

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES
2010 – 2012**

Bogotá D. C. 2010

GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA
Secretaría de Educación

ANDRES GONZALEZ DÍAS
Gobernador de Cundinamarca

ÁLVARO DÍAZ GARAVITO
Secretario de Educación

ADRIANA MARCELA GUTIÉRREZ CASTAÑEDA
Subsecretaria De Desarrollo Educativo

PILAR NORIEGA **JIMENEZ**
Directora De Calidad Educativa

NUBIA LICHT PARDO
Profesional Universitario
Formación Docente

COMITÉ DE CAPACITACIÓN DOCENTE

ALVARO DÍAZ GARAVITO
Secretario de Educación

LIGIA MARLÉN SÁNCHEZ OTÁLORA
Secretaría de Educación - Delegada

AURA PILAR NORIEGA
Dirección de Calidad Educativa
Secretaría de Educación

CÉSAR ZABALA
Facultad de Educación Universidad de Cundinamarca
Universidad de Cundinamarca

JOSÉ EDUARDO PADILLA
Universidad Nueva Granada
Facultades de Educación con sede en Cundinamarca

OLGA RAMÍREZ
Universidad INCCA
Facultades de Educación con sede en Cundinamarca (SUPLENTE)

MARÍA PATRICIA GÓMEZ BECERRA
Universidad de la Sabana
Universidades con sede en Cundinamarca

YOLANDA LADINO - JOSÉ EDIDSON MORENO
CIUP
Centros de Investigación con sede o influencia en Cundinamarca

JUAN JOSÉ CUBILLOS
Escuela Normal Superior de Ubaté
Las Escuelas Normales Superiores de Cundinamarca

MIGUEL CAMACHO
Asociación de educadores de Cundinamarca con el mayor número de miembros - ADEC

CARLOS EDUARDO HUERTAS CASTAÑEDA
Asociación gremial de rectores de Cundinamarca - ARCUN

Tabla de contenido

I.	Presentación	5
II.	Introducción.....	7
III.	Definición de una Política de Formación Docente.....	9
A.	Fundamentos Legales.....	9
B.	Principios a considerar en la formación docente	11
1.	Metodologías de formación para el ejemplo	11
2.	Uso de los Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación (MTICs).....	11
3.	Fomento de Redes de Aprendizaje y desarrollo de Proyectos Colaborativos	12
4.	Formación con impacto en la Institución Educativa.....	12
5.	Fortalecimiento de la relación escuela-sociedad.....	12
IV.	Caracterización de los Docentes de Cundinamarca	13
A.	Planta.....	13
B.	Docentes por Tipo de Contratación	13
C.	Escalafón Antiguo.....	14
D.	Escalafón Nuevo.....	15
V.	Determinación de Necesidades de Formación.....	16
A.	Necesidades de Actualización.....	17
B.	Resultados SABER	18
C.	Tasas de Terminación.....	18
D.	Priorización.....	19
E.	Necesidades identificadas y priorizadas	21
VI.	Construcción de Objetivos, Estrategias, Metas e Indicadores	21
A.	Objetivos de formación	21
1.	Generales	21
2.	Específicos	22
B.	Ámbitos estratégicos de la Formación Docente	23
C.	Metas e Indicadores a controlar	30

I. Presentación

Las nuevas tendencias en la educación requieren de nuevos perfiles docentes. El nuevo docente se presenta como un generador de comunidades de aprendizaje, un actor que se reconoce a sí mismo como un diseñador de ambientes y modelos educativos, un gestor del conocimiento y un partícipe de redes profesionales que se posiciona –desde su entorno local- con firmeza y solvencia en la sociedad de la información y el conocimiento, con el reto y la tarea de diseñar y llenar de sentido múltiples ambientes de aprendizaje, de manera que la escuela brinde una educación pertinente y relevante para la inserción social y productiva de los ciudadanos.

Hoy se concibe al docente como un guía que orienta y aprende con sus estudiantes a partir de las diferentes lógicas del contexto: el cuaderno, el pizarrón, el computador, el patio, el entorno natural, entre otras, que permitan abrir la escuela y construir conocimiento. Para lograrlo, la Secretaría de Educación tiene el propósito de fomentar en los docentes el nuevo rol que deben desempeñar en la institución educativa: diseñar ambientes y crear comunidades de conocimiento con sus colegas.

Entender al docente como diseñador de ambientes de aprendizaje conlleva desarrollar comunidades de construcción de conocimiento que generen diálogos de saberes que permitan articular e integrar diferentes innovaciones a partir de la experiencia y la práctica educativa. Por otro lado, la construcción de ambientes de aprendizaje surge de la autonomía y la apertura de la escuela hacia el contexto y hacia los cambios continuos que sufre el entorno local y global. El docente-diseñador se enfrenta hoy a campos disciplinares cada vez más complejos, a ejercicios interdisciplinares múltiples y variados y a procesos institucionales crecientemente definidos por las nuevas formas de gestión de la organización.

La formación docente, entonces, debe fortalecer las capacidades de inserción del maestro a comunidades de conocimiento donde pueda establecer diálogos e iniciativas de transformación de sus prácticas. La articulación de una comunidad educativa se afirma mediante la constitución de redes de aprendizaje como mecanismo de generación de conocimiento, vida profesional y vinculación de la Escuela a las nuevas dimensiones de la

construcción de la sociedad y la cultura.

De este modo, el Departamento ha implementado la estrategia de redes de aprendizaje, que hace parte integral del nuevo sentido de la formación de docentes. Una red está constituida para acompañar, sensibilizar y dinamizar a las instituciones educativas mediante grupos de trabajo que atiendan desde la vivencia cotidiana del docente las nuevas exigencias de la escuela y de su rol profesional. La estrategia de redes de aprendizaje apunta a la construcción de comunidades del conocimiento que se auto gestionan en una cultura de la innovación educativa mediante el desarrollo de diálogos, intercambios, proyectos e investigaciones.

