

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE
2016 - 2019
GOBERNACION DE CÓRDOBA
EDWIN BESAILE FAYAD**

**ABEL GUZMAN LACHARME
Secretario de Educación Departamental**

MONTERIA – 2016

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

**FORMACION DOCENTE “TODOS POR UN NUEVO PAIS”
PAZ, EQUIDAD, EDUCACION**

Montería - Córdoba 2016

**PLAN DE FORMACION PARA EL PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE
“UNIDOS POR CÓRDOBA”**

2016 -2019

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. ANTECEDENTES
 - 1.1 PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA.
 - 1.2 ANALISIS DE LAS PRUEBAS ESTUDIANTES SABER/ICFES
 - 1.3 ANALISIS DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
 - 1.4 EVALUACION DE DOCENTES
 - 1.5 PLANES DE MEJORAMIENTO
 - 1.6 PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO
2. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN 2016-2019
3. FUNDAMENTACION TEORICA
 - 3.1 ACERCA DE LA FORMACION DE EDUCADORES
 - 3.2 LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL DOCENTE, UNA LABOR PRIORITARIA PARA LA TRANSFORMACION Y CUALIFICACION DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA
 - 3.3 ALGUNOS EJES FUNDAMENTALES SOBRE LOS QUE SE ORIENTA LA FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS
4. ESTRATEGIAS
 - 4.1 FORTALECIMIENTO E IMPLEMENTACION DE LOS PROYECTOS PEDAGOGICOS TRANSVERSALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO.
 - 4.2 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN POSGRADOS - MAESTRIAS
 - 4.3 ESTRATEGIA DE 0 A SIEMPRE. EDUCACIÓN INICIAL Y TRANSICIONES ARMONICAS.
 - 4.4 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS EN INFORMATICA EDUCATIVA Y COMUNICACIONES ELECTRONICAS - TIC
 - 4.5 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS SABER DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS BASICAS GENERALES
 - 4.6 FORMACIÓN DE DOCENTES ETNOEDUCADORES
 - 4.7 FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES QUE ATIENDEN POBLACIONES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.
 - 4.8 FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACION PERMANENTE.
 - 4.9 ORGANIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE REDES ACADÉMICAS DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.
 - 4.10 ACREDITACIÓN A PROCESOS DE INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN QUE NO ESTEN DENTRO DE LOS PROGRAMAS PROPUESTOS POR LAS INSTITUCIONES OFERENTES.
 - 4.11 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS EN EL FOMENTO DE LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO, SEGÚN LEY 1014 DE ENERO DE 2006.

4.12 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN INGLES.

4.13 FORMACION DE DOCENTES EN LECTURA Y ESCRITURA - PNLE

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

6. SOCIALIZACION

7. VIABILIDAD

INTRODUCCION

El plan de formación docente es un instrumento que materializa la Política a través de estrategias y acciones de formación y mejoramiento profesional de los docentes y directivos docentes. Para su formulación se identificaron y priorizaron las necesidades de formación de docentes y directivos docentes, a través de la aplicación de una encuesta, el análisis de los Planes de Mejoramiento Institucional y el análisis de los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de instituciones oficiales en las pruebas SABER. Lo cual permitió definir la ruta de formación docente, bajo criterios de cobertura, pertinencia y calidad.

Así mismo, atendiendo a las necesidades, expectativas y demandas profesionales de los docentes y directivos docentes, acorde con lo establecido en el Decreto 709 de 1996, teniendo en cuenta las prioridades sobre necesidades de actualización, especialización, innovación, investigación y perfeccionamiento de docentes y directivos docentes encaminado a desarrollar y perfeccionar las competencias necesarias para mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes y de gestión educativa de los directivos, así como el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes, teniendo en cuenta campos de formación, poblaciones y factores de calidad para lograr el mejoramiento del sistema educativo del departamento. Por ello, orienta la formación de los docentes y directivos docentes de los 27 municipios no certificados del Departamento de Córdoba, mediante la puesta en marcha de estrategias y mecanismos que posibilitan avanzar hacia su desarrollo profesional, con incidencia directa sobre el mejoramiento de la calidad de las instituciones educativas y el logro de competencias por parte de los estudiantes.

El Plan se propone organizar y articular las acciones educativas, de forma que contribuyan al óptimo aprovechamiento de los potenciales de la región y satisfagan las necesidades en cualificación docente acorde con la demanda de los resultados de las pruebas Saber, evaluación de docentes, evaluaciones institucionales, análisis de planes de mejoramiento, análisis de contextos y las necesidades de la región de cada una de las Instituciones y Centros Educativos, la oferta de programas y proyectos del MEN y el Departamento.

El Plan de Formación Docente 2016 – 2019 se fundamenta en los esfuerzos por lograr una Educación con Calidad que permite lograr la excelencia Educativa y hacer de Colombia el país más educado de América Latina en el 2025, y de acuerdo con las 5 líneas de acción definidas por el Ministerio como son: Excelencia Docente, Jornada Única, Educación Superior con acceso, calidad y pertinencia, nación Bilingüe y territorio libre de analfabetismo.

1. ANTECEDENTES

Como quiera que la SED se encuentra en una transformación en relación a su dinámica y estructura organizacional, a través de los procesos de descentralización y modernización de las mismas, con el acompañamiento y apoyo del Ministerio de Educación Nacional – MEN., el plan de formación docente, se fundamenta en:

- Política Nacional de Formación Docente.
- El Plan Nacional Decenal de Educación (2006-2016).
- Plan Sectorial de Educación “Educación de calidad – El camino para la prosperidad”.
- Plan Nacional de Desarrollo.
- Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019.
- Decreto 2277 de 1979.
- La Ley General de Educación o Ley 115 de 1994.
- Ley 715 de 2001
- Decreto 709 1996.
- El Decreto-Ley 1278 de 2002.
- Decreto 1075 de 2015 donde se compila toda la normatividad en educación
- Código de infancia y adolescencia

Para desarrollar este Plan, la Gobernación de Córdoba se basó en el análisis y resultados de la encuesta, autoevaluación institucional, la evaluación de docentes y directivos (2277/79), las evaluaciones de periodo de prueba y desempeño (1278/02), el seguimiento a planes de mejoramiento, la evaluación del rendimiento escolar y evaluaciones externas (ICFES, SABER) a estudiantes, la evaluación con fines de inspección y vigilancia; dando como resultado la identificación de las necesidades de formación, las cuales se atenderán de acuerdo a diferentes estrategias de acción:

1. Fortalecimiento de la gestión educativa municipal.
2. Fortalecimiento de la gestión escolar.
3. Promoción el mejoramiento de las prácticas pedagógicas de las instituciones Educativas.
4. Fortalecer las competencias básicas de los niños niñas y jóvenes en cada uno de los Establecimientos Educativos focalizados.

Las necesidades de Formación detectadas se relacionan de acuerdo a lo siguiente:

1. El Fortalecimiento de la gestión y responsabilidad de los Establecimientos Educativos, para garantizar la acción educativa con necesidades y potencialidades de la diversidad territorial y poblacional.
2. Asesoría y acompañamiento en sitio la articulación de ciclos, niveles y grados en las diferentes áreas atendiendo a los estándares de competencias del MEN
3. Fortalecimiento de los actores locales, regionales e institucionales para el trabajo colaborativo y consolidación del Sistema Educativo.
4. Desarrollo de un proceso continuo y concertado de aseguramiento de la calidad Educativa, de la evaluación formativa, el fortalecimiento a la gestión de planes de apoyo, al mejoramiento continuo y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.
5. Facilitación del acceso, uso crítico, creativo y didáctico de medios y tecnologías de información y comunicación,
6. Capacitación a docentes y directivos docentes y otros agentes educativos para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y de gestión.

Para el Ente territorial de Córdoba, se hace necesario entonces realizar acciones de formación que apunten al mejoramiento de la calidad educativa, por lo cual considera que se requiere proyectos que atiendan lo planteado en los seis puntos anteriores, así:

- Desarrollo de competencias para el desempeño de los docentes de acuerdo al área.
- Desarrollo de habilidades en los docentes para la articulación de las TICS a procesos de aula de gestión institucional
- Fortalecer la capacidad de Gestión de los docentes y Directivos docentes para la aplicación e implementación de la ruta del mejoramiento que conlleve al mejoramiento continuo de la calidad educativa.
- Construcción e implementación de un sistema institucional de evaluación por Competencias, de acuerdo al decreto 1290 de 2009.

La Secretaría de Educación Departamental y el Comité Territorial de Formación Docente se proponen tomar las acciones pertinentes para la implementación y desarrollo de un plan de formación que conlleve al mejoramiento de la calidad educativa en los 27 municipios no certificados del departamento de Córdoba

REFERENTES DIAGNÓSTICOS

El Servicio educativo oficial en el Departamento de Córdoba (municipios no certificados) se brinda atendiendo 393 Establecimientos Educativos urbanas y rurales y 134 Establecimientos Educativos no oficiales, para un total de 527 Establecimientos Educativos.

Actualmente se cuenta con:

Tabla 1. Planta de Cargos ETC Córdoba 2016.

DENOMINACION	NUMERO
1. CARGOS DOCENTES	9.311
(medios tiempos estimados en tiempos completos)	86
Docentes Orientadores	16
2. CARGOS DIRECTIVOS DOCENTES	728
Rectores	164
Directores	173
Coordinadores	337
Directores de núcleo	43
Supervisores	11
3. CARGOS ADMINISTRATIVOS	608
Total	10.647

Fuente: Sistema Humano. 2016

Tabla 2. Matrícula ETC Córdoba 2016.

Matriculas Oficiales	245.000 Estudiantes
Matriculas No Oficiales	17.000 Estudiantes
Matriculados Total	262.000 Estudiantes

Fuente: Simat. 2016

La educación en el Departamento desde cada uno de los niveles, enfrenta una serie de problemas relacionados con la calidad, la equidad y la pertinencia; por lo que se evidencia

la necesidad de una formación de alto nivel a docentes y agentes educativos, en competencias.

La anterior situación se corrobora en la evaluación de los resultados de logro al interior de la escuela y en los resultados de las pruebas Saber ICFES:

De un lado, se conocen algunas dificultades por parte de los docentes y los directivos docentes en la evaluación del rendimiento escolar; dificultades que imposibilitan la aplicación y práctica pedagógica de la evaluación para lograr que los estudiantes aprendan lo que tienen que aprender en el momento oportuno y que dichos aprendizajes les posibilite actuar en su cotidianidad, en su contexto y en conexión con el mundo. Con la implementación del Sistema Institucional de Evaluación-SIE, en el marco del ejercicio de la autonomía de cada Establecimiento Educativo, se pretenden superar las dificultades que en materia de evaluación escolar se han venido presentando y que se manifiestan en los resultados de la evaluación de competencias en las pruebas Saber e Icfes.

Estas dificultades se atenderán de acuerdo a diferentes estrategias de acción. Entre ellas se encuentran:

1.1 PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA.

Las fases, procesos y resultados de los informes presentados por el PROGRAMA **TODOS A APRENDER** - PTA del MEN y de los resultados de la encuesta aplicada, se determinó:

- Formular el proyecto **Escuela de Alta Dirección Educativa – EADE**, que tiene como objetivo fortalecer las competencias educativas de los líderes de las Instituciones educativas.

COMPONENTES O PROPOSITOS FUNDAMENTALES DE LA EADE:

1. Consolidar las competencias de rectores, en la gestión directiva, académica y de la comunidad, facilitando herramientas teóricas y prácticas que articulen las acciones de subprocesos institucionales e incidan en el mejoramiento de la prestación del servicio educativo, a través de una Catedra de Alta Gerencia Educativa Certificada.
2. Fortalecer las habilidades de liderazgo personal y de trabajo en equipo de los participantes, con el apoyo de un grupo de consultores expertos y certificados en coaching integral y coaching de equipos quienes ofrecerán los medios necesarios para entrenar y acompañar en el aprendizaje de herramientas de gestión y cambio encaminadas a elevar su desempeño individual y el trabajo colaborativo, en sintonía con las necesidades particulares y los logros a alcanzar que identifique el líder de cada institución Educativa.
3. Propiciar el intercambio de experiencias para enriquecer los saberes adquiridos, por medio de la creación de la mesa de directivos docentes, como un espacio de

encuentro y reflexión en torno al quehacer de rectores y/o coordinadores y con la participación de líderes de otros sectores que agreguen valor a la gestión.

- **Proyectos de Estudios de Maestría a través de Convenios con Universidades e ICETEX**, dirigida a Docentes y Directivos Docentes de los municipios no certificados con buena evaluación docente, con la modalidad de créditos condonables, en un 100%.

1.2 ANALISIS DE LAS PRUEBAS SABER E ICFES: en el marco del plan de formación territorial de formación docente es prioritario el análisis de los resultados de las Pruebas SABER/ICFES, porque evalúan el desarrollo de habilidades y competencias en los diferentes campos del saber, además permiten identificar las limitaciones en el rendimiento y otras dificultades escolares. En este sentido el departamento de Córdoba para el año 2015 ha variado los índices promedios por categorías en las pruebas del SABER.

Tabla 3. Categorización EE según resultados pruebas SABER 11

RESULTADO DE PRUEBAS ICFES DE INTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DE CORDOBA EN EL AÑO 2014		
CATEGORIA	PLANTELES EDUCATIVOS OFICIALES	%
D (bajo)	24	24%
C (inferior)	51	51%
B (básico)	20	20%
A (superior)	1	1%
A+ (muy superior)	4	4%
TOTAL	100	100%

Fuente ICFES 2014

Tabla 4. Categorización EE según resultados pruebas SABER 11

RESULTADO DE PRUEBAS ICFES DE INTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DE CORDOBA EN EL AÑO 2015		
CATEGORIA	PLANTELES EDUCATIVOS OFICIALES	%
D (bajo)	60	41%
C (inferior)	47	32%
B (básico)	31	21%
A (superior)	5	3%
A+ (muy superior)	3	2%
TOTAL	146	100%

Fuente ICFES 2015

Comparando las tablas de resultados de pruebas ICFES de Instituciones Educativas Oficiales del Departamentos de Córdoba entre el año 2014 y 2015 se Incrementó la Cobertura de 100 a 146 Instituciones Educativas que presentaron las Pruebas ICFES. Analizando las categorías de nivel muy superior y superior tienen una frecuencia del 5% para los años 2014 y 2015, lo que denota que los resultados en estas categorías se han mantenido. Para el nivel básico en año 2015 un leve incremento en el 1%. Los niveles de inferior y bajo disminuyó en el año 2015 al 73% en comparación al año 2014 que equivalía al 75%; lo anterior demuestra que en un gran porcentaje los niveles de calidad en la

Formación de las instituciones educativas Oficiales del Departamento de Córdoba es deficiente.

Lo anterior, nos compromete a continuar con el reto de seguir mejorando en la formación y cualificación permanente de docentes para la concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir.

Se es consciente que para la formación de profesionales de la educación es necesario realizar cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que promuevan la participación, cooperación y estimulen el pensar del estudiante, en la medida que se construyen los conocimientos junto al docente, apostando por un estudiante que aprenda a aprender, con una actitud crítica y capacidad de responder, actuar ante el cambio, privilegiando la producción de conocimientos más que la simple búsqueda de información.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS SABER 2015

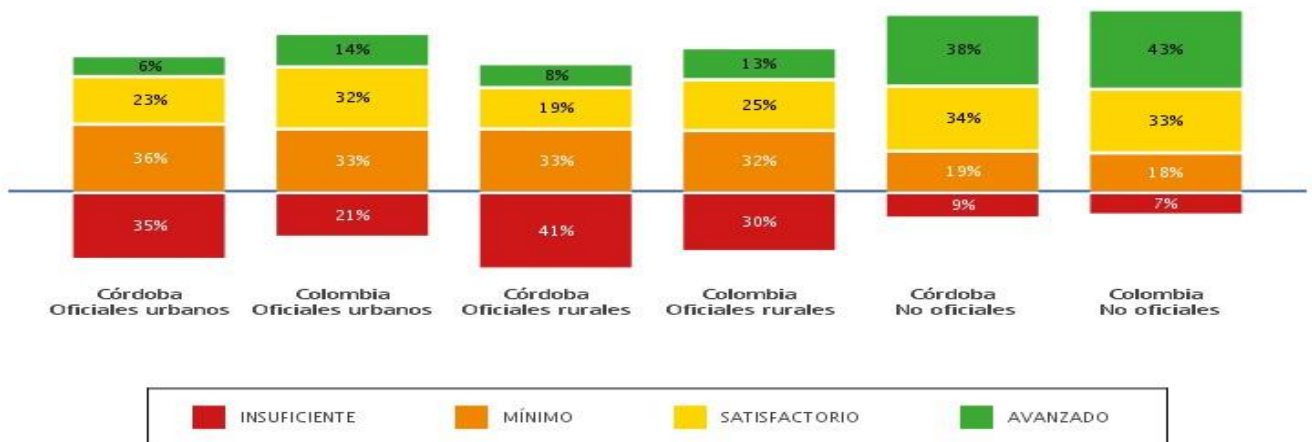
Resultados de tercer grado en el área de lenguaje

Porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño en el área del lenguaje, Córdoba y Colombia.



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de lenguaje de los estudiantes de tercer grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles.

Porcentajes según niveles de desempeño por tipos de establecimientos Educativos Córdoba y el país



Los porcentajes de desempeño por tipos de establecimientos Educativos del Departamento de Córdoba y el País, muestran lo siguiente:

- Las Instituciones Educativas oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas Rurales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas No oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño satisfactorio y mínimo con relación a la media nacional.

Comparando los resultados de desempeño de las instituciones educativas del departamento de Córdoba por tipo de establecimiento, los mejores resultados los obtienen las Instituciones Educativas no oficiales con una frecuencia acumulada para los niveles de superior y satisfactorio del 72%, le sigue las Instituciones Oficiales con el 29% en el nivel de Superior y Satisfactorio, y por ultimo las Instituciones Educativas Rurales suman el 27% en el nivel superior y satisfactorio. Lo anterior nos muestra una brecha muy significativa entre la calidad de la formación que brindan las instituciones no oficiales y oficiales, lo que crea un reto muy importante para el Gobierno Departamental y Nacional en mejorar la calidad de la formación que incluya factores importantes como la calidad docente, material de trabajo para docentes y estudiantes, además de mejorar la infraestructura física y tecnológica y la seguridad alimentaria que es vital en desarrollo cognitivo.

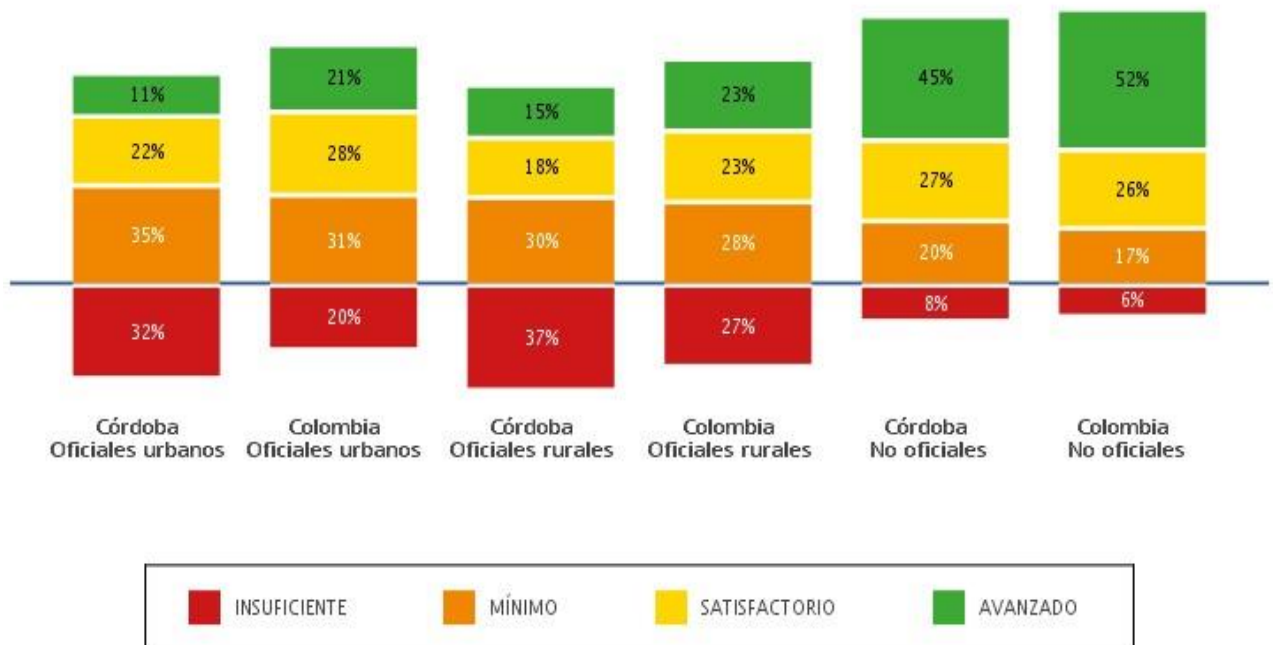
Resultados de tercer grado en el área de matemáticas

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país.



los estudiantes de tercer grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño.

