



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR



ALCALDIA DE MAGANGUÉ
Secretaria de Educación, Cultura y Deportes
Magangué Educativa para el verdadero cambio social
“Tulio Posada Mangones”
Área de Calidad Educativa

Magangué – Bolívar
2012_2015

PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

EQUIPO RESPONSABLES DE LA SEM.

Lic. Daniel Terán Tapia
Secretario de Educación, Cultura y Deportes.

Roberto Antonio Suárez Cárcamo
Líder de Calidad Educativa.

Dra. Martha Pérez Severiche
PU Mejoramiento

Dra. Gabriela Quintana Acosta
PU Evaluación Educativa

EQUIPO INTERDISCIPLINARIO COLABORADOR.

Miembros del Comité territorial de Capacitación

Esp. Álvaro Barcha Corsi, Rep. I.E Privadas
Claudia Ramos Campo... Rep. Universidad de Cartagena
Lic. Germán Abad Vergara... Rep. Ceid
Lic. Álvaro Franco Vásquez... Rep. Asociación Directivos Docentes
Lic. Abel Hernando Vásquez Benítez, Rep Asociación Directivos Docentes

Equipo Participante de directivos docentes y Docentes.

Lic. Hugo Escaño... Coord. I. E de Cascajal
Lic. Abel Vásquez Benítez... Rector I. E Liceo Moderno Magangué
Lic. Ricardo Morris Pineda... Rector I.E de San Mateo
Lic. Miguel Arcia Aguas... Rector I.E San José N° 1
Lic. Sonia Ángel Echeverría... Rector I. E de Madrid
Lic. Rafael Rodríguez Chávez... Rector I. E San José N° 2
Manuel Sampayo Viñas... Rector I. E Manuel Atencio Ordóñez.
Lic. Humberto Jiménez Turizo ... Rector I.E de ceibal

ANTECEDENTES

El Ministerio de Educación Nacional en el marco del Plan Sectorial de Educación denominado “Educación de Calidad, camino a la prosperidad”, viene implementando entre sus políticas educativas la Calidad, como un eje definitivo en el mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje, fundamentado en la descentralización de la prestación de los servicios educativos.

Que en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 715 de 2001, el municipio de Magangué, fue certificado en el mes de Diciembre de 2002, para la prestación autónoma de los servicios educativos.

Que en su Artículo 1º del Decreto 2279 del 14 de Septiembre de 1979, regula las condiciones de ingreso, ejercicio y ascenso de los docentes y Directivos docentes, para el ejercicio de su profesión.

Que la Ley 115 del 8 de Febrero de 1994, en su Artículo 111, establece que los entes territoriales, Departamentos, Distritos y Municipio certificados hoy, deben crear un Comité de Capacitación y Formación Docente, bajo la Dirección de la Secretaría de Educación, en el cual tendrán asiento representantes de las Universidades, Facultades de Educación, Escuelas Normales Superiores y Centros Especializados en investigación de la Educación.

Que en el Artículo 20 del Decreto 0709 de Abril 17 de 1996, se ratifica la obligación de crear un Comité de capacitación e incorpora, su reglamentación, funciones específicas, mecanismo de designación y perfil de sus miembros, el periodo en que actuarán, frecuencia de reuniones, quórum, la sede de funcionamiento y demás disposiciones sobre su organización interna.

Igualmente en el Decreto 1278 de Junio 19 de 2002, en sus artículos 4, 16, 19, y 38 trata sobre la función docente, la carrera docente, escalafón y formación y capacitación docente.

Que el Municipio de Magangué, como entidad territorial certificada, y a través de la Secretaría de Educación, cultura y deportes, ha desarrollado actividades de capacitación docentes y directivos docentes en los años 2004, 2005 y 2006.

Que mediante Decreto N. 661 del 18 de Abril de 2006, emanado de la Alcaldía Municipal se creó el Comité Municipal de Capacitación y a su vez la Secretaría de Educación expidió el reglamento interno.

Con fundamento en su reglamentación el Comité Municipal de capacitación, mediante Decreto N. 1095 de 10 de Agosto de 2006, aprobó nueve (9) cursos de capacitación para docentes en ejercicio y válidos para créditos para ascenso en el escalafón y un programa de pedagogía para profesionales universitarios diferentes a licenciados.

Que en desarrollo del convenio N° 033 MEN _ UNIVALLE, nos brindó asistencia técnica en la fundamentación legal y conformación del Comité de capacitación y en la formulación del Plan de Formación Docente del Municipio.

La secretaria de Educación Cultura y deportes, a través de la Coordinación de Calidad Educativa, formuló el Plan de Formación para Directivos Docentes y Docentes con fundamento en los insumos pertinentes, entre otros se contó con Los Planes de Mejoramientos de las

Instituciones educativas, Informes de las Autoevaluaciones institucionales, los análisis y resultados de los pruebas externas (Saber e Icfes), el plan de apoyo de la Secretaria de Educación y plan Educativo Municipal 20040-2007.

