



**Gobernación
del Atlántico**

**Plan Territorial de Formación Docente
2012 - 2015**

**Secretaría de Educación
Departamento del Atlántico**



Secretaría de Educación

AGRADECIMIENTOS

Este documento es el resultado del trabajo conjunto de la Secretaría de Educación liderada por la máxima autoridad en el sector en el Departamento del Atlántico.

Carlos Javier Prasca Muñoz
Secretario de Educación Departamental

Mónica Torres Arcila
Subsecretaria de Desarrollo Educativo

Leovigilda Navarro Rodríguez
Coordinadora
Unidad de Calidad Educativa

Mónica Montaña Rada
Eliecer Castro Navarro
Profesionales Universitarios
Proceso de Evaluación
Unidad de Calidad Educativa

David Henríquez Cuentas
Profesional Universitario
Mejoramiento Institucional – Proyectos Transversales
Unidad de Calidad Educativa

1. PRESENTACIÓN

El presente documento recoge y consolida las políticas educativas planteadas por la Administración Departamental para el cuatrienio 2012 - 2015, en materia de formación y cualificación permanente de los docentes y directivos docentes vinculados al sector educativo oficial en el Departamento del Atlántico.

El Plan Territorial de Formación Docente, ha sido diseñado a partir de la identificación y análisis de las prioridades y necesidades de actualización, especialización, innovación, investigación y perfeccionamiento de los docentes y directivos docentes en los diferentes campos de formación: disciplinar, pedagógica, científica e investigativa y deontológico. Así como, en la de fortalecer las competencias necesarias a desarrollar en el talento humano vinculado al sector educativo para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de la gestión de la vida institucional y lograr una transformación integral en los establecimientos educativos que incida de manera positiva en el mejoramiento de la calidad educativa.

El Plan definirá la política, programas, línea o ejes temáticos, metas e indicadores en todo lo relacionado con el tema de formación permanente de docentes y directivos docentes, siempre teniendo como propósito mejorar la calidad de la educación que se imparte a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes atlanticenses.

Es así, como el Plan Territorial de Formación Docente ha de convertirse en el instrumento que sirva como ruta de navegación para orientar las acciones y estrategias que se emprendan, en el proceso de formación y cualificación permanente de los docentes y directivos docentes en el Departamento del Atlántico.

Este proceso de formación y mejoramiento profesional de los maestros y maestras en el Atlántico, busca principalmente la apropiación de competencias por parte de los mismos, que garantice la prestación del servicio educativo en términos de equidad a todos nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes matriculados en los distintos niveles y ciclos de la educación, incluidas las distintas modalidades de atención educativa a poblaciones.



Secretaría de Educación

El Plan Territorial de Formación 2012 – 2015, deja claro la necesidad de preparar a los líderes del proceso educativo para impartir una educación de calidad y pertinente y así, lograr convertir el Departamento del Atlántico en un territorio productivo, competitivo e inclusivo donde se adopte la ciencia, innovación y tecnología como herramienta para la producción de conocimiento de acuerdo a los requerimientos de un mundo globalizado y el desarrollo de una sociedad más equitativa y justa como se plantea en el Plan de Desarrollo ***“Atlántico más social. Compromiso social sobre lo fundamental”***

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo “**Atlántico más social. Compromiso social sobre lo fundamental**” contempla dentro de sus programas para el mejoramiento de la calidad educativa del Departamento del Atlántico el componente de formación, cualificación y perfeccionamiento permanente de los docentes y directivos docentes, en las diferentes áreas de gestión (administrativa, directiva, académica y comunitaria) que comprometen la vida institucional; con la concepción que los docentes y directivos docentes, son líderes y gestores directos del proceso educativo, así como del reconocimiento y valoración de los aportes realizados en investigaciones e innovaciones pedagógicas.

De ese gran interés de la administración por prestar un servicio educativo a tod@s los niños, niñas, adolescentes y jóvenes atlanticenses de calidad y pertinente de acuerdo a las exigencias locales, nacionales e internacionales así como, promover cada vez más un sector eficiente, eficaz donde prevalezcan los principios de capacidad, participación, transparencia y buen gobierno, se estructura el Plan Territorial de Formación para los docentes y directivos docentes del departamento del Atlántico, el cual recoge y articula efectivamente las políticas y desafíos propuestos a nivel nacional en materia de educación así como; contribuye sustancialmente al cumplimiento de las metas propuestas desde los cinco retos que hoy constituyen el plan de desarrollo “**Atlántico más social. Compromiso social sobre lo fundamental**”: *Atlántico Más Equitativo; Atlántico con Menos Pobreza; Atlántico Más Productivo; Atlántico Más Seguro y Sostenible*

En este sentido el Plan Territorial de Formación Docente se constituye en un elemento importante para contribuir a la calidad educativa, en la medida que su construcción recoge las necesidades y tensiones detectadas de manera concretas en el tema de formación de los docentes y directivos docentes en servicio vinculados al departamento del Atlántico pero, también las ilusiones y los sueños de la administración y la comunidad atlanticense de garantizar una educación de **CALIDAD**, que contribuya en el desarrollo de habilidades y destrezas en los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del Departamento del Atlántico y les posibilite construir una mejor sociedad, mejorar la calidad de vida y superar las brechas de inequidad y pobreza.

El Plan precisa además, una serie de estrategias, programas, proyectos e iniciativas público -privadas, que son importantes y ofrecen las condiciones y oportunidades que se requieren en materia de actualización, especialización, innovación, investigación y perfeccionamiento profesional de los docentes y directivos docentes en el Atlántico, pertinentes coherentes y viables.

Es así, como entre los principales programas contemplados por la administración departamental para contribuir al mejoramiento de la formación permanente de los educadores y, la calidad educativa se incluye dentro del plan de gobierno los siguientes programas:

- PROGRAMA: ATLANTICO MÁS EDUCADO CON CALIDAD.
- PROGRAMA: ATLANTICO MÁS EDUCADO PARA LA COMPETITIVIDAD, LA PRODUCTIVIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO.

Estos programas contemplan a su vez, unos subprogramas, proyectos y acciones que llevarán al cumplimiento de los objetivos propuestos para el sector y que están íntimamente relacionados con los procesos de formación, cualificación y perfeccionamiento del ejercicio de la profesión del docente y directivo docente, tales como:

- Aseguramiento de la calidad y fortalecimiento de la evaluación para la gestión educativa con equidad e inclusión social.
- Mejoramiento de la calidad y pertinencia en primera infancia.
- Transformación de la calidad educativa.
- Bienestar, formación y cualificación de directivos docentes, docentes y administrativos.
- Educación en situación de emergencia.
- Apropiación y uso de las TICS.
- Investigación e innovación en el aula como herramienta pedagógica.
- Fortalecimiento del desarrollo de competencias en Lenguas Extranjeras - Atlántico Bilingüe.
- Fomento a la asociatividad solidaria.
- Generar cultura de ciencia, innovación e investigación desde la escuela.
- Fortalecimientos de Programas Transversales como herramienta y escenario propicio para fortalecer la educación ambiental, sexualidad y construcción de ciudadanía: derechos humanos, democracia, participación, afrocolombianidad, convivencia que permita hacer de la educación un proceso incluyente.

El contenido del Plan comprende una primera parte introductoria y de diagnóstico del sector en el territorio, continua con la presentación de los objetivos y definición de las políticas que orientan el Plan y, una parte central que presenta todo el componente estratégico, líneas, programas y acciones de formación con sus respectivas metas e indicadores, para finalizar con el Plan Plurianual de Inversiones y la parte de ejecución, monitoreo, evaluación y seguimiento.