II. Introducción

Para la Secretaría de Educación de Cundinamarca la Escuela requiere fortalecer y generar estrategias que la conecten con la sociedad del conocimiento. Así, y con el propósito de garantizar a la población cundinamarquesa el acceso y permanencia a una educación pertinente y de calidad, de manera que los estudiantes aporten al desarrollo económico, social y político del Departamento y el País, desde su política de mejoramiento de la calidad y en el marco del Plan Decenal de Educación y del **Plan de Desarrollo 2008 – 2011 Cundinamarca, corazón de Colombia**, la Secretaría de Educación trabaja por el desarrollo de una escuela contemporánea orientada hacia la calidad y la pertinencia:

- 1- Calidad ajustada a los contextos locales pero en sintonía con los entornos globales y las nuevas exigencias que se plantean a los sujetos educativos; y
2. Pertinencia en el sentido de desarrollar la capacidad de formar para una sociedad compleja en procesos basados en construcción de conocimiento, en común.

Por tal razón, el programa sectorial de educación **EDUCACIÓN: PASAPORTE AL ÉXITO** se plantea el reto de “lograr una educación pertinente y de alta calidad que garantice el desarrollo de todas las potencialidades del ser humano, orientada hacia la formación en valores, el emprendimiento y el cambio cultural(...)”, pero también, en el **Plan de Desarrollo 2008 – 2011 Cundinamarca, corazón de Colombia** se considera la formación y dignificación del docente estableciendo incentivos y estímulos para su desarrollo profesional, capacitación y formación permanente, su estabilidad laboral y nombramiento oportuno sin desmejorar su entorno y condición familiar, como determinante de la calidad educativa, en lo que también incide la calidad de las dotaciones, la infraestructura educativa, entre otros aspectos.

En definitiva, todo esto se encamina a lograr insertar la escuela en las tendencias pedagógicas del siglo XXI, implica lograr el desarrollo y el fortalecimiento de mejores ambientes de aprendizaje, la dinamización de las instituciones como organizaciones del conocimiento y la promoción de un sistema educativo cada vez más autónomo. Todo ello pasa por la renovación de la cultura institucional, la gestión de mejores procesos de

aprendizaje y convivencia y la creación de comunidades docentes que trabajen en redes profesionales construyendo proyectos colaborativos, con procesos de formación docente integrales y coherentes con las necesidades institucionales, en sintonía con la generación de prácticas investigativas profesorales como apoyo a la labor educativa y a la democratización de las tecnologías de la información y la comunicación.

III. Definición de una Política de Formación Docente

A. Fundamentos Legales

Las acciones de formación docente que se debe implementar hacen parte de los derechos de los docentes, y resultan esenciales para el desarrollo de los procesos educativos y especialmente para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Conociendo lo anterior, es importante señalar el marco normativo que existe en el País en relación con la formación de los docentes y directivos docentes referido a formación de educadores.

Constitución política de Colombia 1991	
Leyes	Ley 115 de 1994 Ley 715 de 2001
Decretos Nacionales	Decreto 0709 de 1996 Decreto 3012 de 1997 Decretos 1850- 3020-0230 de 2002 Decreto 236 de 2005 (Conformación del Comité de Formación Docente)
Decretos Departamentales	Decreto 02584 de 1999 Decreto 01236 de 2001 Decreto 236 de 2005
Ordenanzas	Ordenanza Departamental 15 del 16 de julio de 2003 (Plan Decenal de Educación 2003-2012) Ordenanza 009 del 11 de junio de 2008 (Plan Departamental de Desarrollo 2008-2012 “Cundinamarca, Corazón de Colombia”)

Así, y teniendo como marco de referencia el Plan Departamental de Desarrollo 2008-2012 “Cundinamarca, Corazón de Colombia”), en el eje de Educación, pasaporte al éxito, la calidad de la educación se convierte en uno de los objetivos que conlleva mayores esfuerzos, el reconocimiento de diferentes metodologías y enfoques y el mejoramiento continuo de las políticas educativas. A la calidad se llega de diferentes formas y con diferentes procesos. Los contextos culturales, los perfiles de los actores, los diseños educativos, los ambientes de aprendizaje y las formas organizativas son fundamentales para mejorar los niveles de logro educativo que definen la calidad de la educación. Todos los factores intervienen como dimensiones interrelacionadas de diversas maneras. Es un panorama complejo de relaciones en las cuales las políticas educativas entran como

agentes dinamizadores del cambio. Identificar ejes de transformación estratégicos para producir esta dinamización en las comunidades educativas es una tarea siempre prioritaria. Sin embargo, en la perspectiva de actuar sobre procesos de calidad existe un ámbito de acción que de manera fundamental tiene un gran potencial de movilizar cambios: la formación docente.

La formación de docentes hoy afronta nuevos retos tanto en las formas como se concibe, las metodologías con que se imparte y los campos de conocimiento que propone. La formación docente debe ampliarse hacia temáticas y campos disciplinares estratégicos, diseños educativos que afronten de forma responsable el concepto de la diversidad del conocimiento, la generación de didácticas en el aprendizaje de la ciencia y el arte, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y el respeto hacia el medio ambiente, entre otros.

Esta perspectiva exige ampliar el radio y el sentido de la formación docente. Es imprescindible renovar las posibilidades de cualificación del ejercicio profesional y generar en los maestros actitudes de cambio frente a los nuevos retos de la educación, la pedagogía y las tecnologías: es necesario que el docente piense y actúe como sujeto de saber y sea capaz de producir conocimientos e innovaciones en su contexto particular.

En concordancia con el Plan Decenal de Educación 2003-2012, y con el Plan de Desarrollo Sectorial “La Revolución Educativa”, la Secretaría de Educación de Cundinamarca ha entendido los procesos de formación docente como una de las principales bases del mejoramiento institucional, con los que se busca transformar las prácticas educativas a través de estrategias que permitan el cambio a corto, mediano y largo plazo, en aspectos fundamentales del diseño educativo tales como la cultura escolar, las didácticas y las pedagogías, el rol del docente, la gestión del conocimiento y el currículo, entre otros aspectos.

