

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL**

DOCUMENTO BORRADOR

PLAN DEPARTAMENTAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2009-2011
Elaborado por JULIO CESAR ARIAS RODRIGUEZ

Gobernador del Guaviare

Secretaria de Educación Departamental

JULIO CESAR ARIAS RODRIGUEZ
Coordinador de Calidad de la Educación Preescolar, Básica y Media

COMITÉ DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Secretaria de Educación Departamental
JULIO CESAR ARIAS
Coordinador de Calidad y Secretario Técnico
HILDA MERY OCHICA
Secretaria de Educación Municipal de San José
ANA ISABEL GAVILAN REINA
Representante Educación Superior
EZEQUIEL TARAZONA
Representante SENA
EZEQUIEL BARRAGAN
Representante CODECYT
HECTOR ENRIQUE MONTOYA
Representante ADEG
CARLOS ARTURO LINARES
Representante Rectores
ADALBERTO MARTINEZ AHUMADA
Representante Redes Docentes de Investigación

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. POLÍTICA DE FORMACIÓN

2. NECESIDADES DE FORMACIÓN (DIAGNÓSTICO)

2.1 APROXIMACIÓN A UN DIAGNÓSTICO:

2.1.1 RESULTADOS PRUEBAS SABER 2006 GUAVIARE

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

INTRODUCCIÓN

La transformación de las Instituciones Educativas y el mejoramiento de la calidad de la Educación son las directrices fundamentales que orientan el Plan Permanente de Formación docente para el Departamento del Guaviare para los años 2010-2014. Este plan recoge los aspectos fundamentales sobre Formación de Educadores articulados al Plan decenal, plan 2019, documento revolución educativa, plan de Desarrollo Departamental, los Planes Educativos Municipales, los Planes de Mejoramiento Institucional y la Evaluación del Desempeño de los docentes y directivos docentes, así mismo las evaluaciones externas a estudiantes y las metas del milenio

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 del ámbito de su formación, desempeño, de las demandas que plantean los Proyectos Educativos Institucionales, las autoevaluaciones institucionales y las evaluaciones externas. Sin embargo, su posibilidad de ejecución precisa no solo del compromiso y de la gestión de la Secretaría de Educación Departamental y del Comité territorial de formación Docente, sino de la participación y compromiso efectivo tanto de los estamentos gubernamentales, como de las Instituciones de Educación Superior, y los Centros de Investigación Educativa que hacen presencia en el Departamento y que dinamizan la formación docente de Guaviare.

La Secretaría de Educación Departamental a través del equipo de Calidad, y con el aval del Comité territorial de Capacitación Docente, presenta a la comunidad educativa este Plan que plasma el resultado de jornadas de reflexión crítica y discusión pedagógica llevadas a cabo en diferentes espacios y tiempos en los que tomaron parte activa con valiosos aportes, actores comprometidos con el mejoramiento de la calidad educativa del departamento como son: Representantes de rectores, docentes, representantes de los equipos de investigación, representantes del sindicato, los cuales están comprometidos con el proceso de formación docente.

La ubicación del plan de Formación en una dimensión local, no se piensa como un proceso aislado de los contextos nacional y regional; por el contrario, busca permear y dar estructura a dicho proceso; en este sentido, el plan de formación docente del GUAVIARE se enmarca en el eje fundamental del Plan Estratégico Nacional de Educación "Mejoramiento de la calidad educativa" entre otros, mediante la cualificación integral de los docentes; y es en este sentido, en el que se deben implementar programas orientados a fortalecer la formación inicial de los docentes y a ajustar procedimientos para el ingreso a la carrera, la evaluación, capacitación y promoción de los docentes y directivos docentes en servicio.

Desde lo regional, es importante destacar la educación para el liderazgo como estrategia maestra para el desarrollo de la formación de educadores a través de procesos que posibiliten asumir los retos, como lo es “**La formación en el liderazgo del talento humano**” y como lo plantea el plan de desarrollo “Por la recuperación económica y social del Guaviare”. Esto quiere decir, que es necesario que la educación del departamento, a través del plan de formación docente, apunte a la interrelación de la escuela con el mundo cotidiano de los estudiantes, para que el saber tenga mayor incidencia en la construcción de su proyecto de vida.

1. POLÍTICA DE FORMACIÓN

AMBITO NACIONAL

A continuación se presentan las directrices que enmarcan las acciones del Plan Territorial de Formación Docente para el período 2010 - 2014, las cuales aportan estrategias de formación, seguimiento y verificación de impacto de los programas, en este sentido la formación permanente de docentes se entiende como un proceso continuo que busca 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 Dpto de Guaviare consciente de estimular el desarrollo docente y en particular su formación, establece la siguiente política de formación:

Dentro de la perspectiva nacional, en la ley 115, art. 109 de educación nacional, se plantean cuatro objetivos básicos de la formación docente

- A. Formar un educador de la más alta calidad científica y ética
- B. Desarrollar la teoría y práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador
- C. Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y específico

Decreto 709, del 96, art. segundo:

....”La formación de los educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y desempeño del docente como profesional de la educación”

Art. Séptimo:

....”Los programas estarán relacionados con el área de formación de los docentes, constituirá complementación pedagógica, investigativa, y disciplinar, y facilitaran la construcción y ejecución del PEI”

Art. Séptimo

....” Todos Los programas de formación docente tendrán:

1. **Formación pedagógica:** proporcionará los fundamentos para el desarrollo de proyectos 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:** o en un área del conocimiento que lleve a la profundización de un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación

3. **Formación científica investigativa:** que brinde los fundamentos para la práctica y la comprensión y aplicación científica del saber, y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico
4. **Formación deontológica y en valores humanos:** que promueven la idoneidad ética del educador, de manera que pueda contribuir de manera efectiva con los educandos, a la construcción permanente de niveles de permanencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

Capítulo 3. Educación para grupos étnicos:

Principios y fines: Art. 56: “la educación en los grupos étnicos estará orientada por los principios y fines generales de la educación establecidos en la integralidad, interculturalidad, diversidad lingüística, participación comunitaria, flexibilidad y progresividad. Tendrá como finalidad afianzar los procesos de identidad, conocimiento, socialización, protección y uso adecuado de la naturaleza, sistemas y prácticas comunitarias de organización, uso de las lenguas vernáculas, formación docente e investigación en todos los ámbitos de la cultura”

Lengua materna. Art. 57: “en sus respectivos territorios, La enseñanza de los grupos étnicos con tradición lingüística propia, será bilingüe, tomando como fundamento escolar la lengua materna del respectivo grupo”

