GOBERNACION DEL HUILA

Secretaria Educación

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA 2016 – 2019

PRESENTACION 3

1. ANTECEDENTES 7

2. FUNDAMENTOS 9

2.1 LEGALES 9
2.2 CONCEPTUALES 12
2.2.1. FORMACIÓN DOCENTE 13
2.2.2 FORMACIÓN PERMANENTE 14
2.2.3 DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 17
2.2.4 FORMACIÓN HUMANA INTEGRAL 18
2.2.5 ÁMBITOS DE LA FORMACIÓN 19

3. CONTEXTUALIZACIÓN 21

3.1 ASPECTOS CULTURALES, CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS DEL HUILA 22
3.1.1 ECONOMÍA, SOCIEDAD Y CULTURA. 22
3.1.2 CIENCIA Y TECNOLOGÍA 24
3.2 AGENDA INTERNA Y PROSPECTIVA 26
3.3 DIMENSION SOCIAL Y EDUCATIVA 27
3.3.1 PRIMERA INFANCIA, INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD 27
3.3.2 DERECHOS HUMANOS Y CONVIVENCIA ESCOLAR 30
3.3.3 GESTIÓN DEL RIESGO 32
3.3.4 EVALUACIÓN INSTITUCIONAL 33
3.3.5 CARACTERIZACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DEL HUILA 38
3.3.6 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN 43

4. MISION, VISION Y POLITICA DE CALIDAD 49

4.1 MISION 49

4.2 VISION 49
4.3 POLITICA DE CALIDAD 2016 – 2019 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

5. OBJETIVOS DEL PLAN 51

5.1 GENERAL 51
5.2 ESPECÍFICOS 52

6. LINEAS DE FORMACION Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO 53

6.1 LINEAS DE FORMMACIÓN 53
6.1.1 CURRÍCULO, PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA 53
6.1.2 COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO 53
6.1.3 LIDERAZGO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL 53
6.1.4 TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN 54
6.1.5 COMPETENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE LA DIVERSIDAD 54
6.1.6 INVESTIGACIÓN – SUPERACIÓN 54
6.1.7 ACTUALIZACIÓN DISCIPLINAR 54
6.1.8 FORMACIÓN PEDAGÓGICA DE AGENTES SIN TÍTULO DOCENTE 55
6.2 ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN 55

7. PLAN DE ACCION 2016 – 2019 59

8. PRESUPUESTO 64

8. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y DIVULGACIÓN DEL PLAN 66

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO 67

BIBLIOGRAFÍA 68

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

PRESENTACION

El sector educativo está llamado a promover cambios significativos en la construcción de ciudadanos-as capaces de convivir en una sociedad en donde se desenvuelvan de manera tolerante, solidaria, honesta y justa. Para ello se requiere una escuela democrática, que permita la apropiación de aprendizajes pertinentes y contextualizados, maestros y maestras que implementen pedagogías alternativas, y estrategias pedagógicas innovadoras que permitan avanzar en el desarrollo cognitivo de nuestros niños, niñas y jóvenes, pero también la formación de la capacidad crítica, reflexiva, y analítica del educando tal como lo plantea la ley general de educación.

El reto entonces es, construir de manera participativa e incluyente un proyecto educativo que estructure las demandas sociales de conocimiento y formación para consolidar la convivencia y la paz en nuestro territorio. Es una tarea compleja pero no imposible, estamos inmersos en un mundo global que reafirma las leyes del mercado, pero es posible desde lo local e identitario, crear las condiciones para fortalecer el movimiento pedagógico alternativo que impulse una nueva escuela con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y de respeto a la diversidad.

Los cambios pedagógicos no son fáciles por cuanto están enraizados profundamente en la cultura escolar y ésta no es ajena a los contextos de política educativa con los cuales deben interactuar tanto las Instituciones como los maestros y maestras. Se requieren largos procesos de análisis, conciencia crítica y construcción de propuestas.

Las reformas educacionales en el país entre otros, apuntan a la necesidad de mejorar la calidad y equidad del sistema educativo. No obstante los problemas de calidad y equidad subsisten, es importante revertir esta situación a partir de reconocer la importancia de los docentes en este proceso. Ellos son fundamentales. Por eso es necesaria la participación de los maestros en la formulación, planificación

de las reformas y, un imperativo para el Estado apoyar el desarrollo profesional en ejercicio de la docencia.

Debemos avanzar en la calidad de la educación desde una perspectiva de derechos humanos tal como lo sustenta OREAL/UNESCO (“Informe de seguimiento de la educación para todos”, 2005) desde esta visión, educación de calidad sería capaz de articular los siguientes desafíos:

- Acoger a todas y todos los niños y jóvenes sin discriminación de ninguna naturaleza.
- Abordar la formación del estudiante por lo menos en estas tres dimensiones: la de su desarrollo individual, para formar el mejor ser humano; la de entregar las competencias necesarias para insertarse en los procesos productivos; y favorecer la formación ciudadana para una sociedad democrática.
- Desarrollar aprendizajes significativos en los alumnos y alumnas rescatando sus experiencias, respetando la diversidad, facilitando la apropiación de su identidad cultural y la comprensión global del mundo.

En este contexto hay que entender al docente y su quehacer como el profesional reflexivo, critico, transformativo que interactúa con su comunidad y desarrolla prácticas pedagógicas significativas e innovadoras.

El Ministerio de Educación Nacional, caracterizó el perfil deseable del educador colombiano en los siguientes términos:

> Ha de ser un profesional de la educación, capaz de producir conocimientos e innovaciones en el campo educativo y pedagógico; de superar el tradicional método de enseñanza magistral; de garantizar que los educandos se apropien del mejor saber disponible en la sociedad y de crear condiciones agradables en la institución educativa para el autoestudio y el auto aprendizaje grupal cooperativo (…), que el educador sea capaz de lograr que la apropiación de los conocimientos ocurra en un ambiente democrático, de autoestima y solidaridad; y, que las mejores experiencias y conocimientos pedagógicos construidos sean

sistematizados, acumulados y reproducidos por las siguientes generaciones de profesionales de la educación, lo cual significa formar tradición pedagógica[1].

Acorde con estos planeamientos y el contenido del presente Plan, el Perfil del docente que requieren los y las huilenses es:

- El de una persona creativa, que actúa con criterio ético, ecológico y social; que conoce su área de conocimiento y, a quién enseña; lo cual implica conocer el estado evolutivo de sus estudiantes, el contexto emocional, cultural, social y familiar en el que viven.
- Un docente que sabe para qué enseña; que emplea estrategias pedagógicas que consideren a los alumnos como sujetos activos, participativos, protagonistas de sus aprendizajes a los que se les reconoce y valora con sus saberes y cultura propia sobre la cual se reconstruye el conocimiento acumulado y los nuevos conocimientos. Que reconoce al estudiante como un sujeto creativo con capacidad de pensar y reflexionar críticamente sobre la realidad para convertirse en un ciudadano constructor de una sociedad más democrática
- .El que está siempre actualizado en pedagogía y en su área disciplinar; reflexiona sobre su rol, es competente en el manejo de diversos medios de información y comunicación. Construye y apropia los referentes curriculares, conceptuales y contextuales de la institución educativa (Proyecto Educativo Institucional, Manual de Convivencia, modelo pedagógico).

Por su parte, el ideal de directivo docente que requieren nuestras instituciones, es aquel que reconoce el carácter educativo y pedagógico de la institución educativa como condición imprescindible para el liderazgo, la gestión y proyección del establecimiento a la comunidad. Crea un clima institucional conveniente para la confianza personal, el desarrollo profesional y el aprendizaje colaborativo entre los actores educativos; administra con equidad, legalidad, transparencia y economía el talento humano y recursos de la institución educativa.

El presente Plan territorial se identifica como integral en la medida que plantea soluciones holísticas en la formación de los directivos y docentes, en relación con la complejidad de la problemática de la calidad de la educación en el departamento del Huila y la relación inevitable con la formación en servicio de los educadores. En este sentido, la visión integral y sistémica del Plan considera agentes, instituciones, saberes, espacios, metas, experiencias y tiempos, que se tienen que conjugar en la dinámica educativa de los

[1] MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Formación de Maestros, Elementos para el Debate. Bogotá: CAENS, 2000, p. 34

municipios y el Departamento y, en particular, en la lógica de la formación y la capacitación de docentes y de directivos docentes.

El Plan territorial de formación se constituye en la brújula que orienta los procesos de formación y perfeccionamiento docente e investigación pedagógica en del departamento del Huila; en él se determinan los lineamientos generales, principios y valores socialmente deseados y esperados de los educadores y la comunidad educativa para el cumplimiento de la tarea formativa que se les encomienda.

