

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

**WILLIAM PALACIO VALENCIA**  
Alcalde

**ELIGIO BERRÍO GÉLES**  
Secretario de Educación y Cultura

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**

**EDUARDO BLANCO GUZMÁN**  
Delegado de la Secretaria de Educación

**RAMIRO CAICEDO ARAGÓN**  
Coordinador de Calidad y Secretario Técnico

**MÓNICA CAICEDO GONZÁLEZ**  
Representante Educación Superior

**ANA CRISTINA SERNA ZAPATA**  
Representante Normal Superior

**ANGEL GRACIANO MACHADO LLOREDA**  
Representante **CEID-** ADIDA Turbo

**TOMASA MEDRANO RAMOS**  
Representante Comunidades Afrocolombianas

**ADELAIDA SUÁREZ**  
Representante Comunidades Indígenas

## **CONTENIDO**

### INTRODUCCIÓN

1. POLÍTICA DE FORMACIÓN
2. NECESIDADES DE FORMACIÓN (DIAGNÓSTICO)
3. VISIÓN DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE
4. MISION DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE
5. OBJETIVOS DE FORMACIÓN
6. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN
7. METAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO
8. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## INTRODUCCIÓN

La transformación de las Instituciones Educativas y el mejoramiento de la Calidad de la Educación son los principios que orientan el Plan Territorial de Formación Docente del municipio de Turbo para los años 2012-2015.

Educación con calidad para todos es una educación pertinente, que responde a las necesidades del contexto para formar mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para toda la comunidad.

Este plan recoge los aspectos fundamentales sobre Formación de Educadores articulado al Plan de Desarrollo Municipal, a los Planes de Mejoramiento Institucional y a la Evaluación del Desempeño de los docentes y directivos docentes..

El presente Plan permite la formación, actualización y mejoramiento de los docentes y directivos docentes, lo cual implica que los programas que se ofrecen responden a las necesidades reales derivadas que plantean los Proyectos Educativos Institucionales y de los resultados de las autoevaluaciones institucionales y evaluaciones internas y externas. La ejecución de este Plan no es compromiso exclusivo de la Secretaría de Educación ni del Comité Municipal de Capacitación Docente, sino de la participación efectiva de todas las Instituciones de Educación Superior, la Normal Superior, los grupos étnicos y los Centros de Investigación Educativa que hacen presencia en el Municipio de Turbo.

## **1. POLÍTICA DE FORMACIÓN**

La fuerza dinamizadora de la política de formación son los Planes de Mejoramiento, la evaluación de desempeño y la Evaluaciones Internas y Externas. Según este planteamiento, la formación permanente se entiende como un proceso continuo para fortalecer el horizonte conceptual y cualificar su práctica pedagógica.

Por lo anterior y bajo una visión integradora de la educación como eje del desarrollo humano, el municipio de Turbo muy consciente de estimular el desarrollo docente y en particular su formación, establece la siguiente política de formación:

Para que sea efectiva esta política de formación y verdaderamente puntualice en procesos de actualización, profundización, investigación e innovación de los docentes y directivos docentes, y en unas estrategias de formación, pertinentes, coherentes y viables, se requieren tener presente los siguientes principios generales:

- Los programas de formación docente deben estar articulados a las necesidades y problemáticas educativas previamente identificadas en los PEI y en los PMI.
- Los programas deben fortalecer la Gestión Escolar más que intereses individuales.
- Los programas de formación atenderán a otros agentes educativos: administrativos, personeros, contralores, directivos, consejos estudiantiles y asociaciones de padres de familia.
- Los programas de formación deben propiciar la vinculación de los maestros a los proyectos de investigación.
- La correspondencia de los programas de formación con la realidad pedagógica, disciplinar, investigativa y axiológica.

- La formulación de programas de actualización y perfeccionamiento, que contribuyan a la formación de maestros de altas cualidades personales y profesionales.
- El privilegio a la investigación pedagógica y respaldo a la producción del saber.
- La Institución Educativa como centro transformador de la comunidad.
- La articulación y continuidad entre las Instituciones Formadoras de Maestros
- La promoción del Maestro a través de Diplomados, Especializaciones, Maestrías y Doctorados, teniendo en cuenta el contexto municipal y regional.
- La oferta de programas especializados que responda a las necesidades de formación del personal docente y directivo, vinculado a la Normal Superior de Urabá.
- Los programas de formación deben desarrollar en los docentes y directivos docentes las competencias básicas necesarias para el pedagógico de las TIC para mejorar su desempeño profesional.
- Los resultados de las pruebas SABER, como criterios orientadores para el diseño y puesta en marcha de programas de formación que busquen contribuir al desarrollo y mejoramiento de las competencias básicas.
- Las Instituciones oferentes con un sistema de seguimiento y asesoría Institucional que asegure un acercamiento entre la entidad formadora y la Institución Educativa y así mismo la definición previa de las estrategias de evaluación y los impactos esperados.

## **2. NECESIDADES DE FORMACION**

Las necesidades de formación docente se han podido determinar, mediante las siguientes fuentes:

- Evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes
- Planes de Mejoramiento Institucional
- Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015
- Plan Decenal de Educación
- Seguimiento y evaluación del PTFD 2008-2011
- Necesidades e inquietudes expresadas por los docentes y directivos docentes en diferentes escenarios
- Investigaciones realizadas por el equipo de calidad y el CTFD

- Análisis de los resultados de las evaluaciones internas y externas de los estudiantes
- Informes del equipo del Programa Acompañamiento Metodológico Conjunto, como resultado del trabajo en el aula.

## 2.1 APROXIMACIÓN A UN DIAGNÓSTICO:

### Problemática

Desde una mirada retrospectiva en Colombia, podemos observar en distintos momentos de nuestra historia intentos efectivos o fallidos dirigidos a reformar los programas de capacitación y actualización de maestros y con ellos han aparecido y desaparecido tanto entidades e instituciones encargadas

de este proceso, como variadas concepciones de Pedagogía, Didáctica y Profesionalización Docente.

Igualmente ha sucedido con el “ideal de maestro” que hemos configurado a lo largo de nuestra historia: de apóstol y preceptor hemos pasado a considerarlo como trabajador de la cultura, modelo, guía, orientador, investigador, sin que se sepa a ciencia cierta cuál ha de ser la estructura de formación más adecuada en cada caso y cuál es el perfil de maestro que se expresa en la acción educativa cotidiana.

Este proceso de búsqueda ha estado condicionado a factores socioculturales, académicos, políticos, económicos muy cambiantes a nivel nacional, como factores de la dinámica mundial que han atravesado la historia de construcción de nuestra propia identidad educativa.

Hay que destacar la preocupación que existe en el país para adelantar estudios referidos al maestro en cuanto a su práctica pedagógica y el gran número de reportes de investigación o de innovación promovidos por los educadores e instituciones educativas para lograr verdaderos procesos que garanticen el logro del ideal de maestro que requiere el país y cada región en particular.

A pesar de la historia vivida, de la experiencia acumulada y de la ampliación de la oferta de programas de formación de educadores, se evidencia a lo largo de nuestra historia la persistencia de problemas referidos a :

- 1) Permisividad del Estado ante la proliferación de ofertas de baja calidad
- 2) Deficiencia en los procesos de cualificación, y perfeccionamiento de los docentes
- 3) Escaso desarrollo de la investigación orientada a la producción de saber pedagógico.
- 4) Resistencia del maestro a ser evaluado, en procesos de capacitación.

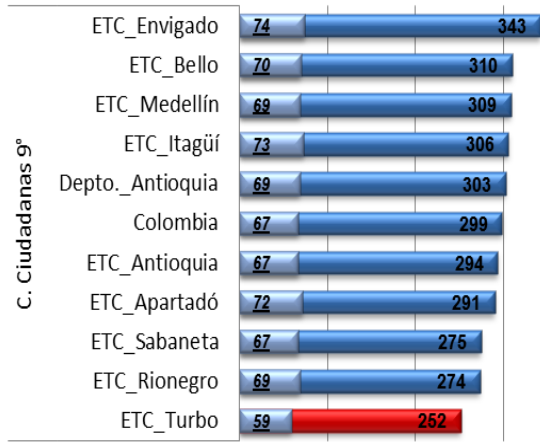
- 5) La formación ha respondido más a intereses de mejoramiento salarial y ascenso en el escalafón, que al verdadero criterio de enriquecimiento conceptual.
- 6) El diseño de la formación mantiene una estructura tradicional, más informativa, teórica e instruccional que pedagógica e investigativa.
- 7) La desarticulación entre la formación docente de pre-grado con el post-grado.
- 8) La débil influencia de los procesos de capacitación en la intelectualidad del maestro
- 9) La escasa inversión del Estado en la formación de sus educadores.

**ESTRATEGIAS DE CALIDAD EDUCATIVA**  
**RESULTADOS PRUEBAS SABER**  
**Pruebas Saber 2012 Grado Tercero**

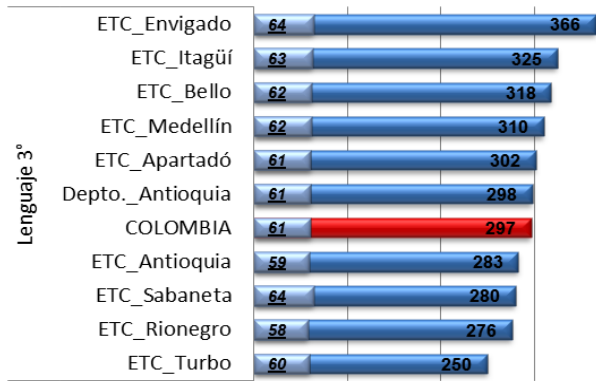
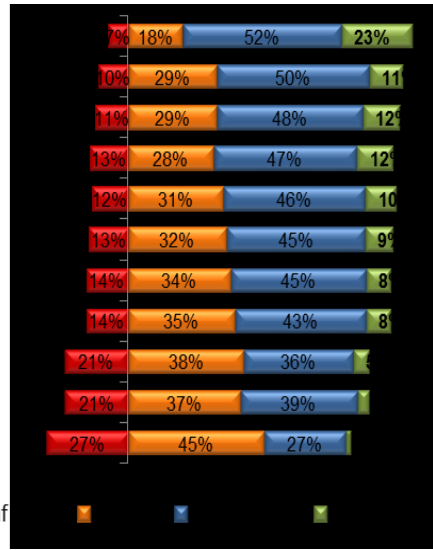
Porcentaje de estudiantes en los niveles de desempeño  
 Insuficiente y mínimo en SABER 2012      SABER 3° 2012  
 ETC

	<b>Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)</b>	<b>Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)</b>
<b>Turbo</b>	<b>79</b>	<b>77</b>

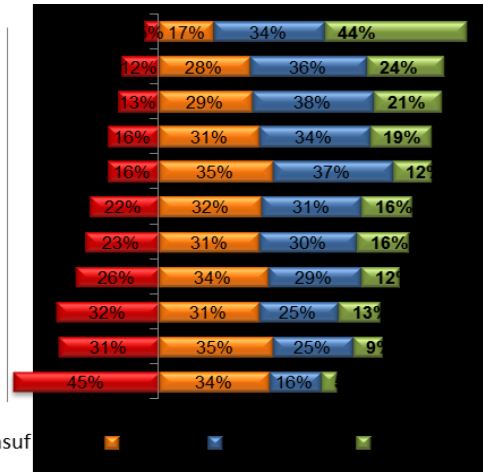
**PROMEDIO Y NIVELES DE DESEMPEÑO PRUEBAS SABER 2012 GRADO TERCERO**



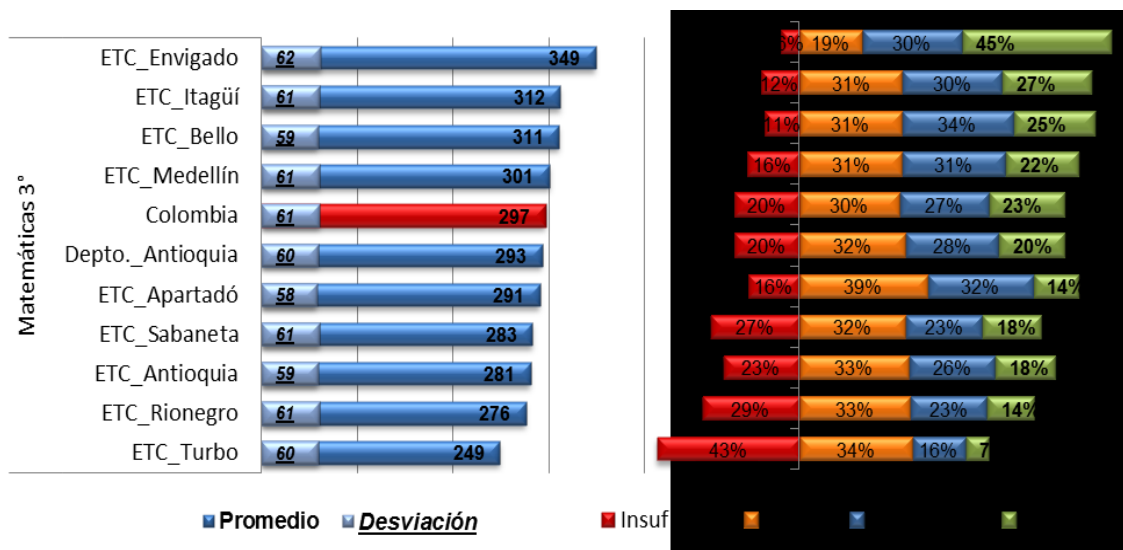
■ Promedio ■ *Desviación* ■ Insuficiente



■ Promedio ■ *Desviación* ■ Insuficiente







### PRUEBAS SABER 2009 -2012 GRADO QUINTO

Comparativo  
Porcentaje estudiante  
en los niveles de  
desempeño  
insuficiente y mínimo  
en SABER 2009 y 2012  
en Lenguaje y  
Matemáticas Territorio

