



ALCALDÍA MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

DEPARTAMENTO DE SANTANDER

SECRETARIA DE EDUCACIÓN



***Modernidad con  
Desarrollo Social***

**“SECRETARIA DE EDUCACIÓN”**

**2009-2011**

Marzo 2009  
CALLE 5 No. 8-25 TERCER PISO  
TELÉFONO: 649 75 69

MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA  
DEPARTAMENTO DE SANTANDER

SECRETARIA DE EDUCACION

PROGRAMA TECNICO PEDAGOGICO DE FORMACION  
DOCENTE

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACION DE DOCENTES Y  
DIRECTIVOS DOCENTES DE FLORIDABLANCA

PERIODO 2008-2011

DOCTOR: EULISES BALCAZAR NAVARRO

ALCALDE

DOCTORA: CARMENZA OCHOA MANCIPE

SECRETARIA DE EDUCACIÓN

**LICENCIADA. MARIA SCORRO VESGA RODRÍGUEZ  
LÍDER DEL PROCESO DE CALIDAD EDUCATIVA.**

# CONTENIDO

1. Identificación de necesidades y priorización de ellas.
2. Política Territorial de Formación de docentes
3. Objetivos de la propuesta de formación docente
4. Metas de Indicadores
5. Estrategias
6. Plan Operativo (Cronograma)
7. Seguimiento y retroalimentación
8. Evaluación

Complementar tabla de contenido de acuerdo a las adiciones de los componentes del PTFD

## INTRODUCCIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE PRESENTACIÓN

Es indispensable que aparezca el diagnóstico de las necesidades, los insumos revisados y analizados para posteriormente identificar y priorizar las necesidades de Formación.

### 1. IDENTIFICACION DE NECESIDADES Y PRIORIZACION DE LAS MISMAS.

Insumo	Necesidad Identificada	Argumento que permite presentarla como una necesidad	Evidencia en que soporta la necesidad de formación
Planes de desarrollo y plan decenal	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Planes de mejoramiento Institucional	1. 2. 3	1. 2. 3	1. 2. 3
Evaluaciones internas y externas a los estudiantes	1. 2. 3	1. 2. 3	1. 2. 3
Investigaciones sobre necesidades de formación docente	1. 2. 3	1. 2. 3	1. 2. 3
Plan de apoyo al mejoramiento PAM	1. 2. 3	1. 2. 3	1. 2. 3
Seguimiento y evaluación a los planes	1. 2. 3	1. 2. 3	1. 2. 3

#### Antecedentes.

En abril del año 2007, según consta en actas, la mesa de calidad de la Secretaria de Educación, se inscribe para participar de la asamblea nacional del Plan decenal, y junto a la secretaria de educación municipal realiza una jornada de evaluación y reflexión sobre los resultados del plan decenal educativo 1996-2006.

De este ejercicio académico e investigativo se generan elementos para priorizar necesidades y acciones, para colocar en el nuevo plan decenal nacional, municipal y en el plan de desarrollo 2008-2011.

No aparece el análisis de los diferentes insumos, es necesario que aparezca la interpretación de los mismos para saber de dónde surgen las necesidades

Las necesidades priorizadas.

Realizado el ejercicio investigativo con destino al plan decenal y al plan de desarrollo 2008-2011, las siguientes fueron las necesidades mas sentidas evidenciadas como prioridades a la hora de fijar las metas de formación docentes para el municipio:

- La necesidad de tener mejores resultados en las pruebas ICFES y SABER del municipio. (En qué áreas o aspectos concretos)
- Un significativo (mejoramiento en qué?) en los índices de promoción de los educandos.
- La necesidad de desarrollar y apropiar la cultura de la investigación en el aula.
- La urgencia de promover el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes
- El estancamiento de la estrategia de las redes de maestros y maestras como mecanismo de autoformación e incorporación de estándares y competencias (en qué áreas) a los planes de estudio.
- Las debilidades (concretar los aspectos débiles, está muy general) a nivel de formación de maestros y maestras evidenciadas como prioridades en los planes de apoyo al mejoramiento de la calidad de la educación en los establecimientos oficiales del municipio.
- La necesidad de una renovación pedagógica desde la estrategia de ciudadela semilla de comuna, experiencia piloto apropiada por el MEN dentro de la aplicación del modelo Cubano de acompañamiento metodológico conjunto (para formar en qué aspectos)
- El manejo urgente de medios y tecnologías en el aula en la vida de modernización de la escuela.
- Los propósitos de impulsar en el municipio la competitividad y el emprendimiento.