Así, el fin último, será lograr que el centro del proceso educativo sea el estudiante, donde los procesos de formación estén centrados más en el aprendizaje que en la enseñanza, donde se consideren diversas lógicas de conocimiento que sobrepasen los recursos tradicionales y generen búsquedas autónomas y aprendizajes significativos. En otras palabras, la construcción de un sistema de conocimiento que rompa con la lógica lineal

clásica y magistral e introduzca concepciones de sistemas complejos, que permitan considerar el aprendizaje en sus múltiples dimensiones y en la singularidad de los sujetos.

B. Principios a considerar en la formación docente

Los procesos de formación son una articulación de metodologías, dominios de conocimiento y estrategias de formación. Todos ellos son abiertos a la innovación de los formadores de formadores, pero más allá de ellos se requiere trabajar con ciertos principios pertinentes en el proceso educativo que adelante el Departamento. Estos son:

1. Metodologías de formación para el ejemplo

Es bien sabido que con frecuencia formamos de maneras contradictorias. Es decir, suele suceder que pretendemos formar en metodologías activas utilizando metodologías pasivas. La formación docente tiene que mejorar sus grados de congruencia entre lo que se enseña y la manera como se hace. La didáctica del ejemplo suele ser una de las más poderosas herramientas de los aprendizajes que hacen los docentes. Al respecto se espera que la formación de formadores, más allá de los campos de formación que ofrece, implemente metodologías innovadoras, activas y participativas en el desarrollo de sus programas.

2. Uso de los Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación (MTICs)

Con el fin de generar procesos de acercamiento, manejo e implementación de tecnologías informáticas en la práctica docente, se hace cada vez más indispensable que los profesores desarrollen sus procesos formativos mediante el uso del computador, de software especializados, de Internet y plataformas para trabajo colaborativo. La infraestructura informática del Departamento es propicia para ello y están disponibles como recurso para aprovechar, de modo que las propuestas de formación contemplen casi de manera ineludible el trabajo con MTICs

3. Fomento de Redes de Aprendizaje y desarrollo de Proyectos Colaborativos

La formación en red permite ejercicios colaborativos y posibilidades de multiplicar y sostener los aprendizajes. En este sentido es conveniente que las propuestas formativas estén orientadas a fomentar el trabajo en red, ya sea dentro del programa o con otros actores de la localidad o el municipio.

Con el fin de hacer que la formación esté orientada sobre problemáticas concretas del propio docente en su comunidad educativa, es fundamental plantear procesos formativos que concentren sus esfuerzos en la construcción de proyectos por parte del docente. Estos proyectos colaborativos tienen su mejor escenario en las Redes de Aprendizaje. Es desde allí donde se espera que logren generar impactos en sus comunidades.

4. Formación con impacto en la Institución Educativa

La formación se enfrenta regularmente a la pregunta por su impacto en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Es bien sabido que tenemos docentes con formación que no se traduce en acciones eficaces de mejoramiento de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, ya sea con la formación de redes, el desarrollo de proyectos colaborativos o la implementación de metodologías de formación activas, las propuestas de formación de docentes tienen el reto de plantearse en función de las particulares necesidades de mejoramiento que el docente tiene en su propia institución. En este sentido, se recomiendan prácticas formativas arraigadas en los problemas institucionales que tiene que resolver cotidianamente el docente.

5. Fortalecimiento de la relación escuela-sociedad.

Las propuestas de formación deben facilitar la transformación y cambio en las dinámicas sociales de los diferentes grupos poblacionales del Departamento, así como ir creando formas de acercamiento con el sector productivo. Se debe formar al maestro con base en las realidades específicas, las condiciones del contexto y las necesidades de producción y desarrollo.

IV. Caracterización de los Docentes de Cundinamarca

A. Planta

La planta de personal que atienden el servicio público educativo del departamento de Cundinamarca esta conformada por 12.108 personas, de las cuales 11.130 son directivos docentes y docentes y 978 hacen parte del personal administrativo, los supervisores y los directores de núcleo.

Cargo	Cantidad
Auxiliar Administrativo	257
Auxiliar De Servicios Generales	227
Celador	187
Conductor Mecánico	10
Coordinador	305
Director De Nucleo	58
Director Rural	2
Docente	10.573
Operario	25
Profesional Especializado	1
Profesional Universitario	9
Rector	8
Rector Escuela Normal Superior D.2277	8
Rector Institucion Educativa Completa	234
Secretario	22
Secretario Ejecutivo	132
Supervisor	25
Técnico Operativo	25
Total	12.108

B. Docentes por Tipo de Contratación

De los 10,573 docentes, el 82% están en propiedad y el 17% están en provisionalidad, dicha situación es tenida en cuenta al momento de poner en funcionamiento en plan de formación docente, pues lo que se pretende es capacitar y profesionalizar a los docentes en propiedad.

Tipo Contratación	Cantidad
-------------------	----------

Libre Nombramiento y Remocion	3
Periodo de Prueba	90
Propiedad	8.675
Provisional Vacante Definitiva	1.587
Provisional Vacante Temporal	218
Total	10.573

C. Escalafón Antiguo

Del total de docentes en propiedad, existen 5.591 (64,5%) que hacen parte de escalafón antiguo (decreto 2277 del 1979) y 3.084 (35,5%) del escalafón nuevo (decreto 1278 de 2002). Es importante resaltar que de los 5.591 que hacen parte del escalafón antiguo, 265 docentes, que representan el 5% aproximadamente, no son licenciados, por lo tanto esta variable hace parte de la metodología de focalización para desarrollar y adelantar el plan.