Formación de etnoeducadores para grupos étnicos. Art. 58: “El Estado promoverá y fomentará la formación de educadores en el dominio de las culturas y lenguas de los grupos étnicos, así como programas sociales de difusión de las mismas”

Capítulo 4: Educación Campesina y rural

Proyectos Institucionales de educación campesina. Art. 65: “las secretarías de educación de las entidades territoriales, o los organismos que hagan sus veces, en coordinación con las secretarías de Agricultura de las mismas, orientarán el establecimiento de Proyectos Institucionales de Educación Campesina y Rural, ajustados a las particularidades regionales y locales. Los organismos oficiales que adelanten acciones en las zonas rurales del país estarán obligados a prestar asesoría y apoyo a los proyectos institucionales”

INCLUIR POLITICAS PARA PERSONAS CON LIMITACIONES O CAPACIDADES EXCEPCIONALES, SI EN EL MOMENTO NO SON ATENDIDAS POR LOS EE, SE DEBE TENER COMO UNA POSIBILIDAD, REHABILITACION SOCIAL

AMBITO DEPARTAMENTAL

El Plan de Desarrollo en su línea estratégica de **GUAVIARE GENTE SALUDABLE, CON TALENTO, CREATIVA E INNOVADORA**, pretende construir una sociedad más equitativa con acceso a los servicios básicos de salud y educación. **Disponer** de Guaviarenses saludables altamente formados, creativos e innovadores, que estén dispuestos a liderar cambios estructurales propios y generar beneficios que nos acerquen a los niveles de desarrollo y crecimiento del promedio nacional.

En el artículo 6, del plan de desarrollo departamental de 2008-2011, Guaviare gente saludable, con talento, creativa e innovadora, se pretende que el conocimiento sea el factor principal del desarrollo regional, para ello, la educación debe ser de calidad y llegue a todos los sectores sociales, posibilitando así mejor calidad de vida.

El artículo 7, del documento anteriormente citado, Guaviare , sociedad incluyente, justa y equitativa, tiene como intencionalidad crear una sociedad incluyente, que atienda a todos los grupos poblacionales del departamento, para ello, se garantizará que los guaviarenses tengan acceso oportuno y equitativo a los programas, planes y proyectos, garantizando así, el respeto de sus derechos y el cumplimiento de los deberes.

Dentro de este panorama la responsabilidad de la educación entonces, se centra, en primera instancia en el reconocimiento de la diversidad y la diferencia, y en segunda instancia en el reconocimiento de los derechos y obligaciones de los ciudadanos. Así pues, es necesario que la escuela sea un escenario de discusión y reflexión, sobre la importancia de la diferencia, la diversidad y la otredad, enmarcada dentro de los derechos y deberes de los ciudadanos.

De la misma manera, se busca fomentar, fortalecer y divulgar la cultura para una identidad regional, para ello, se han venido dinamizando en el departamento las redes de servicios e instituciones culturales, fomentando la participación de la comunidad en general.

Para materializar esta política, se transformara el sistema educativo, mejorando sus índices de calidad, cobertura, y eficiencia. “Es necesario que la educación sea el motor de desarrollo, para lo cual debemos llegar a toda la comunidad de forma pertinente y creativa”.

Para que sea efectiva esta política de formación y verdaderamente se 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 requiere tener presente los siguientes **principios** y **propósitos generales**:

- Los programas de formación docente deben estar articulados con las necesidades y problemáticas educativas previamente identificadas en los PEI y en los PMI. Las políticas nacionales, regionales y locales
- La correspondencia de los programas de formación con la realidad y con la solidez pedagógica, disciplinar, investigativa y axiológica.
- La reformulación de programas de actualización y perfeccionamiento, que contribuyan a la formación de maestros de altas calidades personales y profesionales.
- El privilegio a la investigación pedagógica y respaldo a la producción del saber.
- La apoyo a la promoción del Maestro como agente transformador de una realidad a través de, Maestrías y Doctorados.
- Los resultados de las pruebas SABER e ICFES en el departamento, 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.

Políticas de los programas de formación docente

Criterio para las entidades oferentes

Cap. 4; Art. 13.

"Los programas deben ser registrados ante el comité, con anticipación no menor de seis meses, en relación con la fecha prevista para iniciación de los mismos"

Los requerimientos de forma, contenido, y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio, serán definidos por el respectivo comité"

- Las Instituciones oferentes contarán con un sistema de seguimiento, evaluación y asesoría que asegure un contacto permanente con la Institución Educativa

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 Departamento, deberán estructurarse de acuerdo con el Plan Territorial de Formación y los criterios establecidos en las convocatorias lideradas por el Comité Departamental de Capacitación 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, 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 departamento les apruebe mediante Acta los programas de formación, tendrán un año 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 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:

- I.E , 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 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.

Parámetros

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.

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.

2. NECESIDADES DE FORMACION

2.1 APROXIMACIÓN A UN DIAGNÓSTICO:

Problemática de la educación a nivel nacional

Desde una mirada retrospectiva en Colombia, podemos observar en distintos momentos de nuestra historia intentos efectivos o fallidos dirigidos a reformular los programas de capacitación y actualización de docentes, directivos docentes y con ellos han aparecido y desaparecido tanto entidades como instituciones encargadas de este proceso y variadas concepciones de pedagogía, didáctica y profesionalización Docente. Este proceso ha estado condicionado a factores socio- cultural, académicos, políticos, económicos cambiantes a nivel nacional e internacional dentro de la historia de construcción de nuestra propia identidad educativa.

Se reconoce la preocupación que existía en el país por adelantar estudios referidos al maestro en cuanto a su práctica pedagógica, como también los reportes de investigaciones e innovaciones promovidos por los educadores e instituciones para identificar verdaderos procesos que garantizaran el logro del ideal de docente que requiere el país y que exige las regiones en particular.

A pesar de la historia vivida, la experiencia acumulada y la ampliación de oferta de programas de formación a educadores, es evidente a lo largo de nuestra la persistencia de dificultades referidas a:

- 1) Permisividad del Estado ante la proliferación de ofertas de baja calidad
- 2) Deficiencia en los procesos de cualificación docente
- 3) Escaso desarrollo de la investigación orientada a la producción de saber pedagógico.
- 4) Resistencia del maestro a ser evaluado en procesos de formación.
- 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 normalista a pre-grado - post-grado.
- 8) La escasa inversión del Estado en la formación docente, acorde a las necesidades identificadas en cada entidad territorial.