JUSTIFICACIÓN

La Secretaría de Educación Cultura y Deportes Municipal, a través del área de Calidad Educativa, y en atención a las políticas educativas sobre capacitación y formación docente, se ha realizado un análisis e interpretación de las necesidades de capacitación del personal docente y directivos docente del Municipio, y se ha priorizado unos temas esenciales para la formación y capacitación de los docentes del Municipio.

Con base en el análisis y priorización de las necesidades de capacitación y formación la Secretaría de Educación de determinado la formulación del Plan de Formación y Capacitación para Docentes y Directivos docentes del municipio para 2007. el cual tienen como propósito, incidir sobre la calidad de la Educación con énfasis en el mejoramiento de los resultados de la acción educativa, el plan de Formación Permanente de Docentes y Directivos Docentes del municipio de Magangué, exigirá que las propuestas de formación tienen que ser estructuradas, continuas y organizadas, y deben responder a las necesidades pedagógicas, investigativas y disciplinarias de manera que contribuyan al fortalecimiento y cualificación del proyecto educativo institucional y en especial del servicio educativo oficial.

El Plan se constituirá en una herramienta importante para la secretaria de Educación Cultura y deportes de Magangué, mediante el cual no solo se conseguirá mejorar de manera intencionada mejorar el quehacer pedagógico de los docentes y directivos docentes, sino que permitirá también hacer seguimiento a la prestación del servicio educativo.

1. LINEAS ESTRATEGICAS PARA LA FORMACIÓN DOCENTE

- Las Necesidades de formación docente, contextualizadas y en coherencia con políticas y tendencias institucionales, regionales, nacionales e internacionales, relacionadas con la pertinencia, la competitividad: social, científica, cultural, económica.
- La formación docente debe ser permanente y continúa para facilitar el alcance y actualización del desarrollo profesional.
- La formación docente debe permitir la flexibilidad y articulación de diferentes campos interdisciplinarios.
- En el PTFD, se deben considerar las necesidades de todos los docentes, independientemente del estatuto docente que los cobije.
 - Tanto en la formación docente inicial como permanente se deben tener en cuenta líneas transversales e interdisciplinarias
 - Todos los programas de formación deben desarrollar los campos pedagógicos, disciplinar, axiológico, científico, tecnológico
 - La formación docente debe estar enfocada al desarrollo de competencias generales y específicas.

- Para las convocatorias públicas de los programas de formación docente, el comité debe definir unos protocolos que contengan los criterios para el diseño, presentación y evaluación de las propuestas.
- La formación docente debe tener criterios y estrategias de seguimiento y verificación de incidencia en el fortalecimiento institucional y en el aprendizaje de los estudiantes.
- Los comités deben de asumir su rol de asesores a la secretaría de educación

2. CARACTERIZACIÓN SOBRE CALIDAD EDUCATIVA PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

La Secretaría de Educación de Magangué, a través de sus instituciones y establecimientos educativos, hace presencia en todo lo largo y ancho de la geografía del Municipio, pues –para la vigencia 2011- se contaba con 20 Instituciones Educativas Oficiales y 27 establecimientos educativos de carácter No Oficial, estos últimos se hayan ubicados en la zona urbana.

Las 20 instituciones educativas Oficiales, están conformadas por 85 sedes en total y se encuentran distribuidas así:

Cuadro No. 10: Distribución Instituciones Educativas Oficiales

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS URBANOS		ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS RURAL		ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS URBANO/RURAL	
6		11		3	
IE	SEDES	IE	SEDES	IE	SEDES
1	2	2	1	1	5
2	4	3	2	1	3
2	6	2	3	1	7
1	7	1	5		
		2	6		
		1	10		

Fuente: SINEB DUE (corte vigencia 2011)

De las 85 sedes educativas oficiales existentes para el año 2011, 39 sedes se encuentran ubicadas en la zona urbana, es decir, un 45.88%, mientras que el 54.12% corresponde a las 46 sedes educativas ubicadas en la zona rural. De lo anterior, se deduce la dispersión que caracteriza al Municipio de Magangué.

Pruebas SABER 2009 Grado Quinto y Noveno: En lo referente a las pruebas SABER correspondiente a los grados quinto y noveno de la vigencia 2009, para el Municipio de Magangué los resultados obtenidos nos muestran que se debe Fortalecer las áreas del Lenguaje y Matemáticas.

