



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR



ALCALDIA DE MAGANGUÉ
Secretaria de Educación, Cultura y Deportes
Oficina de Calidad Educativa

Magangué – Bolívar
2009_2011

PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

RESPONSABLES.

Dr. ARCESIO PÉREZ BELLO
Alcalde Municipal

DR GABRIEL TEJEDA PEREZ
Secretaria de Educación, Cultura y Deportes.

ROBERTO ANTONIO SUÁREZ CÁRCAMO
Coordinador de Calidad Educativa.

Shaleima Ali Cárcamo
Líder Formación Docente

EQUIPO INTERDISCIPLINARIO COLABORADOR.

Miembros del Equipo de Trabajo.

Esp. Álvaro Barcha Corsi
Ing. Tarsicio Baldovino Galvis ... Rep. Docentes Ciclo Primaria
Esp. Fabiola Rodríguez Ortiz... Rep. Docentes Nivel Preescolar

DIRECTIVOS DOCENTES.

Lic. Álvaro Franco Vásquez... Rector I. E de Cascajal
Lic. Abel Vásquez Benítez... Rector I. E Liceo Moderno Magangué
Lic. Eulogio Manuel Granados Castro... Rector I.E Comunal de Versalles
Esp. Néstor Royero Olivero... Rector I.E de Barranca
Lic. Denny Manuel Caez Correo... Rector I. E de Yati
Lic. Edgar Díaz Gazabón ... Coordinador I. E San José N° 2
Antonio de la Ossa Lastre... Coordinador I. E Manuel Atencio Ordóñez

ANTECEDENTES

El Ministerio de Educación Nacional en el marco de la Revolución Educativa, viene implementando entre sus políticas educativas la Calidad, como un eje definitivo en el mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje, fundamentado en la descentralización de la prestación de los servicios educativos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La secretaria de Educación Cultura y deportes, a través de la Coordinación de Calidad Educativa, formuló el Plan de Formación para Directivos Docentes y Docentes con fundamento en los insumos pertinentes, entre otros se contó con Los Planes de Mejoramientos de las Instituciones educativas, Informes de las Autoevaluaciones institucionales, los análisis y resultados de los pruebas externas (Saber e Icfes), el plan de apoyo de la Secretaria de Educación y plan Educativo Municipal 20040-2007.

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Realizado el diagnóstico mediante el proceso metodológico de Marco Lógico, se encontraron los siguientes resultados.

1. Referentes sobre el Plan Educativo Municipal.

Débiles proceso en la gestión Escolar.
Falta de una planeación estratégica
Apatía de los docentes por su cualificación
Falta de una conceptualización claro en la incorporación de estándares curriculares.
Aplicación de tradicionales orientaciones académicas.
Baja orientación en competencia laborales
Poco uso de los resultados de pruebas externas (SABER E ICFES).
Procesos de evaluación alejados de la formación integral de los estudiantes.

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

2.1 Promedios por debajo del promedio nacional y departamental en los resultados de las pruebas Saber.
2.2 Alto porcentaje de las instituciones en categoría baja en los resultados de las pruebas de estado.
2.3 Altas deficiencias en el manejo de competencias específicas y laborales.

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

3.1 Pocas evidencias de resultados de la aplicación de los Planes de Mejoramiento
3.2 Apatía de los docentes para participar en las evaluaciones y proyectos educativos institucionales.
3.3 Débil manejo de personal.
3.4 Pocas acciones innovadoras en lo pedagógico por parte de los docentes.
3.5 Falta de implementación de modelos pedagógicos en los proceso de enseñanza- aprendizaje.
3.6 Bojo sentido de pertenecía con las instituciones por parte de Docentes y administrativos.

IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN POR CAMPOS

N°	GRUPOS DE OPORTUNIDADES	CAMPO DE FORMACIÓN
01	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de pertinencia en los temas de capacitación. ✓ Formación en Competencias Específicas y laborales ✓ Investigación en el aula. ✓ Incorporación de estándares Curriculares ✓ Interpretación, análisis y uso de pruebas saber. Y de estado. ✓ Modelos de Gestión Escolar. ✓ Legislación Educativa y Administrativa ✓ Evaluación por competencias ✓ Procesos de desarrollo del pensamiento 	Formación Pedagógica
02	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso y aplicación de las TIC´s ✓ Bilingüismo ✓ Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento ✓ Lúdica y Aprendizaje ✓ Fundamentación deportiva (Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon etc) ✓ Informática Básica ✓ Manualidades y estética ✓ Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura. 	Formación Disciplinar
03	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia. ✓ Desarrollo de proyectos de vida. ✓ Manejo de conflictos ✓ Salud sexual reproductiva ✓ Convivencia y desarrollo social ✓ Estrategias para el manejo del crecimiento personal. ✓ Maltrato infantil. ✓ Estrategias motivacionales ✓ Estrategias para el desarrollo del trabajo en equipo. ✓ Proyectos de desarrollo humano. 	Formación Deontológico