**SABER 5° 2009**

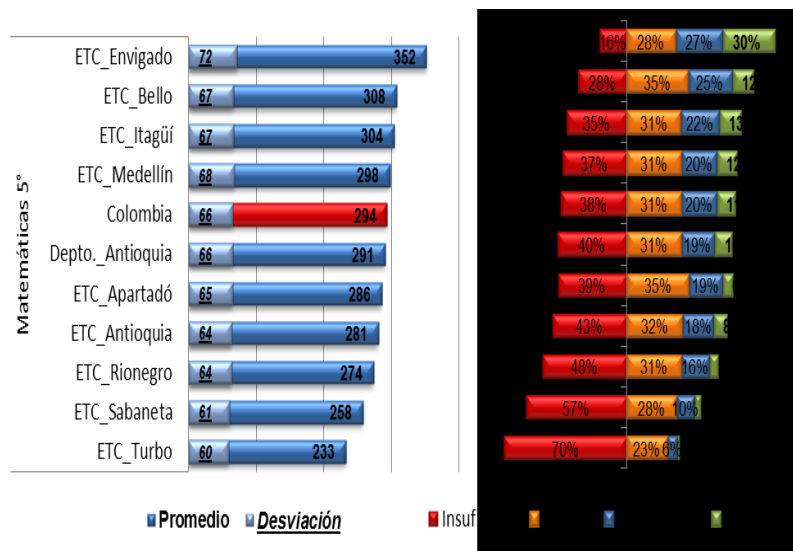
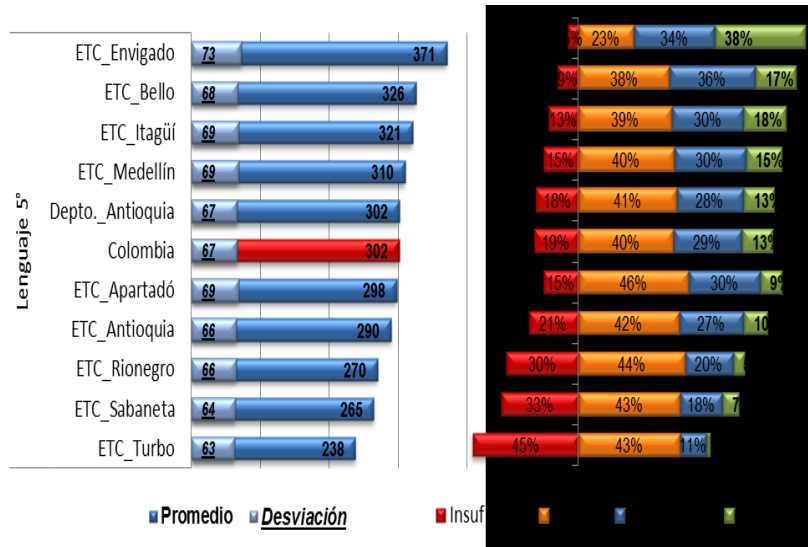
**SABER 5° 2012**

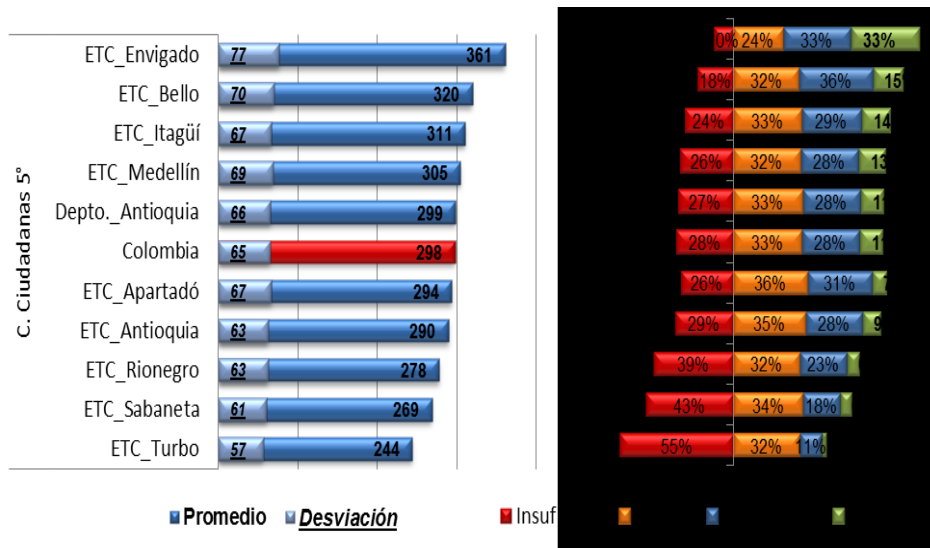
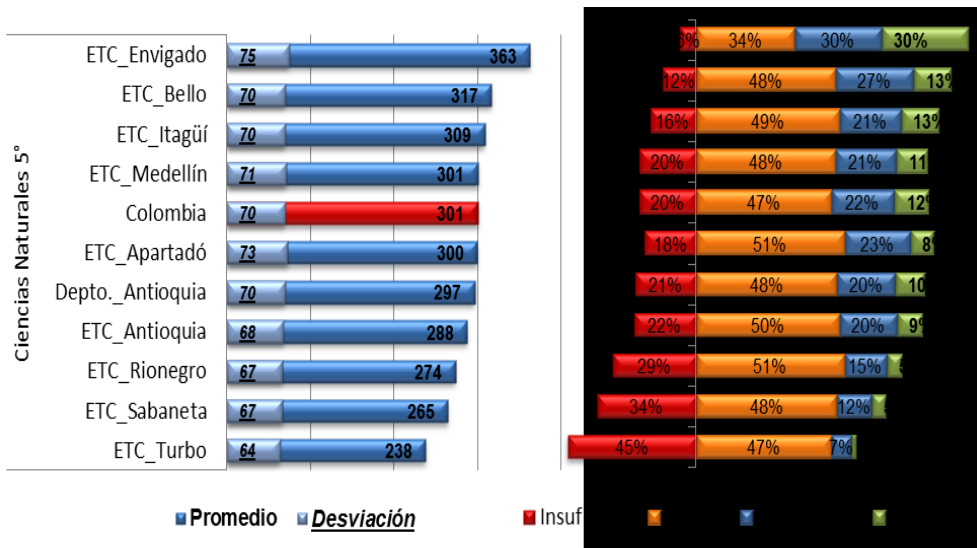
**Diferencia 2012 - 2009**

Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)	Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)	Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)	Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)	Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)	Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)
--	---	--	---	--	---

Turbo	82	89	88	93	6,0	4,0
-------	----	----	----	----	-----	-----

Al comparar los resultados 2009-2012, se registra que en el área de matemáticas para el grado quinto, todas las ETC del departamento de Antioquia aumentaron el porcentaje de estudiantes en los niveles insuficiente y mínimo, exceptuando la ETC de Rio Negro.





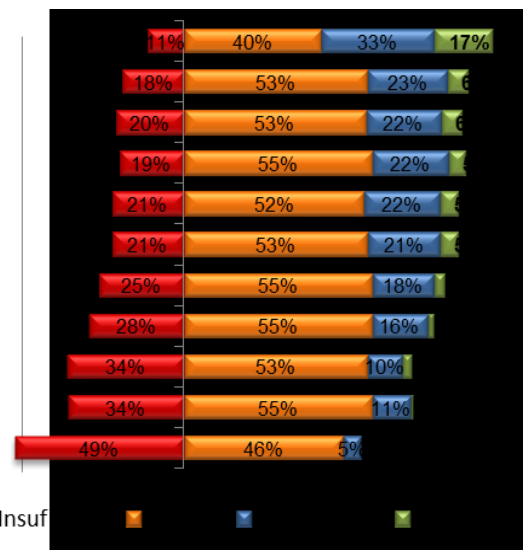
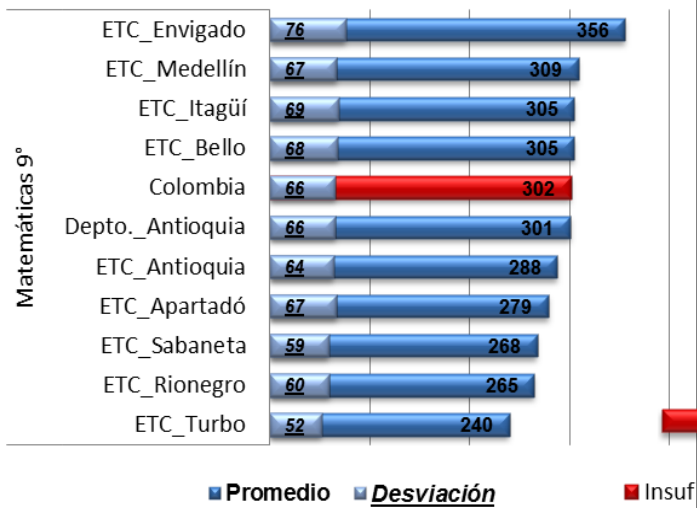
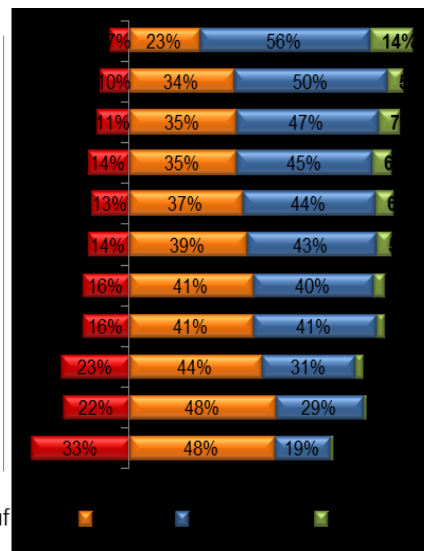
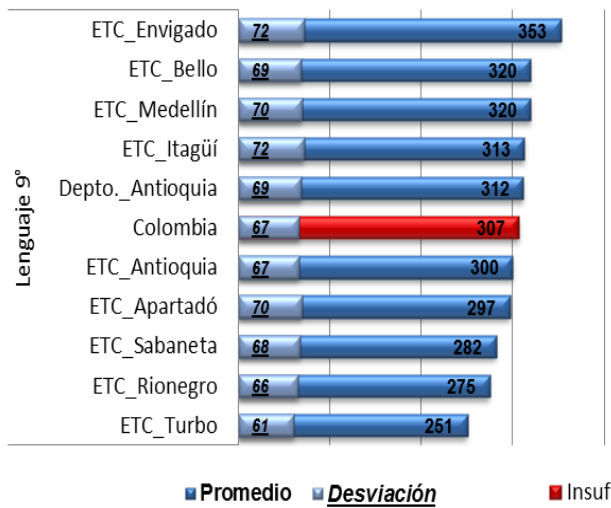
## PRUEBAS SABER 2009-2012 GRADO NOVENO

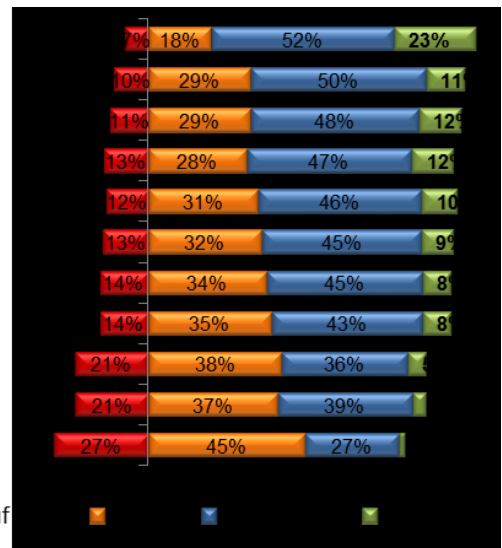
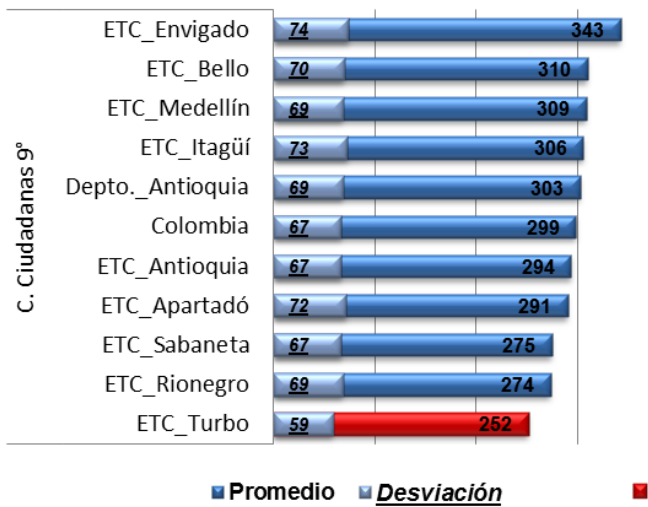
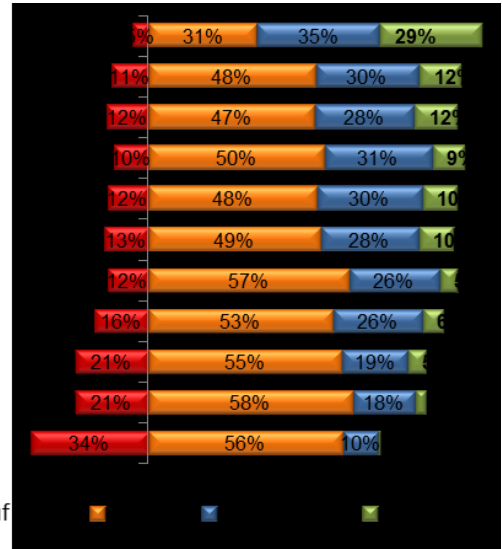
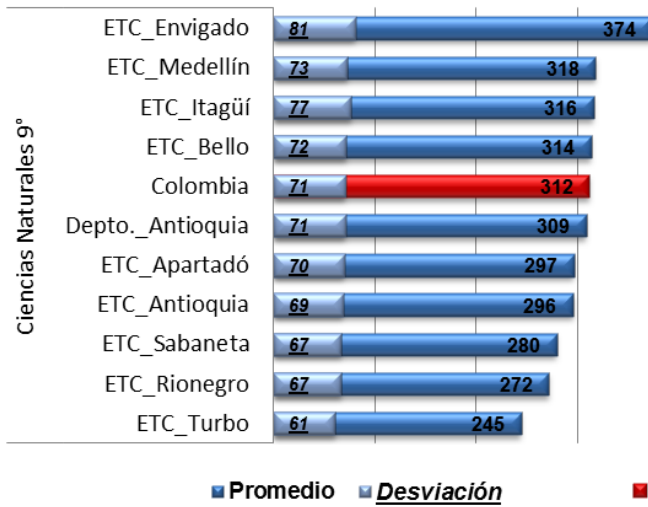
Comparativo Porcentaje de estudiantes en los niveles de desempeño insuficiente y mínimo en SABER 2009 y 2012 en Lenguaje y Matemáticas ETC

Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)	Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)	Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)	Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)	Lenguaje (% Est Insuficiente - Mínimo)	Matemáticas (% Est Insuficiente - Mínimo)
--	---	--	---	--	---

Turbo	83	94	81	93	-2,0	-1,0
-------	----	----	----	----	------	------

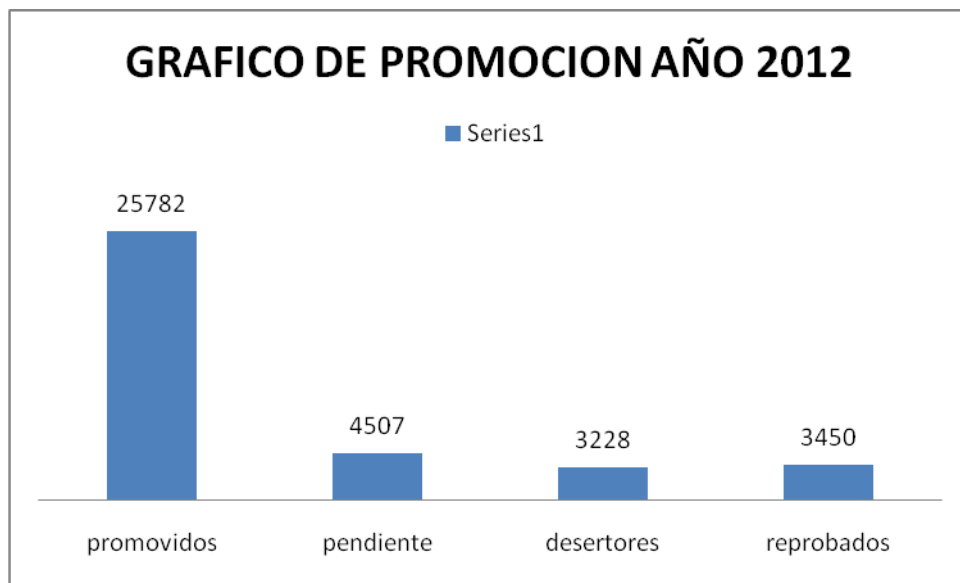
Promedio y Niveles de Desempeño Pruebas Saber 2012 Noveno Grado





## INFORMACIÓN DE PROMOCIÓN DEL AÑO 2012

promovidos	pendiente	desertores	reprobados
25782	4507	3228	3450

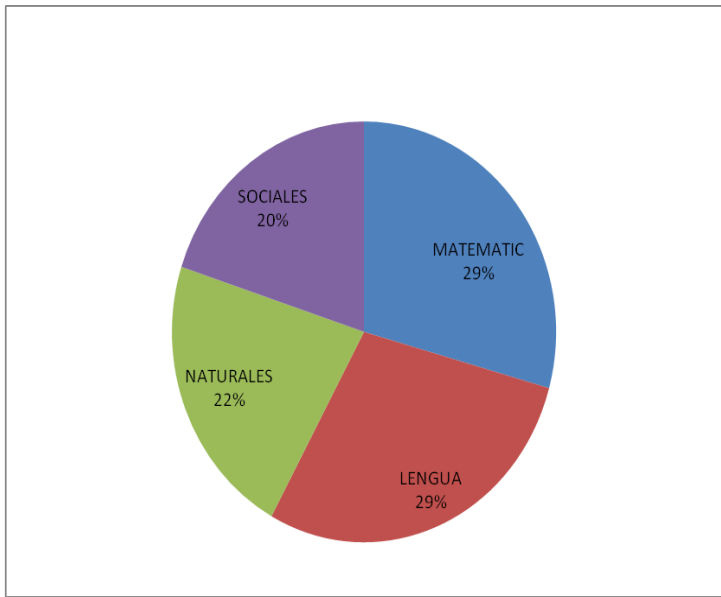
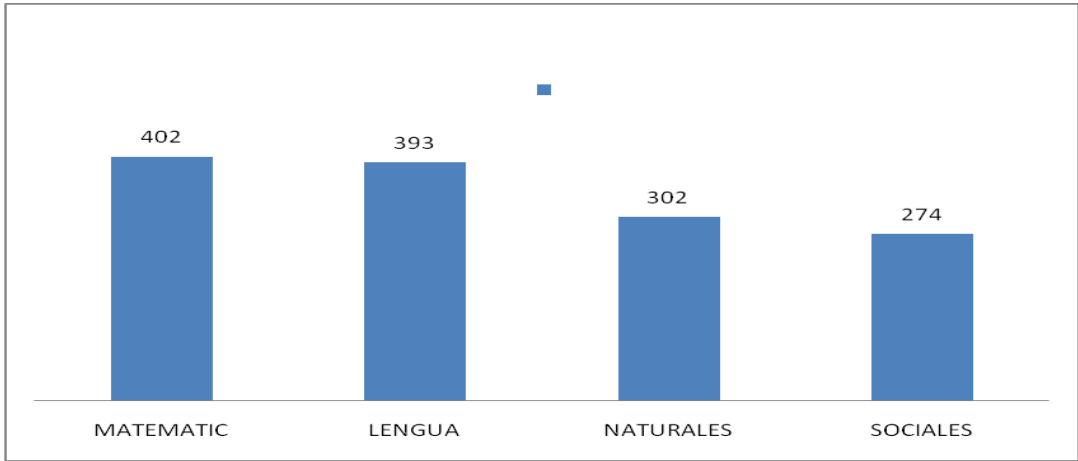


Columna2	Columna3	Columna4	Columna5
MATEMATIC	LENGUA	NATURALES	SOCIALES
402	393	302	274



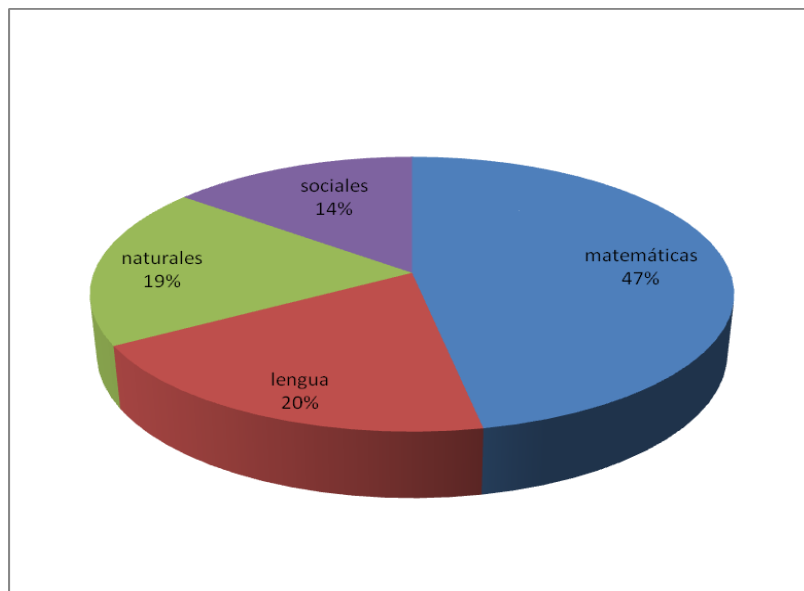
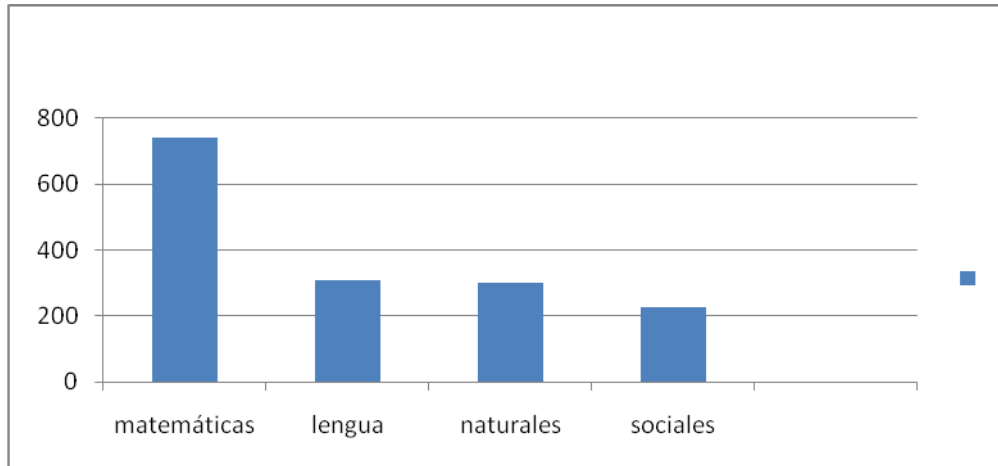
**GRADO 3**





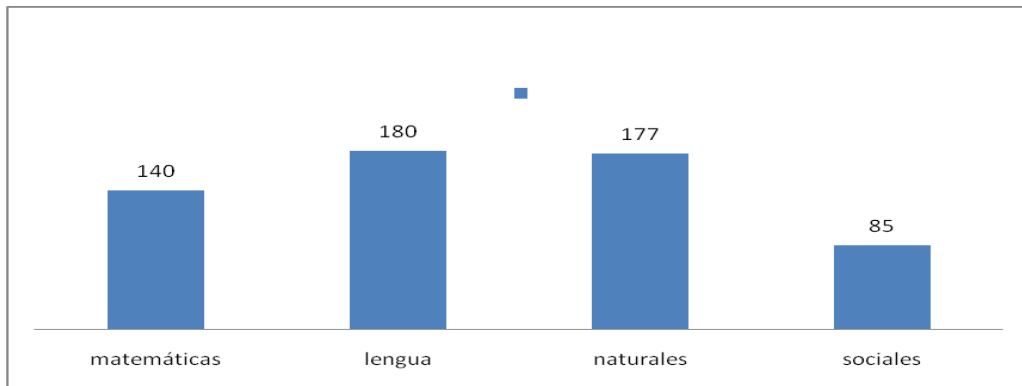
**NIVEL BAJO GRADO 5**

Columna2	Columna3	Columna4	Columna5
matemáticas	lengua	naturales	sociales
741	310	300	227



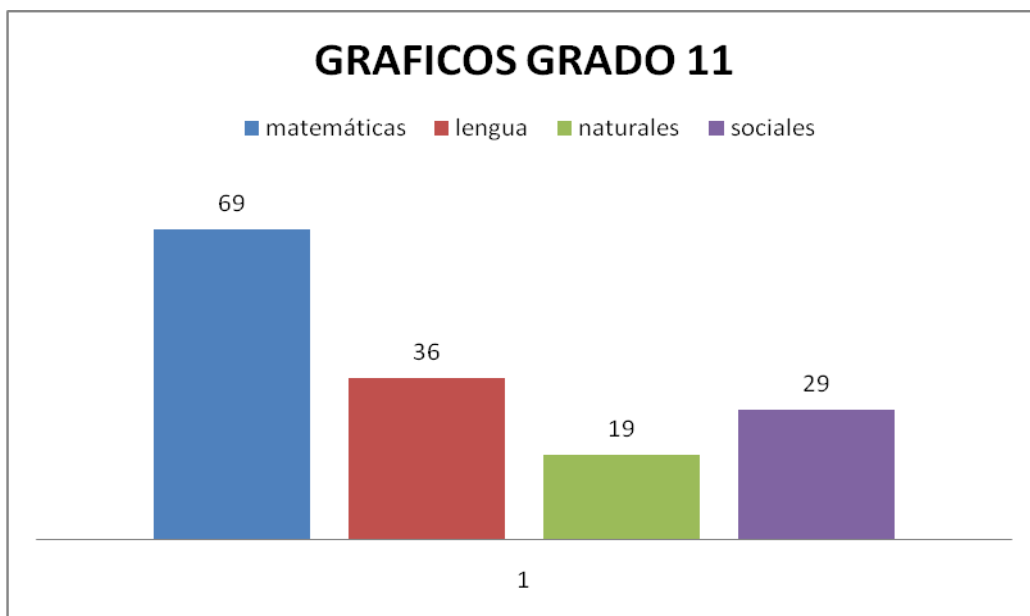
### NIVEL BAJO GRADO 9

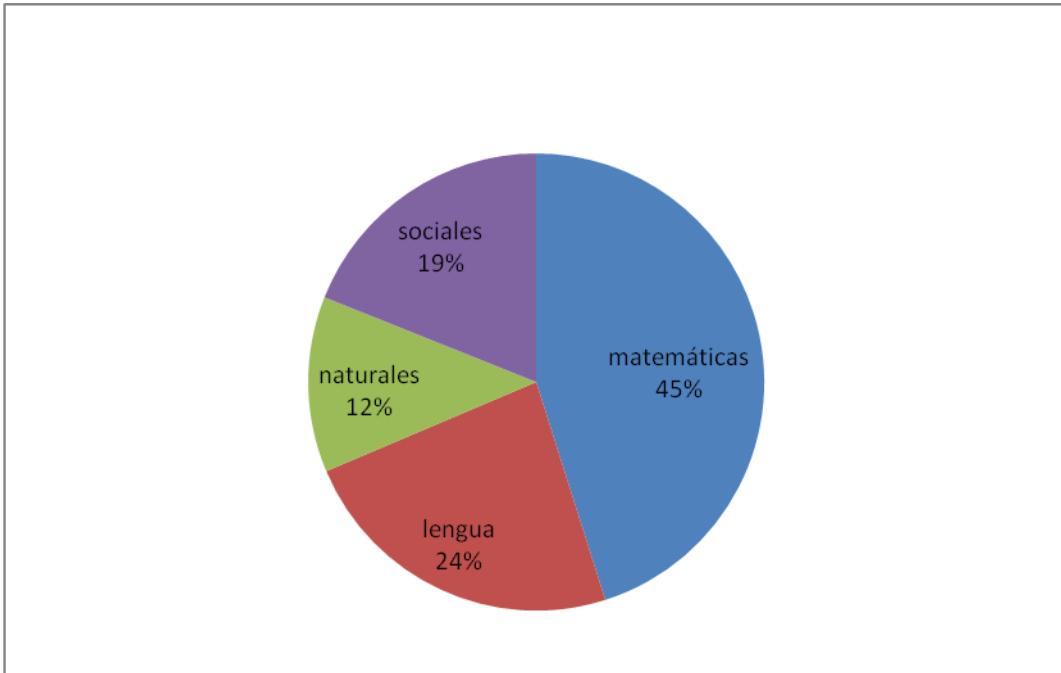
Columna1	Columna2	Columna3	Columna4	Columna5
	matemáticas	lengua	naturales	sociales
	140	180	177	85