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país, por tipos de Establecimientos Educativos



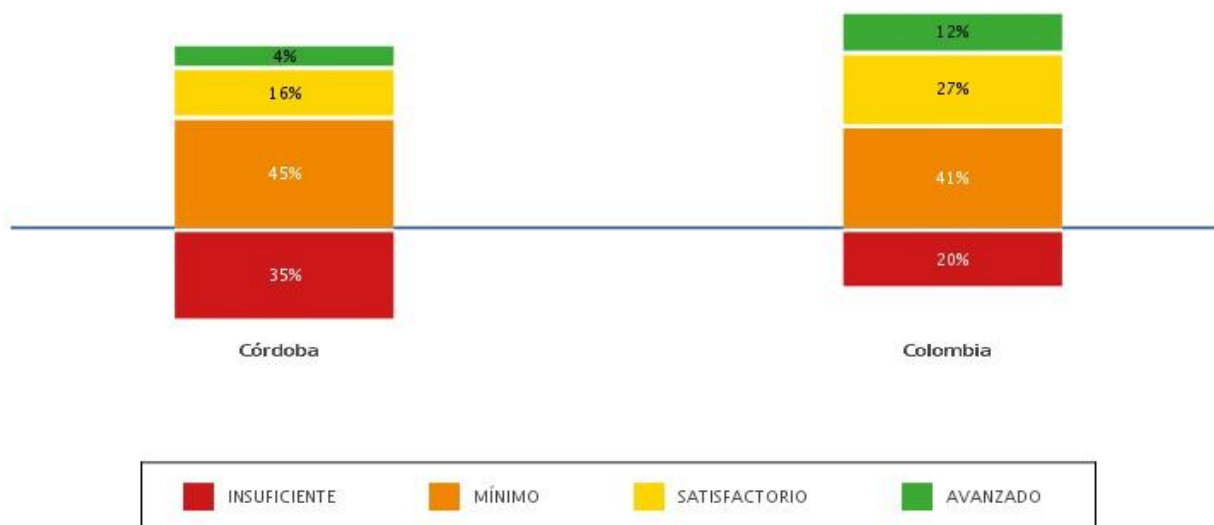
Los porcentajes de desempeño por tipos de establecimientos Educativos del Departamento de Córdoba y el País, muestran lo siguiente:

- Las Instituciones Educativas oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas Rurales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas No oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño satisfactorio y mínimo con relación a la media nacional.

Comparando los resultados de desempeño de las instituciones educativas del departamento de Córdoba por tipo de establecimiento, los mejores resultados los obtienen las Instituciones Educativas no oficiales con una frecuencia acumulada para los niveles de superior y satisfactorio del 72% y las Instituciones Oficiales y rurales con el 33% en el nivel de Superior y Satisfactorio. Lo anterior nos muestra que sigue la brecha entre la calidad de la formación que brindan las instituciones no oficiales y oficiales.

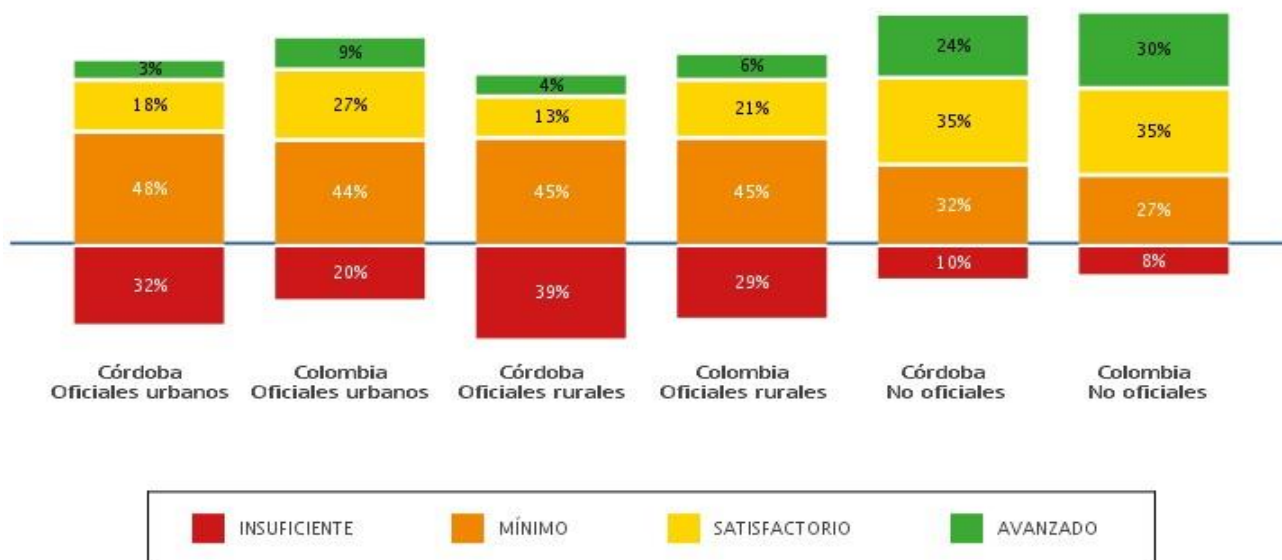
Resultados de quinto grado en el área de lenguaje

Porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño en lenguaje



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de lenguaje de los estudiantes de quinto grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño.

Porcentajes según niveles de desempeño Córdoba y el país, por tipos de establecimientos.



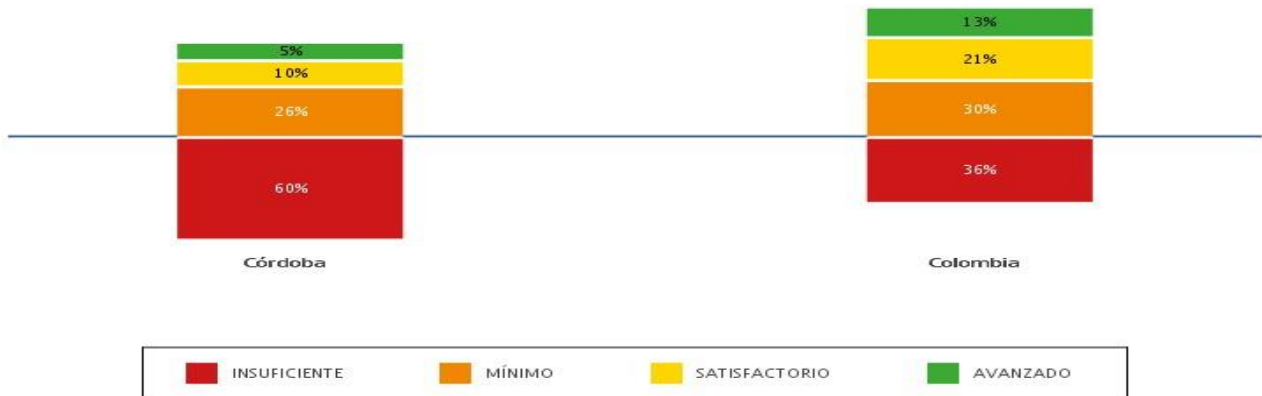
Los porcentajes de desempeño por tipos de establecimientos Educativos del Departamento de Córdoba y el País, muestran lo siguiente:

- Las Instituciones Educativas oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas Rurales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; y son iguales en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas No oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, insuficiente; es mejor en el nivel de desempeño mínimo e igual en satisfactorio con relación a la media nacional.

Comparando los resultados de desempeño de las instituciones educativas del departamento de Córdoba por tipo de establecimiento, los mejores resultados los obtienen las Instituciones Educativas no oficiales con una frecuencia acumulada para los niveles de superior y satisfactorio del 59% y las Instituciones Oficiales rurales y urbanas con el 17% y 21% respectivamente en el nivel de Superior y Satisfactorio.

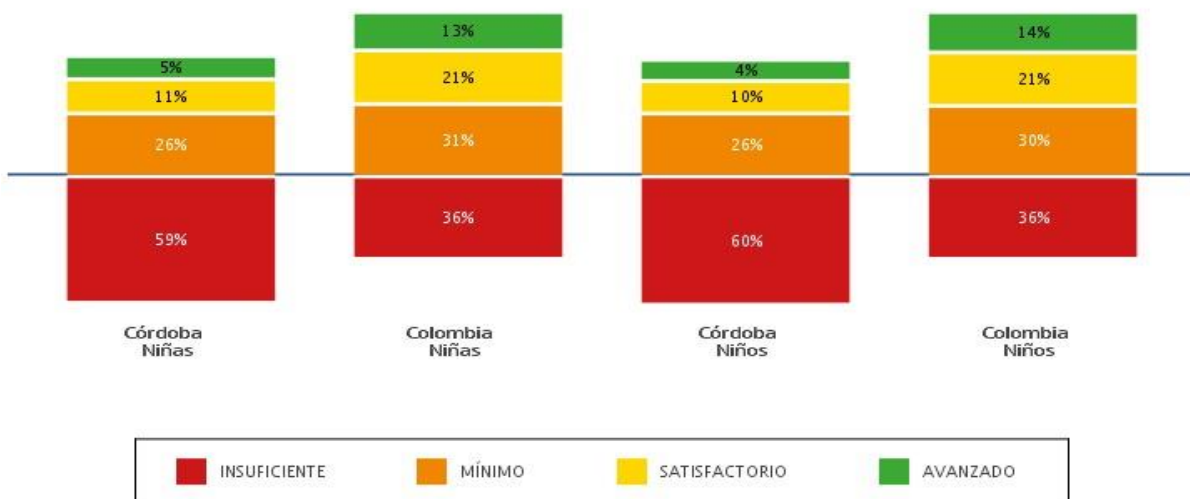
Resultados de quinto grado en el área de matemáticas

Porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño en matemáticas.



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de matemáticas de los estudiantes de quinto grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño.

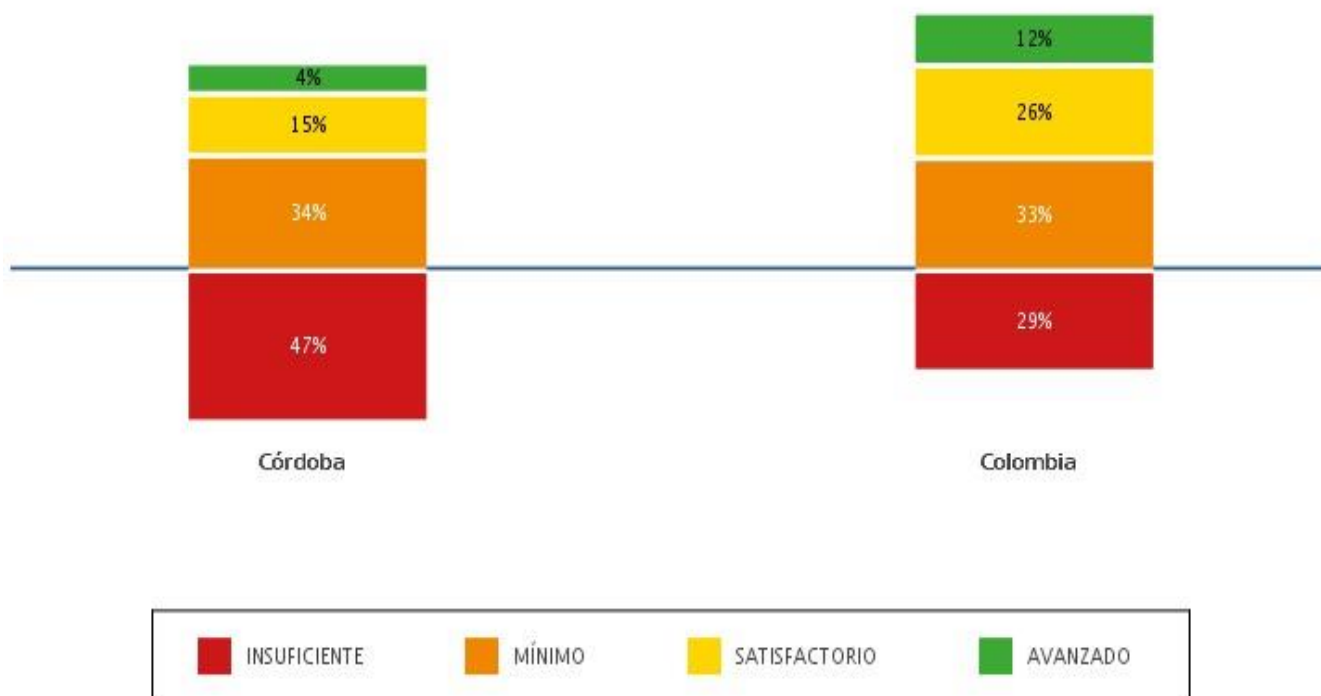
Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país por género



Los niveles de desempeño en el Departamento de Córdoba en relación al país por tipo de género se observa que los niños y niñas reflejan un desempeño en todos los niveles por debajo a la media nacional; así los niñas y niños en el Departamento de Córdoba en los niveles de avanzado y satisfactorio tienen una frecuencia acumulada del 15% mientras que el promedio nacional suma aproximadamente 34%, en el nivel mínimo los niños y niñas en el Departamento de Córdoba tienen un resultado de 26% por debajo del promedio nacional que tiene un resultado del 30%; por lo anterior expuesto podemos precisar que no existe diferencia significativa entre los resultados de desempeño por tipo de género, pero si se observa claramente los resultados de los niños y niñas del Departamento de Córdoba están muy por debajo del desempeño del país.

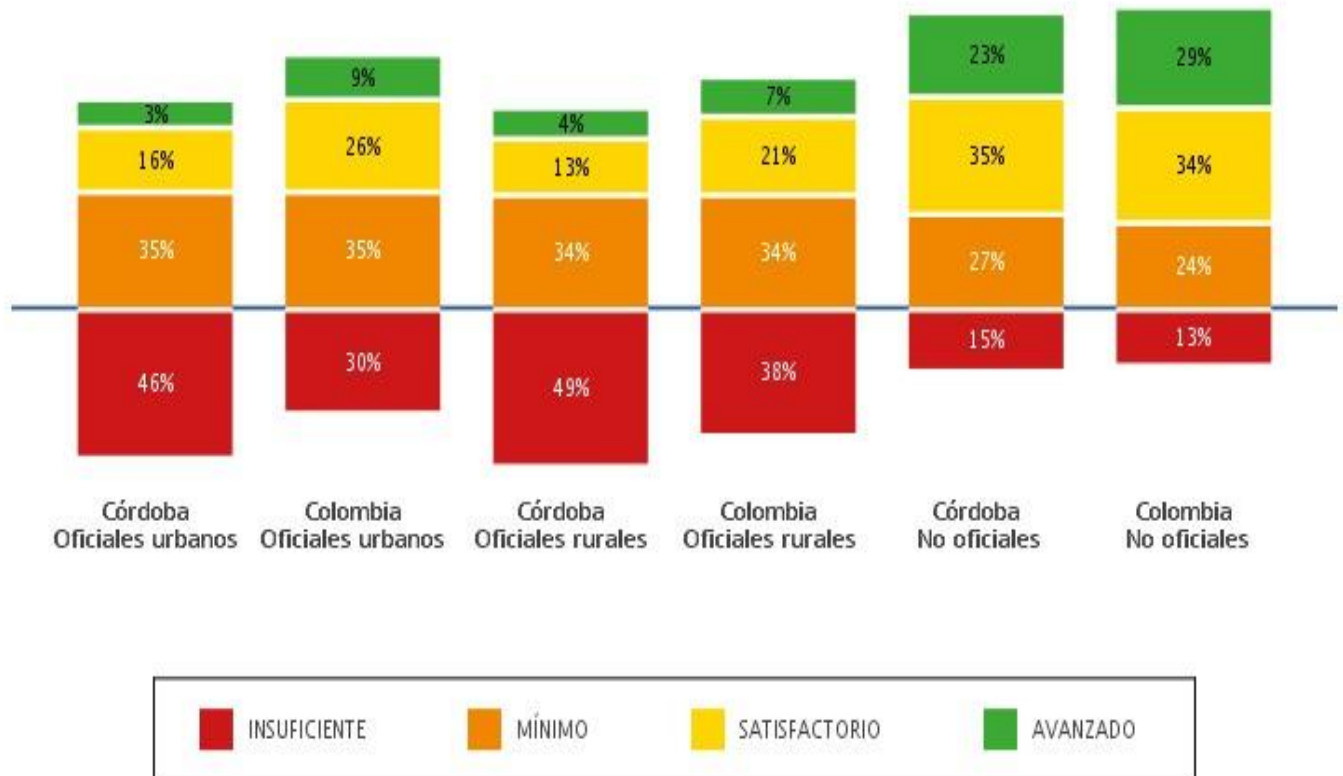
Resultados de quinto grado en el área de Pensamiento ciudadano

Porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño en Pensamiento ciudadano



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de Pensamiento Ciudadano de los estudiantes de quinto grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño, exceptuando el desempeño mínimo.

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país por tipos de establecimientos en Pensamiento ciudadano.

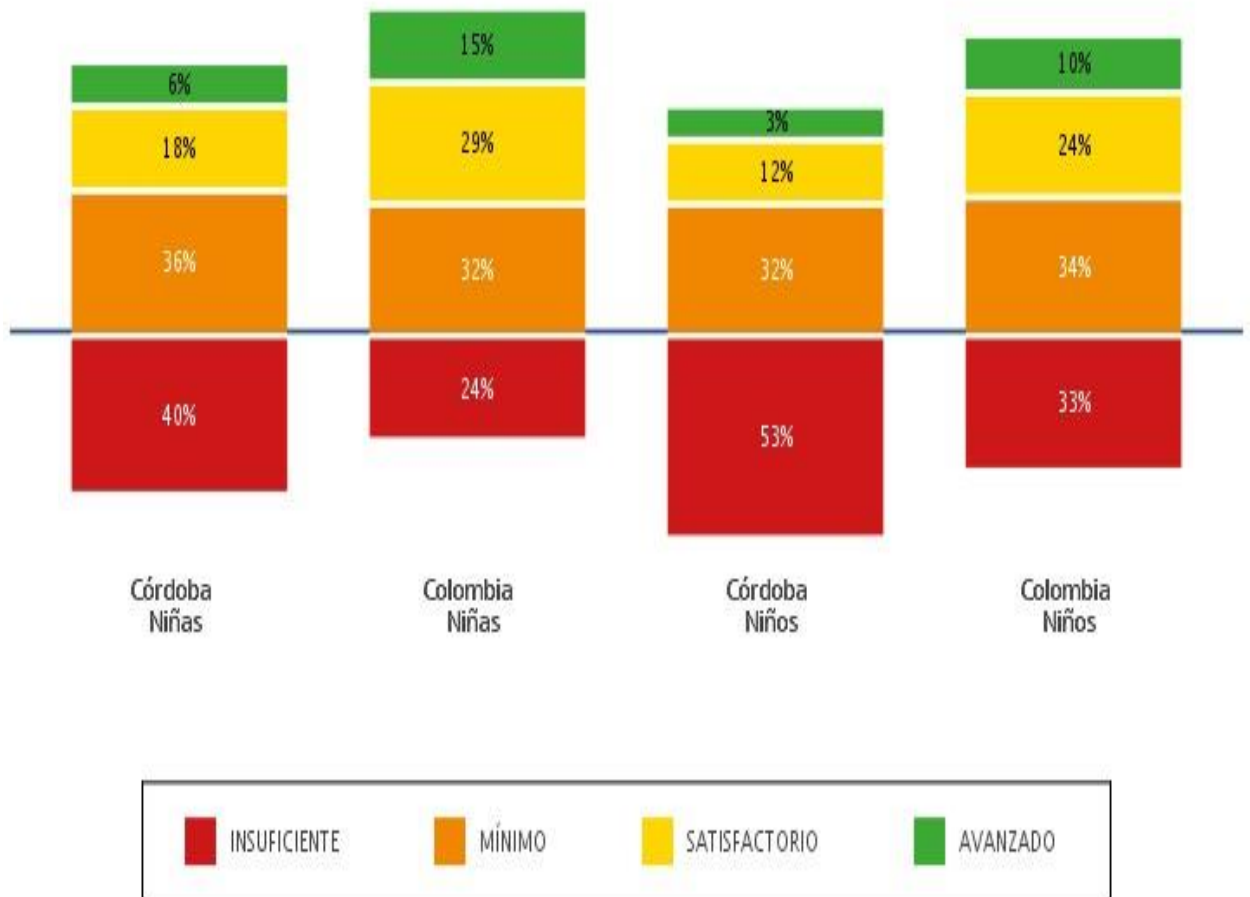


Los porcentajes de desempeño por tipos de establecimientos Educativos del Departamento de Córdoba y el País en pensamiento ciudadano, muestran lo siguiente:

- Las Instituciones Educativas oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son iguales en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas Rurales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; y son iguales en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas No oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, insuficiente; es mejor en el nivel de desempeño Satisfactorio y mínimo con relación a la media nacional.