Los resultados en las pruebas SABER, permiten inferir que la calidad de la educación del Departamento del Guaviare en las diferentes áreas está por debajo del promedio nacional de acuerdo a los resultados de las pruebas aplicadas en el año 2006

CARACTERIZACION DEL ENTORNO

GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO

En el Guaviare convergen dos de los más importantes ecosistemas del país: el orinoquense que ocupa el 30 % del territorio, caracterizado por vegetación de sabana, con suelos de fertilidad baja, drenaje pobre y utilizado para ganadería extensiva; y el amazonense con el 70 % restante del territorio caracterizado por ser bosque húmedo tropical, con suelos de baja fertilidad utilizados en su mayoría para los cultivos de hoja de coca, pancoger y algunos agroforestales.

El departamento del Guaviare se encuentra habitado por **130.083** habitantes (según censo DANE-**1993** proyectado), producto del proceso de colonización constante provenientes de diferentes lugares del país refleja una amplia composición cultural y étnica. Del total de la población el 74.58% está localizada en el área rural y el 25.41% en la zona urbana, sin embargo por las condiciones de orden público que vive la región, se agudiza el desplazamiento principalmente hacia la cabecera municipal de San José. La población indígena está compuesta por 5.066 habitantes corresponde aproximadamente a 3.89% del total de la población que se encuentra en el Departamento. Los Resguardos Indígenas en el Guaviare cubren un área aproximada de 814.975 , la Reserva Natural Nacional Nukak ocupa 266.800 y el Parque Nacional Natural Serranía del Chiribiquete 266.800 , áreas protegidas legalmente que se encuentran en la Zona de Reserva Forestal de la Amazonia, a excepción de los 6 resguardos antes mencionados, lo que daría un área aproximada de 540.900 en esta Zona, que no se encuentran bajo ninguna otra figura de protección legal.

El Guaviare no está integrado a los procesos de desarrollo social y económico del país, ya que la estructura productiva es insuficiente, la calidad y cobertura de los servicios públicos y sociales es muy baja; por otra parte se está impulsando el apoyo a la producción y comercialización de los productos de origen agropecuario.

La generación de empleo se ha convertido en uno de los problemas más graves y complejos que enfrenta el Departamento. La complejidad y gravedad radica en la multiplicidad de causas, asociadas tanto con el reciente período recesivo (desempleo cíclico) como con el desequilibrio entre las habilidades demandadas por el sector productivo y las encontradas en la fuerza de trabajo (desempleo estructural), así como también el proceso colonizador del territorio, generando un cúmulo de conflictos socioeconómicos, en una economía basada en cultivos ilícitos, débil presencia institucional y violencia armada. Aunque el desempleo afecta a todos los grupos sociales, sigue concentrado entre los más pobres afectando a muchas familias y resulta más preocupante el aumento de las tasas de desempleo de los jefes de hogar. El Departamento del Guaviare es producto de la confluencia de diferentes culturas, encontrándose en él la cultura ancestral indígena, junto a una gama de culturas en su gran mayoría de origen andino, entre las cuales logra cimentarse la cultura llanera. Los habitantes poseedores de tal diversidad cultural, han sido objeto y producto a la vez de

procesos migratorios que varían entre la decisión individual de buscar mejores opciones de vida, hasta aquellos que se deben a la violencia social y política interna, aún no resuelta en el país.

Respecto al capital natural del Guaviare, se tienen los siguientes aspectos: del total de 5.580.000 que tiene el Departamento, 434.800 corresponden al área Sustraída de la Reserva Forestal de la Amazonia, dentro de ella se encuentran áreas protegidas que suman 20.050 quedando así 414.750 para la producción, tanto de colonos como de indígenas, ya que dentro de esta área se encuentran 6 resguardos indígenas.

De acuerdo al plan de ordenamiento territorial Las Áreas Estratégicas son:

- i. Recuperación y fortalecimiento de la gobernabilidad, que abarca dos grandes aspectos: la gobernabilidad, y la delimitación y definición de la zona objeto de atención estatal.
- ii. Construcción de identidad con base en el capital natural, que aborda dos grandes elementos: las ecorregiones y el sistema ambiental departamental.
- iii. Producción ambiental sostenible que tiene en cuenta la sustitución del cultivo ilícito de la coca.
- iv. Integración departamental, que contempla dos grandes elementos: red integrada y funcional de asentamientos humanos y servicios sociales, y el sistema de movilidad.

Se identificaron los asentamientos nucleados, que prestan servicios a la población, y que por su ubicación estratégica deberán ser fortalecidos en diferentes aspectos, cuyo orden funcional es como sigue: San José del Guaviare, primer centro nucleado del Departamento, cabecera municipal y capital departamental, con prestación de servicios sociales y productivos de alta cobertura, y con infraestructura para la integración departamental, de primer orden; El Retorno, Calamar y Miraflores, como cabeceras municipales y centros de segundo nivel en materia de prestación de servicios sociales y productivos; El Capricho en San José del Guaviare y La Libertad en El Retorno, como centros de tercer nivel; El Boquerón, Cachicamo, Caño Blanco 2, Caracol, El Raudal, San Francisco y Tomachipán, todos ellos en San José del Guaviare, El Unilla, Cerritos y Termales en el municipio de El Retorno, Barranquillita y Buenos Aires de Miraflores, como centros primarios de servicios, o centros de cuarto nivel.

POBLACION EN EDAD ESCOLAR

Del 2002 al 2005 la matrícula del grado primero disminuyó en un 16%, del 2005 al 2006 un 9% y del 2006 al 2007 un 16%.

Analizando el número de estudiantes matriculados en los grados Quinto Y noveno en el periodo 2002 a 2007, se ve una disminución de un 65.5%

La matrícula en el grado sexto aumenta en el 2005 un 41% respecto al 2002, en el año 2006 aumento en un 19% respecto al año anterior, y en el 2007 con respecto al 2006 en un 11%. Esto se atribuye a los modelos educativos que se han implementado con el proyecto de educación rural.

Para el grado noveno se observa un aumento del 450% del año 2002 al 2007 que también se atribuye a la implementación de modelos educativos. En el grado décimo se incrementara en un 1.650% en el 2007 con respecto al 2002, equivalente de pasar de 06 estudiantes a 99. En el grado once de cero estudiantes en el 2002 pasamos a tener 42 estudiantes en el 2007 (420% de aumento).