### NIVE BAJO GRADO 11

Columna1	Columna2	Columna3	Columna4
matemáticas	lengua	naturales	sociales
69	36	19	29

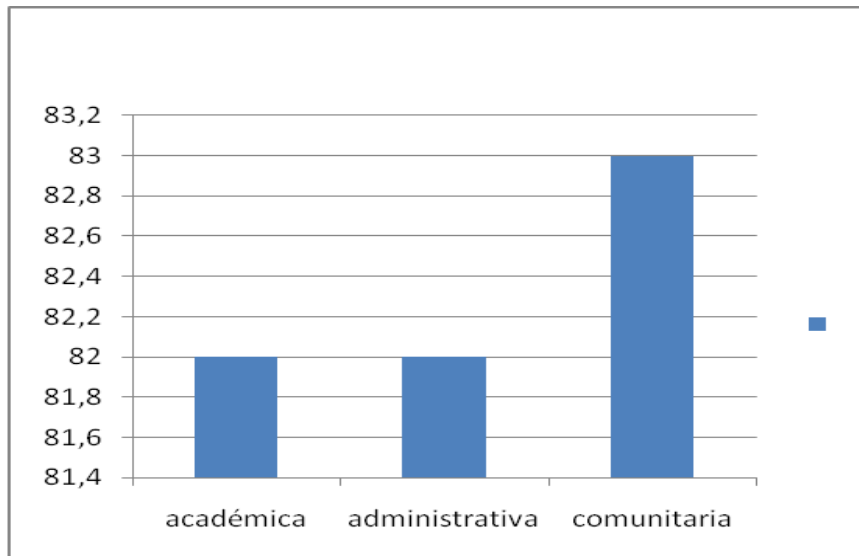


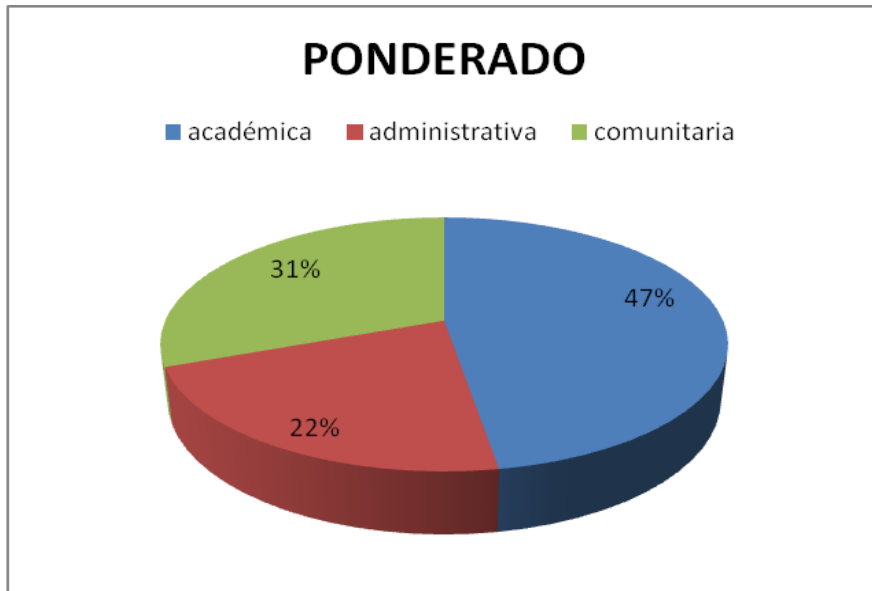
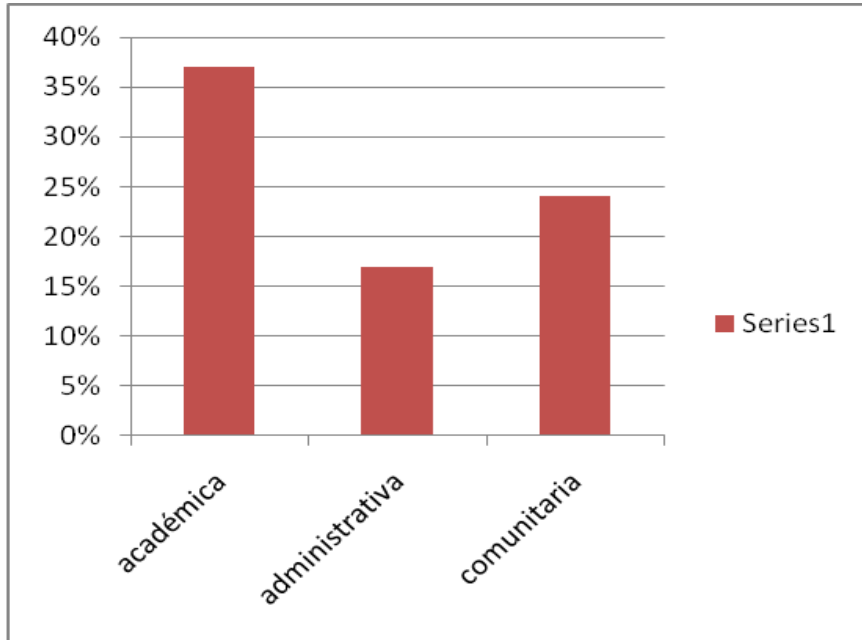


CONSOLIDADO DOCENTES- DECRETO- LEY 2277 DE 1979 Y PROVISIONALES  
AÑO 2012

TABLA	PROMEDIO
Columna1	Columna2
académica	82
administrativa	82
comunitaria	83

TABLA	PONDERACI
Columna1	Columna2
académica	37%
administrativa	17%
comunitaria	24%



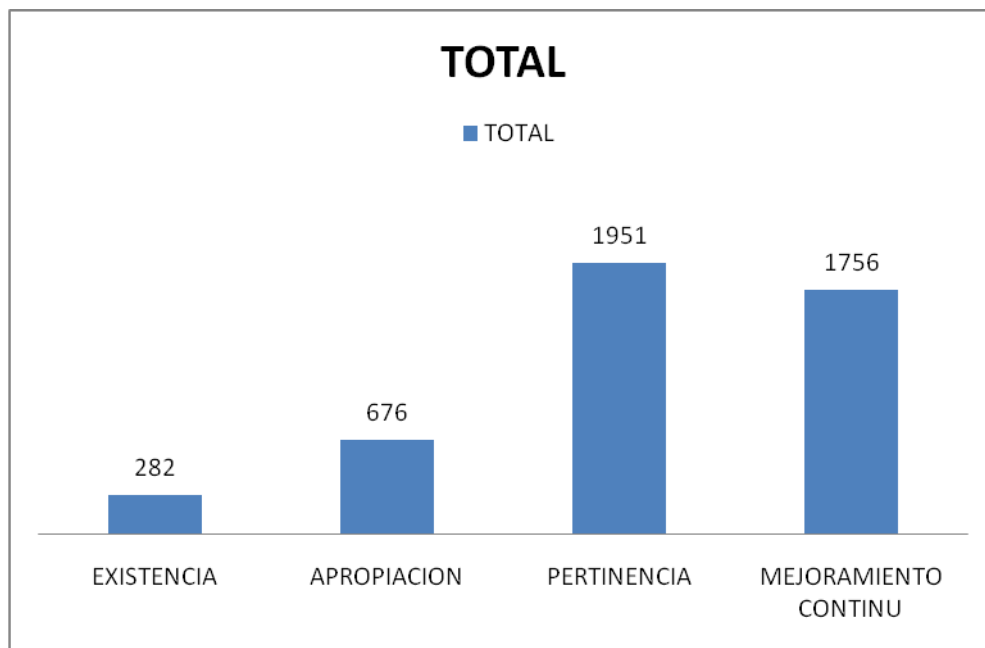


**CONSOLIDADO TERRITORIAL RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN  
INSTITUCIONAL**

**TABLA DE GESTIÓN SUMATORIA TOTAL POR CADA ESTABLECIMIENTOS  
EDUCATIVOS FORMA HORIZONTAL**

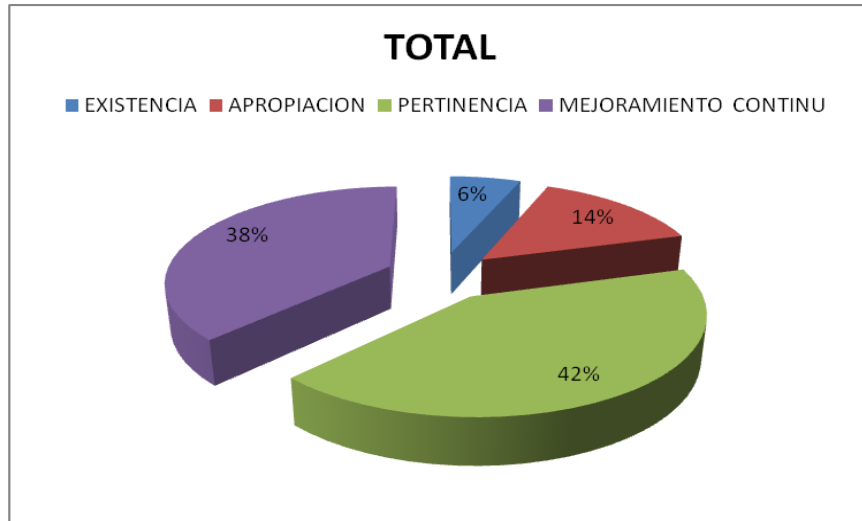
Columna1	Columna2	Columna3	Columna4	Columna5
	1	2	3	4
	EXISTENCIA	APROPIACION	PERTINENCIA	MEJORAMIENTO CONTINUO
TOTAL	282	676	1951	1756

