educación no es una situación pertinente a una época determinada; el enseñar y el aprender se convierten en procesos cotidianos que conllevan a la autonomía intelectual y al desarrollo de las destrezas necesarias para aprender a aprender permanentemente.

No obstante, es necesario desarrollar habilidades y destrezas para conformar un verdadero proceso de enseñanza-aprendizaje; para ello, se invierten esfuerzos, tiempo y recursos para estructurar un modelo de actualización y capacitación del personal.

Es importante destacar que la capacitación no puede ser tratada como la simple formulación de estrategias para la adquisición de conocimientos aislados y esporádicos; sino como el desarrollo de un proceso permanente de aprendizaje que conlleve a la formación integral de los seres humanos.

Al desarrollar el presente trabajo se han indagado las necesidades de capacitación que tienen los docentes de Estudios Sociales y con este fundamento se ha estructurado una propuesta de un Modelo de Capacitación que intente satisfacer las necesidades y prioridades de los educadores, tomando en cuenta que la capacitación busca mejorar la preparación personal y profesional de los docentes, favoreciendo con ello su desempeño laboral.

Las capacitaciones deben tomar en cuenta varios aspectos que son prioridades de los docentes; entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- 1- La existencia de un programa de capacitación permanente del educador por parte del Estado.
- 2- La coordinación entre centros universitarios y el Ministerio de Educación Pública.
- 3- La descentralización de las actividades de capacitación, porque se considera a cada instancia del MEP como responsable de detectar, atender y resolver sus propias necesidades de capacitación, dando permanencia y continuidad a sus planes.
- 4- La utilización eficiente y responsable de los recursos.
- 5- La organización de los programas de capacitación, tomando en cuenta la heterogeneidad de la población.
- 6- El surgimiento y empleo de un proceso de realimentación y seguimiento permanente y sistemático.

- 7- La existencia de voluntad política para impulsar un programa de formación permanente.
- 8- Desarrollar un diagnóstico actualizado de necesidades de capacitación en el ámbito nacional y regional, que guíe la educación permanente de los educadores.
- 9- La creación de un programa de capacitación en el ámbito nacional para diferentes especialidades o diferentes materias.

El objetivo de nuestra propuesta es elaborar un Modelo de Capacitación que contribuya de manera significativa al mejoramiento de la educación costarricense.

Bajo esta perspectiva nuestra propuesta responderá, a las necesidades e intereses que tienen los docentes de Estudios Sociales y que esperan satisfacer en los cursos de capacitación.

En el diagnóstico que hemos realizado se observaron las siguientes necesidades que serán el pilar fundamental para crear un Modelo de Capacitación para docentes en la Enseñanza de los Estudios Sociales:

- Debe elaborarse un diagnóstico que parta de las necesidades de los profesores de Estudios Sociales, para que las capacitaciones se ajusten a dichas necesidades.
- El MEP debe diseñar un programa de capacitación a largo plazo.
- Las capacitaciones deben ser impartidas por especialistas y directamente al educador.
- Se deben determinar criterios coherentes de capacitación como respuesta a las necesidades que demanden los educadores.
- Se debe promover cursos de capacitación que incentiven el interés de los docentes.
- Se deben introducir métodos, técnicas innovadoras y estrategias metodológicas para enriquecer los cursos de capacitación.
- Las capacitaciones no deben ser aisladas, debe de dárseles seguimiento.
- Capacitar frecuentemente y en diversos temas.
- Se debe ampliar el tiempo de las capacitaciones.
- Se debe de enfatizar en la calidad del material de apoyo para las capacitaciones.

-Debe existir coordinación entre MEP-Oficinas Centrales y Direcciones Regionales.

-Debe darse capacitaciones en todas las instituciones educativas del país.

Para finalizar cabe resaltar que el sistema educativo necesita modificar y renovar las prácticas educativas para buscar el mejoramiento en la calidad educativa y lograr garantizar la significatividad del aprendizaje.

El quehacer docente no puede concentrarse en la mera transmisión de saberes acumulados, sino que requiere de sujetos capaces de desarrollar en los alumnos habilidades y destrezas para convertirse en protagonistas de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por esto, al indagar y conocer acerca de la realidad nacional en el ámbito educativo creemos que es importante nuestra propuesta de un modelo de capacitación, para contribuir con un problema que se arrastra desde hace años.

Existen una serie de variables que a manera de estrategias y procedimientos deben considerarse para el logro óptimo de las capacitaciones:

1- Modalidad de capacitación a utilizar:

En una capacitación se pueden utilizar diversos modelos que permitan resolver a los docentes sus necesidades académicas. Desde este punto de vista se diferencian tres etapas:

A "Nivelación: Responde a aquellas capacitaciones que permitan llevar a los docentes a dominar un mínimo de conocimientos y poseer ciertas aptitudes y actitudes indispensables para su desempeño profesional.

Estos cursos permitirán reforzar aquellas áreas del conocimiento específico, así como aspectos metodológicos y utilización de recursos didácticos.

B "Actualización: Son programas de capacitación que le permitirán al docente explorar nuevos campos del conocimiento, ofreciendo renovar su desempeño profesional tanto en aspectos académicos, como en los técnicos y pedagógicos, preparándolos para futuros cambios.

C "Profundización: Son capacitaciones que permitirán al individuo especializarse en determinada área adquiriendo conocimiento, habilidades y destrezas que incidan en el éxito laboral docente".¹⁹

En la primera fase la capacitación se centrará en atender las necesidades y deficiencias detectadas en las áreas del conocimiento, dominio del contenido, así como en aspectos metodológicos, técnicos y uso de los recursos didácticos.