En el año 2002 no se tenía matrícula en ningún ciclo de educación para jóvenes y adultos, con el PER se ha incrementado paulatinamente, en la actualidad existen 3.370 estudiantes matriculados en los diferentes ciclos en todo el departamento zona urbana y rural del departamento

POBLACION AFECTADA POR LA VIOLENCIA

Durante 2007, el total de matrícula de la población desplazada en el departamento del Guaviare fue de 5.609, y la matrícula de la población entre 5 y 16 años fue de 1.713. Además, se atendieron 1.642 estudiantes que en el momento de la matrícula manifestaron estar en situación de desplazamiento, aunque no están incluidos en el RUPD.

La información que desde 2004 se entrega a la Corte Constitucional sobre la población en situación de desplazamiento, se presenta en un rango entre (5 y 17 años). Debido a esto se considera importante mostrar el comportamiento de este indicador en este mismo rango.

POBLACION CON NECESIDADES ESPECIALES

La población de 5 a 16 años en situación de discapacidad en el departamento del Guaviare es de 333 según el Censo 2005. Por su parte, en el año 2007 la matrícula total para las personas con necesidades educativas especiales en este departamento fue de de 86 y la matrícula para la población entre 5 y 16 años de 64.

POBLACION INDIGENA

La población en edad escolar (5 a 16 años) perteneciente a los grupos étnicos minoritarios en el departamento del Guaviare es de 1.274 según la información del Censo 2005. En el año 2007 la matrícula total para las personas de grupos étnicos fue de 1.298, y la matrícula para esta población en el rango de 5 y 16 años fue de 1.041.

De acuerdo al Censo 2005 existen 12 pueblos indígenas en el departamento: Desano, Guayebero, Karijona, Kubeo, Kurripaco, Nukak, Piaroa, Piratapuyo, Puinave, Skuani, Tucano y Wanano ubicados en 21 resguardos indígenas. Existen 11 lenguas en uso y la lengua karijona está en peligro de extinción.

En el departamento del Guaviare existe el problema de registro de la población étnica en la resolución 166 por parte de las I.E. El MEN está enfatizando en su asistencia técnica a las entidades territoriales con el fin de tener un registro de atención acorde a la realidad.

ANALFABETISMO

Tasa de Analfabetismo Población de 15 años y más

Entidad Territorial	Población	Analfabetas	Tasa de analfabetismo
Colombia	28.722.699	2.756.742	9,60%
San José el Guaviare	24.045	3.573	14,9%
Guaviare	35.638	7.252	20,3%

Fuente: Censo 2005

1.3 INSTITUCIONES Y SEDES EDUCATIVAS

Sector	INSTITUCIONES	Sector	SEDES
Oficial	12	Oficial	150
Contratada oficial	25	Contratada oficial	117
Contratada privada		Contratada privada	
Privada	7	Privada	7
Total	44	Total	274

Fuente: SINEB

DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

Planta de personal

DENOMINACION	NUMERO
1. CARGOS DOCENTES	764
2. CARGOS DIRECTIVOS DOCENTES	86
- Rectores	12
- Directores Rurales	24
- Coordinadores	36

- Directores de Núcleo	9
- Supervisores	5
3. CARGOS ADMINISTRATIVOS	168
TOTAL CARGOS	1018

CONSOLIDADO DISTRIBUCION GENERAL DIRECTIVOS DOCENTES URBANO Y RURAL EN EL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE											
DEPARTAMENTO GUAVIARE (SAN JOSE, RETORNO, CALAMAR, MIRAFLORES)	PROPIEDAD			PROVISIONALES			PRUEBA			TOTAL	
	U		R	U		R	U		R		
RECTOR	4		0	4		4	0		0	12	
COORDINADOR	13		0	13		7	0		0	33	
DIRECTOR RURAL	0		1	0		22	0		0	23	
SUPERVISORES	4		0	0		0	0		0	4	
DIRECTOR NUCLEO	8		0	0		0	0		0	8	
TOTAL	29	0	1	17	0	33	0		0	80	

INCLUIR DATOS Y CIFRAS SOBRE LAS TASAS DE HOMICIDIO, EL MALTRATO INTRAFAMILIAR

2.1.1 RESULTADOS PRUEBAS SABER 2006

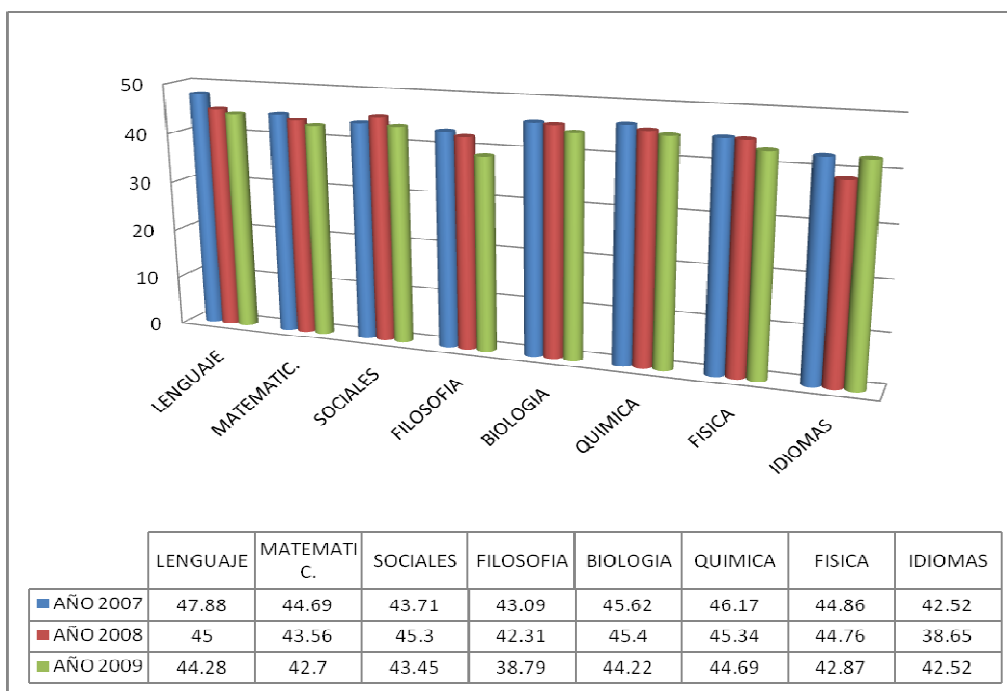
El rendimiento académico del departamento teniendo en cuenta el gráfico anterior, en las aéreas evaluadas, tomándose como referente el promedio nacional, arroja resultados por debajo de los niveles mínimos según la tabla de porcentaje esperado; siendo evidente el rendimiento parejo en los dos grados (quinto y Noveno) en las aéreas evaluadas