Secretaría de Educación

Este documento será el insumo que servirá de guía para la dinámica que asuma el Atlántico en materia de formación docente, de la mano asesora del comité territorial de capacitación constituido tal como lo señala el Decreto 0709 de 1996, por un representante de las universidades, facultades de educación, escuelas normales superiores, centros especializados de educación e investigación y de los directivos docentes, y bajo el liderazgo de la Secretaría de Educación, las cuales a través de la formulación y ejecución del Plan Territorial de Formación Docente y Directivos Docentes, asume la responsabilidad política y ética de generar espacios, estrategias y acciones que viabilicen la formación de los maestros maestras y directivos, quienes a través de su ejercicio docente diario en las aulas permiten la apropiación de competencias en los estudiantes, la construcción de saberes y de conocimientos contribuyendo en el mejoramiento de la calidad educativa.

Este documento se constituye en un reto social y cultural de la Secretaría de Educación que se refleja en la formulación y ejecución del Plan Territorial de Formación de Docentes y Directivos, el cual responde a un contexto de nación y a unas características propias de la entidad territorial.

3. ASPECTOS NORMATIVOS QUE RIGEN LA FORMACIÓN DOCENTE

Las acciones de formación docente que debe implementar el Estado, hacen parte de los derechos de los maestros y maestras y son esenciales para el desarrollo de los procesos educativos y especialmente para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Dado lo anterior, es importante señalar el marco normativo que existe en el País en relación con la formación de los docentes y directivos docentes, destacando entre otros los siguientes preceptos:

La Constitución Política de Colombia enuncia que:

“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente...”. (Art. 67).

“El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional...El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”. (Art. 70).

“La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para las personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades” (Art. 71).

De otra parte, la Ley 115 de 1994, contempla una serie de fines de carácter general de la educación que tienen que ver con la formación integral de la persona. Se señalan, entre otros aspectos, los relacionados con:

“El pleno desarrollo de la personalidad...; La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos...; El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores culturales, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística...; El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico...; La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente...;

“La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades... y; La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad de crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo”

En consecuencia y como elemento esencial para alcanzar lo anteriormente referido, la misma Ley en su Capítulo 2 “Formación de educadores”⁷ señala como finalidades:

“a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d) preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo” (Art. 109).

Así mismo, en los siguientes artículos, en relación con la profesionalización docente se plantea:

“...El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas” (Art. 110).

“La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado...” (Art. 111).

Adicionalmente, en los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, se definen las características y propósitos de la formación docente, resaltando principalmente:

“La capacitación se establece como un derecho de los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el Sistema Nacional de Capacitación...” (Art. 58 – Decreto 2277).

“Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados que se ofrece permanentemente a los docentes en servicio oficial para elevar su nivel académico....” (Art. 56 – Decreto 2277).

“La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones” (Art. 38 – Decreto 1278).

De otra parte, el Decreto 0709 de 1996 “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”, señala de manera específica:

“La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 109 de la misma Ley. Tendrán en cuenta además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional.

La formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la educación”. (Art. 2).

4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DOCENTE

Con el objetivo de generar una política, plan, objetivos, programas, estrategias, metas, indicadores en todo lo relacionado con el tema de formación de docentes y de directivos docentes en el Departamento del Atlántico, pertinente a la necesidades del sector y con unos índices de cobertura equitativo para las cinco (05) subregiones que permitan un impacto importante en el sector. Así como, proyectar y disponer los recursos humanos y financieros necesarios para la operatividad del Plan Territorial de Capacitación Docente, se hizo indispensable conocer de manera detallada las características de de la planta docente vinculada a la Secretaría de Educación Departamental.

Los datos oficiales que reporta la Unidad de Talento Humano son los siguientes:

En la actualidad a la planta de personal de la Secretaría del Departamento del Atlántico, se encuentran vinculados y en servicio en los establecimientos educativos del sector oficial de los municipios no certificados 3764 maestr@s y 227 directivos docentes con las características detalladas a continuación.

TIPO DE VINCULACION	DOCENTES	DIRECTIVOS DOCENTES
PROPIEDAD	3.379	220
PERIODO DE PRUEBA	212	6
PROVISIONAL	173	1
TOTAL	3764	227

DECRETO	DOCENTES	DIRECTIVOS DOCENTES
2277	3.168	202
1278	596	25
TOTAL	3764	227

5. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, basada en la premisa de que a través del proceso de actualización, formación, cualificación y mejoramiento profesional de los docentes y directivos docentes se puede lograr importantes transformaciones en la escuela, realizó un análisis de las necesidades de formación del sector, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Plan de Desarrollo Departamental.
- Resultados de evaluaciones externas (SABER 11), realizadas en el período 2008 – 2011.
- Autoevaluación Institucional y Planes de Mejoramiento Institucional.
- Plan de Apoyo al Mejoramiento de la Secretaria de Educación.



Esto con el fin, de detectar aquellas áreas de gestión donde se requiere emprender acciones, estructurar y desarrollar programas que contribuyan a mejorar y en algunos casos implementar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias a desarrollar en los docentes y directivos docentes para mejorar la calidad de la educación.

La detección de necesidades, expectativas y demandas de formación de los docentes y directivos docente permitió a la Secretaría de Educación, la elaboración de un Plan Territorial de Formación, acertado y pertinente que respondiera a las necesidades reales y concretas en el área de formación. Este diagnóstico, contribuye de manera significativa a optimizar los recursos humano, financieros y elevar los índices de calidad en el proceso educativo.