Cuadro No. 11: Nivel de Desempeño Pruebas SABER 2009 – Grado Quinto

GRADO	ET	AREA	INSUFICIENTE	MINIMO	SATISFACTORIO	AVANZADO	TOTAL
5	Magangué	LENGUAJE	28%	48%	20%	4%	100%
		MATEMÁTICAS	60%	28%	9%	3%	100%

		CIENCIAS NATURALES	30%	56%	11%	3%	100%
	Colombia	LENGUAJE	18%	42%	29%	11%	100%
		MATEMATICAS	35%	32%	21%	12%	100%
		CIENCIAS NATURALES	18%	51%	22%	9%	100%

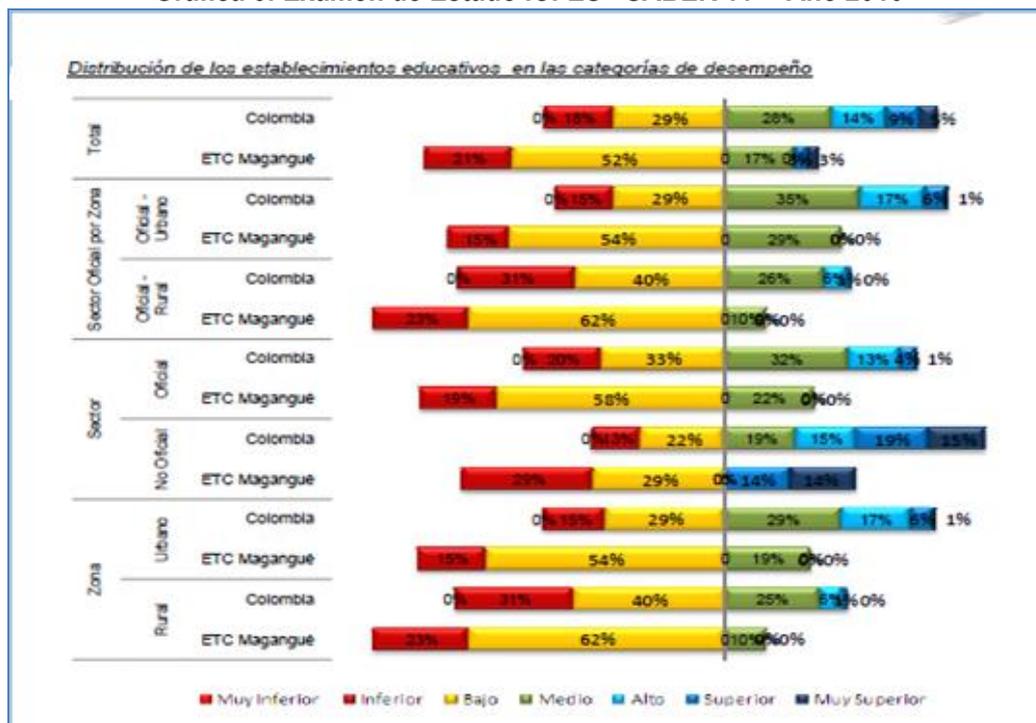
Cuadro No. 12: Nivel de Desempeño Pruebas SABER 2009 – Grado Noveno

GRADO	ET	AREA	INSUFICIENTE	MINIMO	SATISFACTORIO	AVANZADO	TOTAL
9	Magangué	LENGUAJE	24%	50%	25%	1%	100%
		MATEMATICAS	35%	53%	11%	1%	100%
		CIENCIAS NATURALES	21%	60%	17%	2%	100%
	Colombia	LENGUAJE	15%	43%	37%	5%	100%
		MATEMATICAS	20%	54%	22%	4%	100%
		CIENCIAS NATURALES	14%	52%	28%	6%	100%

Al comparar los resultados de las pruebas SABER 2009 en el Área de LENGUAJE para el grado QUINTO, entre el Municipio de Magangué y los del promedio Nacional, encontramos que la mínima diferencia entre uno y otro alcanza el 16%, mientras que la máxima llega al 21%, es decir, que Magangué concentra mayor población en los niveles INSUFICIENTE y MINIMO con un promedio que alcanza el 76% mientras el promedio Nacional -para esos mismos niveles- llega al 60%. Así mismo, para los niveles SATISFACTORIO y AVANZADO Magangué solo alcanza el 24% en los resultados, mientras que el promedio Nacional acumula un promedio del 40%. Caso similar se presenta en el resto de áreas tanto para el grado quinto, como para el grado NOVENO.

Pruebas ICFES SABER 11°. Año 2010. Al igual que lo sucedido con las pruebas SABER 2009 Grado Quinto y Noveno, las pruebas SABER 11, reflejan una mayor porcentaje de concentración de los resultados en los niveles MUY INFERIOR, INFERIOR y BAJO para la Entidad Territorial de Magangué en comparación con el promedio Nacional para esos mismos niveles, pues mientras Magangué alcanza un 73%, el promedio Nacional acumulado es solo del 47%.