AREA	TERRITORIOS	GRADO 5°				GRADO 9°			
		"A"	B	C	D	"A-B"	C	D	E
Matemáticas	Dpto.guaviare	15%	50%	22%	12%	28%	50%	16%	6%
	Colombia	14%	40%	21%	25%	22%	53%	20%	15%
Lenguaje	Dpto.guaviare	5%	29%	53%	13%	3%	19%	53%	25%
	Colombia	5%	20%	47%	29%	3%	21%	45%	31%
C.Naturales	Dpto.guaviare	2%	33%	43%	23%	2%	25%	42%	31%
	Colombia	1%	33%	40%	35%	2%	24%	35%	40%
C. Sociales	Dpto.guaviare	21%	63%	15%	0%	4%	50%	39%	6%

El nivel A presenta un resultado preocupante: el 15.19% de los alumnos en quinto grado no alcanza un nivel mínimo en matemáticas y es un porcentaje que supera considerablemente el los otros grupos de referencia. El nivel B por el contrario presenta el segundo porcentaje más alto, es decir, que un poco más de la mitad de los estudiantes no está en la capacidad de modelar estructuras matemáticas simples. El nivel C vuelve a presentar problemas. Lo que significa que los estudiantes presentan problemas al combinar estructuras para modelar situaciones. El porcentaje del nivel D aunque no se acerca al mínimo esperado, es superior al porcentaje municipal y departamental. Siguen habiendo problemas para proponer diferentes estrategias para solucionar problema. Observando la anterior tabla con relación a las áreas de lenguaje y matemáticas, se pueden extraer las siguientes características: La primera es que los resultados para el área de Lenguaje han sido superiores a los de Matemáticas, tanto en 5° como en 9°.

2.1.2. COMPARATIVO POR AREAS ICFES 2007-2009

En los gráficos anteriormente presentados, se evidencia el comportamiento que ha tenido el departamento en cuanto a resultados de una año al otro; el departamento a pesar de evidenciar en algunos años diferencias significativas en cuanto a rendimiento en las áreas de geografía e historia, en las demás la diferencia de promedios no es relevante, son similares, excepto el área de Idiomas que si presenta resultados bajos aumentando cada año.



Como se puede observar los promedios por áreas del conocimiento y por año varían demasiado pero se evidencian algunas tendencias por ejemplo al analizar la mejor área con puntajes altos fue lenguaje en el año 2007, que filosofía conserva puntajes bajos, que el área de inglés conserva una tendencia a mejorar, que el área de sociales y matemáticas sus puntajes son bajos.

En el año 2007 teniéndose en cuenta los resultados de cada IE se pueden identificar y categorizarlas según logros obtenidos: una Institución en categoría inferior, 5 categoría bajo, 4 categoría medio, 2 categoría Alto, para un total de 12 instituciones educativas.

En el año 2008 los resultados fueron 1 categoría inferior, 8 categorías bajo, 5 categorías medio, 1 categoría alta, para un total de 15 Instituciones Educativas.

En el año 2009 los resultados fueron 1 en categoría inferior, 6 categoría bajo, 9 categorías medio, 1 categoría alto, para un total de 17 Instituciones Educativas

INCLUIR PLANES DE MEJORAMIENTO,PIF

DIAGNOSTICO

Ejemplo:

Problema identificado a partir del diagnóstico	Necesidad de formación del docente
<i>Bajo logro en pruebas SABER, de las competencias..... en los alumnos de 5° grado del municipio....</i>	<i>Reforzar a los 150 docentes del área de.....de la básica primaria, en la didáctica sobre competencias.....</i>

BILINGUISMO

De acuerdo al análisis realizado de los resultados obtenidos en los años anteriores en el área de INGLÉS, siendo cada año mas bajo, la SED como acción de calidad se planteo procesos de formación docente con el instituto OH CANADA aprobado por el MEN para este tipo de formación a docentes del departamento previo diagnostico.

Se requiere para la calidad de la educación del departamento, establecer equipos de alto nivel en cada área, para realizar análisis de las pruebas de estado como tal, para que sea un verdadero insumo en los planes de mejoramiento académico de cada una de ellas,

Establecer como política Departamental programas de actualización académica y didáctica en forma permanente para todos los docentes oficiales, formar y cualificar redes de docentes por áreas , para brindar formación permanente en la construcción de conocimiento cooperativo atreves del encuentro de pares académicos.

EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE

Aunado a esto se encuentran los resultados de la evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes, que muestran un incipiente desnivel en las competencias funcionales y comporta mentales, destacándose para futuros planes de desarrollo y de formación profesional, aspectos como:

- Bajo porcentaje en el cumplimiento de normas y políticas educativas
- Se debe potencializar más la gestión de recursos y el trabajo en equipo; estando esta ultima, muy comprometida con las estrategias para la participación
- Bajas competencias para la capacidad de conciliación de donde se infiere la importancia de apropiar modelos y estrategias de resolución de conflictos.

- De acuerdo al análisis hechos a los PMI, es casi común la reformulación de la visión y la misión institucional, el fortalecimiento de los comités de convivencia, la vinculación de los padres y acudientes a los EE.

COLOCAR GRAFICA DE DESVIACIÓN ESTANDAR

Por otro lado hay que reconocer que en la actualidad, existe la certeza de que todos los alumnos pueden aprender siempre que se les proporcionen las condiciones adecuadas. Esto implica dejar atrás la imagen de las clases frontales centradas en la enseñanza, carentes de sentido y descontextualizadas de la realidad para dar paso a un nuevo proceso a través del cual los estudiantes tienen la posibilidad de compartir y disfrutar en un clima cálido y acogedor situaciones de aprendizaje relacionadas con sus propias experiencias, en contextos donde se valoran, toman en cuenta y respetan sus diferencias individuales y en el cual existe cotidianamente la oportunidad de beneficiarse junto con los demás a través de los trabajos cooperativos y de la formación de grupos heterogéneos.

Esto implica tener en cuenta la educación inclusiva; concepto tiene que ver fundamentalmente con el hecho de que todos los alumnos sean aceptados, reconocidos en su singularidad, valorados y con posibilidades de participar en la escuela con arreglo a sus capacidades. Una escuela inclusiva es aquella, pues, que ofrece a todos sus alumnos las oportunidades educativas y las ayudas (curriculares, personales, materiales) necesarias para su progreso académico y personal.