¹⁹ El Sub. Nac. de Desarrollo Prof., formación-capacitación CENADI-MEP. Costa Rica, 1993 p.34.

En la segunda fase es importante que los educadores participen en un proceso de análisis de su entorno desde el cual llevan a cabo su práctica, por medio de la actualización y profundización.²⁰

2- Tiempo para la capacitación

El éxito de una modalidad de capacitación está condicionado por múltiples factores; uno de ellos es el tiempo en que se imparte la capacitación, por eso se debe escoger tomando en cuenta las necesidades de los capacitandos, las políticas vigentes respecto a la utilización del tiempo lectivo o bien la legislación que sobre este aspecto esté en vigencia.

Se pretende que paulatinamente los docentes obtengan un mejor aprovechamiento de las capacitaciones brindadas.

3- Métodos, técnicas y estrategias

La desconcentración de los programas de capacitación amerita poner en práctica metodologías innovadoras. El éxito de una capacitación está determinado por la utilización eficiente de los métodos y técnicas que favorezcan su desarrollo.

Los métodos deben ser participativos e interactivos surgidos de las necesidades diagnosticadas en cada región y de las realidades nacionales. Las técnicas deben ser variadas, participativas, vivenciales y fortalecidas con experiencias, y que guarden coherencia con los objetivos propuestos, que procedan de ser posible, del aporte de los propios educadores o docentes que asisten a las capacitaciones,²¹ para que estos se sientan sujetos protagónicos de la capacitación. Podemos observar en el siguiente cuadro ejemplos sobre algunas técnicas que se pueden utilizar en cursos de capacitación para docentes de Estudios Sociales.

²⁰ Op-cit. P. 36.

²¹ Op. Cit. p.59.

CUADRO # 6 TÉCNICAS PARA CAPACITACIÓN

TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN
Discusión dirigida	Permite el intercambio de conocimientos, experiencias, ideas acerca de un determinado tema.
Representación de papeles	Consiste en la representación vivencial de una situación específica.
Experiencia aplicada	Esta consiste en el análisis de una situación educativa a la que hay que buscarle solución.
Especialista en acción	Es una técnica que consiste en la exposición, por parte de especialistas sobre un tema determinado.
Clase innovadora	Es una técnica que consiste en la presentación o demostración de algún tipo de habilidad intelectual y/o motora innovadora.
Compartiendo ideas	Consiste en reunir un pequeño grupo de personas para que libremente expresen sus ideas sobre un tema específico.
Cadena de palabras	Se trata de una técnica que posibilita la interpelación de conceptos a partir de su propia experiencia.
La carta informativa	Esta técnica se aplica para obtener información diagnóstica o de evaluación final de un asunto.

Fuente: Vidaorreta, Ma. de los Ángeles. Organización de los procesos de Capacitación. PROMECE-MEP. C.R. 1998. Pág. 25.

En cuanto a las estrategias que deben seguirse en las capacitaciones, se basarán en una metodología eminentemente participativa y acorde con los requerimientos científicos y tecnológicos de la época.

Para los Estudios Sociales, como lo mencionamos anteriormente, se deben desarrollar y poner en práctica técnicas metodológicas encaminadas a fortalecer la habilidad y destrezas y desarrollar una auténtica construcción de pensamiento que permita:

- a) Impulsar la experimentación y el descubrimiento en lugar de la repetición memorística.
- b) Promover el uso de estrategias metodológicas que le permitan al docente desarrollar en el aula temáticas diferentes.

Además es necesario que los docentes de Estudios Sociales propicien el desarrollo de habilidades en sus alumnos como por ejemplo:

- a) Habilidad de observación*
- b) Habilidad de ordenamiento*
- c) Habilidad para Clasificación jerárquica*
- d) Habilidad de razonamiento analógico*
- e) Habilidad de razonamiento espacial²²*

²² Chavarría, Sonia. *Hacia nuevos horizontes del pensamiento*. MEP. Programa Desarrollo del Pensamiento. San José, Costa Rica, 1998 p.1-9.

Algunas de estas habilidades las podemos observar en el siguiente cuadro donde se definen y describen.

**CUADRO # 7
SINÓPTICO DE HABILIDADES**

HABILIDAD	DESCRIPCIÓN
Observación	Es un proceso mental que facilita descubrir las características de los objetos o situaciones a través de los sentidos. Ejemplo: El estudio de los diferentes períodos de la historia universal.
Ordenamiento	Se toman en cuenta los objetos y las situaciones que le son afines al ser humano y se pueden acomodar a los criterios a) Situaciones o sucesos b) Objetos o fenómenos. Ejemplo: La medición del tiempo.
Clasificación jerárquica	Es un proceso mental que consiste en separar un conjunto de objetos en clases y subclases. Además esta habilidad desarrolla, aumenta la eficiencia del pensamiento deductivo. Ejemplo: Elaboración de mapas conceptuales.
Razonamiento analógico	Permite establecer o analizar relaciones de orden superior entre conceptos, hechos o situaciones pertinentes a uno o más conjuntos. Ejemplo: Temas geográficos.
Razonamiento espacial	Esta relacionado con la forma de ver al mundo. En esta habilidad se explotará la capacidad de orientarse en el terreno real, en los mapas y mediante otros instrumentos como la brújula. Ejemplo: Lectura de mapas

Fuente: Chavarría, Sonia. Hacia nuevos horizontes del pensamiento. MEP. Programa de Desarrollo del Pensamiento. San José, Costa Rica, 1998. Pág. 10.

