



PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE 2009 -2011

La Unidad de Desarrollo Educativo a través del Comité de Capacitación en articulación con el Comité de Calidad de la Secretaría de Educación ha adelantado una caracterización de los docentes y directivos docentes del Meta y con base en los resultados de este estudio y la consulta a otros insumos de carácter nacional y departamental, ha identificado las necesidades de formación para ser atendidas en el período 2009 - 2011 y formulado unas líneas de política de formación docente para el Meta, documentos básicos para formular el plan de formación territorial 2009 - 2011.

El Plan de Formación Docente se construye con el objeto de elevar la calidad del servicio educativo contribuyendo a la solución de las deficiencias encontradas a nivel institucional en aspectos administrativos y pedagógicos. Las entidades de educación superior oferentes centrarán sus propuestas de servicio de formación y capacitación docentes pertinentes con las propuestas de política y metodológicas establecidas en el Plan Territorial de Formación Docente.

Para el año 2010 se pretende desarrollar la política pública educativa en capacitación y formación permanente de los docentes del Departamento del Meta, que fue construida participativa y democráticamente, la cual se refleja en el presente documento obedeciendo al plan de desarrollo “**Unidos Gana el Meta**”

1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META

El Departamento del Meta es el área más desarrollada de la región natural de la Orinoquia de Colombia, Fue elevado a Departamento a través de la ley 118, en 1959. Está situado al centro del país, al Este de la Cordillera Oriental. Limita al norte con los departamentos de Cundinamarca y Casanare, separado de estos por los ríos Upia, y Meta; por el Sur con Caquetá y Guaviare; por el Occidente con Vichada y Guaviare y por el Occidente con Huila y Cundinamarca. Es el cuarto departamento más grande del país con una superficie de 85.365 Km², ocupando el 7,49% del territorio Nacional.

El Meta como Departamento de la Orinoquia hace parte de esa porción del país cuya trayectoria se caracteriza por la integración tardía a los procesos sociales y económicos del desarrollo. Sin embargo, al interior de la región, se constituye indiscutiblemente el departamento con mayores ventajas por su posición geoestratégica frente al país andino, circunstancia esta que lo ha convertido desde las primeras décadas del siglo pasado en el principal receptor de las corrientes migratorias y en el relativo captor de muchos elementos del adelanto estructural de las demás regiones de Colombia, aventajando así a los demás departamentos de la llanura y la selva colombiana.

El Departamento del Meta está dividido en 29 municipios, 131 centros poblados, 25 resguardos indígenas así como numerosos caseríos y sitios poblados.

El departamento cuenta con una diversidad cultural representada por comunidades indígenas (Paeces, Guayaberos, Sikuanis, Guahibos) que paulatinamente han disminuido por factores de mestizaje, reducción de espacios por la presión colonizadora, orden público, aumento de mortalidad por enfermedades contraídas por el contacto con el blanco. Al Meta migraron comunidades de antioqueños vallunos, tolimenses, cundiboyacenses, costeños, y comunidades afrocolombianas Obviamente a los llaneros que son una amalgama étnica de europeos e indígenas también forman parte del grupo; juntos, participan en la identidad cultural del departamento.

El Meta registra una población 783.168 habitantes al 30 de junio de 2005 como resultado del censo general realizado por el DANE, en concordancia con las proyecciones de dicha



entidad, para el año 2008 se estimó una población de 897.880 de los cuales, el 73,4% vive en las cabeceras municipales y el 26,6% en el resto de las áreas.

Cuenta con 143 instituciones y centros educativos; 7.235 niños matriculados en preescolar, 55.179 en primaria, 26.692 en secundaria y 7.289 en educación media para un total de 96.395 matriculados, estos datos se obtienen en el año 2007.

Recurso humano para atender la educación en el Meta:

Es el grupo humano más numeroso e importante del departamento que coadyuva con su desarrollo social, La Secretaría de Educación cuenta para su administración con 38 funcionarios de planta 9 adscritos, provenientes de otras dependencias de la gobernación, también cuenta con un equipo de apoyo pedagógico conformado por un supervisor de educación en la secretaría de Educación y 4 supervisores de educación en la Coordinación Educativa del Ariari, entidad que atiende las zonas más alejadas del departamento. Además existen 24 Directores de núcleo, dos de ellos con funciones de supervisión y los 22 restantes atienden los núcleos educativos con sede en los municipios no certificados del departamento.

Por fuera del sistema se tiene un estimativo de 19.872 niños. El 43% de la población está conformada por personas por debajo de los 20 años de edad. Intervienen en el desarrollo cultural muchos factores adversos: La violencia intra familiar, el abandono de los padres de familia, madres solteras, Explotación de menores, maltrato infantil, abuso sexual, menores en riesgo de calle, a si mismo, el problema de orden público, narcotráfico, guerrilla, y paramilitarismo, corrupción política son fenómenos sociales de común ocurrencia en el territorio metense que de una u otra forma están influyendo en la manera de actuar y pensar de los jóvenes metenses.

2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DEL META.

2.1 Problemática detectada en el Departamento del Meta frente a la capacitación docente.

A continuación se presenta una síntesis de las situaciones problemáticas de mayor ocurrencia que afectan la calidad de la capacitación de los docentes.