PLAN DESARROLLO DEPARTAMENTAL



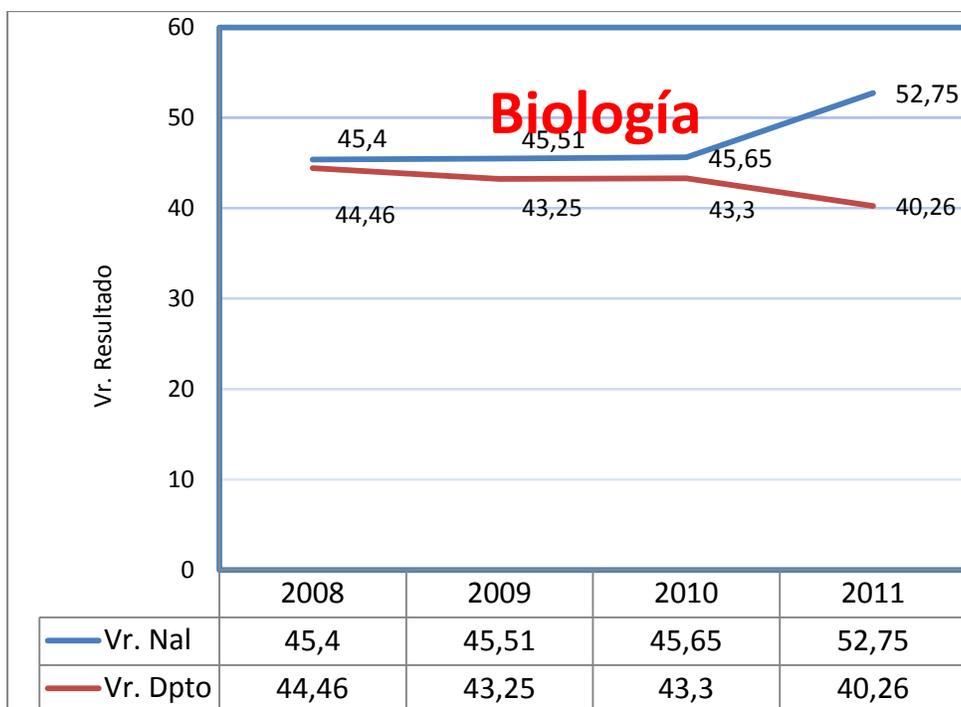
RESULTADO DE EVALUACIONES EXTERNAS

a. SABER 11

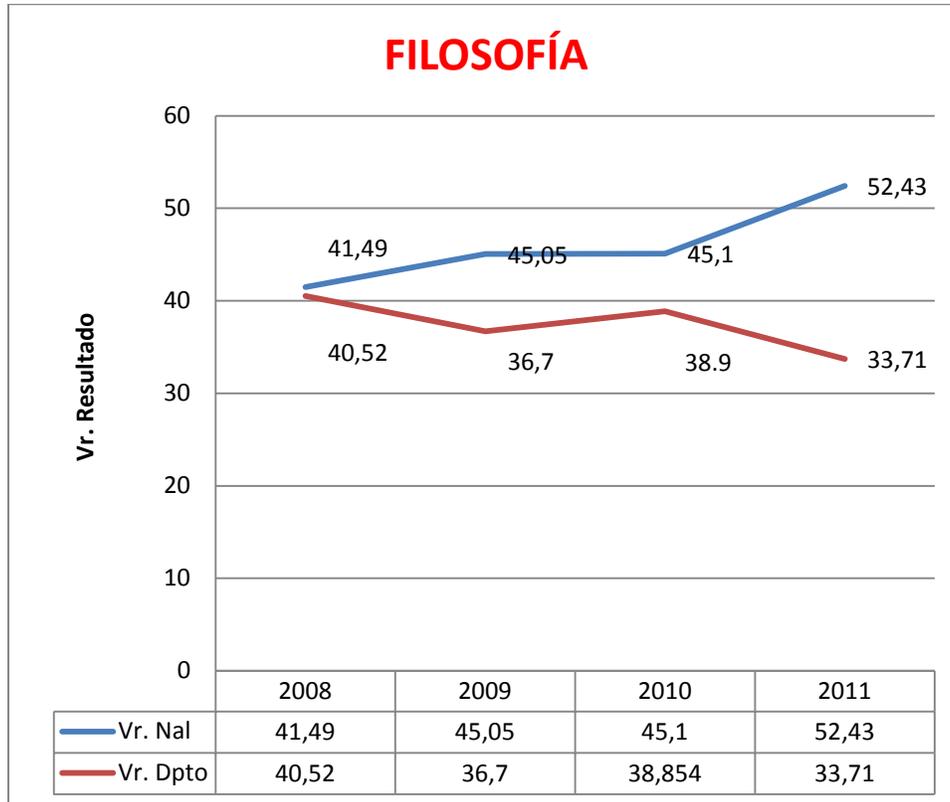
Resultado Nacional				
ÁREA	2008	2009	2010	2011
BIOLOGÍA	45.4	45.51	45.65	52.75
FILOSOFÍA	41.49	45.05	45.1	52.43
FÍSICA	43.74	40.72	40.9	47.31
CIENCIAS SOCIALES	45.52	43.84	43.78	50,86
LENGUAJE	45.44	46.14	45.86	54.07
MATEMÁTICA	44,48	43.98	44.32	61.45
QUÍMICA	44.79	45.49	45.45	52.19
INGLES	40.79	44.08	43.63	42.55



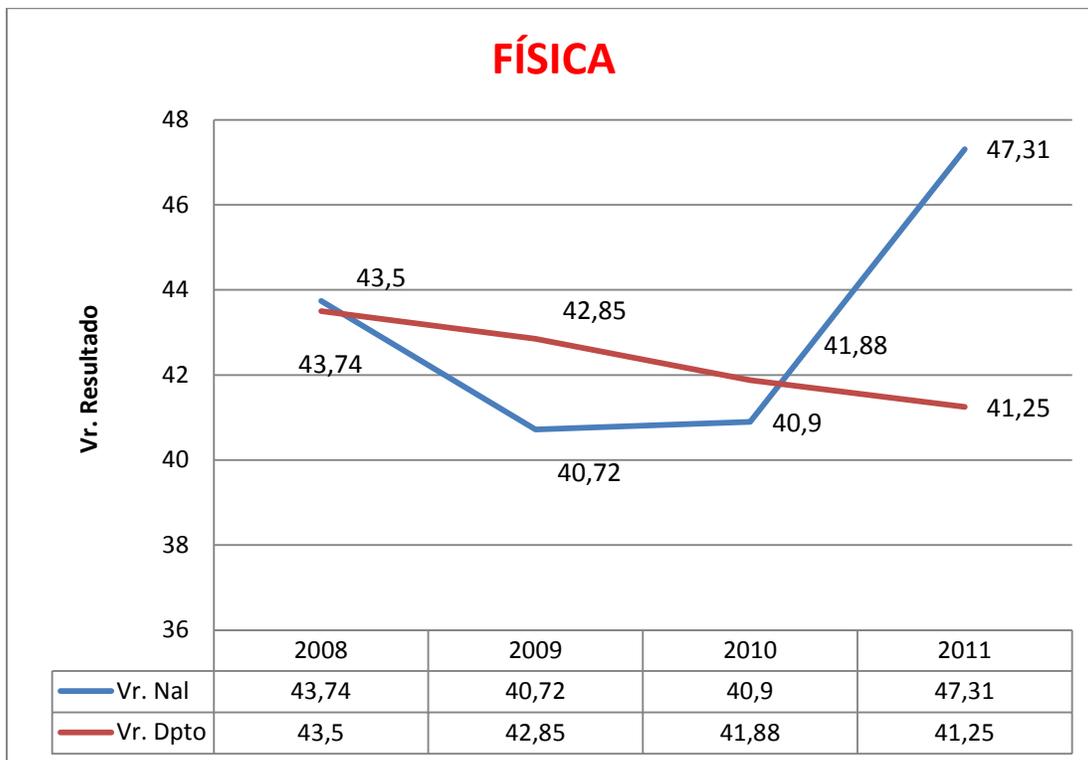
Resultados Departamento del Atlántico				
AREA	2008	2009	2010	2011
BIOLOGÍA	44.46	43.25	43.30	40.26
FILOSOFÍA	40.52	36.70	38.85	33.71
FÍSICA	43.5	42.85	41.88	41.25
CIENCIAS SOCIALES	43.85	41.61	42.09	38.87
LENGUAJE	44.57	43.70	43.18	38.41
MATEMÁTICA	43.74	40.69	39.4	38.89
QUÍMICA	44.01	43.31	43.7	41.93
INGLES	40.54	44.13	50.92	40.61