Grafica 6: Examen de Estado ICFES –SABER 11° - Año 2010

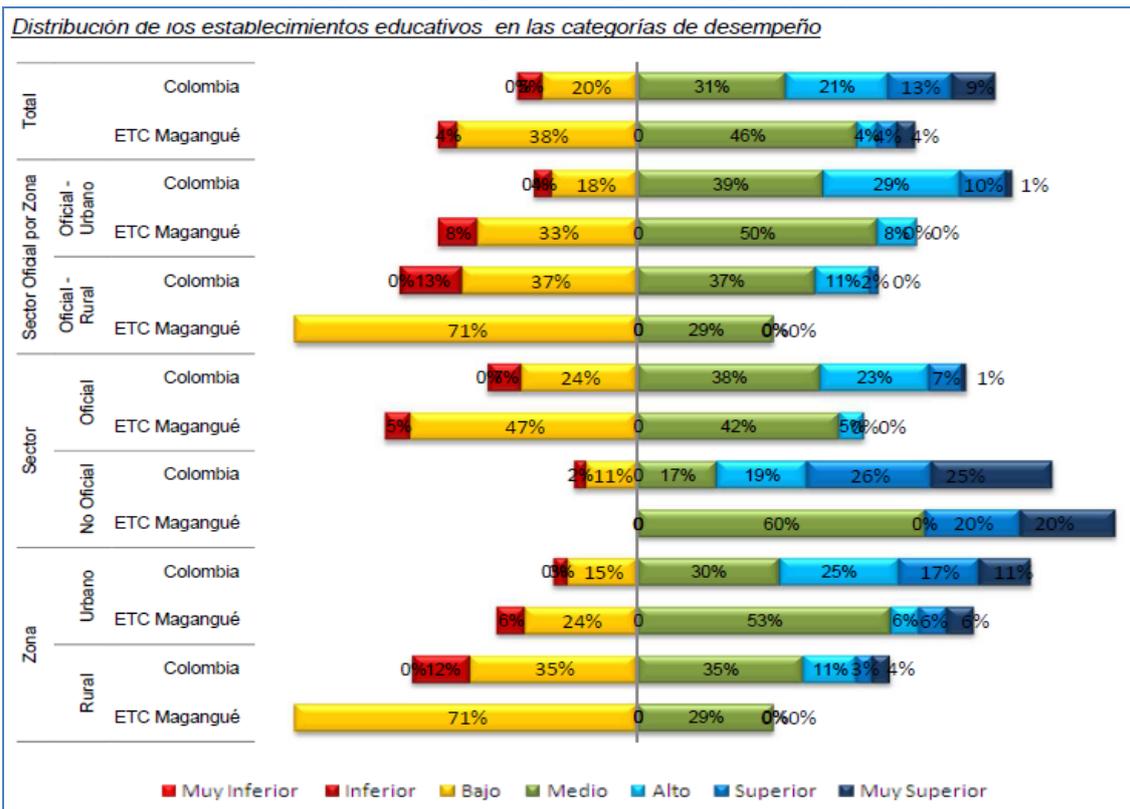


Este comportamiento es similar al realizar el análisis por zona y sector, sin embargo, si comparamos los resultados en el Municipio de Magangué por sectores Oficial y No Oficial, encontramos que el porcentaje concentrado en los niveles INFERIOR y BAJO es mayor en el Sector Oficial que en el Sector No Oficial, pero a su vez, en el Sector No oficial, se contra un 10% más que en el sector Oficial, es decir, para el primero, el porcentaje acumulado en el Nivel INFERIOR es del 29%, mientras que para el Sector Oficial es del 19%.

Es bueno anotar aquí, que el mayor número de alumnos que presentan las pruebas ICFES SABER 11, lo aporta el Sector Oficial.

Pruebas ICFES SABER 11°. Año 2011. Al analizar los resultados de las pruebas SABER 11 del año 2011, el comportamiento sigue siendo similar a lo sucedido en el año 2010, pues Magangué sigue presentando el mayor porcentaje de resultados concentrados en los niveles INFERIOR y BAJO, en comparación con el promedio Nacional, sin embargo, es de resaltar que Magangué muestra un avance en cuanto los resultados concentrados en el nivel INFERIOR pues éstos se disminuyeron considerablemente con los resultados presentados durante la vigencia 2010.

Grafica 7: Examen de Estado ICFES –SABER 11° - Año 2011



En la entidad territorial de Magangué, el personal de planta docente está distribuido, según nivel educativo así: Bachiller pedagógico, normalistas superiores, técnicos y tecnólogos alcanzan el 5,9% y los licenciados en educación el 37,8%, en otras áreas el 6,3% y con posgrado en educación el 9,2% y se encuentran distribuidos según zona los siguientes porcentajes el 59% en la zona urbana y el 41% en la zona rural. El 89,9% se encuentra en propiedad, un 8,2% en condición de provisionalidad o en una vacante definitiva.

Según niveles de enseñanza la distribución es la siguiente: preescolar 5,9%, básica primaria 16,9% y 77,1% básica secundaria. La planta docente de la entidad territorial está distribuida según la edad en los siguientes grupos: de 50 o más años el 26%, entre 41 y 50 42%, entre 31 y 40 el 29%. La distribución según régimen estatutario es la siguiente: Escalafón del 1278 .34% y el escalafón del 2276 el 66%.

El presente diagnóstico visualiza que se cuenta con una planta docente en condiciones de mejorar los niveles de calidad en los procesos de enseñanza, acompañados con estrategias de cualificación docente acorde con las oportunidades de mejora observados y dotación de recursos didácticos, materiales y técnicos.

