

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2000-2001

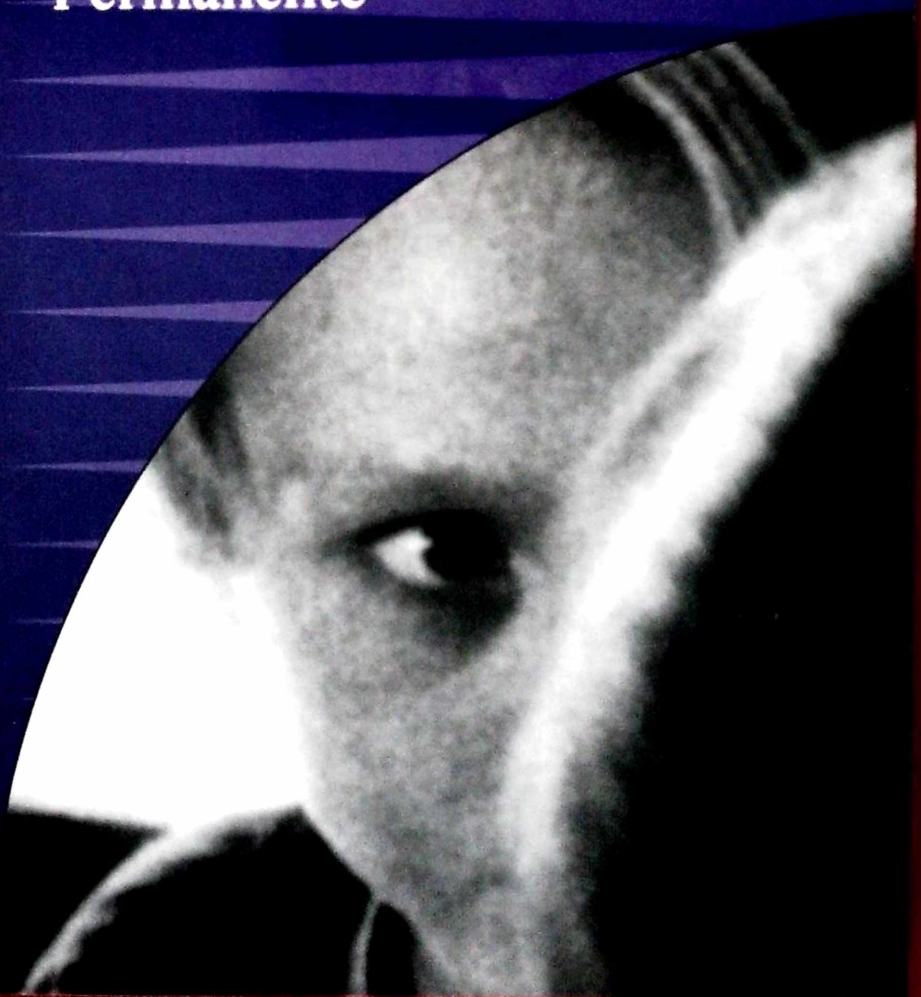
Apertura hacia Nuevas
Estrategias de Formación
Permanente

SED
00299
C.2



ALCALDE
MAYOR
BOGOTÁ D.C.

Secretaría
EDUCACIÓN



Contenido

PRESENTACIÓN	1
BALANCE DEL PLAN TERRITORIAL 1999-2000	2
LA POLÍTICA	6
PROPÓSITO GENERAL	7
PROPÓSITOS ESPECÍFICOS	8
ESTRATEGIAS	10
ACCIONES	20
ANEXOS	
DECRETO NÚMERO 769	23
ANTECEDENTES JURÍDICOS	31
PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERMANENTE PFPD	33
ORIENTACIONES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN	54

Presentación

Mejorar los resultados de la acción educativa es uno de los ejes de la política distrital en materia de calidad.

Para contribuir a este gran propósito, la formación de los educadores en servicio del D.C., se constituye en una estrategia prioritaria y se orienta en función de los lineamientos de política vigentes en el sector, de las necesidades de las instituciones educativas, de las orientaciones de la Academia y de los estudios de evaluaciones en relación con los resultados del aprendizaje y el desarrollo de valores para la convivencia.

Para la formulación del Plan Territorial de Formación 2000-2001 se partió de un balance general de los proyectos y acciones desarrollados durante el año 1999-2000, a través del cual fue posible identificar las fortalezas de las estrategias y programas desarrollados y las necesidades de formación aún no cubiertas que deberán ser atendidas por este nuevo Plan.

Se adelantaron proyectos como la interventoría académica, el estudio de impacto de los PFPD 1996-1999, el estudio del perfil del docente del D.C., el plan institucional de formación, el proyecto de nivelación para la excelencia, entre otros, los cuales han permitido observar avances en la cualificación de la oferta reciente de programas de formación permanente, identificar y precisar criterios de calidad que deben ser tenidos en cuenta para su formulación y definir requisitos y condiciones que deben reunir los beneficiarios de programas de formación. Con todo esto se ha logrado mayor conocimiento y claridad sobre la necesidad de continuar el esfuerzo de cualificación de la oferta, pero se evidencia además, la necesidad de ofrecer nuevas estrategias de formación que se ajusten tanto a las diversas necesidades educativas como a los diferentes perfiles profesionales de los candidatos.

Por eso el Plan Territorial 2000-2001 marca un especial énfasis en la apertura a nuevas estrategias de formación e invita a las universidades, los centros de investigación en educación y demás instituciones oferentes para que propongan y diseñen estrategias de formación permanente alternativas y novedosas para el sector.

Con estas precisiones se ofrece a continuación el Plan Territorial para la formación permanente de docentes y directivos docentes: Apertura hacia nuevas estrategias de formación, aprobado por la JUDI a través del acuerdo N° 2 del 1° de noviembre de 2000.

Balance del Plan Territorial 1999-2000

La Secretaría de Educación del Distrito tiene hoy en día unas directrices claras en cuanto a política y estrategias prioritarias de acción en relación con la formación permanente del personal docente y directivo docente de los planteles educativos territoriales. Sus orientaciones y planes en desarrollo marcan un hilo conductor que jalona a su vez los planes de formación de un número importante de entidades educativas en diversos territorios del país. Este gran compromiso, así como la necesidad de responder a los desafíos que plantea el mejoramiento permanente de la calidad de la educación, obliga a la SED a mantener y nutrir permanentemente un balance general sobre los programas y acciones de formación propuestos, en curso y aquellos ya desarrollados, para evaluar su coherencia con los planes sectorial y territorial, su pertinencia y adaptabilidad a los requerimientos y exigencias de las instituciones educativas, a los problemas y dificultades detectadas en la evaluación de competencias básicas, así como a las necesidades de formación permanente de los miembros de la comunidad de maestros y directivos docentes del Distrito Capital.

Con el fin de responder a este propósito, la SED cuenta con varios recursos y sistemas para generar información pertinente y actualizada, insumo indispensable al emprender el proceso de evaluación, direccionamiento y reorientación de las acciones de formación permanente en el Distrito Capital. El proyecto de intervención académica de PFPD, el plan institucional de formación, la evaluación del Plan Territorial anual, la evaluación del programa de acciones focalizadas, así como las orientaciones del Comité Distrital de Capacitación Docente, de la JUDI, de las agremiaciones sindicales, de las entidades oferentes de PFPD, constituyen las principales fuentes de información sobre el "estado del arte" del Plan de Formación Permanente de Docentes y Directivos Docentes del Distrito.

El apoyo y las directrices ofrecidos por la SED a los diversos programas y actividades de formación durante el período 1999-2000 se fundamentaron en los lineamientos generales del Plan Sectorial de Educación 1998-2001, y se diseñaron en función de las necesidades de las instituciones escolares, especialmente en lo que toca al mejoramiento de los resultados del aprendizaje y el desarrollo de valores para la convivencia. Se tomaron en consideración los resultados de la evaluación de competencias básicas como principal insumo para definir áreas prioritarias de acción, con lo cual fue posible delimitar y definir líneas de trabajo dirigidas específicamente a mejorar los logros de los estudiantes en las áreas establecidas como preferenciales, para enfocar los esfuerzos del sector.

Se trabajó igualmente en el fortalecimiento de la institución educativa, y muy particularmente en la responsabilidad que tienen los centros escolares en la planeación de las acciones de formación de los docentes y directivos docentes, atendiendo a las expectativas y prioridades de la institución y considerando los aspectos relacionados con el mejoramiento de logros. A partir del nuevo Plan

Territorial 2000-2001, toda institución educativa deberá elaborar el plan institucional de formación con base en la evaluación escolar anual y de competencias básicas, teniendo en cuenta los lineamientos y guías de orientación del Plan Sectorial y los énfasis de su propio PEI, de tal manera que pueda enfocar y direccionar las nuevas demandas de formación a los requerimientos prioritarios de la institución y del sector.

En el Plan Territorial 1999-2000, se apoyaron preferencialmente los PFPD, con miras a consolidar y cualificar esta estrategia específica de formación permanente. Dentro de esta línea de acción, se desarrollaron y pusieron en práctica una serie de instrumentos y herramientas (orientaciones para cualificar la oferta de PFPD, guía para la presentación de PFPD, criterios para la evaluación de PFPD, interventoría académica de PFPD) orientadas fundamentalmente a mejorar la calidad de la oferta y a evaluar los resultados de la acción formativa del PFPD en relación con la profesionalización del docente y del directivo docente y con su impacto en el mejoramiento de las necesidades de las instituciones educativas y de las competencias de sus estudiantes.

Según la normatividad vigente, los PFPD deberán fundamentar la práctica pedagógica de los maestros ampliando la comprensión y el dominio del saber disciplinar y la capacidad para investigar e innovar en el área de desempeño. A este nivel, las diferentes instancias evaluadoras (interventoría académica, Comité Distrital de Capacitación Docente, la JUDI, el IDEP, los gremios y otros miembros de la comunidad académica distrital), coinciden en los siguientes aspectos:

- Necesidad de cualificar la oferta de PFPD. La información que arroja la interventoría académica 1999-2000 permite observar resultados positivos en relación con la formulación y desarrollo de la oferta reciente de PFPD, es decir, de aquellos que se presentaron para evaluación y registro durante el período 1999-2000. Esta situación constituye una evidencia clara del impacto que han tenido las acciones emprendidas por la SED y el Comité Distrital de Capacitación Docente en relación con el mejoramiento de la calidad de los programas de formación permanente dirigidos a los educadores en servicio del Distrito Capital. El esfuerzo por cualificar los PFPD debe continuar y para ello se desprenden las siguientes recomendaciones. Los PFPD propuestos para su desarrollo deben reflejar una comprensión y apropiación conceptual de los fundamentos y criterios de PFPD establecidos por el IDEP y por la SED (¿Hacia dónde apunta un PFPD? ¿Cuál es la función del problema? Clara diferenciación y articulación de los tres componentes de un PFPD ¿Cuál es la función del componente de actualización al interior de un PFPD, y en qué se diferencia de un curso de actualización? ¿Por qué se considera que la investigación es el eje central de un PFPD?, etc.) El PFPD debe ofrecer herramientas sólidas y suficientes para que los educadores que en él participan lleguen a ser cada vez más autónomos en la formulación de sus propuestas pedagógicas y en el desarrollo y evaluación de las mismas. Se

recomienda, a su vez, establecer el “perfil del docente o directivo candidato” para un determinado PFPD. Las instituciones oferentes de PFPD deben definir las condiciones y características que debe cumplir el docente o directivo docente para que pueda constituirse en “un buen candidato” para ese PFPD en particular, y establecer de antemano los requisitos académicos y de experiencia profesional para vincularse al programa. No todo docente o todo directivo puede considerarse un “buen candidato” para un determinado PFPD.

- Necesidad de ofrecer otras oportunidades de formación permanente o en servicio diferentes al PFPD, que permitan la actualización de los docentes y directivos docentes, con el fin de responder tanto a las necesidades particulares de la institución educativa donde labora, como a sus expectativas y proyecciones profesionales y personales. Para cualificar la oferta y garantizar el éxito en el desarrollo de esta estrategia, se deberán establecer los criterios de calidad que debe tener una propuesta de actualización para educadores del Distrito, así como el perfil requerido para ser considerado un “candidato óptimo” para cada tipo de programa en particular.
- Fomentar el apoyo a experiencias de formación permanente o en servicio diferentes al PFPD, que permitan la formulación, desarrollo, evaluación y socialización de experiencias de innovación que apunten a la transformación de las prácticas pedagógicas o de las formas de organización de los centros escolares y estén orientadas hacia el mejoramiento cualitativo de la educación. Para cualificar la oferta y garantizar el éxito en el desarrollo de las innovaciones educativas, se deberán establecer los criterios de calidad que debe tener una experiencia de innovación para educadores del Distrito, así como el perfil requerido para ser considerado un “candidato óptimo” para cada tipo de programa en particular.
- Fomentar el apoyo a experiencias de formación permanente o en servicio diferentes al PFPD, que permitan la formulación, desarrollo, evaluación y socialización de experiencias de investigación o estudios científicos de la educación, generalmente apoyados por entidades como el IDEP, Colciencias, la Fundación Kellogg, el BID, el Banco Mundial y otros organismos nacionales e internacionales de fomento a la investigación en educación. También para el caso de las experiencias de investigación, se deberán establecer, desde la SED, criterios de calidad y niveles de exigencia que deberán cumplir estas propuestas de formación permanente, con el fin de asegurar el logro de efectos e impactos importantes y duraderos tanto en el proceso de profesionalización del candidato como en los resultados de su acción como educador. Igualmente, se deberán establecer los criterios de selección y el perfil y características del candidato para este tipo de experiencia.

El análisis evaluativo de las otras experiencias de formación apoyadas por la SED durante el período 1999-2000, como el Programa de Acciones Focalizadas,

los Cursos de Actualización, los Programas de Formación en Informática Educativa, entre otros, ha servido de insumo para la discusión sobre los enfoques, orientaciones, perspectivas y direccionamiento que deben asumir los programas de formación permanente de docentes y directivos docentes del Distrito Capital. Esta discusión se ha fortalecido en el seno de las diferentes instancias comprometidas con la formación permanente en el sector (interventoría académica, Comité Distrital de Capacitación Docente, la JUDI, el IDEP, los gremios y otros miembros de la comunidad académica distrital), las cuales han formulado una serie de recomendaciones que se presentan a continuación:

- Diseñar y ofrecer modelos de formación permanente diferentes al PFPD, a los cursos de actualización, a las experiencias de innovación e investigación educativa tradicionalmente ofrecidos en Distrito Capital, con el fin de dar respuestas puntuales a necesidades y problemas detectados en la evaluación de competencias básicas y a las expectativas tanto institucionales como de profesionalización del docente y directivo docente del sector. Para ello se recomienda incorporar, a los planes de formación permanente, estrategias y recursos novedosos que hoy en día se encuentran a disposición de la comunidad académica como por ejemplo: las nuevas tecnologías de la información, las redes de maestros, los encuentros con expertos, el desarrollo de proyectos pedagógicos en red a nivel nacional e internacional, entre otros.
- Asegurar la coherencia y articulación armónica de todas las propuestas de formación permanente en el sector, con la política sectorial, con las recomendaciones que se desprenden de la evaluación de competencias básicas, con los planes de mejoramiento institucional y la construcción de ciudad y ciudadanía que se trabaja desde los planteles educativos.
- Asegurar que las propuestas de formación permanente que se apoyen en el Distrito apunten hacia el desarrollo y fortalecimiento de las áreas estratégicas de acción definidas en el Plan Sectorial y contribuyan al mejoramiento de la calidad de los resultados de la acción educativa en las instituciones escolares del sector.
- Estimular la integración de los equipos de profesionales comprometidos con el tema de la educación en el Distrito Capital y de las diferentes entidades oferentes de programas de formación permanente, para unir esfuerzos y consolidar una comunidad académica que trabaje activamente por el mejoramiento de la calidad de la educación que se ofrece en los centros escolares territoriales.