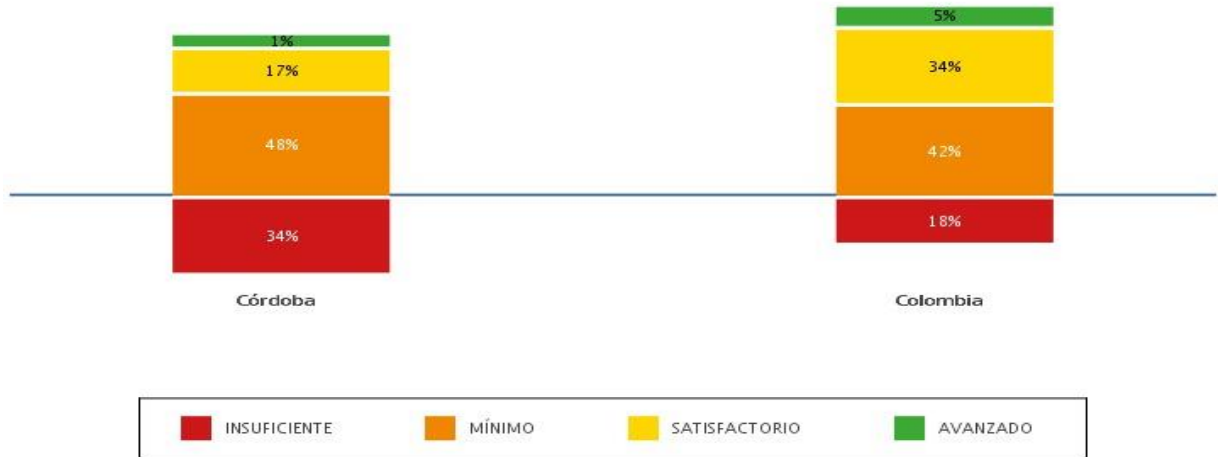
Comparando los resultados de desempeño de las instituciones educativas del departamento de Córdoba por tipo de establecimiento, los mejores resultados los obtienen las Instituciones Educativas no oficiales con una frecuencia acumulada para los niveles de superior y satisfactorio del 58% y las Instituciones Oficiales rurales y urbanas con el 17% y 19% respectivamente en el nivel de Superior y Satisfactorio.

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país por género, en Pensamiento ciudadano.



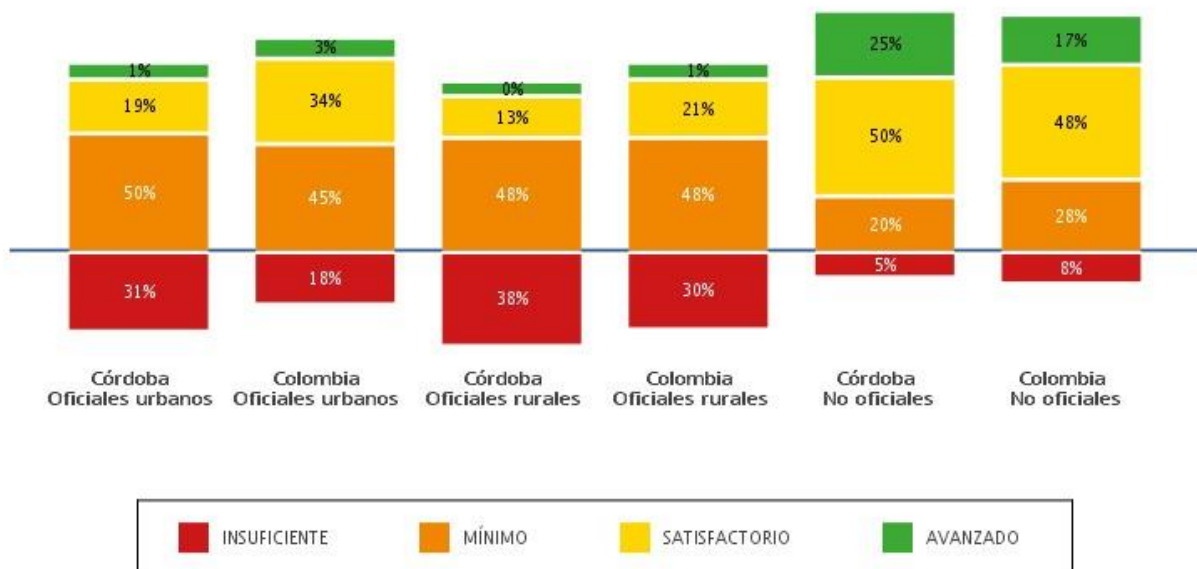
Los niveles de desempeño en el Departamento de Córdoba en relación al país por tipo de género se observa que los niños y niñas reflejan un desempeño en los niveles Avanzado, satisfactorio e insuficiente por debajo de la media nacional, exceptuando las niñas en los niveles mínimos; así las niñas tiene una frecuencia acumulada del 24% en los niveles avanzado y satisfactorio, mientras que los niños tienen 15%.

**Resultados de noveno grado en el área de lenguaje
Porcentaje de estudiantes en cada nivel de
desempeño.**



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de lenguaje de los estudiantes de noveno grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño.

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país por tipos de establecimientos.



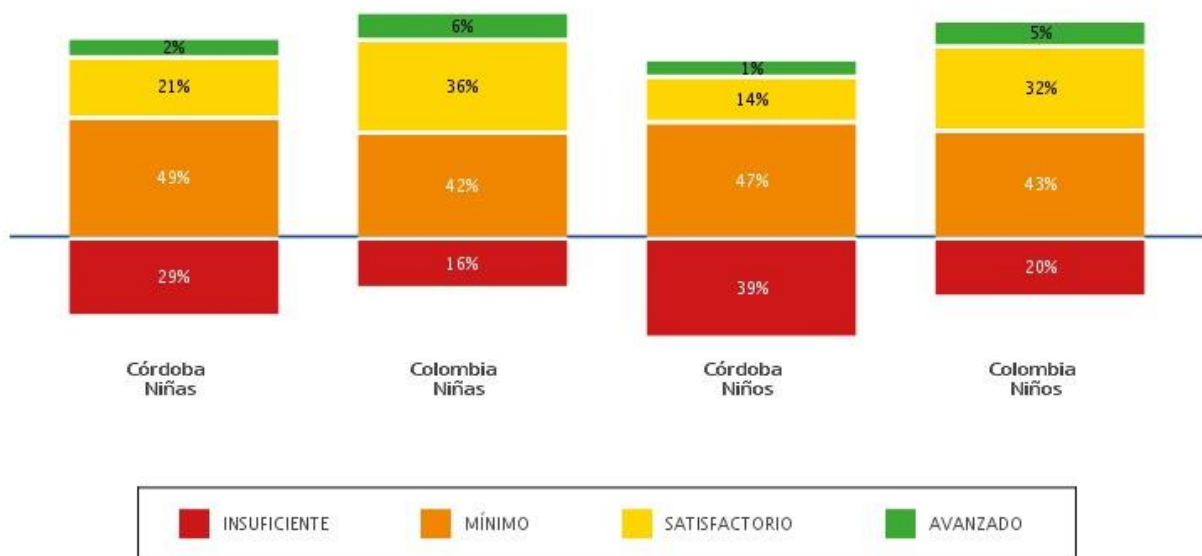
Los porcentajes de desempeño por tipos de establecimientos Educativos del Departamento de Córdoba y el País en el área de lenguaje, muestran lo siguiente:

- Las Instituciones Educativas oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; son mejores en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.

- Las Instituciones Educativas Rurales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio e insuficiente; y son iguales en el nivel de desempeño mínimo con relación a la media nacional.
- Las Instituciones Educativas No oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño mínimo; es son mejores en el nivel de desempeño Avanzado, Satisfactorio e Insuficiente con relación a la media nacional.

Comparando los resultados de desempeño de las instituciones educativas del departamento de Córdoba por tipo de establecimiento, los mejores resultados los obtienen las Instituciones Educativas no oficiales con una frecuencia acumulada para los niveles de superior y satisfactorio del 75% y las Instituciones Oficiales rurales y urbanas con el 14% y 20% respectivamente en el nivel de Superior y Satisfactorio. Se evidencia un gran sesgo de los resultados de las instituciones educativas no oficinales con las oficiales en el Departamento de Córdoba en el Grado noveno, lo que deja interrogantes de identificar los factores relevantes que influyen en alcanzar resultados significativos en pro de brindar educación de calidad.

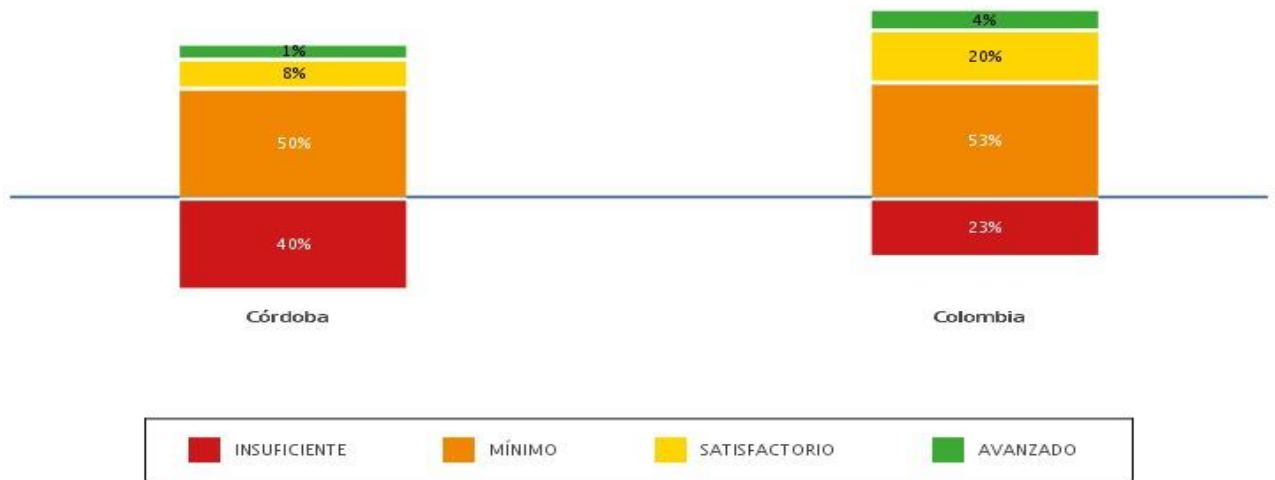
Porcentajes según niveles de desempeño en la entidad territorial certificada y el país por género.



Los niveles de desempeño en el Departamento de Córdoba en relación al país por tipo de género se observa que los niños y niñas reflejan un desempeño en los niveles Avanzado, satisfactorio e insuficiente por debajo de la media nacional, exceptuando los niveles mínimos; así las niñas tiene una frecuencia acumulada del 24% en los niveles avanzado y satisfactorio, mientras que los niños tienen 15%.

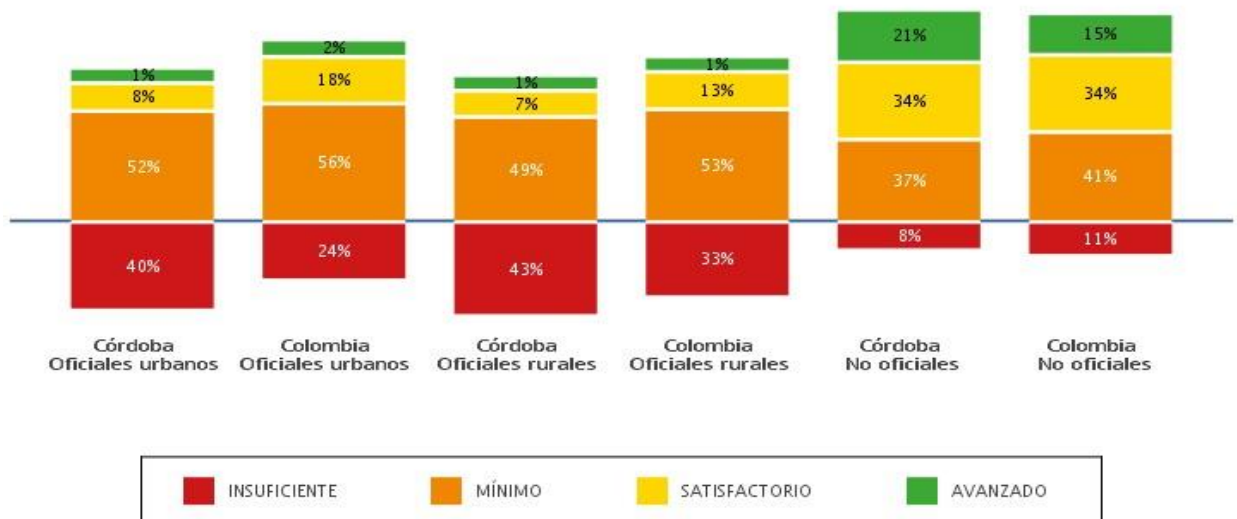
Resultados de noveno grado en el área de matemáticas

Porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño en matemáticas.



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de matemáticas de los estudiantes de noveno grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño.

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país por tipos de establecimientos.

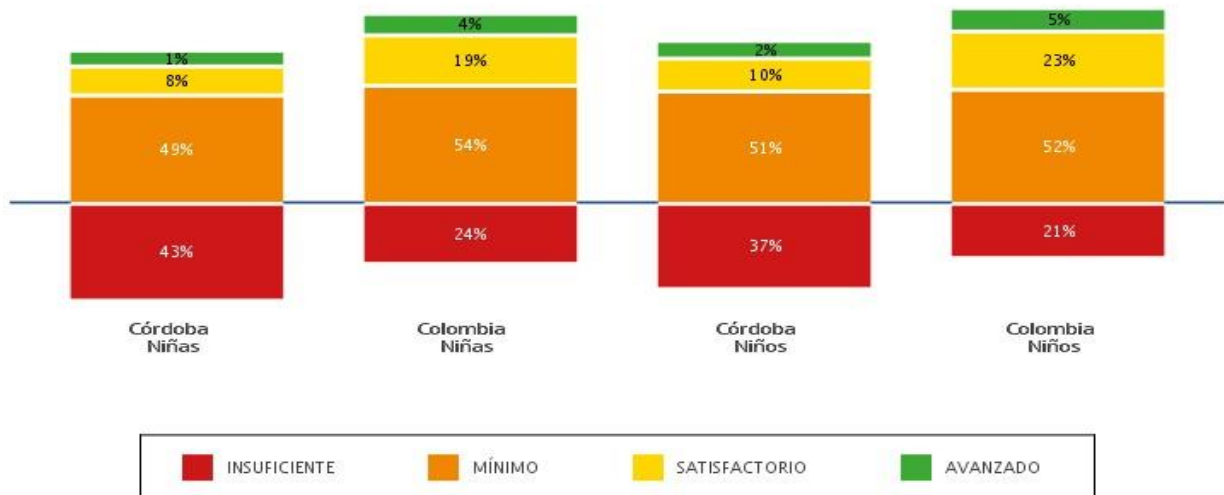


Los porcentajes de desempeño por tipos de establecimientos Educativos del Departamento de Córdoba y el País en el área de Matemáticas, muestran lo siguiente:

- Las Instituciones Educativas oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio mínima e insuficiente.
- Las Instituciones Educativas Rurales demuestran resultados por debajo de la media nacional en todos los niveles de desempeño Avanzado, Satisfactorio mínima e insuficiente
- Las Instituciones Educativas No oficiales demuestran resultados por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño mínimo; es son mejores en el nivel de desempeño Avanzado, Satisfactorio e Insuficiente con relación a la media nacional.

Comparando los resultados de desempeño de las instituciones educativas del departamento de Córdoba por tipo de establecimiento, los mejores resultados los obtienen las Instituciones Educativas no oficiales con una frecuencia acumulada para los niveles de superior y satisfactorio del 55% y las Instituciones Oficiales rurales y urbanas con el 8% y 9% respectivamente en el nivel de Superior y Satisfactorio. Se evidencia un gran sesgo de los resultados de las instituciones educativas no oficiniales con las oficiales en el Departamento de Córdoba en el Grado noveno, lo que deja interrogantes de identificar los factores relevantes que influyen en alcanzar resultados significativos en pro de brindar educación de calidad.

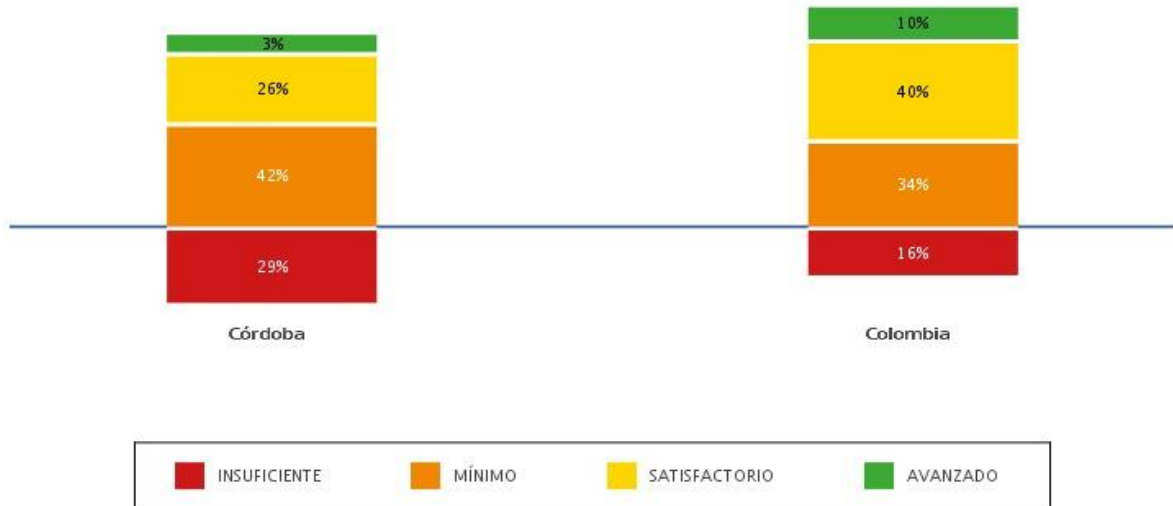
Porcentajes según niveles de desempeño por género en Córdoba y el país en matemáticas



Los niveles de desempeño en el Departamento de Córdoba en relación al país por tipo de género se observa que los niños y niñas reflejan en todos los niveles por debajo de la media nacional; así las niñas tienen una frecuencia acumulada del 9% en los niveles avanzado y satisfactorio, mientras que los niños tienen 12%.

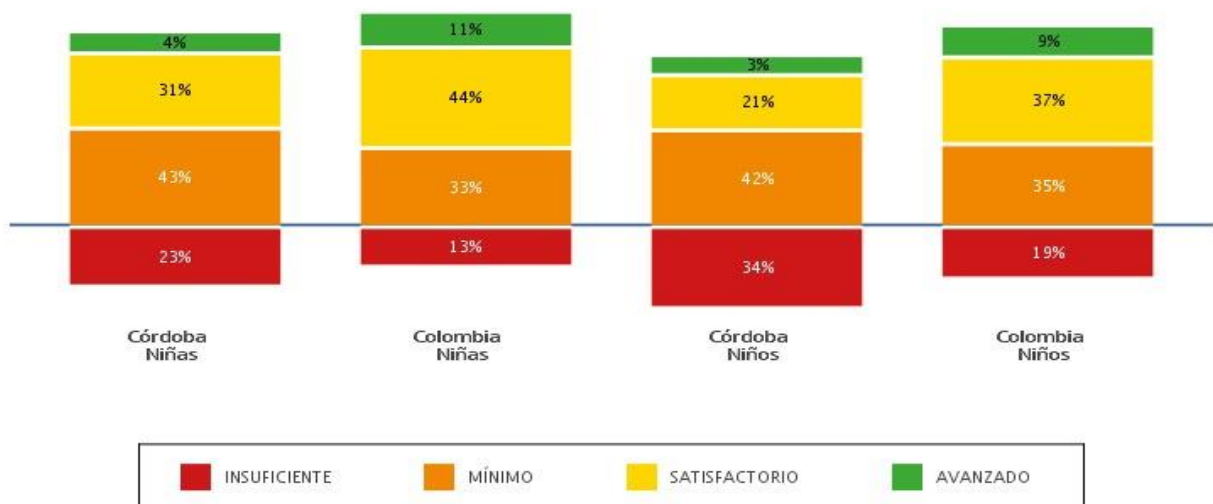
Resultados de noveno grado en el área de Pensamiento ciudadano

Porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño en Pensamiento ciudadano.



La grafica anterior nos muestra que los resultados en el área de Pensamiento ciudadano de los estudiantes de noveno grado en el Departamento de Córdoba están por debajo de la media nacional en los niveles de desempeño avanzado, satisfactorio, e insuficiente, excepto en los niveles mínimos.