**GRAFICO DE BARRA**



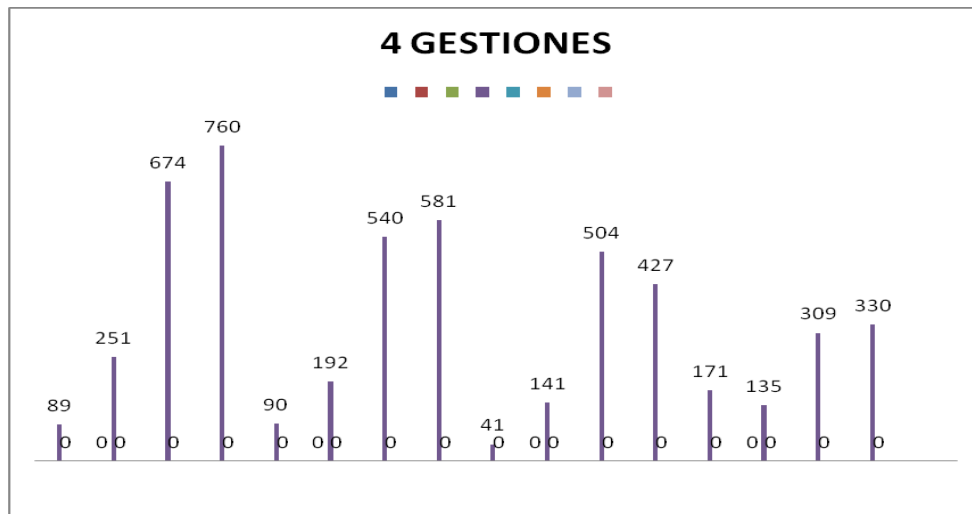
PROMEDIO 1166,25

## GRAFICO CONCEPTUAL



### CONSOLIDADO TERRITORIAL RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

#### TABLA DE GESTIÓN SUMATORIA TOTAL DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS FORMA VERTICAL





**CLASIFICACION DE INSTITUCIONES POR PROMEDIO DE  
AREAS**

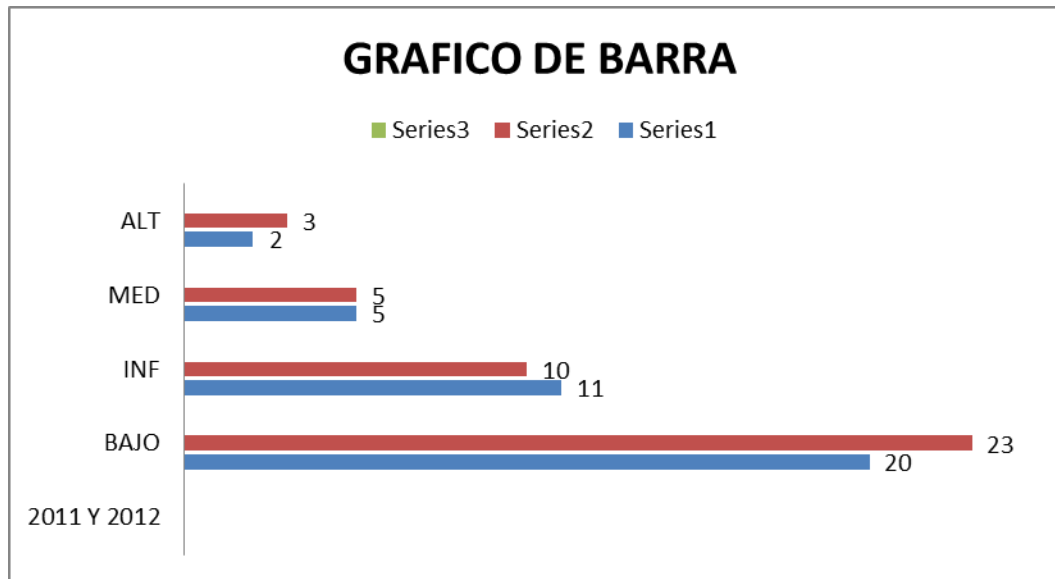
**TURBO 2012**

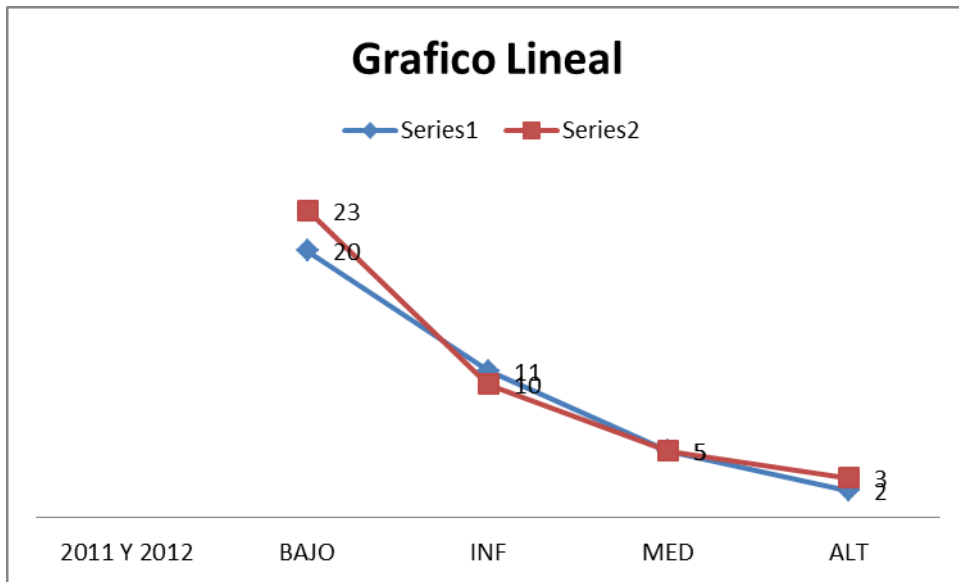
PUESTO	NOMBRE DE LA INSTITUCION	P MATEMATICA	P QUIMICA	P FISICA	P BIOLOGIA	P FILOSOFIA	P INGLES	P LENGUAJE	P SOCIALES	P DE AREAS	CATEGORIA
1	COLEGIO GIMNASIO PILARES DEL SABER	47,25	46,38	44,38	48,88	45,56	48,88	49,88	49,06	47,53	ALTO
2	COLEGIO DE EDUCACION CAMPESINA	49,40	39,40	37,60	46,20	43,20	48,80	47,40	47,60	44,95	ALTO
3	COLEGIO DIOCESANO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	46,08	45,60	45,76	47,08	38,48	43,92	46,36	44,96	44,78	ALTO
4	INSTITUCION EDUCATIVA CURRULAO	47,29	45,53	44,42	44,82	41,39	41,47	46,29	46,08	44,66	MEDIO
5	ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE URABA	43,36	45,02	42,83	43,38	39,35	40,11	45,76	43,63	42,93	MEDIO
6	INSTITUCION EDUCATIVA NUEVO ANTIOQUIA	46,30	45,30	46,10	41,50	38,00	37,30	45,10	42,80	42,80	MEDIO
7	INSTITUCIÒN EDUCATIVA COLDESA AMSTERCOL	47,58	43,75	40,25	41,92	39,25	40,08	43,67	44,00	42,56	BAJO
8	COLEGIO EL CARMELO CONURABA	43,67	41,67	39,50	46,00	38,17	40,00	47,00	42,17	42,27	BAJO
9	COLEGIO EDUCATIVO EL TRES	41,58	43,14	42,56	43,79	39,56	40,84	43,58	41,14	42,02	BAJO
10	COLEGIO ADVENTISTA DE TURBO	40,00	43,67	41,75	43,33	37,58	42,58	46,75	39,92	41,95	MEDIO
11	INSTITUCION EDUCATIVA CENTRAL	42,74	43,09	41,03	42,47	37,26	40,32	43,57	42,89	41,67	BAJO
12	INSTITUCION EDUCATIVA PUNTA DE PIEDRA	42,65	41,71	43,06	41,18	36,94	39,41	44,35	43,65	41,62	MEDIO
13	INSTITUCION EDUCATIVA SAN VICENTE DEL CONGO	43,71	44,21	43,07	39,29	37,00	39,64	44,00	42,00	41,62	BAJO
14	INSTITUCION EDUCATIVA NUEVA GRANADA	43,00	41,30	42,60	43,50	38,20	38,10	43,00	41,80	41,44	BAJO
15	COLEGIO FRANCISCO LUIS VALDERRAMA VALDERRAMA	41,75	42,02	41,68	41,78	39,15	38,88	43,49	39,87	41,08	BAJO
16	INSTITUCION EDUCATIVA VEINTICUATRO DE DICIEMBRE	40,06	43,76	41,65	42,09	38,56	38,47	43,06	40,94	41,07	BAJO
17	COLEGIO RIOGRANDE	41,42	43,05	40,71	40,56	39,65	36,95	42,80	41,31	40,81	BAJO
18	INSTITUCIÒN EDUCATIVA ALTO DE MULATOS	42,67	43,33	43,50	40,17	35,00	35,83	43,83	41,50	40,73	BAJO
19	INSTITUCION EDUCATIVA VILLA MARIA	38,89	42,28	41,39	41,89	39,83	37,44	43,11	40,83	40,71	BAJO

20	INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA LA LIBERTAD	42,00	42,33	41,33	41,33	35,00	40,33	41,67	41,33	40,67	<b>BAJO</b>
21	INSTITUCION EDUCATIVA COMUNAL SAN JORGE	43,06	41,75	41,08	41,03	36,64	38,00	42,61	40,92	40,64	<b>BAJO</b>
22	INSTITUCION EDUCATIVA SAN MARTIN DE PORRES	42,13	42,64	41,93	40,55	37,64	37,02	43,89	38,96	40,60	<b>BAJO</b>
23	INSTITUCION EDUCATIVA EL DOS	43,04	42,36	42,68	40,71	36,00	35,71	44,32	39,86	40,59	<b>BAJO</b>
24	INSTITUCION EDUCATIVA COMUNAL PUERTO CESAR	40,62	41,95	41,19	42,57	37,33	37,00	41,10	42,29	40,51	<b>BAJO</b>
25	COLEGIO COLOMBO DARIEN	39,75	41,50	43,75	41,13	35,88	38,25	43,50	39,88	40,46	<b>BAJO</b>
26	INSTITUCION EDUCATIVA TURBO	41,55	42,41	41,18	40,38	36,78	37,60	42,38	39,43	40,21	<b>BAJO</b>
27	INSTITUCION EDUCATIVA SANTA FE	42,26	41,26	42,06	40,28	36,81	36,89	41,91	39,06	40,07	<b>BAJO</b>
28	INSTITUCION EDUCATIVA CURRULAO	41,16	41,09	42,47	40,69	35,64	36,07	41,62	40,31	39,88	<b>BAJO</b>
29	COLEGIO PIEDRECITAS	39,78	40,53	41,34	39,81	36,13	36,97	42,44	39,44	39,56	<b>BAJO</b>
30	INSTITUCION EDUCATIVA NUEVA COLONIA	40,89	41,66	40,43	39,18	34,82	38,14	41,51	39,34	39,50	<b>INFERIOR</b>
31	COLEGIO DE DESARROLLO RURAL DE TURBO	40,31	42,77	39,85	39,69	35,23	36,38	43,15	38,27	39,46	<b>INFERIOR</b>
32	COLEGIO ANGEL MILAN PEREA	39,69	41,62	39,71	38,64	37,44	38,18	41,64	38,65	39,45	<b>INFERIOR</b>
33	INSTITUCION EDUCATIVA PUEBLO BELLO	41,06	41,13	38,94	39,94	35,19	38,31	41,44	38,44	39,31	<b>INFERIOR</b>
34	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MONTE VERDE	37,72	40,97	42,94	41,16	34,91	36,50	41,94	36,56	39,09	<b>INFERIOR</b>
35	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUEVO ORIENTE	41,30	39,30	42,20	39,70	35,50	35,00	40,10	38,60	38,96	<b>INFERIOR</b>
36	INSTITUCION EDUCATIVA BLANQUICET	40,47	41,24	40,65	40,41	33,29	36,35	39,00	37,76	38,65	<b>INFERIOR</b>
37	INSTITUCION EDUCATIVA SAN JOSEDE MULATOS	39,00	42,17	41,26	41,00	30,96	33,65	40,26	36,91	38,15	<b>INFERIOR</b>
38	INSTITUCION EDUCATIVA ANGEL MILAN PEREA	37,79	39,49	39,80	38,06	32,99	35,11	39,59	34,51	37,17	<b>INFERIOR</b>
39	INSTITUCION EDUCATIVA SAN MARTIN DE PORRES	35,82	40,13	39,47	39,08	33,00	33,97	39,79	35,32	37,07	<b>INFERIOR</b>
40	INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO LUÍS VALDERRAMA VALDERRAMA	37,84	39,14	40,40	37,41	32,67	32,51	39,11	34,00	36,64	<b>INFERIOR</b>
41	INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA LA LIBERTAD	40,75	38,25	34,50	37,25	33,75	33,50	35,50	32,50	35,75	<b>INFERIOR</b>

## SABER AÑO 2011 Y 2012

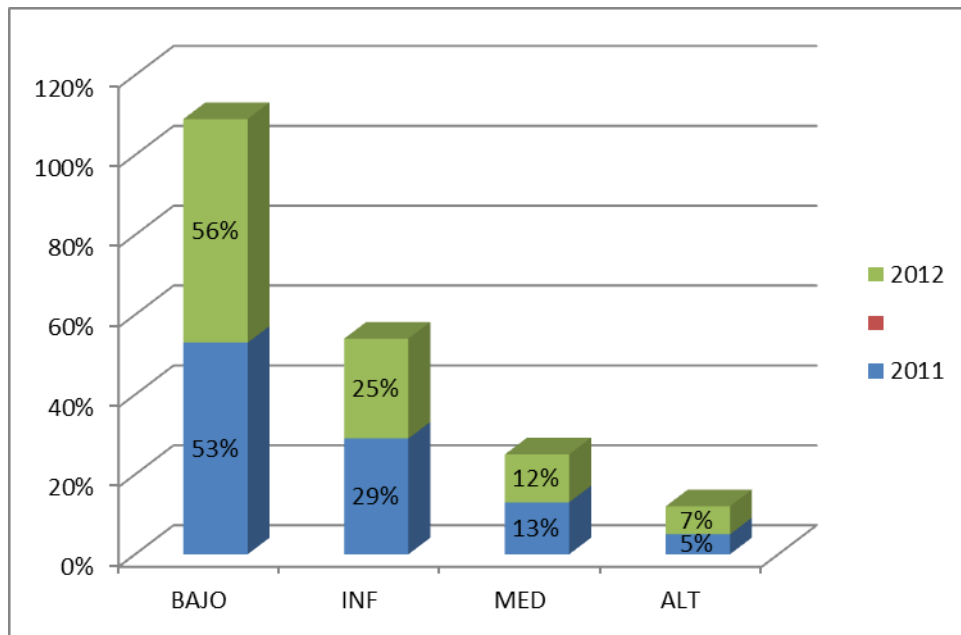
2011 Y 2012		
BAJO	20	23
INF	11	10
MED	5	5
ALT	2	3





## GRAFICO DE BARRA

	2011	2012
BAJO	53%	56%
INF	29%	25%
MED	13%	12%
ALT	5%	7%



Resultados nacionales promedio alto 50.5 con matemáticas promedio bajo 4.7 filosofía

Desviación estándar promedio alto 14.8 con ingles desviación estándar baja 8.4 física química

**COMPARATIVO EN TRE EL PROMEDIO Y LA DESVIACION ESTANDAR ANIVEL NACIONAL Y MUNICIPAL.**

Se observa que el puntaje más alto en promedio lo obtuvo la nación en el área de matemáticas con un 50.5% el más bajo lo obtuvo turbo con un 42% en el área de filosofía y matemáticas.

En desviación estándar el puntaje más alto lo obtuvo la nación con 14.8 en el área de ingles mientras que el puntaje mas bajo lo obtuvo turbo 6,7 en el área de química.

Cabe resaltar que este comparativo entre turbo y la nación es por observación de bido a que Bogotá por ser capital de la nación cuenta con mejores infraestructura, mas avances tecnológicos y científicos que el municipio de tubo la cual muestra una gran desigualdad en sus resultados.