La política

Las acciones del Plan Territorial Anual están orientadas a ofrecer unos lineamientos de orientación claros, un direccionamiento coherente y unas estrategias de apoyo dirigidos a la consolidación de propuestas de formación permanente que respondan a las necesidades específicas y prioritarias del sector, contribuyan al mejoramiento de las debilidades en relación con las prácticas pedagógicas detectadas a través de la evaluación de competencias básicas y se ajusten a las expectativas institucionales para el mejoramiento cualitativo de la acción educativa en los planteles del Distrito Capital.

Para lograrlo, es necesario trabajar conjuntamente con la comunidad educativa (el Comité Distrital de Capacitación Docente, la JUDI, las agremiaciones sindicales, las entidades oferentes de programas de formación permanente, los centros de investigación en educación y las instituciones escolares) en la construcción y puesta en marcha de una oferta de programas de formación permanente de calidad, que garantice la transformación de las prácticas pedagógicas y el desarrollo de las competencias y valores esenciales de los educandos del sector.

La SED ofrecerá los criterios y estándares de calidad que debe alcanzar y desarrollar cualquier propuesta de formación permanente a nivel distrital, y fortalecerá los mecanismos de interventoría académica y evaluación institucional que permitan mejorar y cualificar las acciones de formación permanente desarrolladas en el territorio.

Igualmente, se pretende a través del Plan Territorial apoyar y fortalecer la autonomía institucional, particularmente en su actividad de planeación de las acciones de formación requeridas por su personal docente, atendiendo a las expectativas y prioridades de la institución y a los aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad de la educación.

Propósito general

El Plan Territorial tiene como propósito fundamental proponer los lineamientos generales de política para orientar los planes de formación permanente de los educadores del Distrito Capital y presentar una guía de programas y estrategias de mejoramiento profesional, que tengan por finalidad la formación y el perfeccionamiento académico de los educadores en las áreas definidas como estratégicas y prioritarias para el sector.

En este sentido, el Plan Territorial se constituye en una herramienta de orientación para el diseño, formulación y desarrollo de estrategias de formación permanente, y no en un listado de oferta de programas para docentes y directivos docentes en servicio.

Los programas propuestos serán estructurados, continuos y organizados en el tiempo. Constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinaria, contribuirán al mejoramiento de los resultados de la evaluación de competencias básicas, así como al fortalecimiento y cualificación del proyecto educativo institucional y, en general, del servicio público educativo de Bogotá.

Los requerimientos de forma, contenido y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio, serán definidos por el respectivo Comité Distrital de Capacitación Docente (Secretaría Técnica -SED-).

Propósitos específicos

Para abordar las diversas indicaciones y recomendaciones que surgieron del balance general sobre las acciones del Plan Territorial 1999-2000, la formación permanente del recurso humano para el período 2000-2001 se orientará en función de los lineamientos generales de política vigentes en el sector, de las orientaciones definidas por el Comité Distrital de Capacitación Docente, atendiendo particularmente las recomendaciones que se desprenden de la evaluación de competencias básicas y las necesidades institucionales en lo que respecta al mejoramiento de los resultados de la acción educativa, definidos en términos de competencias y valores.

Para incidir sobre la calidad de la educación con énfasis en el mejoramiento de los resultados de la acción educativa, el Plan de Formación Permanente de Docentes y Directivos Docentes del Distrito Capital privilegiará para el período 2000-2001 las siguientes acciones:

- Orientar, apoyar y fortalecer nuevas estrategias de formación permanente diferentes a las que se han venido desarrollando durante los últimos años en el sector, con el fin de ampliar y enriquecer la gama de programas y proyectos que se ofrecen para cualificar a los educadores en servicio del Distrito, responder a necesidades puntuales tanto institucionales como de profesionalización de los agentes educadores del sector, utilizar recursos educativos novedosos al servicio de los procesos de formación permanente, como las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones electrónicas, y abrir las fronteras en cuanto a propuestas y recursos que sean coherentes y sincrónicos con las tendencias mundiales en materia de formación permanente de educadores.
- Continuar el plan de consolidación de PFPD, fortaleciendo las bondades de la estrategia detectadas a través de la interventoría académica y paralelamente desarrollando un proceso de ajuste y adecuación de sus fallas y debilidades.
- Definir, con base en las características y condiciones de cada propuesta de formación permanente evaluada para su recomendación y registrada ante el Comité Distrital de Capacitación Docente, los momentos de formación adecuados y pertinentes para el desarrollo de la experiencia, considerando las exigencias del calendario anual de trabajo de los docentes y directivos en las distintas instituciones escolares.
- Dirigir y ajustar la oferta disponible de programas de formación permanente para que se consolide como una real respuesta a las necesidades y prioridades educativas del sector. Para ello se considera fundamental definir las características y los niveles de exigencia académica de cada programa, y establecer el perfil que deben

tener los candidatos docentes y directivos docentes interesados en vincularse a ellos. La intención central es maximizar la eficiencia de la propuesta de formación permanente del Distrito, ofreciendo estrategias de cualificación del docente y directivo docente que permitan responder a las necesidades y problemas detectados a través de la evaluación de competencias básicas, así como a las expectativas institucionales y a los intereses y prioridades de profesionalización de los agentes educadores del sector, para lograr de esta manera sacar el mejor provecho de la experiencia de formación y asegurar su impacto a nivel institucional y local.

- Desarrollar un trabajo integrado y coherente, orientado hacia la articulación dinámica de las distintas instancias comprometidas con el Plan de Formación Permanente del Distrito Capital. Para ello se tendrán en cuenta los planes de mejoramiento institucional y las expectativas y necesidades de la institución escolar en materia de formación de sus docentes y directivos docentes, las áreas prioritarias de formación establecidas a nivel local, las características y orientaciones de la oferta de programas de formación permanente y las políticas y líneas directrices de orientación del Plan Territorial vigente y del Plan Sectorial.

Estrategias

Para abordar los propósitos del Plan Territorial 2000-2001, se presentan a continuación una serie de estrategias de acción, algunas ya desarrolladas en periodos anteriores las cuales se busca consolidar y cualificar, a través de este Plan, y otras novedosas que se irán ajustando y mejorando en la medida en que respondan a las necesidades prioritarias de formación permanente del sector y contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación en el Distrito y a su adecuación a las demandas de la ciudad.

1 Cualificación de la oferta de PFPD

Los resultados de la evaluación de impacto 1996-1999 (IDEP, diciembre 2000), así como las recomendaciones para el desarrollo de PFPD formuladas por la interventoría académica (SED, diciembre 2000), coinciden en la necesidad de seguir mejorando la calidad de la oferta de PFPD y ajustando ciertas condiciones estratégicas tanto en los centros escolares, como en las entidades oferentes, para asegurar el óptimo desarrollo e impacto de este tipo de experiencia de formación permanente.

Objetivos

- Utilizar los resultados generados por los sistemas de información creados y contratados por el Distrito (la interventoría académica, la evaluación del programa de acciones focalizadas, la evaluación de impacto de PFPD 1996-1998, el estudio sobre perfil de competencias del docente que ha ingresado por concurso al servicio educativo del Distrito 1998-2000, el estudio de valores y la evaluación para la excelencia o evaluación de competencias básicas, entre otros) para ajustar cada vez más la oferta de PFPD a las demandas de los centros escolares, a los intereses, necesidades y características laborales y profesionales del docente y directivo docente del Distrito, así como a las prioridades establecidas a nivel central en el Plan Sectorial de Educación 1998-2001.
- Recoger y sistematizar los PFPD evaluados como "buenos" por la interventoría académica, constituirlos y socializarlos como modelos, para que tanto las entidades oferentes como las instituciones escolares se aproximen y se familiaricen cada vez más con los fundamentos y principios que definen un PFPD de calidad, e identifiquen cuáles son las principales condiciones y requisitos que se deben cumplir para garantizar y potencializar los resultados e impactos esperados a través del desarrollo del programa.
- Actualizar, con base en la información que arroja la interventoría académica y los resultados recientes de la evaluación para la excelencia, los criterios y orientaciones para la formulación de un PFPD de calidad y ofrecerlos en red (www.sedbogota.edu.co) a la comunidad académica educativa del Distrito Capital.

Metas

- Asegurar que todo PFPD que se formule para su registro ante el Comité Distrital de Capacitación Docente cumpla con los criterios y requisitos de calidad exigidos para este tipo de programa de formación permanente, atendiendo a los lineamientos generales para la formulación de PFPD establecidos por el IDEP y a las orientaciones y guías que para tal propósito se han elaborado en la Secretaría de Educación del Distrito Capital.
- Asegurar que la oferta de PFPD en el Distrito Capital atienda las orientaciones de política del sector y responda a las prioridades y expectativas institucionales y locales en materia de mejoramiento de la calidad de la educación.
- Garantizar que los docentes y directivos docentes que participen en los PFPD cumplan con las condiciones y requisitos académicos y de experiencia profesional exigidos por cada programa a sus candidatos.
- Asegurar que los docentes y directivos docentes se inscriban a los PFPD que se ajusten realmente a sus necesidades de mejoramiento profesional y a los compromisos académicos y laborales de los centros escolares donde trabajan.

2 **Fomento de nuevas estrategias de formación permanente o en servicio diferentes a los PFPD y a los cursos de actualización tradicionalmente ofrecidos en el Distrito**

Desde 1998, la oferta de experiencias de formación permanente se ha concretado fundamentalmente en PFPD y cursos de actualización ofrecidos por las instituciones de educación superior y centros especializados en educación. Sin embargo, al detenerse y analizar críticamente los resultados de la intervención académica, los resultados de la evaluación para la excelencia, así como los planes institucionales de formación, se evidencia la necesidad de ampliar la variedad de la oferta de programas de formación permanente, teniendo en cuenta que no todas las necesidades y expectativas de formación detectadas en el sector pueden ser, ni deben ser atendidas exclusivamente a través de PFPD y de cursos de actualización. Por otro lado, varía mucho el perfil del docente y del directivo docente del Distrito, así como su experiencia personal y recorrido profesional como agente educador del sector, lo cual obliga a hacer una mirada cuidadosa hacia otras estrategias de cualificación de agentes educadores y a fomentar la formulación de opciones de formación adaptadas y actualizadas que puedan complementar los esfuerzos que hasta la fecha se han emprendido en materia de formación permanente en el Distrito.

Objetivos

- Identificar necesidades e intereses de formación permanente personales, institucionales y locales del sector educativo distrital, que requieran ser atendidas con estrategias de formación diferentes al PFPD y a los cursos de actualización.
- Invitar a las instituciones de educación superior y a los centros especializados en educación para que propongan y formulen estrategias de formación diferentes al PFPD y a los cursos de actualización que permitan atender, a través de la formación de maestros y directivos docentes, necesidades precisas del sector en función del mejoramiento de las diversas acciones educativas que se desarrollan en los planteles escolares del Distrito Capital.
- Desarrollar criterios y condiciones requeridas para cualificar y potencializar las nuevas estrategias de formación propuestas para su registro ante el Comité Distrital de Capacitación Docente, y garantizar así su pertinencia y viabilidad como alternativas útiles para contribuir al mejoramiento de las competencias básicas y el desarrollo de valores de los estudiantes de las instituciones escolares del Distrito Capital.

Metas

- Ampliar las oportunidades de formación permanente dirigidas a los docentes y directivos docentes del Distrito, y poder así vincular un número cada vez mayor de agentes educadores en servicio a procesos de cualificación.
- Ofrecer una respuesta cada vez más especializada y oportuna a las necesidades de mejoramiento de la acción educativa en las instituciones escolares del Distrito, a través de estrategias de formación que apunten con base en sus principios y su método, a privilegiar el logro de objetivos educativos precisos que permitan cualificar procesos pedagógicos y de gestión emprendidos en el sector.

3 Fomento de estudios científicos de la educación

El decreto 709 de abril de 1996 plantea en el artículo 9 la organización, desde las Secretarías de Educación Departamentales y Distritales, con el apoyo de los respectivos Comités de Capacitación de Docentes, de programas dirigidos a fomentar estudios científicos de la educación como estrategia para fortalecer la formación personal y profesional de los educadores en servicio. Estos programas deberán estimular innovaciones educativas y propuestas de utilidad pedagógica, científica y social cuya aplicación contribuya al mejoramiento cualitativo del PEI y, en general, del servicio público educativo.

Objetivos

- Tomando en cuenta los resultados de la evaluación para la excelencia, los planes institucionales de formación, los resultados de la interventoría académica y todas aquellas fuentes de información disponibles que permitan identificar y priorizar las necesidades de formación permanente de los educadores del sector, construir con el apoyo del Comité Distrital de Capacitación Docente un marco conceptual y unas directrices o líneas de orientación para el desarrollo de estudios científicos de la educación, que apunten a la problemática educativa real y actual que aqueja a las instituciones escolares distritales y se propongan en su desarrollo contribuir al mejoramiento de los resultados de la acción educativa.
- Establecer, con el apoyo del Comité Distrital de Capacitación Docente, los criterios y condiciones que deben cumplir estos programas de investigación para poder ser remitidos para evaluación y aprobación a la Comisión Regional de Ciencia y Tecnología del Distrito Capital.

Meta

- Asegurar que los estudios científicos de la educación que se formulen y desarrollen como experiencias de formación permanente, contribuyan en forma real y oportuna al mejoramiento de los resultados académicos, ofreciendo propuestas pedagógicas innovadoras que repercutan en la transformación y cualificación de la acción educativa en los centros escolares distritales.

4 Formación de postgrado y doctorado para los docentes y directivos docentes en servicio

La formación de postgrado está dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores, a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación, en los términos del artículo 100 de la Ley 30 de 1992.

Corresponde a las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, ofrecer programas de formación de postgrado a los educadores siempre y cuando se encuentren facultados por la ley o autorizados por el Ministerio de Educación Nacional.

Objetivos

- Trabajar conjuntamente con el Comité Distrital de Capacitación Docente en la definición de los requisitos académicos y de experiencia profesional necesarios para vincularse a programas de postgrado y doctorado.

- Establecer los compromisos que se deben dar entre el candidato al postgrado o al doctorado y el sector educativo, en términos de contribución al mejoramiento de la calidad de las acciones educativas en los centros escolares del Distrito.

Metas

- Contribuir al mejoramiento de los resultados de la acción educativa en el Distrito, a través de las propuestas que en materia de calidad deberán formular y desarrollar los docentes y directivos docentes que hayan participado en programas de postgrado.
- Crear comunidades académicas en torno a problemas de investigación lideradas y enriquecidas por los egresados de los postgrados y doctorados, quienes se constituyen en formadores de formadores al interior de los mismos centros escolares donde trabajan.

5 Fortalecimiento de las redes académicas de maestros y directivos docentes del Distrito Capital

El ejercicio de socialización de experiencias pedagógicas entre pares y con expertos permite a los educadores confrontar, contrastar y validar sus estrategias pedagógicas, así como ampliar y fortalecer la discusión y el análisis reflexivo mediante el estudio comparativo de otras experiencias demostrativas.

La consolidación de redes académicas a través de las cuales se intercambian y confrontan las experiencias y saberes se constituye en una prioridad al pensar en modelos alternativos de formación de educadores. La participación en redes académicas promueve además el desarrollo de la competencia comunicativa, la motivación hacia la formulación de propuestas educativas innovadoras, la apertura hacia el conocimiento y discusión crítica de múltiples proyectos pedagógicos desarrollados por pares en otras partes de la ciudad, del país y del mundo, la necesidad de estar siempre bien documentado y “al día” con la información del momento, entre otras.

Objetivos

- Apoyar la consolidación de redes académicas existentes, ofreciendo lineamientos generales para su optimización así como directrices de trabajo hacia áreas estratégicas y prioritarias de acción para el sector.
- Motivar e incentivar la creación de nuevas redes académicas que trabajen sobre factores asociados a la calidad aún no desarrollados en el seno de la comunidad educativa y que sin embargo se consideran fundamentales para seguir impulsando y orientando acciones de mejoramiento de la calidad de la educación en los centros escolares del Distrito Capital.

