



LA CAPACITACIÓN DOCENTE

DOCUMENTO DE APOYO PARA EL DISEÑO DE CAPACITACIONES

Entendemos que la capacitación, es un proceso fundamentalmente educativo de carácter estratégico que se aplica de manera organizada y sistémica, mediante el cual el profesorado activo desarrolla capacidades (conocimientos y habilidades específicas) relativas al quehacer docente. Lo que comúnmente llamamos capacitación docente corresponde a la línea formativa profesional, donde la formación inicial del profesorado se actualiza in situ continuando el impulso de competencias y capacidades inicialmente logradas. Por lo tanto, el gran aporte de la Formación Docente Continua no está en el conocimiento de algo totalmente ajeno, sino en lo mejora de lo ya aprendido con un impacto de fuste en la actividad que se realiza.

La capacitación docente inherente de la carrera profesional, continuando lo iniciado en la formación inicial del profesorado

CARRERA DOCENTE



FORMACIÓN DOCENTE INICIAL

La Educación Superior es la encargada de configurar los perfiles formativos para la docencia, es decir desarrollar las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión. En la mayoría de los casos, esta se inicia como primera carrera, sin embargo muchos profesionales dedicados a la docencia deciden una formación específica docente posterior a un trabajo en el magisterio.

FORMACIÓN PERMANENTE

Esta formación se produce durante el ejercicio docente y su propósito es una actualización de saberes que mejoran el desempeño profesional. Normalmente consiste en trayectos formativos cortos tipo cursos.



FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Se entiende la especialización como un trayecto formativo de perfeccionamiento que desarrolla nuevas competencias en un campo específico del ámbito docente. Esta toma la forma del estudio de posgrado (diplomaturas, especializaciones, maestrías y doctorados).

PASOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Para poder pensar una propuesta de capacitación, conviene considerar los siguientes puntos:

En **primer** lugar es fundamental detectar las necesidades de la organización. Para ello es preciso recurrir a la evaluación institucional, la cual muestra de manera sistemática las necesidades e intereses relativos a la formación docente continua.

El **segundo** paso es priorizar las necesidades e intereses en contexto con los objetivos institucionales. Es muy importante comprender la capacitación de cada área en sintonía con las líneas de acción de la escuela.

El **tercer** paso es definir los propósitos de la capacitación. Es deseable que estos estén expresados en términos de competencias para los docentes (no confundir con competencias a desarrollar en la formación de los alumnos). Estos deben formularse de manera clara, precisa y susceptible de evaluarse después de aplicar el programa.

El cuarto paso es elaborar el programa de capacitación. En este momento se da respuesta a los principales interrogantes de la planificación: ¿Qué? (Contenido), ¿Cómo? (Técnicas y ayudas), ¿Cuándo? (Fechas y horarios), ¿A quién? (Destinatarios), ¿Quién? (Instructor) y ¿Cuánto? (Presupuesto).

El quinto paso es ejecutar el programa de capacitación, es decir, llevarlo a la práctica.

El sexto paso es evaluar los resultados del programa. Esto debe hacerse antes, durante y después de la ejecución del mismo.

MODELO EXPLICADO DE DISEÑO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

El modelo siguiente intenta ser una orientación para quienes deseen presentar una propuesta de capacitación. El mismo puede ser ampliado o modificado, conforme a los ajustes que requiera la propuesta.

1. FUNDAMENTACIÓN

- Explicitación del posicionamiento frente al área o problema
- Puede incluir un marco teórico
- Se agregan las razones por las que se considera necesario implementar la propuesta de capacitación
- Deben describir la utilidad que aportará a la comunidad educativa



2. PROPÓSITOS (OBJETIVOS)

- Con ellos se sabe hacia dónde se dirige la capacitación y lo que se espera obtener o lograr.
- Deben ser pocos, claros y concretos,

3. RESPONSABLES

- Quién o quiénes son los responsables de la formulación del programa de capacitación y de su ejecución

4. DESTINATARIOS

- Grupo de docentes (u otros actores) a los que está destinada la capacitación.

5. TIEMPOS

- Explicación del periodo en que se realizará la capacitación

6. DESARROLLO:

N° DE ENCUENTRO:	FECHA Y HORA:
EJES TEMÁTICOS Saberes o contenido a tratar en el encuentro.	ACTIVIDADES PROPUESTAS Metodología de trabajo que se utilizará en el encuentro para el abordaje de cada temática. Pueden especificarse procedimientos, técnicas y/o actividades

7. COSTOS Y RECURSOS

- Humanos: con quienes se contará para la realización del proyecto, sus roles y funciones.
- Materiales: recursos a utilizar en la instrumentación del proyecto.

8. CRITERIOS DE ACREDITACIÓN

- Explicitación de las condiciones necesarias para acreditar el curso como aprobado (obligatoriedad de cursado, presentación de actividades, realización de tareas, etc.)

9. CARGA HORARIA ESTIMADA

- Cálculo de horas reloj presenciales, virtuales y de procesos que implique el avance y cumplimiento con los requerimientos del curso