Porcentajes según niveles de desempeño en Córdoba y el país por tipos de establecimientos



Los niveles de desempeño en el Departamento de Córdoba en relación al país por tipo de género se observa que los niños y niñas reflejan en los niveles avanzado, satisfactorio e insuficientes están por debajo de la media nacional, excepto en los niveles mínimos; así las niñas tienen una frecuencia acumulada del 35% en los niveles avanzado y satisfactorio, mientras que los niños tienen 24%.

Tabla 5. ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES INDICE SINTETICO DE CALIDAD EN PRIMARIA 0° - 5°

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES INDICE SINTETICO DE CALIDAD EN PRIMARIA 0° - 5°						
MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	TOTAL INDICE PRIMARIA	Promedio Nacional	Promedio ETC	Resultado Promedio Nacional Primaria	Resultado Promedio ETC Primaria
BUENAVISTA	C EDUC EL VIAJANO	7,24	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
CIÉNAGA DE ORO	CENT EDUC PALMAS ABAJO	8,28	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
COTORRA	CENT EDUC CULEBRA ARRIBA	7,79	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
LOS CÓRDOBAS	C.E.ARENOSA CENTRAL	8,47	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUEBLO NUEVO	CENTRO EDUC. BETANIA	7,89	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUEBLO NUEVO	CENTRO EDUC. EL TESORO	6,44	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUEBLO NUEVO	CENTRO EDUC. PIÑALITO	7,56	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN ANDRÉS SOTAVENTO	CENT EDUC LOS CASTILLOS	6,39	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN BERNARDO DEL VIENTO	CENTRO EDUCATIVO SICARA LIMON	6,97	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN JOSÉ DE URÉ	I.E. SAN LUIS	7,19	5,42	4,42	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC

Fuente: MEN

Tabla 6. ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES INDICE SINTETICO DE CALIDAD EN BASICA SEGUNDARIA 6° - 9°

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES INDICE SINTETICO DE CALIDAD EN BASICA SEGUNDARIA 6° - 9°						
MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	TOTAL INDICE BASIC A	Promedi o Nacional	Promedi o ETC	Resultado Promedio Nacional Secundaria	Resultado Promedio ETC Secundaria
CHINÚ	IE EDUC JOSE YANCES MUTIS	7,27	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
CHINÚ	CENT EDU EL TIGRE	8,27	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PLANETA RICA	C.EDUC.CAROLINA	7,23	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUEBLO NUEVO	CENTRO EDUC. EL CAMPANO	8,3	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUEBLO NUEVO	CENTRO EDUC. PIÑALITO	8,33	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUERTO ESCONDIDO	CENTRO DOCOCENTE VILLA ESTHER	7,28	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUERTO ESCONDIDO	INSTITUCION EDUCATIVA SAN JOSE DEL PANTANO	6,55	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN JOSÉ DE URÉ	I.E. SAN LUIS	6,78	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN JOSÉ DE URÉ	I.E. CORAZÓN DE MARÍA	7,37	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN Pelayo	CENT EDUC VALPARAISO	6,8	5,26	4,3	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC

Fuente: MEN

Tabla 7. ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES INDICE SINTETICO DE CALIDAD EN MEDIA 10° y 11°

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES INDICE SINTETICO DE CALIDAD EN MEDIA 10° y 11°						
MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	TOTAL INDICE MEDIA	Promedio Nacional	Promedio ETC	Resultado Promedio Nacional Media	Resultado Promedio ETC Media
BUENAVISTA	IE NTRA SRA DE FATIMA	7,39	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
CERETÉ	I.E.SAN JOSE DEL QUEMADO	7,42	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
CHINÚ	IE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	7,47	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
CHINÚ	IE DIVINO NIÑO DE TIERRA GRATA	7,39	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
CIÉNAGA DE ORO	IE MARCO FIDEL SUAREZ	7,66	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
MONTELÍBANO	INST. EDC.MARIA GORETTI	7,47	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PLANETA RICA	C.EDUC.CAROLINA	7,61	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
PUERTO ESCONDIDO	INSTITUCION EDUCATIVA SAN JOSE DEL PANTANO	7,39	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN BERNARDO DEL VIENTO	INSTITUCION EDUCATIVA ENRIQUE OLAYA HERRERA	7,77	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
SAN BERNARDO DEL VIENTO	INSTITUCION EDUCATIVA PASO NUEVO	7,49	5,89	4,89	Por encima del promedio nacional	Por encima del promedio ETC
El mejor Establecimiento Educativo por Córdoba fue la Institución Educativa de PINALITO del Municipio de Pueblo Nuevo con un indicador de 8,33 ocupando el 6to. Lugar a nivel Nacional en la básica secundaria						

Fuente: MEN

HERMES PARDO desarrolló durante la vigencia 2015 un proyecto de fortalecimiento de la Calidad Educativa en todos los niveles educativos, concentrados en: formación de maestros en ciencias básicas, formación evaluación por competencias, reestructuración de planes de estudio y evaluación fundamentados en el dominio de competencias. Se requiere que el proyecto se implemente de manera sostenida para que en el mediano y largo plazo los resultados en el mejoramiento de la Calidad Educativa en los EE oficiales de los 27 municipios no certificados y que se vean reflejados en los resultados de las PRUEBAS SABER de nuestros estudiantes.

1.3 ANALISIS DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL:

- Se revisaron los informes de las Evaluaciones Institucionales en cada uno de los Establecimientos Educativos, donde respondieron a esta actividad la comunidad educativa encabezado por sus Rectores en la segunda semana Institucional ya el análisis fue que en el Departamento de Córdoba, de un total de 367 Instituciones Educativas de los municipios no certificados el 91.23% establecimientos educativos oficiales entregaron a la Secretaría de Educación del Córdoba, en el año 2016, información sobre autoevaluación institucional ajustada según directrices enviadas por la Secretaria de Educación del Córdoba y orientaciones emanadas por el Ministerio de Educación Nacional dada en la serie guías No. 34: Guía para el mejora miento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Se precisa que un 8.77% no entregó ni reportó información, generando no conformidad que afecta de una u otra manera la consolidación de esta evaluación.

Se evidencia un claro incremento porcentual en las instituciones educativas que reportaron información en 2015, hubo un aumento en 28 EE, con relación al año 2015 en donde solo 153 EE reportaron información (89.29%), solo un establecimiento educativo no reporto información de la autoevaluación institucional, configurándose una no conformidad en ese resultado.

Vale precisar que ajustes realizados a los formatos de la versión 1.0 del subproceso D01.03, plantearon la necesidad de ajustarlo a la luz de los lineamientos sobre la autoevaluación institucional planteados en la guía No.34 del Ministerio de Educación Nacional, quedando la escala de valoración así:

La siguiente tabla ilustra la distribución de las Instituciones Educativas según nivel de desarrollo.

Escala de valoración ajustada.

Escala D01.03.F01	Escala Guía No. 34 MEN (Adoptada)
Nivel de desarrollo 1: Existencia	1
Nivel de desarrollo 2: Pertinencia	2
Nivel de desarrollo 3: Apropiación	3
Nivel de desarrollo 4: Mejoramiento continuo	4

La siguiente tabla ilustra la distribución de las Instituciones Educativas según nivel de desarrollo.

Tabla 8. Distribución de las instituciones educativa según nivel de desarrollo

Nivel de desarrollo	# de EE	% EE	EE EVALUADAS
Nivel de desarrollo uno: Existencia, el establecimiento se caracteriza por un desarrollo incipiente, parcial o desordenado, según el caso. No hay planeación ni metas establecidas y las acciones se realizan de manera desarticulada.	0	0%	133 EE 91.23%
Nivel de desarrollo dos: Pertinencia, hay principios de planeación y articulación de los esfuerzos y acciones del establecimiento para cumplir sus metas y objetivos.	102	75.15%	
Nivel de desarrollo tres: Apropiación: Las acciones realizadas por el establecimiento tienen un mayor grado de articulación y son conocidas por la comunidad educativa; sin embargo, todavía no se realiza un proceso sistemático de evaluación y mejoramiento.	90	42.7%	
Nivel de desarrollo cuatro: Mejoramiento continuo, el establecimiento involucra la lógica del mejoramiento continuo: evalúa sus procesos y resultados y, en consecuencia, los ajusta y mejora.	18	21.62%	

A nivel departamental, de las 133 instituciones educativas que presentaron la autoevaluación institucional, el 75.15% (102 EE), se ubican en el nivel **de desarrollo dos Pertinencia**, lo que quiere decir que los establecimientos educativos cuentan con el Proyecto Educativo Institucional formulado de conformidad con las exigencias de ley, en su elaboración se tuvieron en cuenta las características del entorno y la diversidad de la población.

A nivel general, como grandes debilidades se presentan la falta de apropiación (direccionamiento estratégico, el currículo, modelo pedagógico, el manual de convivencia, gobierno escolar...), y consensos por parte de toda la comunidad educativa para llevar a la práctica el PEI como institución integrada e inclusiva.

Con respecto al proceso de Convivencia Escolar se observó una deficiencia a nivel general, desconocimiento del tema, de la ruta de atención integral y de los protocolos aplicables a las situaciones de tipo I, II y III; como también al funcionamiento de los Comités Municipales y Escolares. Adicionalmente, registran en algunos apartes de los informes, la necesidad urgente de la asignación de Docentes orientadores Escolares, especialmente en los EE con más de 800 estudiantes; toda vez que en planta solamente están viabilizados 16.

Se concluye que áreas de mayor debilidad se concentran en las áreas de Gestión Académica y Comunitaria, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 9. Distribución por áreas y categorías de los EE Oficiales.

Distribución por áreas y categorías de los EE oficiales

AREA	NIVEL	DATO
DIRECTIVA	Pertinencia	2.71
ADM	Pertinencia	2.76
ACAD	Pertinencia	2.61
COMUNITA	Pertinencia	2.58
Total EE valorados		133

Fuente: Informes Autoevaluaciones Institucionales

Se aprecia que un porcentaje moderado del 42.7% de los EE (90EE) se ubica en el nivel de desarrollo tres de “**Apropiación**”, las acciones realizadas por el establecimiento tienen un mayor grado de articulación y son conocidas por la comunidad educativa. Presentan como debilidad la no implementación de un sistema de seguimiento, evaluación que permita tomar las decisiones pertinentes y definir las acciones correctivas y de mejoramiento necesarias. Se destaca que un porcentaje ínfimo del 1.22% de los EE (2 IE) se ubican en el nivel desarrollo cuatro de “**mejoramiento continuo**”, el establecimiento involucra la lógica del mejoramiento continuo, evalúa sus procesos y resultados y, en consecuencia, los ajusta y mejora.”

Resultados por áreas de gestión a nivel municipal: de los 163 establecimientos educativos valorados, la categorización por áreas de gestión a nivel de los 27 municipios no certificados, se consolidan en el siguiente cuadro.

Tabla 10. Ubicación de los municipios no certificados por áreas de gestión.

Áreas de Gestión	Nivel de Desarrollo 1	Nivel de desarrollo 2	Nivel de desarrollo 3	Nivel de desarrollo 4
Directiva	0	29	6	0
Administrativa	0	27	8	0
Académica	1	28	6	0
Comunitaria	1	29	5	0

Fuente: Informes Autoevaluaciones Institucionales

La relación de los municipios y sus respectivas ponderaciones nos permiten evidenciar que municipios como Ayapel, La Apartada, Tierralta, Los Córdoba, Moñitos, San José de Uré y San Carlos, están presentando ponderaciones por debajo de 2.5, inclusive. Lo que implica el diseño e implementación de estrategias de acompañamiento y evaluación continuas para garantizar mejoras en las diferentes áreas de gestión.

- **DÍA E, día de la Excelencia Educativa**

El **Día E** fue creado con el ánimo de fortalecer la calidad de la educación. Cada colegio se comprometió con un conjunto de acciones concretas para mejorar el desempeño actual, el progreso en los últimos años, la eficiencia y el ambiente escolar. Es una estrategia para que los directivos, docentes y personal administrativo puedan reflexionar y analizar el desempeño educativo de su colegio, representado en el **Índice Sintético de Calidad Educativa - ISCE**, que es la herramienta que permite hacer el seguimiento del progreso de cada institución. A través de ella, los miembros de la comunidad educativa obtuvieron una manera objetiva de identificar cómo están y qué caminos pueden emprender para convertir a Colombia en el país más educado de Latinoamérica en el 2025. Para hacerlo, fue fundamental determinar las fortalezas con las que se cuentan y las áreas que hay por mejorar. **(Matemáticas y Lenguaje)** El Índice es una escala del 1 al 10, siendo 10 el valor más alto que se puede obtener y lograr concertar un plan de acción para su mejoramiento. Los directivos docentes y maestros adelantaron el taller del Día E buscando como producto final la definición de un "Acuerdo por la Excelencia" para cada Institución Educativa. Además, lograron incentivos salariales por cumplimiento de los acuerdos, para aumentar el Índice Sintético de cada Institución.

¿Qué es día E?

Desde el año 2015, cuando en Colombia planteamos la meta de ser la mejor educada, el Día E ha sido una oportunidad para que todo el equipo de cada colegio se concentre en saber cómo están sus procesos y resultados, y pueda acordar acciones conjuntas para alcanzar la Excelencia Educativa, con el apoyo de las Secretarías de Educación y el acompañamiento del Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Propósito del día E

La Jornada tiene como propósito principal realizar un espacio de reflexión nacional acerca de lo que se ha venido trabajando en los colegios, para establecer acciones conjuntas sobre tres elementos clave que aborda el Taller:

1. Reconocer metas y acciones que los colegios han planteado de cara a la excelencia desde el Índice Sintético de Calidad Educativa –ISCE- y el Mejoramiento Mínimo Anual –MMA-
2. Consolidar estrategias pedagógicas propias y las ofrecidas por el Ministerio de Educación Nacional como apoyo a los colegios en el reconocimiento de fortalezas y dificultades.
3. Identificar el Ambiente de aula como un elemento del componente de Ambiente escolar que puede ser parte fundamental del contexto de prácticas pedagógicas y aprendizajes de los estudiantes.

Protagonistas del día E

Los protagonistas del Día E son las maestras, maestros y rectores, quienes de manera conjunta reflexionan junto con su comunidad educativa, acerca de lo que requieren sus colegios para alcanzar la excelencia y, de esta manera, diseñar una estrategia que les permita hacer realidad esa gran meta que todos nos hemos planteado: Colombia la mejor educada.

Y por qué son ellos los protagonistas en este día?

Porque nuestros rectores son los Jefes de la delegación y líderes de la jornada, nuestros docentes conforman el equipo que establecen las acciones concretas y serán los técnicos que orientarán a nuestros estudiantes campeones y demás participantes de los equipos para logremos consolidar herramientas que evidencian perseverancia, trabajo en equipo, reconocimiento individual, compromiso y motivación, como valores para llevar al aula de clase o a nuestros espacios de trabajo.

Todos los colegios del país fueron llamados a reflexionar el 13 de abril de 2016. Para lograr un buen desempeño en la Jornada, cada colegio o delegación requiere de un equipo de trabajo con funciones específicas para garantizar el éxito del encuentro.

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPOS
Somos un equipo	Y... ¿Cómo iniciamos?	10 MIN
Preparatorias	1. Ceremonia de apertura	10 MIN
	2. Nuestros colores como equipo	20 MIN
Entrepistas (actividad motivacional) 5 minutos		
Formas de llegar a la meta	3. Un juego para armar	45 MIN
	4. Nuestra Ruta por la excelencia	45 MIN
Entrepistas (actividad motivacional) 5 minutos		
Por un mejor ambiente de aula	5. Mi aporte al ambiente de aula	45 MIN
	6. Ciudadanos campeones	45 MIN
Ceremonia de cierre	7. La antorcha de la excelencia	30 MIN

Somos un equipo

Momento 1. Preparatorias

- Actividad 1. Ceremonia de apertura.
- Actividad 2. Nuestros colores como equipo.

Momento 2. Formas de llegar a la meta

- Actividad 3. Un juego para armar
- Actividad 4. Nuestra ruta por la excelencia

Momento 3. Por un mejor ambiente de aula

- Actividad 5. Mi aporte al ambiente de aula
- Actividad 6. Ciudadanos campeones





Cierre

- Actividad 7. La antorcha de la Excelencia
- Ceremonia final

Anexos



Componentes ISCE

	Progreso	Tiene un máximo de 4 puntos y registra qué tanto ha mejorado nuestro colegio en relación con los resultados de las pruebas SABER del año anterior.
	Desempeño	También tiene un máximo de 4 puntos y nos permite ver cómo están los resultados de nuestro colegio en relación con los demás colegios del país en las pruebas SABER.
	Eficiencia	Nos permite conocer la cantidad de estudiantes que alcanzan los logros propuestos en cada grado escolar y así son promovidos al siguiente grado a través de los registros de SIMAT. Recuerda: tiene un puntaje máximo de 1 punto en la básica primaria y secundaria y de 2 puntos en media.
	Ambiente escolar	Nos permite conocer si tenemos que retroalimentar con más asertividad a nuestros estudiantes, y cuáles retos de disciplina o convivencia enfrentamos en el aula. Este componente se reporta únicamente para la básica primaria y secundaria con máximo de 1 punto en el ISCE, y se obtiene de la Encuesta de Factores Asociados del ICFES.

¿Qué es el Índice Sintético de la Calidad Educativa - ISCE?

Uno de los elementos que harán parte de este análisis es el **ISCE**, que sirve para tener una medida de la calidad de la educación en todos los colegios del país.



Tiene una escala de 1 a 10

¿Cómo se calcula?

	Progreso	Registra qué tanto ha mejorado nuestro colegio en relación con los resultados de las pruebas SABER del año anterior.
	Desempeño	Nos permite ver cómo están los resultados de nuestro colegio en relación con los demás colegios del país en las pruebas SABER.
	Eficiencia	Nos permite conocer la relación del total de estudiantes que es promovida al siguiente grado a través de los registros del SIMAT. Recuerda: tiene un puntaje máximo de 1 punto en la básica primaria y secundaria, y de 2 puntos en media.
	Ambiente escolar	Nos permite conocer si hay suficiente acompañamiento educativo, y cómo sienten los alumnos el ambiente en el aula. Este componente se reporta únicamente para la básica primaria y secundaria con máximo de 1 punto en el ISCE, y se obtiene de la Encuesta de Factores Asociados del ICFES.








El trabajo con el ISCE que se realizó durante el Día E logró que nuestros niños recibieran una mejor educación desde las aulas de clase.

A partir del Día E, todos tuvieron un rol fundamental y es importante trabajar en torno a los planes que se han propuesto. Más allá del Día E es vital que se recuerde la importancia de que los estudiantes cada vez aprenderán más y mejor y de concentrar todos los esfuerzos en mejorar las prácticas pedagógicas para conseguir la calidad educativa que todos nuestros estudiantes merecen. De manera que todos los días serán SIEMPRE E.

En el contexto de la práctica educativa y la formación de docente es de vital importancia tener presente el proceso de Evaluación Institucional, pues este permite: definir el afianzamiento en la adquisición de los conocimientos,

Verificar la consecución de logros, competencias y objetivo, identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo, estilos y aprendizaje. El seguimiento de esta labor, el mejoramiento del PEI y la detección de debilidades y fortalezas para luego optimizar los resultados. Por eso atendiendo a la Ley General de Educación 115/94 y el decreto 230/02 en artículo 4, en el cual se define la evaluación como un proceso continuo e integral desde esta perspectiva, las evaluaciones institucionales realizadas en el departamento de Córdoba en el año 2015 reflejaron entre sus potencialidades un talento humano especializado, en cuanto a las debilidades del accionar de las instituciones educativas, predominó las relacionadas con las actividades y procedimientos de la proyección comunitaria, gestión administrativa y financiera, en cuanto a la gestión académica existen algunas debilidades en lo referente al modelo pedagógico y la evaluación por competencias, entre otros.

1.4 EVALUACION DE DOCENTES: Con la descripción detallada y un análisis de resultados de la evaluación de carácter Diagnóstico formativa de los educadores de la Secretaría de educación de Córdoba nos permitió conocer la población de docentes y directivos docentes que participaron del proceso de evaluación e identificar ciertas relaciones entre algunas variables sociodemográficas y el puntaje ECDF. Así mismo, la identificación de docentes tomando como referencia su participación en las evaluaciones de competencias desde el año 2010 hasta el 2015, con el fin de determinar cuál es el grado de progreso en el escalafón y así identificar rezagos que pueda presentar la secretaría en este aspecto del desarrollo profesional; así como la comparación de variables de experiencia laboral, edad formación de los docentes participantes de la ECDF de la ETC, respecto del promedio nacional.

Evaluación de Desempeño

Con el propósito de identificar las potencialidades y necesidades del docente y establecer así, desde su puesto de trabajo, las estrategias de superación, evidenciar sus capacidades pedagógicas y didácticas, las cuales pueden ser aprovechadas en la proyección de los Planes de Mejoramiento de las instituciones educativas, en el año 2015 se realizó en el departamento de Córdoba la evaluación de desempeño de los docentes.