3. CAUSAS DEL REFERENTE DE CALIDAD:

El proceso de Mejoramiento de la calidad educativa de las I.E. del Municipio se ve afectado por algunas razones que si bien, no obedecen a un estudio técnico si se pueden anotar atendiendo la experiencia de los resultados obtenidos a través de las evaluaciones internas y externas entre las que podemos anotar:

1. Los bajos resultados de las pruebas saber 5°, en las I.E. oficiales podrían darse en razón a que los alumnos son atendidos por un solo docente que desarrollan todas las

áreas y podría darse que se descuide por desinterés algunos temas específicos en algunas áreas.

2. Los bajos resultados de las pruebas saber 9 en las I.E. oficiales podrían darse en razón a que los alumnos no se evalúan con pruebas tipo ICFES , lo que los hace poco comprensivo los cuadernillos al momento de realizar las pruebas.
3. Los niveles de formación inicial de los docentes son buenos, pero son bajos en la conceptualización sobre los enfoques de competencias y su aplicación en los procesos de aprendizaje.
4. Las razones anteriores son insumos que la secretaria de Educación ha tomado para formular políticas de formación docentes, que logren superar estas oportunidades de mejora.

4. DIAGNOSTICO REFERENCIAL

Realizado el diagnostico mediante el proceso metodológico de Marco Lógico, y en mesas de trabajo en las instituciones educativas se encontraron los siguientes resultados.

1. Referentes sobre el Plan Educativo Municipal.

Débiles proceso en la gestión Escolar.

Falta de una planeación estratégica

Apatía de los docentes por su cualificación

Falta de una conceptualización clara en la incorporación de estándares curriculares.

Aplicación de tradicionales orientaciones académicas.

Baja orientación en competencia laborales

Poco uso de los resultados de pruebas SABER .

Procesos de evaluación alejados de la formación integral de los estudiantes.

2. Referentes sobre los Análisis y uso de los resultados de las Pruebas Saber e Icfes.

2.1 Promedios por debajo del promedio nacional y departamental en los resultados de las pruebas Saber.

2.2 Alto porcentaje de las instituciones en categoría baja en los resultados de las pruebas de estado.

2.3 Altas deficiencias en el manejo de competencias específicas y laborales.

3. Referentes del análisis de los resultados de las autoevaluaciones Institucionales.

3.1 Pocas evidencias de resultados de la aplicación de los Planes de Mejoramiento

3.2 Apatía de los docentes para participar en las evaluaciones y proyectos educativos institucionales.

3.3 Débil manejo en la administración del recurso humano.

3.4 Pocas acciones innovadoras en lo pedagógico por parte de los docentes.

3.5 Falta de implementación de modelos pedagógicos en los proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.6 Bajo sentido de pertenencia con las instituciones por parte de Docentes y administrativos.

3.7 Fuertes oportunidades de mejora en el uso y aplicación de las TIC.

3.8 Fuertes oportunidades de mejora en la didáctica de las enseñanzas de las diferentes áreas del conocimiento.

4. Referentes del análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño docentes y directivos docentes.

N° de EE	SOBRESALIENTES	SATISFACTORIOS	NO SATISFACTORIO
20	40%	60%	0%

5. Referentes de oportunidades de Mejora

Oportunidades de mejora	Competencias comportamentales	Promedio de resultados
2	Trabajo en equipo	65%
	Liderazgo	42.3%
Oportunidades de Mejora	Competencias Funcionales	Promedio de Resultados
2	Planeación y organización académica.	64.3%
	Pedagogía y Didáctica	67%

- ✓ Como fortalezas del análisis se encuentra las siguientes competencias Funcionales: Dominio Curricular (85.8%), Uso de recursos (83.6%), interacción con la comunidad y el entorno (76.5%).
- ✓ Como fortaleza en competencias Comportamentales: Compromiso social (72.3%), Comunicación institucional (76.9%)

5. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN POR CAMPOS

N°	GRUPOS DE OPORTUNIDADES	CAMPO DE FORMACIÓN
01	<p>1. Orientación (académica y profesional) y acción tutorial</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación en Competencias Específicas y laborales ✓ La Investigación como estrategia pedagógica. ✓ Incorporación de estándares Curriculares en los planes de estudio ✓ Interpretación, análisis y uso de los resultados de las pruebas saber. ✓ Modelos de Gestión Escolar. ✓ Legislación Educativa y Administrativa ✓ Evaluación por competencias ✓ Procesos de desarrollo del pensamiento 	Formación Pedagógica
02	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso y aplicación de las TIC's ✓ Bilingüismo ✓ Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento ✓ Lúdica y Aprendizaje ✓ Fundamentación deportiva (Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon etc) 	Formación Disciplinar