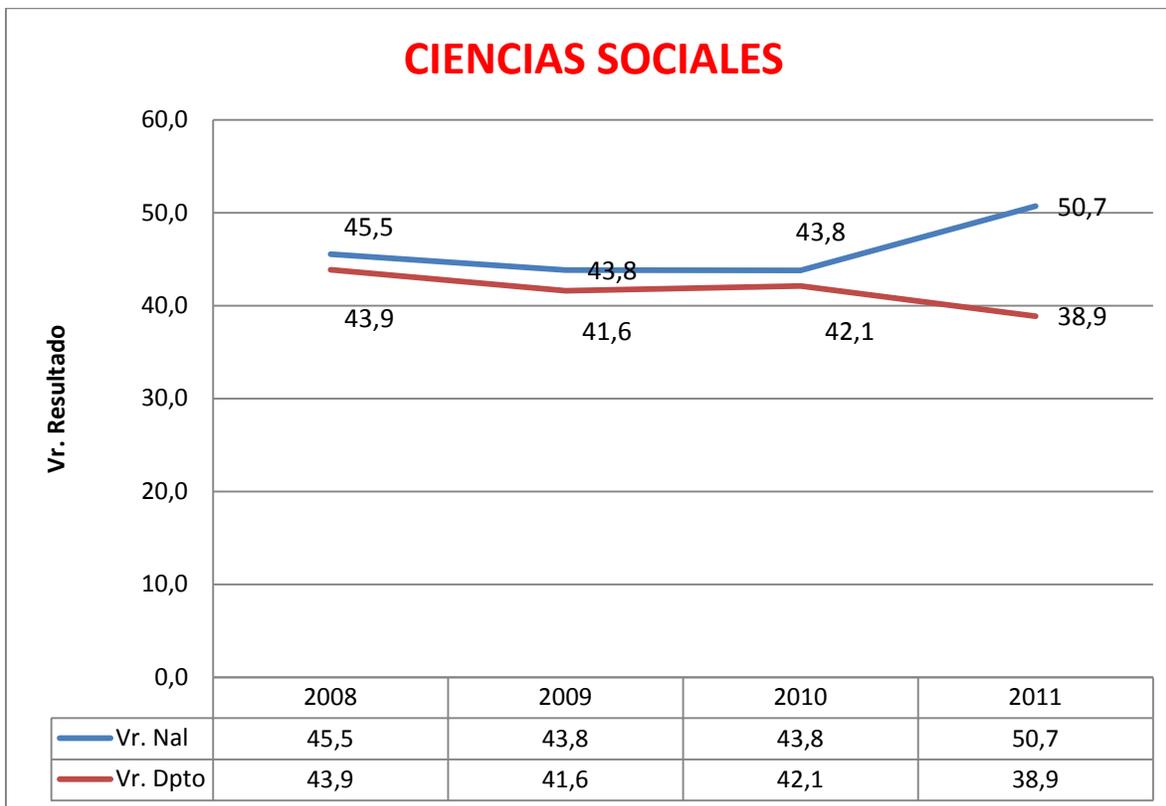
Biología El porcentaje logrado comparado con el nivel nacional en el atlántico es inferior, mostrando una diferencia respecto al puntaje nacional en el último año de 12.49 puntos. Se aprecia un descenso de los resultados del departamento en esta asignatura del año 2010 al 2011 en 3.04 puntos. Y en los últimos cuatro años en los resultados del departamento el menor puntaje se registra en el año 2011, a diferencia del nivel nacional que en los años (2008,2009, 2010 y 2011) la curva asciende 7.35 punto, mientras que la tendencia en el departamento es al descenso tal como, se muestra en los resultados del año 2008 al 2011 donde disminuye en 4.2.



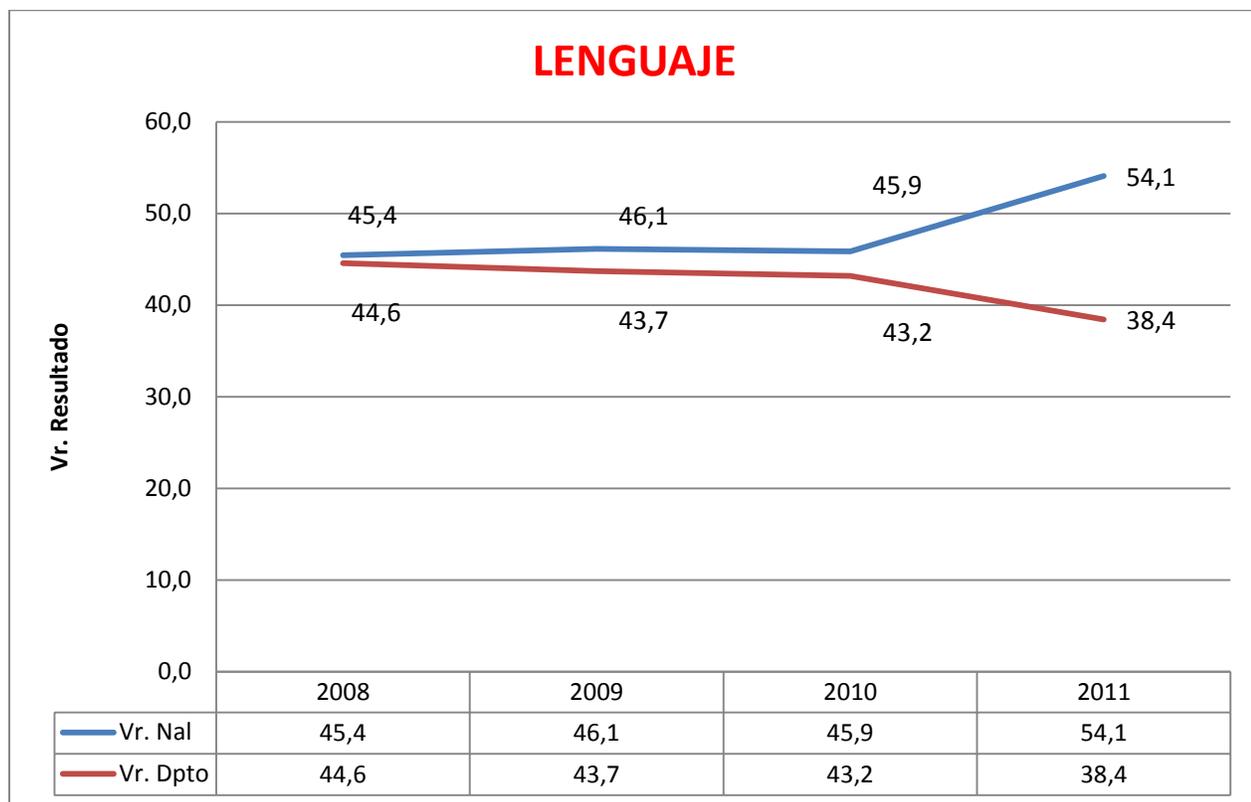
Filosofía El comportamiento en los resultados de esta área del conocimiento continua siendo fluctuante, se registran años de ascenso y descenso, durante el período de los años 2008 al 2009 a nivel departamental el nivel desciende 3.82, mostrando una diferencia del nivel nacional de 8.35 para el 2009. Para el año 2010 estamos a 6.25 de diferencia frente al nivel nacional. En el 2011 el nivel nacional fue más alto por incremento en la diferencia de 18.72. Alejándonos considerablemente del promedio nacional.



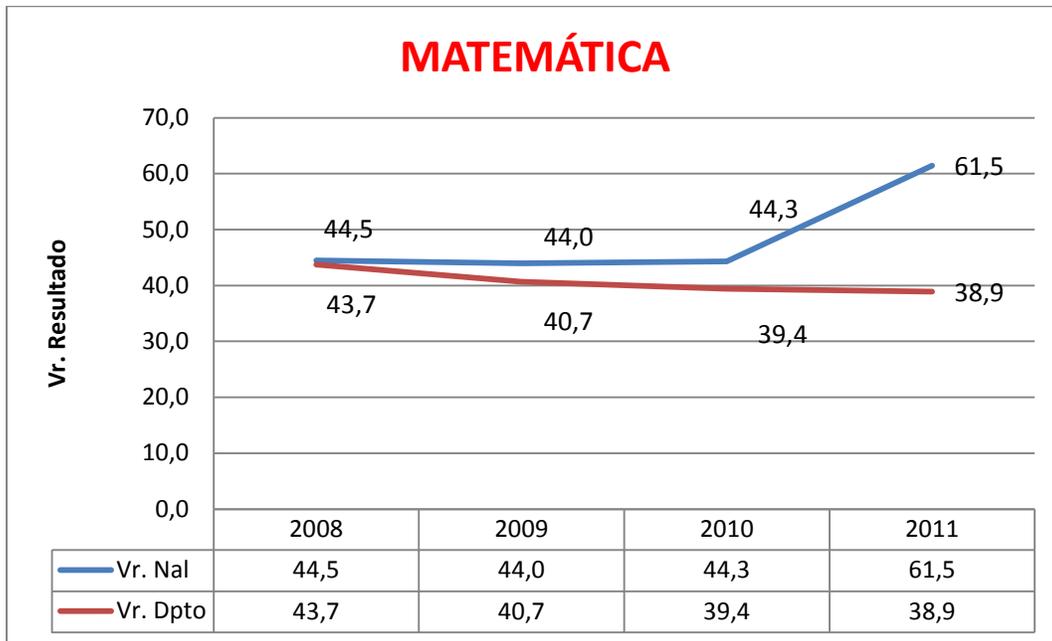
Física Ocurre similar fenómeno que los resultados en Biología donde se observa un decrecimiento del año 2008 al 2011, descenso total de los cuatro años de 2.25. El comportamiento de esta disciplina desciende en 2009 y 2010 y presenta un ascenso considerable en el último año comparado con el anterior de 6.41. Por otro lado comparando los resultados nacionales 2011, superan los departamentales en 6.06 en puntos.