4- Sedes:

Se propone que las capacitaciones sean realizadas en cada región con el propósito de aprovechar los recursos existentes y se tome en cuenta su contexto.

5- Evaluación

Dentro de las actividades de capacitación se deben llevar acciones de evaluación que permitan realizar ajustes para realimentar el proceso. Evaluar las capacitaciones no debe ser una acción aislada sino recurrente, que permita realizar ajustes necesarios durante el procesos de capacitación.

La evaluación de la capacitación debe ser sistemática y metódica y ante todo, efectuarse durante el proceso de capacitación de manera simultánea que permita verificar en que grado se están logrando los objetivos y llenando las expectativas generales.

La continua evaluación permite abrir un espacio de retroalimentación, en donde se corrige y se estructuran los aspectos que muestran debilidad, fortaleciendo con ello el proceso, permitiendo que la capacitación cumpla con el objetivo deseado.

Una etapa de evaluación debe cumplir con las siguientes características:

“Integrada: Es parte fundamental de un proceso de capacitación

Continua: Constantemente atiende las necesidades que surgen.

Específica: Se convierte en respuesta al propósito para el que se diseñó.

Significativa: Visualizada como información, nuevos conocimientos que realimenten el proceso de aprendizaje.

Personalizada: Permite autoevaluación a nivel individual y grupal.²³

Así mismo la evaluación implica actividades de:

- **Corto plazo:** Entendida como aquella información específica acerca de procedimientos en términos de utilidad inmediata y se lleva a cabo después de terminada una actividad de capacitación.
- **Mediano plazo:** Cubre períodos estratégicos, permite determinar la aplicación realizada por los aprendizajes, enmarcada dentro de un período comprendido entre uno y tres meses.
- **Largo plazo:** Realizada en períodos superiores a tres meses, pretende realizar los ajustes que requieren futuras capacitaciones.” El período de evaluación que hemos considerado más apto para nuestra propuesta es a mediano y largo plazo, ya que durante los mismos permitirán observar, analizar y obtener conclusiones acerca de las jornadas de capacitación, permitiendo retroalimentar las acciones que necesiten refuerzos o cambios y fortalecer las que den buenos resultados.

6- Seguimiento:

Debe apoyarse en la información obtenida por medio de cuestionarios, entrevistas, encuestas y observaciones, realizadas a los capacitandos por distintas instancias del MEP durante y después de cada jornada de capacitación.

El análisis de la información obtenida y el criterio de las personas involucradas, facilita que se emitan juicios de valor acerca de la calidad de las capacitaciones.²⁴ Para lograr esta transformación se recomienda desconcentrar los programas de capacitación siguiendo el siguiente esquema:

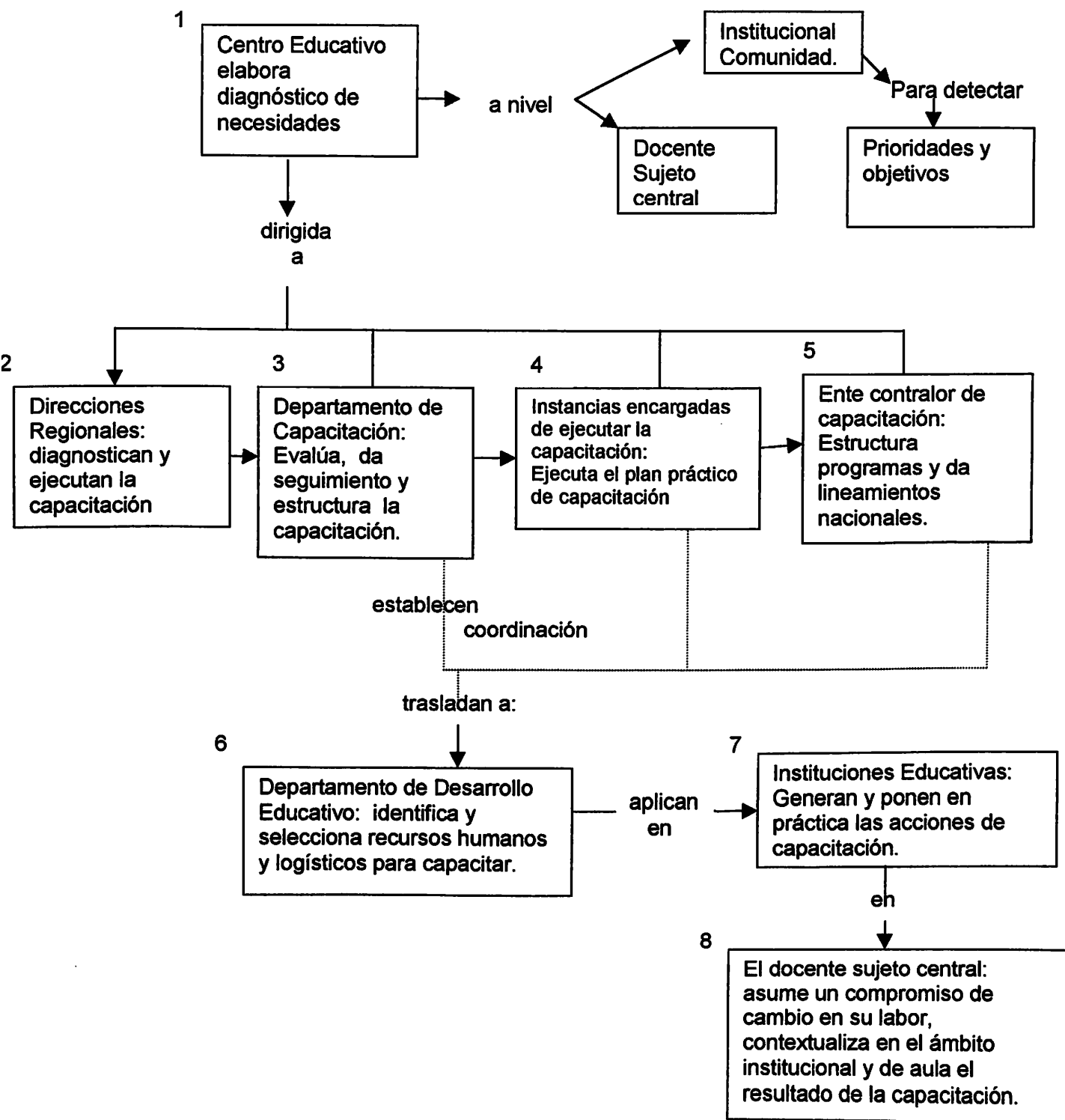
1. Instituciones Educativas
2. Direcciones Regionales
3. Departamento de Capacitación
4. Instancias encargadas de ejecutar la capacitación
5. Ente contralor de Capacitación
6. Educador