Metas

- Mejorar la calidad de las propuestas pedagógicas de los maestros del Distrito gracias a los beneficios que ofrece la vinculación y participación activa en redes académicas interinstitucionales.
- Ampliar las oportunidades de socialización e intercambio de experiencias entre miembros de la comunidad educativa a través de redes académicas, promoviendo y facilitando así la transformación de las acciones educativas en la búsqueda de un mejoramiento continuo de los logros de los estudiantes.

6 **Apoyo y asesoría especializada a las instituciones educativas para la formulación del plan institucional de formación**

Para fortalecer la calidad de las actividades académicas de las instituciones, es importante que los planteles educativos centren sus esfuerzos en el componente de formación y cualificación de sus docentes y directivos docentes, y planeen anualmente las acciones de formación requeridas atendiendo a las expectativas y prioridades de la institución y los aspectos relacionados con la calidad de la educación.

Para direccionar las nuevas demandas de formación y ajustarlas a los requerimientos prioritarios de la institución, es necesario que cada centro escolar realice un minucioso balance anual en el cual tome en consideración los énfasis de su propio PEÍ, los resultados de la evaluación escolar y los resultados de la evaluación de competencias básicas. Debe a su vez establecer, en consenso con el grupo de maestros y directivos, cuáles son sus expectativas en relación con la profesionalización y efectuar un sondeo actualizado sobre las alternativas innovadoras institucionales y locales que produzcan enriquecimiento personal y colectivo, así como sobre la oferta distrital de programas de formación permanente.

Objetivo

- Apoyar y asesorar a los centros escolares en este proceso de diagnóstico y exploración, y ofrecer orientación oportuna en la definición y priorización de los componentes del plan institucional de formación.

Meta

- Fortalecer e impulsar la óptima formulación de planes institucionales de formación para que se conviertan en una herramienta útil y efectiva que apunte hacia el mejoramiento de la calidad de los resultados de la acción educativa a través de la oportuna y pertinente formación de docentes y directivos docentes en servicio.

7 **Formación permanente de docentes y directivos docentes en gestión institucional**

La autonomía que a través de la Ley General de Educación –Ley 115– se le da a las instituciones educativas para construir el Proyecto Educativo Institucional, ofrece a la escuela con todos los actores que la componen (directivos, docentes, padres, estudiantes y comunidad), la oportunidad de pensar en la construcción de una institución nueva, diferente y efectivamente autónoma en busca de transformaciones de fondo en su vida académica.

El nuevo carácter de espacio abierto potencia a la escuela para recibir de modo creativo los conocimientos provenientes no sólo de la ciencia, sino también de la tecnología, los medios de comunicación y los saberes de la gente. Es un espacio abierto con capacidad de participar en la dinámica social y de incorporarla al proceso de formación.

Esta situación requiere otras reglas de juego y un tipo de gestión completamente diferente, fundamentado en la participación. Este cambio fundamental de nuestra escuela, en proceso de construcción, exige modificaciones y transformaciones sustanciales en la formación inicial y permanente de los agentes educadores.

Objetivos

- Incentivar y apoyar la formulación de estrategias de formación permanente de docentes y directivos docentes en gestión institucional, para que puedan participar creativamente y de manera responsable en las transformaciones profundas que exige la construcción de una nueva escuela concebida como organización autónoma, dinámica, que aprende y se transforma permanentemente.
- Definir criterios para cualificar la oferta de programas de formación permanente en gestión institucional, formular unos lineamientos que permitan conocer las prioridades del sector en materia de gestión institucional y ajustar las propuestas de formación en gestión, a las necesidades y expectativas tanto personales como institucionales y territoriales.

Metas

- Fortalecer las estrategias de cambio institucional con miras a la construcción de una escuela cada vez más autónoma y participativa.
- Consolidar los esfuerzos de construcción de una comunidad académica al interior de las instituciones escolares, que trabaje hacia la incorporación de ideas de calidad en la administración de los planteles, bajo el supuesto de que una educación de calidad requiere un colegio bien administrado y bien organizado.

8 **Formación de docentes y directivos docentes en informática educativa y comunicaciones electrónicas**

Dentro de las acciones del Plan Sectorial en materia de calidad, se precisa como prioritario el fortalecimiento de las instituciones escolares especialmente en áreas clave para la transformación pedagógica como la informática educativa.

El Distrito cuenta al iniciar el año 2001 con 686 escuelas dotadas con computadores y conexión a Internet.

Objetivos

- Apoyar las acciones de capacitación orientadas hacia el desarrollo de habilidades para la búsqueda, uso y producción de información que desarrolla el programa de informática educativa.
- Fomentar otras experiencias de formación permanente que incorporen la tecnología informática y las comunicaciones electrónicas como componente esencial al servicio de proyectos pedagógicos que apunten hacia el mejoramiento de los resultados de la acción educativa.

Meta

- Consolidar los esfuerzos que ha emprendido el Distrito en materia de dotación y capacitación de maestros en informática educativa como estrategia pedagógica al servicio de la propuesta sectorial de mejoramiento de resultados de la acción educativa, y cualificar y direccionar la oferta de programas de formación permanente en informática educativa para que se ajusten y respondan a este propósito en particular.

9 **Atención diferenciada y especializada a instituciones educativas de bajo logro**

El proyecto de evaluación para la excelencia permite identificar claramente aquellas instituciones de bajo rendimiento y definir sus carencias y debilidades en relación con las prácticas pedagógicas que se desarrollan en el aula y con el proyecto educativo de la institución en general. La capacitación y asistencia técnica a los docentes y directivos vinculados a los planes institucionales de mejoramiento en las instituciones educativas de bajo logro, se convierte en prioridad dentro del Plan Sectorial de nivelación para la excelencia.

Objetivo

- Ofrecer asesoría y orientación especializada para el desarrollo de acciones focalizadas dirigidas a las instituciones de bajo logro y asegurar un acercamiento cada vez mayor de las instituciones de educación superior a las problemáticas y necesidades de los centros escolares del Distrito.

Meta

- Cualificar la estrategia de formación para el desarrollo de acciones focalizadas de mejoramiento de la calidad, y ampliar la cobertura para lograr en el 2001 un total de 150 centros educativos mejorados.

11**Formación permanente de docentes y directivos docentes que atienden poblaciones especiales**

(Personas con limitaciones o capacidades excepcionales, adultos, grupos étnicos campesinos, grupos para rehabilitación o reinserción social)

La diversidad cultural, la pluralidad étnica y la movilidad social requieren de toda la disposición de la institución escolar para facilitar el reconocimiento y óptimo manejo de poblaciones especiales que demandan atención particular para su integración funcional a la sociedad.

Objetivos

- Proporcionar a la comunidad educativa información actualizada sobre los programas de formación permanente vigentes dirigidos a maestros y directivos docentes que trabajan con poblaciones especiales, así como sobre las necesidades y nuevas líneas y enfoques establecidos por el Comité Distrital de Capacitación Docente, para contribuir a la formulación pertinente y adaptada de las nuevas estrategias de formación permanente para maestros y directivos docentes que atienden poblaciones especiales.
- Incentivar la formulación de propuestas de formación permanente que se ajusten a las necesidades reales del sector en materia de educación especial.

Meta

- Cualificar la oferta de programas de formación permanente dirigidos a educadores que trabajan con poblaciones especiales, y ajustar cada vez más esta oferta a los requerimientos y necesidades de formación de los educadores y a las expectativas y prioridades de las instituciones de educación especial.

A través de estas acciones en materia de formación permanente, se busca contribuir al mejoramiento de las propuestas educativas y de los resultados esperados particularmente con las poblaciones especiales atendidas en el sector.

12 **Fortalecimiento de los sistemas de información para el mejoramiento de la propuesta de formación permanente del Distrito**

El Plan Sectorial 1998-2001 identifica, en materia de eficiencia, la necesidad de mejorar la gestión de los organismos del sector y plantea la necesidad de reorganizar y fortalecer los Sistemas de Información.

La gestión del Plan de Formación Permanente del Distrito está directamente relacionada y depende, para su óptima y acertada planeación y ejecución, de un eficiente sistema de información que garantice el flujo de información, la reducción de tiempos de respuesta, el apoyo a procedimientos que se realizan en el área (como el registro de PFPD, las evaluaciones de PFPD, las inscripciones a cursos por parte de los educadores, el seguimiento a la evolución e historia de los diferentes programas, entre otros), y la posibilidad de consolidar e integrar información de diferentes dependencias y canalizar planes instituciones y de gestión educativa a través de software como Prisma y otros desarrollos que se vayan creando para responder a las necesidades específicas de sistematización y manejo de información.

Objetivos

- En la búsqueda de mayor agilidad, coherencia y oportunidad en las decisiones y acciones del Plan de Formación Permanente del Distrito, se pretende a través de esta estrategia fortalecer y cualificar los procesos de generación, procesamiento y utilización de información confiable y oportuna que sirva de herramienta indispensable para la toma de decisiones, orientación y planeación de las acciones de formación permanente de docentes y directivos docentes de los centros escolares públicos y privados de Bogotá.

Meta

- Contar con un sistema de información confiable y eficiente que se constituya en insumo indispensable para la construcción continua de una propuesta distrital de formación permanente actualizada y adaptada a los lineamientos de política sectorial y a los requerimientos educativos de las instituciones escolares del Distrito.

Acciones

El Plan Territorial propone, para el período 2000-2001, el desarrollo de las siguientes acciones:

1. Coordinar actividades de socialización del Plan Territorial 2000-2001 con todas las entidades, agentes educadores y demás personas comprometidas con la formación permanente en el D.C.

2. Poner a disposición de todas las instancias interesadas y comprometidas con la propuesta de formación permanente del Distrito (la JUDI, el Comité Distrital de Formación Docente, las universidades, los centros de investigación en educación, los planteles escolares distritales, las Normales Superiores y los gremios educativos), los resultados y conclusiones que han venido arrojando los estudios y proyectos realizados en el sector para orientar y nutrir las propuestas de formación permanente, buscando así que la oferta se planee en función de las necesidades reales del sector, y se ajuste y apunte cada vez más a las prioridades de mejoramiento de las acciones educativas en el Distrito Capital. Para ello se ofrecerá información relacionada con la evaluación para la excelencia o evaluación de competencias básicas, con los planes institucionales de formación, con los resultados y recomendaciones de la interventoría académica, con la evaluación de impacto de los PFPD 1996-1998 (IDEP, 2000), con el estudio sobre el perfil de competencias del docente que ha ingresado por concurso al servicio educativo del Distrito período 1998-2000 (U. Andes, 2000), expectativas, necesidades e intereses de formación en informática de los docentes del Distrito (SED, 2000), y toda aquella documentación que se vaya generando en el sector y que pueda ser útil para el logro de este propósito en particular.

3. Trabajar en la definición y fortalecimiento de los criterios e indicadores de calidad que deben tener en cuenta las entidades oferentes para la formulación y presentación de las diferentes propuestas de formación permanente en el Distrito.

4. Construir los sistemas de evaluación de programas de formación permanente, definiendo las condiciones y requisitos que deben cumplir las diferentes propuestas que se presenten, para su aprobación, ante el Comité Distrital de Capacitación Docente.

5. Trabajar en coordinación con el Comité Distrital de Capacitación Docente en la definición de sistemas de acreditación para experiencias de formación permanente desarrolladas por los educadores como por ejemplo: las innovaciones educativas, las investigaciones en educación y la participación en eventos

institucionales a nivel nacional e internacional. Se establecerán criterios académicos para la acreditación, determinando los logros conceptuales, teóricos, metodológicos y prácticos que deben alcanzar los educadores, y estableciendo el número de créditos asignados a cada logro así como el tope requerido para cada programa o experiencia de formación en particular.

6. Liderar y coordinar desde el Comité Distrital de Capacitación Docente los mecanismos de gestión y evaluación del Plan Territorial vigente (2000-2001).

7. Trabajar en la construcción de rutas de orientación que permitan dirigir y guiar a los docentes y directivos docentes, así como a las instituciones escolares, en la identificación y selección de las estrategias de formación que se ajusten y respondan a las necesidades y expectativas de formación personales e institucionales y a los perfiles profesionales de los candidatos interesados.

8. Realizar, con base en la información que arrojan los procesos de evaluación desarrollados durante el período vigente (2000-2001) y atendiendo a las recomendaciones de la interventoría académica, una evaluación general del Plan Territorial 2000-2001, y presentar un informe de evaluación al Comité Distrital de Capacitación Docente, el cual, a su vez, emitirá unas recomendaciones para la elaboración del nuevo Plan Territorial 2001-2002.

9. Tomando en consideración las recomendaciones del Comité Distrital de Capacitación Docente y atendiendo a todos los demás insumos evaluativos disponibles, y a los lineamientos de política vigentes para el sector, elaborar el nuevo plan 2001-2002 el cual se presentará a la JUDI para su aprobación.

A continuación se sintetizan las principales acciones emprendidas desde la SED para la formulación, socialización y evaluación del Plan Territorial con sus fechas aproximadas correspondientes.

FEBRERO 1 al 15	Socialización del Plan Territorial 2000-2001 Entrega a la SED de todos los planes institucionales de formación
MARZO-ABRIL	Organización y desarrollo de un evento a nivel de todas las instancias comprometidas con la formación permanente del Distrito, para ofrecer y compartir información sobre: • los resultados y recomendaciones de la interventoría académica. • los resultados actualizados de la evaluación de competencias básicas. • las prioridades detectadas en los planes de formación institucional. • los resultados y recomendaciones de otros estudios y evaluaciones realizadas en el sector, que permitan guiar y apoyar la formulación de estrategias de formación permanente dirigidas a docentes y directivos docentes del Distrito Capital.
SEPTIEMBRE 1 al 15	Evaluación del Plan Territorial vigente (2000-2001) a nivel de todas las instancias comprometidas con la formación permanente de docentes y directivos docentes del Distrito.
15 al 30	Presentación de la evaluación del plan territorial 2000-2001 al Comité Distrital de Capacitación Docente y elaboración, por parte del Comité, de recomendaciones para el nuevo plan.
OCTUBRE 1 al 15	Formulación, por parte de la SED, del plan territorial para el período 2001-2002, atendiendo a las recomendaciones hechas por el Comité Distrital de Capacitación Docente.
15 al 30	Presentación del nuevo Plan Territorial ante la JUDI para su aprobación.
NOVIEMBRE	Edición e impresión del Plan Territorial para el período 2001-2002.
ENERO 1 al 15	Distribución del Plan Territorial para el período 2001- 2002 a los CED, a las universidades, a los centros de investigación en educación y a miembros de la comunidad comprometidos con la formación permanente en el sector.

Anexo 1

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Decreto Número 000709

(17 de abril de 1996)

"Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de Programas de Formación de Educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional".

El Presidente de la República de Colombia

En uso de las facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo dispuesto en el capítulo 2º del Título VI de la Ley 115 de 1994.

Decreta:

Capítulo 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. El presente decreto señala las orientaciones, los criterios y las reglas generales para la organización y el desarrollo de programas académicos y de perfeccionamiento que tengan por finalidad la formación y el mejoramiento profesional de los educadores, para prestar el servicio en los distintos niveles y ciclos de la educación formal, en la educación no formal y de la educación informal, incluidas las distintas modalidades de atención educativa a poblaciones.

Igualmente establece las condiciones que deben reunir estos programas para ser tenidos en cuenta como requisito exigido a los educadores para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, de conformidad con lo establecido por la Ley 115 de 1994 y el Estado Docente.

La formación de educadores para el servicio público de la educación superior, se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias al respecto.

ARTÍCULO 2º. La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 109º de la misma Ley. Tendrá en cuenta, además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional.

La formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación. Su reconocimiento como requisito para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, constituye solamente una condición administrativa y un estímulo para la dignificación profesional.

ARTÍCULO 3º. Los programas académicos para la formación de pregrado y postgrado de educadores deberán atender las reglas generales contenidas en este decreto, además de los requisitos de creación y funcionamiento que establezca el Gobierno Nacional, a propuesta del Consejo Nacional de Educación Superior -CESU- o que determine el Ministerio de Educación Nacional, para el caso de las Escuelas Normales Superiores.