PROBLEMÁTICA COMÚN:

- Permisividad del Estado ante la proliferación de ofertas de baja calidad.
- Deficiencia en los procesos de cualificación, y perfeccionamiento de los Docentes.
- Escaso desarrollo, estímulo y apoyo de la investigación orientada a la producción de saber pedagógico.
- Resistencia el maestro a ser evaluado en procesos de capacitación
- La formación ha respondido más a intereses de mejoramiento salarial y ascenso en el escalafón, que al verdadero criterio de enriquecimiento conceptual.
- La estructuración de la oferta de programas de formación docente obedece más a intereses de carácter contractual que al interés por mejorar los procesos pedagógicos y de la calidad educativa.
- La Universidad oficial, como ente encargada de la formación docente no se articula con las necesidades reales del Departamento. Es así como las universidades no



actualizan sus programas de licenciaturas y ofrecen un producto desactualizado y desconocedor de las nuevas tendencias y políticas educativas.

- El estado no se ha preocupado lo suficiente por mantener un sistema organizado para mejorar la calidad del trabajo de las universidades que ofrecen programas de formación docente. El ICFES no ha logrado influir lo suficiente en la oferta de tales programas.

Fuente de consulta: Extracto de: Plan de Desarrollo Educativo del Departamento del Meta 2008 2011, 2000.

- Los indicadores de cobertura en ningún momento pueden medir de la calidad de la educación. El estado se preocupa por el número de los niños atendidos pero se desentiende de la calidad de la oferta educativa y de los recursos disponibles.
- No existe un ordenamiento político y administrativo que posibilite el fortalecimiento y desarrollo de un plan territorial de formación docente.
- No hay una articulación de la formación permanente de docentes y las universidades que ofrecen programas de pregrado y posgrado en docencia.

OPORTUNIDADES

- El gobierno está adquiriendo conciencia de que la cobertura no es el principal indicador de calidad educativa.
- A nivel departamental, la administración permite y apoya el fortalecimiento del P.T.F.D.
- Existe interés por establecer un Plan Territorial de Formación Docente P.T.F.D.
- Las Normales Superiores existentes en el Departamento están dispuestas a apoyar el proceso para P.T.F.D.
- La Universidad de los Llanos y algunas Universidades privadas han presentado propuestas tendientes a sumar esfuerzos.
- Es favorable para la Secretaría de Educación el hecho que el Departamento haya decidido acabar la UNIDAD ESPECIAL DE CONTRATACIÓN puesto que le permite mayor autonomía y control de sus responsabilidades presupuestales.

2.2. Diagnóstico y priorización de necesidades:

Insumos para la formulación del PTFD en el Departamento del Meta:

Después de varios debates dentro del CTFD Se han analizado y determinado los insumos que deben ser tenidos en cuenta para complementar y definir las necesidades de capacitación en el Meta.

Existen muchas variables que intervienen como factores de éxito en el PTFD entre otras: El análisis de las evaluaciones externas de los estudiantes (SABER e ICFES), los indicadores y evaluaciones de desempeño docente, el Plan de apoyo al mejoramiento institucional resultado del análisis de los Planes de Mejoramiento Institucional, las



investigaciones y diagnósticos que permiten identificar las necesidades de capacitación de los docentes y directivos, los requerimientos de la Asociación Sindical de Educadores del Meta y los resultados a la encuesta aplicada a los directivos docentes de la I. E. del departamento del Meta; Siendo igualmente necesario tener en cuenta el Plan de Desarrollo Departamental de Desarrollo "Unidos Gana el Meta" 2008 - 2011, todo eso en concurrencia con los planes y políticas de desarrollo Nacional de Desarrollo "Estado Comunitario de Desarrollo para Todos" 2008 - 2012.

El CTFD ha analizado detenidamente el resultado de las evaluaciones externas, preocupando sobre manera las inconsistencias entre los resultados de las evaluaciones externas de los estudiantes (SABER e ICFES), con las evaluaciones de desempeño de los docentes y con la auto evaluación institucional; que a la luz revelan las inconsistencias entre las altas calificaciones que obtienen los docentes frente a los bajos resultados de las pruebas estadísticas de los estudiantes.

La Secretaría de Educación del Meta consciente de la urgente necesidad de mejorar la calidad del producto educativo, determina como estrategia fundamental la capacitación y formación a los docentes y directivos docentes, teniendo como referente el Plan Territorial de Formación Docente (P.T.F.D.), en el cual se identificaron las siguientes necesidades:

- Formación en modelos pedagógicos, evaluativos y curriculares coherentes con la realidad para todas las instituciones
- Formación en investigación desde y en el aula con la conformación de grupos y semilleros de investigación por institución.
- Formación en uso pedagógico en aula de medios y tecnologías de la información y la comunicación.
- Procesos lecto-escriturales
- Incorporación de los proyectos transversales al currículo y a las actividades de aula.
- Actualización en contenidos y didácticas en las diferentes áreas con base en los resultados de las pruebas externas de alumnos y docentes
- Manejo de conflictos para docentes y directivos docentes.
- Etnoeducación: adecuación de currículos para atender comunidades indígenas y afro-colombianas.
- Cátedra meta.
- Formación en uso de segunda lengua en el aula para que los docentes de inglés alcancen como mínimo el nivel b1 o b2 del marco común europeo de acuerdo con los resultados de las pruebas diagnósticas.
- Fortalecer los procesos de implementación de modelos pedagógicos flexibles para atención a población vulnerable: necesidades educativas especiales, rural, dispersa.
- Procesos de formación para la comprensión de los estándares básicos de competencias y la evaluación.
- Acompañamiento en la implementación de estándares de competencia en los procesos de aula, para los docentes que ya los incorporaron en los currículos.



- Formación en incorporación de competencias laborales generales y específicas en los planes de estudio.
- Modelos de gestión y liderazgo para directivos docentes.
- Apropiación de la ley de infancia y adolescencia para directivos docentes y ajuste de los manuales de convivencia.
- Estrategias para directivos docentes sobre evaluación institucional y diseño de planes de mejoramiento.
- Programa para directivos docentes en sistematización y manejo de informaciones.

2. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL META.