## 2. POLITICA TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE

De acuerdo a las necesidades priorizadas se establece la política de Formación docente teniendo en cuenta la legislación municipal y nacional.

### .3 FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE

Política de formación docente	Objetivos de formación docente	Estrategias de formación docente

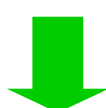
#### 1.1 METAS E INDICADORES

- ✓ A continuación, se presenta un ejemplo que contiene los componentes de estrategias de formación docente, metas e indicadores.

Estrategias formación docente	Metas	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diagnosticar el conocimiento de los maestros en manejos de temas de diversidad y pluralidad y el conocimiento de los derechos como principios fundentes de la escuela para determinar el manejo y comprensión del tema que posee cada uno de ellos y así determinar las ofertas de cualificación.</li> <li>✓ Formar, a través de una institución reconocida a nivel nacional en el manejo de poblaciones vulnerables a los docentes de básica y media.</li> <li>✓ Reconocer los cursos diplomados en ascenso de escalafón.</li> <li>✓ Generar estrategias e incentivos de liderazgo social de los maestros más comprometidos en los desarrollos de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Para el año 2016, las instituciones educativas del municipio poseerán mesas de conciliación y participación activa ciudadana.</li> <li>✓ Para el año 2016 el municipio será reconocido nacional e internacionalmente como municipio libre de discriminación escolar como factor de deserción y violencia escolar.</li> <li>✓ En el 2016, el 70% de los docentes de básica y media poseerán titulación que los acredite como maestros en convivencia y manejo de poblaciones en estado de vulnerabilidad.</li> <li>✓ En el año 2016, el 70% de las instituciones educativas del municipio tendrá articulado al currículo herramientas que permitan la inclusión y la sana convivencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ % de docentes de básica y media trabajando con los estudiantes en temas de convivencia, pluralidad y diversidad al interior de sus áreas de enseñanza.</li> <li>✓ % de docentes cualificados en convivencia y manejo de poblaciones en estado de vulnerabilidad.</li> <li>✓ % en Disminución de deserción escolar.</li> <li>✓ % en disminución de temas de conflictos en la escuela.</li> <li>✓ % de instituciones educativas con currículos transformados y articulados con herramientas para la inclusión y la convivencia pacífica.</li> </ul>

✓ A partir de ejemplo que se muestra a continuación y la relación que se evidencia entre cada uno los componentes que se desarrollan, realicé el siguiente ejercicio con el equipo de trabajo de su entidad territorial, organice un esquema que le permita identificar los siguientes componentes, estrategias de formación docente, metas e indicadores.

**Enumere las estrategias de formación del PTEP**



**Metas que se proponen**



**Indicadores**



Organice la oferta de los programas de formación docente y PTFD

Las metas permiten tener referentes terminales de cumplimiento de los objetivos del plan. Se habla de logros específicos, ya que éstas están compuestas de datos cuantificables que permiten luego verificar el avance y/o resultados obtenidos

Los indicadores son elementos informativos, señales sobre el avance o el logro de la meta propuesta, pues hacen referencia a parámetros estables que sirven de magnitud de comprobación del funcionamiento de ésta. Permiten visualizar el progreso de la situación deseada.

- ✓ Para la organización de la oferta de los programa de formación docente y los PTFD, se busca que sea una herramienta que permita valorar y comprender el impacto diferenciado de los programas y los proyectos y facilitar su seguimiento, en la formulación es recomendable organizar la oferta de los programas a partir de un conjunto compartido de criterios sobre los cuales se pueda realizar la evaluación y el seguimiento, para ello se sugiere la siguiente tabla. Esta le van a permitir que pueda conocer las ofertas y hacer seguimiento a las instituciones que ofrecen programas de formación a la entidad territorial.