Capítulo 2

PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE EDUCADORES

ARTÍCULO 4º. De conformidad con el artículo 111º, de la Ley 115 de 1994, la

profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de postgrado y la formación permanente o en servicio.

ARTÍCULO 5º. La formación inicial y de pregrado está dirigida a la preparación de profesionales en educación, para el ejercicio de la docencia en el servicio público educativo.

La formación de pregrado será impartida por las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, a través de programas académicos que conduzcan al título de licenciados.

También las Escuelas Normales Superiores, como unidades de apoyo académico, podrán atender la formación inicial de educadores para prestar el servicio en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, sin desmedro de lo ordenado en el inciso cuarto del artículo 8º. del decreto 2903 de 1994.

ARTÍCULO 6º. La formación de postgrado esta dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores, a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación, en los términos del artículo 100. de la Ley 30 de 1992.

Corresponde a las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, ofrecer programas de formación de postgrado a los educadores, siempre y cuando se encuentren facultados por la ley o autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con lo dispuesto, en el parágrafo del artículo 21º. de la Ley 30 de 1993.

ARTÍCULO 7º. La formación permanente o en servicio esta dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio publico educativo.

Los programas estarán relacionados con el área de formación de los docentes, constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinar y facilitarán la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.

Estos programas serán válidos para el otorgamiento de créditos exigidos como requisito de capacitación para el ingreso y el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, si cumplen con lo dispuesto en el capítulo IV del presente decreto y son ofrecidos por las universidades u otras instituciones de educación superior, directamente por su facultad de educación o su unidad académica dedicada a la educación o, en general, a través de los demás programas académicos que en ellas se ofrezcan.

Los organismos o instituciones de carácter académico y científico o dedicados a la investigación educativa, legalmente reconocidos, podrán ofrecer programas de formación permanente o en servicio, previo convenio o mecanismo semejante con las instituciones de educación superior que reúnan los requisitos mencionados en los incisos inmediatamente anteriores, para la correspondiente tutoría.

Las Escuelas Normales Superiores podrán igualmente ofrecer programas de formación permanente o en servicios dirigidos a los educadores que se desempeñan en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, cuando así lo disponga el respectivo convenio suscrito con la institución de educación superior, de conformidad con lo establecido en el decreto 2903 de 1994.

PARÁGRAFO. Constituyen igualmente formación permanente o en servicio, los cursos ofrecidos por instituciones y organismos internacionales o los realizados por instituciones de educación superior del exterior, reconocidas de acuerdo con las normas que rigen en cada país, cuya finalidad sea la actualización y perfeccionamiento de educadores.

ARTÍCULO 8º. Todos los programas de formación de educadores se estructurarán teniendo en cuenta, en especial, el desarrollo armónico de los siguientes campos:

1.1. Formación pedagógica que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad.

2.2. Formación disciplinar específica en un área del conocimiento que lleva a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.

3.3. Formación científica e investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.

4.4. Formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

PARÁGRAFO. Los programas dirigidos a la formación de etnoeducadores deberán tener en cuenta, además, lo dispuesto en el decreto 804 de 1995.

Capítulo 3

INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA

ARTÍCULO 9º. Las Secretarías de Educación Departamentales y Distritales, con la asesoría de los respectivos Comités de Capacitación de Docentes a que se refiere el capítulo V de este decreto, en desarrollo de sus políticas de mejoramiento de la calidad educativa, organizarán programas dirigidos a fomentar estudios científicos de la educación, con el objeto de fortalecer la formación personal y profesional de los educadores que prestan el servicio a su territorio.

Estos programas deberán estimular innovaciones educativas y propuestas de utilidad pedagógica, científica y social, cuya aplicación permita el mejoramiento cualitativo del Proyecto Educativo Institucional y, en general, del servicio público educativo.

ARTÍCULO 10º. Para el desarrollo de los programas de investigación a que se refiere el artículo inmediatamente anterior, los educadores o los establecimientos que presten el servicio educativo formal, podrán presentar ante la secretaría de educación departamental o distrital, las correspondientes propuestas.

Recibidas éstas y oído el concepto del Comité de Capacitación de Docentes, sobre su ajuste a los criterios y condiciones establecidos en los programas mencionados, las propuestas que cumplan tales requerimientos serán remitidas para evaluación y aprobación de la Comisión Regional de Ciencia y Tecnología que atienda la respectiva entidad territorial.

Las propuestas de investigación aprobadas, se ejecutarán con la asesoría de una institución competente de las definidas en los artículos 5º, 6º y 7º de este decreto, si así lo dispone dicha comisión.

ARTÍCULO 11º. Los departamentos y distritos, con la asesoría de los respectivos comités de capacitación de docentes, reglamentarán lo dispuesto en este capítulo y podrán disponer en su presupuesto, recursos para adelantar y difundir los estudios científicos de educación que así lo ameriten, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión Regional de Ciencia y Tecnología.

Capítulo 4

REGLAS GENERALES PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE EDUCADORES COMO REQUISITO PARA LA INCORPORACIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN NACIONAL DOCENTE

ARTÍCULO 12º. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, de la Ley 115 de 1994, todos los programas académicos para la formación de docentes, ofrecidos por las universidades y demás instituciones de educación superior que posean facultades de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, deberán adelantar obligatoriamente el proceso de evaluación que lleve a la acreditación previa de dichos programas, atendiendo las políticas que en lo pertinente adopte el Consejo Nacional de Educación Superior-CESU.

Para el caso de las Escuelas Normales Superiores, la acreditación previa obligatoria se hará de conformidad con los requisitos mínimos de infraestructura, pedagogía, administración, financiación y dirección que establezca el Ministerio de Educación Nacional y de acuerdo con el reglamento del Sistema Nacional de Acreditación a que se refiere el artículo 74º de la Ley 115 de 1994.

ARTÍCULO 13º. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7º del presente decreto, la formación permanente o en servicio se ofrecerá como programas estructurados, continuos y organizados en el tiempo, de tal manera que atiendan los criterios generales señalados en este reglamento, permitan su actualización y puedan satisfacer el requisito de capacitación exigido al educador, para poder ascender de un grado a otro en el Escalafón Nacional Docente.

Dichos programas deberán ser previamente registrados ante el Comité de Capacitación de Docentes Departamental o Distrital, en donde cumpla o pretenda cumplir actividades académicas la institución oferente con anticipación no menor de seis (6) meses, en relación con la fecha prevista para la iniciación de los mismos.

Los cursos a que se refiere el parágrafo del artículo 7º de este decreto, no requerirán del registro previo ordenado en el inciso anterior, pero deberán ser aceptados por el respectivo Comité de Capacitación de docentes Departamental o Distrital, en donde preste sus servicios el educador que los haya cursado.

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

Los procedimientos para su estudio, registro, aceptación u objeción se regirán en lo pertinente por lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 14º. Salvo lo dispuesto en los artículos 17º y 19º del presente reglamento, el registro de un programa de formación permanente o en servicio, la certificación expedida por la institución competente en los términos de los artículos 5º, 6º, 7º y 16º, de este decreto y la constancia del rector o director del establecimiento educativo sobre el campo de desempeño del docente, constituirán los únicos requisitos para que la respectiva Junta Seccional de Escalafón acepte la formación permanente recibida, para efectos de acreditar el curso de capacitación exigido para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente.

Los programas de formación permanente o en servicio que atienda el docente, deben responder a su área de formación profesional o constituir complementación pedagógica para el mejoramiento de su desempeño como educador. Las certificaciones que se les expidan a su finalización, tendrán una validez de cuatro (4) años, para efectos del ascenso en el Escalafón Nacional Docente.

ARTÍCULO 15º. Para efectos de dar cumplimiento al requisito de capacitación para ingreso y ascenso de los educadores titulados a los distintos grados del Escalafón Nacional Docente, ordenado en el artículo 10º, del decreto Extraordinario 2277 de 1979, o para el ascenso de los educadores escalafonados en virtud de lo dispuesto en los capítulos VIII y IX del mismo decreto y en el artículo 209º, de la ley 115 de 1994, el curso que allí se regula, se entiende como un programa de formación permanente o en servicio o como una investigación en el campo de la educación de las reguladas en el capítulo inmediatamente anterior cuya culminación o ejecución, según sea el caso, puede dar lugar al otorgamiento de créditos académicos.

Un crédito académico es aquella medida equivalente a una intensidad de cuarenta y cinco (45) horas de trabajo dentro de un programa, tiempo durante el cual se desarrollarán actividades presenciales y no presenciales que incluyen, entre otras, talleres pedagógicos, seminarios, prácticas supervisadas y proyectos investigativos.

ARTÍCULO 16º. Los profesionales que hayan obtenido un título distinto al de licenciado en educación y que por necesidades del servicio ejerzan la docencia en la educación por niveles y grados, podrán ser inscritos en el Escalafón Nacional Docente, en el grado correspondiente, de acuerdo con el Estatuto Docente, siempre y cuando hayan cursado y aprobado programas especiales de estudios pedagógicos que tengan una duración, no inferior a un (1) año y que éstos sean ofrecidos por las universidades y demás instituciones de educación superior, nacionales y extranjeras, que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación.

Los comités de capacitación de docentes determinarán la intensidad presencial mínima que deben tener dichos programas, para efectos del registro previo regulado en este capítulo.

ARTÍCULO 17º. Cuando el docente o los docentes que hayan participado efectivamente en un estudio científico de la educación, desarrollado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 9º, y 10º, de este decreto, aspiren a acreditarlo como requisito de capacitación para ascenso en el Escalafón Nacional Docente, deberán presentar el informe final de la investigación realizada, a la Secretaría de Educación Departamental o Distrital respectiva.

Recibido el informe, la Secretaría de Educación solicitará su evaluación y calificación de la Comisión Regional de Ciencia y Tecnología, y si ésta fuere favorable, dicha Comisión otorgará, a los docentes que hayan adelantado la investigación, un número de créditos válidos para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente que pueden oscilar entre 5 y 11, según la profundidad y trascendencia de la misma.

La certificación que al respecto expida la Comisión tiene igual valor que los requisitos exigidos en el inciso primero del artículo 14º de este decreto.

ARTÍCULO 18º. Los educadores con título docente, a quienes de acuerdo con el Estatuto Docente, se les exige cursos como requisito de capacitación para ascenso en el Escalafón Nacional Docente, deberán obtener el siguiente número de créditos, atendiendo lo dispuesto en este decreto, así:

1. Para el primer ascenso que requiera curso a partir de la inscripción, cinco (5) créditos.
2. Para el segundo ascenso que requiera curso a partir de la inscripción, seis (6) créditos.
3. Para el tercer ascenso que requiera curso a partir de la inscripción, siete (7) créditos.

PARÁGRAFO. Los profesionales a que se refiere el artículo 16º de este decreto, se atenderán a lo dispuesto en este artículo para efectos del ascenso en el Escalafón Nacional Docente.

ARTÍCULO 19º. Los bachilleres pedagógicos y los normalistas superiores que adelanten programas de formación de pregrado en educación, podrán hacer valer, por una sola vez, la formación parcial correspondiente a dos (2) semestres o a un (1) año académico completo, siempre y cuando los haya aprobado, como requisito de capacitación para el ascenso al grado inmediatamente siguiente del Escalafón Nacional Docente que exija curso, de acuerdo con su título.

Igual derecho tendrán los licenciados o profesionales escalafonados que adelanten programas de formación de postgrado en educación.

En este evento, para comprobar el cumplimiento del requisito de capacitación se deberá presentar ante la Junta Seccional de Escalafón de la respectiva jurisdicción, el certificado de la institución en donde adelanta los estudios.

Capítulo 5

DE LOS COMITÉS TERRITORIALES DE CAPACITACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 20º. De conformidad con el artículo 111º de la Ley 115 de 1994, en cada Departamento y Distrito se creará un Comité de Capacitación de Docentes que estará bajo la dirección de la Secretaría de Educación respectiva.

A este Comité se incorporarán de manera permanente, representantes de las Universidades, de las Facultades de Educación, de las Escuelas Normales Superiores y de los centros especializados en investigación educativa, con sede o influencia en la respectiva entidad territorial y del correspondiente Centro Experimental Piloto o del organismo que haga sus veces.

Para el efecto, el Departamento o el Distrito expedirá el correspondiente reglamento que fije, entre otros aspectos, su composición, sus funciones específicas, los mecanismos de designación y el perfil de sus miembros, el período en que actuarán como tales, su reelección, la frecuencia de las sesiones, la integración del quórum, la sede de funcionamiento y las demás disposiciones sobre su organización interna.

El Secretario de Educación Departamental o Distrital determinará la dependencia de su despacho que ejercerá la Secretaría Técnica Permanente de dicho Comité.

De conformidad con lo establecido en el artículo 148º de la Ley 115 de 1994, el reglamento que expida el Departamento o Distrito deberá ser remitido a la Secretaría Técnica del Ministerio de Educación Nacional.

ARTÍCULO 21º. Para la fijación de las funciones específicas del Comité de Capacitación de Docentes, los Departamentos y Distritos tendrán en cuenta que la actividad a cargo de dichos comités se debe enmarcar especialmente, dentro del siguiente ámbito:

1. La identificación y el análisis de las prioridades sobre necesidades de actualización, especialización, investigación y perfeccionamiento de los educadores en su respectiva jurisdicción.
2. La formulación de propuesta de políticas para la elaboración del plan de formación de educadores de la respectiva entidad territorial departamental o distrital.
3. La definición de criterios para el seguimiento, control y evaluación de los planes de formación de los educadores del departamento o distrito.

4. La definición de mecanismos para la organización y actualización del registro de programas de formación de educadores.
5. La formulación de criterios para el seguimiento y verificación de los programas registrados.
6. Las funciones señaladas en el presente decreto, como propias del Comité.

Capítulo 6

DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 22°. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 152 de 1994 y en el correspondiente Plan Nacional de Desarrollo, el Gobierno Nacional, en la elaboración del proyecto de presupuesto para cada vigencia, propondrá la destinación de los recursos para la operación cofinanciada con las entidades territoriales, del programa de crédito educativo para la formación de pregrado y postgrado en educación del personal docente del servicio educativo estatal, ordenado en artículo 135°, de la ley 115 de 1994.

ARTÍCULO 23°. Las entidades territoriales, en razón de las competencias otorgadas por la Ley 60 de 1993 para la administración del servicio educativo, incorporarán en sus respectivos Planes Sectoriales anuales de desarrollo educativo, los programas y proyectos que permitan facilitar y financiar la formación permanente o en servicio de los educadores vinculados a la educación estatal, en su territorio.

Para tales efectos, tendrán en cuenta la propuesta del Plan Anual de Formación de Educadores que apruebe la Junta Departamental o Distrital de Educación, a más tardar en el mes de octubre de cada año, con fundamento en las recomendaciones del respectivo Comité de Capacitación de Docentes y en las solicitudes particulares de los establecimientos educativos de su jurisdicción.

Esta propuesta deberá contener acciones y programas de formación específica para el ejercicio profesional docente, en todos los componentes de la estructura del servicio educativo y para la atención educativa a poblaciones, según lo dispuesto en la Ley 115 de 1994.

ARTÍCULO 24°. A más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la expedición del presente decreto, las Juntas de Educación Departamentales y Distritales, aprobarán o ajustarán, según sea el caso, los planes de formación de educadores para el año de 1996, teniendo en cuenta las normas de este reglamento y los recursos presupuestales apropiados para tal fin, en la misma vigencia.

ARTÍCULO 25°. Todos los educadores vinculados al servicio público educativo, tanto estatales como privados, tendrán acceso a los programas de formación permanente o en servicio en cuya organización participen los Comités de Capacitación de Docentes, en las condiciones que para el efecto determine la entidad territorial.

ARTÍCULO 26°. De conformidad con lo establecido en el literal C., numeral 4 del artículo 148° de la Ley 115 de 1994, el Ministerio de Educación Nacional, mediante circulares y directivas, proporcionará criterios y orientaciones para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto.