Su propósito es fortalecer la profesión y el quehacer del docente y directivo, y apoyar las transformaciones en las prácticas pedagógicas que favorezcan una educación de calidad para todos los niños, niñas y jóvenes del departamento del Huila.

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

1. ANTECEDENTES

Múltiples aportes del periodo de la educación de Colombia y el Huila comprendido entre 1994 2010 anteceden el tema de formación de los docentes y directivos y se constituyen en insumo para el análisis y reflexión que este documento plan debe generar en el magisterio del departamento del Huila. Entre ellos:

- ✓ El Plan de desarrollo nacional **"Todos por un nuevo país"** y su política de dignificación de docentes y directivos como profesionales de la educación y la incorporación de temas como "la ciencia y la tecnología integradas en la educación", "la renovación pedagógica y el uso de las TIC en la educación", "el desarrollo de competencias pedagógicas y disciplinares".

- ✓ El decreto 709 de 1996 con su idea de formación como conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente.

- ✓ Las iniciativas auto gestionadas de la red Maestros de Maestros, *originarias del Huila,* contribuyeron a poner en valor principios orientadores de las líneas de formación y estrategias tales como: L**iderazgo productivo** que reconoce al directivo y al docente como profesionales idóneos con capacidades para liderar sus propios procesos de formación; E**quidad,** permite aprender, compartir y potenciar saberes en nuevos contextos; **Pertinencia,** coadyuva **a que l**as propuestas de formación den respuesta a necesidades, características, intereses y potencialidades de las comunidades educativas del departamento del Huila; y T**rabajo en equipo**, para fomentar la consolidación de redes y pares académicos que se movilizan para el logro de objetivos comunes.

- ✓ El Programa Todos a Aprender, implementado satisfactoriamente y bien valorado por directivos y docentes.

- ✓ Las metodologías flexibles como Escuela nueva, nunca bien ponderada pero exitosa mientras se implementó y acompañó con juicio, según lo evidenciaron los resultados de evaluaciones externas e internas.

- ✓ Las reflexiones y conclusiones de las evaluaciones y diagnósticos previos realizados por la Secretaría de Educación departamental sobre los resultados de las pruebas Saber, el desempeño de los directivos y docentes y la autoevaluación institucional.

- ✓ Permanente e importante oferta de formación y capacitación para los directivos y docentes y el número de participantes en ella. Según datos internos del grupo de Calidad de la Secretaría de educación del Huila, alrededor del 63% de los docentes en ejercicio, asistieron en los años 2013 – 2015 a cursos de capacitación. El Estudio estadístico de los planes de capacitación mostró que el componente de currículo, pedagogía y didáctica había sido el foco de intervención privilegiado con el 25,6% de docentes y directivos participantes; este componente estuvo acompañado de otros que se propusieron para incidir en el desarrollo curricular, como ejes transversales con el 16%, uso de las TIC con el 8.7%, inglés con el 5.7% e investigación con el 6.2%. Sin embargo, los diagnósticos realizados por el equipo de calidad del departamento, da cuenta que estas acciones han tenido menor incidencia que la esperada respecto de la mejora del sistema educativo y de las experiencias de aprendizaje de los alumnos.

El Plan de desarrollo departamental "El camino es la educación" aborda la educación como el conjunto de procesos, prácticas sociales, pedagógicas y actividades humanas mediante las cuales y gracias a ellas se construyen sentidos y significados en la vida, se estimula el aprendizaje, la innovación, se promueve el desarrollo integral de las personas y se garantiza la apropiación de la herencia e identidad cultural.

Esta concepción se asume como un proceso abierto y constante que compromete a todas las personas, estamentos e instituciones y trasciende los muros de la escuela; aunque el sistema educativo en todos sus niveles tiene un papel esencial e irrenunciable. Porque la educación es un poderoso instrumento para la construcción de una sociedad comprometida con la protección de lo público, el desarrollo humano, social y productivo, está en el primer lugar de la agenda del Gobierno departamental

Se reconoce la educación como un derecho y un deber de todos y como tal se trabaja para garantizarlo a través de un servicio público pertinente y de calidad, para que se convierta en el camino hacia la transformación de nuestro territorio, que auspicie que este se constituya en agente educativo, para formar por y para la ciudadanía, brinde oportunidades

educativas para mejorar la calidad de vida y garantizar el desarrollo sostenible; que visualice al Huila como un contenedor educativo múltiple y diverso para construir cultura ciudadana, convivencia, seguridad, diálogo de saberes, que permita ponerlo a tono con las sociedades modernas del conocimiento

Para lograr una educación de calidad se requieren buenos maestros con condiciones dignas para su desempeño profesional, con formación pedagógica y disciplinar, para tal fin el Plan de desarrollo en referencia contiene el proyecto estratégico denominado Plan Integral de Formación de Docentes y Directivos el cual después de su formulación será convertido en política pública que trascienda el periodo de gobierno.

En consecuencia, la construcción de plan integral de formación tiene como punto de partida:

Las políticas, objetivos, estrategias , líneas de acción de la Formación y capacitación, implementadas por la Secretaría de educación y las experiencias significativas lideradas por diversas instituciones u organizaciones que han generado impactos en la educación.

Y la búsqueda de estrategias de cofinanciación para garantizar el acceso gratuito de los directivos y docentes a la formación y capacitación para que las acciones que se implementen se rijan por criterios de calidad, pertinencia y relevancia. Esta es una manera de disminuir la proliferación de actividades inconexas y paralelas que encaran las entidades u organismos tanto públicos como privados, del nivel nacional, departamental y municipal.

2. FUNDAMENTOS

2.1 LEGALES

En la Ley 115, Ley General de Educación se plantea: “el educador es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad. (Artículo 104)

De este planteamiento se desprenden otros que orientan la manera como las instituciones educativas, los departamento y la nación deberán desarrollar los procesos de formación en servicio para los educadores, con el fin de mantener en un buen nivel y acorde con las

necesidades de desarrollo social, sus competencias profesionales, personales, técnicas y sociales.

Así por ejemplo, el artículo 109 la Ley 115 de 1994 plantea como finalidades de la formación de educadores:

- ✓ Formar un educador de la más alta calidad científica y ética.
- ✓ Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador.
- ✓ Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico.
- ✓ Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Desde entonces crece el interés nacional sobre la necesidad de impulsar políticas educativas producto de la participación social y se dio inicio en el país a diversas movilizaciones en torno a la educación, así:

1. Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo 1993 – 1994. Identificó problemáticas en la formación y mejoramiento profesional de los educadores relacionadas con: la proliferación de currículos y títulos para un mismo nivel de enseñanza, la existencia de instituciones de formación de calidad desigual, la carencia de investigación pedagógica educativa básica y la ausencia de una concepción auténticamente profesional e intelectual de la educación.

2. Ley General 115 de 1994. En su artículo 110, determina que la responsabilidad del mejoramiento profesional será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

3. Plan Decenal de Desarrollo Educativo 1996 – 2005. Identificó dos programas que, por su pertinencia con la formación docente, merecen especial atención. El primero fue la "Expedición Pedagógica Nacional", tuvo como propósito identificar las prácticas educativas cotidianas en diferentes zonas del país. El segundo, ideado para elevar la calidad de la educación a partir de asumir la formación y el desarrollo integral del educador como uno de los factores que ejercen mayor influencia en ella.

4. Decreto 709 de 1996. Definió como campos de formación: el pedagógico, el disciplinar, el científico investigativo y el deontológico y en valores humanos. Plantea que como no se puede educar una sociedad sin hacer opciones ideológicas, las competencias que se requieren de los educadores deben que estar muy relacionadas con las finalidades del sistema educativo Colombiano, que propende por una nación emprendedora, con

conciencia ambiental y ciudadana, moral y éticamente responsable; que apunta a democratizar el acceso a los saberes, a desarrollar la autonomía de los sujetos, su sentido crítico, sus competencias de actores sociales, su capacidad de construir y defender un punto de vista.

5. Plan Decenal de Educación 2006 – 2015. Incluye el desarrollo profesional, dignificación y formación de docentes y directivos docentes a partir de la identidad de los docentes con su profesión, la renovación pedagógica y el uso de las TIC en la educación y el desarrollo de competencias pedagógicas y disciplinares.

6. Decreto 2277 de 1979. Resalta los estudios de profesionalización y los cursos de formación permanente para la obtención de créditos, que permiten el ascenso en el escalafón docente.