El éxito de la capacitación docente está ligado a los contextos individuales; no existe una fórmula que asegure dicho éxito; este debe constituirse en una búsqueda permanente.

La propuesta de política de formación docente en el departamento se centra en los siguientes lineamientos:

3.1 Una formación docente a partir de la experiencia del aula

El quehacer del maestro se desarrolla básicamente en el aula. Es allí donde el educador pone de manifiesto su excelencia como pedagogo, donde se activan sus saberes específicos, Pero estos saberes no pueden estancarse. El/la profesional de la educación tiene, un gran compromiso como intelectual y es precisamente ampliar y fortalecer permanentemente sus saberes.

Es entonces cuando los educadores deben acudir a las diversas opciones de capacitación que han venido ofreciendo el Ministerio de Educación a través de las Secretarías de Educación, y otras agencias durante los últimos 25 años. Vale la pena hacer una breve evocación de lo que han sido las diferentes estrategias ofertadas y aprovechadas por miles de educadores a lo largo del país. La primera tendencia ofrecida fue la de los cursos- crédito para ascenso en el escalafón docente. Esta era época de la capacitación docente alejada del aula y matizada ante todo, por los excesos de los interminables cursos teóricos y módulos de pedagogía, planeación educativa o temas afines que, por lo regular, absorbían la mayor parte del tiempo de los docentes durante el mismo. Sin embargo estos cursos, no lograron, en la mayor parte de los casos que los docentes en servicio modificaran sus prácticas y los nuevos saberes nunca fueron llevados al aula. Se podría afirmar que se dio el efecto perverso de un "sistema de acreditación", mediante el cual los profesores terminaron centrándose en la acumulación de certificados, sin tener en cuenta la calidad o pertinencia de la capacitación recibida. Esto solo se contrarresta mediante la estricta regulación de la calidad y contenidos de la capacitación ofrecida.

En los últimos años se determinó la necesidad de poner en comunión la teoría con las prácticas de aula. La idea tiene que ver con el valor agregado en términos de cómo aplicar conocimientos teóricos a situaciones concretas con los estudiantes en el aula. El énfasis en la práctica complementa así las competencias adquiridas en su formación en las normales, en las universidades encargadas de formar docentes y en el fortalecimiento de saberes específicos del área. Es en este sentido que la tendencia aparece en cada una de las innovaciones aquí estudiadas.

3.2 Educación continuada de docentes y directivos docentes



La capacitación anterior al servicio, relacionada con las normales y los programas de pregrado en licenciaturas, como se señaló antes, tienden cada vez más a vivenciar una temprana inmersión en la práctica en el aula. La capacitación durante el servicio, por su parte, debe estar cada vez más conectada con las instituciones de educación superior como las universidades, que pueden ir más allá de sus recintos, en una doble vía, para desarrollar una estrecha relación con los/as docentes y con las escuelas. La capacitación durante el servicio tiende a ser más larga. En lugar de ser un evento único, de un número reducido de horas de trabajo teórico, debe asumirse como un proceso continuo, prolongado y acompañado por una institución de educación superior. La capacitación se concibe y utiliza como un medio para desarrollar la capacidad del profesor, para la autoreflexión y la toma profesional de decisiones en el aula. Tales habilidades establecen el fundamento de una enseñanza efectiva y son aplicables con independencia del currículo y de la población estudiantil. Una vez desarrolladas, son precisamente estas habilidades las que se refuerzan a través de su continua retroalimentación. Los mecanismos de asesoría y acompañamiento en el lugar de trabajo constituyen el núcleo del éxito del programa. Los asesores, es decir la universidad oferente, desempeñen un papel activo en todos los ejercicios de fortalecimiento y acompañamiento. En gran medida, pueden aproximarse a su trabajo como colegas y tutores, y no como burócratas gubernamentales u otros "intrusos", con un conocimiento y experiencia limitados de las realidades de la profesión docente, como suele suceder en el caso de muchos contratistas. Finalmente durante el proceso se pueden ofrecer incentivos como visita a instituciones en otras regiones y la publicación de sus trabajos.

3.3 Fortalecimiento de la cultura, la investigación, la ciencia y la tecnología a través de los medios

La mayor parte de las innovaciones y proyectos significativos en las escuelas surgen en torno a grupos de docentes inquietos, con deseos de modificar las rutinas del trabajo escolar. Contar con "amigos críticos" para examinar la enseñanza y reflexionar sobre ella, así como oportunidades de compartir experiencias relacionadas con los esfuerzos por desarrollar nuevas prácticas o estrategias, son los elementos que suelen dar origen a proyectos innovadores. Vale la pena anotar que en la década de los años 80 surgieron los llamados micro centros, en los que muchos maestros pudieron vivenciar esta experiencia. Estos grupos— estructurados como redes profesor a profesor—se convierten en poderosas herramientas de aprendizaje colectivo.

Dependiendo de la composición del grupo, el fortalecimiento de los saberes de los integrantes del grupo, surge del reconocimiento de los saberes de los colegas.

Si estos grupos son integrados por docentes de una misma institución, se pueden adelantar proyectos de carácter trans o interdisciplinar e investigativo, que pueden enriquecer poderosamente la institución, porque responde a las necesidades de una escuela en particular y de sus educadores; permiten también compartir saberes y experiencias que pueden ser replicadas o validadas.

3.4 Fortalecimiento de los procesos de formación a partir de las prioridades sociales y educativas a nivel local y regional

La capacitación es efectiva cuando los retos enfrentados en un tiempo y lugar determinado generan los resultados esperados por los profesores, estudiantes y escuelas hacia los cuales está dirigida; la apropian correctamente y responden a necesidades reales y sentidas de su entorno.