La inclusión no puede reducirse a una mera cuestión curricular, organizativa o metodológica; la inclusión es más que todo eso, es una manera distinta de entender la educación y, si se quiere, la vida misma y la sociedad; se trata más bien de una filosofía y de valores; el departamento no puede ser ajeno a este tema, siendo primordial formar educadores para las poblaciones especiales y vulnerables.

ETNOEDUCACION

El Departamento del Guaviare posee más de 30 asentamientos indígenas, al interior de los cuales encontramos una gran variedad de comunidades y culturas con diversos usos, lenguas y costumbres. Los caracteriza un respeto muy profundo y espiritual hacia los seres y elementos de la naturaleza.

Con respecto a la educación de los indígenas, no existe un programa de educación bilingüe, (lengua indígena y castellano), con áreas del conocimiento occidental y de los saberes indígenas. La enseñanza en las escuelas indígenas se hace mediante métodos tradicionales y con textos en español, lo que conlleva a la pérdida de su identidad cultural.

Hay deterioro de las estructuras y plantas físicas de las escuelas, son muy contados los centros educativos que cuentan con servicios sanitarios y de agua potable, tampoco poseen vivienda para el docente, ni dotaciones básicas didáctica que posibilite brindar un servicio educativo pertinente en cada comunidad. El déficit de docentes nombrados de acuerdo a la etnia es aún manifiesto.

El perfil de los etnoeducadores su mayoría no alcanza el nivel de bachilleres, excepto uno que es licenciado.

PROGRAMAS PARA LA FORMACION DE DIRECTIVOS DOCENTES.

Los proyectos educativos institucionales y la estructura del gobierno escolar, amplía la participación de la comunidad educativa en la vida escolar y ensancha el ámbito de situaciones que un directivo debe manejar.

La formación de directivos docentes deberá incluir, entre otros, los siguientes temas: Análisis de la nueva situación Institucional; Diseño organizacional; Estructura curricular; Elementos del currículo; Organización de proyectos pedagógicos transversales; Gobierno escolar; Normativa Institucional; Organización de proyectos interinstitucionales; Administración y evaluación de recursos; Sistemas de información; Evaluación y control interno; Gestión y gerencia de proyectos; Gestión cultural; Planeación Estratégica; Uso y tenencia de equipos educativos; Medios educativos; Prospectiva; Formación en ecoturismo.

PROGRAMAS PARA LA FORMACION DE OTROS AGENTES EDUCATIVOS.

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 indígenas, la necesidad de iniciar a evidenciar como serían los procesos de enseñanza aprendizaje a la comunidad indígena Nukak-maku, se requiere formar a otros agentes educativos como abuelos, payes teniendo en cuenta las características particulares de estos grupos étnicos y su reconocimiento como patrimonio de la humanidad.

Se reconocen como otros agentes a: personal administrativo, padres de familia, consejos directivos, personeros escolares, consejos y asociaciones estudiantiles, y en general a todos aquellos que pueden contribuir al fortalecimiento de la escuela como ente de desarrollo social.

Para estos agentes se ofrecerán programas de actualización permanente sobre temáticas relacionadas con los intereses de su institución.

PROGRAMA DE FORMACION EN INFORMATICA EDUCATIVA

Dada la imperiosa necesidad de contar con talento humano capacitado para el acompañamiento y fortalecimiento de la informática educativa, se pretende ofrecer un programa de formación dirigido a docentes, directivos docentes y otros agentes educadores que puedan responder a los siguientes objetivos:

- Capacitar en los usos y aplicaciones de la tecnología informática y de comunicaciones, para impulsar innovaciones pedagógicas y metodológicas tendientes a mejorar la calidad de la educación.
- Asesorar, diseñar y ejecutar proyectos que contribuyan a solucionar problemas de aprendizaje en las distintas áreas del conocimiento y que apoyen procesos en las mismas con el uso de herramientas de informática.

El modelo cubre básicamente dos niveles, según el perfil previo de cada candidato:

Primer nivel:

Personas que nunca han tenido contacto con el mundo de la informática.

Segundo nivel:

Personas que han adelantado cursos de informática, están familiarizadas con estos equipos y han formulado o se encuentran diseñando proyectos de aula.

PROGRAMA PARA LA FORMACION DE DOCENTES DE PREESCOLAR PARA EL SECTOR RURAL.

Dada la baja cobertura de niños atendidos de preescolar en el sector rural, se hace necesario que las instituciones formadoras de docentes organicen y adelanten programas de capacitación y actualización con los docentes del sector rural del nivel de preescolar, especialmente en PREESCOLAR DESESCOLARIZADO en lo que se refiere a:

Principios, fundamentos, metodologías, estrategias y actividades que les permitan adelantar un trabajo que responda a las necesidades detectadas, dentro de un ambiente lúdico - creativo y adecuado a la comunidad y sector donde labora.

Este programa debe responder y ofrecer fundamentos psicológicos, pedagógicos, epistemológicos, sociológicos, filosóficos del currículo de preescolar, enmarcada dentro de una pedagogía activa.

para el desarrollo de los anteriores programas, el distrito cuenta con las siguientes fortalezas:

Potencialidades

HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE

2.3 VISIÓN DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE

Hacia el año 2011 el Plan de Formación de Docentes en el Departamento permitirá transformar cualitativamente la formación permanente de educadores, con una nueva concepción de formación en servicio, fundamentada en la investigación, que tiene como propósito la participación activa de los docentes en los programas y proyectos que contribuyen a la cualificación de su quehacer pedagógico y a las posibilidades de cambio y fortalecimiento ambiental de la institución educativa en la cual desarrolla su práctica cotidiana

2.4 MISIÓN DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE

El Plan de Formación de Docentes en el Departamento 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, mejorar los niveles de convivencia, de democracia y de organización comunitaria y fortalecer los principios de la sociedad civil en la cual se desarrolla.

3. OBJETIVO DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE

3.1 OBJETIVO GENERAL

formar docentes con alto nivel de calidad que contribuya al mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes, logrando mejores niveles de desempeño a través de la cualificación y dignificación profesional docente y directivo docente.