## NECESIDADES Y LÍNEAS DE FORMACIÓN

PEDAGÓGICA	DISCIPLINAR	INVESTIGATIVA	DEONTOLÓGICA	GESTIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Metodología para la enseñanza de las áreas fundamentales.</li> <li>➤ Uso y apropiación de estándares básicos de competencias</li> <li>➤ Evaluación de aprendizajes</li> <li>➤ Metodología de modelos flexibles</li> <li>➤ Metodología para el trabajo con grupos poblacionales</li> <li>➤ Autoeducación</li> <li>➤ Uso, tenencia y mantenimiento de equipos educativos(Tic)</li> <li>➤ Uso pedagógico de medios y tecnologías de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estadística(matemáticas)</li> <li>➤ Geometría plana(matemáticas)</li> <li>➤ Pensamiento lógico matemático(matemáticas)</li> <li>➤ Lectoescritura(humanidades)</li> <li>➤ Educación Ambiental</li> <li>➤ Educación sexual y reproductiva</li> <li>➤ Educación vial</li> <li>➤ Derechos humanos</li> <li>➤ Formación para la ciudadanía</li> <li>➤ Organización de proyectos pedagógicos transversales</li> <li>➤ Emprendimiento y empresarismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseño y formulación de proyectos de investigación escolar</li> <li>➤ Experiencias significativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones interpersonales</li> <li>➤ Valores</li> <li>➤ Ética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planeación estratégica</li> <li>➤ Gerencia educativa</li> <li>➤ Gobierno escolar</li> <li>➤ Gestión cultural</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ información y comunicación(Tic)</li><li>➤ Alfabetización digital(Tic)</li><li>➤ Estructura curricular</li></ul>				
---	--	--	--	--



Estas líneas de acción se han tenido en cuenta luego de unificar las necesidades de todas las instituciones; con la finalidad de poder conformar acciones de formación.

Además de unificar necesidades ha sido necesaria la priorización de dichas necesidades, la cual se ha hecho con base al criterio de frecuencia, que tiene que ver con dos situaciones: la primera por el número de veces que aparece solicitada la temática y la segunda, por el número de docentes inscritos por cada temática. Dicha priorización ha permitido definir la programación de las acciones de formación profesional docente para el municipio. Se ha tomado en cuenta también, el requisito del número mínimo de docentes para programar alguna temática, y además la factibilidad de que ésta sea cubierta con el presupuesto asignado.

Las líneas de acción se desarrollarán al interior de programas de formación que deben considerar como mínimo aspectos tales como la definición consensuada de las competencias requeridas por el rol docente, las estrategias destinadas a disminuir los déficits de formación.

## **PROGRAMAS PARA LA FORMACION DE OTROS AGENTES EDUCADORES**

Dentro de la dinámica de la Institución Educativa se identifican como partícipes activos, otros agentes que inciden de manera integral en la educación de los niños. Se reconocen como otros agentes a: personal administrativo, padres de familia, consejos directivos, personeros y contralores escolares, consejos y asociaciones estudiantiles, coordinadores académicos y en general a todos aquellos que pueden contribuir al fortalecimiento de la escuela como ente de desarrollo social. Los programas son los siguientes: Resolución de conflictos y conciliación; organización de escuelas de padres; competencias ciudadanas,

- **PROGRAMAS DE ACTUALIZACION PERMANENTE.**

Los programas de actualización permanente, están dirigidos a los docentes, directivos docentes y otros agentes educadores del Municipio de Turbo y buscan fomentar y desarrollar, por medio de prácticas de actualización, un proceso continuo de reflexión sobre nuevos enfoques y métodos pedagógicos que contribuyan a la explicación y solución de necesidades educativas acordes a Planes de Mejoramiento Institucionales.

Se utilizan para su puesta en marcha diferentes estrategias: seminarios, cursos cortos de actualización, talleres y experiencias prácticas significativas.

Estos programas no conducen a una acreditación para ascenso en el Escalafón, pero estarán sometidos a una interventoría por parte de la Secretaría de Educación.

## **Potencialidades**

- Consolidación del Comité Municipal de Capacitación de Docentes definiendo políticas sobre el proceso de formación de educadores para el Municipio de Turbo.
- Construcción del Plan Territorial de Formación Docente definiendo estrategias y programas que deben ofrecer las Instituciones formadoras de docentes.
- Existencia del equipo de Calidad como apoyo pedagógico y didáctico para la implementación de política educativa nacional y Municipal.
- Conformación de Comités Pedagógicos y de Investigación en la Escuela Normal Superior de Urabá.
- El fortalecimiento de las Mesas de Trabajo por áreas fundamentales, como un espacio para la socialización de experiencias pedagógicas.
- Los términos de referencia para la presentación de propuestas de formación docente, mediante una ficha técnica.

### **2.2 MARCO CONCEPTUAL DE LA FORMACIÓN DOCENTE:**

Existe una relación estrecha entre la formación del maestro y la calidad de la educación, por lo tanto, hay que abordar inicialmente el concepto de Educación, lo cual implica retomar los conceptos de Pedagogía, Escuela, Conocimiento, Investigación, alumno y maestro.

La formación docente se entiende como el conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la educación en los distintos niveles y ciclos de la Educación Formal, para el Trabajo y el Desarrollo Humano e Informal.

La formación docente comprende:

- ◆ La formación inicial de pregrado cuyo objetivo es la profesionalización del docente para el ejercicio y desempeño en el servicio público educativo.
- ◆ La formación avanzada o de postgrado cuyo objetivo es el perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores.
- ◆ La formación permanente o en servicio cuyo objetivo es la actualización y el mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público

educativo, tanto en áreas específicas de formación como en su desempeño laboral.

Los programas de formación de educadores se estructuran teniendo en cuenta el desarrollo armónico de los siguientes campos mencionados en el Decreto 709:

- 1) **Formación pedagógica** que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y la sociedad.
- 2) **Formación disciplinar específica** en un área del conocimiento, que lleve a la profundización en un saber o disciplina o en la gestión de la educación.
- 3) **Formación científica e investigativa** que brinde los fundamentos y la práctica para la compensación y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.
- 4) **Formación deontológica y en valores humanos** que promueve la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos a la construcción permanente de los niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

## **2.3 VISIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE**

Hacia el año 2015 el Plan Territorial de Formación Docente, ofrecerá formación, fundamentada en la investigación, con la participación activa de los docentes en los programas y proyectos que contribuyan a la cualificación de su práctica pedagógica

## **2.4 MISIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE**

El Plan Territorial de Formación Docente promueve la formación integral del docente para que contribuya con su pedagogía, su conocimiento y su práctica innovadora a la transformación de la escuela como espacio social contextualizado de organización de la sociedad moderna, para que participe de modo más estrecho en actividades encaminadas a proteger el ambiente, promover y conservar la cultura para mejorar los niveles de convivencia, democracia y organización comunitaria.

## **3. OBJETIVOS DE FORMACIÓN**

- Promover con las Instituciones de Educación Superior, Normal Superior de Urabá, Centros de Investigación y Organizaciones No Gubernamentales, la consolidación del Plan Territorial de Formación Docente, para avanzar en los procesos de cualificación de la educación garantizando el mejoramiento profesional del educador en los niveles de Preescolar, Básica y Media para la atención a los diferentes tipos de poblaciones.
- Proporcionar a los docentes del municipio de Turbo herramientas necesarias que les permitan interrelacionar un enfoque de desarrollo humano con un proyecto de vida, de tal manera que represente un compromiso social sostenible con las comunidades en las cuales se desempeñan, teniendo como base las necesidades conceptuales, metodológicas y estratégicas fundamentales para la construcción de un nuevo tipo de escuela abierta a la problemática y a las potencialidades comunitarias.
- Perfilar un maestro con dominio de las competencias investigativas, para que sea guía, orientador y dinamizador en la comprensión de la problemática educativa y cultural de su entorno y por supuesto de las problemáticas pedagógicas y didácticas de su cotidianidad, y que tenga claridad de su rol como vínculo importante entre los diversos sectores que conforman su comunidad.
- Aportar a la formación de un maestro flexible en su quehacer, que busque el enriquecimiento de sus propios procesos pedagógicos y didácticos cotidianos, de tal manera que incida activamente en el desarrollo de competencias generales, básicas y específicas en sus alumnos y otros actores de la comunidad en la cual se desempeña.
- Estimular y crear mecanismos para el desarrollo de la carrera docente a través de programas de inducción y desarrollo docente para ingreso y ascenso en el escalafón especialmente de aquellos educadores que se rigen por el Decreto-Ley 1278 de 2002
- Capacitar en el uso y apropiación de la tecnología informática y de comunicaciones, para impulsar innovaciones pedagógicas y metodológicas tendientes a mejorar la calidad de la educación.
- Fortalecer los valores y principios éticos de la profesión docente de tal manera que éstos se vean reflejados en la práctica educativa.

#### **4. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN**

##### **A. Acompañamiento y Seguimiento institucional (SEM Turbo) a las Entidades Oferentes de programas de formación.**

###### **Justificación:**

El seguimiento y asesoría al desarrollo de programas de formación permanente de docentes aprobados por el Comité Territorial de Formación Docente exige acciones contundentes por parte de las Instituciones Oferentes que permitan la articulación de estos procesos de formación a la práctica cotidiana del docente.

###### **Objetivos:**

Fortalecer la relación entre las Instituciones oferentes de programas de formación y la Secretaría de Educación para que éstas reciban la asesoría y el acompañamiento necesario que garantice los mejores resultados del proceso de formación docentes en mejores aprendizajes de los estudiantes.

Asegurar a través de una interventoría académica, el cumplimiento de los criterios emitidos en el marco de las convocatorias para el desarrollo de las políticas de formación de parte de las Instituciones oferentes mediante el seguimiento y realimentación de las experiencias definido en la propuesta de formación y en el plan operativo.

###### **Meta:**

A noviembre de 2015, el 80 % de propuestas de cualificación docente aprobadas y desarrolladas para el período 2012 – 2015 tendrán evidencias del cumplimiento de los criterios enunciados en las convocatorias desarrollando mínimo dos de las políticas contenidas en el Plan Territorial de Formación Docente.

A diciembre de 2015, evidenciar mínimo un convenio interadministrativo anual para el desarrollo profesional docente en el marco del Plan Territorial de Formación Docente que consolide el perfil del educador del Municipio de Turbo

##### ***B. Fomento a la investigación Educativa y a la vinculación de investigadores a los programas de formación permanente.***

###### **Justificación:**

La actividad dinamizadora del proceso de generación del conocimiento es la Investigación y cuando la Institución Educativa se convierte en sujeto-objeto de la misma, puede cuestionarse permanentemente para construir situaciones de diálogo en el marco de la diversidad, fortaleciendo la argumentación de sus propias definiciones enunciadas en el PEI, para la construcción del conocimiento, la aprehensión y apropiación en contexto de la realidad.

**Objetivo:**

Fortalecer los equipos de gestión que adelantan investigaciones pedagógicas y didácticas en las Instituciones Educativas del Municipio de Turbo

**Meta:**

A diciembre de 2015, el 5% de los Educadores de las instituciones educativas estarán adelantando proyectos de investigación en el aula en diferentes campos del saber, orientados por la Secretaría de Educación.

***C.Fortalecimiento y acompañamiento a las mesas de trabajo y otros agentes educadores del Municipio de Turbo.***

**Justificación:**

Las transformaciones en los procesos de aprendizaje han hecho que la escuela se nutra de los desarrollos y conceptualizaciones que la comunidad educativa aporta a través de publicaciones, programas de capacitación y redes o mesas de trabajo permanentes.

**Objetivos:**

Organizar la comunidad educativa del Municipio de Turbo, a través de redes o mesas de trabajo propendiendo por el fortalecimiento de la formación disciplinar en el marco de un proceso en las diferentes áreas del conocimiento.

Vincular las Instituciones formadoras de docentes al proceso de fortalecimiento de las redes o mesas de trabajo académicas promocionando, divulgando y socializando experiencias significativas generadas en el desarrollo de programas y proyectos pedagógicos que cualifican el proceso de formación docente.

**Meta:**

Para el año 2015, el 30 % de las mesas de trabajo académico tendrán consolidados procesos de redes colaborativas utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

**D. Formación y actualización permanente de docentes que atienden poblaciones especiales. (Personas con limitaciones o capacidades excepcionales, adultos, grupos étnicos, campesinos y grupos para rehabilitación o reinserción social).**

**Justificación:**

La diversidad cultural, la pluralidad étnica y la movilidad social requieren de toda la disposición de la Institución Educativa para facilitar el reconocimiento y manejo de poblaciones especiales que demandan atención particular para su interacción social.

**Objetivo:**

Ofrecer a los docentes que atienden poblaciones especiales. (Personas con limitaciones o capacidades excepcionales, adultos, grupos étnicos, campesinos y grupos para rehabilitación o reinserción social) programas de formación continuada, en convenio con las instituciones formadoras articulando la experiencia a los PEI respectivos.

**Meta:**

Para el año 2015 el 25% de los docentes participarán de programas de actualización permanente que incluyan la temática relacionada con el manejo de poblaciones especiales en contexto.

**E. Formación de directivos docentes en Gestión Institucional y Gestión Curricular.**

**Justificación:**

La Constitución Nacional, La Ley General de Educación y las nuevas teorías de desarrollo organizacional exigen a la Institución Educativa autonomía en su gestión académica y administrativa. Esta labor descentralizada requiere de un cuerpo directivo y docente preparado y actualizado para asumir los retos de una organización cambiante.

A diciembre de 2015, el 100% de las instituciones educativas del Municipio de Turbo evidenciarán procesos de fortalecimiento y pertinencia de sus procesos

Objetivo:

Impulsar programas y proyectos de formación continuada de docentes que permitan el mejoramiento de la gestión institucional y curricular.

**Meta:**

A 31 de diciembre de 2015 los directivos docentes del municipio habrán desarrollado mínimo 2 procesos de formación de mínimo 40 horas cada uno, que contribuyan a enriquecer el proceso de análisis administrativo de la Institución Educativa y los procedimientos de gestión propiamente dicha en la comunidad educativa.