7. Decreto Ley 1567 de 1998. Establece que la capacitación debe entenderse como el conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Señala que la capacitación comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

8. Decreto 1278 de 2002. Reconoce la formación, la experiencia, el desempeño y las competencias como los atributos esenciales que “orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente”, esperando con ello ofrecer una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. Este Decreto exige a los profesionales con título diferente al de educación una preparación especial en pedagogía, con programas que desarrollen currículos basados en competencias pedagógicas, que articulen las prácticas educativas con los contextos; currículos en los que se valore la interdisciplinariedad como recurso para el aprendizaje; el conocimiento y la profundización en teorías, enfoques, modelos, nuevas metodologías y tecnologías relacionadas con la práctica del educador, así como los fundamentos y fines de la evaluación.

9. Decreto 3782 de 2007. En el artículo 3 indica que, los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

2.2 CONCEPTUALES

Si existieran cuestionamientos sobre la necesidad de invertir en la formación de los docentes del Huila, se pueden aportar algunos argumentos para fortalecer la posición a favor de la existencia de programas integrales que permitan tener una planta de docentes mejor preparada:

- ✓ Las habilidades y capacidades de los docentes determinan, en gran medida, la calidad del sistema educativo.
- ✓ La práctica del docente en clase está vinculada a su preparación profesional, lo cual impacta en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Un maestro formado y dotado de las herramientas útiles para desempeñar su oficio proyecta una imagen de seguridad que impacta positivamente en el desempeño de los estudiantes.
- ✓ La determinación de políticas y programas para la formación de maestros implica una fuerte inversión que redundará en mejores resultados del proceso educativo.
- ✓ Formar maestros es apostar al futuro y al crecimiento.

Sin embargo, es importante aceptar la complejidad de la situación que enfrentan. El proceso de profesionalización de los maestros presenta conflictos, tales como la dificultad de estandarizar la actividad, el desmérito que ha sufrido por las exigencias crecientes respecto a sus resultados, las prácticas de homogenización gremiales, la limitación de recursos para mejorar salarios y formación, la imagen histórica de “profesión para mujeres” y la resistencia social a aceptar la docencia como una ocupación profesionalizada.

Cualquier política de formación que pretenda tener éxito deberá tomar conciencia de estas situaciones de conflicto y propender por programas para transformar sus prácticas pedagógicas, a partir de un adecuado conocimiento del currículo del establecimiento, conocimientos actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina o de las áreas a cargo, capacidad de gestión del Proyecto Educativo, compromiso institucional, interacción profesional y social con la comunidad, desarrollo de ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la comunidad y trabajar en equipo. En suma, aportar argumentos de la práctica y teoría pedagógica y humana, que sustentan el sentido de la educación y la profesión docente en los procesos de formación y

construcción de sociedad democrática y fortalecer el campo intelectual de los maestros y las dinámicas de crecimiento que el movimiento pedagógico planteó en el seno del movimiento sindical y su comunicación con los intelectuales dedicados a los problemas de la pedagogía y educación, las cuales podemos resumir así:

- ✓ Mejorar la posición social del maestro en la sociedad
- ✓ Creación de grupos autónomos de experimentación pedagógica
- ✓ Lucha por el estatuto intelectual y profesional del maestro
- ✓ Vinculación de las comunidades científicas y disciplinarias al trabajo con maestros
- ✓ Diálogo de los grupos de investigadores del sector.

Estos Planteamientos se reflejan hoy, en directrices orientadoras de la política de formación en el departamento del Huila, al resaltar la trascendencia que el ejercicio de la profesión de docente tiene sobre la comunidad local y regional; la importancia de fomentar comunidades académicas autónomas proactivas, con capacidad de gestionar el desarrollo educativo de los estudiantes; el diseño de actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses y la afectividad del estudiante; la promoción y apoyo al desarrollo de investigaciones educativas, conducentes a transformar las prácticas tradicionales de directivos y docentes en beneficio del desarrollo integral de los escolares y de la calidad del servicio que presta la institución educativa; el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de directivos y docentes para el desempeño de la gestión directiva, administrativa, académica y comunitaria, evidenciado en el mejoramiento sostenido de los procesos de Direccionamiento estratégico y Horizonte institucional, así como Clima escolar y aspectos como Pertinencia de la política de Inclusión o diversidad cultural dentro de la cultura Institucional.

2.2.1 Capacitación. La capacitación en ejercicio ha de ser concebida como un proceso de formación permanente. Como profesional de la educación el docente y directivo debe estar investigando, actualizándose y experimentando, de allí la necesidad de diseñar un plan en el que esto sea posible, donde todo lo que realice en desarrollo de su labor pueda ser objeto de reflexión y de confrontación académica entre pares, sus prácticas pedagógicas deben convertirse en objeto de estudio, y su actualización esté a tono con las teorías y métodos más avanzados.

Lo esencial es que el diseño del plan permita convertir la labor docente en un proceso continuo de producción de conocimiento, donde se garantice el trabajo en equipo, la socialización de experiencias y de ideas

2.2.2 Formación docente. En la Ley 115, Ley General de Educación se plantea: "el docente es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad". Artículo 104. En correspondencia con este planteamiento, se asume la formación de directivos y docentes como un conjunto de procesos y estrategias orientados a su desarrollo profesional, para cualificar la calidad de su desempeño como agente que lidera los procesos de enseñanza - aprendizaje y de gestión y transformación educativa, en todos los niveles de la educación.

Desde este punto de vista, la formación docente es un proceso de aprendizaje, que involucra las acciones de "aprender a enseñar" y "enseñar a aprender", a través del cual se desarrollan las competencias profesionales y personales para incidir exitosamente en los contextos educativos y orientar los aprendizajes escolares.

De esta manera, la formación de docentes debe estar articulada no sólo a los saberes de una determinada disciplina, sino a todos los procesos que posibilitan al docente transformar el conocimiento disciplinar en conocimiento para ser enseñado a través de didácticas específicas y desempeñarse como profesional en el ámbito de la práctica pedagógica. La práctica pedagógica incluye tanto el desarrollo curricular como la gestión institucional y la proyección a la comunidad, adecuando su accionar al contexto, a la diversidad poblacional del país y del Departamento, a la acelerada generación del conocimiento y al avance en las tecnologías de la información y la comunicación.

2.2.3 Formación permanente. Es la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes en servicio que contribuye de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional; está dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. En ese orden de ideas, es una formación en el proceso docente educativo de producción y de servicio, pues se trata de aprender a aprender, de desaprender y reaprender ante el desarrollo tecnológico y científico y los problemas que como consecuencia emergen en este contexto.

Su mecanismo esencial es el aprendizaje, ya que promueve el desarrollo de los docentes que se apropian de una nueva cultura sistematizada en los espacios educativos abiertos para este fin, donde se actualizan a través de aprendizajes continuos y resignifican sus aprendizajes básicos, de manera que se potencien nuevos conocimientos portadores de significado y sentido para su profesión. El aprendizaje permanente integra las cadenas de aprendizaje que se iniciaron en un pasado y que se amplían ininterrumpidamente en el presente y hacia el futuro, así como los aprendizajes horizontales que tienen lugar en los diferentes contextos de actuación del profesional.

Se caracteriza desde lo epistemológico, por el innegable avance del conocimiento en todos los ámbitos; desde lo tecnológico, por las situaciones profesionales que emergen en los contextos laborales que demandan nuevos cambios de tecnología, desde lo didáctico metodológico por los métodos y procedimientos más idóneos que movilicen el aprendizaje y de esta manera su auto aprendizaje, desde lo sociocultural por la inigualable riqueza que engendra la participación social y que aporta nuevos saberes.

La formación permanente involucra las experiencias de actualización, diversificación e innovación, orientadas a la actualización profesional y de la enseñanza desde tres principios básicos: formación humana integral, sólida preparación en la disciplina de especialización y en competencias relacionadas con el desarrollo del aprendizaje y apoyo y seguimiento a la práctica de la enseñanza; debe conducir a que el docente como profesional de la educación, investigue, innove, experimente y se actualice constantemente, de tal manera que su quehacer pedagógico práctico sea objeto de reflexión, programación, ejecución y confrontación académica entre sus pares y estudiantes y frente a las teorías y métodos más avanzados.

En la política del Plan de desarrollo departamental “El Camino es la educación”, subyace la idea que la formación permanente debe direccionar la práctica profesional de directivos y docentes como un acto creativo y en constante transformación; una formación de directivos y docentes lejana del modelo instruccionista, que incluso trasciende las teorías y conceptos de aprendizaje activo, o de aprendizaje productivo, o aprendizaje significativo, o aprendizaje creativo, o aprendizaje desarrollador que es el concepto que ha proliferado últimamente. Unas y otras tienen como aspecto en común que conciben el aprendizaje como cambio y transformación que ocurre en quien aprende, pero para para este Gobierno no basta con que el docente en formación al servicio de la educación oficial del Huila cambie y se transforme; se ha entendido como necesario que ese cambio implique un nuevo nivel de desarrollo de sus competencias profesionales, que le permita una interacción más efectiva con la realidad de la escuela y un desempeño profesional competente y exitoso en la sociedad. Y la investigación juega en este concepto de formación un papel importante: su práctica como búsqueda permanente; conformar grupos de trabajo de acuerdo a intereses

comunes, institucionales y de área, solución de problemas, prácticas de procesos de enseñanza.