²³ Vidaorreta, María de los Angeles. **Org. de los Proc. de Cap. PROMECE-MEP.** San José, Costa Rica, 1998, p. 44.

²⁴ Op.Cit. 1993, p. 38.

A continuación se traza un bosquejo u organigrama de las interrelaciones que deben existir entre las diferentes instancias involucradas en el proceso de capacitación, mencionadas.

8- ORGANIGRAMA PROCESO DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN



A continuación se describen las funciones de las instancias y sujetos que conforman el Organigrama.

1- Instituciones Educativas.

Son las encargadas de elaborar el diagnóstico tanto para docentes como a nivel institucional con la finalidad de detectar las necesidades de capacitación y establecer prioridades.

2- Direcciones Regionales.

Según las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional las Direcciones Regionales elaboran un calendario regional de capacitaciones, en donde se evaluará a corto plazo las actividades de capacitación, proponiendo nuevas modalidades de capacitación y estrategias sugeridas por los capacitandos y los expertos que atienden el aspecto. En este aspecto de las modalidades se dará preferencia a la capacitación mixta que es la más apreciada por los educadores.

3- Departamento de Capacitación.

Ubicado en CENADI, evaluará y dará seguimiento a los procesos de capacitación y mantendrá un canal de comunicación con las regiones educativas, coordinando y dará asesoramiento técnico para mejorar la calidad de las capacitaciones. Le corresponderá también definir las políticas nacionales de capacitación así como la logística y asignación o disposición de recursos financieros y humanos para efectuar las capacitaciones.

Estructurará un perfil básico del capacitador de manera que exista una adecuada contextualización del recurso humano utilizado, para que las universidades públicas y privadas, así como especialistas de otras instituciones públicas y privadas y asesores específicos tengan claras sus funciones.

4- Instancias encargadas de ejecutar la capacitación.

Serán Universidades públicas y privadas, especialistas de organismos gubernamentales y no gubernamentales e instancias del MEP. (PROMECE, SIMED).

Estas instancias estructurarán un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas en cada etapa de capacitación que realmente el proceso, previo diagnóstico realizado en las instituciones educativas acerca de las necesidades de capacitación, en conjunto con la Direcciones Regionales y el Departamento de Capacitación.

5- Ente contralor de capacitación.

Dará los lineamientos generales para la supervisión de las capacitaciones con el propósito de que cumplan con la política educativa nacional vigente.

Estaría formado por la Directora de CENADI, el Director de Educación Académica, Director de Educación de Adultos, Director de Educación Técnica y el Director del Departamento de Capacitación así como también un representante de las Universidades Estatales.

Mantiene estrecha coordinación con las Direcciones Regionales, dando lineamientos básicos de la capacitación.

6- Departamento de Desarrollo Educativo.

Será la instancia encargada de seleccionar los recursos disponibles a través de un banco de datos y además brindará apoyo logístico a las capacitaciones.

Estaría formado por la Directora o Director de Desarrollo Educativo así como también de cada asesor específico de materia de las Regiones Educativas.

7- Instituciones educativas.

Son las encargadas de poner en práctica acciones de actualización y promueven las tareas de auto y mutua capacitación, así como elegir la modalidad de preferencia, que tienen los docentes para cursos de capacitación.

Estaría constituido por el Director o Directora de cada centro educativo, como también de su Comité Técnico Asesor.

8- El Educador

*“Es el sujeto central de los procesos de capacitación, debe asumir un compromiso de cambio en su labor, contextualiza en el ámbito institucional y del aula el resultado de la capacitación con su perfeccionamiento y actualización permanente”.*²⁵

²⁵ Op.Cit. 1993, p.45.

El siguiente cuadro nos resume las diferentes etapas de la propuesta del Modelo con el objetivo de que se tomen en cuenta para futuros procesos de capacitación.