#### **F. Formación a docentes que participan o desarrollan experiencias significativas en el aula.**

Justificación:

Para ser coherente con la política del Plan Territorial de Formación Docente, a través de la cual se busca fomentar la práctica de la investigación y el desarrollo de innovaciones pedagógicas, se considera necesario reconocer procesos de investigación y propuestas de trabajo innovadoras al servicio de las necesidades municipales, regionales e institucionales adelantados por docentes que no necesariamente se encuentren vinculados al Plan Territorial de Formación Docente o a un programa de actualización ofrecido por la Secretaría de Educación Municipal

**Objetivo:**

Reconocer, apoyar y estimular los procesos de innovación-investigación a experiencias significativas en el aula o en el desarrollo institucional.

**Meta:**

A noviembre de 2015 capacitar 50 docentes para el desarrollo de experiencias significativas, e innovadoras en sus instituciones educativas.

#### **G. capacitación a docentes y directivos docentes en diferentes disciplinas del saber.**

Justificación:

La actualización de los docentes y directivos docentes en las diferentes disciplinas del saber nos permiten ampliar, enriquecer y fortalecer la comunidad académica para el mejoramiento de la calidad educativa que contribuye al cierre de brechas.



**Objetivo:**

Mejorar los resultados en las pruebas internas y externas de los estudiantes en las diferentes disciplinas del saber.

.

**Meta:**

Capacitar 600 docentes de las áreas de matemáticas, sociales, humanidades y ciencias naturales en el fortalecimiento de sus competencias laborales y disciplinares

**H. Formación de educadores para el fortalecimiento de los valores****Justificación:**

La tendencia del actual milenio hacia el humanismo, necesita la actualización de docentes para que fortalezcan el proceso de formación integral de los estudiantes hacia los nuevos desafíos relacionados con la ética, los valores y la convivencia pacífica.

**Objetivo:**

Formar a docentes y directivos docentes del municipio de Turbo en proyectos pedagógicos que se articulen a la dinámica de las instituciones educativas en temáticas relacionadas con la ética, los valores y la convivencia pacífica.

**Meta:**

A diciembre de 2015 se han formado 300 educadores de las instituciones educativas en temáticas relacionadas con la ética, los valores y la convivencia pacífica.

.

**4.1 PROGRAMAS PARA LA FORMACION DE DOCENTES.****4.1.1 Criterios**

Frente a los desafíos de una sociedad que desea reconstituirse y generar unas condiciones de vida más justas y dignas, la educación sigue siendo un instrumento valioso y esperanzador; sin embargo, para ser efectivo su valioso potencial debe existir, en torno a ella, un compromiso centrado en la calidad, la pertinencia y la responsabilidad.

Ello resulta clave, por consiguiente, en los procesos de actualización y capacitación de docentes se debe buscar mantener a los maestros en la vanguardia de los desarrollos más significativos de la actividad pedagógica y los diferentes campos disciplinarios involucrados en la educación.

Compromiso este que debe traducirse en el hecho de que los docentes deben enfrentar sus procesos de formación continuada no según los criterios del mercado, sino atendiendo básicamente a las siguientes exigencias:

- La necesidad de asumir e involucrarse con el nuevo discurso educativo, sus referentes, su filosofía y sus desafíos.
- Atender los retos pedagógicos de una sociedad que se estructura, cada vez más, en torno a nuevas tecnologías de información y con escenarios educativos cada vez más amplios y diversos.
- Enfrentar exitosamente los nuevos procesos de construcción de conocimiento y que han colocado las diversas disciplinas en un nuevo horizonte epistemológico.
- La cualificación gerencial docente y de mejoramiento del profesional en planeación estratégica.
- Cambio de actitud en los servidores públicos, laborando con amabilidad y eficiencia, y responsabilizándose de su trabajo.

Bajo estos presupuestos, se propone que las nuevas ofertas de formación, actualización, capacitación y profesionalización docente para el municipio de Turbo deben enmarcarse dentro de los siguientes campos de conocimiento:

#### **4.2 CAMPO GENERAL DE LA EDUCACIÓN.**

En esta perspectiva, es claro que los procesos de educación continuada de los docentes deben perfilarse atendiendo a una doble intención: la que nace tanto de los intereses de los docentes, como de quienes tienen a su cargo la administración y control social de la educación. Así como la que se suscita entre los procesos de educabilidad del ser humano y la enseñabilidad de los saberes.

Este criterio de formación debe proporcionar a los docentes del municipio un escenario adecuado para la discusión del significado, la naturaleza, los horizontes y las implicaciones del discurso educativo que surge ante los desafíos del nuevo siglo. Su objetivo es lograr en el docente un discurso teórico pertinente, cualificado y capaz de guiar su labor

#### **4.3 CAMPO PROFESIONAL DEL MAESTRO**

La educabilidad del ser humano requiere que la profesión docente sea replanteada, no sólo a la luz de los nuevos paradigmas pedagógicos, sino también frente al hecho de los nuevos escenarios educativos que complementan la labor del docente.

El docente, la escuela y el aula deben impregnarse de un discurso y una práctica pedagógica que asuma una nueva visión de la condición humana y el proyecto social, en tal sentido, este será el marco de la pedagogía, la didáctica, el currículo, la evaluación y por supuesto, el nuevo perfil del docente. Este espacio de discusión implicará temáticas y criterios como los ya establecidos en el presente Plan de Formación

#### **4.4 CAMPO DE DESARROLLO DISCIPLINAR**

Este será el espacio que permitirá al docente afrontar los desarrollos recientes de los aspectos científicos y metodológicos de su disciplina; su objetivo será entonces, ofrecer al docente elementos teóricos y metodológicos que puedan ser incorporados al currículo y la práctica pedagógica.

Implicará por consiguiente un encuentro con los desarrollos científicos recientes que se han experimentado en cada una de las áreas básicas del conocimiento: Ciencias Naturales y Educación Ambiental, Ciencias Sociales, Matemáticas, Lengua materna, Educación física.

#### **4.5 CAMPO DE LA EDUCACIÓN RURAL**

Frente a la necesidad de ofrecer a las zonas rurales una educación que atienda su problemática sociocultural y ambiental y a la vez generar condiciones que permitan la construcción de una escuela articulada con las necesidades y perspectivas del desarrollo rural, se ofrece este espacio, cuyo objetivo central es ir proporcionando elementos teórico-metodológicos que permita la reconstrucción de la escuela rural.

Por su naturaleza, este campo de formación será exclusivo para docentes que laboran en establecimientos educativos rurales y su filosofía será la estructuración de una escuela productiva.

Como criterios importantes se deben abordar temáticas entre otras como las siguientes:

Resignificación de lo rural; Hacia una nueva escuela rural, posprimaria y telesecundaria; Escuela y productividad; El nuevo docente rural; Escuela rural y tejido comunitario; Escuela rural e identidad rural; Escuela y Ambiente.

La Ley General de Educación define al educador como el orientador de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad. En este sentido, la Secretaría de Educación compromete su voluntad y mejores esfuerzos para generar las condiciones necesarias que faciliten a los educadores el mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad.

La formación del personal docente en áreas básicas del conocimiento, en las requeridas para el desarrollo científico y tecnológico, en la atención de poblaciones especiales y en las propias de la nueva cultura ciudadana: protección del medio ambiente y democracia participativa, se llevará a cabo principalmente a través de Plan Territorial de Formación Docente, los cuales deberán ser articulados a los planes de mejoramiento institucional y responder, prioritariamente, a las necesidades de la institución acompañada de un sistema de seguimiento que permita evaluar los programas desarrollados.

#### **4.6 MECANISMOS DE ACREDITACIÓN DE LOS PROGRAMAS DIRIGIDOS A DOCENTES DEL RÉGIMEN 2277**

Los programas de formación docente que pretendan ser desarrollados en el Municipio de Turbo, deberán estructurarse de acuerdo con el Plan Territorial de Formación y los criterios establecidos en las convocatorias lideradas por el Comité Territorial de Formación Docente, para efectos de acreditación y validez.

De acuerdo con este nuevo enfoque, los docentes deberán inscribirse en un Programa de Formación, relacionado directamente con las necesidades de fortalecimiento de sus prácticas de aula en las Instituciones Educativas donde laboran y sus compromisos con el Proyecto Educativo Institucional.

Los Programas que ofrezcan las instituciones formadoras deberán presentar la propuesta técnica y el plan operativo que permita visualizar, tiempos, responsables, recursos, objetivos a lograr e indicadores que den cuenta del cumplimiento del proceso ofertado según criterios de la convocatoria y resultados esperados.

Las instituciones oferentes tendrán la responsabilidad de hacer el seguimiento a las actividades que desarrolle cada docente, incluyendo la aplicación en campo. Tal seguimiento implica la conformación o fortalecimiento de grupos de docentes-investigadores de carácter permanente. La institución deberá presentar un informe evaluativo del programa, el proyecto desarrollado en la Institución Educativa y del desempeño de cada uno de los docentes participantes, con la correspondiente valoración en créditos válidos para ascenso en el Escalafón, teniendo presente que por cada crédito se deben cumplir mínimo 45 horas efectivas de formación; hasta por un máximo de cinco créditos por programa, los cuales deben ser radicados en la Secretaría de Educación oficina de Escalafón, previa acta de entrega por parte de la institución oferente..

Las Instituciones Formadoras a las que la Secretaría de Educación del Municipio de Turbo les apruebe mediante Acto administrativo los programas de formación, tendrán seis meses para el desarrollo del mismo.

## **ACERCA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS DOCENTES VINCULADOS BAJO LOS DECRETOS 2277 DE 1979 Y 1278 DE 2002**

### **4.7. TÉRMINOS DE REFERENCIA**

A continuación se presentan a consideración los Términos de Referencia que deben tener en cuenta las Universidades, las Facultades de Educación, los Centros de Investigación Pedagógica y la Normal Superior de Urabá debidamente acreditadas para los programas de formación permanente o en servicio, válidos para ascenso en el escalafón docente.

1. Institución oferente:
  - Nombre de la Institución
  - Nombre de la Facultad
  - Dirección y teléfono
  - Correo electrónico
  
2. Programa académico a través del cual la Institución desarrollará el programa:
  - Licenciatura en.....
  - Especialización en....
  - Maestría en.....
  - Departamento de ...
  
3. Denominación del Programa:
  - Nombre del programa de formación permanente de docentes.
  - Población beneficiaria
  
4. Responsables del programa:
  - Nombre del Coordinador
  - Resumen hoja de vida de los tutores de la propuesta
  - Institución que avala el programa
  
5. Caracterización del candidato al programa:
  - Cobertura: # de participantes
  - Perfil del docente participante
  
6. Duración del programa:
  - Número de horas
  - Número de créditos
  
7. Lugar y fechas donde se desarrollará la propuesta:
  - Universidad, bloque y aula
  - Días, horas, jornada.

8. Valor del programa por persona.

9. Descripción de los aspectos a definir:

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- justificación
- Marco teórico- Descripción de la propuesta
- Núcleos o ejes temáticos
- Criterios de evaluación
- Recursos: Físicos, didácticos, humanos
- Metodología
- Producto
- Antecedentes de la institución oferente con relación a la propuesta
- Pertinencia de la propuesta
- Etapas o momentos de la propuesta
- Mecanismos de acreditación
- Mecanismos de seguimiento y evaluación
- Procedimiento sobre la matrícula

La figura de créditos no aplica para los docentes y directivos docentes correspondientes al Decreto-Ley 1278 de 2002. Por la formación que reciban, la institución formadora deberá expedirles el correspondiente certificado, el cual contribuirá a fortalecer su hoja de vida y mejorar su práctica pedagógica.

#### **CAMPOS DE FORMACIÓN:**

- a) Pedagógica: Abordar concretamente en el programa aspectos importantes relacionados con: Modelo Pedagógico, conceptualización básica sobre nuevas tendencias en Educación, Pedagogía, Enseñanza, Currículo, Evaluación y Promoción, Didáctica, Métodos y Técnicas Educativas. Describir cómo se va a trabajar este campo pedagógico.
- b) Disciplinar: nuevas tendencias, fundamentos teóricos, conceptuales, metodológicos, legales, integración con otras disciplinas y prácticas.
- c) Científica e Investigativa: que brinde fundamentos en la práctica en un contexto de interacción social. y condicionamientos. Indagar su realidad. Investigación en el aula. Proyecto de Investigación Pedagógica articulado a su práctica docente. Diseño del Proyecto en su sitio de trabajo con sus respectivos soportes. El programa se debe desarrollar con una presencialidad mínima del 80%
- d) Deontológico: abordar en el programa fundamentos axiológicos, éticos, culturales, sociales, formación moral, convivencia, ética profesional.

10. Evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

- Pertinencia del programa: qué pretende, qué aportes va a dar al docente.
- Productos a lograr:
  - a) A nivel institucional: integración del proyecto al PEI y elaboración de proyectos frente al problema planteado.
  - b) A nivel personal: crecimiento personal, desarrollo de competencias en el tema y aporte de elementos conceptuales.

11. Ficha curricular para la presentación de programas: (Ver Anexos)

## 12. FUENTES DE FINANCIACIÓN Y PRESUPUESTO

- Sistema General de Participaciones.
- Aportes mediante Convenios o Alianzas.