En la formación permanente de los docentes en servicio se distinguen dos rutas que tienen como rasgo distintivo la titulación, de conformidad con el Decreto 1278 de junio 19 de 2002:

> Ruta 1: De capacitación, actualización y perfeccionamiento docente, no conducente a Título. La capacitación ofrece a los docentes en servicio la posibilidad de abordar el conocimiento pedagógico, articulado a las prácticas de aula o de complementar sus procesos formativos, en las áreas disciplinar y pedagógica. La actualización es entendida desde la dinámica del avance en el conocimiento que permite aproximaciones permanentes a los objetos de estudio para generar nuevas perspectivas epistemológicas o metodológicas. Se desarrolla a través de diplomados, cursos, seminarios, talleres y eventos de corta duración que abordan temáticas o problemas específicos de la enseñanza y el aprendizaje escolar para el desarrollo de competencias pedagógicas. El perfeccionamiento tiene el carácter de profundización en ciertas problemáticas del campo de conocimiento o de relaciones entre diferentes campos a partir de las cuales se posibilitan procesos creativos, de innovación e investigación.
>
> Ruta 2: De profesionalización pos gradual, que otorga títulos de acuerdo con el nivel de profundidad del programa. Está constituida por los programas de formación posteriores a los programas de pregrado y dirigidos al perfeccionamiento científico, tecnológico e investigativo de los docentes, a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación, en los términos contemplados por la Ley 30 de 1992. Este tipo de formación surge de la iniciativa del docente y, en esta medida, es financiada por él mismo, aunque en algunos casos, se otorgan apoyos financieros del Ministerio de Educación o las Secretarías departamentales y municipales.

La práctica profesional en estas dos rutas es una exigencia dentro de la formación en servicio para los directivos y docentes al servicio de la educación del departamento del Huila; debe estar fundamentada en investigación y reflexión permanente, que contribuya a fortalecer los contenidos desarrollados y competencias funcionales y comportamentales e identificar nuevas necesidades de formación, de manera que lo académico se de en relación dialéctica con lo científico investigativo. En suma, el docente debe ser un continuo investigador de su práctica profesional para que pueda darle soluciones pedagógicas a los problemas de la clase y orientar su formación científico investigativa; para que desarrolle su autonomía intelectual y su espíritu crítico, la preocupación por cuestionar la realidad y plantearse permanentemente interrogantes acerca de su papel y de su acción.

A partir de cualquiera de estas rutas, los directivos y docentes deben resignificar su práctica educativa, que ya no permanecerá solo en el plano individual de la acción si no que se socializa y reflexiona con otros directivos y docentes y otros profesionales, tomando en cuenta las condiciones históricas, técnicas y económicas que contextualizan la realidad.

Sin embargo, por completa o suficiente que parezca la formación permanente, hoy se habla de desarrollo profesional como estrategia de formación para los docentes en servicio más amplio que el de formación permanente, pues como lo veremos a continuación, supone un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

2.2.4 Desarrollo profesional Docente. El reconocimiento del rol protagónico del docente en las transformaciones de los sistemas educativos ha tenido como consecuencia la consolidación del concepto de desarrollo profesional docente que alude a las distintas acciones ejecutadas por el docente en su proceso de formación, posibilitando su desempeño profesional, la creación de identidades y el mejoramiento de sus competencias profesionales.

Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio, la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los docentes.

De acuerdo con esta interpretación, el desarrollo profesional docente se define como cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades.

Por ello, el desarrollo profesional debe abarcar formación, interacción, investigación, difusión de programas, actividades y documentos de trabajo o estudio en torno al tema; el reto actual de los docentes está enfocado a la reflexión permanente y crítica de su práctica y al dominio de competencias para la acción; es decir, el conocimiento en contexto, en el escenario de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

2.2.5 Formación humana Integral. La formación humana integral es el eje fundamental para la transformación del individuo y de la sociedad, de la cual forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de inter aprendizaje. La nueva orientación de la educación, más que hacer énfasis sólo en contenidos académicos o en una transmisión rígida de saberes, debe centrarse más en el desarrollo integral del ser humano, en fomentar una formación humana integral, proporcionando la oportunidad de hacer de él una persona capaz, digna, crítica, libre. La educación, en palabras de Fernando Savater, es el más humano y más humanizador de los empeños, con lo cual manifiesta la relevancia e importancia social de quienes practican la docencia, que son personas que dignifican y se dignifican en el desarrollo de la función cognitiva del permanente acto educativo: el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Ser un docente competente desde una concepción humanista de la educación significa, no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica o aplica, sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía y la investigación educativa contemporáneas que los capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso de enseñanza-aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante (González, 2000).

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento, además de contribuir al propio desarrollo personal y profesional del directivo y docente, beneficia a todo el proceso socioeducativo y representa una alternativa en estos tiempos en los cuales se están evidenciando cambios significativos en la sociedad, en la medida en que forma profesionales integrales, que además de ser capaces de desempeñarse en un área específica del conocimiento, son capaces de percibir la realidad como una unidad compleja y no como un conjunto de parcelas de conocimiento separadas.

En la sociedad actual y en la denominada sociedad del conocimiento, se requiere de profesionales con alto sentido crítico y ético, que tengan una formación integral técnica, científica, social y humanística y que sean capaces de dar respuestas a las crecientes exigencias a las que se enfrentarán en su vida profesional como ciudadanos y seres humanos. Sin embargo, para que esto sea posible, es necesario en primer lugar, que el docente asuma una actitud crítica desde y en su propia formación, la cual, lejos de centrarse solamente en la actualización en los últimos avances del conocimiento de su materia específica, sea asumida desde la perspectiva de la formación integral fundamentada en cinco componentes: ético, pedagógico, científico, humanístico y tecnológico, como se ha planteado en este documento.

El docente formado desde esta nueva visión será capaz de: -Elevar las potencialidades de cada ser humano a quien le corresponda educar. -Conducir experiencias significativas de aprendizaje, más acordes con las necesidades reales actuales. -Conducir un proceso de

inter aprendizaje más armonioso, que gire en torno al estudiante como centro y eje del mismo. -Contribuir, con sus investigaciones, con el desarrollo de la ciencia pedagógica y la humanidad. -Ayudar a sus estudiantes a que construyan sus propios conocimientos, en interacción con los recursos de aprendizaje, sus docentes y otros pares. -Utilizar las nuevas tecnologías al servicio y en beneficio de su práctica educativa.

2.2.6 Ámbitos de la formación. Los programas de formación de directivos y docentes se estructurarán teniendo en cuenta, el desarrollo armónico de los siguientes ámbitos:

2.2.5.1 Saber fundante. Es la 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. Fortalecer este saber coadyuva a los docentes en el diseño de actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses y la afectividad del niño y del joven y en las cuales, mínimamente, los educandos desarrollen procesos intelectuales para fijarse como meta de desarrollo institucional alcanzar el nivel satisfactorio de desempeño en las áreas de ciencias naturales y matemáticas y Alto en la competencia argumentativa por lo menos en un 5%, en Filosofía, meta del actual Plan de desarrollo “El caminos es la Educación”. Con este saber potencializado durante la formación permanente, podrían los docentes desarrollar las habilidades para involucrar y atraer la atención de todos los estudiantes, principalmente la de aquellos que no están en la misma actividad durante las clases, planear en función de los aprendizajes y competencias que los estudiantes realmente quieren aprender, conducir las experiencias que los estudiantes aprehendan, evaluar para valorar e incidir en los cambios comportamentales de los estudiantes, etc.

2.2.5.2 Saber disciplinar. Es el que genera la formación específica en un área del conocimiento, que lleve a la profundización en una disciplina determinada o en la gestión de la educación; fortalece las bases conceptuales, procedimentales y teóricas para aprendizajes relevantes y duraderos. Los contenidos disciplinares, correspondientes a la actualización científica, se trabajan de manera articulada con la orientación constructivista del aprendizaje, es decir, que a través del desarrollo de los propios contenidos, los profesores conocen y experimentan las estrategias didácticas específicas para la comprensión y construcción de los aprendizajes previstos, ligados a las programaciones curriculares de sus respectivas áreas de enseñanza.

2.2.5.3 Saber investigativo. Desarrolla la Formación científica y la capacidad de indagación, reflexión y crítica de los directivos y docente; brinda los fundamentos y la práctica para la

comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar en el campo pedagógico. Desarrolla capacidades intelectuales que les permite reunir y seleccionar información, trabajar en equipo y plasmar los resultados de investigación con calidad y pertinencia.