CUADRO # 9 SIPNÓTICO DE LAS ETAPAS DEL ORGANIGRAMA

NO. DE ETAPA	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CADA ETAPA
I. Centro Educativo	Son las encargadas de elaborar el diagnóstico, para el docente y a nivel institucional y comunitario con el fin de detectar las necesidades de capacitación.
II. Direcciones Regionales	De acuerdo al diagnóstico institucional elaborarán un calendario regional de capacitación proponiendo nuevas modalidades de las mismas.
III. Departamento de Capacitación	Ubicado en el CENADI. Evaluará, dará seguimiento y mantendrá un canal de comunicación con las regiones educativas coordinando y dando asesoramiento técnico para mejorar la calidad de la capacitación.
IV. Instancias encargadas de ejecutar la capacitación	Estructurará un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas en cada etapa de capacitación sea alimentando el proceso.(realimentando)
V. Ente contralor de capacitación	Dará lineamientos generales para la supervisión de las capacitaciones. Estaría formado por la Directora de CENADI, el Director de Educación Académica, Director de Educación de Adultos, Director de Educación Técnica y el Director del Departamento de Capacitación así como también un representante de las Universidades Estatales.
VI. Departamento de Desarrollo Educativo	Elaborará un banco de datos para seleccionar los recursos humanos disponibles en las capacitaciones. Estaría formado por la Directora o Director de Desarrollo Educativo así como también de cada asesor específico de materia de las Regiones Educativas.
VII. Instituciones Educativas	Pone en práctica acciones de actualización para promover la auto y mutua capacitación. Además la modalidad de preferencia que tienen los educadores para recibir cursos de capacitación. Estaría constituido por el Director o Directora de cada centro educativo, como también de su Comité Técnico Asesor.
VIII. El Educador	Es el sujeto central de los procesos de capacitación debe asumir un compromiso de cambio contextualiza en el ámbito institucional el resultado de la capacitación.

Fuente: Adaptado por las autoras, basándose en el organigrama.

Con la aplicación de los procesos señalados en el cuadro resumen anterior se fortalecerán capacitaciones ya que se formulan lineamientos, políticas y proyectos para orientar los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento de personal docente y técnico, evitando por el contrario, la improvisación y carencia de planificación, que en ocasiones responde a la falta de crear dependencias con funciones y objetivos específicos.

Un diagnóstico previo es fundamental para el éxito de una capacitación, ya que comprenderá un estudio nacional, regional, subregional, zonal e institucional, que permitirá cubrir las necesidades de formación y capacitación que se requiere, llevando a una sólida planificación.

Las capacitaciones como lo expresa la Directora de Desarrollo Educativo deben tener objetivos claros y precisos y responder a un diagnóstico de necesidades para establecer prioridades de capacitación.

En las capacitaciones debe darse coordinación entre el ente Central de la Educación (que para el caso específico es el MEP) y las universidades; ya que éstas en la mayoría de las ocasiones aportan el recurso humano para capacitar.

Las universidades deben conocer los lineamientos nacionales de capacitación para una relación directa y acorde a las necesidades de los docentes.

Estratégicamente debe existir coordinación entre Directores y Asesores Regionales, ya que ellos diagnosticarán las necesidades de capacitación de las diversas regiones y con base en ellas se diseñarán los talleres y seminarios de capacitación.

El Equipo Regional de Capacitación deberá conocer la realidad económica, social y cultural de la zona a capacitar; para así, adecuar la capacitación acorde a la realidad zonal de una institución educativa y su cuerpo de docentes.

Las capacitaciones deben ofrecer diferentes modalidades, en especial la mixta que se detectó como preferida en el diagnóstico aplicado a docentes.

Con esta modalidad se combinará el trabajo individual de cada capacitando con el grupal facilitado por los tutores de acuerdo con los horarios definidos para los encuentros.

Los encuentros serán una vez al mes, y deben considerarse como un recurso generador de conocimientos facilitadores del aprendizaje personal, del intercambio de experiencias y generadores de un aprendizaje significativo.

Otro aspecto fundamental para una capacitación es el tiempo, este debe estar condicionado por múltiples factores, además debe buscarse la manera de aprovechar las capacitaciones brindadas y evitar la pérdida de lecciones durante el curso lectivo.

En toda capacitación debe entregarse material impreso que sirva de apoyo al docente en su desempeño en el aula. Dicho material didáctico debe ser apropiado y útil para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

Las capacitaciones deberán aplicar, por teoría pedagógica, el constructivismo, en donde el docente sea creador directo de su propio aprendizaje, constructor de técnicas y metodologías que le faciliten llevar la capacitación al aula.

Los espacios de capacitación deben constituirse en verdaderos espacios de construcción de técnicas, metodologías y estrategias pedagógicas, que de ser posible, deben ser también producto de la combinación entre lo que establece el currículum prescrito (procedimientos de los programas de estudio) y lo que la vivencia o teoría práctica del docente en el salón de clases le confirma como experiencia válida. De esta manera se desarrollarán actividades teórico-exploratorias: tipo laboratorio pedagógico.

El modelo de capacitación propuesto tendrá las siguientes características:

- 1- **Continuo:** Respeta la continuidad de las políticas del MEP no variando cuando cambien las autoridades políticas. Deberá de ser lo más independiente que pueda de los cambios de gobierno, con el objetivo de superar la tendencia cortoplacista.
- 2- **Integral:** Deberá abarcar intereses, actitudes, valores, conocimientos y creencias de los docentes, así también responderá a las necesidades del sistema educativo actual.
- 3- **Activo y dinámico:** fundamentará el uso y aplicación de técnicas didácticas activas que permitan renovación y conformen un nuevo estilo de la labor realizada en el aula.
- 4- **Periódico:** Las capacitaciones constantes periódicas y permanentes, desarrollando un proceso de seguimiento, evaluación y retroalimentación; y no una serie de sesiones aisladas.
- 5- **Participativo:** Tomará en cuenta la opinión de los docentes y sujetos involucrados en el proceso, para fomentar un intercambio de experiencias y conocimientos.
- 6- **Se basará en prioridades:** Elaborará un diagnóstico de necesidades que permita extraer las prioridades en torno a las capacitaciones, de modo que asegure la pertinencia y significación de las mismas.