De los 3164 docentes y 210 directivos docentes evaluados, se identificaron las necesidades de formación más relevantes en cada uno de estos actores y están relacionadas con: construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, innovación y estrategias pedagógicas, formación en la práctica investigativa, interacción de la comunidad y el entorno, la comunicación institucional y uso de recursos.

Análisis de resultados de la evaluación de carácter diagnóstico formativo (ECDF).

Realizar una descripción detallada y un análisis de resultados de la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa de los educadores de la Secretaría de Educación de Córdoba, que les permite conocer la población de docentes y directivos docentes que participaron del proceso de evaluación e identificar ciertas relaciones entre algunas variables socio demográficas y el puntaje ECDF.

También se incluye una identificación de los docentes tomando como referencia su participación en las evaluaciones de competencias desde el 2010 hasta el 2015, con el fin de determinar cuál es el grado de progreso en el escalafón y así identificar rezagos que pueda presentar la Secretaría en este aspecto del desarrollo profesional; así como la comparación de variables de experiencia laboral, edad y formación profesional de los docentes participantes de la ECDF de la ETC, respecto del promedio nacional. De esta manera, se espera que la información de las evaluaciones que adelanta el Ministerio de Educación, sirvan para fortalecer el proceso de toma de decisiones que ayuden en el mejoramiento de la calidad educativa.

Muestra

A nivel nacional, se presentaron 36,166 docentes de aula, docentes orientadores, docentes tutores PTA, rectores, coordinadores, directivos sindicales y directivos rurales a la ECDF 2015, de los cuales 2,622 fueron inhabilitados por no haber cargado ningún instrumento de evaluación a la plataforma del ICFES en los tiempos establecidos. Esto quiere decir que en total fueron evaluados 33,544 educadores que se encontraban repartidos entre 92 entidades territoriales certificadas.

A nivel territorial, en la ETC de Córdoba se presentaron 1778 docentes de aula, docentes orientadores, docentes tutores PTA, rectores, coordinadores, directivos sindicales y directivos rurales a la ECDF 2015, de los cuales 24 fueron inhabilitados por no haber cargado ningún instrumento de evaluación a la plataforma del ICFES en los tiempos establecidos. Esto quiere decir que en total fueron evaluados 1754 educadores que se encuentran repartidos entre 297 instituciones educativas.

Información utilizada

Los docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación de Córdoba que participaron en la ECDF 2015, presentaron condiciones de experiencia laboral inferiores al promedio nacional. El 89.3% de estos hace parte del grado 2 del escalafón, aun cuando el 13.51% tiene un título de postgrado.

Características sociodemográficas de los educadores			
Categoría	Características de los educadores del Estatuto 1278 ²⁷	Características de los educadores que participaron en la ECDF 2015 ²⁸	Características de los educadores de Córdoba que participaron en la ECDF ²⁹
• Género	• El 64% son mujeres	• El 62% son mujeres	• El 59.81% son mujeres
• Edad promedio	• La edad promedio es de 40 años.	• La edad promedio es de 42 años	• La edad promedio es de 43 años.
• Experiencia promedio	• En promedio, la experiencia es de 5.5 años.	• En promedio, la experiencia es de 8.4 años.	• En promedio, la experiencia es de 8.5 años.
• Escalafón docente	• El 12% hace parte del grado 1 del escalafón docente.	• El 13% hace parte del grado 1 del escalafón docente.	• El 10.26% hace parte del grado 1 del escalafón docente.
	• El 84% hace parte del grado 2 del escalafón docente.	• El 85% hace parte del grado 2 del escalafón docente.	• El 89.34% hace parte del grado 2 del escalafón docente.
	• El 4% hace parte del grado 3 del escalafón docente.	• El 2% hace parte del grado 3 del escalafón docente.	• El 0.34% hace parte del grado 3 del escalafón docente.
• Formación	• El 0.03% tienen título de bachiller pedagógico.	• El 0.01% tienen título de bachiller pedagógico.	• El 0% tienen título de bachiller pedagógico.
	• El 11.73% tienen título de normalista superior.	• El 12.52% tienen título de normalista superior.	• El 10.21% tienen título de normalista superior.
	• El 0.21% tienen título de bachiller en otra área.	• El 0.04% tienen título de bachiller en otra área.	• El 0.06% tienen título de bachiller en otra área.
	• El 14.40% tienen título de postgrado en educación.	• El 19.63% tienen título de postgrado en educación.	• El 9.58% tienen título de postgrado en educación.
	• El 10.52% tienen título de postgrado en otras áreas.	• El 15.63% tienen título de postgrado en otras áreas.	• El 3.93% tienen título de postgrado en otras áreas.
	• El 11.02% tienen título profesional en otras áreas.	• El 6.84% tienen título profesional en otras áreas.	• El 5.36% tienen título profesional en otras áreas.

De los 5132 educadores que tiene la Secretaría de Educación de Córdoba del escalafón 1278, el 41% nunca ha presentado una evaluación de ascenso o reubicación desde el 2010 al 2015. Lo anterior permite reflexionar sobre las razones del por qué no se han presentado a los procesos de evaluación para ascender o reubicarse en el escalafón docente, aun cuando este proceso es parte del desarrollo profesional del educador. Es un reto de la Secretaría revisar si la no participación obedece a un problema de requisitos o falta de interés en participar u otro que aún no ha sido identificado. Ahora bien, revisando las cifras de los educadores que no han aprobado la evaluación de ascenso o reubicación, se tiene que aproximadamente 3016 docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación de Córdoba han presentado al menos una evaluación entre los años 2010 y 2014. De este número se encontró que 221 educadores nunca han aprobado una evaluación de ascenso o reubicación, de los cuales: 21 no se presentaron a la ECDF 2015 y 66 que se inscribieron a la ECDF 2015, no aprobaron. En este caso, requiere de una especial atención aquellos docentes y directivos docentes que llevan 6 años sin superar la evaluación de ascenso o reubicación, a pesar de las convocatorias masivas que hace el Ministerio de Educación Nacional para que se presenten los docentes que cumplan los requisitos fijados en los decretos reglamentarios del proceso.

Aprobación de la ECDF

Las evaluaciones de competencias de los años 2010 a 2014 fueron diseñadas por la Universidad Nacional con el objetivo de evaluar tres tipos de competencias: comportamentales, pedagógicas y disciplinarias, las cuales tenían diferentes pesos, según el cargo y el tipo de movimiento en el escalafón que deseara realizar el docente.

Desde el año 2010 al 2014, en promedio, el 21.12% de los docentes y directivos docentes a nivel nacional lograron superar la evaluación de competencias.

Desde el año 2010 al 2014, en promedio, el 25.2% de los docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación de Córdoba lograron superar la evaluación de competencias.

En promedio, el 1.08% de los participantes que han tomado la evaluación de ascenso o reubicación salarial desde el 2010 al 2015 son de la Secretaría de Educación de Córdoba.

Los docentes y directivos docentes de la ETC de Córdoba que superaron la evaluación han obtenido resultados en las evaluaciones de competencias de los años 2010 al 2014 superior al promedio nacional.

Educadores inscritos a la evaluación de competencias por año						
Año	Total Nacional	Aprobados Nacional	No Aprobados Nacional	Total Córdoba	Aprobados Córdoba	No Aprobados Córdoba
2010	33,467	8,741	24,726	325	81	244
2011	46,704	8,699	38,005	394	94	300
2012	53,969	10,369	43,600	681	141	540
2013	68,052	13,631	54,421	727	194	533
2014	73,195	16,045	57,150	2715	386	2329
2015	33,544	23,703	9,841	348	261	87

En el año 2015, se propuso una nueva metodología de evaluación para el ascenso y la reubicación de los docentes que incorporara un nuevo enfoque para valorar la práctica educativa. Tales cambios, respecto a años anteriores, permiten, por un lado, destacar características de la práctica pedagógica y, por otro, generar reflexión y planeación, al igual que visibilizar la praxis y comprender el ambiente en el aula. La evaluación de carácter diagnóstico formativa, en términos generales, es un proceso de reflexión e indagación, orientado a identificar en su conjunto las condiciones, los aciertos y las necesidades en que se realiza el trabajo de los docentes, directivos docentes, directivos sindicales, docentes tutores PTA y orientadores, con el objeto de incidir positivamente en la transformación de su práctica educativa pedagógica, directiva y/o sindical, su mejoramiento continuo, sus condiciones y favorecer los avances en los procesos pedagógicos y educativos en la escuela.

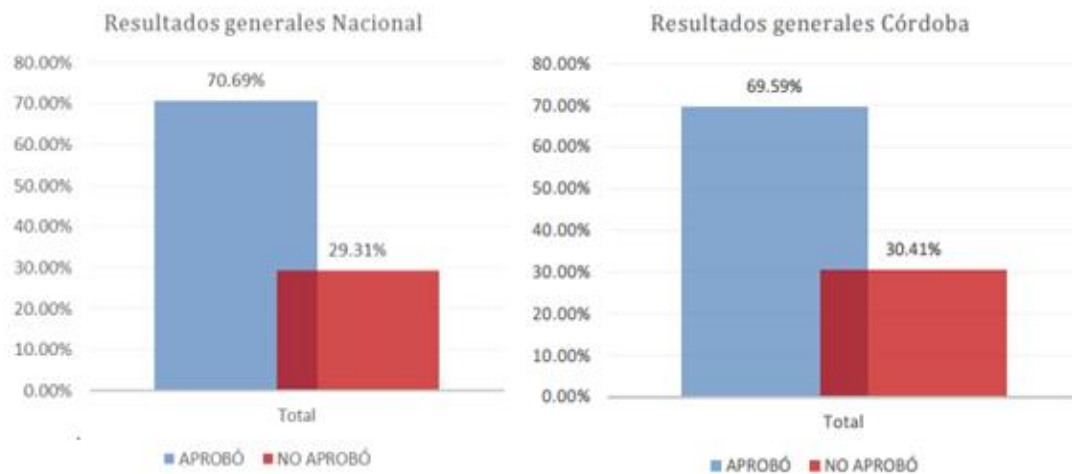
Así las cosas, este nuevo enfoque de la evaluación de carácter diagnóstico formativa, introdujo los siguientes cuatro instrumentos de evaluación, cuyas rúbricas de evaluación fueron construidas conjuntamente entre el ICFES, el MEN y FECODE: (i) video de la práctica de aula y evidencias de planeación y evaluación; (ii) autoevaluación; (iii) encuestas a estudiantes, padres de familia, docentes y directivos docentes (según el cargo evaluado) y (iv) promedio aritmético de las dos últimas evaluaciones de desempeño. El video de la práctica de aula es el instrumento que mayor peso tiene dentro del total de la evaluación, con un 80% y el 20% restante se distribuyó entre los demás instrumentos, dependiendo del tipo de cargo a evaluar, así:

Porcentajes de los instrumentos de evaluación				
Tipo de cargo	Video	Autoevaluación	Encuesta	Eval. Desempeño
Directivo docente	80%	10%	5% (Estudiantes, docentes, padres de familia)	5%
Docente de aula (Preescolar a 3°)	80%	12.5%	No Aplica	7.5%
Docente de aula (4° a Media)	80%	10%	5% (Estudiantes)	5%
Docente orientador	80%	10%	5% (Estudiantes – docentes)	5%
Tutor de PTA	80%	10%	5% (directivo docente, docente)	5%
Directivo sindical	80%	10%	10% (director sindicato, docentes)	NA

Al finalizar la evaluación, cada docente cuenta con un reporte diagnóstico de su práctica educativa en el cual se le señala su nivel de desempeño en cada uno de los aspectos evaluados. Esta es una herramienta muy valiosa, por cuanto le sirve al docente para su propia formación y, además, le permite al Ministerio de Educación diseñar cursos de formación específicos que los docentes deben tomar para mejorar su práctica docente. Solamente los docentes que culminaron la evaluación y no la superaron podrán tomar esos cursos.

- De los 1754 educadores de la ETC de Córdoba, 12 tienen un puntaje de cero en el video; instrumento de mayor peso en la ECDF 2015, mientras que a nivel nacional tal número es de 782. Las razones por las cuales no presentó el video el educador deben ser analizadas caso a caso, ya que el Ministerio de Educación desconoce los motivos intrínsecos por los cuales se presentaron esos casos.

- Sin contar los videos con puntaje en cero, a nivel nacional el resultado mínimo fue de 47.24, mientras que el mismo fue de 59.77 para la ETC de Córdoba.

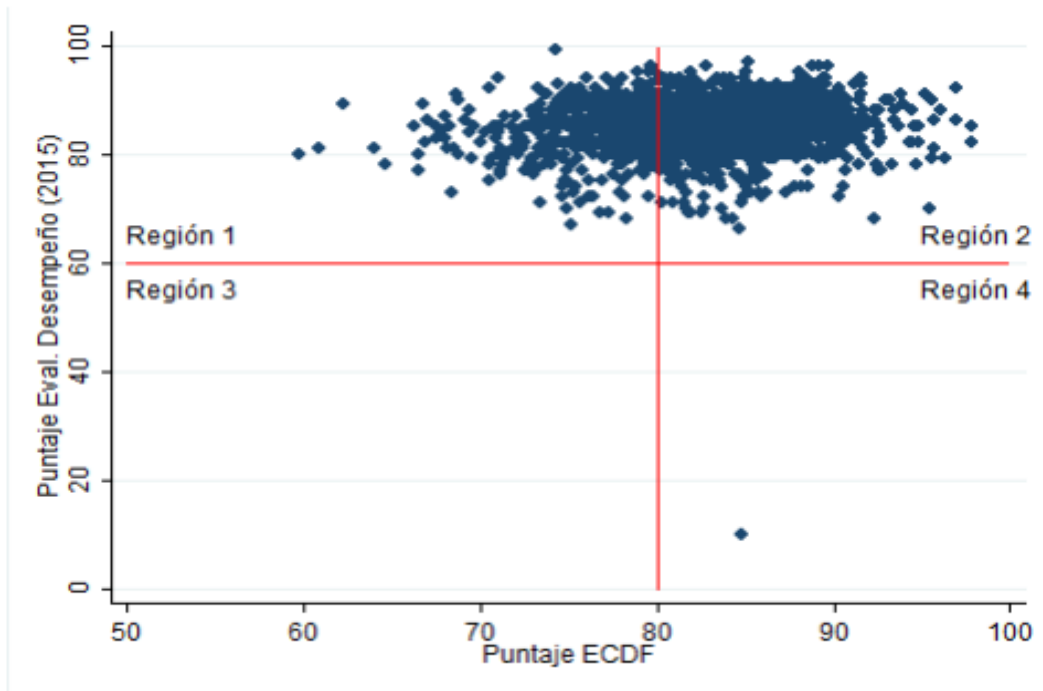


Relación entre evaluación de desempeño y ECDF.

La evaluación anual de desempeño laboral es un instrumento diseñado para obtener información acerca de las fortalezas y oportunidades de mejora en el ejercicio de los docentes y directivos docentes oficiales regulados por el Decreto Ley No. 1278 de 2002. Su propósito es exclusivamente formativo, ya que de sus resultados se pueden derivar actividades y programas de mejoramiento dirigidos a los educadores, siempre y cuando, ésta se realice siguiendo los parámetros y criterios establecidos para tal fin.

La metodología de evaluación se encuentra descrita en la Guía No. 31 del Ministerio de Educación, en donde se explica, entre otras cosas, que la misma se diseñó desde un enfoque de competencias que permite cuantificar el desempeño laboral de un docente o directivo docente en función de un conjunto de competencias que se relacionan con sus responsabilidades profesionales. Lo anterior, grosso modo, quiere decir que los educadores que superan la evaluación de desempeño por varios años consecutivos es porque están cumpliendo con su labor profesional y han logrado desarrollar sus competencias en beneficio de la calidad educativa de los niños, niñas y jóvenes del país.

512 educadores de la Secretaría de Educación de Córdoba tuvieron un desempeño sobresaliente en el año 2015, aun así, no lograron superar la ECDF.



La ECDF, por su lado, es una evaluación para valorar la práctica educativa de los educadores que desean ascender o reubicarse salarialmente, que a su vez genera un diagnóstico de la práctica educativa individual que le sirve al educador para identificar procesos de formación. En sí, la ECDF recoge el quehacer pedagógico de los educadores y lo evalúa mediante distintos instrumentos (video, autoevaluación, encuestas a diferentes actores de la comunidad educativa y las dos últimas evaluaciones de desempeño), lo cual permite valorar la práctica educativa y pedagógica como proceso, el rol del maestro en el aula, su ejercicio profesional, el proceso de enseñanza-aprendizaje y su rol en la comunidad educativa y en la sociedad. Todas estas valoraciones, metodológicamente, son tenidas en cuenta dentro de la evaluación de desempeño, lo cual quiere decir que todo docente y directivo docente que haya logrado un puntaje sobresaliente en la misma debe estar en condiciones para aprobar la ECDF; sin embargo, como se puede ver en la gráfica 136, alrededor de 512 educadores con altos puntajes en la evaluación de desempeño no superaron la ECDF e, incluso, obtuvieron puntajes bajos en esta (región 1). Los educadores de la región 2, por su parte, presentan resultados satisfactorios tanto en la evaluación de desempeño como en la ECDF. La región 3, representa aquellos educadores que no superaron ni la evaluación de desempeño y la ECDF, no obstante, Córdoba, no presentó educadores en esta zona. Finalmente, la región 4 está compuesta por aquellos educadores que superaron la ECDF, pero no la evaluación de desempeño, dando a entender que existen diferencias entre las dos maneras de valorar las competencias de los docentes y directivos docentes, para el caso de Córdoba está representado por 1 docente. Con respecto a la región 1, los resultados son relevantes, ya que invitan a reflexionar sobre la efectividad y uso de la evaluación de desempeño; así como de su objetividad a la hora de valorar la práctica docente. Es fundamental que desde la Secretaría se promuevan procesos de formación para los directivos docentes y docentes sobre la Guía 31 “Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral”, con el fin de que este instrumento de evaluación sirva como una herramienta efectiva para mejorar la práctica docente.

Resultados por tipo de cargo

Durante el proceso de inscripción a la ECDF 2015, los educadores participantes debían identificar, entre otras cosas, el cargo que ocupaban al momento de inscripción, lo que permitió identificar si estos eran coordinadores, directivos rurales, directivos sindicales, docentes de aula, docentes orientadores, docentes tutores PTA o rectores, los cuales fueron validados y corregidos tras el cruce con la base de datos que contiene la información de los educadores del país (Anexo 3A). Tras el respectivo proceso de validación se encontró que los docentes de aula tienen la mayor participación dentro de la ECDF (94%), tanto a nivel nacional como en la ETC de Córdoba.

El 92.4% de los educadores de la Secretaría de Educación de Córdoba son docentes de aula, de los cuales aprobaron el 67.8%, dos puntos porcentuales por encima del promedio nacional.

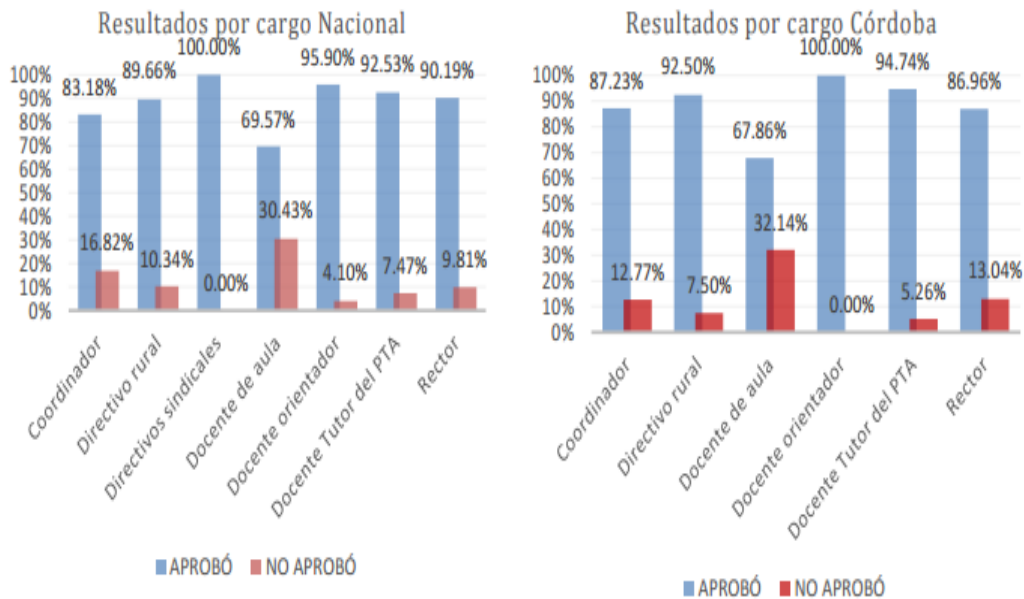
De los 1754 participantes en la ECDF 2015 se encontró que 10 docentes de aula, 1 docente tutor de PTA y 1 coordinador no presentaron el video.

De los 1742 participantes que si entregaron el video se encontró que el puntaje mínimo y máximo de los docentes de aula fue de 59.7 y 95.2 respectivamente. El cargo de docente tutor de PTA, por su lado, presenta los mejores resultados con un puntaje mínimo igual a 86.2 y máximo de 96.