2.2.5.4 Saber tecnológico. Desarrolla las competencias tecnológicas en los docentes, en el contexto de una educación para toda la vida. Permite contar con equipos de docentes capaces de convertir los ambientes escolares en espacios gratificantes que favorecen la permanencia del estudiante dentro de ella, y desarrollarse personalmente como un maestro que concibe la institución como un espacio de intercambio de saberes, de transformación y recreación cultural, como motor de desarrollo social político y económico porque en ella con seguridad están insertos los medios, la ciencia y la tecnología en las que converge la participación del docente y del niño, adolescente o joven, para un aprendizaje significativo. Este saber fortalece la autonomía de directivos y docentes en la planificación, formulación, revisión, actualización, seguimiento y evaluación de información, programas, planes, proyectos; les facilita gestionar y administrar con eficiencia los recursos necesarios para la prestación eficiente y eficaz del servicio educativo.

2.2.5.5 Formación humanista contextual. Comprende, mínimamente, la creación de un entorno cognitivo, afectivo, social, cultural, ético y espiritual en el que los directivos y docentes oficiales del Huila puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con las necesidades e intereses propios de las comunidades donde prestan su servicio profesional. Una formación humanista contextualizada, potencia sus competencias funcionales y comportamentales para organizar su práctica pedagógica en articulación con la realidad donde laboran, contribuye a la convivencia pacífica, a participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, a respetar y valorar la pluralidad y las diferencias tanto en su entorno laboral como en su comunidad educativa y a desarrollar su capacidad de asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad. Su propósito es despertar en los directivos y docentes la convicción que es posible lograr con la comunidad educativa el compromiso con el logro de metas comunes y promover cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.

Una formación de docentes en servicio de corte humanista debe ayudarles a superar la característica de ser seres que vivimos en un mundo lleno de personas pero solos, temerosos y deshumanizados, propia del hombre contemporáneo, a ser seres en donde cada entidad social está constituida por un grupo de relaciones que tiene con las demás entidades relaciones de coexistencia, integración e interacción; ahora más que seres sociales somos seres en relación. Hoy reconocemos que somos seres sociales interactuantes e interdependientes, asumiendo cada uno su propia responsabilidad; es

decir, cada uno como ser sensible y percatado de la repercusión positiva o negativa que la conducta individual tiene en las demás personas.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

La formación de los docentes al servicio de la educación oficial del departamento del Huila tiene varias miradas para su análisis, en la búsqueda de un plan integral de alto nivel que atienda de forma incluyente las áreas disciplinares y la innovación didáctica con uso de MTIC con enfoque de desarrollo humano, en el que se privilegie el fomento de prácticas reflexivas, el vínculo a grupos y redes de investigación, la construcción colaborativa del conocimiento y la participación responsable y proactiva tanto en los procesos democráticos como en la convivencia pacífica de la escuela y la comunidad.

El punto de partida para la reflexión y formulación del Plan parte de la concepción que “El servicio educativo en el Huila es de calidad cuando, atendiendo a las expectativas y necesidades de los padres de familia, los estudiantes, las autoridades y sociedad en general, la institución educativa que lo ofrece traza objetivos institucionales acordes con la realidad y desarrolla procesos que garantizan producir un impacto en el entorno, efecto que se aprecia en la transformación de las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad, elevando su calidad de vida”. (Plan educativo departamental, año 2006).

Contextualizar este precurrente de calidad en un plan integral de formación de los docentes debe contribuir a hacer realidad la construcción del ciudadano soñado en la Visión 2020, para el departamento del Huila:

> “El ciudadano del futuro del Huila se caracteriza por ser honesto, honrado, trabajador, religioso. Es tolerante, respetuoso del otro, de la diversidad, de la diferencia, de la ley y de la naturaleza. Es autónomo, solidario, constructor de sociedad, libre, crítico, creativo y espiritual. Formado en la ciencia y el humanismo para el trabajo, la investigación y el desarrollo sostenible, ejerce los derechos que le concede la Constitución Nacional y cumple con las obligaciones que ésta le impone; toma parte activa en el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad local, cuida el ambiente y asimila el avance de la tecnología y la informática. Desarrolla su actividad económica y laboral con mentalidad empresarial. Sobrepone lo colectivo y lo público a lo particular e individual, se valora a sí mismo y a su familia, cultiva las manifestaciones artísticas y folclóricas propias de la cultura huilense y está animado por un permanente espíritu de superación”.

Una rápida mirada de aspectos naturales, sociales, económicos, culturales, tecnológicos, ambientales y educativos del Departamento nos ayuda a poner en perspectiva la formación que tenemos y queremos para nuestros docentes.

3.1 ASPECTOS CULTURALES, CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS DEL HUILA

3.1.1 Economía, sociedad y cultura. El Huila es un departamento multirracial que tiene una población, de acuerdo con el censo de 2005, de 1.173.991 habitantes de los cuales el 59% habita en cabeceras municipales y el 41% en el resto del territorio Huilense. La densidad promedio de población en el Departamento es de 50 habitantes/km2, lo que da cuenta de lo dispersas que se suelen encontrar las familias en el sector rural, del esfuerzo que debe hacer el sistema educativo del Huila para prestar el servicio y de las distancias que deben recorrer los docentes para llegar a las 1.100 escuelas rurales; las densidades poblacionales más altas están en Neiva (231), Timaná y Pitalito (129) y Garzón (89) y las más bajas en los municipios de Colombia (6) y Teruel (10).

Desde el punto de vista etnográfico está conformado por Mestizos y Blancos (97,78%), Negros o Afro colombianos (1,17%) y Amerindios o Indígenas (1,05%). Censo nacional 2005. El 1,2% de la población residente se auto reconoce como Negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendientes y se han localizado seis etnias: Nasa-Páez, guámbianos-Páez, Yanaconas, Tama–Páez y Pijaos; existen 14 resguardos al igual que comunidades indígenas reconocidas sin resguardos ubicadas en los municipios de Santa María, San Agustín, Timaná, entre otros.

La Riqueza hídrica del Huila, sus relieves topográficos y la diversidad de los pisos térmicos han permitido que dentro de su territorio exista una gran riqueza de flora y fauna. Al sur del departamento nacen las cordilleras Central y Oriental y los principales ríos del país: Caquetá, Cauca y Magdalena. Se identifican enormes áreas influenciadas por grandes alturas como el Nevado del Huila, la Sierra de los Coconucos, los Páramos de Cutanga, Las Papas y La Soledad y las serranías de La Ceja, La Ensillada, Las Minas, Nátaga y Potrero Grande. Es el único departamento colombiano que cuenta con 5 parques nacionales: Parque Nacional Natural Puracé, Parque Nacional Natural Nevado del Huila, Parque Nacional Natural Cordillera de los Picachos, Parque Nacional Natural Cueva de los Guácharos en la cordillera oriental y Parque Nacional Natural Sumapaz.

El turismo, es una de las apuestas más importantes de competitividad y productividad del Departamento del Huila, por las ventajas comparativas con que cuenta esta región, habida

cuenta del patrimonio natural; todos los climas y accidentes geográficos se pueden encontrar en el departamento: Parque Arqueológico de San Agustín, Salto de Bordones, Cascada Chorrillos, Parque Natural Cueva de los Guácharos, El Estrecho del Magdalena, Represa de Betania, La Caja de Agua, Desierto de la Tatacoa, El Nevado del Huila, Las Termales de Rivera, Petroglifos en San Francisco.

La economía del departamento del Huila se basa principalmente en la producción agrícola y ganadera, la explotación petrolera y el comercio.

En el tema cultural, el Huila es un territorio de cruce de caminos desde tiempos inmemoriales; somos un pueblo abierto a las interacciones culturales, receptivo, que se ha construido también por pedazos socioculturales esparcidos, por factores externos a las propias comunidades. Se sabe que la cultura juega un papel clave en la creación de un entorno de paz; lastimosamente, la falta de incorporación del emprendimiento cultural en los planes, programas y proyectos de las entidades públicas, el bajo nivel de apalancamiento de recursos desde la institucionalidad y el sector privado para atender la alta demanda de intercambios culturales a nivel local, regional e internacional, no permite una promoción eficaz y efectiva de la cultura huilense en otras regiones colombianas y del exterior.