8 Perfil actual del capacitador o facilitador

El error en las capacitaciones ha tenido que ver frecuentemente con el capacitador o asesor, ya que no ha sido la persona idónea para llevar a cabo la actividad asignada.

La situación actual plantea la necesidad de capacitación de los docentes, tendiente a producir un educador capaz de responder de manera adecuada, a las necesidades presentes y de contribuir activa y exitosamente a la actualización de los Estudios Sociales.

Al referirnos al perfil del capacitador debemos señalar que este deber ser la persona facultada para habilitar el desempeño en un área específica haciendo más fácil el desarrollo de un fin.

El asesor* como especialista en enseñar procesos de aprendizaje debe estar capacitado para usar teorías disponibles al respecto y métodos educativos para satisfacer las necesidades de formación planteadas por los procesos de cambio, tales como: promover el aprendizaje desde la experiencia, organizar actividades de apoyo profesional mutuo, formular metas de aprendizaje y usar los recursos técnicos y humanos disponibles. El asesor debe dar cuenta de las funciones: cómo, cuándo, a quién y para qué asesora.

*“Un consultor o asesor curricular debiera estar en condiciones de combinar un doble eje en su formación y en su actuación: conocimientos de contenidos, y sobre todo, de procesos a través de los que aquellos pueden ser puestos en relación con el currículo, con el contexto escolar, su cultura, estructuras, tareas y funcionamiento y con los profesores como agentes educativos más directamente implicados en la enseñanza aprendizaje con los alumnos. Un asesor parece estar llamado a ser más un colaborador, un facilitador de procesos, creador de capacidades y de autonomía que un técnico especialista que aspire a incidir sobre la escuela y los profesores con su bagaje particular de conocimiento, procedimiento y técnicas”.*²⁶

Quien imparte las capacitaciones debe ser una persona con un bagaje de conocimientos integral conocedor de la realidad regional con la cual trabaja. Así también debe coordinarse que las capacitaciones lleguen directamente a los educadores que son los más necesitados de las mismas.

La falta de un buen facilitador hace que las capacitaciones sean monótonas y aburridas en la mayoría de los casos, carentes de técnicas y metodologías apropiadas para el buen funcionamiento en las aulas.

Así también, debido a la falta de especialistas en capacitación, se carece de capacitaciones continuas y del seguimiento de las mismas en detrimento de un proceso de enseñanza aprendizaje que satisfaga las necesidades nacionales.

*Las funciones del asesor son establecidas por directrices que van a proponer los procedimientos y a dirigir el proceso de resolución de problemas. El asesor dependiendo de la instancia central o regional involucrada, debe dar cuenta de las funciones como, cuándo, a quienes y para qué asesora es un simple ejecutor de directrices ministeriales y pautas a seguir. La forma de capacitar: frontal, bancaria y poco flexible.

²⁶ El asesoramiento a Centros Educativos. Estudio evolutivo de los equipos psicopedagógicos de la comunidad de Madrid. Editorial Comunidad de Madrid, Madrid, España. 1992, p. 38.

A continuación se describen algunos aspectos negativos que se consideran importante mencionar en cuanto al desempeño del Asesor dentro del MEP.

- No se ve al asesor como un facilitador y orientador del aprendizaje.
- No se ve la Asesoría como una práctica centrada en procesos.
- La asesoría no se ve como una fuente de reconstrucción social del conocimiento.
- El Asesor no contextualiza la Asesoría como un proceso comunicacional.
- Se percibe un desconocimiento total del papel de la Asesoría dentro de la estructura del Ministerio de Educación Pública.
- No se percibe la asesoría como un proceso dinámico.
- No se promueve el proceso de enseñanza-aprendizaje de una manera crítica y reflexiva.²⁷

Cabe mencionar que se debe revalorizar la figura del Asesor de Estudios Sociales pues constituye un elemento clave, dinámico y esencial en la consecución del proceso de capacitación.

8.1. Perfil básico del capacitador según el modelo propuesto

La situación actual plantea la necesidad de capacitación de los docentes, tendiente a producir un educador capaz de responder de manera adecuada a las necesidades presentes y de contribuir activa y exitosamente a la actualización de los Estudios Sociales.

El asesor como especialista en enseñar procesos de aprendizaje debe estar capacitado para usar teorías disponibles al respeto y métodos educativos para satisfacer las necesidades de formación planteadas por procesos de cambio.

El capacitador deberá ser una persona con un bagaje de conocimientos integral, conocedor de la realidad regional nacional, global con la cual va a trabajar. Un buen especialista será capaz de romper metodologías y técnicas monótonas y aburridas; y sentará las bases para dinamizar las acciones de capacitación.

²⁷ Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional formación-capacitación CENADI-MEP. Costa Rica 1993 p. 47.

A continuación se presentan algunas características personales necesarias para el desempeño eficiente del capacitador:

- A) Dominar diversas técnicas de comunicación, saber adaptarlas al tema, a la situación, a su personalidad y al grupo.
- B) Estimular y garantizar la participación activa de los capacitandos.²⁸
- C) Fomentar el espíritu crítico, analítico y luchador de los capacitandos.
- D) Dominar el diagnóstico de necesidades e intereses del docente para responder con mayor formación a las mismas.