Cada uno de los programas presentados debe partir de solo punto: un diagnóstico efectivo, elaborado a partir de: 1) la insatisfacción general con las prácticas predominantes en la escuela y 2) las ofertas de capacitación docente, que deben llevar a oxigenar las experiencias de aula. Al responder a estos dos elementos, la capacitación



ofrecida puede combinar varias tendencias en paquetes viables, que habrán de motivar el trabajo del docente de una manera efectiva. Estos eventos no sólo cubren buenas o nuevas ideas, sino que surgen como propuestas con implicaciones concretas para la organización, manejo, pedagogía e impacto del proceso de formación.

3. Estrategias para una oferta de capacitación eficiente y de impacto en la calidad del servicio educativo:

Como resultado del ejercicio anterior y en concurrencia con las políticas nacionales, se definieron cuatro Ejes estratégicos para el diseño del PTFD:

- Desarrollo del Pensamiento, Disciplinar, Lógico, Pedagógico y Didáctico.
- Mejoramiento de las competencias lectoras e interpretativas.
- Tecnologías de Información y Comunicación como eje articulador del desarrollo.
- Bilingüismo, factor clave para la competitividad.

Estos aspectos se tendrán en cuenta de forma permanente durante el desarrollo e implementación del PTFD.

Reiterativamente, se aclara que los programas de capacitación que están desarrollándose en la actualidad y los planeados están focalizándose para resolver las necesidades detectadas pero a su vez implementando las cuatro estrategias antes mencionadas.

5. Objetivos generales del Plan Territorial de Formación Docente en el departamento del Meta:

- **Establecer las necesidades más apremiantes de formación y capacitación docente detectadas en el diagnóstico realizado por el CTFD**
- **A través de los programas de capacitación y de formación, lograr en los docentes departamentales un sentido de pertenencia, que en su quehacer cotidiano busque permanentemente el mejoramiento de su práctica pedagógica y el reconocimiento como profesional dentro de su entorno social.**
- **Facilitar al docente del Departamento del Meta las herramientas conceptuales y didácticas necesarias para que a través de su práctica profesional desarrolle procesos de investigación en el campo de su saber específico y a la vez esto contribuya al mejoramiento de las competencias adquiridas por sus estudiantes.**
- **Desarrollar en el docente una conciencia social con los más altos valores éticos, para que sirva de modelo a seguir en la comunidad educativa de su entorno.**
- **Capacitar en forma permanente a los docentes del Departamento en el uso de los Medios y Tecnologías de Comunicación e información y que estos las incluyan en su arsenal de recursos didácticos para el desarrollo de su quehacer profesional.**



Para el logro de estos objetivos generales el CTFD invita a las universidades, normales superiores y ONGs de reconocida trayectoria en el campo de la investigación y la pedagogía a participar activamente como operadores de los diferentes programas de formación docente.

Objetivos Específicos:

- Mejoramiento de la calidad de las prácticas pedagógicas en el aula a través de la realización del curso de capacitación: Comprensión de los estándares básicos de las competencias y la evaluación; dirigido al directivos docentes de los 28 municipios no certificados del Departamento del Meta.
- Mediante la formación en “Uso y apropiación de las nuevas tecnologías en el aula”, desarrollar habilidades y competencias en los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas para mejorar los procesos de construcción del pensamiento crítico en los estudiantes de la educación básica y media del Departamento del Meta.
- Capacitar a los docentes del Departamento del Meta que laboren en I.E. de Inferior y Bajo logro en las pruebas de estado en Modelos Pedagógicos Curriculares y Evaluativos para mejorar su eficacia y eficiencia en el ejercicio profesional de los docentes y directivos docentes de las I.E. antes mencionadas.
- A través de Meta Territorio Digital crear y fortalecer redes de conocimiento (comunidades virtuales) con docentes y directivos docentes de 143 I.E. del Departamento para que a través de su práctica profesional desarrolle procesos de investigación en el campo de su saber específico.
- Articular los Proyectos Educativos Institucionales, la Evaluación Institucional y los Planes de Mejoramiento Institucional de las I.E. del Meta
- Fortalecer las habilidades lingüísticas de los docentes del área de inglés que prestan sus servicios en los niveles de básica Primaria, básica secundaria y media, teniendo en cuenta el protocolo adoptado por el Ministerio de Educación Nacional para la enseñanza de la lengua extranjera, mediante el uso de las TICs implementadas por Meta Territorio Digital y las ofertas de capacitación que para tal efecto el MEN promueve.
- Lograr en los docentes departamentales un sentido de pertenencia, que en su quehacer cotidiano busque permanentemente el mejoramiento de la práctica pedagógica y el reconocimiento como profesional dentro de su entorno social.

VER PLAN PLURIANUAL ANEXO

6. Evaluación del Plan Territorial De Formación Docente:

En este proceso se pretende analizar con sentido crítico el logro de las metas proyectadas y los resultados alcanzados en los indicadores de logro planteados.

También es necesaria la evaluación del impacto causado por la aplicación de los procesos formación docente en concordancia con el logro de los objetivos planteados, las estrategias transversales formuladas y las políticas educativas locales y nacionales.



La Secretaría de Educación a través del CTFD o de un operador externo debe hacer una evaluación concurrente, para acompañar los procesos de aplicación del PTFD, identificar los factores claves de éxito, y los factores adversos al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Un aspecto muy importante es el análisis crítico de los próximos resultados de las pruebas externas (ICFES y SABER) por parte del CTFD; igualmente en la Dirección de Calidad de la Secretaría de Educación debe solicitar a las I.E. del Departamento un análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente frente a los resultados de las pruebas externas (ICFES y

SABER); este aspecto es quizás un factor clave que nos permitirá establecer unos estándares mínimos de exigencia y demostración de resultados en la calidad del producto.