Características	Información
Nombre del programa, curso o proyecto:	
Población atendida: docentes y directivos por áreas	
Duración del programa, curso o proyecto	
Tipo de modalidad: presencial, virtual	
Entidad prestadora (universidad, centros de capacitación o formación, Secretaría de Educación, Ministerio de Educación Nacional, escuela normal)	
Recursos económicos y humanos invertidos	
Desarrollo de competencias profesionales y comporta mentales	

Teniendo en cuenta que en los primeros borradores del plan decenal del municipio de Floridablanca, en materia educativa, se ha fijado



como política el respaldo a las acciones que promuevan la investigación, la innovación y la pertinencia del conocimiento, evidenciados sus resultados en la ampliación de oportunidades de progreso para las y los individuos, la secretaría de educación, la mesa de la calidad de la educación y la comunidad educativa, ha adoptado como política de formación docente la fundamentación pedagógica y el reconocimiento social del maestro y maestra como sujeto esencial del proceso educativo de calidad, comprometiéndose la secretaría en garantizar condiciones de vida digna para su desarrollo profesional y personal. (Ampliar éste punto tomando como referencia las políticas nacionales y regionales)

### 3. OBJETIVOS DE LA FORMACION DOCENTE EN EL MUNICIPIO

A partir de la política se plantean los objetivos de Formación en cada uno de los programas que surgen de las necesidades y de la política.

- Garantizar un sistema educativo articulado y coherente alrededor de un enfoque pedagógico con visión de desarrollo para el municipio.
- Desarrollar y fortalecer en los docentes la cultura de la investigación en el aula, logrando en el y en los educandos el desarrollo del pensamiento crítico e innovador.
- Visualizar en el municipio un docente con fortalezas en lo pedagógico y en lo disciplinar, pero sensible a la problemática social del contexto.
- Apropiar una propuesta de formación docente, capaz de articular los distintos niveles de formación mediante la incorporación al currículo de los estándares y las competencias específicas y generales.
- Conformar grupo de investigación para la innovación pedagógica incentivando el intercambio de experiencias significativas, mediante la estrategia de las redes colaborativas.

### 4. METAS E INDICADORES DELA PROPUESTA

- Obtener entre el año 2008 y el 2011 mejores resultados de las pruebas SABER E ICFES.(En qué aspectos)
- Incrementar los índices de promoción y permanencia en el sistema
- Bajar los índices de repitencia (de qué áreas)
- Aumentar y cualificar el accionar de maestros y directivos docentes a partir de la experiencia piloto de la comuna 4
- Poner en marcha y mejorar los procesos de articulación de los procesos entre los diferentes niveles, a partir de preescolar, primero, segundo y tercero primaria.
- Institucionalizar el encuentro de experiencias significativas e innovadoras a partir de la experiencia ciudadela semilla de comuna.
- Fortalecer el proyecto de renovación pedagógica a partir de la evaluación de la experiencia piloto ciudadela semilla de

comuna y el impacto del acompañamiento metodológico conjunto

- Cualificar la formación docente enfatizando el incremento del uso y apropiación de medios y tecnologías en el aula de clase.

## 5. ESTRATEGIAS

Debido a la carencia de recursos económicos asignados por parte de la administración municipal al componente de calidad, el comité de formación docente tiene planeadas fundamentalmente 5 estrategias:

- Poner en conocimiento de la subdivisión del mejoramiento de la calidad de la educación del MEN, las necesidades priorizadas, encaminada esta acción a la búsqueda de apoyo del MEN, a través del accionar de los planes de mejoramiento y los grupos de calidad de la secretaría de educación.
- Poner en conocimiento de las universidades públicas y privadas las prioridades de formación requeridas por parte de los y las docentes para impulsar la formulación de propuestas coherentes con las necesidades de créditos y ascensos en el escalafón.
- La puesta en marcha de la jornada pedagógica mensual para el colectivo de cada una de las redes, iniciando con la propuesta piloto de los y las docentes de las 4 ciudadelas educativas de la comuna 4.
- Continuar con el ejercicio de intercambio y socialización de las experiencias exitosas de las ciudadelas educativas estimulando la producción de materiales y su correspondiente evaluación.

### **SOCIALIZACIÓN**

Nombrar las estrategias a través de las cuales se van a socializar los programas a las Universidades, a los órganos de control político y administrativo, a los docentes, directivos docentes, comunidades étnicas.