SUGIERO MANEJAR ESTE APARTADO EN UN FORMATO, PUES ES MAS PRÁCTICO VER TODO EL PROCESO, SU ARTICULACION Y COHERENCIA, PARA LA EVALUACION POSTERIOR DEL PLAN

OBJETIVO; ESTRATEGIA; META; INDICADOR

Objetivo	estrategia	Meta	Indicador
formar docentes y directivos docentes en pedagogías contemporáneas	Cómo	150 docentes formados en pedagogías contemporáneas	% de profesores formados
investigación			
Ciencia y tecnología			
bilingüismo			
Etnoeducación			
Educación rural			

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- formar profesionalmente docentes y directivos docentes acordes a las pedagogías contemporáneas, los nuevos paradigmas educativos, la globalización del mundo y el conocimiento, para que sean protagonistas y construyan las herramientas de los cambios generacionales.
- Cualificar docentes y directivos docentes quienes a demás de tener un compromiso social, se reconozca como sujeto de cambio y transformación. Productor de nuevos saberes y practicas pedagógicas, revisando e indagando su quehacer y saber pedagógico, su entorno, a través de procesos de investigación, indagación y sistematización
- Proporcionar a los docentes del Departamento herramientas necesarias que les permitan interrelacionar un enfoque de desarrollo humano con un proyecto de vida, de tal manera que fortalezca su 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.
- Crear los 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 1278 de 2002

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

Objetivo:

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

Objetivos:

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

Meta:

Para el año 2009, El 95 % de las mesas de trabajo tendrán consolidados procesos de redes colaborativas utilizando las tecnologías de la comunicación, fomentando la investigación.

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).

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,

Meta:

Para el año 2011 El 90% de los docentes del departamento participarán de programas de actualización permanente que incluyan la temática relacionada con el manejo de poblaciones especiales en contexto.

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

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 2011 los directivos docentes del Departamento habrán desarrollado mínimo 2 procesos de formación de mínimo 40 horas cada uno,

Objetivo:

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

Meta: precisar, concretar

A mayo 15 de 2011, evidenciar la exaltación anual de mínimo dos experiencias significativas e innovadoras desarrolladas por iniciativa propia de los docentes e instituciones brindando la Secretaría de Educación el apoyo para su sostenibilidad.

Actualización Permanente de Docentes y Directivos Docentes del sector privado del Departamento

Objetivo: precisar, concretar

Socializar con los docentes y directivos docentes de las políticas educativas y proyectos estratégicos coordinados por la Secretaría de Educación, para contribuir al mejoramiento de las prácticas pedagógicas y la calidad de la educación en el Departamento.

Meta:

Al 31 de diciembre de 2011, se habrán desarrollado seis encuentros con directivos docentes del sector, motivándolos para adelantar programas de actualización, formación e investigación en procesos gerenciales que garanticen la calidad educativa del servicio. Formación de docentes de acorde a las necesidades locales y los desafíos del actual milenio.

Justificación:

la protección del ambiente, la convivencia pacífica, la participación democrática, la educación vial, la educación sexual y reproductiva, los derechos humanos, toma de decisiones, relaciones interpersonales, evaluación por competencias, gerencia educativa, comprensión lectora, estadística, geometría plana, lectoescritura, pensamiento lógico matemático, planeación estratégica, metodología de la enseñanza del lenguaje, incorporación y apropiación de estándares de calidad al plan de estudio, metodología de escuela nueva, metodología para el trabajo con grupos poblacionales y la formación para la ciudadanía.

Objetivo:

Vincular a docentes y directivos docentes en proyectos pedagógicos que se articulen a la dinámica de las instituciones educativas en temáticas relacionadas con la protección del Ambiente, la convivencia pacífica, el proceso democrático, la educación sexual y reproductiva, la educación vial, los derechos humanos toma de decisiones, relaciones interpersonales, evaluación por competencias, gerencia educativa, comprensión lectora, estadística, geometría plana, lectoescritura, pensamiento lógico matemático, planeación estratégica, metodología de la enseñanza del lenguaje, incorporación y apropiación de estándares de calidad al plan de estudio, metodología de escuela nueva, metodología para el trabajo con grupos poblacionales y la formación para la ciudadanía.

Meta:

A 31 de diciembre de 2011 , 36 Instituciones Educativas desarrollando con el apoyo del MEN, las Universidades, los Institutos de Investigación los proyectos pedagógicos transversales que respondan a los retos del milenio.

1. Análisis de viabilidad el plan (revisar el instrumento de viabilidad del plan, se plasma el resultado, mas no las matrices)
2. Mapa de recursos (diligenciar el cuadro de la página siguiente)

ESTRATEGIA 1

Seguimiento y asesoría institucional por parte de las Entidades Oferentes.

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
A diciembre 5 2011 , el 100% de las instituciones del departamento evidenciaran procesos de fortalecimiento y pertinencia de sus procesos	Número instituciones que evidencian procesos de fortalecimiento	Todas las instituciones y centros educativos del departamento	3 años	Entidades oferentes	4

ESTRATEGIA 2

Fortalecimiento y acompañamiento a las mesas de trabajo y otros agentes del departamento del Guaviare.

META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
Para el año 2011, el 100% de las instituciones educativas del departamento evidenciarán procesos de fortalecimiento y pertinencia de sus procesos.	Número de docentes y directivos docentes formados	Docentes y directivos docentes del departamento	3 años	SED	

ESTRATEGIA 3					
Fortalecimiento y acompañamiento a las mesas de trabajo y otros agentes educadores del Departamento del Guaviare.					
META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
Para el año 2010, El 95 % de las mesas de trabajo tendrán consolidados procesos de redes académicas y colaborativas utilizando las tecnologías de investigación y comunicación.	Número de redes académicas/colaborativas formadas	Todas las áreas del conocimiento	2 Años	Comité de Calidad	

ESTRATEGIA 4					
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 2011 El 90% de los docentes del departamento participarán de programas de actualización permanente que incluyan la temática relacionada con el manejo de poblaciones especiales.	Número de programas diseñados	Docentes del departamento o que laboren en establecimientos donde exista este tipo de poblaciones	4 años	SED	

ESTRATEGIA 5					
Formación de docentes y directivos docentes en Gestión Institucional y Gestión Curricular.					
META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
A 31 de diciembre de 2011 los directivos docentes del departamento habrán desarrollado actividades de formación que contribuyan a enriquecer el proceso de análisis administrativo de la Institución Educativa y los procedimientos de gestión propiamente dicha en la comunidad educativa	Docentes, directivos e instituciones fortalecidas en procesos de autonomía	Docentes directivos de centros e instituciones educativas	4 años	SED	

ESTRATEGIA 6					
Formación Permanente de Docentes y Directivos Docentes del sector privado del Departamento.					
META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS

<p>Para el 31 de diciembre de 2011, todos los directivos docentes del sector privado del departamento, estarán adelantando programas de actualización, formación e investigación en procesos gerenciales. Con el acompañamiento de la SED</p>	<p>Número de docentes y directivos del sector privado actualizados</p>	<p>Docentes y directivos docentes de centros e instituciones educativas</p>	<p>4 años</p>	<p>Comité de Calidad (acompañamiento) propietarios de colegios privados</p>	<p>Los definen los colegios privados</p>
---	--	---	---------------	---	--