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informática Básica ✓ Manualidades y estética ✓ Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura. 	
03	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia. ✓ Desarrollo de proyectos de vida. ✓ Manejo de conflictos ✓ Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía ✓ Convivencia y desarrollo social ✓ Estrategias para el manejo del crecimiento personal. ✓ Bases psicopedagógicas de las necesidades específicas de apoyo educativo (NEE) ✓ Maltrato infantil. ✓ Estrategias motivacionales ✓ Estrategias para el desarrollo del trabajo en equipo. ✓ Proyectos de desarrollo humano. 	Formación Deontológico
04	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución. ✓ Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos ✓ Técnicas y manejo de laboratorios física, Química y Ciencias Naturales ✓ Diseño y formulación de proyectos científicos. ✓ Organización y gestión de Centros educativos ✓ Diseño y Desarrollo del currículo 	Formación en Investigación aplicada al contexto Institucional

6. PRIORIZACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN SEGÚN CAMPO DE FORMACIÓN.

Nº	OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN	CAMPO DE FORMACIÓN
01	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación en el desarrollo de competencias ciudadanas y laborales 2. Modelos de Gestión Escolar y Liderazgo. 3. Legislación Educativa y administrativa 4. Interpretación, análisis y usos de los resultados de las pruebas saber 5. Orientación (académica y profesional) y Acciones Tutoriales 6. La investigación como estrategias pedagógicas en el aula de clases 7. Incorporación de estándares curriculares en los 	Formación Pedagógica

	planes de estudio. 8. Estrategias Metodológicas para la enseñanza en la educación, jóvenes y adultos	
02	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uso y aplicación de las TIC's 2. Bilingüismo 3. Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento. 4. Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura. 5. Fundamentación deportiva ((Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon etc) 	Formación Disciplinar
03	<ol style="list-style-type: none"> 1. Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia. 2. Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía. 3. Convivencia y desarrollo social (Manejo de conflicto). 4. Estrategias para el manejo del crecimiento personal. 5. Bases psicopedagógicas de las necesidades específicas del aprendizaje educativo(NEE) 	Formación Deontológico
04	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución. 2. Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos 3. Modelos de Gestión Escolar. 	Formación en Investigación aplicada al contexto Institucional

6. OBJETIVO GENERAL.

- Construir un sistema de formación Permanente de Docentes para el Municipio de Magangué, cuyo propósito central es lograr la profesionalización y actualización a través de programas permanentes de formación para docentes y Directivos docentes en busca del mejoramiento en el desempeño del ejercicio de la docencia.

7. METAS

- Mejorar los promedios en los resultados de las pruebas saber como mínimo cinco puntos porcentuales de los promedios actuales en los cuatro años del gobierno del verdadero cambio.

- Cualificar a docentes y directivos docentes en los saberes específicos en las áreas fundamentales del conocimiento énfasis mayor Matemáticas y lenguaje.
- Implementar el programa de Bilingüismo como prueba piloto.
- Capacitar el 100% de los docentes en competencias ciudadanas y laborales.

8. INDICADORES.

$$\frac{\text{Número de docentes capacitados en los programas priorizados}}{\text{Número de docentes capacitados del Municipio según programas priorizados}}$$

9. LINEAMIENTOS GENERALES DE LAS POLITICAS PUBLICAS DEL MUNICIPIO PARA LA FORMACIÓN DOCENTE

1. CONFORMAR LA COMUNIDAD ACADÉMICA DE LA EDUCACIÓN.

Esta estrategia de formación permanente de docentes busca cualificar y transformar el servicio Educativo del Municipio de Magangué. Desde la apuesta de que las ofertas de formación deben ir más allá de las necesidades e intereses individuales y se orienten más bien a intereses colectivos, de tal forma que se estimule la creación de equipos de trabajo, estudio e investigación, que incidan en los proceso de enseñanza-aprendizaje.

2. RECONOCER LA IMAGEN DEL MAESTRO COMO INTELLECTUAL DE LA EDUCACIÓN Y DE LA PEDAGOGÍA.

- El reto es contribuir a que el docente recupere su rol de intelectual de la Educación y de la pedagogía y superar así el legado de considerar al maestro como un funcionario.
- Creemos que esto es posible si somos capaces de hacer de la formación de los maestros procesos sustentados en la investigación, la innovación y la experimentación, superando los actuales esquemas curriculares y la oferta dispersa y superficial de los cursos y talleres de capacitación.

3. LA FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES ES UN COMPROMISO INSTITUCIONAL

El reto es que las Instituciones de educación Superior trasciendan y superen el actual modelo de acreditación, centrado en la oferta y demanda de un sin número de cursos, talleres dispersos sin el componente investigativo y sin una proyección institucional.

4. UN NUEVO ENFOQUE.

El concepto de Capacitación ha adquirido la connotación de adiestramiento, por este motivo la secretaria de Educación Municipal, propone introducir la categoría de Programas de Formación de Docentes según lo que expresa la Ley 115 en su artículo 111.

Este nuevo enfoque implica tres campos esenciales para lograr el desarrollo de las competencias profesionales de todo educador.