	Cantidad
BC	25
PU	6
SE	6
01	69
02	20
03	12
04	56
05	21
06	50
07	18
08	178
09	38
10	287
11	293
12	934
13	1.188
14	2.390
Total	5.591

D. Escalafón Nuevo

	Cantidad
1A	569
2A	2.109
2AE	387
3AM	19
Total	3.084

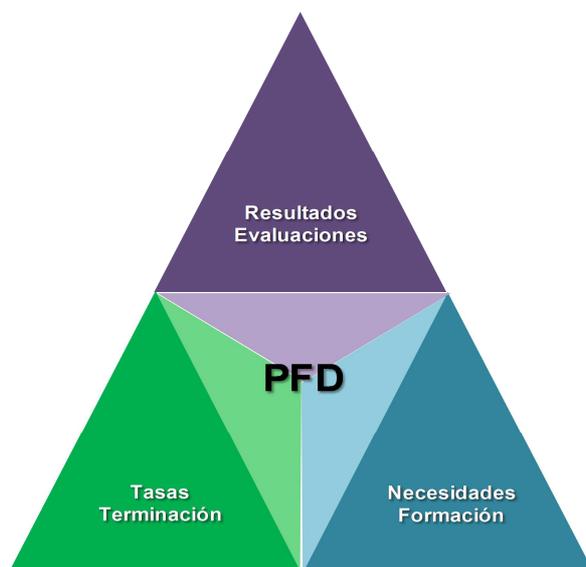
V. Determinación de Necesidades de Formación

La educación en el Departamento, enfrenta varios problemas relacionados con la calidad, la eficiencia, la equidad, la permanencia y la pertinencia; por lo que es necesario de plantear una formación de docentes y agentes educativos, en diferentes áreas de formación que conduzcan a un mejoramiento integral de la población beneficiara del Departamento.

La determinación de las necesidades de formación docente parte de la identificación de los establecimientos educativos que, de acuerdo al comportamiento de un conjunto de indicadores previamente definido, sean identificados como aquellos con mayores necesidades de apoyo y mejoramiento.

Una vez identificados los establecimientos educativos a acompañar, se procederá a la identificación de los docentes a ser incluidos en los Planes de Formación.

La gráfica siguiente describe la estructura de los indicadores empleados para adelantar la identificación de los establecimientos educativos con mayores necesidades de apoyo.



Como se puede constatar, el Plan de Formación Docente contempla la combinación de tres tipos de indicadores. El primero se relaciona con identificar aquellos establecimientos en donde el nivel educativo de algunos de sus docentes es considerado bajo y, por ende,

objeto de apoyos complementarios para mejorar su desempeño profesional. El segundo conjunto de indicadores tiene que ver con los resultados de los establecimientos educativos en las pruebas SABER 2009. El último elemento considera las tasas de terminación de cada nivel educativo, como elemento complementario al análisis de resultados de calidad y necesidades de formación.

A. Necesidades de Actualización

La determinación de necesidades de formación o actualización docente se empleó la información contenida en el C-600 del DANE, más específicamente la relacionada con el nivel educativo de los docentes. La tabla siguiente ilustra los niveles de formación. Luego de analizar la información respectiva se consideró que, para cada nivel educativo, se debería mejorar la formación de los docentes cuyo nivel educativo correspondiera a las celdas sombreadas en rojo.

Así, en primaria se debería favorecer la formación de docentes cuyo nivel educativo fuera inferior al de Profesional Pedagógico. Para los niveles de secundaria y media se incluyó, además, los docentes profesionales en áreas referentes de la educación.

	Primaria	Secundaria	Media
Primaria			
Bachillerato Pedagógico			
Bachillerato Otro			
Normalista Superior			
Técnico o Tecnológico Pedagógico			
Técnico o Tecnológico Otro			
Profesional Pedagógico			
Profesional Otro			
Postgrado Pedagógico			
Postgrado Otro			
Maestría			
Doctorado			
Otro			

Con base en lo anterior, se definieron 3 categorías, para identificar cada uno de los establecimientos educativos de Cundinamarca, en sus necesidades de formación. La tabla siguiente muestra las tres categorías planteadas y el número de colegios en cada una de ellas, en los 3 niveles educativos objeto de análisis.

	Primaria	Secundaria	Media
1 Más de 3	148	36	18
2 2 - 3	91	67	44
3 Uno (1)	49	89	51
Total	288	192	113

B. Resultados SABER

Siguiendo la misma lógica presentada en la sección anterior, para el caso de las Pruebas SABER de 2009 se diseñaron 3 categorías, de acuerdo al puntaje promedio alcanzado por el establecimiento educativo. Para el caso de quinto grado, se observa en la tabla siguiente que 82 establecimientos registraron un puntaje inferior a 280 puntos, 109 alcanzaron entre 280 y 300 puntos, mientras 108 superaron los 300 puntos. De igual forma se pueden interpretar los resultados de Matemáticas y Ciencias Naturales.

	Lenguaje	Matemáticas	C. Naturales
1 Menos de 280	82	71	64
2 280 a 300	109	86	87
3 Más de 300	108	142	137
Total	299	299	288

La tabla siguiente muestra los resultados para el caso de los establecimientos educativos que presentaron estudiantes a las pruebas de noveno grado.

	Lenguaje	Matemáticas	C. Naturales
1 Menos de 280	105	102	105
2 280 a 300	85	87	84
3 Más de 300	83	86	84
Total	273	275	273

C. Tasas de Terminación

El último aspecto tenido en cuenta se refiere a las tasas de terminación de cada nivel educativo, entendida como el porcentaje de estudiantes que ingresan al primer grado de un nivel educativo y terminan el nivel en un número de años igual al número de grados que lo conforman. La tabla siguiente muestra los datos para cada nivel educativo, definiendo 3 categorías: menos del 35%, entre el 35% y el 60% y, por último, más del 60%.

	Primaria	Secundaria	Media
1 Menos de 35%	75	45	2
2 35% a 60%	172	159	13
3 Más de 60%	68	107	228
Total	315	311	243

D. Priorización

Una vez estimadas las diferentes categorías de análisis, se procedió a combinar la información de cada una de las tres dimensiones estudiadas. La tabla siguiente resume el número de establecimientos educativos por las diferentes combinaciones de categorías. Los establecimientos educativos con mayores necesidades, según la tabla siguiente, son aquellos en donde las 3 dimensiones adquieren la categoría más baja.