04	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución. ✓ Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos ✓ Técnicas y manejo de laboratorios física, Química y Ciencias Naturales ✓ Diseño y formulación de proyectos científicos. 	Formación en Investigación aplicada al contexto Institucional
-----------	--	--

PRIORIZACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN SEGÚN CAMPO DE FORMACIÓN.

N°	OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN	CAMPO DE FORMACIÓN
01	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Formación en Competencias Específicas y laborales ✚ Incorporación de estándares Curriculares ✚ Modelos de Gestión Escolar. ✚ Legislación Educativa y Administrativa 	Formación Pedagógica
02	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Uso y aplicación de las TIC's ✚ Bilingüismo ✚ Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento. ✚ Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura. ✚ Fundamentación deportiva (Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon etc) 	Formación Disciplinar
03	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia. ✚ Desarrollo de proyectos de vida. ✚ Manejo de conflictos. ✚ Salud sexual reproductiva. ✚ Convivencia y desarrollo social. ✚ Estrategias para el manejo del crecimiento personal. 	Formación Deontológico

04	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución. ✚ Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos 	Formación en Investigación aplicada al contexto Institucional
-----------	--	--

OBJETIVO GENERAL.

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

METAS

- Mejorar los promedios en los resultados de las pruebas saber e icfes en el año 2007.
- Cualificar a docentes y directivos docentes en el saberes específicos en las áreas fundamentales del conocimiento
- Capacitar el 100% de los docentes en competencias básicas y laborales.

INDICADORES

1. Numero de docentes capacitados
 Número de docentes del municipio.

2. Numero de docentes capacitados en competencias básicas y laborales.

- Numero de docentes del Municipio de Magangué.

POLITICAS

1. CONFORMAR LA COMUNIDAD ACADÉMICA DE LA EDUCACIÓN.

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

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

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

3. LA FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES ES UN COMPROMISO INSTITUCIONAL

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

4. UN NUEVO ENFOQUE.

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

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

4.1 La Investigación

4.2 La Innovación

4.3 La actualización.

PLAN DE RESULTADOS ESPERADOS.

CAMPOS	OBJETIVOS	INDICADORES	PROCESOS	INTENCIONALIDAD	ACTIVIDADES
FORMACIÓN PEDAGOGICA	Lograr el mejoramiento en el desempeño del quehacer pedagógico de los docentes y directivos docentes a través de estrategias de actualización e innovación orientado al desarrollo exitoso de las prácticas pedagógicas de aula y de gestión escolar	Mostrar los resultados en la evaluación de competencias comparativamente entre los años 2009 - 2011	Realizar un análisis detallado de las competencias evaluadas.	Capacitar en el desarrollo de competencias y hacerle asesoría y seguimiento a los docentes	Desarrollar programas de capacitación en competencias básicas y laborales
FORMACIÓN DISCIPLINAR	Cualificar a docentes desde la práctica aplicación y uso de las MTIC, a partir de la apropiación de nuevas metodologías que permitan contribuir al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en los saberes específicos.	Comparar los resultados promedios de las áreas evaluadas en pruebas saber e icfes entre los años 2009 – 2010.	Análisis de resultados por áreas y núcleo temáticos	Mejorar la formación y actualización específicas de los docentes a través de programas de formación.	Programar cursos, seminarios talleres en áreas específicas y dinamizar un proceso de equipos de trabajo.
FORMACIÓN DEONTOLOGICA	Lograr la apropiación de competencias ciudadanas en docentes y directivos docentes a través de estrategias de actualización y formación en procura de mejorar su desempeño profesional, rol social y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes.	Comparar el mejoramiento en los ambientes colectivos en las instituciones educativas	Verificar los deberes ser de los docentes en las instituciones educativas.	Capacitar en programas de desarrollo de proyectos de vida institucionales y personales en las instituciones educativas.	Implementar programas en convivencia y desarrollo social.