La Evaluación para el CTFD significa un estado de alerta permanente frente a la calidad y pertinencia de las diferentes ofertas de formación y capacitación docente de los operadores.

La evaluación es la última etapa del proceso del PTFD; sin embargo, constituye un componente esencial en dicho proceso, que debe estar presente en todas y cada una de las etapas de la planificación a fin de determinar la validez del plan, el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas y efectuar oportunamente los ajustes necesarios. Esto implica:

- La determinación del cumplimiento de las metas y actividades
- La valoración de las estrategias empleadas en cuanto a la consecución de los objetivos
- La valoración de los recursos (humanos, físicos y financieros) utilizados en la implementación de los eventos de capacitación y formación de docentes.
- La determinación precisa de las causas, tanto en lo que concierne a los resultados obtenidos como a las dificultades enfrentadas
- La identificación de los elementos de precisión para el plan siguiente
- La viabilidad del mismo plan y por consiguiente, los ajustes que requiere en su ejecución

7. Anexo Caracterización de los docentes y directivos docentes del Meta

En los meses de Agosto y Septiembre de 2008 la Unidad Pedagógica de la Secretaría de Educación desarrolló un diagnóstico de necesidades de capacitación, realizando una encuesta a 802 docentes, un número representativo estadísticamente si tenemos en cuenta que el total de docentes en los 28 municipios donde se hizo la encuesta es de 3688

De 802 docentes, 313 mujeres y 489 hombres

Su vinculación laboral:

Propiedad:	471
Provisional:	151
Temporal:	63
Período de prueba	86

Nivel de Formación, último título de formación obtenido:

Bachilleres Pedagógicos:	51
Normalistas:	127
Técnicos o tecnólogos	4
Licenciados en educación	420
Profesionales en otras áreas	25
Con especialización	175
Con maestría	4
Con doctorado	0

Experiencia:

Menos de 1 año:	39
Más de 1 menos de 5	160
Más de 5 y menos de 10	154
Más de 10 y menos de 15	168
Más de 15 y menos de 20	99
Más de 20	165

Capacitación recibida: (tiempo)

Hace más de 2 años:	187
Hace dos años:	232
En el último año:	523

Capacitación recibida en:

Didácticas específicas:	115
Currículo por competencias:	119
Modelos Flexibles (Escuela Nueva, MEMA, PER, otros)	107
Legislación educativa y laboral:	22
Modelos de gestión y liderazgo:	31
Gestión del conflicto:	76
Proyectos transversales:	76
Cátedra Meta:	2
Tecnologías de información y comunicación:	140
Procesos lecto-escriturales:	50
Diseño, construcción y análisis de evaluación por competencias:	100
Bilingüismo:	85
Etnoeducación:	9
Profundización en área de enseñanza:	45
Ley de Infancia y Adolescencia:	79
Evaluación escolar:	85
Educación especial e inclusiva:	18
Diseño Curricular:	50
Uso pedagógico de recursos:	30
Apropiación de estándares de las áreas:	76
Prácticas pedagógicas del aula:	61
Formulación de proyectos hacia la comunidad:	20
Sistematización de experiencias significativas:	26
Sistema integral de evaluación:	18

Proyectos pedagógicos productivos:	88
Otros no relevantes:	52

Necesidades de capacitación: los docentes encuestados solicitan capacitación en las siguientes áreas:

Didácticas específicas:	195
Currículo por competencias:	186
Modelos Flexibles (Escuela Nueva, MEMA, PER, otros)	116
Legislación educativa y laboral:	88
Modelos de gestión y liderazgo:	87
Gestión del conflicto:	87
Proyectos transversales:	185
Cátedra Meta:	24
Tecnologías de información y comunicación:	215
Procesos lecto-escriturales:	225
Diseño, construcción y análisis de evaluación por competencias:	201
Bilingüismo:	327
Etnoeducación:	36
Profundización en área de enseñanza:	223
Ley de Infancia y Adolescencia:	142
Evaluación escolar:	134
Educación especial e inclusiva:	71
Diseño Curricular:	53
Uso pedagógico de recursos:	121
Apropiación de estándares de las áreas:	114
Prácticas pedagógicas del aula:	194
Formulación de proyectos hacia la comunidad:	85
Sistematización de experiencias significativas:	67
Sistema integral de evaluación:	91
Proyectos pedagógicos productivos:	190
Otros no relevantes:	31

Valoración de la capacitación recibida:

Responden que la capacitación recibida responde a las necesidades de mejoramiento identificadas	315
Responden que la capacitación recibida satisface sus necesidades de mejoramiento profesional.	341
Responden que la capacitación recibida es potencialmente aplicable en el aula.	306
Docentes responden que la capacitación recibida satisface necesidades de interacción del establecimiento educativo con el contexto.	297
Docentes responden que la capacitación recibida si tiene impacto en sus estudiantes.	308



Capacitación recibida por directivos docentes: Así mismo se efectuó encuesta a directivos docentes y estos respondieron:

Formulación y ajustes al PEI:	23
Administración de FOSE:	21
Planes de mejoramiento institucional:	25
Sistematización y análisis de información:	4
Administración de MECI:	14
Evaluación de desempeño docente:	28
Modelos de gestión y liderazgo:	7
Elaboración de proyectos de inversión	7
Otros no relevantes:	14

Necesidades de capacitación para directivos docentes:

Formulación y ajustes al PEI:	46
Administración de FOSE:	22
Planes de mejoramiento institucional:	36
Sistematización y análisis de información:	29
Administración de MECI:	31
Evaluación de desempeño docente:	23
Modelos de gestión y liderazgo:	44
Elaboración de proyectos de inversión	36
Otros no relevantes:	4

8. Interpretación de resultados:

El Comité Departamental de Capacitación Docente analizó detenidamente la información obtenida en el diagnóstico y entre otras hace énfasis en las siguientes observaciones: Al cotejar tres preguntas de la encuesta:

- Último título de formación obtenido por los encuestados,
- Año de graduación,
- Entidad que otorga el grado.