## EVALUACIÓN DE VIABILIDAD

### **VIABILIDAD**

#### **a) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN FINANCIERA**

<b>Situación Financiera</b>	<b>Calificación</b>
- Se cuenta con recursos apropiados efectivamente para el PTFD	1
- Se cuenta con recursos asignados para Calidad (desde el plan de desarrollo)	0.5
- No se cuenta con recursos en la entidad territorial para formación.	0

#### **b) COSTOS DE PROGRAMAS Y PROYECTOS**

<b>Criterios</b>	<b>Calificación</b>
------------------	---------------------





Formar en educación inclusiva a docentes que atienden estudiantes con NEE	N°DF/ 300x100	300	100	1000000	1000000			1000000	1000000	1000000	1000000			1000000	1000000	1000000			1000000	3000000
Mejorar los niveles de formación en competencias básicas.	N°DF/ 600x100	600	200	2000000	2000000			2000000	2000000	2500000	2500000			2500000	3000000	3000000			3000000	7500000
Formar a docentes y directivos en la incorporación de CLG al currículo de las IE.	N°E con incorporación de CLG/18x100	18	6	1000000	1000000			1000000	6000000	1000000	1000000			1000000	1000000	1000000			1000000	3000000

#### 4.6. PLAN OPERATIVO 2010

#### 6. PLAN OPERATIVO Y DE ACCIÓN 2009

(Se anexa al correo físico el medio magnético que contiene este plan operativo, en donde aparece cuantificada las metas y los indicadores, junto con los responsables del proceso.

						Cronograma	
Objetivo	Desarrollar las actividades de formación docente contempladas en el PTFD y correspondientes al año 2010						
Programa	Meta				Responsable		
Estrategia	Formular el Plan Operativo por parte del Equipo de Calidad y solicitar la asignación de los recursos necesarios.						
					Inicio	Final	
FORMACION DOCENTES 1278	Iniciar estudios de posgrado con 20 docentes 1278 en el año 2010.	Número de docentes del Decreto 1278 cursando estudios de posgrado. N°D cursando posg/20x100		\$7 mill	Febrero – diciembre		Secretaria de Educación
FORMACION DIRECTIVOS DOCENTES	25 directivos docentes formados en gestión escolar en el 2010	N° de directivos docentes formados en gestión escolar. N°DDF/25x100		\$5 mill	Marzo - noviembre		Jefe Oficina de Calidad Equipo de Calidad

<b>METODOLOGIAS FLEXIBLES</b>	Formar a 100 docentes en metodologías flexibles en el año 2010	Número de docentes formados en metodologías flexibles. NºDF/100x100	\$15 mill	Marzo – octubre	Coordinadora de metodologías flexibles
<b>PROYECTOS TRANSVERSALES</b>	Formar 100 docentes en el año 2010 en: Programa PESC, PRAES y DDHH.	Número de docentes formados en proyectos transversales. NºDF/100x100	\$3 mill	Abril – octubre	Coordinadores de cada uno de los programas
<b>BILINGUISMO</b>	Formar a 200 docentes en el año 2010.	Número de docentes formados en bilingüismo. NºDF/200x100	\$10 mill	Abril – noviembre	Coordinadora de Bilingüismo
<b>PRIMERA INFANCIA</b>	Formar a 50 docentes en el año 2010.	Número de docentes formados en primera infancia. NºDF/50x100	\$2 mill	Abril – octubre	Coordinadora de primera infancia
<b>NUEVAS TECNOLOGIAS</b>	Formar a 200 docentes en el año 2010	Número de docentes formados en MTICS. NºDF/200x100	\$10 mill	Marzo – octubre	Gerente de Nuevas Tecnologías
<b>EDUCACION INCLUSIVA</b>	Formar 100 docentes en educación inclusiva en el año 2010.	Número de docentes formados en NEE. NºDF/100x100	\$8 mill	Marzo – octubre	Coordinadora de Educación inclusiva
<b>COMPETENCIAS BASICAS</b>	Formar a 200 docentes en comp. Básicas en el año 2010.	Número de docentes formados en competencia básica. NºDF/200x100	\$25 mill	Marzo – noviembre	Equipo de calidad: Supervisores y profesionales de apoyo.
<b>COMPETENCIAS LABORALES GENERALES</b>	Incorporar al currículo CLG a seis (6) I.E. en el año 2010.	IE con incorporación de CLG al currículo. No de IE con incorporación de CLG/6*100	\$6 mill	Abril – octubre	Coordinador de CLG y articulación.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Exponemos como mecanismo de seguimiento y evaluación de las estrategias propuestas en el plan de formación docente, un ejercicio comparativo entre realización y cumplimiento del cronograma,