4.1 La Investigación

4.2 La Innovación

4.3 La actualización.

PLAN DE RESULTADOS ESPERADOS.

CAMPOS	OBJETIVOS	INDICADORES	PROCESOS	INTENCIONALIDAD	ACTIVIDADES
FORMACIÓN PEDAGÓGICA	Lograr el mejoramiento en el desempeño del quehacer pedagógico de los docentes de aula	Mostrar los resultados en la evaluación de competencias comparativamente entre los años 2012 - 2015	Realizar un análisis detallado de las competencias evaluadas.	Capacitar en el desarrollo de competencias y hacerle asesoría y seguimiento a los docentes	Desarrollar programas de capacitación en competencias básicas ciudadanas y laborales
FORMACIÓN DISCIPLINAR	Cualificar a docentes y directivos docentes en saberes específicos en las áreas fundamentales del conocimiento	Comparar los resultados promedios de las áreas evaluadas en pruebas saber 3°, 5°, 9° y 11° entre los años 2012 – 2015.	Análisis de resultados por áreas y núcleo temáticos	Mejorar la formación y actualización específicas de los docentes a través de programas de formación.	Programar cursos, seminarios talleres en áreas específicas y dinamizar un proceso de equipos de trabajo.
FORMACIÓN DEONTOLOGICA	Implementar estrategias formativas, que coadyuven en la formación ético profesional de los docentes y Directivos docentes , en procura de mejorar su desempeño académico y rol social	Comparar el mejoramiento en los ambientes colectivos en las instituciones educativas entre los años 2012 -2013	Verificar los deberes ser de los docentes en las instituciones educativas.	Capacitar en programas de desarrollo de proyectos de vida institucionales y personales en las instituciones educativas.	Implementar programas en convivencia y desarrollo social.

FORMACIÓN CIENTÍFICA E INVESTIGATIVA	Lograr el fortalecimiento de las competencias investigativas en los docentes y Directivos docentes del Municipio.	Numero de proyectos investigativos desarrollados o en desarrollo entre los años 2012_2015.	Verificar el registro de los proyectos en la Oficina de Calidad Educativa.	Fomentar la investigación pedagógica e nivel del aula de clases	Promover cursos en el diseño y formulación de proyectos de investigación en el aula.
---	---	--	--	---	--

PLAN OPERATIVO 2013 - 2015

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación Pedagógica.

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 1: Formación en el Desarrollo de Competencias ciudadanas y laborales.

OBJETIVO: Lograr el mejoramiento en el desempeño del quehacer pedagógico de los docentes en el aula.

INDICADOR: N° de docentes capacitados, sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Formación en Competencias básicas ciudadanas y laborales	$\frac{\text{N° Docentes capacitados.}}{\text{N° docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Incorporación de estándares Curriculares en los planes de estudio

OBJETIVO: Lograr el mejoramiento en el desempeño del quehacer pedagógico de los docentes en el aula.

INDICADOR: N° de planes de estudio con estándares incorporados sobre n° de planes estudio formulados.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Incorporación de estándares curriculares en los Planes de Estudio	$\frac{\text{N° de Planes de Estudio con estándares incorporados.}}{\text{N° de Planes de Estudio Formulado}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 3: Modelos de Gestión Escolar y Liderazgo

OBJETIVO: Lograr el mejoramiento en el desempeño del quehacer administrativo y pedagógico de los Directivos docentes.

INDICADOR: N° Directivos docentes capacitados sobre N° de directivos Docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Modelos de Gestión Escolar y Liderazgo	$\frac{\text{N° de Directivos Docentes Capacitados}}{\text{N° de Directivos Docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 4: Legislación Educativa y Administrativa.

OBJETIVO: Lograr el mejoramiento en el desempeño del quehacer pedagógico y administrativo de los Directivos docentes.

INDICADOR: N° Directivos docentes capacitados sobre N° de directivos docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Legislación Educativa y Administrativa	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Directivos docentes Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ directivos docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación Disciplinar

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 1: Uso y aplicación de las Tics

OBJETIVO: Cualificar a docentes y directivos docentes en la aplicación y uso de las tic en saberes específicos de las áreas fundamentales del conocimiento

INDICADOR: N° de docentes capacitados, sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Uso y aplicación de las TIC	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Docentes capacitados.}}{\text{N}^\circ \text{ docentes del municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Bilingüismo

OBJETIVO: Cualificar a docentes en el saberes específicos en idioma extranjero.

INDICADOR: N° docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Bilingüismo	$\frac{\text{N° Directivos Docentes Capacitados}}{\text{N° directivos Docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 3: Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento.

OBJETIVO: Cualificar a docentes y directivos docentes en el saberes específicos en las áreas fundamentales del conocimiento

INDICADOR: N° Directivos docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento.	$\frac{\text{N° Directivos Docentes Capacitados}}{\text{N° directivos docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 4: Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura.