Formación	Resultados Evaluaciones de calidad	Terminación	Primaria	Secundaria	Media	Total instituciones Educativas
1	1	1	10	1		11
1	1	2	22	3		25
1	1	3	4	3	6	13
1	2	1	11	3		14
1	2	2	19	7		26
1	2	3	9	3	6	18
1	3	1	15	3		18
1	3	2	41	5	1	47
1	3	3	10	1	3	14
2	1	1	4	2		6
2	1	2	8	12	2	22
2	1	3	3	13	11	27
2	2	1	6	1		7
2	2	2	17	12		29
2	2	3	6	3	10	19
2	3	1	10	1		11
2	3	2	21	10		31
2	3	3	10	4	15	29
3	1	1	1	4		5
3	1	2	12	16		28
3	1	3	3	10	16	29
3	2	1	2	2		4
3	2	2	4	14	1	19
3	2	3	5	4	14	23
3	3	1	4	1		5
3	3	2	6	17	1	24
3	3	3	5	10	11	26
			268	165	97	530

Las tablas siguientes resumen el número de establecimientos educativos por las diferentes combinaciones de categorías. Los establecimientos educativos con mayores necesidades son aquellos en donde las 3 dimensiones adquieren las categorías bajo o

media y se dividen en 3 grupos, los dos primeros relacionados con docentes de primaria y el tercero con docentes de secundaria y para los que se recomienda una atención prioritaria en el marco del Plan de Formación Docente del Departamento.

Grupo 1

MUNICIPIO	NOMBRE IED	ZONA	Grado 5				T. Terminación
			Dc Primaria	Lenguaje	Matemáticas	Ciencias	
EL Peñon	IED El Cobre	Rural	Más de 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
La Mesa	IED La Esperanza	Rural	Más de 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
La Peña	IEDR Agua Blanca	Rural	Más de 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
Nemocon	IED Patio Bonito	Rural	Más de 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
Quipile	IED La Botica	Rural	Más de 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
La Vega	IED Ricardo Hineztrosa Daza	Urbana	Más de 3	280 a 300	280 a 300	280 a 300	Menos de 35%
Viota	IED Francisco Jose De Caldas	Urbana	Más de 3	280 a 300	280 a 300	280 a 300	Menos de 35%
Guaduas	IED Puerto Bogota	Rural	Más de 3	280 a 300	280 a 300	280 a 300	Menos de 35%
Cabrera	IED Integrada De Cabrera	Urbana	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Cachipay	Centro Urbano Fatima	Urbana	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
El Colegio	IED El Tequendama	Urbana	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Pasca	IED N. S. Ntra Sra de La Encarnacion	Urbana	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Sasaima	IED San Nicolas	Urbana	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Caparrapi	IED Canchimay	Rural	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
La Palma	IED Minipi De Quijano	Rural	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Vergara	IED Gutama	Rural	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Yacopi	IED Barrancon	Rural	Más de 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%

Grupo 2

MUNICIPIO	NOMBRE IED	ZONA	Grado 5				T. Terminación
			Dc Primaria	Lenguaje	Matemáticas	Ciencias	
Gacheta	IED Las Cruces	Rural	2 y 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
San Juan De Rio Seco	IED San Nicolas	Rural	2 y 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%
Sasaima	IED Nuestra Señora De Fatima	Urbana	2 y 3	280 a 300	280 a 300	280 a 300	Menos de 35%
Paratebueno	IED Agricola Paratebueno	Urbana	2 y 3	280 a 300	280 a 300	280 a 300	Menos de 35%
Beltran	IED Tec. Agro. Jaime Narvaez Beltrá	Urbana	2 y 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Jerusalen	IED Nacionalizado	Urbana	2 y 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Beltran	IED Tec Agro. Jaime De Narvaez Pa	Rural	2 y 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
La Peña	Escuela Rural Minipi	Rural	2 y 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%
Tena	IED Betulia	Rural	2 y 3	Más de 300	Más de 300	Más de 300	Menos de 35%

Grupo 3

MUNICIPIO	NOMBRE IED	ZONA	Grado 9				T. Terminación
			Dc Secundaria	Lenguaje	Matemáticas	Ciencias	
Tibacuy	IED Tecnico Comercial De Tibacuy	Urbana	2 y 3	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 280	Menos de 35%

E. Necesidades identificadas y priorizadas

	Líneas de formación docente								Criterios de priorización*											
	1	2	3	4	5	6	7	8	Urgencia				Tendencia				Impacto			
Necesidades de formación docente	Profesionalización	Formación en estándares de competencias	Formación en áreas básicas del conocimiento	Formación en investigación e innovación	Uso de las TIC	Formación en convivencia escolar	Formación en proyectos transversales	Formación en planificación y gestión escolar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Grupo 1	x	X				x	x	x				x				x			
Grupo 2	x	X	x	x	x	x	x	x			x				x					x
Grupo 3				x	x	x	x	x		x					x					x

Nota (*):

Urgencia: qué tan apremiante es la necesidad de formación docente.

Tendencia: qué tanto se agravaría la necesidad de formación si no se atiende.

Impacto: cuál es su incidencia en el logro de los resultados propuestos.