ARTÍCULO 27°. Los Programas de Formación Permanente o en servicio deberán ofrecerse preferencialmente, durante los períodos determinados en el calendario académico, como tiempo de receso o de vacaciones estudiantiles.

ARTÍCULO 28°. Los programas de profesionalización de bachilleres no escalafonados que vienen adelantándose en las entidades territoriales, a través de los centros experi-

mentales piloto, de acuerdo con los criterios establecidos en la resolución 5660 de 1994, continuarán desarrollándose hasta el vencimiento del plazo otorgado a tales educadores para su profesionalización.

ARTÍCULO 29º. TRANSITORIO. Mientras el Consejo Nacional de Educación Superior –CESU– adopta las políticas para la acreditación previa de los programas de formación de docentes ofrecidos por las universidades y, demás Instituciones de Educación Superior a que se refiere el inciso primero del artículo 12º, del presente decreto, bastará, con la solicitud que se formule para tales efectos, ante el Consejo Nacional de Acreditación, atendiendo las disposiciones al respecto.

De igual manera, mientras el Ministerio de Educación Nacional reglamenta lo pertinente, la acreditación previa de los programas de formación inicial de docentes ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores, se surtirá y otorgará en el mismo acto de aprobación del Plan Territorial de Reestructuración de las Escuelas Normales.

ARTÍCULO 30º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el decreto 2762 de 1980 y las normas que lo desarrollen, el capítulo VI del decreto 259 de 1981 y el decreto 2647 de 1984.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Fe de Bogotá, D.C., a 17 de abril de 1996

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL

MARÍA EMMA MEJÍA VÉLEZ

Anexo 2

Antecedentes Jurídicos

- El numeral primero del artículo 4° de la ley 60 de 1993, establece que son competencias de los Distritos “promover y evaluar la oferta de capacitación de acuerdo con los desarrollos curriculares y pedagógicos y facilitar el acceso a la capacitación de los docentes públicos, vinculados a los establecimientos educativos de su jurisdicción”.

- Los numerales b y h del artículo 151 de la ley 115 de 1994 señalan, como funciones de las Secretarías de Educación, el establecimiento de políticas, planes y programas de educación, de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y la programación de las acciones de capacitación del personal docente y administrativo estatal.

- El artículo 111 de la ley 115 determina que se debe crear un Comité de Capacitación de Docentes, bajo la dirección de la respectiva Secretaría de Educación, en cada una de las entidades territoriales; dicho comité tendrá a su cargo la actualización, especialización e investigación en áreas del conocimiento y la formación pedagógica y de proyectos específicos. Para desarrollar las actividades anteriores, la respectiva entidad arbitrará los recursos provenientes del situado fiscal, de las transferencias y de los recursos propios, de conformidad con la Ley 60 de 1993.

- El artículo 158 de la ley 115 señala que a la Junta Distrital de Educación –JUDI–, le compete aprobar los planes de profesionalización, especialización, actualización y perfeccionamiento, dirigidos al personal docente y administrativo, que presente la Secretaría de Educación, de acuerdo con las necesidades de la entidad territorial.

- El decreto 709 de 1996 establece el reglamento general para desarrollar programas de formación de educadores y crear condiciones para el mejoramiento profesional. Así mismo, el artículo 7°, define la formación en servicio; los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 establecen las reglas generales para el reconocimiento de los programas de formación de educadores, como requisitos para la incorporación y ascenso en el Escalafón Nacional Docente; los artículos 20 y 21, reglamentan la constitución y funciones de los Comités Territoriales de Capacitación de Docentes; y el artículo 23 establece la formación y contenidos mínimos del Plan Territorial de Capacitación de Docentes en servicio, como parte componente del plan sectorial anual.

- En el decreto 3012 de diciembre de 1997, el Ministerio de Educación Nacional determina que las escuelas normales pueden iniciar su proceso de reestructuración como escuela normal superior y plantea la necesidad de crear las condiciones especiales para que las normales en proceso de reestructuración puedan ser aprobadas como escuela normal superior y operar cabalmente como unidades de apoyo académico para la formación inicial de docentes. En este decreto se determina, que las escuelas normales superiores son instituciones educativas que operarán como unidades de apoyo académ-

mico para atender la formación inicial de educadores, para el ejercicio de la docencia en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 104° y 109° de la Ley 115 de 1994 y las necesidades educativas y de personal docente de su zona de influencia.

- El artículo 2° establece las finalidades de la escuela normal superior, el artículo 4° presenta los núcleos del saber que deben contemplar los programas de formación y los procesos curriculares. El artículo 13° determina los objetivos de la acreditación de las escuelas normales superiores.

- Con el acuerdo N° 2, la JUDI aprueba en la reunión del día 1° de noviembre del 2000 el Plan de Formación Permanente del Personal Docente y Directivo Docente en el Servicio Educativo de Santa Fe de Bogotá, para el año 2000-2001.

Anexo 3

Programas de Formación Permanente PFPD

- | | |
|---------------------|---|
| Contenido I. | Lineamientos generales para la formulación de PFPD (IDEP) |
| II. | Orientaciones y precisiones para cualificar la oferta de PFPD (SED) |
| III. | Guía para la presentación de PFPD |
| IV. | Criterios para la evaluación de PFPD |
| V. | Registro de PFPD |

I. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FORMULACIÓN DE PFPD (IDEP)

Presentación

Desde la aprobación del Estatuto Docente en 1979, se ha venido estructurando un modelo de capacitación cuyo propósito central es el mejoramiento salarial basado en el sistema de créditos para ascenso en el escalafón. Aunque este modelo cumplió un papel importante en la profesionalización del magisterio, se ha venido desvirtuando de su espíritu original, a tal punto que hoy se conoce como la "feria del crédito", una forma de absorber la demanda a partir de la oferta de cursos aislados y dispersos a los cuales acceden los maestros para obtener los créditos necesarios para ascenso, dejando el criterio de su cualificación profesional como algo secundario.

Sin embargo, algunas universidades y centros especializados en educación, de orden gubernamental y privado, han venido explorando alternativas novedosas que pretenden superar estas formas de capacitación. Igualmente muchos maestros se han interesado en iniciar procesos de reflexión, de experimentación y de investigación, actividades que aunque en la mayoría de los casos no otorgan créditos, son altamente formativas. La Ley 115 expresa, por su parte, una voluntad de cambiar radicalmente el modelo vigente de capacitación; plantea la necesidad de un compromiso de las universidades, del gobierno y de las instituciones educativas en el mejoramiento profesional de todo el magisterio, sumado al esfuerzo de los mismos maestros para avanzar en el proceso de su cualificación.

En este contexto, el IDEP se ha propuesto un gran reto: construir un sistema de formación permanente de docentes para el Distrito Capital, cuyo propósito es superar los vicios del actual modelo de acreditación y posibilitar la cualificación profesional e intelectual del magisterio. Para ello, el IDEP –por medio de la propuesta de Programas de Formación Permanente de Docentes –PFPD– y conforme a su política institucional, se ha planteado los siguientes propósitos:

a. Conformar una comunidad académica de la educación en el Distrito Capital

La producción y socialización del conocimiento se ha convertido hoy en una de las actividades estratégicas dentro de nuestras sociedades. La generación de conocimiento, así como su transmisión y circulación, requieren del apoyo, desarrollo y consolidación de grupos académicos que a través de la investigación, el intercambio, la discusión y el debate, dinamicen los diferentes campos del conocimiento.

En el caso particular de la educación y la pedagogía, hoy contamos en Colombia con un importante acumulado investigativo, teórico, conceptual y práctico, generado

principalmente desde la década de los ochenta. El desarrollo y consolidación de esta tradición académica, requiere de la participación de múltiples perspectivas teóricas y disciplinarias. Por ello, la convocatoria no es exclusiva para quienes están comprometidos directamente con los problemas educativos y pedagógicos; se hace extensible a todos los intelectuales. En efecto, será particularmente benéfico para la cualificación de la educación en el Distrito Capital, el acercamiento a otras comunidades académicas y el concurso de otros profesionales.

La Formación Permanente de Docentes, como estrategia de cualificación y transformación educativa, debe por tanto contribuir al propósito de conformar la comunidad académica de la educación. Pero para ello se requiere que las ofertas de formación vayan más allá de las necesidades e intereses individuales y se orienten de acuerdo con intereses comunes, de tal forma que se estimule la creación de grupos de trabajo, estudio e investigación.

Estos grupos de trabajo podrán ser de diferente orden, de manera que cada institución, que en adelante ofrezca programas de formación permanente de docentes, pueda responder a las expectativas de grupos de maestros organizados por instituciones, por intereses temáticos o por localidades.

b. Consolidar al maestro como intelectual de la educación y la pedagogía

La historia educativa y pedagógica del país le ha legado al maestro una condición de funcionario. De ahí que uno de los retos más importantes de cualquier propuesta de formación tenga que ver con la superación de esta condición y la apertura de nuevos horizontes intelectuales para el ejercicio del magisterio.

Haciendo excepción de unas cuantas experiencias, desde el siglo XIX la formación de maestros y los procesos de reforma educativa han eludido el problema de la cualificación intelectual del magisterio. El énfasis en el método y en los procesos instrumentales y operativos de la labor docente han primado, al punto de imposibilitar la consolidación de un campo de saber sobre bases teóricas y conceptuales sólidas.

Sin embargo, la producción educativa y pedagógica de las últimas décadas constituye una base importante para pensar, de manera optimista, en la posibilidad de un nuevo perfil para el docente. El reto es, entonces, contribuir al abandono de la condición de funcionario y avanzar hacia la consolidación del maestro como intelectual de la educación y de la pedagogía.

Pero esto dependerá en gran medida de lo que seamos capaces de hacer por la formación de los maestros en las próximas décadas. Para ello es importante que los procesos de formación inicial y permanente de docentes se sustenten en la investigación, la innovación y la experimentación, superando así los actuales esquemas curriculares y la oferta dispersa y superficial de cursos y talleres de capacitación.

Desde luego, también es necesario un cambio de actitud de parte del docente en la perspectiva de transformar el esquema de capacitación para conseguir créditos, por el "principio" de la formación permanente para el mejoramiento profesional, el reconocimiento personal y la consolidación intelectual. Sin lugar a dudas, la opción por este "principio", valga decir, la generación de una actitud profesional de la formación permanente, transformará la autoimagen del maestro y la imagen que de la profesión docente ha construido la sociedad.

c. Contribuir a la construcción de ciudad y ciudadanía desde las instituciones educativas

El papel de la institución educativa en la construcción de un imaginario de ciudad y de formas de convivencia y relación con el espacio público urbano es de gran importancia. En este sentido, los programas de formación permanente de docentes deberán, explicar su compromiso con los procesos de formación de "ciudad y ciudadanía".

Vivir en "ciudad", habitar el espacio urbano, exige un conjunto de competencias que la escuela debe cultivar. La labor educativa del maestro en la ciudad debe asumir una dimensión de compromiso con el espacio urbano, con la creación y recreación del imaginario de "ciudad", con la formación y transformación de la "ciudadanía". La ciudad es una construcción y la educación cumple una función mediadora fundamental en este proceso de construcción. La convocatoria a la elaboración de programas de formación permanente de docentes se plantea en la perspectiva más global de vínculo entre las instituciones educativas y sus actores y el proyecto de construcción de la ciudad. La ciudad no sólo es el contexto en el que se ubica la educación, sino "el texto" que debe ser descifrado, leído y transformado.

La escuela ha venido funcionando como un espacio aislado de la ciudad y cerrado a la dinámica compleja de la vida urbana. De ello da cuenta su arquitectura (muros que la rodean, la delimitan y la diferencian como buscando protegerla de la vida que se agita en su entorno) y su esquematismo curricular (fragmentos de saber compartimentados, apego a los textos y manuales, ignorando así las nuevas formas de socialización del saber y la cultura), lo cual imposibilita asimilar la proliferación simbólica de la ciudad.

Extender las fronteras de la escuela, permear sus muros, extender su mirada hacia el espacio urbano, es una necesidad cada vez más apremiante. La ciudad tiene mucho que enseñarle a la escuela, y desde luego la escuela puede contarle muchas cosas a la ciudad.

Con el concurso de los distintos actores que protagonizan la vida de la ciudad (organizaciones sociales, fuerzas productivas, gremios, artistas, instituciones académicas, etc.), la formación permanente de docentes podría proyectarse hacia nuevos escenarios, contribuyendo así al acercamiento deseado entre la ciudad y la educación, y a la cualificación de los docentes. Por tal motivo el IDEP apoyará permanentemente los programas de formación docente, con o sin acreditación, no sólo a nivel distrital sino también local, siempre y cuando se cumplan con los niveles de calidad establecidos por el Instituto.

La formación permanente de docentes: un compromiso institucional

La formación de docentes, como la educación misma, se encuentra hoy al filo de la oportunidad. Nuestro país, y en particular nuestra capital, se acostumbró a asumir las reformas de la educación, y particularmente el problema de la formación de maestros, desde la óptica de la gestión de crisis, es decir, como una acción inmediata generada dentro de ciertas condiciones anómalas que legitiman soluciones de emergencia o legislaciones transitorias.

Esta situación, unida al afán por satisfacer la demanda de capacitación generada por los docentes, está indicando la necesidad de proponer una alternativa que transforme estas condiciones. Si bien es cierto que el IDEP y las instituciones de educación superior interesadas deben ofrecer alternativas concretas para atender la demanda de acreditación —derecho inalienable del magisterio— también es cierto que dichas alternativas

deben inscribirse en un proyecto más global de generación de estrategias de formación que respondan a las exigencias de excelencia.

En este sentido, el IDEP propone reorientar la actualización y el perfeccionamiento del magisterio, introduciendo su propuesta de Programas de Formación Permanente de Docentes –PFPD–. Para ello convoca a las instituciones universitarias a crear las condiciones académicas y administrativas necesarias para responder a los nuevos requerimientos planteados por la reforma educativa, en la Ley General de Educación (Ley 115/94).

En el caso particular de la formación permanente de docentes, el reto de las instituciones de educación superior es trascender y superar el actual modelo de acreditación, centrado en la oferta y demanda de un sinnúmero de cursos, talleres dispersos, sin sustento investigativo y sin una proyección institucional.

El nuevo enfoque de formación permanente supone, entonces, la identificación de la institución universitaria como un proyecto cultural, como núcleo de producción y distribución de conocimiento (en particular aquellos saberes legitimados desde la investigación), como congregación de intelectuales y como punto de enlace con otras comunidades, todo ello inscrito en una estrategia más amplia de producción e intercambio de saberes, consolidación de una comunidad académica de la educación, ejercicio de la autonomía institucional y compromiso con el proyecto educativo del Distrito Capital.

Para ello es necesario despojarse de una visión muy difundida en las instituciones de educación superior, en donde la formación docente y todo aquello que se relacione con el quehacer pedagógico y su profesionalización, se circunscribe a un conjunto de acciones prescriptivas, instrumentales o prácticas que no requieren mayores exigencias académicas (por parte del docente inscrito), ni esfuerzos presupuestales adicionales (por parte de la institución oferente). Se trata, por lo tanto, de avanzar en la cualificación de la oferta, pero también de la demanda, entendiendo la inversión y la rentabilidad como un problema de dimensiones culturales y académicas y no sólo económicas.

El IDEP es consciente de las exigencias que el mercado plantea a las instituciones universitarias en nuestro país, pero también considera que tales exigencias no pueden dejar de lado los imperativos de excelencia académica que debe observar toda institución de educación superior. En esta perspectiva, las transformaciones institucionales que implica el nuevo enfoque de formación de docentes en servicio, más que un sobre costo, deben ser consideradas como una inversión distintiva de toda empresa, una forma de materializar el compromiso con un entorno cultural y social, valga decir, con la ciudad. En esta dirección, el IDEP considera la autonomía institucional como un horizonte por conquistar y como una herramienta que permitirá a las instituciones de educación superior, cumplir de manera más eficiente con su compromiso frente a la producción de conocimiento, al desarrollo de la investigación y a la cualificación de su labor social. Las actuales circunstancias del país nos convocan a la gerencia de nuestras instituciones y existe en estos momentos un espacio legal y político para generar proyectos alternativos; por tanto, se requiere asumir la Formación Permanente de Docentes desde una perspectiva estrictamente académica. Este es uno de los retos más grandes que el IDEP comparte con las instituciones de educación superior interesadas en avalar programas de formación permanente de docentes.