Los hechos anteriores dan cuenta de la diversidad étnica, cultural, política, ambiental y social que debe abordar tanto el sistema educativo en su responsabilidad de administrar y regular el servicio como los docentes en sus aulas y las implicaciones para su desempeño profesional. Por toda la geografía del Huila transitan buena parte de nuestros docentes (78%), exponiendo su integridad y promoviendo el desarrollo psicológico y social de las comunidades aunque a veces sin las herramientas técnicas, tecnológicas y profesionales adecuadas y suficientes pero por sobre todo, sin la fortaleza espiritual, mental y física y sin los estímulos y el acompañamiento que requiere la lejanía y soledad a la que se enfrenta, en lugares generalmente inhóspitos y con grandes necesidades.

Desde el punto de vista poblacional el sistema educativo del Huila debe aprovechar la diversidad étnica del departamento, en un proyecto educativo que facilite la integración cultural que representan estas comunidades desde la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz; urge articular el sistema educativo con otros sectores de la salud y otros servicios gubernamentales y estructurar e integrar la formación inicial y la formación en servicio de los docentes, hoy alejadas de los contextos institucionales y sociales de la acción educativa.

Es vital, contar con programas de equidad y docentes preparados, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, jóvenes y adolescentes carentes de educación inicial o básica y oportunidades de

atención integral (salud, educación y derechos); de sensibilizar con la ayuda de los docentes a los padres y comunidad educativa sobre la importancia de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela.

Igualmente, disponer de modelos pedagógicos flexibles como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional para responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, en regiones del Huila donde las estrategias de calidad deben estar condicionadas por el desplazamiento forzado, la violencia, la limitada oferta de cupos en educación básica, la extra edad y baja autoestima de los alumnos, entre otras; revisar los procesos de formación docente en relación con la educación de la población afro descendiente, indígena, mestizos y blancos, y hasta de las personas de primera infancia y niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales que según los últimos datos estadísticos suman más de 10.000, retomando no sólo las problemáticas nacionales sino las propias de cada grupo poblacional para poder construir propuestas educativas integrales pertinentes.

Es vital también, en el proceso de integración étnica, ambiental, social y cultural, mejorar el conocimiento de niños, jóvenes, adolescentes y adultos, propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan al reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad y la competitividad; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la huilensidad, para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación.

Por todo ello, resulta necesario pensar en un sistema de formación integral de docentes que implique recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en sus diferentes modalidades, mejorando la organización y la pertinencia académica de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales, la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional.

3.1.2 Ciencia y Tecnología. En las nuevas estrategias de competitividad del Departamento se resalta la importancia del conocimiento como factor clave para la creación de ventajas competitivas. Sociedades innovadoras, territorios que aprenden y ciudades y/o regiones que poseen un Sistema de Cultura, Ciencia, Tecnología e Innovación aplicado a sus sectores líderes, son las que logran avances más significativos en sus posiciones competitivas.

En lo científico, uno de los componentes clave del sistema de ciencia en el Huila es la Educación e Investigación Aplicada. El Departamento del Huila cuenta con 46 **Grupos de**

Investigación; 56.848 niños y niñas en más 144 instituciones educativas del departamento están adscritos al **Programa Ondas**, cuyo propósito es el de fomentar la cultura en CTI entre la población infantil y juvenil a través de la investigación como estrategia pedagógica. Los **Semilleros de Investigación**, con más de 270 jóvenes, son grupos informales que se gestan al interior de las universidades para realizar actividades extracurriculares de Ciencia y Tecnología en aplicación a los conocimientos del currículo oficial de su institución y temáticas o área del conocimiento; **Jóvenes Investigadores** es otro programa, con 66 jóvenes activos en el Departamento, que busca incrementar la capacidad regional en investigación e innovación de las instituciones del Sistema Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación. La participación en formación de alto nivel **Maestrías y Doctorados,** en instituciones oficiales y privadas del departamento corresponde a 46 beneficiarios de becas, que en su mayoría se dedican exclusivamente a la docencia y pocos están involucrados en investigaciones relacionadas con los sectores productivos locales.

El uso de las TIC en todos los escenarios se convierte en una herramienta clave para lograr una transformación íntegra del departamento; por su característica de transversalidad constituyen un apoyo para los sectores que jalonan la economía, el desarrollo, la innovación y la generación de empleo, y ayudan a mejorar en productividad y competitividad. De igual manera, el uso de las TIC contribuye a generar, transmitir y potenciar el conocimiento, convirtiéndose en un medio para impulsar la innovación y el desarrollo en ciencia y la tecnología.

Fomentar la apropiación y adaptación de tecnología son requisitos fundamentales para que la innovación en el Huila evolucione hacia la frontera del conocimiento. El reto para la formación de docentes es propender por un profesional con conocimientos universales actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina o de las áreas a cargo, que le permita fortalecer sus competencias técnicas, tecnológicas y profesionales necesarias para transformar las potencialidades y debilidades descritas arriba, en bienes académicos que contribuyan a la preparación intelectual y laboral del capital humano del departamento que conforman los niños, adolescentes y jóvenes.

Una escuela fortalecida con la formación de sus docentes será capaz de hacer de la difícil condición socioeconómica de las familias del Huila una posibilidad para establecer acuerdos comunitarios de desarrollo educativo y cultural, teniendo el establecimiento educativo como núcleo de gestión y el sistema de educación departamental como verdadero orientador, regulador y apoyo de políticas educativas integrales. Se trata de concebir y entender la formación técnica, tecnológica y profesional de los docentes en servicio como un proceso cognitivo, social y afectivo de apropiación de un mejor conocimiento del Departamento, lo que le permite una interacción más efectiva con la realidad de la escuela y un desempeño profesional competente y con éxito en la sociedad.

3.2 AGENDA INTERNA Y PROSPECTIVA

Mejor conocida como la hoja de ruta para la competitividad de la región en un horizonte de tiempo, la Agenda Interna del Huila, prioriza los sectores agroindustrial, turismo, piscicultura, minería y generación de energía. Las actuales apuestas productivas del departamento del Huila son: “Agroindustria de base tecnológica en cafés especiales, frutales, cacao y tabaco”; “Huila, primer destino turístico, ecológico y cultural para mercado doméstico e internacional”; “Consolidar la cadena piscícola posicionando al Huila como primer productor nacional”; “Consolidar el proceso de industrialización sostenible en fosfatos, arcillas y mármoles”; y “Huila, generador y comercializador de energía eléctrica para Colombia y América Latina”.

Frente a las nuevas realidades económicas de la región y el mundo, como los tratados de libre comercio, se hace necesario actualizar tanto la Agenda Interna como la formación talento humano, aspecto que involucra la capacitación en servicio de los educadores.

Mejorar los conocimientos científicos y la investigación permanente, necesarios para incrementar productividad y valor agregado en cada una de las cinco apuestas productivas (agroindustria, turismo, peces, minería y energía), ayudará para que en el 2032, el Huila tenga talento humano altamente calificado, con un elevado nivel de ingresos, integrado a los mercados nacional e internacional, apoyado en el fortalecimiento regional, empresarial e institucional, la Infraestructura, la innovación, ciencia y tecnología, formado en una cultura de productividad con respeto por el medio ambiente, que permita el desarrollo sostenible, diversificado y con alto valor agregado de las potencialidades del Departamento.

Desde esta perspectiva, en el mediano plazo los productos y sectores potenciales del Huila tendrán un desarrollo integral, sostenible y diversificado, consolidando una oferta exportable de bienes y servicios de alto valor agregado, apoyados en la ciencia, la tecnología y la innovación, el esfuerzo conjunto de las instituciones regionales y un talento humano altamente calificado; los currículos serán pertinentes, integrados y coherentes con las apuestas productivas, con un talento humano competente, especializado e innovador a través de la Investigación y el emprendimiento, como base para una productividad sostenible. El Huila tendrá un sector empresarial altamente competitivo, coherente con las apuestas productivas, con organizaciones sostenibles, articuladas e integradas a los procesos de globalización, con un desarrollo diversificado y con alto valor agregado, generando una mejor calidad de vida a sus habitantes

3.3 DIMENSION SOCIAL Y EDUCATIVA

Los días en que un individuo ingresaba a trabajar en una empresa, se capacitaba en ella y se desempeñaba en el mismo trabajo hasta el día de su jubilación, pertenecen a un pasado cada vez más remoto. El desarrollo científico y tecnológico que en los últimos cincuenta años se ha alcanzado, nos muestra, entre muchas otras cosas, que nuestro mundo puede cambiar radicalmente de un lustro a otro. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo OCDE, predice que los bachilleres de hoy podrán cambiar de carrera hasta seis veces a lo largo de su vida laboral. La memoria, si no está acompañada de un pensamiento creativo, no será entonces de ninguna ayuda para comprender y adaptarse a este mundo de cambios radicales.