VI. Construcción de Objetivos, Estrategias, Metas e Indicadores

A. Objetivos de formación

1. Generales

- Formar y cualificar profesionalmente a los educadores del Departamento de Cundinamarca para prestar el servicio en distintos ciclos y niveles de la educación, a través de programas con alto sentido de pertinencia respecto de las áreas de formación y desempeño de los maestros.
- Consolidar los procesos de construcción del proyecto educativo institucional que adelantan los docentes, a través de programas de formación que contemplen los componentes pedagógicos, investigativos, administrativos y disciplinares.
- Generar una coherencia entre las políticas públicas de educación y la formación docente, con el objeto de mejorar la calidad de la educación en el Departamento

2. Específicos

- Propiciar formas de trabajo pedagógico que permitan el reconocimiento de problemas educativos en los ámbitos municipal y provincial y su intervención a través de propuestas innovadoras que lleven a su tratamiento y/ o solución en la generación de espacios de aprendizaje para la convivencia
- Contribuir a la identificación y definición de líneas de investigación en los campos educativo y pedagógico que aporten al mejoramiento de la calidad de la educación en el Departamento de Cundinamarca
- Propiciar a los directivos docentes y docentes de preescolar, básica y media, espacios de actualización y perfeccionamiento consecuentes con las áreas de desempeño y con las opciones educativas propias de los contextos municipales en la generación de mejores espacios para el aprendizaje.
- Promover el diseño de programas de formación permanente y continuada que integren la formación académica, disciplinar, científica, deontológica y en valores.
- Promover el desarrollo de diagnósticos que ayuden a identificar la problemática educativa, desde el punto de vista del docente, del padre de familia y del alumno, que contribuyan para el diseño y elaboración de proyectos que resuelvan los problemas detectados.
- Promover la construcción de redes de conocimiento que fortalezcan el trabajo colaborativo de los docentes.
- Generar una conceptualización educativa desde las ciencias de la educación que promueva el aprendizaje de las ciencias y el arte en la escuela, superando la dicotomía que frecuentemente se experimenta en la formación cotidiana

B. Ámbitos estratégicos de la Formación Docente

En el horizonte de las necesidades de formación docente, la Secretaría de Educación de Cundinamarca ha definido un conjunto de ámbitos estratégicos en las cuales le interesa promover la formación permanente de docentes.

Incorporación de Medios y Tecnologías de Información y Comunicación a la Educación (MTICs).	<p>El Departamento ha desarrollado un proceso de modernización, actualización e instalación de tecnologías informáticas en casi todos los municipios de Cundinamarca. En este campo, las necesidades de formación docente son probablemente de las más estratégicas y prioritarias. El Departamento, al respecto espera poder contar con programas de formación docente en los siguientes campos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diseño e incorporación al currículo de ambientes de aprendizaje apoyados en los medios y tecnologías de la información y la comunicación. MTIC)- Diseño de materiales y paquetes informáticos para el uso de medios y tecnologías de información y comunicación en educación (diseño de multimedia, hipermedia, internet).- Diseño y administración de plataformas, metodologías y estrategias de E-Learning para el apoyo al proceso educativo.- Construcción y desarrollo de comunidades virtuales para apoyar la interacción docente, el desarrollo de proyectos colaborativos y la socialización de experiencias significativas.
---	---

Mejoramiento de la Gestión	<p>Las demandas hacia la modernidad y la constitución de instituciones educativas que generan nuevo conocimiento desde la investigación y la innovación, deben conducir a una potencialización y encauzamiento de los recursos con los que cuenta la institución a la transformación en una cultura institucional renovada y en sintonía con el conocimiento contemporáneo de la organización.</p> <p>El desarrollo de procesos evaluativos, la consolidación y actualización de proyectos educativos institucionales y la construcción de planes de mejoramiento efectivos, son los campos en los cuales el Departamento espera contar con formación docente. Al respecto son áreas de formación las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de organización escolar desde el paradigma de organizaciones que generan conocimiento. Esto incluye al menos, desarrollo de liderazgo, instrumentos de gestión, construcción de conocimiento organizacional, elaboración de programas, planes y acciones de mejoramiento. - Desarrollo de cultura institucional que comprenda, mejoramiento de clima institucional, desarrollo de estructuras de administración y comunicación eficaces, construcción de comunidades de conocimiento y redes de aprendizaje. - Actualización de proyectos educativos institucionales centrada en procesos de aprendizaje mediados por la investigación. Esto implica trabajar los PEI desde la perspectiva misional que asume que lo fundamental de la institucionalidad educativa es trabajar desde todos los aspectos para el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Los proyectos educativos institucionales deben ser herramientas de gestión de conocimiento y de proyección social de la organización escolar.
Formación para el fomento de las ciencias y las tecnologías	<p>El Departamento espera contar con propuestas de formación que vayan desde el fomento de la ciencia y la tecnología en los primeros grados hasta la finalización del ciclo escolar, promoviendo la formación en competencias investigativas y desarrollo tecnológico e innovación, aplicado al desarrollo efectivo del currículo en aras de cualificar las prácticas pedagógicas y la innovación tecnológica.</p> <p>Las propuestas de formación docente deben generar la consolidación de procesos de desarrollo del pensamiento científico en las instituciones escolares, a través de metodologías que involucren el avance de nuevas tecnologías en procesos educativos</p>
Articulación Educación - Sector productivo - competitividad	<p>Una escuela con procesos de aprendizaje más eficientes implica el establecimiento de relaciones estrechas con el entorno. Es decisivo que la escuela en aras de formar personas competentes y competitivas, desarrolle estrategias que fortalezcan la inserción de los jóvenes al mundo productivo mediante la formación eficaz de sus competencias laborales generales y específicas laborales. La articulación de la Escuela con el mundo productivo implica que los docentes se formen en campos de gestión, articulación e innovación productiva para la Escuela. Es de destacar la importancia de propuestas formativas orientadas a que el docente comprenda los nuevos procesos productivos, las estrategias contemporáneas de la articulación y los escenarios claves para desarrollar su trabajo de vinculación escuela-productividad. Temas como la modernización de la formación técnica (incluyendo su desarrollo curricular), diseño de la educación basada en competencias laborales y el emprendimiento y la articulación sobre ciclos propedéuticos, son algunos de los ámbitos de formación en los que se espera contar con propuestas en el Departamento.</p>