Los docentes orientadores tuvieron el mejor resultado promedio (90.5), seguido por los docentes tutores de PTA (90.2) y los directivos rurales (89.6).

Puntaje promedio, mínimo y máximo de los educadores de Córdoba en la ECDF por cargo				
Cargo	Número de educadores	Puntaje promedio	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Coordinador	46	85.112	73.14	95.66
Directivo Sindical				
Directivo Rural	40	89.60525	73.08	97.83
Docente tutor PTA	18	90.23389	86.24	96.04
Docente de aula	1609	81.872	59.77	95.2
Docente orientador	6	90.54833	82.83	96.98
Rector	23	89.01	78.15	95.79

Resultados por tipo de cargo



En general, es posible concluir que los docentes orientadores de la ETC de Córdoba tienen los mejores resultados en la ECDF, ya que tienen el mejor promedio y, de igual forma, uno de los directivos rurales logró obtener el puntaje más alto en el video.

1.5 PLANES DE MEJORAMIENTO: se conciben los Planes de Mejoramiento institucionales desde la formación docente como la herramienta que posibilita generar y consolidar acuerdos internos, conciliar intereses, esfuerzos y recursos acordes con la visión institucional, reconocer la propia realidad, a la identificación y organización de las necesidades según un orden de prioridades, a la toma de decisiones, a la organización institucional y al mejoramiento de los resultados de la acción educativa, igualmente representa una oportunidad para dialogar con distintos niveles del sistema educativo (las Secretarías de Educación, el Ministerio, las entidades que puedan acompañar procesos de mejoramiento) y con otras organizaciones que se relacionan habitualmente con el establecimiento.

De acuerdo con lo expuesto, la identificación de necesidades y prioridades de los planes de mejoramiento presentados por 256 EE, en un 100% reflejan necesidades de formación docente en todas las áreas disciplinares y transversales, programas de formación pedagógica de los no licenciados, directivos docentes en mejoramiento de la gestión directiva y legislación escolar, diseño y gestión de proyectos, formación en competencias labores y ciudadanas, convivencia escolar, tic, entre otras.

1.6 PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO –PAM.

El Plan de Apoyo al Mejoramiento –PAM-, es una herramienta que facilita a la secretaría de educación, planear, sistematizar, hacer seguimiento y evaluar, las acciones explícitas de mejoramiento a la calidad de la educación en los establecimientos educativos, indicando su objetivo, alcance, explicación detallada de cada una de las actividades que lo conforman, las áreas involucradas en el mismo, los entes externos con los cuales tiene relación en caso de aplicar, los registros que proporcionan evidencia de las actividades desempeñadas y los documentos de origen externo que pueden afectar o rigen dicho subproceso.

El PAM - Plan de Apoyo al Mejoramiento incluye los tres componentes estratégicos:

- 1) Acompañamiento a los Establecimientos Educativos en la gestión escolar,
- 2) Formación de docentes y directivos docentes,
- 3) Uso y apropiación de medios y tecnologías de la información y la comunicación.

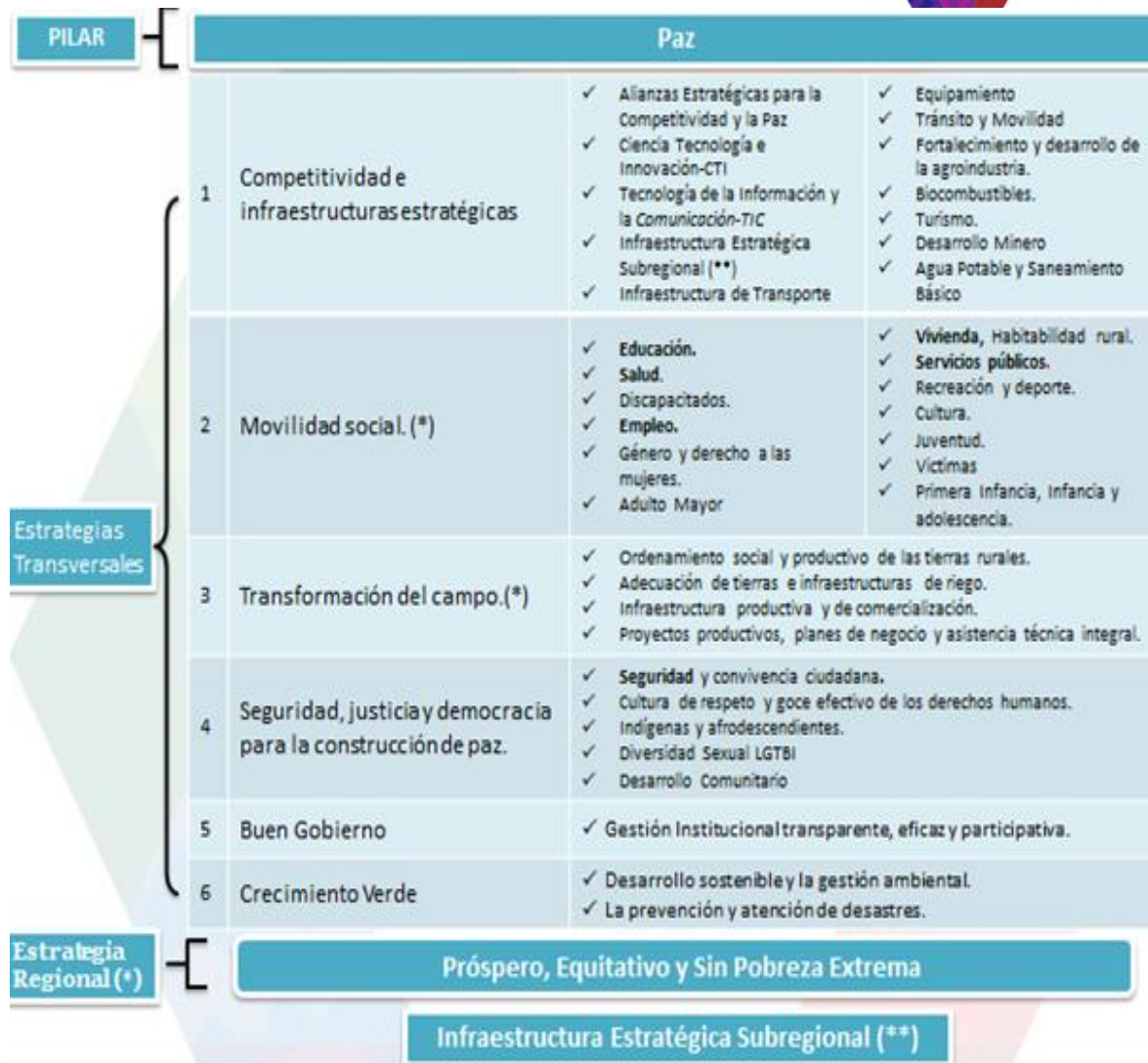
La Secretaría de Educación Departamental considera que el Plan de Apoyo al Mejoramiento, debe estar en coherencia con los programas y proyectos del Plan Sectorial Educativo, incorporados en el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 “Unidos por Córdoba”. Además, que las estrategias que se desarrollarán deben estar enmarcadas en los lineamientos de política establecidos por el gobierno nacional en su propósito de convertir a Colombia en la más educada en el año 2025.

En este orden de ideas, la Secretaria de Educación Departamental a través de los miembros del Comité Directivo de la SE, y teniendo en cuenta los recursos disponibles, aprobará el PAM, pero como quiera que el sistema de información SIGCE no se encuentra habilitado para la ETC CORDOBA, se utilizará un sistema que adopte el área de calidad educativa.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente citado, a partir del análisis de los resultados de la caracterización y perfil del sector educativo, citamos a continuación algunos datos, como base para la elaboración del documento en mención.

El Plan de Desarrollo 2016-2019 “Unidos por Córdoba”, aprobado mediante Ordenanza 10 de 22 de junio de 2016, fue el resultado de un proceso participativo que permitió evidenciar las demandas de la población en los distintos sectores de la población rural y urbana.

Ante tal situación, la actual administración ha concebido atender de manera eficaz las necesidades más sentidas de los cordobeses, formulando un plan de desarrollo que concibe la paz como eje fundamental, a partir de la articulación de los pilares y líneas estratégicas trazadas por el Gobierno Nacional en su Plan de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, Paz, Equidad y Educación; además cuenta con unos mecanismos incluyentes, denominados estrategias transversales y regionales , que se muestran en el siguiente esquema:



Teniendo en cuenta lo anterior, se propuso el siguiente PAM para el cuatrienio 2016 – 2019.

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
USO Y DESARROLLO DE CONTENIDOS COAPOYO MTIC	Urbana y Rural	Asequibilidad o Disponibilidad para la Educación de los Cordobeses	Dotación Escolar	Dotación de cuarenta mil (40.000) herramientas tecnológicas para EE	Implementar estrategias para asegurar la utilización eficaz de las herramientas tecnológicas disponibles mejorar el uso de las tecnologías de la información	5.000	15.000	15.000	5.000	# de herramientas tecnológicas entregadas/ # de herramientas programadas	* Diagnóstico de necesidades de herramientas tecnológicas * Suscripción de convenios con ONGS, Empresas públicas y privadas para dotación de herramientas y equipos. * Compra y dotación a los EE de las herramientas tecnológicas.	\$ 300.000.000	Febrero	Noviembre	
USO Y DESARROLLO DE CONTENIDOS COAPOYO MTIC			Desarrollo de capacidades con tecnologías en las aulas	Capacitación a dos mil ochocientos (2.800) docentes en tecnologías de la información	700	700	700	700	# Docentes capacitados en tecnologías de la información/ # docentes para capacitar	* Suscripción de convenios con ONGS, Empresas públicas y/o privadas para capacitación a docentes en temas de TICs. * Suscripción de Contratos de prestación de servicios para capacitación en TICs.	0	Febrero	Noviembre		
ACOMPANAMIENTO			Acceso a la Educación con responsabilidad	Educación Inicial	Realización de doscientas (200) actividades de difusión y acompañamiento de los referentes técnicos de la educación inicial y los estándares de calidad del MEN en los CDI de los municipios y sus operadores	Establecer estrategias de acceso para aumentar el número de niños y niñas de primera infancia en los EE	50	50	50	50	# de actividades de difusión y acompañamiento realizadas/# de actividades programadas	* Visitas y asistencias Técnicas de difusión y acompañamiento a los CDI * Entrega de la caja de Materiales de Referente Técnicos.	0	Febrero	Noviembre

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
				Realización de cuatro (4) actividades de formación y cualificación del talento humano y de actores del proceso de educación inicial		1	1	1	1	# de actividades de formación realizadas/# de actividades programadas	* Suscripción de convenios o contratos de prestación de servicios para capacitación y formación de docentes en la educación inicial.	\$ 100.000.000	Febrero	Noviembre	
				Realización de ocho (8) actividades para implementar la política pública departamental de primera infancia		2	2	2	2	# de actividades de implementación de la política pública realizadas/# de actividades programadas	* Organización de actividades a través de la MIAFF de educación inicial * Suscripción de contratos o convenios para realizar acciones de implementación de la política de Primera Infancia	0	Febrero	Noviembre	
ACOMPANAMIENTO	Urbana y Rural	Educación con aceptabilidad y de calidad para los cordobeses	ISCE	4.68 Primaria	Desarrollar estrategias para superar las MMA por el MEN, y por consiguiente mejorar las competencias de los docentes y estudiantes e incrementar el ISCE y los promedios pruebas Saber en los EE	4,26	4,43	4,66	4,9	% MMA alcanzada en primaria	* Acompañamiento y asistencia técnica in situ.*Fortalecimiento de competencias para docentes * Jornadas de divulgación análisis y resultados	0	Febrero	Junio	
				4.79 Secundaria		4,2	4,42	4,73	5,04	% MMA alcanzada en secundaria		0	Febrero	Junio	
													0	Febrero	Junio
													0	Febrero	Junio

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
				Cuatrenio 2016 - 2019		2016	2017	2018	2019						
				533 Media		4,57	4,69	4,85	5,01	% MMA alcanzada en media			o	Febrero	Junio
												o	Febrero	Junio	
ACOMPANIAMIENTO	Urbana y Rural		Pruebas SABER -categorización EE	Desarrollar un programa de acompañamiento institucional en el desarrollo y evaluación de competencias básicas y específicas según las áreas del núcleo común en 30 Instituciones Educativas oficiales seleccionadas del DEPARTAMENTO DE CORDOBA, que propende por el mejoramiento de la calidad educativa.		30	30	30	30	# de EE fortalecidos para PRUEBAS SABER y para incrementar el nivel de categorización para 30 EE	* Contrato de prestación de servicios con empresa idónea en el tema. * Acompañamiento y asistencia técnica en situ. *Fortalecimiento de competencias para docentes	Olfá Geovo	o	Febrero	Agosto

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
				Cuatricenio 2016 - 2019		2016	2017	2018	2019						
	Urbana y Rural		Pruebas SUPERATE CON EL SABER 2.0, para los estudiantes de los grados 3, 5, 7, 9 y 11	100.000 niños de EE de los 27 municipios no certificados de los grados 3-5-7-9 y 11 participando en las pruebas SUPERATE CON EL SABER 2.0, en todas las fases	Lograr que los EE participen en PRUEBAS como SUPERATE CON EL SABER, herramienta para que los docentes orienten su actuar y así obtener mayores avances en la calidad de la educación.	20.000	25.000	30.000	35.000	# de niños participando en las Pruebas SUPERATE/# de niños esperados	* Divulgación* Acompañamiento - Asistencia Técnica	Jorge Burgos	0	Febrero	Noviembre
	Urbana y Rural		Pruebas APRENDAMOS, para los estudiantes de 2 y 4 de los EE focalizados con PTA y Jornada Única	50.000 niños de EE de los 27 municipios no certificados de los grados 2 y 4 participando en las pruebas APRENDAMOS	Lograr que los EE participen en PRUEBAS como SUPERATE CON EL SABER, herramienta para que los docentes orienten su actuar y así obtener mayores avances en la calidad de la educación.	0	20.000	20.000	10.000	# de niños participando en las Pruebas APRENDAMOS /# de niños esperados	* Divulgación* Acompañamiento - Asistencia Técnica		0	Febrero	Noviembre
	Urbana y Rural		Apoyo a la Gestión de PEI	Revisión, retroalimentación y re-significación de 200 PEI	Revisar y retroalimentar el PEI de EE oficiales, para que contengan lo mínimo establecido.	50	50	100	100	# De PEI revisados y retroalimentados /# de PEI presupuestados.	* Solicitar los PEI * Distribuir entre los miembros del equipo los PEI. * Diligenciar el formato establecido y entregarlo al Directivo docente, como retroalimentación.	Equipo Calidad	0	Enero	Junio

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
	Urbana y Rural		Proyectos Pedagógicos Transversales	Realización de doce (12) proyectos pedagógicos transversales de educación para la sexualidad, educación para el ejercicio de los derechos humanos, construcción de ciudadanía, estilos de vida saludables, catedra de la paz, etc.	Incorporar en el proceso de formación integral de los estudiantes, temas fundamentales en el desarrollo del ser humano.	3	3	3	3	# proyectos transversales realizados/# de proyectos programados	* Contrato de prestación de servicios con empresa idónea en el tema. * Acompañamiento y asistencia técnica en situ. * Convenios MEN-ONG-otras empresas publicas o privadas.	Aracellys Negrete	\$250.000.000 (2016) \$300.000.000 (2017)	Marzo	Noviembre
	Urbana y Rural		Excelencia docente, programa de becas y apoyo a la investigación	Asignación de 277 becas docentes beneficiarios	Otorgar créditos - becas condonables en un 100% para fortalecer académicamente a los EE y cualificar a los docentes.	70	70	70	69	Becas asignadas/ Becas programadas	* Destinación de recursos propios de suscribir convenios con el ICETEX * Divulgación de convocatoria * Diligenciamiento de convenios o contratos con Universidades	Olfa Geovo	1.000.000.000	Marzo	Noviembre
ACOMPANAMIENTO	Urbana y Rural		Excelencia docente "Todos A Aprender"	Dotación a Docentes y Estudiantes de los 26 EE Pioneros	Mejorar los aprendizajes de los estudiantes, por medio de la mejora en las prácticas de aula.	26	26	26	26	# de EE con docentes y estudiantes dotados/ # EE (26) focalizados	* Compra a través de Colombia Compra Eficiente para dotar a las 26 EE pioneras	Aracellys Negrete	655.268.270	Enero	Marzo
FORMACION DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES	Urbana y Rural		Plan Territorial de Formación Docente	Un (1) Plan de Formación Docente	Ofrecer de manera planificada a programas y proyectos orientados a la formación de docentes	0,25	0,25	0,25	0,25	% de avance	* Elaboración y aplicación de instrumentos de recolección de información * Aplicativo a través de la web - encuesta para recolección de información.* Reuniones del Comité de capacitación y de formación.	Yasmina Hoyos	0	Marzo	Noviembre

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019																
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION		
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación	
FORMACION DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES	Urbana y Rural		Córdoba Bilingüe	Cuatrienio 2016 - 2019		2016	2017	2018	2019							
				Ciento veinte (120) docentes diagnosticados		30	30	30	30	# de docentes diagnosticados/# docentes focalizados			Los aportados en el Convenio con la CUN	Enero	Marzo	
				Cien (100) EE dotados con material didáctico para lengua extranjera	Fortalecer el aprendizaje del inglés en la educación básica y media, para lograr que los estudiantes adquieran un mayor dominio del inglés		25	25	25	25	# de EE dotados/# docentes programados	* Elaboración de un diagnóstico de los docentes bilingües * Convocatoria y selección de docentes para inmersión. * Contrato o convenio con universidades de la región para capacitación a docentes en inglés	Los aportados por el MEN	Enero	Junio	
				Diez (10) docentes beneficiados con cofinanciación de inmersión y pasantías en inglés		2	3	3	2	# de docentes beneficiados con inmersión o pasantías/# docentes focalizados		0	Enero	Noviembre		
				Trescientos (300) docentes capacitados para enseñar inglés		20	100	100	80	# de docentes capacitados/# docentes focalizados		3.000.000	Enero	Noviembre		

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
ACOMPANAMIENTO	Urbana y Rural			Cuatro (4) convenios para la articulación Educación Media, con IES, EPTDH y/o SENA	Implementar acciones para aumentar la cobertura y la calidad educativa y fomentar el desarrollo de competencias básicas de los adolescentes de educación media, al acceso y permanencia a la educación media y al tránsito a la educación superior y disminución de las tasas de dirección.	1	1	1	1	# de convenios suscritos /# de convenios programados	* Suscripción de convenios MEN/SED/ONG/EMPRESAS PUBLICAS O PRIVADAS para implementación de estrategias como OSO, Trayectorias Educativas, Ferias Universitarias. * Asistencia Técnica a los EE implementar la Educación Media	Betsy Brango	0	Enero	Noviembre
				Cuatro (4) estrategias para el fortalecimiento de la Educación Media		1	1	1	1	# de estrategias implementadas /# de estrategias programadas			0	Enero	Noviembre
				Sesenta (60) de la ETC, reorganizados para la implementación de la educación media		15	15	15	15	# de EE reorganizados con media /# de EE programados			0	Enero	Noviembre
ACOMPANAMIENTO	Urbana y Rural			Incentivos y apoyo para la educación universitaria, técnica y tecnológica	Otorgar estímulos a docentes, estudiantes y administrativos por aumento en el ISCE y mejoramiento en la gestión educativa	202	202	202	202	# de estudiantes con incentivos o reconocimientos /# de EE programados	* Organización de eventos de reconocimiento a los mejores estudiantes SER PILOS, ANDRES BELLO. * Exaltación a los diez (10) mejores EE con ISCE, SER PILOS PAGA y entrega de obsequios.	Olfa Geovo	0	Enero	Noviembre

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
				Cuatricenio 2016 - 2019	territorial										
				Veinte (20) reconocimientos e incentivos a docentes y directivos docentes por mejoramiento de la calidad educativa		5	5	5	5	# de docentes con incentivos o reconocimientos /# de reconocimientos programados	* Diligenciar con los niveles directivos la apropiación y destinación de los recursos para el otorgamiento de becas a los estudiantes a través del "Fondo Prosperar"		0	Enero	Noviembre
				Cincuenta y un (51) créditos condonables a estudiantes, a través del ICETEX - Fondo Prosperar		10	15	15	10	# de estudiantes con becas otorgadas /# de estudiantes programados		5-393.008.546	Agosto	Diciembre	
ACOMPANAMIENTO	Urbana y Rural		Plan Nacional de Lectura y Escritura (PNLE)	Ochenta (80) bibliotecas escolares fortalecidas y apoyadas	Fomentar el desarrollo de competencias en lenguaje y mejorar habilidades en	20	20	20	20	# de bibliotecas fortalecidas /# de bibliotecas focalizadas	* Suscripción de contrato para compra y entrega de dotación a las bibliotecas focalizadas.	Luisa Morales	0	Marzo	Noviembre

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
				Cuatricenio 2016 - 2019	lectura y escritura de los estudiantes de educación preescolar, básica y media	1	1	1	1	# de actividades realizadas para promover la lectura /# de actividades programadas	* Planeación e implementación de actividades que promuevan la lectura. * Divulgación de la estrategia "Leer es mi cuento"	0	Marzo	Noviembre	
FORMACION DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES	Urbana y Rural		Etnoeducación	Cien (100) docentes y directivos de las comunidades étnicas formados y cualificados	Desarrollar acciones de formación y capacitación de docentes de las comunidades étnicas de la ETC	25	25	25	25	# de docentes etnos cualificados/# de docentes programados	* Realizar diagnóstico con las comunidades étnicas, para identificar las necesidades de cualificación. * Asistencia técnica en coordinación con el MEN u otras entidades en las comunidades étnicas. * Suscribir contratos con universidades de la región con experiencia para la cualificación de los docentes etnos.	Recursos del Convenio con la CUN	Marzo	Noviembre	

PLAN APOYO AL MEJORAMIENTO 2016 – 2019															
Componentes	Ubicación Geográfica	Programa Plan de Desarrollo	Subprograma	Proyectos	Objetivos estratégicos	Metas				Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	EJECUCION	
						2016	2017	2018	2019					Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
ACOMPANAMIENTO	Urbana y Rural			Cuatrinio 2016 - 2019											
				Trescientos sesenta y siete (367) manuales de convivencia revisados de EE oficiales	Revisar los Manuales de Convivencia, de manera que cumplan con lo establecido en las normas.	100	100	100	67	# de manuales revisados / # de manuales programados para revisar	* Contrato de prestación de servicios con empresa idónea en el tema. * Acompañamiento y asistencia técnica en situ. * Convenios MEN-ONG-otras empresas públicas o privadas, para fortalecer el tema de convivencia escolar.	Yasmina Hoyos	0	Marzo	Noviembre

PROGRAMA TODOS A APRENDER –PTA-

Es un programa de Transformación de la Calidad Educativa, cuyo propósito es mejorar los aprendizajes de los estudiantes de básica primaria (de transición a quinto) en lenguaje y matemáticas del país, de establecimientos educativos que muestran desempeño bajo o deficiente.