FORMACIÓN CIENTÍFICA E INVESTIGATIVA	Lograr la apropiación de estrategias de investigación a través de la formación de docentes y Directivos docentes para ser integradas al quehacer pedagógico de aula contribuyendo así al desarrollo de competencias científicas e interés investigativo de los estudiantes.	Numero de proyectos investigativos desarrollados o en desarrollo en el año 2009_2010.	Verificar el registro de los proyectos en la Oficina de Calidad Educativa.	Fomentar la investigación pedagógica e nivel del aula de clases	Promover cursos en el diseño y formulación de proyectos de investigación en el aula.

PLAN OPERATIVO

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación Pedagógica.

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 1: Formación en Competencias Específicas y laborales.

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Formación en Competencias básicas y laborales	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes capacitados.}}{\text{N}^{\circ} \text{ docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	100.000.000	Junio a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Incorporación de estándares Curriculares

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Incorporación de estándares Curriculares	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Planes estudio con estándares incorporados}}{\text{N}^\circ \text{ de planes estudio formulados}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	50.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 3: Modelos de Gestión Escolar

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Modelos de Gestión Escolar	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Directivos Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	20.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Legislación Educativa y Administrativa	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Directivos Capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	20.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación Disciplinar

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 1: Uso y aplicación de las TIC´s

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Uso y aplicación de las TIC's	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes capacitados.}}{\text{N}^{\circ} \text{ docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	60.000.000	Junio a Noviembre 2008/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Bilingüismo

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

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


PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Bilingüismo	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	150.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND.
-----------------	------------------	--------------------	---------------	---------------	-------------

					CUMPLIMIENTO
 Didácticas de las diferentes áreas del conocimiento	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	60.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Estrategias para la enseñanza de la lecto-escritura.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	20.000.000	Marzo a Noviembre 2008	

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Fundamentación deportiva (Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Atletismo, pin- pon etc)	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	20.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación Deontológica

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Afianzamiento del sentido profesional en el ejercicio de la docencia.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes capacitados.}}{\text{N}^{\circ} \text{ docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	50.000.000	Junio a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 2: Desarrollo de proyectos de vida.

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Desarrollo de proyectos de vida.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	30.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 3: Manejo de conflictos

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Manejo de conflictos	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	10.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 4: Salud sexual reproductiva

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Salud sexual reproductiva	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	20.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N. 5: Convivencia y desarrollo social.

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Convivencia y desarrollo social.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	30.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN N.6: Estrategias para el manejo del crecimiento personal.

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Estrategias para el manejo del crecimiento personal.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Docentes Capacitados}}{\text{N}^{\circ} \text{ directivos del Municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	30.000.000	Marzo a Noviembre 2009/2011	

CAMPO DE FORMACIÓN: Formación en Investigación aplicada al contexto Institucional

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
La Transversalidad Disciplinar en el contexto de la institución.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Docentes capacitados.}}{\text{N}^\circ \text{ docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	30.000.000	Junio a Noviembre 2009 /2011	

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

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

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

PROGRAMA	INDICADOR	RESPONSABLE	COSTOS	TIEMPO	IND. CUMPLIMIENTO
Diseño y formulación de proyectos de investigación pedagógicos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Docentes capacitados.}}{\text{N}^\circ \text{ docentes municipio}}$	Secretaria de educación Municipal Oficina de Calidad Educativa	60.000.000	Junio a Noviembre 2009/2011	

SISTEMA DE EVALUACIÓN.

1. SEGUIMIENTO:

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

1. 1 Evaluación de gestión.

Evaluación de impacto.

Evaluación de costo beneficio.

Sostenibilidad y conformación de redes.

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

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

INSUMOS TRABAJADOS

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

Recomendaciones.

1. Para el desarrollo de presente plan es muy importante que la secretaria de educación, para la contratación de posibles capacitaciones no validas para créditos de ascenso en el escalafón, para docentes y Directivos Docentes y administrativos, deben ajustase a los proyectos priorizados en el plan.
2. Se espera que el ejercicio de elaboración del plan permita a partir del mismo, obtener claridades en los requerimientos, en formas explicita y organizada, para el cumplimiento de sus objetivos.