<p>Formación para el desarrollo de competencias comunicativas</p>	<p>El lenguaje, a través de sus diversas manifestaciones, se constituye en eje y sustento de las relaciones sociales. Es a través del lenguaje que los individuos acceden a todos los ámbitos de la vida social y cultural. Los estándares de competencias en Lenguaje se orientan al desarrollo de seis dimensiones:</p> <p>La comunicación como la capacidad de las personas de interactuar con los otros y relacionarse en el reconocimiento mutuo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La transmisión de información sobre la realidad natural y cultural, conceptos, cifras, concepciones ideológicas, y todo aquello que posibilite la formalización del conocimiento y el desarrollo de nuevos significados. - La representación de la realidad desde la organización y estructuración de la experiencia. - La expresión de los sentimientos y las potencialidades estéticas - El ejercicio de una ciudadanía responsable desde una perspectiva ética de la comunicación para construir nuevos acuerdos y expresar las opiniones, posturas y argumentos. - El sentido de la propia existencia teniendo la lengua como herramienta que repercute en la formación de individuos autónomos, capaces de pensar, construir, interpretar y transformar su entorno. <p>En este ámbito estratégico también es importante el desarrollo de la capacidad del lenguaje escrito de manera que la escritura se convierta en instrumento de registro de la observación de los procesos de enseñanza aprendizaje como insumo para la investigación en el aula y como producto de la misma.</p>
<p>Modelos flexibles y alfabetización y educación de adultos</p>	<p>Las condiciones de ubicación y edad de las personas con respecto a la escuela no pueden ser obstáculo para ejercer su derecho a la educación. No se puede concebir la Escuela de hoy como una institución rígida incapaz de adaptarse a los cambios, ni puede convertirse la normatividad escolar en la circunstancia que impida el desarrollo educativo de los ciudadanos. Por el contrario, por estar en un mundo en permanente cambio y por ser las circunstancias de las personas siempre diversas, es necesario desarrollar competencias docentes en metodologías y modelos pedagógicos flexibles como Escuela Nueva, SAT o sistema de aprendizaje tutorial, aceleración del aprendizaje, telesecundaria y, en general, todas las opciones que permitan a la población rural y urbano marginal acceder al sistema educativo formal y no formal, independientemente de su edad, ubicación geográfica y coincidencia de horario con los horarios escolares. Para este último se hace necesario el desarrollo de otras competencias y habilidades docentes en los procesos de educación de adultos tanto en la modalidad de educación para la vida y el trabajo como en la modalidad de alfabetización</p>

Diseño y desarrollo curricular	<p>En el horizonte de asumir al docente como un diseñador de currículos innovadores, diversos y efectivos, el Departamento considera estratégicos los siguientes ámbitos de formación docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseños orientados a desarrollar innovaciones curriculares que respondan a planteamientos actualizados desde el punto de vista conceptual y metodológico sobre construcción de conocimiento, acordes con las condiciones, necesidades, diferencias y características de la población atendida y del contexto donde se desarrolla. Se espera contar con formación docente apoyada en la investigación y adopción de nuevos enfoques cognitivos, centrados en modelos para construir aprendizajes significativos, cooperativos, contextualizados y pertinentes para el desarrollo humano. Igual de relevante es la adopción, profundización y desarrollo de los estándares curriculares en el proceso de formación docente con vistas a participar de la política nacional al respecto. - Diseño de propuestas didácticas para las diferentes áreas de conocimiento y en procesos de integración y articulación del currículo desde el ciclo inicial hasta la educación superior. La formación en didáctica permite explorar múltiples posibilidades de renovación de las prácticas pedagógicas en la medida en que trabajan sobre el problema fundamental de la educación: el mejoramiento de los aprendizajes.
Bilingüismo para la competitividad	<p>En el escenario de un mundo globalizado, el conocimiento y la productividad contemporáneos requieren de forma creciente el desarrollo de competencias en una segunda lengua, en particular el inglés.</p> <p>Por diferentes razones culturales y educativas, el Departamento posee déficit de perfiles profesoriales en educación en segunda lengua. Ya sea por la dificultad de su manejo, por la carencia de metodologías para la enseñanza eficaz o por la desactualización de enfoques, el docente del Departamento tiene unos niveles de desempeño escasos en el área de segunda lengua. En el marco de ciudad-región, Cundinamarca trabajará en la promoción y formación en segunda lengua. En este sentido el Departamento requiere contar con formación especializada en los aspectos fundamentales del mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje de la segunda lengua.</p> <p>Las propuestas de formación docente deben propiciar tanto la actualización de los licenciados en lengua extranjera, como la capacitación a los docentes de primaria que deben asumir todas las áreas con su curso, y deben estar orientados a la clasificación de los docentes en el Marco Común Europeo</p>
Formación para un Ambiente Sustentable	<p>La creciente y acelerada modificación del clima global y la frecuente ocurrencia de desastres ambientales con incontables víctimas en cualquier lugar del planeta, incluyendo nuestra propia región, nos obliga a actuar estratégicamente en la formación ambiental. Al respecto el Departamento requiere formar en nuevos enfoques, metodologías y didácticas para hacer del medio ambiente un objeto de ética ciudadana. El desarrollo de la productividad debe ir ligado a la responsabilidad ambiental. La economía debe considerar prioritariamente su desarrollo actual sin poner en riesgo la capacidad del planeta para sostener a las generaciones futuras. En este sentido, el Departamento espera contar con programas de formación docente capaces no sólo de generar conciencia ambiental, sino de promover proyectos productivos ambientales en el marco de políticas de desarrollo sustentable. Ya sea con orientaciones disciplinares o mediante metodologías de proyectos transversales, es indispensable generar propuestas de formación docente efectivas frente a la sostenibilidad y protección medioambiental de Cundinamarca</p>