ITEM	EJECUCION
PEDAGÓGICA	160.000.000
DISCIPLINAR	50.000.000
INVESTIGATIVA	120.000.000
DEONTOLÓGICA	50.000.000
GESTIÓN	100.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>480.000.000</b>

## 5. PLAN OPERATIVO DE FORMACION

<b>ESTRATEGIA 1</b>					
A. Acompañamiento y Seguimiento institucional (SEM Turbo) a las Entidades Oferentes de programas de formación.					
<b>META</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>COBERTURA</b>	<b>TIEMPOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>RECURSOS</b>

<p>A noviembre de 2015, el 80 % de propuestas de cualificación docente aprobadas y desarrolladas para el período 2012 – 2015 tendrán evidencias del cumplimiento de los criterios enunciados en las convocatorias desarrollando mínimo dos de las políticas contenidas en el Plan Territorial de Formación Docente.</p>	<p>% de propuestas de formación acompañadas</p>	<p>Todas las Instituciones que ofertan programas de formación del Municipio de Turbo</p>	<p>4 años</p>	<p>Secretaria de Educación</p>	<p>10.000.000</p>
---	---	--	---------------	--------------------------------	-------------------

<p><b>ESTRATEGIA 2</b>  B. Fomento a la investigación Educativa y a la vinculación de investigadores a los programas de formación permanente.</p>					
META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
<p>A diciembre de 2015, el 5% de los Educadores de las instituciones educativas</p>	<p>Número de docentes y directivos docentes formados adelantando proyectos de investigación</p>	<p>Docentes y directivos docentes</p>	<p>4 años</p>	<p>SE</p>	<p>100.000.000</p>



estarán adelantando proyectos de investigación en diferentes campos del saber, orientados por la SE.					
--	--	--	--	--	--

### ESTRATEGIA 3

C.Fortalecimiento y acompañamiento a las mesas de trabajo académicas y otros agentes educadores del Municipio de Turbo.

META	INDICADORES	COBERTUR A	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
Para el año 2015, el 30 % de las mesas de trabajo tendrán consolidados procesos de redes académicas y colaborativas utilizando las tecnologías de investigación y comunicación.	Porcentaje de mesas de trabajo consolidadas y conformando redes colaborativas	Todas las áreas del conocimiento		Comité de Calidad	50.000.000

### ESTRATEGIA 4

D.Formación y actualización permanente de docentes que atienden poblaciones especiales.

(Personas con limitaciones o capacidades excepcionales, adultos, grupos étnicos, campesinos y grupos para rehabilitación o reinserción social).

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
Para el año 2015 el 25% de los docentes del municipio participarán de programas de actualización permanente que incluyan la temática relacionada con el manejo de poblaciones especiales.	Número de programas diseñados	Docentes del distrito que laboren en establecimientos donde exista este tipo de poblaciones	4 años	SE	50.000.000

### ESTRATEGIA 5

E. Formación de directivos docentes en Gestión Institucional y Gestión Curricular.

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
A 31 de diciembre de 2015 los directivos docentes del	% Directivos Docentes, e instituciones fortalecidas en procesos de autonomía	Docentes directivos de centros e instituciones educativas	4 años		100.000.000

municipio habrán desarrollado mínimo 2 procesos de formación de mínimo 40 horas cada uno, que contribuyan a enriquecer el proceso de análisis administrativo de la Institución Educativa y los procedimientos de gestión propiaamente dicha en la comunidad educativa.					
--	--	--	--	--	--

**ESTRATEGIA 6**

F. Formación a docentes que participan o desarrollan experiencias significativas en el aula.

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
A noviembre de 2015 capacitar 50 docentes para el desarrollo de experiencias significativas, e innovadoras en sus instituciones educativas.	Número de docentes capacitados	Docentes	4 años	SE	20.000.000

**ESTRATEGIA 7**

G. capacitación a docentes y directivos docentes en diferentes disciplinas del saber.

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
------	-------------	-----------	---------	--------------	----------

<p>. Capacitar 600 docentes de las áreas de matemáticas, sociales, humanidades y ciencias naturales en el fortalecimiento de sus competencias laborales y disciplinares</p>	<p>Número de docentes capacitados en las diferentes áreas del saber</p>	<p>educadores de las áreas de matemáticas, sociales, humanidades y ciencias naturales s</p>	<p>4 años</p>	<p>SE</p>	<p>100.000.000</p>
---	---	---	---------------	-----------	--------------------

**ESTRATEGIA 9**

H. Formación de educadores para el fortalecimiento de los valores

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
------	-------------	-----------	---------	--------------	----------

<p>. A diciembre de 2015 se han formado 300 educadores de las instituciones educativas en temáticas relacionadas con la ética, los valores y la convivencia pacífica.</p>	<p>Número de docentes capacitados en valores</p>	<p>Educadores</p>	<p>4 años</p>	<p>SE</p>	<p>50.000.000</p>
---	--	-------------------	---------------	-----------	-------------------

### OFERTA DE FORMACIÓN

ENTIDAD PRESTADORA	NOMBRE DEL PROGRAMA	POBLACIÓN ATENDIDA	DURACIÓN	TIPO DE MODALIDAD	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	RECURSOS
<p><b>Universidad de Antioquia</b></p>	<p>Licenciatura en educación física, matemáticas, español y literatura Maestría en colocación 7 líneas de profundización, licenciatura en música</p>	<p>Bachilleres y docentes</p>	<p>5 años</p>	<p>Semi Presencial</p>	<p>Pedagógicas</p>	<p>100.000</p>

<b>Uní minuto</b>	Español y literatura, psicología, educación básica con énfasis en lengua castellana, ciencias sociales	Bachilleres y docentes	5 años	Semi Presencial	Pedagógicas	850.000
<b>UNAD</b>	Etnoeducación	Bachilleres y docentes	5 años	Virtual, Semi presencial	Pedagógicas	\$ 900.000
<b>UNAULA</b>	Seminario taller con la diversidad de Cátedra de estudios afro colombianos, estrategias para el desarrollo y fortalecimiento de los procesos de formación integral en el aula	docentes	135 horas	Para docentes y directivos docentes	Pedagógicas	\$ 150.000

## ALIANZAS

NOMBRE DEL ALIADO	NOMBRE DEL DIRECTOR	DIRECCIÓN	TELEFONO	CORREO ELECTRÓNICO	APORTE
<b>I.E. TURBO</b>	<b>Cándida Stuard Salas</b>	<b>Barrio Juan XXIII</b>	<b>3106445 023</b>	<b>Casame2008@hotmail.com</b>	<b>Logística e infraestructura.</b>
<b>I.E. Francisco Luis Valderrama</b>	<b>Cenith Padilla Cervantes</b>	<b>Barrio Juan XXIII</b>	<b>3137740 397</b>	<b>Cenith.padilla@turboeducado.edu.co</b>	<b>Logística e infraestructura.</b>
<b>MEN</b>	<b>María</b>	<b>CAN</b>	<b>2222800</b>	<b>mcampo@mineducacion.gov.co</b>	<b>Apoyo</b>

	Fernanda Campo				técnico y pedagógico
SEM Apartado	Calidad Educativa	Alcaldía Municipal	3128638796	leibmandrade@gmail.com	Humano y pedagógico
Departamento de Antioquia	Felipe A. Gil Barrera	Calle 42 n° 52 - 106 Centro Administrativo Departamental "José María Córdova"	383 8480	<a href="http://www.seduca.gov.co/">http://www.seduca.gov.co/</a>	Técnico y pedagógico
COMFENALCO	Representante legal	Carrera 50 # 53 - 43. Primer Piso	444 7110	<a href="http://www.comfenalco.com">www.comfenalco</a> Antioquia .com	Integral (financiero, logístico, humano)
CORPOURABA	Dirección general	CII 92 No. 98-39 Apartadó (Antioquia) - Colombia	PBX: (574) 8281022 - FAX: (574) 8281001 - Línea Verde 018000 400 060	:contactenos@corpouraba.gov.co - corpouraba@corpouraba.gov.co	Técnico y pedagógico
Secretaría de Tránsito	JAIRO CHAVERA SERNA	Carrera 13 No. 102-25	8272856	<a href="http://www.tecnoautos.com/">http://www.tecnoautos.com/</a>	pedagógico
Escuela Normal Superior de Urabá	Ana Cristina Serna Zapata	Barrio la Lucila	8270698	Ana.serna@turboeducado.edo.co	pedagógico

### III- SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La evaluación del Plan territorial de Formación Docente es uno de sus elementos fundamentales. Pretende conocer mejor la transferencia, es decir, el uso que el docente realiza de aquello en lo que se ha formado para, en un segundo momento analizar el impacto que tiene.

El valor que se otorga a la formación como promotora de cambios en la práctica docente va a incidir de forma relevante en la concreción de los objetivos de esta tarea y en la delimitación de aquellos aspectos o dimensiones que se consideren objeto de evaluación en el desarrollo de este plan, con vistas a futuros planes.

Desde este punto de vista la evaluación del Plan Territorial de Formación Docente debería servir a la consecución de los siguientes objetivos:

- Conocer críticamente cómo se planifica y realiza la formación de Los docentes y cuáles son los resultados obtenidos.
- Comprender la dinámica interna que se genera durante el desarrollo de un programa de cualquier tipo de actividad de formación, para darle el seguimiento adecuado.
- Valorar la incidencia de la formación en la y realización de la práctica educativa.
- Tomar decisiones para poder ajustar los programas sobre la base de criterios contrastados.

#### **Agentes que intervienen en la evaluación.**

- La Secretaría de Educación, el Comité Territorial de Formación Docente y cada Institución oferente de los programas, a través de sus mecanismos establecidos ejecutan el respectivo seguimiento y control.
- La Secretaría de Educación a través del Comité Territorial de Formación Docente, diseñan y aplican los instrumentos para el seguimiento y evaluación.
- Se involucran nuevos grupos como: Comité de Calidad de la SE y asesores de formación.

La evaluación del Plan se enfoca como un proceso reflexivo que permite conocer mejor los procesos formativos que se ponen en marcha y tomar decisiones sobre su desarrollo con el fin de obtener los mejores resultados. Por lo tanto, habrá que implicar en este proceso a todos los que con funciones especializadas participan en los diferentes momentos de la planificación y desarrollo del Plan de Formación.

Desde esta perspectiva, el plan de evaluación deberá integrar en el proceso elementos tanto externos como internos, con el fin de contrastar la visión interna obtenida por los componentes de la Red de Formación con la de los usuarios y la de otros servicios de la Administración Educativa con incidencia directa en los centros.



PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN		
Para qué y porqué de la evaluación		
OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN		
OBJETOS DE LA EVALUACIÓN	QUIÉN	CÓMO
Actividades de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de Formación</li> <li>• Comité de Calidad</li> <li>• Asesores de Formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos de evaluación</li> </ul>
Planificación y desarrollo del Plan de Formación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades formativas.</li> <li>• Ajuste de los contenidos a los objetivos de la formación.</li> <li>• Condiciones de desarrollo del Plan.</li> <li>• Implicación del profesorado y de las I. E.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de trabajo de las Comisiones Técnicas.</li> <li>• Cuestionarios.</li> <li>• Informes de las Comisiones Técnicas de Seguimiento.</li> </ul>
<b>Plan de Evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevancia de los datos obtenidos.</li> <li>• El diseño del proceso.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de las propuestas presentadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación de la SE</li> <li>• Equipo Pedagógico de la SE</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaría de Educación Distrital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del proceso y análisis de los resultados.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar a instituciones formadoras, listado de docentes a formar</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Velar por el cumplimiento de los propósitos y /o objetivos, como también de las estrategias planteadas en la propuesta</li><li>• Visitas a las instituciones de capacitación</li></ul>
--	--	--



Capacitación sobre lógica matemática	Coordinadores de mesas de trabajo	por definir								
Uso pedagógico de NTIC	Docentes y directivos docentes				Abril 08 al 12					
Taller sobre Escuela Nueva	Docentes	por definir								
Taller sobre cultura del Emprendimiento	Docentes y directivos docentes		Jueves 21							
Metodología de las áreas fundamentales para el mejoramiento de los resultados de las pruebas SABER	Docentes que laboran en 3º-5º-9º- y 11º				Mar-19 al 22					
Orientación sobre evaluación de desempeño	Docentes y directivos docentes		Feb del 04 al 09							
Orientación sobre autoevaluación institucional	Docentes y directivos docentes		Feb del 04 al 09							
Orientaciones sobre los SIE	Docentes y directivos docentes									
Capacitación sobre humano en Línea	Directivos docentes							Jul-15		
Orientación sobre el PEI	Rectores, docentes y directivos		Feb del 04 al 09							
orientación sobre PMI			Feb del 04 al 09							
Capacitación sobre Gobierno Escolar	Rectores y directivos				Abr-29					
Orientación sobre la Plataforma SIGCE	Rectores		feb 05 al 09							
Capacitación										

## ANEXOS



**MUNICIPIO DE TURBO**  
**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA**  
**Comité Municipal de Formación de Docentes**

### FICHA TÉCNICA PARA LA RECEPCIÓN DE PROPUESTAS DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN OFERENTE</b>	<b>TELÉFONO</b>	<b>Correo Electrónico</b>	
<b>DIRECCIÓN</b>		<b>Institución que avala la propuesta</b>	
<b>NOMBRE DEL PROGRAMA</b>	<b>No de Horas</b>	<b>No. De Créditos</b>	<b>Número de Participantes</b>
<b>DURACIÓN DE LA PROPUESTA</b>	<b>LUGAR DONDE SE REALIZARÁ LA PROPUESTA</b>		
<b>Nombre coordinador del programa</b>	<b>Población Beneficiaria</b>	<b>VALOR DEL PROGRAMA</b>	
<b>PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA</b>			
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A DEFINIR</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN</b>			
<b>MARCO TEÓRICO – DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA</b>			

NÚCLEOS O EJES TEMÁTICOS		
CAMPOS DE FORMACIÓN		
Pedagógico:		
Científico e Investigativo:		
Disciplinar Específico:		
Deontológico y en valores Humanos:		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
RECURSOS		
FÍSICOS	DIDÁCTICOS	HUMANOS
METODOLOGÍA		
HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA	PRODUCTO	
ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN OFERENTE CON RELACIÓN A LA PROPUESTA		
PERTINENCIA DE LA PROPUESTA		

ETAPAS O MOMENTOS DE LA PROPUESTA	MECANISMOS DE ACREDITACIÓN
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
PROCEDIMIENTO SOBRE LA MATRÍCULA	
RESUMEN HOJA DE VIDA DE LOS TUTORES DE LA PROPUESTA	
PRESUPUESTO DISCRIMINADO	
BIBLIOGRAFÍA	

Lugar y Fecha:

NOMBRES Y APELLIDOS  
C.C. Nro.

FIRMA RESPONSABLE