Para llevar a cabo una capacitación idónea debe existir coordinación entre MEP-Oficinas Centrales y Direcciones Regionales en torno a quién capacita; ya que debe prepararse el personal apto para ello, el cual debe tener una conceptualización de capacitación homogénea, así también, deberán recibir la respectiva preparación previa y planificada para funcionar como capacitadores; evitando con ello que se capacite personal no preparado.

- E) Debe poseer una formación humanista e integral con un amplio bagaje de conocimientos, pero que actúe como facilitador a fin de contribuir a la resolución de problemas junto con el profesorado.

Para finalizar, cabe resaltar que las capacitaciones no pueden ser aisladas; sino por el contrario deben tener seguimiento, ser participativas y contar con especialistas idóneos en la materia.

Otro aspecto que se deberá fomentar es la evaluación de las acciones de capacitación, no como acción de crítica, sino, como base para determinar debilidades y fortalezas y mejorar un plan futuro de capacitación.

Nuestra propuesta de modelo de capacitación va dirigida a definir acciones concretas de trabajo y desarrollo de las mismas.

²⁸ Op. Cit. 1993. P. 48.

III APARTADO

1- CONCLUSIONES

Del presente trabajo de investigación acerca de los programas de capacitación a docentes de Estudios Sociales se desprenden las siguientes conclusiones:

No existe un plan estructurado de capacitación a docentes en la Enseñanza de los Estudios Sociales, y los cursos de capacitación que se imparten son aislados, presenciales y con metodologías tradicionales que abarcan temas en forma superficial y parcialmente, ocasionando que la capacitación no llegue de manera continua, actualizada y permanente a los educadores.

Falta coordinación entre universidades públicas y privadas y el MEP, en donde se señalen los lineamientos principales en cuanto a la formación inicial de los docentes que requiere la sociedad. Se carece de un diagnóstico actualizado de necesidades de capacitación, que permita establecer prioridades para determinar cual es la necesidad real de los docentes ante la situación actual y los cambios tecnológicos que acontecen.

El MEP debe diseñar un programa de capacitación a largo plazo, sin importar los cambios políticos que se susciten cada cambio de gobierno que imposibilitan un buen accionar de las capacitaciones. Se carece de un programa de capacitación a largo plazo, que no se vea afectado por cambios políticos cada cuatro años.

No existe un concepto homogéneo de capacitación que facilite el desarrollo de las mismas; como queda claro en este estudio al manejar los docentes diferentes conceptos de capacitación, la directora Ejecutiva del CENADI tiene su concepto, la Jefa de Desarrollo Educativo tiene otro y las Asesoras manejan otra concepción, cada uno tiene un concepto dependiendo de sus intereses.

.Las capacitaciones disponen de poco tiempo para brindar el sustento teórico requerido, aspecto que se puede solucionar entregando previo a la capacitación el material teórico de apoyo, permitiendo que los docentes tengan un conocimiento general de lo que se va a estudiar.

.No se tiene una adecuada distribución de los recursos por parte de las Oficinas Centrales respecto a las Direcciones Regionales.

.Las capacitaciones que realiza el MEP son verticales. Los lineamientos se dan desde un nivel, jerárquico sin tomar en cuenta la heterogeneidad de la población.

.Falta un proceso de seguimiento que evalúe las capacitaciones continuamente, ya que al no sistematizarse los procesos se pierden experiencias que podrían mejorar con creces los procesos de toma de decisiones y la calidad de las capacitaciones.

En el papel como se han desarrollado las capacitaciones se han dedicado principalmente a entrenar y no a enseñar, a transmitir en una forma fría y mecánica lo que se sabe.

El no contar con objetivos claros dificulta la labor de los equipos de capacitación, por lo que no clarifica las expectativas, necesidades e intereses de los profesores, lo que permite pensar que los recursos disponibles no se están utilizando de manera óptima.

Las Direcciones Regionales se quejan del despilfarro económico que se hace en el ente central del MEP. Cuando se busca quien capacita, las Direcciones Regionales que son pequeños ministerios no cuentan con las condiciones necesarias para laborar, ya que en ocasiones no tienen el dinero ni para las necesidades básicas y a pesar de esta deficiente situación económica las Regiones tienen que preocuparse por capacitar y dar asesoramiento al grupo docente que les corresponde.

Otro aspecto que se debe considerar según las Asesoras Específicas y la Jefa de Desarrollo Educativo es quién capacita en el MEP. Estas señalan que no hay un ente encargado de coordinar las capacitaciones sino que capacitan diversos entes aislados según surja la necesidad del momento.

"Los lineamientos generales de capacitación los da la Política Educativa vigente, así también, CENADI ha sido nombrada coordinadora nacional de capacitación, esta Institución que recibe los lineamientos de los despachos, en esto se está trabajando actualmente, pero anteriormente cualquiera capacitaba, inclusive DANEA ha capacitado, quién lo creería si a esta le corresponde las labores de los comedores escolares".²⁹*

*DANEA División de Alimentación y Nutrición del Escolar y el Adolescente. Oficina encargada de administrar todo lo relacionado con el desarrollo de las labores en los comedores escolares.

²⁹ Arguedas, Mayra. Modelos de Capacitación. Una experiencia costarricense. CENADI-MEP. Costa Rica. P.31.