En todos los tiempos, la sociedad ha sido caracterizada de acuerdo con la era; la de nuestros días se identifica como la era de la información para una sociedad del conocimiento. Los países que poseen el conocimiento, serán ricos y con gran autonomía; los que no lo poseen, serán pobres y dependientes de los primeros. Hoy nadie duda que el conocimiento se sitúa al mismo nivel que el capital y el trabajo como factores esenciales en la producción de riquezas.

Por estas razones, debemos educar para el cambio. En Colombia son muchos los acontecimientos que pueden ser interpretados como señales claras, inequívocas, de que un proceso de cambio radical se ha iniciado: la Constitución Política de 1991, la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo y la promulgación de la Ley 115 de 1994 y el Plan Decenal de Educación son tal vez los ejemplos más importantes.

El Plan de desarrollo del Huila “El camino es la educación”, en concomitancia con la Constitución Política de Colombia, a partir de la caracterización de los ciclos vitales y la garantía de derechos, propone un replanteamiento regional de las costumbres, comportamientos y desarrollos sociales, considerando su condición pluricultural, multiétnico y sus derechos, lo cual implica la transformación y reorganización del Servicio público de la Educación para que cumpla su función social.

3.3.1 Primera Infancia, infancia, adolescencia y juventud. De acuerdo con el Código de Infancia y Adolescencia, “la primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Se estima que en el Departamento del Huila hay 136.654 niños y niñas en la primera infancia, lo que representa un 33,66% de la población departamental. De estos el 51%, son niños y el 49%, son niñas.

La violencia Intrafamiliar y Sexual dirigida a niños, niñas en este ciclo continua siendo una problema prioritario para la Salud Publica en el Departamento del Huila, por lo cual debe

ser objeto de acciones de prevención, detección, atención e intervención de factores de riesgo de manera integral con el fin de mejorar su calidad de vida.

La Secretaría de Educación del Departamento de Huila, reporta una cobertura en los niveles de pre jardín, jardín y transición correspondiente al 74,23% lo cual representa una reducción del 9,58% frente a la cobertura de la vigencia 2011 que fue 82,09%. Es probable que esta reducción obedezca al aumento de las coberturas de las modalidades de atención integral de la estrategia "De Cero a Siempre". Respecto a la cobertura neta escolar en transición, está también se redujo en un 19,96% pasando de 70,20% en 2011 a 56,18% en la vigencia 2014.

Se entiende como infante la población comprendida entre los 6 y 11 años de edad. Se estima que en el Departamento del Huila hay 134.396 niños y niñas entre los 6 y 11 años de edad, lo que representa un 33,11% de la población departamental.

En este ciclo vital preocupan las muertes por causa externa relacionadas con actos violentos donde se resalta la presencia de suicidios en edades de 9 a 11 años; Por el impacto y las afectaciones mentales que puede acarrear es preocupante que se ha presentado sospecha de abuso sexual en menores de 14 años, lo que indica que se deben fortalecer las acciones preventivas y garantizar los derechos de salud, protección y justicia, al igual que enfatizar las acciones de establecer relaciones armónicas en las familias, para que haya convivencias y demostración de afecto con el fin que sean familias estables.

La cobertura neta escolar en básica primaria es del 88,9% y difiere de la cobertura bruta que registra el 107,2%. Estas cifras diferentes muestran extra edad de los niños y niñas en este ciclo, lo que afecta notablemente el proceso del desarrollo integral y además un alto costo de inversión para su atención.

Se estima que en el departamento hay 134.916 adolescentes que representan el 33,23% de la población departamental. En este ciclo vital, un estudio reciente (2015) sobre consumo de drogas en población escolar de 10 a 18 años, identificó una mayor prevalencia por consumo de sustancias licitas como son el cigarrillo con 7,34%, Alcohol con 33,19% y bebidas energizantes 22,10%; la edad promedio de inicio de consumo está entre 12 y 13 años, aunque a los 11 años se encontró que una cuarta parte de los estudiantes ya ha consumido cigarrillo.

Más del 80% de la mortalidad en adolescentes equivale a causas externas relacionadas con homicidios, accidentes de tránsito y suicidio, con alta presencia de riesgos psicosociales por consumo de sustancias psicoactivas, intentos de suicidio, embarazo en adolescentes, transmisión del VIH/Sida y de las Infecciones de transmisión sexual y violencia interpersonal y sexual con mayor presencia en edades de 10 a 17 años y mayores

casos en género femenino, situaciones que se agudizan por la falta de oportunidades productivas, acceso a educación técnica y superior, el inicio temprano de la conformación de parejas y asumir roles de paternidad, la exposición a diferentes formas de violencia asociadas al consumo del alcohol y la vinculación a prácticas de ilegalidad, la desintegración familiar, modos y estilos de vida inadecuados ocasionados por la débil implementación de políticas públicas, falta de escenarios seguros que propicien la lúdica y la recreación que estimulen el sentido y proyecto de vida.

Es evidente el incremento del sobrepeso y obesidad en los adolescentes, ocasionada por inadecuados patrones alimentarios y sedentarismo, la prevalencia de anemia en mujeres en edad fértil, especialmente en la zona occidente del departamento.

Preocupante que se presente en la adolescencia una renuncia a la vida: la tasa de suicidio en la población adolescente de 12 a 17 años, precisa que para la vigencia 2012, en el Departamento del Huila se notificaron al SIVIGILA 11 eventos de Suicidio, en el año 2014 se registran 13 eventos, y para el año 2015 se registran 14 eventos. Con el comportamiento descrito se considera que durante el periodo 2012 a 2015 los eventos de Suicido presentan un incremento del 8,7% de los eventos en población Adolescentes.

Así mismo es preocupante en la adolescencia, la presencia de homicidios: entre los años 2012 y 2013 aumentaron los homicidios en adolescentes en un 33%. Para el año 2014, se presentaron 13 casos y se encuentra en estudio los datos del 2015. Según genero entre 92% y 95% de homicidios se presentan en hombres, comportamiento similar entre zona urbana y rural.

En el Huila, de 1.154.777 de habitantes para el año 2015, 322.019 son jóvenes entre los 14 y 28 años, esto equivale al 28% de la población total departamental. (Fuente: DANE 2015)

De otra parte el estudio línea base de prevalencia de consumo de drogas licitas e ilícitas en población escolarizada de 11 a 18 años en el Departamento del Huila, realizado por la Secretaria de Salud Departamental – Fundación Potencial Humano, evidencia que la edad de inicio del consumo del alcohol está en los 13,4 años en promedio, la edad de inicio promedio de consumo de cigarrillo está en 12,4 años; la edad de inicio promedio de consumo de marihuana está en 13,9 años.

Además, durante el año 2015, se tenían registrados 68 casos de suicidio confirmados; el principal factor de vulnerabilidad fue ser consumidor de alcohol y SPA. Por tal razón se debe avanzar hacia la generación de acciones de prevención del consumo de alcohol y otras SPA, visto el primero como la puerta de entrada al consumo de los demás tipos de sustancias psicoactivas.

Aunque el Departamento ha logrado avances significativos en acceso y cobertura en la educación básica y media, actualmente una proporción considerable de personas abandona tempranamente la escuela o la universidad. La deserción o abandono escolar es un problema educativo que afecta tanto el desarrollo del individuo que está dejando de asistir a la escuela como a la sociedad en la que está conviviendo.

La política de calidad para enfrentar la problemática de cobertura, deserción, repitencia y convivencia debe cimentarse en la diversidad étnica y cultural del departamento del Huila y centrarse en que se propicien las condiciones para que más y más niños lleguen a la escuela, a estudiar los programas de nivelación, primaria o bachillerato, independientemente de sus circunstancias personales.

Es prioritario para el Departamento atender a la población rural dispersa y urbano-marginal, a los grupos étnicos, a la población de frontera (otros departamentos o países), a los niños y jóvenes afectados por la violencia, a la población en riesgo social y en alto grado de vulnerabilidad, con un Plan de Apoyo al Mejoramiento de los establecimientos educativos que consiste en un conjunto integral de ayuda que incluye capacitación, herramientas de enseñanza y orientación para el personal directivo. La capacitación se centra en los conceptos pedagógicos fundamentales y en las estrategias prácticas que permiten incrementar la autonomía de los alumnos, fomentar en ellos elecciones para una vida saludable y ampliar sus perspectivas.

Es importante precisar, que los procesos de enseñanza aprendizaje siguen siendo muy tradicionales, centrados en la entrega de contenidos que no obedecen al desarrollo de las competencias básicas y ciudadanas, que genere buenos desempeños académicos. Esta problemática trasciende en significativos índices de deserción y repitencia, siendo unos de los factores el no servicio oportuno, saludable y en condiciones de inocuidad de alimentación escolar y transporte escolar en condiciones de seguridad. Otras de las causales que afecta a la infancia son el maltrato familiar y escolar y el trabajo infantil.