ESTRATEGIA 7					
Formación de docentes del Departamento acorde a las necesidades locales y los desafíos del actual milenio.					
META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	RECURSOS
En coordinación con las Universidades, los Institutos de Investigación se llevará a cabo la apertura de programas dirigidos a docentes y directivos docentes para que a 31 de diciembre de 2011 estén formados en el marco de las necesidades locales y los desafíos del actual milenio.	Número de programas ofrecidos de acuerdo con las exigencias del milenio y las necesidades locales	Docentes y directivos docentes del departamento	4 años	SED y Comité de Calidad	

ESTRATEGIA 8					
Acreditación a procesos de innovación e investigación que no estén inscritos dentro de un Plan de Formación de Docentes.					
META	INDICADORES	COBERTURA	TIEMPOS	RESPONSABLES	

<p>Es importante que a febrero 28 de 2011 el 25% de maestros, directivos u otros agentes educadores que no estén vinculados a un programa de formación coordinado por la Secretaría de Educación, presenten ante el Comité departamental de formación, proyectos de acreditación de innovaciones pedagógicas y de procesos de investigación educativa.</p>	<p>Numero de proyecto de acreditación de innovaciones pedagógicas y de procesos de investigación educativa, elaborado</p>	<p>maestros, directivos u otros agentes educadores que no estén vinculados a un programa de formación coordinado por la Secretaría de Educación,</p>	<p>4 años</p>	<p>SED y Comité de Calidad</p>
--	---	--	---------------	--------------------------------

Socialización

Con el propósito de hacer del PTFD una realidad colectiva, es importante que todas las personas o los actores estratégicos lo conozcan, se apropien y lo puedan llevar a la práctica. Para lograr esto, se requiere concentrar acciones en el proceso de socialización del PTFD, a partir del ejercicio de divulgación y la apropiación interna y externa, con el propósito de garantizar el POSICIONAMIENTO de éste dentro de la agenda pública.

Colocar el PTFD en agenda pública, significa ampliar los espacios de participación ciudadana, articular acciones intra e interinstitucionalmente y crear alianzas estratégicas; posibilitando la sostenibilidad y evitando el desgaste de los recursos humanos y financiero

El Comité territorial de formación docente, CTFD, juega un papel clave en este momento como ENTE ASESOR de la Entidad Territorial en el tema, puesto que a

través de esta instancia se pueden construir acciones para la socialización y posicionamiento del PTFD. Dichas acciones deberán estar coordinadas por el Secretario Técnico, el Coordinador de Calidad Educativa y el Secretario de Educación, para ser puestas en marcha dentro y fuera de la Entidad Territorial, con el objetivo de ampliar el horizonte de sentido de la formación docente en el contexto.

Socialización interna:

Es el proceso de divulgación del PTFD dentro de la Entidad Territorial, en cabeza del Secretario de Educación, con el propósito central, de ubicar la formación docente como proyecto estratégico que permita alcanzar la calidad educativa y fomentar el desarrollo local y regional. En este sentido, la divulgación pretende articular acciones entre las distintas dependencias de la Entidad Territorial, en función de un actor estratégico para el sector educativo, “el docente y directivo docente”.

La articulación de acciones le permitirá a la Entidad Territorial, como equipo de trabajo, avanzar en la modernización de sus procesos, alcanzar sus objetivos estratégicos y ser cada vez más coherente con las intervenciones y la realidad educativa de su territorio.

SOCIALIZACIÓN EXTERNA:

Después de construir acuerdos internos en la Entidad Territorial, es importante avanzar en la divulgación y socialización externa del PTFD, con el ánimo de impulsar su conocimiento en diferentes instancias, sectores y por supuesto con múltiples actores, permitiendo su materialización.

La educación es un proceso que le compete a todas las personas, puesto que se constituye en una herramienta fundamental para alcanzar mejores condiciones de vida. Partiendo de este precepto, la formación de los docentes y directivos docentes debe ser un asunto de preocupación y ocupación de muchos.

La socialización externa del PTFD debe convocar actores de diversas instancias: docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y privados, universidades, escuelas normales superiores, institutos técnicos y tecnológicos, sector productivo (empresa privada), comunidad educativa en general, empresas mixtas, cooperación internacional y otros, de acuerdo a la particularidad regional, con el propósito de ampliar el horizonte del plan y generar sostenibilidad del mismo.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Formación 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 de Formación 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 de Capacitación y cada Institución oferente de los programas, a través de sus mecanismos establecidos ejecutan el respectivo seguimiento y control.

La Secretaría de Educación Departamental a través del Comité de Capacitación de Docente, diseñan y aplican los instrumentos para el seguimiento y evaluación.

Se involucran nuevos grupos como: Equipo pedagógico de la SED, Comisión técnica de la SED 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.

Para qué y porqué de la evaluación		
OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN		
OBJETOS DE LA EVALUACIÓN	QUIÉN	CÓMO
Actividades de formación		
	Comité de Capacitación	Protocolos de evaluación
	Equipo Pedagógico de la SED.	
	Asesores de Formación	
Plan de Evaluación:		
Relevancia de los datos obtenidos.	Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación de la SED.	Revisión del proceso y análisis de los resultados.
El diseño del proceso.	Equipo Pedagógico de la SED	
		Solicitar a instituciones formadoras, listado de docentes a formar
Seguimiento de las propuestas presentadas	Secretaría de Educación Departamental	Velar por el cumplimiento de los propósitos y /o objetivos, como también de las estrategias planteadas en la propuesta
		Visitas a las instituciones de capacitación

ANEXOS

FICHA TÉCNICA PARA LA FORMACIÓN					
DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES					
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN OFERENTE	TELÉFONO		Correo Electrónico		
DIRECCIÓN		Institución que avala la propuesta			
NOMBRE DEL PROGRAMA	No de Horas		No. De Créditos	Número de Participantes	
DURACIÓN DE LA PROPUESTA			LUGAR DONDE SE REALIZARÁ LA PROPUESTA		
Nombre coordinador del programa		Población Beneficiaria		VALOR DEL PROGRAMA	
PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA					
DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A DEFINIR					
OBJETIVO GENERAL					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS					
JUSTIFICACIÓN					
MARCO TEÓRICO – DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA					
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 FIRMA RESPONSABLE			
C.C. Nro.			