Se infiere que los encuestados en su mayoría obtuvieron el grado de licenciados, 420 para este caso; la graduación más antigua es de 1996 y la tendencia es que esos títulos fueron obtenidos a través de universidad a distancia...

Experiencia docente:

Los resultados muestran que la población encuestada en su mayoría es población medianamente joven y solo 264 docentes encuestados tienen más de 15 años de experiencia, el grupo de análisis infiere que se ha dado un relevo generacional quedando solo 165 docentes con más de 20 años de experiencia docente dentro de la población muestra.

Tiempo de la última capacitación recibida:

Hace más de dos años: respondieron 187 docentes. En el grupo que contestó en ese rango, hay 5 subgrupos:

- Capacitación recibida de parte del MEN



- Capacitación recibida de Secretaría de Educación
- Capacitación recibida de Alcaldía Mpal.
- Capacitación recibida de la institución donde labora
- Capacitación obtenida por sus propios recursos

La mayor tendencia de respuestas es la capacitación lograda por sus propios medios, lo cual demuestra que hace dos años o un poco más, la oferta de capacitación por parte de agencias gubernamentales era muy poca.

Hace dos años: respondieron 202 docentes.

La mayor tendencia está en la capacitación obtenida a través de la institución donde labora, se infiere que esa capacitación respondía a situaciones de carácter coyuntural y para satisfacer necesidades institucionales, sin embargo la segunda tendencia más alta los docentes la obtuvieron por sus propios recursos.

Capacitación recibida en el último año: respondieron 570 docentes.

Se repite con mayor frecuencia la capacitación recibida de la institución educativa.

Vale la pena poner en evidencia que las alcaldías municipales a pesar de tener recursos para ese rubro, realmente han ofrecido poca oportunidad de capacitación de los docentes al servicio de los respectivos municipios.

Valoración de la capacitación recibida.

Con respecto a la valoración que los encuestados dan a la capacitación recibida, las repuestas tienden a que ésta más que cualquier cosa solo satisface los intereses de poder ascender profesionalmente.

9. Conclusiones:

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, y a manera de conclusión el Comité Departamental de Capacitación Docente manifiesta lo siguiente:

Es de importancia estratégica para el Departamento del Meta que la Formación permanente de docentes sea un producto de alta calidad que satisfaga las necesidades educativas y rescate los niveles de exigencia perdidos.

Es común para todas las entidades que ofrecen capacitación y formación permanente de docentes, terminar su proceso formador en el mismo momento en que finaliza el curso o programa de capacitación sin interesarse por el impacto que la capacitación influya en el mejoramiento de la calidad de los procesos de aula y de la calidad de los procesos del docente capacitado.

Para evaluar el impacto de la formación permanente de docentes es necesario reformular las propuestas de capacitación y formación permanente de docentes, para incluir dentro de los mismos componentes el acompañamiento y monitoreo de las prácticas pedagógicas de los capacitados que garanticen la posibilidad de valorar su calidad y permitir retro alimentar los procesos en procura de mejorarlos.



El desarrollo de las TICs y el enfoque investigativo pueden ser fuente valiosa para mejorar y reforzar actividades relacionadas con cualquier programa de formación docente. Por ejemplo, el Internet puede permitir al docente recibir capacitación en servicio para continuar su desarrollo profesional a su propio ritmo y en su tiempo libre, igualmente facilita la organización de redes y comunidades de investigación educativa.

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE
PLAN OPERATIVO DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL DEPARTAMENTO DEL META 2010 - 2011

LINEAS DE POLITICA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	PROGRAMA	PROYECTOS	LINEA DE BASE	METAS	INDICADOR DE EVALUACION	2009			2010			2011			TOTAL META	TOTAL VALOR		
								OTROS	VALOR	META	OTROS	VALOR	META	OTROS	VALOR	META				
La formación docente a partir de la experiencia del aula	Mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes en el aula en los 28 municipios no certificados del departamento, a fin de cualificar al docente en su quehacer educativo	Prácticas pedagógicas significativas en el aula; publicación y reconocimiento de las mismas.	F o r m a c i ó n T e r r i t o r i a l D o c e n t e	Compresión de los estándares básicos de las competencias y de la evaluación	3963 docentes y directivos docentes	Al finalizar el 2011, el 15% de los docentes manejarán adecuadamente los estándares básicos y la evaluación	Directivos docentes y docentes capacitados en estándares y evaluación N° de docentes y directivos docentes capacitados / total de docentes y directivos del Departamento				Regalías Libre Inversión (191)	50.000.000,00	250 docentes capacitados	Regalías Libre Inversión (191)	100.000.000	450 docentes capacitados	600 docentes capacitados	150.000.000		
	Desarrollar las competencias según el área de formación de los docentes y directivos docentes para enseñar a pensar con sentido crítico y lógico a los estudiantes	A través de la capacitación en el uso de las nuevas tecnologías en el aula, aplicada a los diferentes saberes que componen el currículo educativo.		Formación en uso y apropiación de nuevas tecnologías en el aula "Meta Territorio Digital"	3963 docentes y directivos docentes	Al finalizar el 2010, el 35% de los docentes capacitados en TICs a través del programa "Meta Territorio digital"	Capacitación en uso de las TICs Número de docentes y directivos	Programa Meta Territorio Digital	450000000			Programa Meta Territorio Digital	350000000	1400 docentes formados en uso y apropiación de TICs	Programa Meta Territorio Digital	200.000.000				
	Lograr eficiencia y eficacia en el ejercicio profesional de docentes y directivos docentes, para el uso adecuado de sus recursos	Los modelos pedagógicos contemporáneos, su adaptación y aplicación en diferentes contextos.		Formación en: Modelos pedagógicos, curriculares y evaluativos	3963 docentes y directivos docentes	Al 2011, el 25% de los docentes y directivos docentes habrán mejorado sus conocimientos y prácticas pedagógicas y evaluativas	Formación en Modelos Pedagógicos: Número de docentes y directivos docentes capacitados / total de docentes y directivos propuestos en la meta *100	Regalías Libre Inversión (191)				Regalías Libre Inversión (191)	100.000.000,00	480 docentes capacitados en Modelos pedagógicos, curriculares y evaluativos	Regalías Libre Inversión (191)	150.000.000	520 docentes capacitados en modelos pedagógicos, curriculares y evaluativos	1000 docentes	250.000.000	