Por otro lado, este giro en la política y en la estrategia de formación de docentes, representa una ocasión propicia para la intervención activa del magisterio distrital,

aportando sus ideas y convocando a sus docentes a generar, desde las propuestas alternativas que prevean, el trabajo conjunto con instituciones universitarias; propuestas que en su momento, serán acreditadas por el IDEP.

Contamos hoy con la oportunidad de "pensarnos" de otra forma, de generar alternativas nuevas de formación docente, de articular acciones interinstitucionales, de construir ciudad desde lo más hondo de su tejido cultural. Será necesario entonces incrementar significativamente la inversión en el desarrollo académico e investigativo de las universidades, lo cual representa un monto infinitamente menor que el costo social que seguiremos pagando, si dejamos de lado el reto aquí planteado.

En consecuencia, el IDEP mantendrá la convocatoria abierta, para todas las instancias y organizaciones interesadas en la formación permanente de docentes, sin que para esta labor se establezca el otorgamiento de créditos como condición ni requisito. El IDEP, mediante un comité interinstitucional conformado junto con la Secretaría de Educación, evaluará y aprobará las propuestas presentadas, de acuerdo con los criterios de calidad establecidos para tal fin y de acuerdo también con la contribución que dichas propuestas hagan para el mejoramiento de las condiciones educativas del Distrito Capital.

Un nuevo enfoque

El concepto de capacitación ha adquirido la connotación de adiestramiento; por este motivo el IDEP propone introducir la categoría de Programas de Formación Permanente de Docentes -PFPD- en el sentido expresado por la Ley 115 en su artículo 111. De acuerdo con esta concepción, la oferta que antes se llamaba capacitación, deberá transformarse y pasar de los cursos y talleres aislados hacia programas continuos y diversificados.

Las acciones que en este campo se realicen deben estar orientadas a producir un cambio en las concepciones y prácticas de los maestros, y por tanto, en las instituciones escolares. En esta dirección, la formación permanente se entiende como un proceso continuo, a través del cual se busca ampliar y fortalecer el horizonte conceptual del docente, cualificar su práctica pedagógica y el dominio de su campo de saber, mediante el desarrollo de actividades teóricas y prácticas de diferente orden, desde las cuales sea posible la tematización y transformación de sus representaciones sobre la educación, el conocimiento, la sociedad, la escuela, la infancia, la juventud, la enseñanza y el aprendizaje.

La continuidad en el proceso de formación debe garantizar la permanente actualización de los docentes, condición *sine qua non* para ganar el reconocimiento profesional que se requiere para el ejercicio de la docencia. La diversificación de las estrategias debe permitir, a su vez, la cualificación del proceso de formación, de tal manera que se logren desarrollar las competencias fundamentales que se requieren para el ejercicio profesional. Para la implantación de este nuevo modelo debemos partir de tres consideraciones reconocidas en la Ley 115:

Los programas para ascenso en el escalafón docente deberán ser ofrecidos por una institución de educación superior, o al menos bajo su tutoría. (Art. 111).

Estos programas tendrán que estar relacionados con las áreas de formación de los docentes o ser complemento para su formación pedagógica. (Art. 111).

El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad.

La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores de la nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas. (Art. 110).

A partir de estas condiciones, el IDEP plantea que los programas de formación permanente que ofrezcan o tutoreen las instituciones de educación superior deberán abarcar por lo menos tres campos esenciales para el desarrollo de las competencias profesionales de todo educador.

1. La investigación

En este campo, cuyo énfasis está dirigido hacia la producción de conocimiento, se requiere que las instituciones que ofrezcan PFPD, adelanten proyectos de investigación a los cuales se puedan integrar los docentes que se inscriban en ellos. El carácter de esta vinculación podrá ser diverso: como coordinadores, como coinvestigadores, como asistentes o como auxiliares, desarrollando actividades de múltiples tipos, propias de la investigación.

2. La innovación

En este campo, cuyo énfasis se dirigirá hacia la transformación de la institución escolar y las prácticas pedagógicas, las instituciones interesadas en desarrollar los PFPD deben estar en condiciones de ofrecer asesoría y acompañamiento directo para la implantación de experiencias alternativas por parte de los docentes vinculados, ya sea en el aula, a nivel de toda la institución educativa o en proyectos educativos en general.

3. La actualización

En este caso, las instituciones deberán programar cursos, seminarios, talleres o cualquier otra actividad que se requiera para el conocimiento y profundización de nuevas teorías o metodologías en el campo de la educación, la pedagogía y disciplinas relacionadas con el ejercicio docente. Los docentes, por iniciativa propia, pueden además participar en actividades de actualización organizadas por otras instituciones, siempre y cuando estén relacionadas con el tema del programa, y la institución universitaria podrá incorporarlo al plan de actividades que desarrolle el docente.

Una institución universitaria puede ofrecer más de un programa de formación permanente. Como resultado de las actividades que se desarrollen dentro de los tres campos mencionados anteriormente, es condición indispensable que se produzcan textos o materiales por parte de los coordinadores del PFPD y de los docentes en formación, sean éstos libros, ponencias, artículos, ensayos o materiales didácticos (textos escolares, unidades didácticas, videos, software, audiovisuales, etc.). Igualmente, todo programa de formación permanente implica que las instituciones oferentes consideren mecanismos de socialización de las experiencias adelantadas en los distintos campos de formación, a través de diversas estrategias como eventos, publicaciones o difusión en medios masivos de comunicación.

Tanto la exigencia de producción de textos o materiales, como la organización de eventos de socialización, constituyen estrategias para la conformación de la comunidad académica en educación del Distrito Capital. Igualmente, es importante que existan estrategias de registro, sistematización, intercambio y difusión de experiencias y conocimientos.

Si bien la institución universitaria se constituye en la entidad oferente de PFPD, ello no implica que centros de investigación o grupos de investigadores o maestros, se marginen de tal proceso. Por el contrario, podrán participar activamente en la pro-

puesta y desarrollo de un PFPD. La generación de acciones conjuntas entre la universidad y grupos, centros u organizaciones interesados en la formación docente en el Distrito Capital, permitirá además la creación de vínculos interinstitucionales e intergrupales y el fortalecimiento de la comunidad académica en educación.

Mecanismos de acreditación

De acuerdo con el nuevo enfoque, los docentes deberán inscribirse en un PFPD relacionado directamente con sus intereses personales y profesionales y sus compromisos con el Proyecto Educativo Institucional. Para que las actividades que realice allí tengan validez en términos de acreditación para ascenso en el escalafón, el docente deberá inscribirse obligatoriamente en actividades de actualización, combinándolas con actividades de investigación o innovación. Un docente no podrá inscribirse al mismo tiempo en más de un PFPD.

Los PFPD que ofrezcan las instituciones deberán tener una duración mínima de un año lectivo, aunque es deseable que se proyecten de tal manera que tengan continuidad en el tiempo (más de un año). Deberán presentar un cronograma general para las actividades contempladas en los tres campos de formación.

Las instituciones oferentes tendrán la responsabilidad de hacer el seguimiento a las actividades que desarrolle cada docente en los campos en que se encuentre inscrito. Tal seguimiento implica, por parte de la institución de educación superior, la conformación o fortalecimiento de grupos de docentes-investigadores de carácter permanente, que además de tener la responsabilidad académica y administrativa del PFPD, actúen como interlocutores ante el IDEP y ante otras instituciones comprometidas en la formación permanente del magisterio distrital. Anualmente, la institución debe presentar un informe evaluativo de los resultados del programa y del desempeño de cada uno de los docentes participantes, con la correspondiente valoración en créditos válidos para ascenso en el escalafón, hasta un máximo de seis.

El corte anual no implica que el programa se interrumpa, debiendo continuar por el tiempo que se haya previsto, de tal manera que en los siguientes cortes deberá darse cuenta de los avances cualitativos que se alcancen en relación con los anteriores.

Cada institución oferente deberá elaborar su propia tabla de valoración en créditos. Para ello deberá establecer unidades básicas de equivalencia por cada actividad o conjunto de actividades programadas en los tres campos de formación o en los eventos de socialización en que participen los docentes. La suma total de estas unidades deberá corresponder al tope de los seis créditos. Dicha tabla deberá ser incluida en el documento que sustente el PFPD ante el IDEP.

Es importante señalar que la cuantificación de créditos asignados no debe reducirse a una simple sumatoria de puntos por el desarrollo de diversas actividades. En este sentido, se debe tener en cuenta un criterio académico, valga decir, se debe enfatizar en los logros conceptuales, teóricos, metodológicos y prácticos obtenidos por cada docente.

El IDEP recibirá las propuestas de PFPD y los informes finales y los evaluará para su aprobación de acuerdo con los criterios definidos para tal fin.

Por su parte, el IDEP se compromete a apoyar con recursos económicos, materiales o humanos, aquellas actividades en que las instituciones lo requieran, previa evaluación de la solicitud y de acuerdo con los criterios internos que para el efecto se establezcan.

II. ORIENTACIONES Y PRECISIONES PARA CUALIFICAR LA OFERTA DE PFPD

Propósito del documento

En los últimos años la comunidad educativa del Distrito Capital ha realizado grandes esfuerzos por estructurar y cualificar los programas de formación de docentes. Al hacer un balance de estos últimos cuatro años, se puede evidenciar que se ha logrado superar el modelo tradicional centrado en la oferta y demanda de talleres y cursos dispersos sin sustento investigativo y sin una proyección institucional y se ha logrado un reconocimiento en la comunidad de que un nuevo enfoque de formación permanente debe inscribirse en una estrategia más amplia de producción e intercambio de saberes de consolidación de una comunidad académica de la educación y de un compromiso con el proyecto educativo del D.C.

La respuesta a este nuevo enfoque de formación de docentes se sintetiza en un modelo que se conoce bajo el nombre de Programa de Formación Permanente de Docentes (PFPD).

A pesar de que el Instituto de Investigación y Desarrollo Pedagógico (IDEP) elaboró unos lineamientos generales claros para su formulación, tanto las propuestas de PFPD registradas, como las que están en proceso de evaluación, no reflejan una apropiación del modelo propuesto por el IDEP. Esta situación ha generado una preocupación significativa al interior de la Secretaría de Educación del Distrito Capital y del Comité Distrital de Capacitación Docente que motiva la reflexión y la elaboración de precisiones que sirvan a una actualización cualificada de la oferta.

El Comité Distrital de Capacitación Docente, como consta en el Acta N° 78 del 28 de octubre de 1999, determinó respecto a la vigencia de los PFPD, que cada tres años las instituciones oferentes deben actualizar el registro de sus programas teniendo en cuenta los criterios para este fin.

LOS PFPD SEGÚN EL ÁREA TEMÁTICA

Nombre área	Número de PFPD
Artes	1
Ciencias y medio ambiente	11
Competencias (matemáticas, ciencias y lenguaje)	1
Desarrollo del pensamiento	8
Integración	1
Educación física	1
Educación religiosa	1
Gestión	11
Humanidades, valores y sociales	12
Idioma extranjero	3
Lenguaje	8
Matemáticas	7
Tecnología e informática educativa	6

Para contribuir a este propósito se trabajan en el presente documento los criterios y las condiciones fundamentales que se requieren para actualizar, presentar y evaluar un PFPD de calidad: se caracteriza la oferta, se precisa lo que se entiende por un PFPD de calidad, las condiciones y fortalezas académicas de las instituciones oferentes, y algunas de las problemáticas educativas prioritarias que el Distrito debe atender.

Características de la oferta actual de PFPD

UNIVERSIDAD	# PFPD	ÁREA	INSTITUCIONES CON AVAL	# PFPD	ÁREA
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	2	medio ambiente (1) valores (1)	CIDER Centro Interdisciplinario de Estudios Regionales- U. de los Andes	1	gestión
Universidad de los Andes	9	gestión (2) matemáticas (4) tecnología edvtva (1), valores (2)	DIAN - U. Pedagógica Nacional	1	gestión
Universidad Externado	6	gestión(3), matemáticas(1), lenguaje (2)	DIFUCIENCIA- U. del Valle	1	tecnología educativa
Universidad Javeriana	6	gestión (1), lenguaje (2), tecnología educativa (1), desarrollo del pensamiento (2)	TECNOLÓGICO INESPRO-U. San Buenaventura	2	valores (2), desarrollo del pensamiento (1)
Universidad Nacional de Colombia	11	lenguaje (1), ciencias (3), inglés (1), humanidades (1), matemáticas (1), medio ambiente (1), valores (1), gestión (1), desarrollo del pensamiento (1)	Corporación EPE- Universidad Distrital y U. Pedagógica	2	desarrollo del pensamiento
Universidad Pedagógica Nacional	12	gestión (1), ciencias (3), matemáticas (1), artes (1), medio ambiente (2), tecnología educativa (1), sociales (1)	Corporación centro Formación Promotores Juveniles CENFOR- U. Nacional Abierta y a Distancia	1	educación especial
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	5	medio ambiente (1), lenguaje (2), idioma extranjero (1), competencias- matemáticas, lenguaje y ciencias (1)	Corporación Fórmulas -U. libre	2	desarrollo del pensamiento y valores
Fundación Universitaria Monserrate		educación religiosa (1) y lenguaje (2)	Politécnico Marco Fidel Suárez-U. Cooperativa de Colombia	1	desarrollo del pensamiento
			SOCOLPE Sociedad Colombiana de Pedagogía- U. Iberoamericana y U. El Bosque	4	valores (2), Tecnología educativa (1) y sociales (1).
			FILEP Fundación para la Investigación en Educación y Pedagogía Nestor Forero Alcalá- U. Nacional Abierta y a Distancia	1	Inglés.
			FUNDACION CREAMOS- Corporación Universitaria de Ciencia y desarrollo.	1	Tecnología educativa.

Se observa que las propuestas de PFPD se caracterizan porque aún no demuestran una comprensión y una apropiación conceptual de los fundamentos del PFPD establecidos por el IDEP; sobre todo en cuanto a la necesidad de formular estos programas a partir de una línea de investigación que maneje la institución y en torno a una problemática educativa prioritaria y pertinente para la educación del Distrito Capital.

Esta situación es aún más preocupante dada la coyuntura actual de acontecimientos académicos trascendentales para la educación del Distrito Capital, y en general del país, la cual no se está teniendo en cuenta en la oferta de PFPD.

Por ejemplo, el Distrito adelanta un diagnóstico del sector a través de una evaluación

permanente de la calidad, y determina como uno de los ejes del Plan Sectorial la necesidad de fortalecer la institución educativa por medio de acciones de mejoramiento como lo son los programas de formación docente. Por otro lado las facultades de educación se encuentran inmersas en un proceso de acreditación que exige, entre otros, la redefinición del perfil del docente y del plan de formación del nuevo docente colombiano. Así mismo, se registra otro acontecimiento académico de gran relevancia que consiste en el viraje de las pruebas de estado hacia una propuesta de evaluación por competencias.

La riqueza de la información generada en todos estos ámbitos (Facultades de Educación, ICFES, IDEP, SED, Distrito...) contribuye a precisar y priorizar los problemas educativos y las áreas temáticas fundamentales para el sector educativo del Distrito Capital, a determinar la necesidad de focalizar acciones de los PFPD y a reorientar sus formulaciones para que respondan y se adecuen a problemáticas específicas y a las exigencias que de allí se plantean a la formación del nuevo docente que necesitamos.

Un PFPD de calidad

Para definir la calidad de un PFPD es necesario precisar su significado integral y el de cada uno de sus componentes e identificar cual es el eje articulador que lo determina.