Educación desde el Respeto a la Diversidad	<p>La formación docente debe contemplar la resignificación de las concepciones de niño, niña y joven, de acuerdo con sus particularidades y con los escenarios políticos, económicos, sociales y culturales específicos. Para la Secretaria de Educación es fundamental que los programas de formación tengan en cuenta, las condiciones de multiculturalidad, pluriétnia y diferencia que caracterizan la población de la región y por tanto posibiliten la generación de estrategias educativas en la consolidación de la diversidad como eje fundamental de la Escuela.</p> <p>En este sentido se esperan también propuestas tendientes a atender de manera integral grupos poblacionales con características específicas: discapacitados o con capacidades y talentos excepcionales, desplazados, población rural dispersa y urbano marginal y, en general, población en situación de riesgo</p>
Formación en la cultura de la evaluación	<p>No es posible pensar en el mejoramiento de procesos o de resultados si no se cuenta con los medios que permitan establecer la relación entre las metas propuestas, los objetivos formulados y los avances en la consecución de los mismos. La evaluación es un medio que permite conocer aciertos y equivocaciones; establecer si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es el esperado y resulta coherente con respecto a los propósitos.</p> <p>La evaluación, como parte del horizonte institucional, implica la explicitación en un enfoque, el reconocimiento de los roles de los actores que participan del proceso de aprendizaje, la definición del funcionamiento y los objetos a evaluar y, por supuesto, el fomento de una relación indisoluble entre evaluación-planeación-acción dentro de un ciclo de mejoramiento permanente. En este sentido, la evaluación permite profundizar en la comprensión de los fenómenos que ocurren tanto en el proceso de aprendizaje individual como en el interior de la Institución educativa; en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un simple ejercicio de calificación para obtener resultados.</p> <p>En aras de desarrollar y consolidar la escuela dentro de una cultura de la evaluación, la formación que requiere el Departamento implica trabajar en campos tales como: Evaluación Institucional, Evaluación de los Aprendizajes, Cultura de la Evaluación y planeación institucional basadas en un enfoque sistémico.</p>

De este modo, conociendo los ámbitos anteriormente expuestos, el Comité de Capacitación de Docentes de Cundinamarca ha determinado dos tipos de campos de formación:

i) Campos transversales, que hacen referencia los requerimientos mínimos que debe desarrollar un docente para lograr calidad en su ejercicio profesional y desarrollar competencias se encuentra la investigación, la innovación y la actualización.

- La investigación está relacionada con la posibilidad de presentar propuestas de definición y solución de problemas educativos frente a la cual los maestros participantes puedan integrarse y hacer parte del ejercicio teórico y metodológico de construcción y producción de conocimiento.
- La innovación, referida principalmente a la necesidad de presentar propuestas que posibiliten o impliquen los cambios y transformaciones en las prácticas pedagógicas, las propuestas curriculares, las formas de organización escolar, entre otros.
- La actualización, dirigida principalmente a la posibilidad que tenga la propuesta de desarrollar en los docentes la actitud permanente de formación y cualificación continua, la necesidad de reflexionar constantemente sobre su quehacer y transformarlo.

ii) Campos particulares, que se refieren a aquellas particularidades que se quieren reforzar dentro de la propuesta del Plan Territorial de Formación de Cundinamarca. Entre ellos se encuentran:

- 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.
- Formación disciplinar específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización de un saber disciplinar de la educación.
- Formación científica e investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y ampliación científica del saber y la capacidad para innovar, transformar e investigar en el campo educativo.

- Formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

C. Metas e Indicadores a controlar

Estrategia	Meta	Indicador
Capacitación en estándares de Competencias básicas y ciudadanas integradas al plan de estudios.		% de docentes que participan en programas de actualización sobre de Competencias básicas y ciudadanas integradas al plan de estudios, en relación con el número total de docentes X100.
Capacitación y fortalecimiento de las prácticas pedagógicas en el aula, el rol del docente, la gestión del conocimiento y el currículo.		% de docentes que han participado en programas de actualización y fortalecimiento de las prácticas pedagógicas en el aula, en relación con el número total de docentes X100
Innovación en las prácticas pedagógicas y gestión de aula como elementos generadores de impacto en el desarrollo de los ambientes escolares con énfasis en el aprendizaje.		% de docentes que han participado en programas de actualización sobre construcción curricular, en relación con el número total de docentes X100
Capacitación sobre las nuevas tendencias educativas y didácticas como estrategia de mejoramiento educativo.		% de docentes que participan en programas sobre las nuevas tendencias educativas y didácticas s, en relación con el número total de docentes X100.
Capacitación en convivencia y gobierno escolar		% de docentes que participan en programas sobre capacitación en convivencia y gobierno escolar
Coherencia en la prestación del servicio educativo a partir de la planificación y gestión, como instrumento dinamizador del desarrollo educativo.		% de docentes que participan en programa de reinducción en relación con el número de docentes y directivos docentes vinculados anualmente X100.
Innovación del nuevo rol docente en las prácticas pedagógicas y uso de Medios y Nuevas Tecnologías, así como en bilingüismo.		Número de docentes beneficiados con el programa de formación en inglés y que alcanzan el nivel XX % de docentes de inglés fortalecidos en diseño curricular y desarrollo de competencias para la enseñanza de una segunda lengua, en relación con el total de docentes de inglés X100.
Fortalecimiento de la gestión de los Docentes y Directivos Docentes, a través de programas de actualización permanente que contribuyan al desarrollo personal y profesional que les permita la gestión del PEI y definición de acciones de mejoramiento continuo.		% de Instituciones Educativas que han participado en programas de formación y apoyo al mejoramiento de la Gestión, en relación con el número total de instituciones X100.
Capacitación y formación permanente de docentes y para la atención a poblaciones con necesidades especiales o talentos excepcionales en todos los niveles		Número de docentes beneficiados con el programa de formación para la atención a poblaciones con necesidades especiales o talentos excepcionales

Formación en proyectos transversales: medio ambiente, educación sexual y derechos humanos(convivencia y resolución de conflictos)		% de docentes que participan en programas de formación en proyectos transversales: medio ambiente, educación sexual y derechos humanos, en relación con el número total de docentes X100.
---	--	---