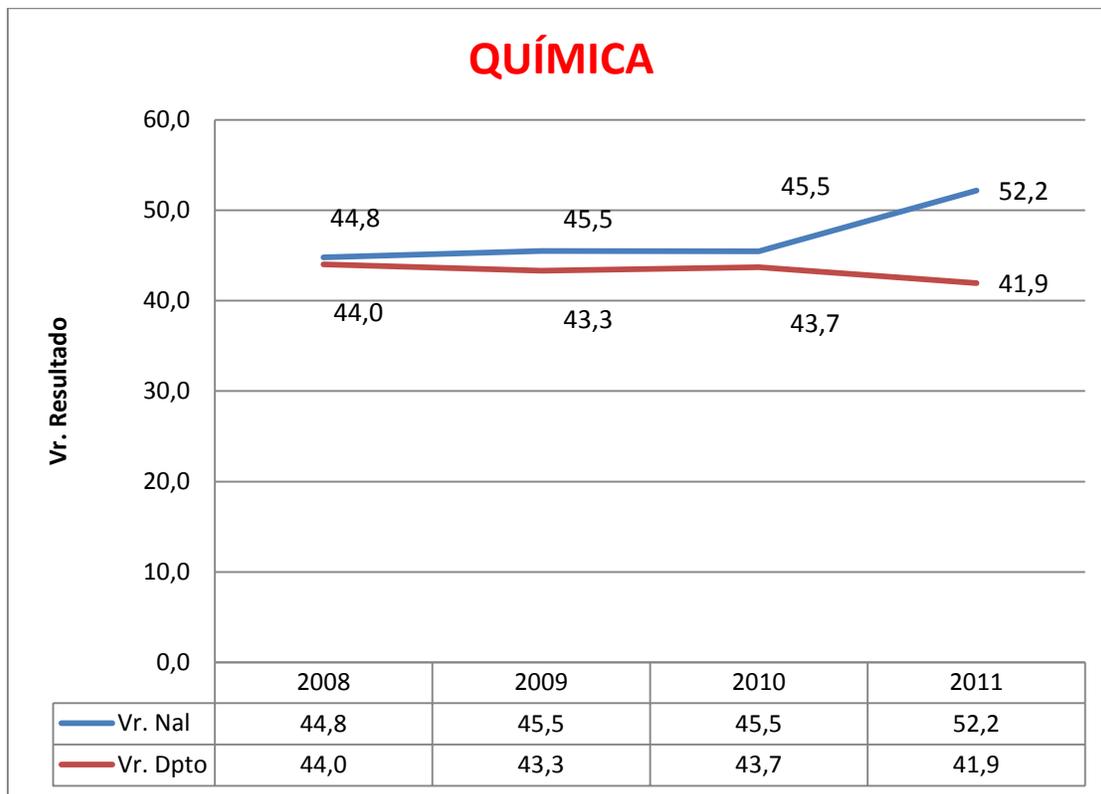
Ciencias Sociales El comportamiento de esta disciplina los últimos cuatro años fluctúa en descenso y ascenso, entre 2008 y 2009 desciende 2.24 y presenta un mínimo aumento en el año siguiente de 0.39 para luego descender en el 2011 en 3.13. A nivel Nacional se observa que esta disciplina presenta comportamiento similar que a nivel departamental, sin embargo hay un ascenso notable en el 2011 con relación al 2008 de 5.34 puntos.



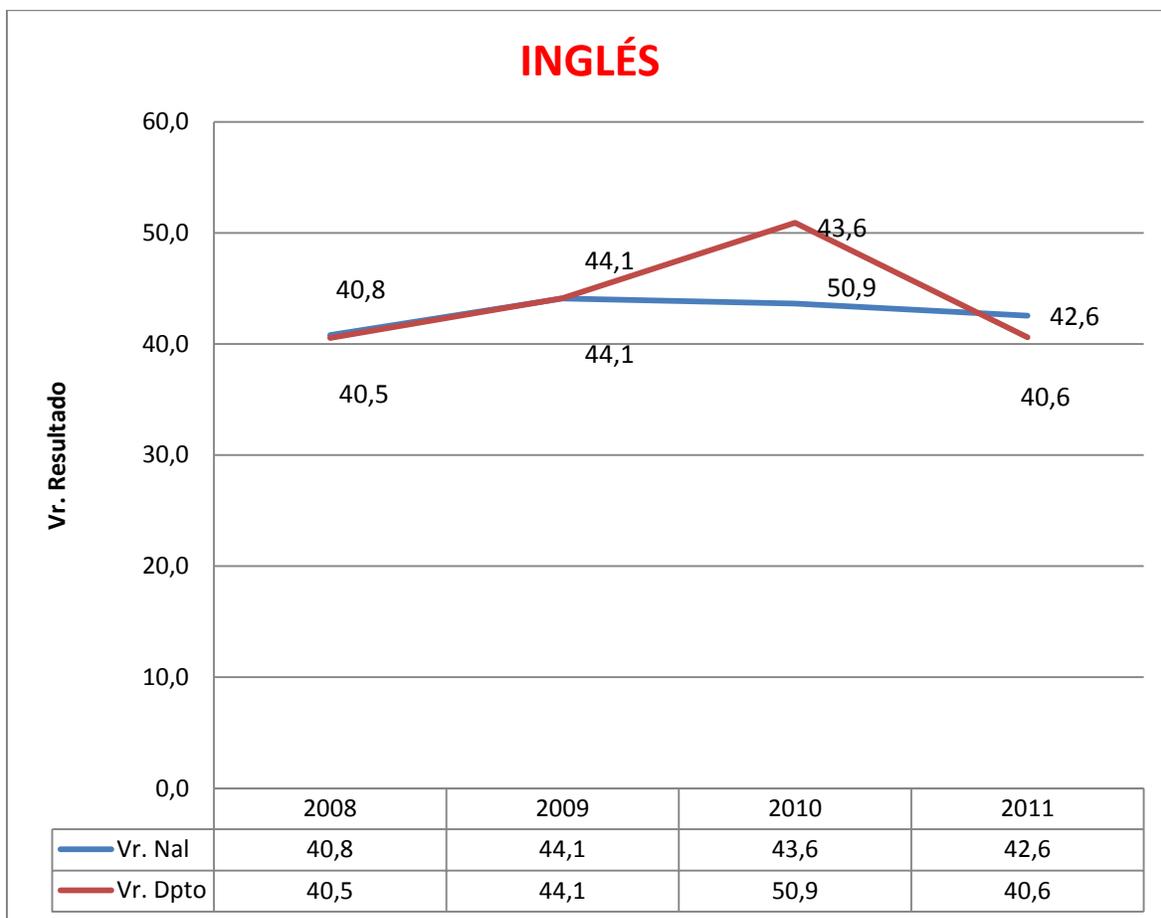
Lenguaje El comportamiento departamental en esta disciplina viene en descenso desde 2008, de 44.57 a 38.419 en el 2011, registrado descenso de 6.15 puntos. Con respecto al nivel nacional, este supera en los últimos cuatro años al nivel departamental con diferencias entre 2008 de 0.87, 2009 de 2.44 y 2010 de 2.67 es decir no mayores de 3 puntos, sin embargo en el 2011 se presenta una diferencia de 8.63.