Un PFPD apunta a la transformación de las prácticas pedagógicas y se constituye en un medio para brindar una educación más equitativa, eficiente y de calidad. Se concibe como un mecanismo de transformación personal del docente, como una estrategia que apunta hacia el crecimiento intelectual en la medida en que sus actividades se orientan hacia la construcción, comprensión y solución de un problema.

Ahora bien, la transformación de una práctica pedagógica está estrechamente relacionada con la investigación dado que es el camino más idóneo para el replanteamiento conceptual. Una práctica pedagógica sin teoría, sin un discurso que la sustente nunca podrá convertirse en praxis. Será un mero actuar sin horizonte claro y sin la posibilidad de ser evaluado. Si la meta es el cambio de las prácticas, el camino es la investigación, pues sólo a través de ella se construye discurso orientador. En este sentido, el proceso de investigación se constituye en el centro del PFPD.

Existen dos componentes complementarios en los PFPD: la innovación y la actualización que se articulan en torno a la investigación.

Es claro que no se puede innovar sin reflexionar, sin imaginar, sin dudar, sin documentarse, sin aprender para comprender en el campo en el que innova. En el contexto del PFPD la innovación puede entenderse entonces, como cualquier proceso productivo que redunde en la transformación de las prácticas pedagógicas o de las formas de organización de las instituciones educativas orientadas al mejoramiento cualitativo de la educación.

La actualización, por su parte, es un proceso de información bien articulada en torno a un problema pedagógico con miras a construir un discurso coherente y bien fundamentado que oriente la práctica docente. Esta información se refiere a nuevas teorías o a los últimos ajustes de las ya existentes o a nuevas metodologías, o a reflexiones en torno a unas y otras, todas ellas en el campo de la pedagogía y la educación y relacionadas con el problema planteado, origen del PFPD.

Desde esta perspectiva el problema de investigación se constituye en el eje articulador de los tres componentes de un PFPD y en un vector directriz que le da sentido a la estrategia de formación.

A continuación se presenta un ejemplo que busca ilustrar estas precisiones sobre lo que significa un PFPD de calidad:

Este ejemplo de PFPD se inicia con el problema de la repitencia y la deserción en sexto grado.

La pregunta concreta es la siguiente: ¿Por qué en sexto grado los índices de repitencia y deserción son sensiblemente mayores que en los demás grados?

Se afronta este problema desde la siguiente hipótesis:

Los estudiantes repiten el año o salen de la escuela porque en sexto grado sienten que comprenden mucho menos que lo que pueden haber comprendido en los grados anteriores porque la desintegración del conocimiento tal como se presenta es mucho mayor que en los grados anteriores.

Fundamentados en esta hipótesis, el trabajo se orienta hacia la construcción de un modelo didáctico que permita enseñar de forma integrada en sexto grado.

Las actividades con los maestros exigen entonces que ellos se actualicen sobre las diversas teorías acerca de la comprensión y los diversos trabajos experimentales orientados al mejoramiento de la comprensión en los estudiantes. Se orienta también hacia una documentación sobre la importancia de contar con una concepción holística del mundo y un conocimiento integrado que dé cuenta de él.

Los maestros también se actualizan en las diversas maneras de enseñanza integrada que en diferentes partes del mundo se han emprendido; por ejemplo, la integración en torno a temas, la integración en torno a proyectos productivos, la integración en torno a relatos.

De todas estas actividades surge la posibilidad de intentar una nueva forma de integración. A saber: la integración en torno a problemas, en torno a sistemas de problemas llamados Tópicos Generadores. Esta nueva forma de integración que retoma elementos de las anteriores pero introduce algunos nuevos, todos ellos orientados hacia el objetivo de orientar la comprensión en los estudiantes, permite contar con un producto tecnológico nuevo, el método de integración en torno a Tópicos Generadores. Esta nueva didáctica se pone a prueba en el mismo trabajo desarrollando unidades integradas alrededor de Tópicos Generadores contruidos por estudiantes y maestros conjuntamente, y se observan los resultados obtenidos gracias a ellos.

La comprensión lograda por los estudiantes de los conceptos fundamentales involucrados en los problemas tratados y en las soluciones contruidas conjuntamente, permiten verificar la hipótesis de la cual se partió y que establecía una relación directa entre la didáctica y la comprensión.

Tenemos pues cómo de un problema de investigación podemos pasar a actividades de actualización y estas actividades nos preparan para la construcción de un instrumento didáctico novedoso, es decir, nos proyectan hacia una innovación que ofrece nuevas soluciones al viejo problema de la comprensión.

Condiciones y fortalezas académicas de las instituciones oferentes de PFPD

Sin el ánimo de ser exhaustivos se identifican a continuación algunas de las principales fortalezas estructurales que deben acreditar las instituciones oferentes de PFPD.

Estas fortalezas se relacionan directamente con el significado de un PFPD y su repercusión en el mejoramiento y fortalecimiento de la institución educativa y en la consolidación de la comunidad educativa del Distrito.

En este orden de ideas un primer requisito que debe cumplir la institución oferente es el manejo de un marco de referencia en el cual la pedagogía se constituya en la disciplina fundante de la formación, lo cual otorga al PFPD su identidad y especificidad como programa para la formación de educadores. Si esta primera condición se cumple, quiere decir que la institución cuenta con por lo menos, una línea de investigación para nutrir este ejercicio de elaboración conceptual y por lo tanto se posibilita la formulación y puesta en marcha del PFPD. La ejecución del PFPD debe a su vez nutrir y fortalecer la línea de investigación.

Ahora bien, si la institución oferente tiene establecidas sus líneas de investigación y trabaja sistemáticamente en ellas, se puede deducir que cuenta con un equipo de profesionales investigadores permanente y con una antigüedad que consolida su capacidad de formular, poner en marcha y evaluar el desarrollo de PFPD.

Adicionalmente, la institución oferente debe contar con por lo menos una publicación periódica de los avances y resultados de las investigaciones que desarrolla. Esta publicación se constituye en uno de los medios para la socialización de la experiencia, los resultados e impactos del PFPD. Así mismo, debe contar con una página electrónica para difundir sus programas, que a su vez debe servir para llevar a cabo foros de discusión, consultas y asesorías con expertos e interesados en el tema del PFPD.

Igualmente, es importante para aquellas Universidades que ofrecen aval a fundaciones o corporaciones oferentes de PFPD, que sustenten y garanticen la vinculación del programa a la facultad que lo avala y especifiquen el acompañamiento académico previsto para su desarrollo y para la conformación de comunidad académica.

Estas exigencias que debe cumplir una institución oferente son las que le otorgan al PFPD la categoría de Programa de Formación de Alto Nivel, responsable de un cambio en las concepciones y prácticas pedagógicas del maestro del D.C.

Problemáticas educativas prioritarias para el Distrito Capital

Uno de los problemas que tiene la oferta actual de PFPD, es la pertinencia de sus propuestas. Muchos programas reflejan un claro desconocimiento de las principales problemáticas educativas que aquejan al sector y de las áreas estratégicas de acción sobre las cuales se pretenden centrar los énfasis y esfuerzos de formación del personal docente y directivo de las instituciones educativas. Para poder orientar los programas de formación permanente y las acciones de apoyo hacia problemas e instituciones específicas, se han emprendido durante los últimos años, varios programas y proyectos dentro de la estrategia de calidad como son: La Evaluación para la Excelencia o Evaluación de Competencias Básicas, la Interventoría Académica y el Plan Institucional de Formación, entre otros. Los resultados de estas intervenciones se constituyen en insumos para determinar las problemáticas educativas que el Distrito Capital debe abordar prioritariamente y las estrategias de formación más oportunas y adecuadas para lograrlo.

Vale la pena precisar que la evaluación periódica y censal de competencias en las diferentes áreas del currículo permite ir construyendo un mapa de los resultados de la acción educativa de las instituciones escolares de la ciudad. Este mapa tiene como propósito servir de indicador de la calidad de dicha acción. La Evaluación Censal de Competencias básicas nos permite: 1. Determinar los aspectos que hay que mejorar; 2. Definir y orientar las acciones que lleven a elevar la calidad de nuestra propuesta educativa. Un aspecto central de la evaluación de competencias es que más que diferencias de capacidades

entre alumnos, los resultados de la evaluación expresan diferentes énfasis y enfoques en el tipo de proceso pedagógico en el que ellos participan. De alguna manera se refleja el desarrollo alcanzado por el proyecto pedagógico de cada institución.

El análisis de los resultados del año 1999-2000 señala la urgencia de profundizar en el debate sobre los contenidos curriculares y sobre las formas de enseñanza, revisar a fondo los procesos pedagógicos que se realizan en las instituciones escolares en las diferentes áreas y niveles de educación básica.

Específicamente los resultados evidencian problemáticas definidas por áreas. A continuación se describen algunas de ellas con el ánimo de invitar a profundizar en el análisis y discusión de la documentación disponible sobre el tema.

Área de lenguaje

- Los estudiantes comprenden el funcionamiento del sistema convencional que regula la comunicación, y saben diferenciar e inferir los significados implícitos que necesariamente todo mensaje vehicula. Sin embargo, no dan paso hacia la puesta en diálogo de diversos textos, afines o diferentes, en la perspectiva de desentrañar críticamente los componentes ideológicos y culturales del texto que se interpreta, ayudándose de saberes ya aprendidos.

Hipótesis:

Las prácticas pedagógicas privilegian el estudio del sistema y sus regulaciones internas (Cómo funciona la lengua y la comunicación) y no consideran pertinente profundizar en las múltiples posibilidades de relación que los textos establecen entre sí, ya sean textos científicos, literarios o de la vida cotidiana, lo cual conducirá a la asunción de posiciones críticas.

- Los estudiantes están en condiciones de elaborar textos en los que se plantean unos argumentos como apoyo a una tesis o una problemática planteada, pero tienen dificultad para articular los argumentos alrededor de un plan argumentativo consistente. Es necesario flexibilizar los procesos pedagógicos para posibilitar el fortalecimiento de la competencia argumentativa.

Hipótesis:

Las prácticas pedagógicas trabajan en producción de textos, cualquiera sea su condición (algo así como que lo importante es escribir aunque no se sepa con qué propósito), pero presentan una debilidad en la construcción de las características básicas de los diferentes tipos textuales, particularmente del texto argumentativo.

- Se observa en las producciones escritas de los estudiantes el uso de estructuras gramaticales propias del inglés o del francés. Al respecto es necesario considerar que en favor de la lengua extranjera no pueden debilitarse las competencias en lengua materna.

Hipótesis:

Existe una interferencia del bilingüismo en la comprensión y la producción textual. También se plantea otra hipótesis en relación con el manejo de otros idiomas.

Hipótesis:

El dominio de varias lenguas, contribuye al fortalecimiento de las competencias y no al contrario.

- Al comparar la producción escrita de los estudiantes de distintos grados, se observa que a medida que avanza la escolarización esta competencia en lugar de sostenerse a un ritmo ascendente va decreciendo.

Hipótesis:

El paso de la fuerza narrativa en los niños de primaria hacia una intención por la explicación de los estudiantes de secundaria, frena la potencialidad intelectual de los estudiantes de los grados superiores.

Área de matemáticas

■ En los grados inferiores, los porcentajes relativos a los alumnos que superan cada nivel, son más altos que los obtenidos por niños de grados superiores.

No se plantea aún ninguna hipótesis específica, pero sí se considera que este fenómeno que también se presenta para el área de ciencias naturales justifica un cuidadoso análisis.

Área de ciencias

■ En los textos de los alumnos a pesar de que se hace referencia a temáticas planteadas, no se logra poner en escena una concepción definida de ciencia y tecnología como base para desarrollar una argumentación.

Hipótesis:

Al trabajar en la precisión de conceptos, no como simples palabras, sino como regularidades percibidas en los acontecimientos estudiados o en los objetos, es posible relacionarlos y construir formas de pensamiento más complejas.

La elaboración de información gráfica por parte de los alumnos a partir de datos de experimentación en el aula, el abordaje más analítico que descriptivo de diferentes temas de las ciencias y su aplicación en diversos contextos contribuye a una comprensión más profunda de los conceptos relativos a las ciencias que se desarrollan en los niveles de secundaria.

Los criterios, condiciones y problemáticas que se expresan en este documento deben sintetizarse en una propuesta operativa ágil de utilidad tanto para la institución oferente como para los miembros del Comité Distrital de Capacitación Docente.

III. GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE PFPD

La radicación de propuestas para la actualización del registro y presentación de nuevas propuestas de PFPD se adelanta en los meses de marzo y agosto de cada año, en la Secretaría de Educación Distrital, Subdirección de Formación de Educadores, piso 10, oficina 10-07:

1. Presentación del programa (en una página)**• Datos de identificación:**

Nombre de la institución(es) oferente(s)/ Dirección de la institución.
 Nombre del Coordinador y datos para ubicarlo fácilmente / Teléfono.
 Fax / Correo electrónico / Dirección electrónica / Dirección en la web.
 Si no es una institución de educación superior quien ofrece el PFPD:
 Nombre de la universidad que avala el programa.
 Certificación que respalda el aval.
 Datos de identificación de la universidad que avala.

• Denominación del Programa:

Nombre del programa, el cual debe reflejar el área de trabajo, las características de la

población que piensa atender (docentes de primaria, por ejemplo) y el problema que se desea abordar.

• **Responsables del programa:**

Coordinador del PFPD.

Tutores o acompañantes del proceso (uno por cada 15 participantes al PFPD), especificando el cargo(s) y función(es) a desempeñar en el desarrollo del programa.

• **Caracterización del candidato al programa:**

Cobertura (Número de participantes que acceden al programa)

Localidad(es) -si lo requiere- a las cuales va dirigido el programa.

Perfil del candidato, condiciones y prerequisites para la participación.

• **Resumen de la propuesta:**

En una página, describir por lo menos los siguientes componentes: una definición del problema, el objetivo que se desea alcanzar, los principios y fundamentos conceptuales que enmarca la propuesta, la metodología, el sistema de evaluación y los productos a lograr tanto a nivel institucional como individual.

2. Trayectoria institucional

Condiciones y fortalezas de la institución oferente:

- Marco de referencia en pedagogía como disciplina fundante de la propuesta de formación.
- Marco de referencia de la(s) disciplina(s) en la cual se enmarca la propuesta de formación.
- Línea o líneas de investigación que maneja la institución y que se relacionan directamente con el problema de la propuesta y problemas que allí se trabajan.
- Sistematización y discusión de los principales hallazgos que conllevan a la formulación del problema eje articulador del PFPD que se propone.
- Publicaciones donde se socializan las experiencias y los resultados de los estudios de investigación educativa y prácticas pedagógicas que desarrolla la institución oferente.
- Página electrónica y foros de discusión en el área, en los que participa periódicamente la institución oferente.
- Materiales educativos que produce la institución oferente (en red y material impreso en papel)

3. Descripción del programa

- Definición del problema, eje articulador del PFPD que se propone.
- Antecedentes y pertinencia del programa propuesto.
- Principios y concepciones teóricas y metodológicas que enmarcan el programa.
- Objetivos que persigue el proceso de formación.
- Definición de los componentes de actualización e innovación alrededor del problema de investigación y estrategias metodológicas.
- Tipos de actividades a desarrollar, cronograma y responsables
- Propuesta de evaluación del programa y definición de estrategias e instrumentos.
- Definición del sistema de asesoría y acompañamiento tanto institucional como individual, especificando las funciones, intensidad horaria y productos de los profesionales responsables.
- Asignación de un espacio dentro del cronograma de actividades para la definición del Plan de Mejoramiento y su articulación con el Plan de capacitación de la institución educativa beneficiaria del programa.

- Definición de los impactos (en términos de transformaciones, logros y competencias las cuales no sólo están referidas a un área disciplinar sino hacia la formación para la vida, que integre aspectos como ubicación en un parque, una biblioteca, diligenciar un formulario de banco) esperados y de los productos tanto institucionales como individuales del programa.
- Definición de las estrategias, medios de socialización de los resultados del programa y los mecanismos de sostenibilidad de éste a largo plazo que posibilite la conformación de comunidad académica.