Educación continuada de docentes y directivos docentes	Articular los P.E.I. a la Evaluación Institucional y los Planes de Mejoramiento a fin de optimizar el servicio educativo	Actualización de estructura, manejo metodológico de los diferentes procesos por cada área de gestión del PEI de docentes y directivos docentes, teniendo en cuenta las directrices de la guía 34 del MEN		Formación en Competencias: Articulación del P.E.I.; la Evaluación Institucional y los Planes de Mejoramiento, desarrollo guía 34 del MEN	143 Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Meta	Al 2011, el 100% de las Instituciones educativas de 28 municipios no certificados habrán mejorado sus conocimientos en resignificación del PEI	N° de I.E. que demuestran Articulación del PEI con la autoevaluación, formulación y ejecución de los planes de mejoramiento / número total de instituciones educativas del Meta*100				Regalías Libre Inversión (191)	64.000.000,00	40 I.E. preparadas para articular P.E.I., Evaluación Institucional y P.M.I.	Regalías Libre Inversión (191)	250.000.000	103 I.E. preparadas para articular P.E.I., Evaluación Institucional y P.M.I.	143 Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Meta	300.000.000
Fortalecimiento de la cultura, la investigación, la ciencia y la tecnología a través de los medios	Generar espacios de participación activa entre docentes y directivos docentes, que propicien en la comunidad educativa el trabajo grupal en las diferentes áreas del saber	Promover la creación de comunidades virtuales en las diferentes áreas del conocimiento utilizando los recursos y tecnología implementados por Meta Digital	F o r m a c i ó n T e r r i t o r i a l D o c e n t e	Meta Territorio Digital	28 municipios no certificados del Departamento del Meta	Al 2011 el 100% de los municipios no certificados del Meta habrán conformado comunidades virtuales a través del programa Meta Territorio Digital	Redes de Conocimiento: Número de municipios que crearon una red de conocimiento / Número total de ins	Regalías MinTic	65.000.000 140.000.000		SGP	124.000.000 sin asignación	Al menos una I.E. (la de mayor cobertura) de los 28 municipios no certificados del Meta ha conformado una red de conocimiento o comunidad virtual educativa	SGP	41,000,000			
Fortalecimiento de los procesos de formación a partir de las prioridades sociales y educativas a nivel local y regional	Elegir la articulación desde la educación inicial hasta la media con la técnica, tecnológica y superior que responda a las necesidades del contexto local y regional de la I. E.	Mediante el uso de las TICs implementadas por Meta Digital crear una red Virtual para el mejoramiento de las habilidades lingüísticas de los docentes del área		Proyecto de Bilingüismo y MetaTerritorio Digital	Docentes del área de inglés de los 28 municipios no certificados del Meta	Al 2011 el 100% de los docentes de los municipios no certificados, clasificados del nivel A1 y A2, han pasado al nivel B1	Docentes certificados en nivel B1 Número de docentes en Nivel B1 / N° total de docentes del área * 100						Regalías Libre Inversión (191)	150.000.000	170 docentes en el nivel B1	170 docentes en el nivel B1	170 docentes en el nivel B1	150.000.000
Fortalecimiento de los procesos de formación a partir de las prioridades sociales y educativas a nivel local y regional	lograr la articulación desde la educación inicial hasta la media con la técnica, tecnológica y superior que responda a las necesidades del contexto local y regional de la I. E.	Caracterización del contexto socioeconómico y vocación del entorno institucional		Diagnóstico sobre necesidades sentidas y necesidades reales de capacitación	143 Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Meta	Para la cohorte del 2011 se identificarán el 100% de las necesidades de capacitación docente	N° de docentes y directivos docentes encuestados sobre N° total de docentes						Regalías Libre Inversión (191)	10.000.000	Identificación de las necesidades de capacitación de los Docentes y Directivos docentes	143 instituciones educativas diagnosticadas	143 instituciones educativas diagnosticadas	10.000.000

REPORTE ESTADÍSTICO DE DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN EL 2009