Matemáticas A diferencia del comportamiento en esta disciplina de los años del 2004 al 2007, en lo que se mostró una curva ascendente que describía mejoramiento en los resultados tanto a nivel nacional como departamental, en el departamental del 2008 al 2011 ha ido en descenso de 4.85 terminando en el 2011 con un puntaje 38.89, caso contrario al nacional que entre 2008 y 2010 fluctuó en menos de 1 punto pero con un notable ascenso de 16.97 puntos, que comparado con el departamental marca diferencia de 22.56 puntos.



Química Del 2008 al 2011 muestra total descenso a nivel departamental entre 2008 y 2010 de menos de 1 punto, del 2010 al 2011 de 1.73. El comportamiento nacional de esta disciplina muestra ascenso entre 2008 y 2009 de 1 punto entre 2009 y 2010 se mantuvo en 45.50 y del 2010 a 2011 asciende en 6.74. Comparando nacional y departamental en 2008 diferencia a favor del nacional de 0.78, en 2009 de 2.18, 2010 de 1.79 y 2011 ya una diferencia de 10.26



Inglés Esta disciplina muestra un ascenso de 5 puntos de 4 puntos del 2008 al 2009 del 2009 al 2010 de 6.79, pero en el 2011 hay un descenso de 8.18 puntos siendo el 2008 el año con nivel más bajo seguido por el 2011. El comportamiento de esta disciplina a nivel nacional presente un ascenso del 2008 al 2009, sin embargo en los subsiguientes 3 años se observa descenso de 1 punto aproximadamente, frente a los resultados departamentales en los años 2009 y 2011 hay similitudes en los mismos, sin embargo en el 2010 el departamento repunto en un 7.29. Es notable destacar el repunte de esta disciplina en el año 2010, con un ascenso de 6.79.



AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y PMI – GUIA 34

DIRECTIVA

En esta área de gestión, se evidencia un desarrollo incipiente y parcial en la planeación, las acciones se desarrollan de manera desarticulada. La mayoría de los componentes evidencian apenas principios de planeación al interior de las instituciones educativas.

Desorientación para consolidar el direccionamiento estratégico, el mejoramiento institucional. Se desconocen mayoritariamente evidencias sobre alianzas estratégicas y pares académicos en los establecimientos educativos. No se observa una integralidad de las metas institucionales, que involucren todas las sedes de cada institución.

Necesidad de definir la evaluación institucional como proceso permanente y reflexivo no como un hecho esporádico de recolección de información sobre la marcha o al final del año lectivo.

Ineficacia de los canales de comunicación (comunidad-Institución) y divorcio entre los órganos del gobierno escolar, que favorezcan la toma de decisiones. Deficiente liderazgo de Directivos y débil articulación de planes, proyectos y acciones que integren todas las sedes que conforman la institución .

Se requiere implementar modelos de Gestión de la Calidad Educativa.



AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y PMI – GUIA 34

ACADÉMICA

Carencia de modelos de evaluación acordes a los lineamientos establecidos en el PEI. Los Sistemas Institucionales de Evaluación existen, pero generalmente adolece en unificación de los criterios de evaluación.

Las Estrategias pedagógicas están siendo empleadas aisladamente, con diferencias marcadas en todos los niveles y desarticuladas de la misión, visión y principios institucionales del PEI

No se observan masivos proyectos de investigación, que fortalezcan la labor docente y promuevan innovaciones y transformaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje a nivel interinstitucional.

Pobre manejo de habilidades comunicativas y manejo de conflictos, por parte de Directivos Docentes y Docentes.

Bajos índices de apropiación y uso pedagógico de MTICS, por parte de directivos docentes y docente de todas las áreas.

Desarticulación de las competencias laborales generales y específicas al currículo de los E.E. de media técnica y académica.

Bajos niveles de pro-eficiencia en las competencias comunicativas en inglés, por parte de docentes de todas las áreas.

Escasas estrategias pedagógicas para la apropiación de competencias lectoras por parte de los estudiantes de todos los niveles educativos.

Debilidad acompañamiento y seguimiento a los docentes en el proceso de articulación de los estándares de competencias al currículo y la renovación de las didácticas de enseñanza a partir de la enseñanza por competencias.

Lograr la inmersión de los proyectos transversales al currículo.



AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y PMI – GUIA 34

ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Los mecanismos de planeación financiera para la elaboración del presupuesto anual son deficientes. En gran mayoría no existen políticas ni estrategias para el mantenimiento preventivo y correctivo de materiales, ni seguimiento a la utilización de los espacios físicos.

Necesidad de formación en la adecuada administración los de Fondos de Servicios Educativos, los Recursos de Gratuidad y el manejo de inventarios físicos, No se hace uso del presupuesto que se elabora del Fondo de Servicios Educativos, como un instrumento de planeación y gestión financiera, en coordinación con el PEI y con el Plan Operativo Anual.

Necesidad de fortalecer la Gestión Administrativa en la gestión y prevención y gestión de riesgos .

Se requiere formación para la utilización de sistemas de información en la gestión de los recursos financieros, de las Instituciones Educativas.

Falta definir políticas claras de atención a la población vulnerable conociendo claramente sus necesidades.

COMUNITARIA

Ofrecer programas y servicios a la comunidad para mejorar las condiciones de vida de los padres de familia y crear sentido de pertenencia.

Programación de actividades lúdicas y de aprendizajes para la participación de la comunidad en temas sobre convivencia ciudadana, salud sexual, prevención y protección ambiental.

Se requiere mayor funcionalidad de la escuela y consejo de padres. Débil coherencia entre las características del entorno de la institución, con lo que esta ofrece a los estudiantes

Implementación del servicio social de acuerdo a las necesidades de la comunidad en donde está ubicada la institución.

Establecer alianzas y convenios con el sector productivo para el desarrollo de competencias.

6. POLÍTICA QUE ORIENTA EL PLAN DE FORMACIÓN

El Plan Territorial de Formación Docente del Departamento del Atlántico, se fundamenta y justifica en los ejes de Política Educativa del Ministerio de Educación Nacional referidos a los indicadores de cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia, y los programas contemplados para el sector en el Plan de Desarrollo, con el fin de contribuir a elevar los índices de calidad, brindar a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes una educación inclusiva y pertinente así como; mejorar significativamente los indicadores de eficiencia, eficacia y oportunidad del servicio educativo.

Con el propósito de promover y llevar a cabo esta apuesta se propone orientar los diferentes programas y acciones fundamentadas en los cinco retos que hoy constituyen el plan de desarrollo **“Atlántico más social. Compromiso social sobre lo fundamental”**: *Atlántico Más Equitativo; Atlántico con Menos Pobreza; Atlántico Más Productivo; Atlántico Más Seguro y Sostenible*

Estos programas, para lograr su efectivo desarrollo plantean diversas acciones de formación docente, las cuales, en el presente documento han sido contextualizadas teniendo en cuenta las necesidades de mejoramiento planteadas por los Establecimientos Educativos del Departamento, a partir del análisis de sus Planes de Mejoramiento Institucional y de los resultados históricos en las pruebas SABER 5, 9 y 11 realizadas en el período (2008 - 2011), el análisis del Plan de Apoyo al Mejoramiento de la Secretaría así como, por los diferentes retos que a nivel nacional se ha planteado el país en términos de metas de calidad educativa, señalados en el Plan Decenal de Educación y en el Plan Sectorial.