4. Presupuesto

- Es importante relacionar y especificar cada uno de los aspectos en los cuales se va a invertir el total del valor establecido para la propuesta; así mismo especificar la publicación de libros, documentos y el formato en el cual se editarán.
- Precisar qué elementos y materiales de trabajo (fotocopias, documentos, libros, memorias, certificados, constancias, diplomas, entre otros) serán entregados a los docentes.
- Relacionar los momentos del proceso académico que requieren inversión, para ordenar los desembolsos financieros.

5. Mecanismos de acreditación

El otorgar hasta seis (6) créditos como estímulo último del PFPD, implica:

Descripción y clasificación de los diferentes componentes, estrategias, actividades e indicadores de logro que permitan evaluar el desempeño de los docentes-estudiantes durante el proceso. A esta clasificación se deben asignar unidades de equivalencia en horas (presenciales o de tutoría) y en créditos de acuerdo con su logro.

6. Resumen de las hojas de vida de los responsables del programa

- Perfil profesional, tipo de vinculación, antigüedad en la institución oferente y en el grupo de investigación gestor de la propuesta, línea de investigación a la cual pertenece, producciones y publicaciones a nivel individual y como grupo investigador, experiencia en el desarrollo de PFPD y cargo a desempeñar en el programa.
- Anexar los documentos de las publicaciones que sustentan las experiencias o investigaciones, o las fotocopias de las carátulas y fechas de publicación de las mismas.

Observaciones varias

Cada uno de los numerales expuestos anteriormente debe estar separado por capítulos para facilitar la evaluación de expertos. La denominación del programa, del capítulo y el número de página deben estar relacionados como pie de página.

IV. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PFPD

Presentación

Entendida la formación permanente como un proceso continuo que busca actualizar y ampliar el horizonte conceptual del docente, cualificar su práctica pedagógica y el dominio de su campo de saber, mediante la investigación y la innovación, se exponen a continuación los criterios básicos que deben tenerse en cuenta para la evaluación de los

Programas de Formación Permanente de Docentes (PFPD) que respondan a los requerimientos establecidos ante el Comité Distrital de Capacitación.

Propósito de los PFPD

Los PFPD como estrategia de formación de educadores en servicio, deberán cumplir con los requisitos estipulados en la Ley General de Educación, artículos 11 y 12, el decreto 709 de 1996 y los Lineamientos del Plan territorial de formación del personal docente y administrativo del Distrito, aprobado por la JUDI.

Según la normatividad vigente, los PFPD deberán responder a los siguientes propósitos:

- Conformar una comunidad académica de la educación en el Distrito Capital.
- Consolidar al maestro como intelectual de la educación y la pedagogía.
- Contribuir a la construcción de ciudad y ciudadanía desde las instituciones educativas.
- Fundamentar la práctica pedagógica de los maestros ampliando la comprensión y el dominio del saber disciplinar y la capacidad para investigar e innovar en el área de desempeño.

Para cumplir estos propósitos la Secretaría de Educación del Distrito convoca a las instituciones universitarias para crear las condiciones académicas y administrativas necesarias para la producción y socialización de conocimiento legitimado desde la investigación a partir del encuentro de saberes, consolidando una comunidad académica en educación que responda al compromiso con el Proyecto Educativo del Distrito Capital.

Evaluación de PFPD

a. Papel del evaluador:

La Subdirección de Formación de Educadores de la Secretaría de Educación del Distrito encarga la evaluación de los PFPD a expertos que tienen reconocimiento en la comunidad académica por su actividad investigativa y la producción de saber en torno a la pedagogía, la escuela y los saberes disciplinares.

Se consideran criterios para la selección de evaluadores:

- Dominio conceptual en el área temática de la propuesta.
- Experiencia investigativa y de producción de conocimiento en el área temática de la propuesta.
- Experiencia en formación de educadores.
- Análisis del sistema educativo desde las prioridades del Plan Sectorial del Distrito.
- Actualización en el enfoque de desarrollo de competencias básicas.

b. Criterios de evaluación:

Evaluar un PFPD implica emitir un juicio de valor sobre su Pertinencia, Calidad Técnica, Impacto y Viabilidad. Además se valora la trayectoria académica de la institución universitaria y del equipo asesor que orientará el proceso de actualización, innovación e innovación de los maestros, teniendo los criterios determinantes en la guía de lineamientos propuesta por la SED para la presentación y actualización de PFPD.

Una vez analizada la propuesta del PFPD desde los criterios propuestos por la SED, el evaluador emite y sustenta un concepto técnico a la Secretaría Técnica del Comité Distrital de Capacitación. Dicho concepto se enmarca dentro de los siguientes parámetros:

1. Se recomienda para su registro y aprobación. (Puntaje entre 700 y 1000 puntos).
2. No se recomienda. (Puntaje inferior a 500).
3. Se recomienda con observaciones. (Puntaje entre 500 y 699).

Con el fin de precisar los criterios de análisis y los indicadores de evaluación de PFPD, anexamos una guía de evaluación que debe ser diligenciada para cada proyecto y remitida a la Secretaría de Educación del Distrito como soporte del concepto técnico.

c. Pertinencia

Logra la propuesta identificar y sustentar desde la investigación, la problemática educativa que pretende resolver el PFPD	Puntaje máximo 65
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Logra la propuesta explicitar el método para actualizar y fundamentar el dominio conceptual de los maestros en el área del conocimiento que enseña?	Puntaje máximo 65
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Logra la propuesta de formación identificar contextos, conflictos y dinámicas escolares que transformará el maestro desde la investigación e innovación educativa?	Puntaje máximo 65
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
PUNTAJE TOTAL POR EL FACTOR PERTINENCIA	

d. Impacto

Logra la propuesta identificar y definir las transformaciones de la práctica pedagógica que pretende propiciar el PFPD	Puntaje máximo 65
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Logra la propuesta problematizar la práctica pedagógica de los maestros, diseñar y orientar el proceso de cambio en la cotidianidad escolar?	Puntaje máximo 65
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Diseño del proceso de socialización de experiencias y proyectos pedagógicos. La propuesta de formación de docentes está concebida con perspectiva de retroalimentación, intercambio y encuentro de saberes entre áreas, entre pares y con expertos?	Puntaje máximo 70
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
PUNTAJE TOTAL POR EL FACTOR IMPACTO	

e. Calidad técnica

Logra la propuesta demostrar dominio del estado del arte básico en el área temática del programa de formación?	Puntaje máximo 40
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
El proceso de formación propuesto logra articular la actualización, investigación e innovación en la práctica pedagógica de los maestros?	Puntaje máximo 60
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
Coherencia de la propuesta pedagógica: logra la propuesta tematizar, problematizar y ampliar la perspectiva de análisis de los maestros en el área de desempeño?	Puntaje máximo 50
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
Logra la propuesta pedagógica integrar conceptos, contextos y estrategias de intervención educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Puntaje máximo 50
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
PUNTAJE TOTAL POR EL FACTOR CALIDAD TÉCNICA	

f. Trayectoria institucional

Trayectoria Institucional: Producción de conocimiento, publicaciones y materiales didácticos en la línea de investigación que enmarca el PFPD.	Puntaje máximo 100
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
Del coordinador y los tutores: Producción de conocimiento en el área específica del programa.	Puntaje máximo 50
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
Experiencia de los tutores en formación de educadores y asesoría a proyectos pedagógicos.	Puntaje máximo 50
<i>Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:</i>	Puntaje asignado
PUNTAJE TOTAL POR EL FACTOR TRAYECTORIA INSTITUCIONAL	

g. Viabilidad

Viabilidad económica: Correspondencia entre la propuesta económica y los objetivos, actividades de la propuesta académica.	Puntaje máximo 25
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Correspondencia entre la asignación de los rubros y los resultados esperados en el programa	Puntaje máximo 25
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Viabilidad académica: Descripción y sustentación pedagógica del uso de recursos informáticos, guías de trabajo colaborativo y vinculación a redes de proyectos educativos.	Puntaje máximo 50
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
Mecanismos de acreditación: Descripción y sustentación pedagógica de las estrategias y actividades de evaluación e indicadores de logro que permiten evaluar el desempeño de los docentes y asignar unidades de equivalencia en horas presenciales o de tutorías y en créditos de acuerdo con su logro.	Puntaje máximo 100
Concepto del evaluador sobre hallazgos en el proyecto analizado:	Puntaje asignado
PUNTAJE TOTAL POR EL FACTOR VIABILIDAD	

Cuadro resumen de evaluación

Título del proyecto	
Nombre de la universidad o Institución oferente	
Número de radicación	
Área	
Puntaje total por el factor pertinencia	
Puntaje total por el factor calidad técnica	
Puntaje total por el factor impacto	
Puntaje total por el factor viabilidad	
Puntaje total por el factor trayectoria institucional	

Concepto técnico del evaluador para el comité de capacitación docente

Se recomienda el programa para su registro y aprobación _____
(Entre 700 y 1000 puntos).

No se recomienda el programa _____ (Menos de 500 puntos).

Se recomienda el programa con observaciones _____ (Entre 500 y 699 puntos).

Precisar las respectivas observaciones:

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

NOMBRE DEL EVALUADOR • FIRMA • CÉDULA DE CIUDADANÍA • BOGOTÁ, D.C. • FECHA

V. REGISTRO DE PFPD

De conformidad con lo estipulado en el Decreto 709 de 1996, y en la reglamentación interna del Comité Distrital de Capacitación, el procedimiento para el registro de PFPD, conducente a créditos, se describe a continuación:

- 1 Presentación de PFPD por parte de las entidades oferentes, en el mes de marzo de cada año.
Responsable: Comité Distrital de Capacitación.
Lugar: Subdirección de Formación de Educadores de la SED.
Carrera 30 n° 24 - 90, oficina 10 - 07.
- 2 Recepción de PFPD y elaboración de ficha técnica.
Responsable: Subdirección de Formación de Educadores de la SED.
Lugar: Carrera 30 n° 24 - 90, oficina 10 - 07.
- 3 Evaluación de PFPD y emisión de conceptos de acuerdo con la guía para la presentación de PFPD.
Responsable: Subdirección de Formación de Educadores de la SED y Comité Distrital de Capacitación
- 4 Comunicación escrita a las entidades oferentes sobre las determinaciones del Comité Distrital de Capacitación acerca de los PFPD.
Responsable: Subdirección de Formación de Educadores de la SED.
- 5 Divulgación de los PFPD registrados por el Comité Distrital de Capacitación.
Responsable: Subdirección de Formación de Educadores de la SED.

Anexo 4

Orientaciones para la Formulación del Plan Institucional de Formación

Para fortalecer la calidad de las actividades académicas de las instituciones, es importante que los centros educativos planeen con antelación las acciones de formación de los docentes atendiendo a las expectativas y prioridades de la institución y los aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad de la educación.

La formación de educadores es parte integral de la gestión académica. El Plan Institucional de Formación es la herramienta que sirve para concretar la respuesta de mejoramiento del Centro Educativo a las necesidades e intereses de formación de los docentes y directivos docentes.

El Artículo 23 del Decreto Reglamentario 1860 del año 1994, señala como funciones del Consejo Directivo de los establecimientos educativos "aprobar el plan anual de actualización académica del personal docente presentado por el rector".

Para la elaboración del Plan Institucional de Formación, considere los siguientes aspectos:

- Los resultados de la evaluación escolar y de competencias básicas como un insumo fundamental para orientar las prioridades de formación.
- Los énfasis de su propio PEI. Revise y analice las necesidades de formación atendidas durante los últimos años de manera que pueda direccionar las nuevas demandas a los requerimientos prioritarios de la institución.
- La integración de los propios equipos docentes, el logro de consensos sobre prácticas pedagógicas orientadas a su profesionalización y a la consolidación de la comunidad educativa.
- Las alternativas innovadoras, generadas por su misma institución que produzca un enriquecimiento personal y colectivo de la comunidad educativa. Identifique eventos que se realizarán en su localidad para poder coordinar programas conjuntos que beneficien a su comunidad educativa.
- La oferta de formación académica (a través de PFPD, cursos de actualización permanente, encuentro de saberes, redes, asesorías institucionales) de la Secretaría de Educación, y especifique las líneas y estrategias que servirán a los propósitos de su institución.

Para la elaboración del Plan Institucional de Formación, diligencie el formato anexo, que contiene datos para la identificación de la institución, preguntas sobre el énfasis del PEI y los objetivos del programa de formación de su institución. También aparecen precisiones sobre lo que significan las líneas, las estrategias y los momentos de la formación.

A partir del año 2000 los directivos docentes, con el concurso de sus docentes, diligenciarán el formato sobre el Plan Institucional de Formación. Esta actividad permitirá a las instituciones reflexionar acerca de su desempeño y de las áreas que se deben potenciar para la realización de sus metas.

El Plan Institucional de Formación será enviado al CADEL a más tardar el 15 de febrero del 2001.

INSTRUCTIVO PARA DILIGENCIAR EL FORMATO

Señor(a) rector(a) o director(a):

La estructura del formato le servirá para especificar las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes de acuerdo con las necesidades y expectativas de la institución de acuerdo con las prioridades del PEI.

Por favor, identifique la línea y estrategia de formación, el nombre del docente o directivo docente, cédula y momento que dedicará a la actividad formativa. Con el propósito de facilitar el uso de este formato, el Cadel de la localidad cuenta con un archivo magnético que puede ser copiado por la institución.

Glosario

Lineas de formación

Son orientaciones dadas desde el Plan Sectorial de Educación 2000-2001, para mejorar la calidad de la educación, donde encontramos: Competencias Básicas, Gestión Institucional, Informática Educativa, Valores, Educación Media, Integración escolar de población con necesidades especiales, Pedagogía y ambientes de aprendizaje.

Estrategias

Definidas como las diversas dinámicas que permiten a los docentes y directivos docentes desarrollar sus planes de formación. Entre otras, se pueden enumerar:

- **Encuentros de saberes:** Es el proceso de sistematización y validación de experiencias pedagógicas.
- **Asesoría Especializada:** Aplicación de estrategias de mejoramiento de la gestión y del proceso enseñanza-aprendizaje con expertos en el contexto de cada institución educativa.
- **Estudios de postgrado:** Programas de especialización magister o doctorados que contribuyen al mejoramiento del docente en su labor pedagógica y académica.
- **Eventos Locales:** Encuentros interinstitucionales organizados dentro de la localidad con el fin de intercambiar conocimientos, experiencias exitosas, planes educativos, etc.
- **PFPD:** Proceso de actualización, investigación e innovación en el área de desempeño del docente o directivo docente.
- **Actualizaciones:** Ejercicio de ampliación de perspectivas de análisis como respuesta a interrogantes surgidos en el proyecto de aula.
- **Redes Educativas:** Posibilidad de interconexión y sistematización de la información de la gestión y el aprendizaje en el tránsito de la era de la información a la sociedad de conocimiento.

Momentos

Aquellos en los que se aplicará la estrategia.

JC: Jornada contraria

N: Noche

FS: Fin de semana

RE: Recreo escolar

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION -- 2001

Localidad: _____ Institución: _____ Código DANE: _____

Jornada: _____ Directivo docente: _____ Teléfono: _____

Número de directivos: _____ Número de docentes: _____ e-mail: _____@_____

ÉNFASIS DEL PEI

OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACION

LINEA DE FOR.	ESTRATEGIA	NOMBRE	CEDULA	MOMENTO			
				JC	N	FS	RE

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
Alcalde Mayor de Santafé de Bogotá

CECILIA MARÍA VÉLEZ WHITE
Secretaria de Educación Distrital

NOHEMY ARIAS OTERO
Subsecretaria Administrativa

JESÚS MEJÍA PERALTA
Subsecretario Académico

SYLVIA ESCOVAR GÓMEZ
Subsecretaria de Planeación y Finanzas

JUANA INÉS DÍAZ TAFUR
Directora de Fomento a la Calidad Educativa

LUZ AMPARO MARTÍNEZ RANGEL
Subdirectora de Formación de Educadores

OFICINA ASESORA DE COMUNICACIÓN Y PRENSA