Las capacitaciones en el ámbito nacional han sido organizadas en cascada. Proceso en el que la información gradualmente va perdiendo su significado esencial y de esta manera al aula y al educador no llega lo más significativo de las capacitaciones.

Los educadores en su mayoría se encuentran insatisfechos con las capacitaciones porque consideran que han sido poco útiles, tanto para ellos como para los estudiantes, ya que estas no se ajustan a sus necesidades y por ende a las regiones y centros educativos a los cuales pertenecen.

También las capacitaciones a nivel teórico y práctico no conducen a la elevación de la conciencia social y a la acción social, no se trabaja para que exista una capacitación integral y además no se forma al docente para que sea tutor de su propia disciplina.

2- RECOMENDACIONES

El Ministerio de Educación Pública para lograr un cambio sustancial en el sistema de capacitación debe modificar las prácticas pedagógicas. La necesidad de renovar estas prácticas es una condición para el mejoramiento de la calidad educativa y constituye un desafío ante los cambios que se avecinan en la sociedad costarricense.

Para ello hemos considerado importante que una propuesta de capacitación como proceso, debe seguir las etapas señaladas por nuestro Modelo:

- I. Centro Educativo.
- II. Direcciones regionales.
- III. Departamento de Capacitación.
- IV. Instancias encargadas de ejecutar la capacitación.
- V. Ente contralor de capacitación.
- VI. Departamento de Desarrollo Educativo.
- VII. Instituciones educativas.
- VIII. Educador.

Al efectuar el diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes llegamos a conclusiones muy importantes, y retomándolas podemos hacer las siguientes recomendaciones:

-La principal recomendación es la puesta en marcha de un modelo de trabajo que dinamice las capacitaciones y las ponga al alcance de los docentes.

-Las capacitaciones deben ajustarse a las necesidades de los docentes, para ello se elaborarán diagnósticos de necesidades con el objetivo de priorizar necesidades, carencias y limitaciones.

-El MEP debe diseñar un programa de capacitación a largo plazo que no se vea afectado sustancialmente cada cambio de gobierno.

-Las capacitaciones deben ser impartidas por especialistas que tengan un bagaje de conocimientos integral, que respondan a un perfil establecido por el Centro de Capacitación y que sean conocedores de la realidad nacional y regional con la que trabajarán.

-Los cursos de capacitación deben introducir el uso de métodos, técnicas y estrategias metodológicas innovadoras que promuevan el interés de los participantes.

-Debe existir coordinación entre MEP-Oficinas Centrales y Direcciones Regionales, ya que se carece de comunicación constante y estos "pequeños

ministerios” no pueden funcionar correctamente porque no cuentan con los recursos necesarios. Debe existir junto a la capacitación un proceso de indagación de resultados de la misma basado en la investigación educativa. Para ello es importante sistematizar las experiencias exitosas y combinarlas con las sugerencias de los capacitandos para introducir mejoras al proceso.

-Se debe dar en cada capacitación un material impreso de calidad que sea para el docente un verdadero apoyo didáctico.

-Se deben ejecutar capacitaciones en todas las instituciones educativas del país respetando la situación zonal o regional que presente.

-Por último, consideramos importante que exista un concepto homogéneo de capacitación compartido por todo el cuerpo docente y ámbito central del MEP, para que y las capacitaciones no sean vistas de diferente manera por diversos organismos y docentes, entorpeciendo aún más su desarrollo.

Así también debe existir un ente director de las capacitaciones que las estructure a nivel central y dé los lineamientos esenciales para su funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA

ALFARO SALAS, ANA. (1960-1975) Análisis filosófico de las Políticas Educativas en Costa Rica: El caso de la Educación Pública). Tesis de Licenciatura. Universidad de Costa Rica. 1985. San José. Costa Rica.

ARGUEDAS, MAYRA. 1993. Modelos de capacitación curricular una experiencia costarricense. CENADI-Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica.

BRIONES, GUILLERMO. 1982. Métodos y Técnicas de investigación para las Ciencias Sociales. Editorial Trillas, México.

GARCÍA LAGUARDIA, J.M. 1980. Guía de Técnicas de Investigación. Editorial Serviprensa. Guatemala, Centroamérica.

MAYA, ARNOBIO. Siga usted la capacitación a distancia. Proyecto UNESCO. Países Bajos 519. Cos/10 pág. 12. San José: Ministerio de Capacitación.

Ministerio de Educación Pública. 1995. Manual del Tutor o de la tutora para la administración de la auto y mutua capacitación y de la capacitación a distancia. Editorial Varitec S.A., San José, Costa Rica.

MEP. El Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional. Formación-Capacitación. 1993. CENADI-MEP. San José, Costa Rica.

MEP. Marco de Referencia y Directrices técnicas para la evaluación En el sistema de educación formal. Normas básicas del proceso educativo. 1995. San José, Costa Rica.

MEP. Fundamentos del Departamento Nacional de Capacitación. 1997. CENADI-MEP. Costa Rica.

NILSON, CAROLYN. ¿Cómo formar a su personal?. Editorial Granica, S.A., Barcelona, España.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1998. Una educación con calidad y equidad. Editorial Granica. Madrid, España.

PAIN, ABRAHAM. 1991. ¿Cómo educar las acciones de capacitación?. Editorial Granica S.A., Barcelona, España.

Practi Libros. 1997. Redacción y ortografía. Editorial A uno A. Colombia.

VIDAORRETA BARRANTES. MA. DE LOS ANGELES. 1998. Módulo Organización de los procesos de capacitación. PROMECE, San José, Costa Rica.