OBJETIVO: Cualificar a docentes y directivos docentes en estrategias didácticas para la enseñanza de la lectoescritura.

INDICADOR: N° docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 5: Fundamentación deportiva (Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon etc)

OBJETIVO: Cualificar a docentes en fundamentos deportivos de las disciplinas deportivas

INDICADOR: N° docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Fundamentación deportiva (Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación Deontológica

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 1: Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia.

OBJETIVO: Implementar estrategias formativas, que coadyuven en la formación ético profesional de los docentes y Directivos docentes, en procura de mejorar su desempeño académico y rol social.

INDICADOR: N° de docentes capacitados, sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia.	$\frac{\text{N° Docentes capacitados.}}{\text{N° docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía

OBJETIVO: Cualificar a docentes y directivos docentes en el saber específico en el desarrollo e implementación de estrategias didácticas a través de proyectos transversales.

INDICADOR: N° de docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Educación para la Sexualidad y construcción de Ciudadanía.	$\frac{\text{N° Docentes Capacitados}}{\text{N° de docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 3: Convivencia y desarrollo social.

OBJETIVO: Cualificar a docentes y directivos docentes en el desarrollo de competencias ciudadanas y valores de convivencia.

INDICADOR: N° docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Convivencia y desarrollo social.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ de docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N.4: Estrategias para el manejo del crecimiento personal.

OBJETIVO: Cualificar a docentes y directivos docentes en estrategias pedagógicas para el desarrollo de estrategias de crecimiento personal.

INDICADOR: N° docentes capacitados sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Estrategias para el manejo del crecimiento personal.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ docentes del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación en Investigación aplicada al contexto Institucional

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 1: La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución.

OBJETIVO: Lograr el fortalecimiento de las competencias investigativas en los docentes y Directivos docentes del Municipio

INDICADOR: N° de docentes capacitados, sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución.	$\frac{\text{N° Docentes capacitados.}}{\text{N° docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos

OBJETIVO: Lograr el fortalecimiento de las competencias investigativas en los docentes y Directivos docentes del Municipio

INDICADOR: N° de docentes capacitados, sobre N° de docentes del Municipio.

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos	$\frac{\text{N° Docentes capacitados.}}{\text{N° docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Área de Calidad Educativa	Ver Rubro presupuestal Código 30558146-03	4 años	

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

1. SEGUIMIENTO:

El plan de formación tendrá un sistema de evaluación y seguimiento por parte de la Secretaría de Educación en el cual se incluirá varios tipos de evaluación a través de equipos de funcionarios de la secretaria. Entre las que se incluirán las siguientes evaluaciones de resultados.

1. 1 Evaluación de gestión.

Evaluación de impacto.

Evaluación de costo beneficio.

Sostenibilidad y conformación de redes.

Igualmente se preverá el establecimiento de estrategias de aplicabilidad y mecanismo básicos de seguimiento, tanto a los programas avalados como a las practicas cotidiana de los docentes y Directivos docentes en las instituciones educativas.

El componente evaluativo será estrictamente exigido en todos los proceso de formación que se presente las entidades oferentes.

INSUMOS TRABAJADOS

- ❖ Plan educativo Nacional “ Revolución Educativa”
- ❖ Plan Sectorial educativo Municipal.
- ❖ Planes de mejoramiento.
- ❖ Resultados de pruebas de saber.
- ❖ Resultados de las Autoevaluaciones Institucionales.
- ❖ Diagnostico a docentes y Directivos docentes mediante guía diagnostica.

- ❖ Análisis consolidado de las evaluaciones de desempeño.

RECOMENDACIONES.

1. Para el desarrollo de presente plan es muy importante que la secretaria de educación, para la contratación de posibles capacitaciones no validas para créditos de ascenso en el

escalafón, para docentes y Directivos Docentes y administrativos, deben ajustarse a los proyectos priorizados en el plan.

2. Se espera que el ejercicio de elaboración del plan permita a partir del mismo, obtener claridades en los requerimientos, en formas explícita y organizada, para el cumplimiento de sus objetivos.

BIBLIOGRAFIA.

MEN, Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, N° 34, primer edición 2008.

MEN, Documento de trabajo Apoyo al Programa Nacional de Mejoramiento la Formación de Educadores Convenio No. 033 – 2006 INSTRUCTIVO “METODOLOGÍA METAPLAN”

MEN, políticas y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional docente

MEN, Decreto 0709 de 17 de Abril de 1996

Autoevaluaciones Institucionales Instituciones Educativas Oficiales, 2012
SEM, Plan Sectorial de Educación, 2012 _ 2015

Alcaldía Municipal, Plan de Desarrollo Municipal 2012 _ 2015

NOTA DE APROBACIÓN

El Plan territorial de formación docente fue aprobado su actualización y reformulación en reunión del día 14 del mes de Marzo de 2013, por los miembros del Comité Territorial de Capacitación, según consta en el acta N° 004 de la misma fecha.

%