De este proceso de análisis y reflexión de los diferentes elementos diagnósticos se definen las líneas en materia de formación propuesta para el período 2011 – 2015, a ofrecer a los docente y directivos docentes del departamento del Atlántico, de acuerdo con los programas y retos contemplados en el Programa de Gobierno de la administración, enunciados a continuación:



Con estos ejes de formación se pretende la renovación de las instituciones educativas, la cualificación de los docentes y la formación de los alumnos, integrados todos en un sistema coherente que permita hacer frente a los desafíos actuales de este mundo globalizado. En nuestro país, el reconocimiento social de la labor de los maestros hace que éstos sean considerados como sujetos indispensables en un proceso educativo de calidad, para esto cualquier propuesta de renovación educativa necesariamente debe fundamentarse en lo pedagógico, y estar basado en la dignificación de la profesión docente por lo cual el proceso de formación propuesto en el Atlántico, se inscribe en un proceso de **FORMACIÓN INTEGRAL**, entendido este como el desarrollo de procesos equilibrados y armónicos en las diversas dimensiones del sujeto que lo lleven a adquirir habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes en lo intelectual, lo humano, lo social y lo profesional.

Actualmente, el sistema educativo y la estructura escolar se encuentran abocados a la imperiosa necesidad de cambiar. A pesar de esto, el sistema de enseñanza sigue anclado en el pasado, a espaldas del desarrollo tecnológico y cultural. Los programas que se desarrollan en gran parte de los establecimientos educativos no están relacionados con la realidad de su entorno, ni responden a los requerimientos de un territorio que por su ubicación geográfica se abre a las nuevas y grandes oportunidades que se dan por los cambios económicos, culturales y políticos que exige el mundo globalizado.

La política de formación de Docentes y Directivos Docentes es el conjunto de principios orientadores que se convierten en líneas de acción para planes, proyectos, programas y acciones.

En este sentido, la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico determina tener en cuenta los principios enunciados a continuación, en el proceso de formación y cualificación de los docentes y directivos docentes:

LA EQUIDAD: Constituye un principio fundamental en el proceso de formación donde se tendrán en cuenta las necesidades de los niveles y ciclos de formación: Preescolar, Básica y Media; las diferentes poblaciones: adultos, grupos étnicos, rural y en condición de discapacidad o talentos excepcionales.

PARTICIPACIÓN: Caracterizada por una presencia activa en los procesos de formación de los docentes y directivos y su compromiso por el mejoramiento permanente para lograr objetivos de calidad en sus instituciones y centros educativos.

MEJORA CONTINUA: Implementando prácticas dinámicas, flexibles, actualizadas, pertinentes y eficaces para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

COORDINACIÓN, COOPERACIÓN Y ARTICULACIÓN: Principios sustentados y que se evidenciarán en la conformación de redes colaborativas en y entre las entidades que participan en los procesos de formación continua y permanente de los maestr@s y la Secretaría de Educación Departamental, fomentando el trabajo en equipo.

Igualmente, la Secretaría de Educación ha determinado como elemento esencial del proceso de formación **LA INVESTIGACIÓN**, la cual tendrá un enfoque transversal en toda acción de cualificación de los educadores y otros actores educativos del departamento. Se espera entonces, lograr la consolidación de una cultura investigativa, la cual se hace posible en la medida que paralelamente al desarrollo de procesos de investigación al interior de los Establecimientos Educativos, se creen espacios necesarios para la socialización de experiencias y el encuentro de saberes con pares y con expertos permitiendo vincular a los maestros a comunidades académicas y fortalecer el campo de producción de conocimiento en educación y pedagogía.

El Plan de Desarrollo del Departamento parte de la base de un crecimiento económico sostenible y tiene como fundamento una política social de lucha contra la pobreza, la inequidad y la exclusión de la población que no participa en términos de igualdad real, en los beneficios de una mayor productividad, riqueza y un ordenamiento territorial integrado y ambientalmente sostenible.

Desde esta perspectiva se deriva la importancia y necesidad de desarrollar las competencias necesarias en directivos docentes, docentes y estudiantes de forma tal que se logre potencializar en la población barranquillera, en el corto y largo plazo las posibilidades de incrementar su productividad en el contexto de globalización actual.

El Plan de Desarrollo del Departamento del Atlántico plantea como núcleo de la búsqueda de la solución a los problemas sociales del territorio, dando un enfoque incluyente para atender de manera especial a sectores débiles y vulnerables de la población.

Desde esta perspectiva se deriva la importancia y necesidad de formar a los directivos docentes y docentes en la resignificación de currículos pertinentes que brinden formación integral y de calidad a los grupos étnicos, los afro descendientes; la población vulnerable (desplazados, reinsertados, población en situación de extrema pobreza) y aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales que están siendo atendidos por el sistema educativo departamental.

Otro de los ejes que resulta indispensable para la administración es garantizar la sostenibilidad de los procesos de articulación de las medias técnicas con los niveles de formación técnica, tecnológica y/o superior. La formación básica y específica de docentes de diversas áreas, para que en los casos que sea necesario, estos se encuentren preparados para formar a sus estudiantes en las competencias específicas que requiere el estudiante para su proceso de formación técnica y/o tecnológica, así como en una cultura para el trabajo y el emprendimiento acompañado de la integración curricular de los Medios y Nuevas Tecnologías de la Información, lo cual, constituye un desafío insoslayable para el mejoramiento de la calidad educativa y la pertinencia de la misma, en tiempos de globalización.

La asesoría, veeduría, seguimiento y control a la calidad de los procesos de formación será responsabilidad y liderada por la Secretaría de Educación, acompañada del Comité Territorial de Formación, los Comités Municipales de Calidad Educativa y las Instituciones.

7. OBJETIVO GENERAL

Promover la formación, capacitación y actualización permanente de los docentes y directivos docentes vinculados al sector oficial de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, con el fin de complementar y fortalecer en los mismos los conocimientos, competencias, técnicas y medios que estos requieran apropiar para su crecimiento y desarrollo profesional - personal, y así lograr una transformación sustancial del conjunto de procesos, componentes y dinámicas inmersos en las diferentes áreas de gestión de la vida institucional caracterizado por la prestación del servicio educativo en términos de calidad, pertinencia, eficiencia y eficacia propios de la moderna administración.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar y perfeccionar las habilidades y competencias necesarias para mejorar la gestión educativa de los directivos docentes que les permita liderar el Proyecto Educativo Institucional y definir de acciones de mejoramiento continuo.
- Brindar a los docentes en ejercicio la oportunidad de complementar su formación en el área específica de desempeño.
- Favorecer el mejoramiento de los proyectos, contenidos y medios pedagógicos en las Instituciones Educativas del Departamento, a partir de la formación de los docentes en el diseño, implementación y evaluación de proyectos pedagógicos innovadores fundamentados en la investigación educativa y orientada hacia el desarrollo institucional y comunitario.
- Propiciar en la comunidad educativa en ejercicio su capacidad humana y científica, para desarrollar innovación pedagógica y didáctica e investigación in-situ, en pro de aprendizajes significativos y eficientes.
- Fomentar la organización de redes de investigación en diferentes áreas del conocimiento con el ánimo de promover la reflexión y producción de conocimiento e innovaciones pedagógicas que se generen desde el aula.
- Fortalecer el desarrollo de la investigación y la sistematización de experiencias significativas, con el fin de generar una cultura de ciencia, tecnología e innovación en los diferentes actores de la comunidad educativa.