PROGRAMA	TIPO DE PROGRAMAS*	OBJETIVO DEL PROGRAMA	INTENSIDAD EN HORAS	AREA DEL CONOCIMIENTO DEL CURSO	No DIRECTIVOS	No DOCENTES	FUENTE DIAGNÓSTICA**	OFERENTE	SISTEMA EVALUACION DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN
Capacitación e Implementación de Metodologías Flexibles en Básica y Media	Formación en servicio	Implementación de Modelos Flexibles para el programa de alfabetización, educación básica y media de jóvenes y adultos en el Meta	48	Pedagogía	32	100	Sed Meta	Fundación para el Desarrollo Social Transformemos	Informe Escrito del oferente	Buena
Capacitación e Implementación de Proyectos Productivos Pedagógicos para docentes vinculados	Formación en servicio	Fortalecer los proyectos productivos y pedagógicos en las comunidades educativas	45	Tecnología y proyectos transversales		57	Sed Meta	Corporación Solidaria Llanera, Wilson Cruz	Informe Escrito del oferente	Buena
Educación Ambiental PRAES	Formación en servicio	Fortalecer y Capacitar a Docentes, Directivos Docentes en Educación Ambiental, Sistematización y Asesoría Técnica en la Implementación de 20 Proyectos Praes	30	Educación ambiental y proyectos transversales		360	Sed Meta	Alba Enerith Benjumea	Informe Escrito del oferente	Buena
Educación Inclusiva	Formación en servicio	Formadores de formadores en educación inclusiva con calidad en la segunda etapa "ESTABILIZACIÓN"	260	Cobertura del servicio educativo		175	Sed Meta	Tecnológico de Antioquia	Informe Escrito del oferente	Buena
Bilinguismo	Formación en servicio	Mejoramiento de habilidades lingüísticas de docentes del área de inglés clasificados en el nivel A2 al B1	170	Bilinguismo		30	Sed Meta	TyT Teaching and Tutoring College de Colombia.	Informe Escrito del oferente	Buena
Bilinguismo	Formación en servicio	Programa de inmersión	1 mes	Bilinguismo		3	Sed Meta	MEN, U.Nal	Informe Escrito del oferente	Excelente
Ciencia y Tecnología	Formación en servicio	Fortalecimiento de las habilidades en investigación e integración de la Ciencia y Tecnología, formación en investigación desde y en el aula a un grupo de docentes y estudiantes de 25 instituciones Educativas	2 meses	Ciencia y Tecnología		150	Sed Meta	Corporación Comunidad inteligente, Villavicencio	Informe Escrito del oferente	Buena
Población vulnerable	Formación en servicio	Formación de multiplicadores en educación en el riesgo MAP, MUSE y AEI	32 horas	Población afectada por la violencia		25	Sed Meta	Dr Duarte Cepeda	Informe Escrito del oferente	Buena
Población vulnerable	Formación en servicio	Capacitación a 30 docentes que atienden procesos de reintegración en los temas de herramientas pedagógicas para la acción y andragogía	48 horas	Pedagogía		30	Sed Meta	Asociación de Educadores Meta ADEM	Informe Escrito del oferente	Buena

Estandares	Formación en servicio	Capacitación en estándares curriculares	8 horas	Pedagogía		100	Sed Meta	MEN	Informe Escrito del oferente	Buena
ONDAS	Formación en servicio	Apoyo a la formación de capital humano y apropiación del conocimiento y la investigación a las comunidades Del Departamento del Meta	52	Ciencia y Tecnología (programa ONDAS)		180	Planeción, SED Meta y Unillanos	Colciencias Unillanos	Informe Escrito del oferente	Buena
Estándares	Formación en servicio	Capacitación en competencias y estándares básicos y evaluación	24	Pedagogía		200	Sed Meta	William Alexander Duque.	Informe Escrito del oferente	Buena
Competencias Básicas	Formación en servicio	Capacitación en competencias básicas y evaluación	24	Pedagogía		380	Sed Meta	Sentido Humano	Informe Escrito del oferente	Buena
PESCC	Formación en servicio	Programa de educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía	16	Proyectos transversales		30	Sed Meta	Fundación Sagrados Corazones de Jesús y María	Informe Escrito del oferente, acompañamiento	Buena
Escuela Nueva	Formación en servicio	Fortalecimiento en Metodología Escuela Nueva como estrategia de acceso y permanencia	45	Pedagogía		110	Sed Meta	Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente	Informe Escrito del oferente, acompañamiento	Excelente
Posprimaria y Media Rural	Formación en servicio	Fortalecer experiencias en metodologías flexibles en Básica y media (posprimaria y MEMAS)	104	Pedagogía		37	Sed Meta	Federación Nacional de Cafeteros	Informe Escrito del oferente, acompañamiento	Excelente
MTICS	Formación en servicio	Mejorar en los docentes las habilidades y conocimientos del computador como recurso en el aula.	20	Pedagogía		884	Sed Meta	Meta Digital	Informe Escrito del oferente, acompañamiento	Buena

* FORMACIÓN EN SERVICIO, ESPECIALIZACIÓN, MAESTRIA, DOCTORADO

** IDENTIFICA EL POR QUÉ SE SELECCIONARON LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS



Aprobado por:

COMITÉ DEPARTAMENTAL DE CAPACITACION DOCENTE

FABIO POVEDA GUTIERREZ Director Administrativo Desarrollo Educativo Secretaria de Educación del Meta

ORLANDO MORENO RICO Representante CEDA

WILSON JAVIER SARMIENTO Representante ADEM

ASTOLFO CONTRERAS PEREZ Representante Directores de Núcleo

MAURICIO RAMIREZ GONZALEZ Representante Supervisión Educativa

SOR LEONOR DIAZ Representante Normal Superior

MIGUEL ANGEL TELLEZ Rector Corporación Universitaria Minuto de Dios

LIDA CRUZ JERONIMO ARANGO Representante UNILLANOS

MARIA CRISTINA ACOSTA Representante UNILLANOS

ANGEL MARIA AVILA Representante SENA

Elaboró:

FABIO POVEDA GUTIERREZ

Director de Calidad Educativa del Meta

MALELY ZÁRATE HERNÁNDEZ

Secretaria de Educación del Meta

Profesional: Luz Oliva Tarrado Torres