En el siguiente cuadro se presenta un resumen del Programa en la ETC Córdoba, en los años 2014 y 2015.

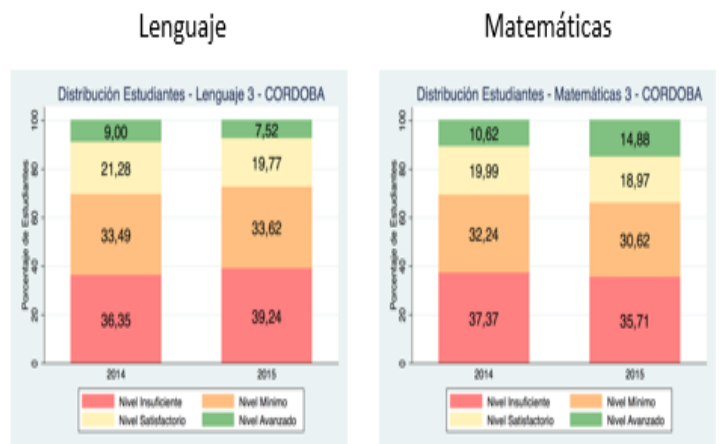
COBERTURA

Establecimientos Focalizados	325
Ruta PTA 2.0	299
Ruta Pioneros	26
Ruta JU	0
Sedes Acompañadas	839
Rurales	85%
Urbanas	15%
Docentes Acompañados	4.720
Estudiantes Acompañados	117.502
Tutores Activos	260
EE sin tutor asignado	20
Formadores	6
Material Entregado	540.843
Lenguaje 2016	198.878
Matemáticas 2016	207.198
Matemáticas 1er Bimestre	134.767
Cumplimiento Ruta 2016	65%
Ciclo I	139%
Ciclo II	83%
Ciclo III	60%
Ciclo IV	59%
Ciclo V (en curso)	42%

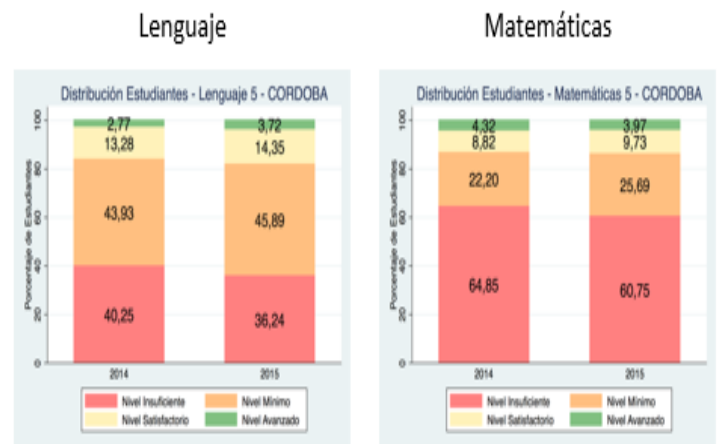
CALIDAD

Pruebas SABER – Comparación 2014 y 2015

Grado 3



Grado 5



Con base en lo anterior, se establecieron las siguientes estrategias:

ESTRATEGIAS GENERALES DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

- ❖ A nivel de docentes y directivos docentes
- ❖ a nivel gubernamental:

A NIVEL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

Estrategia

Implementar el Plan Nacional de Lectura y Escritura

Acciones

- Convenios con las bibliotecas municipales
- Reactivación de ludotecas y bibliotecas viajeras con aliados.
- Semana de la Lectura y escritura
- Maratones de lectura
- Uso de software para enseñar lectura a estudiantes con discapacidad visual
- Capacitación a docentes en métodos pedagógicos actuales para enseñar lectura crítica, comprensión lectora, etc.

Estrategia

Capacitaciones internas entre docentes sobre evaluación tipo pruebas Saber (Tutores PTA)

Acciones

- Intercambio de docentes de las diversas instituciones
- Elaboración del banco de preguntas tipo pruebas Saber
- Socializar y difundir el consolidado del banco de preguntas
- Aprovechar el material impreso en periódicos y revistas
- Jornadas pedagógicas

Estrategia

Institucionalizar la preparación de pruebas del Saber en los estudiantes de grados 3, 5, 9 y 11º.

Acciones

- Implementar en los EE las diferentes PRUEBAS EXTERNAS de preparación, que determine el MEN, de acuerdo a las condiciones de conectividad.
- Jornada de sensibilización como apertura a la preparación de las pruebas del Saber a los estudiantes y docentes.
- Sensibilización y orientación a los padres de familia
- Realización de pruebas Saber a nivel institucional.

Estrategia

Implementar métodos de enseñanza que generen ambientes de reflexión, análisis y producción acordes con el modelo pedagógico y el énfasis de cada institución.

Acciones

- Rediseño del PEI en la institución que lo amerite, especialmente los establecimientos focalizados para Jornada Única
- Participación de los estudiantes en las propuestas de nuevas estrategias Metodológicas.
- Implementación de técnicas grupales, trabajo en equipo.
- Realizar conversatorios por parte de los consejos estudiantiles dirigidos por docentes sobre los resultados que han obtenido en las diversas pruebas.

Estrategia

Realizar y participar en eventos, foros a nivel interno y externo en las instituciones

Acciones

- Promoción a nivel interno de foros, talleres, jornadas lúdicas, recreativas, en cada una de las instituciones educativas.
- Programación adecuada al interior de las instituciones con la participación de los estudiantes

Estrategia

Reactivar el trabajo de microcentros por áreas a nivel de evaluación por competencias en los Municipios

Acciones

- Realizar intercambios interinstitucionales de experiencias significativas
- Dinamización de las redes de docentes en las áreas básicas

Estrategia

Institucionalizar el trabajo de pares académicos por grados y niveles en las diversas áreas.

Acciones

- Sensibilización y orientación para el trabajo.
- Articulación del trabajo de las áreas por niveles y grados.

Estrategia

Actualización de los planes de aula y de áreas con las bases curriculares establecidas por el MEN, desde la educación inicial y preescolar.

Acciones

- Capacitación sobre planes de aula y de áreas con las bases curriculares establecidas por el MEN, desde la educación inicial y preescolar, a través de los tutores PTA o con docentes expertos en el tema.

Estrategia

Dar a conocer y socializar a estudiantes, padres de familia, y personal administrativo, todos los procesos organizativos, administrativos y académicos del establecimiento educativo.

Acciones

- Implementar la Escuela de Padres
- Vincular a los padres de familia y administrativos en los proyectos pedagógicos transversales.
 - Participación de toda la comunidad educativa en la elaboración del Manual de Convivencia del establecimiento educativo.
- Realización de rendición de cuentas del establecimiento educativo, a toda la comunidad educativa.

A NIVEL GUBERNAMENTAL

Estrategia

Cualificación a los directivos docentes y docentes, con el fin de fortalecer sus competencias y gestión, para el mejoramiento de la calidad en los establecimientos educativos oficiales del Departamento.

Acciones

- Apoyo para la realización de posgrados (maestrías) a Directivos Docentes y docentes, a través de convenios con universidades nacionales e internacionales.
- Apoyo a pasantías e inmersiones en otras regiones y países.
- Establecer alianzas estratégicas a nivel departamental con las universidades para que los estudiantes de los últimos años de licenciaturas y otras profesiones realicen sus prácticas en los EE, como apoyo a la labor docente.

2. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2016-2019

- Promover la cualificación y profesionalización de docentes y directivos docentes, a través de procesos y acciones que fortalezcan y potencien la capacidad para lograr la transformación pedagógica de la escuela y la enseñanza, mediante los componentes: pedagógicos, axiológicos, disciplinar e investigativos.
- Apoyar el proceso de construcción y/o reformulación de los planes de mejoramiento
- Fortalecer la construcción de los Proyectos Educativos Institucionales PEI, ajustados al contexto.
- Acompañar e incentivar la formación de equipos interinstitucionales y colectivos de docentes y directivos interesados en ampliar y profundizar el estudio de temas y asuntos relacionados con su labor profesional, a través de la organización y

fortalecimiento de Redes de docentes en áreas disciplinares y procesos transversales.

- Propiciar la articulación entre los sectores público y privado con el fin de adelantar conjuntamente acciones que propendan por el mejoramiento de la calidad de la educación en el Departamento de Córdoba.
- Apoyar los procesos de formación que conduzcan a la obtención de créditos tal como está contemplado en el Estatuto Docente, la Ley General de Educación, el Decreto 709/96, el Decreto 2035 de 2005 y el Decreto 1014 de 2006.

3. FUNDAMENTACIÓN TEORICA

3.1 ACERCA DE LA FORMACION DE EDUCADORES

La formación de los educadores en el sistema educativo colombiano está confiada a las universidades y demás instituciones de educación superior, que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación o investigación educativa, y también a las escuelas normales.

Estas instituciones están llamadas a estructurar sus programas de formación docente a partir de las directrices dadas en la Ley 115, en los Decretos 709, 202, 302 ; dichos programas deben estar relacionados con las áreas de formación docente: investigativa, específicas, pedagógica y deontológica . Una problemática bien interesante, que inclusive es abordada por la misión educación y desarrollo, tiene que ver con las vertientes frente a la formación de los maestros y es la relación y diferencias entre los campos disciplinarios y la especialidad pedagógica.

La discusión, análisis y estudios desarrollados en Colombia vienen proponiendo reflexiones fundamentales, que van desde privilegiar algunos de los aspectos que asumen que el saber específico de la disciplina que se orienta prima sobre el campo pedagógico, abordando de forma instrumental la didáctica y la pedagogía o asumiendo que existe un saber propio del maestro, que le otorga existencia y considera la pedagogía como un campo del saber susceptible de experimentación e investigación; hasta una intención intermedia por articular, los dos aspectos, pedagógico y disciplinar, en forma dinámica sobre elementos de autonomía y aplicación, partiendo de considerar que el maestro tiene que saber tanto la pedagogía como la ciencia que enseña. Es importante considerar estos elementos a la hora de la definición de un plan de capacitación para los docentes, incluidos los no licenciados. Estos últimos deben tener en cuenta que aunque su formación profesional proviene de otras disciplinas el asumir el rol como docente le demanda desarrollar una práctica cuya disciplina fundante es la pedagogía.

En concordancia con lo anterior y ante la emergencia de este panorama de múltiples retos y posibilidades para el ejercicio docente como profesional, es necesario pensar al maestro como sujeto de un saber propio: la pedagogía y el saber a enseñar, los cuales se convierten en posibilidades para potenciar el trabajo interdisciplinario, ampliar la concepción sobre educación, considerar el eje fundamental de la formación de maestros y fortalecer los estudios científicos en educación.

El conocimiento de los conceptos y teorías mantienen viva la reflexión, inducen al mejoramiento de la enseñanza y promueven la relación con otros conocimientos que han trabajado por la educación, la enseñanza y la formación. Esta labor evita que el maestro

en el ejercicio de su profesión naufrague en el inmediatez de su hacer y lo potencia para convertir su práctica en objeto de reflexión e investigación con sentido plural, y apoyar la transformación de las instituciones educativas.

3.2 LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL DOCENTE, UNA LABOR PRIORITARIA PARA LA TRANSFORMACION Y CUALIFICACION DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Hasta hace pocos años, la docencia estaba lejos de ser considerada prioritaria. En su lugar, se consideraba que las estrategias de cambio educativo deberían priorizar otras variables e insumos tales como el tiempo de aprendizaje, los materiales, los textos, el equipamiento o las variables exógenas tales como la nutrición, la salud, etc. Hoy en día, en cambio, se está superando ésta concepción, pues es evidente que sin la formación permanente de los docentes, los cambios educativos no van a poder avanzar.

El papel de los docentes como agentes de cambios educativos hace hincapié en dos aspectos principalmente:

1. El primero de ellos es que se ha ampliado el debate sobre los objetivos del proceso educativo. Se está pasando de una concepción del proceso educativo como transmisión de conocimientos y valores, a una concepción, donde es fundamental transmitir el oficio de aprender y no tanto de los contenidos e informaciones que están en juego en el proceso de aprendizaje.

Esto significa, tal como lo expresan algunos pedagogos como David Perkins, entre otros, que debemos dar mucha más importancia a las actividades meta-cognitivas y meta-curriculares. En el sistema educativo tradicional, donde se trataba de transmitir conocimientos de primer orden, el docente era sustituible y se lo podía reemplazar o se lo podía considerar secundario frente a elementos como las nuevas tecnologías de la comunicación: los computadores, los libros de texto, es decir, los soportes que transmiten el conocimiento. El docente era considerado un mero auxiliar de estos soportes. Pero si el objetivo es enseñar a aprender, el soporte no sólo no alcanza porque hay que enseñarle a aprender. Este cambio de enfoque ha vuelto a colocar al docente como el eje central del proceso de aprendizaje.

2. La segunda fuente de transformación del papel del docente viene de las evaluaciones sobre los procesos de transformación educativa. Estas evaluaciones coinciden, en constatar, que los procesos no están avanzando a la velocidad que deberían hacerlo, precisamente porque encuentran en el cuerpo docente y en el conjunto de personal de la educación, una resistencia que está retrasando el avance de estos procesos.

Lo que se observa es que las transformaciones educativas no llegan al aula. Son transformaciones que modifican el diseño institucional de la acción educativa, la estructura de los sistemas, los estilos de gestión y administración, pero no llegan a modificar lo que pasa en las salas de clase y en la vida interna de la institución escolar. Para que estas transformaciones operen en la cotidianidad de la escuela es evidente una transformación sustancial de la práctica pedagógica y administrativa.

3.3 ALGUNOS EJES FUNDAMENTALES SOBRE LOS QUE SE ORIENTA LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS.

- INVESTIGACION EDUCATIVA, entendida esta como la reflexión crítica y sistemática que desarrollan los docentes acerca de sus prácticas pedagógicas en el aula y en la escuela, con el propósito de cualificarla, en procura de mejorar la calidad de la educación y de vida de las comunidades involucradas.
- PEDAGOGIA Y DIDACTICA DE LOS SABERES, concebida la primera como la disciplina que aborda los procesos educativos y la segunda como la manera de generar proceso de construcción de conocimiento en las diferentes disciplinas.
- LAS NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION, implica la comprensión y aplicación de los recursos tecnológicos y de medios a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- BILINGUISMO, se fundamenta en la idea de manejar adecuadamente al menos una segunda lengua en los procesos de comunicación y desarrollo de los seres humanos.
- GERENCIA Y GESTION EDUCATIVA, propende por dotar a los directivos docentes de las herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas gerenciales para liderar las organizaciones educativas dinámicas y complejas con principios de autonomía, y sostenibilidad.
- PROYECCION SOCIAL Y COMUNITARIA DE LA ESCUELA, mediante la cual las instituciones educativas se articulan a los procesos sociales, económicos, culturales, ambientales y políticas de la comunidad en la cual está inmersa, en procura de mejorar la calidad de vida de los habitantes.

3.4 POLITICAS

- ❖ Establecer sinergias con las facultades de educación de las universidades, las normales, centros de investigación, entre otras entidades, para determinar perfiles y competencias básicas que se requieren en el ejercicio de la profesión docente.
- ❖ Consolidar los procesos de investigación educativa mediante la constitución de grupos y la creación y fortalecimiento de redes de docentes en las diferentes áreas del conocimiento.
- ❖ Articulación de los programas de formación a las necesidades y problemáticas educativas previamente identificadas.
- ❖ Puesta en marcha de programas de formación que busquen contribuir al desarrollo y mejoramiento de las competencias básicas, ciudadanas, científicas y laborales.
- ❖ Definición de las estrategias de evaluación, los impactos esperados y establecer un sistema de seguimiento y asesoría.
- ❖ Fortalecimiento de programas y proyectos de formación inicial acorde con los lineamientos establecidos en la Ley de la Infancia y la Adolescencia en concomitancia con la política pública para la primera infancia.

4. ESTRATEGIAS DE FORMACION DOCENTE CUATRIENIO 2016 - 2019

4.1 FORTALECIMIENTO E IMPLEMENTACION DE LOS PROYECTOS PEDAGOGICOS TRANSVERSALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO.

Justificación

El Ministerio de Educación Nacional dentro de sus Estrategias de la Política de Calidad Educativa: contempla la Formación para ciudadanía mediante el Fortalecimiento y expansión de los programas pedagógicos transversales y del programa de Competencias Ciudadanas.

Los Proyectos Pedagógicos Transversales establecidos en el art. 14 de la Ley 115 de 1994 son: Educación Ambiental, Educación Sexual y Derechos Humanos (educación para la justicia, la paz, la democracia, la solidaridad, la confraternidad, el cooperativismo y la formación de valores humanos).

Según AGUDELO y FLORES (1.997), los proyectos pedagógicos transversales, son una estrategia de planificación de la enseñanza con un enfoque global, que toma en cuenta los componentes del currículo y se sustenta en las necesidades e intereses de los niños, niñas y jóvenes y de la escuela, a fin de proporcionarles una educación mejorada en cuanto a calidad y equidad.

Objetivo

Incorporar en el proceso de formación integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de los E.E. de los 27 municipios no certificados del departamento, temas fundamentales en el desarrollo del ser humano, referidos con el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, la relación consigo mismos y con los demás miembros de la sociedad y con el medio ambiente que deben ser atendidos desde las diferentes aéreas del conocimiento y en los diferentes contextos educativos.

Meta

Doce (12) proyectos pedagógicos transversales implementados de educación para la sexualidad, educación para el ejercicio de los derechos humanos, construcción de ciudadanía, estilos de vida saludables, cátedra de la paz, eliminación de la oferta y demanda de drogas en IE, Educación económica y financiera, y educación ambiental.

Se beneficiaran 6000 docentes y 10.000 estudiantes, aproximadamente

4.2 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN POSGRADOS - MAESTRIAS

Justificación

Se hace necesario el desarrollo de programas de formación de alta calidad que garanticen el desarrollo de nuevas competencias para el ejercicio de la docencia de todo nivel, y en particular para la educación superior, necesarias para el proceso de

enseñanza y la adquisición de competencias por parte de los estudiantes. Ya no es suficiente que el docente domine un campo específico del saber acumulado por la humanidad, es necesario experiencia profesional y docente para el manejo de nuevas tecnologías, estudios e investigaciones aplicables al desarrollo metodológico y didáctico en el aula.

Dentro las estrategias que tiene el Gobierno Nacional para hacer de Colombia el país más educado de América Latina, los docentes juegan un papel vital. Por esta razón se creó el programa Becas para la Excelencia Docente, las cuales surgieron con el fin de que los profesores de colegios públicos del país realicen maestrías en las áreas de matemáticas, ciencias y lenguaje en las universidades acreditadas del país. Hasta el momento, 1.000 formadores se han visto beneficiados con esta iniciativa, la cual busca que, al finalizar este periodo, esta cifra ascienda a 3.000 maestros. Así las cosas, el objetivo macro de este programa es que la capacitación de los maestros se revierta en el fortalecimiento institucional de los colegios donde ellos laboran, así como en el mejoramiento de sus prácticas pedagógicas mediante un proyecto articulado.