- Promover los intercambios educativos de maestr@s con instituciones educativas de otros países y realizar encuentros a nivel local, regional, nacional e internacional que permitan el intercambio de conocimientos y propuestas innovadoras para el desarrollo de trabajo pedagógico.
- Fortalecer los procesos de formación, de acuerdo con estándares y competencias básicas, laborales y ciudadanas a lograr en las áreas, desde horizontes de desarrollo humano, la apropiación de los MTICs, respondiendo a las condiciones de contexto y realidades de niños – niñas, adolescentes y jóvenes.
- Desarrollar competencias comunicativas en inglés como lengua extranjera en los docentes y directivos docentes del Departamento del Atlántico, a partir de los estándares referenciados en el Marco Común Europeo.
- Acompañar a los directivos y docentes en la resignificación de currículos pertinentes para brindar formación integral de calidad a los grupos étnicos, afrodescendientes, población vulnerable y a aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales que son atendidos en las Instituciones Educativas del Departamento, favoreciendo la educación inclusiva.
- Consolidar las redes de maestr@s dedicada a la investigación, con miras al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, facilitando y estimulando la creatividad, la innovación, la flexibilidad, la integración a nivel multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario, la pasión y el entusiasmo en las actividades de investigación, enseñanza y aprendizaje de las distintas áreas del conocimiento y su aplicación.
- Estimular y favorecer la reflexión permanente, proactiva y proyectiva, en forma organizada, en busca de la excelencia en la calidad de la formación de los maestr@s de las distintas áreas de saber, mediante procesos investigativos con el fin de reformular nociones de la didáctica fundamental.
- Promover la articulación de Escuelas Normales y las Facultades de Educación de las Instituciones de Educación Superior.

9. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN

Para que el proceso de implementación del Plan Territorial de Formación Docente 2011 – 2015, cobre un sentido real en el gremio de docentes y directivos docentes, requiere la puesta en práctica de un proceso de masivo de socialización de las apuestas del ente territorial en el tema de formación y cualificación, con una perspectiva de apertura y escucha al análisis y percepción de los educadores del Departamento.

En otras palabras, para lograr la implementación exitosa del presente Plan Territorial de Formación Docente, la Secretaria de Educación Departamental propiciará los espacios para la socialización y participación activa de sus directos beneficiarios los maestr@s y directivos, convirtiéndose así en un documento vivo en la medida que refleja respuestas pertinentes y coherentes con las necesidades de cualificación con las características propias del contexto educativo departamental, lo cual, conlleve a la consecución de resultados en términos de una transformación integral de los Establecimientos Educativos, a partir del proceso de formación docente.

Así mismo, se requiere disponer de una serie de estrategias que posibilitan el desarrollo de este plan de formación de docentes y directivos docentes del Departamento del Atlántico, con criterios de calidad, equidad y eficiencia para garantizar los mejores resultados del proceso de formación, dentro de los que se han contemplado:

- Establecimiento de convenios interadministrativos e interinstitucionales con entidades gubernamentales y no gubernamentales que oferten programas de formación docente a nivel post-gradual y con reconocimiento en los mismos.
- Alianzas público –privadas.
- Gestionar convenios interinstitucionales que permitan la formación de docentes de diversas áreas y niveles académicos, a través de programas de bajo costo tales como: el PROGRAMA SOCIAL DE IDIOMAS SIN FRONTERAS del ICETEX.
- Promover las inmersiones lingüísticas de los docentes del área de inglés, proceso que por brindar todas las condiciones de un país de habla inglesa puede ofrecer con el fin de favorecer la velocidad del aprendizaje y dominio del inglés como una segunda lengua extranjera.
- Convenios para Pasantías.
- Conformación y Fortalecimiento de Redes Pedagógicas.

Así mismo, se requiere implementar procesos de evaluación antes, durante y posterior al proceso formativo.

1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y PERTINENCIA DE LAS PROPUESTAS DE FORMACIÓN:

Este momento se refiere al cumplimiento de ciertos criterios mínimos exigibles de calidad que deben ostentar las propuestas de formación de docentes, para ser presentados ante el Comité Territorial de Formación Docente y la Secretaría de Educación Distrital, para su respectiva revisión.

Ambas instancias en conjunto determinarán la idoneidad, pertinencia y calidad de las propuestas para que se puedan otorgar créditos para el ascenso al Escalafón Nacional a los docentes que participen de dichos programas de formación.

La Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, plantea entonces a las entidades proponentes apostarle a la elaboración de programas de cualificación que impacten a las Establecimientos Educativos, con estrategias de acompañamiento y seguimiento de la formación in situ y actuando desde los principios de transversalidad e interdisciplinariedad del conocimiento para construir comunidades educativas con una cultura de mejoramiento colectivo y continuo, y con herramientas para la gestión del conocimiento que permitan la sostenibilidad de los procesos de mejoramiento y desarrollo institucional.

2. EVALUACIÓN DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE FORMACION:

Este momento hace referencia al seguimiento que se materializa en el acompañamiento continuo y permanente a los programas en desarrollo, mediante una ruta de procesos que posibiliten constatar avances, fortalezas, hallazgos, innovaciones, resultados y productos conducentes al desarrollo de competencias y al mejoramiento profesional y de desempeño de los docentes y directivos convocados a los procesos de formación.

Para la Secretaría el seguimiento y acompañamiento de las instituciones formadoras hacia los educadores es un proceso inherente y que debe estar contemplado en los procesos de formación.

La relevancia en la formación radica en el planteamiento ordenado, lógico, secuencial y proyectado en el tiempo del acompañamiento y seguimiento concertado con los docentes para la aplicación del aprendizaje que conduzca a la transformación del aula, de la institución y de la comunidad a través de la acción personal del maestro, dado por el nivel de motivación y compromiso.

Este proceso implica, para las instituciones que desarrollan propuestas de formación:

- Explicitar en la formulación de los programas, las estrategias, metodología, acciones y plan de actividades para el seguimiento y acompañamiento al docente, de acuerdo con el trabajo posterior a la formación, cuyo resultado ha de ser el producto logrado (aplicación, transformación, práctica o impacto).

2. EVALUACIÓN FINAL DEL PROGRAMA DE FORMACION:

En un término de ocho (08) días, una vez concluido el proceso de cualificación docente, la entidad formadora deberá presentar acta de graduación y/o acta de entrega de certificados de asistencia, en documento membretado y con firma de la dirección del programa de formación llevado a cabo, así mismo un informe final detallado de la implementación y desarrollo del programa.

La entrega de las actas mencionadas, constituirá requisito indispensable para la elaboración de recibos a satisfacción en el caso de los procesos de formación financiados por la Secretaria y en el caso de los Programas de Formación Permanente se solicitará mediante oficio como requisito para presentar nuevamente propuestas de formación para el ascenso al escalafón docente, al Comité Territorial de Formación.

10. ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO

Durante el período de ejecución de los programas la Subsecretaria de Desarrollo Educativo a través de la oficina de Calidad Educativa y el equipo de Supervisión implementará las siguientes estrategias de seguimiento al proceso de formación:

- Se desarrollarán interventorías académicas y administrativas acordes con las características del programa propuesto.
- En el caso de los programas de formación desarrollados in-situ, se solicitará a las entidades proponentes informes de avance, programados o acordados con la Secretaría de Educación Departamental, para conocer el proceso de avances que se producen la institución a partir de la formación de los docentes y/o directivos docentes.
- En el caso que la Secretaría de Educación Departamental así lo requiera, la entidad proponente deberá presentar actas de asistencia, como soportes del proceso de formación realizado.
- Del número total de horas de formación teórico-práctica el docente deberá cumplir con un mínimo del 80% de asistencia para aprobar el programa de formación cursado.

- Verificar que los docentes y directivos socialicen con sus pares dentro de la comunidad educativa los conocimientos, técnicas y competencias desarrolladas en el proceso de formación.
- Promover la puesta en práctica en el aula los conocimientos, técnicas y competencias adquiridos en el proceso de formación.
- Establecer actas de compromiso donde los docentes y directivos beneficiados en los procesos de formación estipulan permanecer en servicio, el doble del tiempo recibido en su formación en el establecimiento educativo en el cual labora al momento de su selección.