Objetivo

Cualificar la profesión docente considerando, de manera integral, la **visión de un maestro que sabe de su disciplina**, que propone **metodologías y didácticas novedosas**, que tiene la capacidad de leer contextos, que responde a los retos del mundo actual y que usa pedagógicamente los medios y las nuevas tecnologías de la información y comunicación en su didáctica.

Meta

A nivel Departamental, esperamos formar en el cuatrienio a 277 Docentes y Directivos docentes, en posgrados (maestrías) a través de becas – créditos condonables, mediante convenios o alianzas.

4.3 ESTRATEGIA DE 0 A SIEMPRE. EDUCACIÓN INICIAL Y TRANSICIONES ARMONICAS

Justificación

El derecho a la defensa y garantía de los derechos humanos a una educación integral de los niños y niñas establecidos en el marco de código de la infancia 1098 de 2006. Como derechos impostergables, atención en salud, educación, vacunación, protección contra los peligros físicos y la educación inicial.

Los docentes como tal deben estar **“TODOS LISTOS”** “para abordar la garantía de los derechos de estos niños, niñas desde la educación Inicial, conocer los referentes técnicos y orientaciones del MEN que garanticen los estándares de calidad y competencias.

Objetivo

Cualificar a los docentes de Preescolar en la Estrategia de 0 a siempre. Educación Inicial “Referentes Técnicos para la Educación Inicial”

Meta

Cuatro (4) actividades de Formación o cualificación del talento humano y de actores del proceso de educación inicial y ocho (8) actividades para implementar la política pública departamental de primera infancia. Se beneficiarían 20.000 niños de los grados 0 y 1. Y recibirán la formación 800 Docentes aproximadamente de los grados de preescolar y primero de primaria, en todo el cuatrienio.

4.4 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS EN INFORMATICA EDUCATIVA Y COMUNICACIONES ELECTRONICAS - TIC

Justificación

La incorporación de la informática y de las comunicaciones electrónicas al aula de clase no se hace esperar. El uso de esta tecnología y el acercamiento a la cultura informática ha ejercido una importante función a través de su presencia motivadora y decisiva en procesos de reflexión sobre cambio de paradigmas educativos, rol del maestro, metodologías innovadoras, formas de educar y alternativas para preparar a las generaciones del futuro.

El docente y el directivo desempeñan a este nivel un rol pedagógico por lo cual su preparación se hace impostergable.

Objetivo

Capacitar a los docentes y directivos, en los usos y aplicaciones de la tecnología informática y de las comunicaciones para impulsar innovaciones pedagógicas y metodologías que contribuyan al mejoramiento de la labor docente y la calidad educativa.

Promover y apoyar el desarrollo de proyectos de aula que integren el uso de la tecnología informática y de las comunicaciones electrónicas y se propongan responder a necesidades educativas reales detectadas en la institución escolar.

Meta

Formación de dos mil ochocientos (2800) docentes y directivos docentes, para el cuatinerio, a través de los programas de formación docente y actualización sobre los usos y aplicaciones de la informática y las comunicaciones electrónicas, con el fin de apoyar el desarrollo de innovaciones pedagógicas y procesos de cambio en la gestión educativa. Asimismo, se verán beneficiados aproximadamente siete mil (7.000) estudiantes de los grados de la educación media.

4.5 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS SABER DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS BASICAS GENERALES

Justificación

La educación fundamentada en el desarrollo de competencias básicas generales se centra en el estudio del desarrollo de habilidades para usar sistemas simbólicos como el lenguaje (oral y escrito) o la matemática, las emociones, los valores entre otros, en diferentes contextos y con sentido. La competencia supone conocimientos, saberes y destrezas que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea.

Los resultados de estas evaluaciones expresan las diferencias en la calidad de la educación, y más específicamente el tipo de práctica de enseñanza en el cual el niño, la niña o el joven han participado. Por ello, se infiere que el desarrollo de las competencias evaluadas depende, en gran medida, del modelo pedagógico que la Institución o centro educativo le ofrece al educando.

La acción directa del docente en los procesos de enseñanza- aprendizaje se convierte en factor decisivo para el desarrollo y mejoramiento de competencias básicas generales y ciudadanas a través del manejo de experiencias pedagógicas adecuadas. En este sentido los programas de formación permanente tomaran como punto de partida y de orientación los resultados de las evaluaciones de competencias arrojados por las Pruebas Saber que se realizaron en el 2013- 2014 -2015 en el departamento de Córdoba.

Objetivo

Coordinar, desarrollar y ejecutar un programa de acompañamiento institucional con orientación docente sobre el desarrollo y evaluación de competencias básicas y específicas en las instituciones educativas oficiales seleccionadas del Departamento de Córdoba

Meta

Ciento veinte (120) EE con docentes conocedores de los referentes de calidad, comprensión de las pruebas estatales y las estrategias de como los estudiantes pueden afrontar la resolución de situaciones problema tipo SABER, herramientas y conocimiento de la normatividad educativa y su aplicación contextual, libros de acompañamiento a procesos de estudiantes saber 11°, pruebas diagnósticas, entre otras.

4.6 FORMACIÓN DE DOCENTES ETNOEDUCADORES.

Justificación

La diversidad cultural, la pluralidad étnica y la movilidad social requieren de toda la disposición de las instituciones educativas para facilitar el reconocimiento y manejo de poblaciones especiales que demandan atención particular para su integración social.

El objetivo de esta política es posicionar la educación intercultural en todas las escuelas y colegios del sector oficial y privado del país, para que todos los niños, niñas y familias

entiendan que las culturas afrocolombiana, indígena y gitana son parte de las raíces de nuestra nacionalidad.

Se pretende avanzar hacia la interculturalidad. Es decir, hacer que en las escuelas se reconozcan y respeten las diferentes culturas, para de esta manera reconocer la diversidad de nuestra Nación. Asimismo, la política busca desarrollar una educación que responda a las características, necesidades y aspiraciones de los grupos étnicos, desarrollando la identidad cultural, la interculturalidad y el multilingüismo.

Objetivo

Cualificar el desempeño de los docentes que trabajan con poblaciones escolares etnoeducativas, en convenio con las universidades, organizaciones especializadas y entes territoriales entre otros, con el fin de posicionar la educación intercultural.

Meta

Cien (100) docentes y directivos docentes de las comunidades étnicas de la ETC Córdoba formados y/o cualificados, en el cuatrienio.

4.7 FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES QUE ATIENDEN POBLACIONES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.

Se refiere a los docentes que atienden la población con discapacidad o limitaciones y con capacidades o talentos excepcionales.

Justificación

La atención educativa de las personas por su condición de NEE es una obligación del Estado, según la Constitución Política de Colombia de 1991, las leyes: 115 de 1994, 361 de 1997 y 715 de 2001; decretos reglamentarios 1860 de 1994 y 2082 de 1996 y la resolución 2565 de 2003 entre otros, las normas anteriores se estructuran mediante la política pública (2003) y política social (Conpes 80 de 2004).

Objetivo

Cualificar a los docentes de estudiantes con NEE, para que tengan una concepción integral del ser, sus limitaciones, habilidades, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Meta

Cualificación de docentes que atenderán a mil ciento cuarenta y tres (1143) niños y niñas con necesidades educativas especiales y a ciento sesenta (160) niños con talento y/o capacidades excepcionales, en el cuatrienio.

4.8 FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACION PERMANENTE.

Justificación

El servicio educativo ha girado alrededor de una visión restringida del conocimiento confundiéndolo con la transmisión de información. El conocimiento es un proceso y mientras no se participe en su construcción, no es posible acceder al mismo.

La actividad dinamizadora del proceso de generación de conocimiento es la investigación y cuando la institución educativa se convierte en sujeto- objeto de la misma, puede formular preguntas dar sentido y explicar fenómenos propios y su relación con el entorno. Además, la investigación en el aula posibilita el desarrollo de las competencias básicas.

Objetivo

Ofrecer opciones de formación en el campo de la investigación educativa y fomentar estudios científicos de la investigación educativa a través de semilleros y equipos de investigación que han surgido en las instituciones educativas.

Meta

Incrementar en un 3% los docentes y directivos docentes vinculados a procesos de investigación educativa; y apoyar un número de veintisiete (27) investigaciones académicas del sector educativo en las Instituciones Educativas de la ETC Córdoba.

4.9 ORGANIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE REDES ACADÉMICAS DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO

Justificación

Las transformaciones en el aprendizaje han posibilitado que la escuela se nutra de desarrollos y conceptualizaciones que la comunidad educativa aporta a través de experiencias, reflexiones, proyectos. Estas buscan compartir e intercambiar conocimientos bajo la coordinación de un líder en el tema que los convoca; además, permite medir el impacto que se ha generado con el desarrollo de cada uno de los programas realizados.

Objetivo

Fortalecer la comunidad académica de las instituciones educativas en el departamento de Córdoba a través de redes educativas en las diferentes áreas del conocimiento.

Vincular a las universidades y centros de investigaciones al proceso de creación y fortalecimiento de equipos de trabajos, a través de su participación en las redes académicas.

Meta

Incrementar en un 3% las redes académicas e identificar y consolidar las que se encuentren funcionando en el departamento.

4.10 ACREDITACIÓN A PROCESOS DE INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN QUE NO ESTEN DENTRO DE LOS PROGRAMAS PROPUESTOS POR LAS INSTITUCIONES OFERENTES.

Justificación

Para ser coherente con la política de formación a docentes y el decreto 709/96 capítulo 3 a través del cual se busca fomentar la práctica de investigación y desarrollo de innovaciones pedagógicas y experiencias significativas, se considera necesario reconocer desde el comité departamental de capacitación docente procesos de investigación y propuestas de trabajos innovadoras al servicio de las necesidades locales e institucionales adelantados por docentes, directivos docentes, alianzas, convenios interinstitucionales entre otros que no necesariamente se encuentren vinculados a un programa de actualización ofrecido por las instituciones oferentes.

Objetivo

Acreditar los procesos de innovación – investigación que no estén enmarcados dentro de las ofertas aprobadas por el comité de capacitación docente y surjan de la práctica o proyectos realizados por los docentes y directivos docentes.

Meta

Reconocer en un 15% las innovaciones pedagógicas y de procesos de investigación desarrollados por docentes y directivos docentes que no estén vinculados a un programa de formación, durante el periodo 2016- 2019

Propósitos Específicos

- Construir una movilización social de actores para generar capacidades regionales en Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Construir comunidades de práctica, aprendizaje, saber, conocimiento y transformación.
- Fomentar espacios de apropiación social del conocimiento científico, que propicien su inclusión en la toma de decisiones y en los procesos participativos.
- Desarrollar el espíritu científico en niños, niñas y jóvenes, a través de la Investigación como Estrategia Pedagógica.

4.11 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS EN EL FOMENTO DE LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO, SEGÚN LEY 1014 DE ENERO DE 2006

Justificación

Una de las metas del departamento de Córdoba es la construcción de un Sistema Educativo integrado, coherente, participativo y pertinente, desde la articulación de sus niveles y sectores con las necesidades y demandas de la región, por ello, se requiere de la formación de docentes que permitan el desarrollo de una cultura del emprendimiento basado en la Ley 1014 de 2006 generando y acompañando procesos de preincubación

(generación de ideas), incubación (diseño y montaje de planes de empresa) y acompañamiento en el desarrollo de unidades productivas (puesta en marcha), como respuesta a las necesidades tanto de la comunidad educativa como de los diferentes sectores de la economía y la sociedad cordobesa.

Objetivo

Fortalecer y consolidar las iniciativas y los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial desde las instituciones educativas en el Departamento.

Meta

Promover el espíritu emprendedor en al menos el 5% de los establecimientos educativos del Departamento de Córdoba, en el cual se propenda por crear un vínculo entre las instituciones educativas y sistema productivo de la región mediante la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales a través de una cátedra transversal de emprendimiento; entendiéndose como tal, la acción formativa desarrollada en la totalidad de los programas de una institución educativa en los niveles de educación preescolar, educación básica, educación básica primaria, educación básica secundaria, y la educación media, a fin de desarrollar la cultura de emprendimiento;

4.12 FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN INGLES

Justificación

La incorporación del bilingüismo por el Estado Colombiano en la población requiere de la formación de docentes y directivos en inglés, y por ende se constituye en una necesidad apremiante para lograr el objetivo que se tiene planteado para el periodo en donde los educandos deben mostrar sus competencias lingüísticas como son: establecer una conversación en inglés, leer y entender textos en inglés. La acción directa del docente en los procesos de enseñanza- aprendizaje del inglés se convierte en factor decisivo para el desarrollo y mejoramiento de competencias lingüísticas a través del manejo de experiencias pedagógicas adecuadas.

El programa de bilingüismo, es un programa que tiene como principal objetivo tener ciudadanos y ciudadanas capaces de comunicarse en inglés, con estándares internacionalmente comparables, que inserten al país en los procesos de comunicación universal, en la economía global y en la apertura cultural.

Objetivo

Capacitar a los docentes y directivos, en didáctica del inglés, a través de talleres que les ofrezcan herramientas y estrategias para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clase.

Ofrecer cursos de capacitación tendientes a mejorar las competencias lingüísticas de los docentes y directivos que con el fin de responder a necesidades educativas reales detectadas en las instituciones educativas.

Meta

La ETC Córdoba espera formar a ciento veinte (120) docentes de lengua extranjera diagnosticados, capacitar a trescientos (300) docentes para enseñar inglés y beneficiar a diez (10) docentes con cofinanciación de inmersión y pasantías de inglés, durante el cuatrienio.

4.13 FORMACION DE DOCENTES EN LECTURA Y ESCRITURA - PNLE

Justificación

El Plan Nacional de Lectura y escritura, es una iniciativa liderada por los Ministerios de Educación y de Cultura, que busca que los colombianos, en especial los cordobeses, integren la lectura y la escritura a su vida cotidiana, participen de manera acertada en la cultura escrita y puedan enfrentarse de manera adecuada a las exigencias de la sociedad actual.

Objetivo

Fomentar el desarrollo de competencias en lenguaje y mejorar las habilidades en lectura y escritura de estudiantes de educación preescolar, básica y media, a través del fortalecimiento de sus docentes y de las bibliotecas escolares como ambientes educativos fundamentales para la formación de lectores y escritores. A nivel departamental se incluyen también acciones relacionados con actividades de prensa escuela.

Meta

Realizar cuatro (4) acciones para promover e incentivar actividades de lectura y escritura en los E.E, con formación a docentes de Lenguaje, con las cuales se beneficiarían una población aproximada de \$

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Para evaluar los resultados de los proceso de formación a docentes y directivos Docentes, se tienen en cuenta los siguientes ámbitos:

1. Evaluación de gestión
2. Evaluación de impacto
3. Evaluación de rentabilidad
4. Sostenibilidad y conformación de redes

Este proceso de seguimiento y evaluación es uno de los componentes centrales de los programas de formación ejecutados y en ejecución, por cuanto los docentes y directivos participantes, así como los demás integrantes de las comunidades educativas, se constituyen en veedores de los procesos. En este sentido la evaluación de los procesos de formación se orientan a determinar el cumplimiento de las metas y actividades, a valorar las estrategias empleadas para la consecución de los objetivos, a determinar las causas referidas a los resultados, a identificar procesos de sostenibilidad para el plan siguiente, así como los ajustes y viabilidad del mismo.

Por lo anterior, el seguimiento y Evaluación a los Procesos de Formación para educadores y otros agentes educativos, se direcciona en dos vías:

1. Por parte de la SED

Se entiende como un proceso metodológico que permite evidenciar el logro de los objetivos propuestos a través de la dinámica de estrategias, actividades y acompañamiento permanente a las instituciones formadoras, con miras al logro de la calidad educativa de dichos procesos.

Momentos:

El 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 convocados por las instituciones formadoras.

El acompañamiento que se ejerce a las instituciones formadoras, se materializa en asesorías y asistencia técnica.

2. Por parte de las Instituciones Formadoras

El seguimiento y acompañamiento de las instituciones formadoras hacia los educadores es un proceso inherente a la 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 desmotivación 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 Mejor producto logrado (aplicación, transformación, práctica o impacto).
- Concertar con los docentes participantes, el tiempo para el seguimiento y acompañamiento en la aplicación del aprendizaje.- Informar a la SED, sobre el desarrollo del proceso de formación, teniendo en cuenta las siguientes precisiones:
 - Detalle del trabajo que adelanta cada docente.
 - Niveles de exigencia de acuerdo con el trabajo planteado.
 - Niveles de respuesta del docente frente al trabajo de acuerdo con las exigencias del mismo.

- Metodología, estrategias y acciones desarrolladas por la institución para orientar al docente en la aplicación del aprendizaje a través de su propuesta de transformación, de mejoramiento y/o sostenibilidad, la sistematización de experiencias o presentación de innovaciones.

6. SOCIALIZACION

Este proceso se realiza a través del Comité Territorial de Formación Docente, la página web de la SED, del MEN y en reuniones con Docentes y Directivos Docentes.

7. VIABILIDAD

La viabilidad y ejecución del Plan de formación de docentes y directivos docentes 2016-2019 en el Departamento de Córdoba, depende el desarrollo y cumplimiento en el Plan de desarrollo departamental, y su ejecución está plasmada de acuerdo a lo enunciado y detallado en el plan de formación donde se determina el programa, el indicador, las metas, la inversión el responsable y el tiempo determinado, que se detalla a continuación:

METAS DE PRODUCTO					PROGRAMACION METAS DE PRODUCTO				PROGRAMACION RECURSO PLAN PLURIANUAL DE INVERSIONES				TOTAL RECURSOS 2016-2019 \$	RESPONSABLE
SUBPROGRAMAS	DESCRIPCIÓN META DE PRODUCTO	INDICADOR	LINEA BASE	META DE PRODUCTO 2016-2019	META PROGRAMADA 2016	META PROGRAMADA 2017	META PROGRAMADA 2018	META PROGRAMADA 2019	TOTAL 2016 \$	TOTAL 2017 \$	TOTAL 2018 \$	TOTAL 2019 \$		
Desarrollo de capacidades con tecnologías en las aulas	2800 docentes de la ETC Córdoba capacitados en tecnologías de la información	Número de docentes capacitados en tecnologías de la información	1220	2800	700	700	700	700	50.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	200.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA
Educación inicial responsable con calidad y pertinencia.	4 actividades de Formación o cualificación del talento humano y de actores del proceso de educación inicial realizadas	Número de actividades de formación o cualificación del talento humano y de actores del proceso de educación inicial realizadas	4	4	1	1	1	1	50.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	200.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA - ATENCIÓN A LA PRIMERIA INFANCIA
Excelencia docente, programa de becas docentes y apoyo a la investigación.	277 becas para docentes beneficiados otorgadas	Número de docentes beneficiados con becas	43	277	70	70	70	67						SED-CALIDAD EDUCATIVA
	27 investigaciones académicas del sector educativo en las Instituciones Educativas de la ETC Córdoba acompañadas con recurso humano	Número de investigaciones del sector educativo en las IE acompañadas	0	27	10	10	7		8.948.450.056	8.948.450.056	8.258.301.779		26.155.201.891	SED-CALIDAD EDUCATIVA
Inducción y reinducción de docentes y directivos docentes	4 actividades de inducción y reinducción de docentes y directivos docentes, realizadas	Número de actividades de inducción y reinducción de docentes y directivos docentes realizadas	1	4	1	1	1	1	150.000.000	150.000.000	150.000.000	150.000.000	600.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA- ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Plan Territorial de Formación Docente	Un Plan Territorial Docente de los 27 municipios no certificados formulado e implementado	Plan de Formación Territorial Docente formulado e implementado	0	1	0,25	0,25	0,25	0,25	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	400.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA- PLANEACIÓN EDUCATIVA
Córdoba Bilingüe	120 docentes de lengua extranjera de la ETC Córdoba diagnosticados	Número de docentes diagnosticados	61	120	30	30	30	30	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	80.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA
	300 Docentes capacitados para enseñar inglés	Número de Docentes formados y capacitados	1000	300	20	100	100	80	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	80.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA
	10 Docentes beneficiados con cofinanciación de inmersión y pasantías de inglés	Número de Docentes beneficiados con cofinanciación de pasantías	2	10	2	3	3	2	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	80.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA
Modernización y articulación de la educación media	Cuatro acciones para formación de docentes tutores del PTA pioneros en media acompañadas	Número de acciones para formación de docentes tutores del PTA pioneros de media acompañadas	0	4	1	1	1	1	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	40.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA
Etnoeducación	100 docentes y directivos docentes de las comunidades étnicas de la ETC Córdoba formados y/o cualificados	Número de docentes y directivos docentes de las comunidades étnicas del departamento formados y/o cualificados	200	100	50	50			100.000.000	100.000.000			200.000.000	SED-CALIDAD EDUCATIVA

Publicado y pendiente de aprobación