3.3.2 Derechos humanos y Convivencia escolar. Los derechos humanos (DDHH) son atributos inherentes al ser humano, fundamentados en la dignidad humana, la igualdad y la justicia. Implican el reconocimiento y establecimiento de condiciones básicas del orden material y espiritual que deben ser garantizadas a todas las personas y son exigibles al Estado. Se caracterizan por ser: Universales, progresivos, innatos, irrenunciables, inalienables, imprescriptibles, indivisibles e interrelacionados.

En el Departamento del Huila existe: poca coordinación y articulación respecto a la Política pública de Derechos Humanos, hecho que genera desgaste administrativo y financiero, acciones dispersas que no están alineadas a un objetivo en común; no existe registro documental de los procesos que se llevan, desconocimiento de la importancia del enfoque

de DDHH direccionado al cumplimiento de metas de gestión pública, reducida asignación presupuestal encaminada a fortalecer los DDHH, inexistencia de estrategias de comunicación para socializar avances en materia de DDHH.

A nivel educativo la Secretaría de Educación promueve un proyecto de investigación tendiente a fundamentar y hacer efectivos desde la escuela los derechos humanos a la vida, la Paz, la participación política y social, igualdad, no discriminación, sana convivencia, libertad, la equidad de género, etc.

Las Situaciones que afectan la convivencia escolar están registradas en un estudio realizado por la Secretaría de Educación entre el 2013 y 2015; su prevalencia se muestra en la siguiente tabla.

MUNICIPIO	Situaciones que afectan la convivencia escolar 2013 - 2015						
	EMBARAZOS	BULLING	INTENTOS DE SUICIDIO	SUICIDIOS	CONSUMO SPA	ACCIDENTES DE TRANSITO	TRASTORNOS ALIMENTICIOS
ACEVEDO	22	56	8	1	2	14	6
AGRADO	8	12	9	0	4	4	0
AIPE	18	63	1	0	26	1	11
ALGECIRAS	20	24	11	20	29	6	0
ALTAMIRA	3	18	2	1	7	1	1
BARAYA	10	432	2	0	0	1	0
CAMPOALEGRE	11	108	6	0	43	2	0
COLOMBIA	14	68	8	0	5	0	41
ELIAS		1	1		5		
GARZON	83	115	35	2	91	24	7
GIGANTE	49	137	5	0	51	28	5
GUADALUPE	12	3	5	0	6	7	0
HOBO	6	22			2		
IQUIRA	14	7	0	8	5	5	1
ISNOS	12	71	1	3	24	7	25
LA ARGENTINA	10	8	2	1	3	2	0
LA PLATA	101	140	16	1	160	14	1
NATAGA	18	16	0	0	5	1	0
OPORAPA	5	8	0	0	0	6	0
PAICOL	8	2	3		1		
PALERMO	26	283	20	1	16	17	0
PALESTINA	20	40	0	0	10	2	0
PITAL	13	15	4	0	8	1	0
RIVERA	28	114	2	0	40	3	2
SALADOBLANCO	15	0	1	0	14	0	0
SAN AGUSTIN	20	12	5	0	21	8	0
SANTA MARIA	27	20	4	0	7	0	0
SUAZA	13	8	10	2	20	27	18
TARQUI	25	99	4	0	19	4	0
TESALIA	11	128	1	0	1	3	2
TELLO	13	10	1	0	0	5	7
TERUEL	17	1	3	1	1	0	0
TIMANA	14	930	3	0	3	2	1

MUNICIPIO	Situaciones que afectan la convivencia escolar 2013 - 2015						
	EMBARAZOS	BULLING	INTENTOS DE SUICIDIO	SUICIDIOS	CONSUMO SPA	ACCIDENTES DE TRANSITO	TRASTORNOS ALIMENTICIOS
VILLAVIEJA	5	0	0	9	0	2	1
YAGUARA	24	87	8		30		
	673	**3002**	**173**	**49**	**657**	**183**	**123**

Fuente: SED Huila Grupo de Calidad y Pertinencia, Proceso Ejes transversales. Febrero de 2016

Tal como se puede observar, Acevedo, Garzón, Gigante y La plata, Palermo, Rivera, Santa María, Tarqui y Yaguará son los municipios que registran más de 20 casos de Embarazos a temprana edad; los casos de Billings por debajo de 10 están en Elías, Guadalupe, la Argentina, Oporapa, Paicol, Saladoblanco, suaza, Teruel Villavieja. Iquira, Nátaga, Oporapa, Palestina y Villavieja se reportaron sin intentos de suicidio en sus establecimientos y Algeciras reportó 20 suicidios. De conformidad con las estadísticas, Baraya, Oporapa, Tello y Villavieja que no han detectado casos de consumo de SPA y Colombia e Isnos son los municipios con prevalencia en problemas de obesidad en los estudiantes (mayor de 20 Casos).

3.3.3 Gestión del Riesgo. Como aspecto positivo sobresale la elaboración del Plan de Capacitación departamental para el fortalecimiento, sensibilización, capacitación y concientización a la comunidad en Gestión del Riesgo de Desastres y el Plan Departamental de Capacitación implementado para el manejo de derrames de Hidrocarburos derivados y/o sustancias nocivas, orientado a la sociedad civil y organismos de socorro.

Sin embargo, de conformidad con la política nacional de gestión del riesgo de desastres prevista en la Ley 1523 de 2012, el Departamento del Huila se encuentra con múltiples deficiencias como son:

1. Solo se han realizado 12 estudios de Amenaza Vulnerabilidad y Riesgo (AVR), es decir el 4.96%, de los 242 estudios de (AVR) requeridos en áreas críticas de cabeceras municipales y centros poblados, los cuales permitirán identificar y zonificar de forma anticipada las zonas donde se pueden presentar riesgos, para luego ser incorporados en la planificación territorial.

2. A pesar de la asistencia brindada a los 37 Municipios, solo 14 municipios (Aipe, Altamira, Colombia, Garzón, Hobo, Neiva, Oporapa, Palermo, Pitalito, Saladoblanco, Tarqui, Tello, Teruel y Villavieja) cuentan con Planes Municipales para la Gestión del Riesgo de Desastres (PMGRD) elaborados y adoptados, es decir el 37,84%.

3. Solo 2 municipios (Oporapa y Pitalito) han elaborado y adoptado la Estrategia Municipal para la Respuesta a Emergencias (EMRE), lo que en la actualidad equivale a un 5,41%. EMRE es una herramienta guía para actuar de forma organizada ante las posibles emergencias y/o desastres que se presenten en el territorio.

4. Solo 21 municipios (Acevedo, Agrado, Baraya, Campoalegre, Colombia, Elías, Gigante, Isnos, La Plata, Nátaga, Paicol, Palestina, Pital, Pitalito, Rivera, Santa María, Saladoblanco, Tello, Teruel, Tesalia y Timaná) han creado y adoptado el Fondo Municipal para la Gestión del Riesgo de Desastres - FMGRD con fuente de recursos para su financiación. Estos son recursos necesarios para adopción de medidas de conocimiento y reducción del riesgo de desastres, preparación, respuesta, rehabilitación y reconstrucción, que deberá guardar coherencia con los niveles de riesgo de desastres que enfrenta el municipio.

5. No se cuenta con el diagnostico de las amenazas naturales en el departamento del Huila que permita: Identificar y caracterizar las amenazas dependiendo de su origen, elaborar los mapas regionales de las diferentes amenazas y construir los términos de referencia para la elaboración de mapas de detalle.

3.3.4 Evaluación institucional. Diversos estudios han mostrado que la calidad de la educación básica y media no es buena, el departamento del Huila no escapa a esta realidad. Por un lado, los resultados obtenidos por los estudiantes en diversas pruebas no son los que socialmente se esperan cuando se tiene en mente el desarrollo del departamento y las exigencias de la vida actual; por otro, la calidad de los docentes, la calidad de los programas, de los textos y del material de apoyo tampoco es buena. Es natural pensar que debe existir una relación de causalidad entre los resultados pobres de los estudiantes y los factores que hemos anotado. Y en la literatura especializada son innumerables los casos reportados de estudiantes que han adquirido la habilidad de enunciar principios pero que no son capaces de aplicarlos; que ejecutan adecuadamente una operación matemática pero que no entienden el sentido de ella ni son capaces de interpretar el resultado obtenido cuando la ejecutan; que conocen la definición de un concepto pero que no lo pueden aplicar en la interpretación de un determinado estado de cosas.

3.3.4.1 Desempeño prueba Saber. Muestra cómo se encuentra la Institución frente al promedio Nacional. Incentiva a aquellos con mejores resultados en las pruebas saber. Realizado el análisis departamental de resultados 2013 – 2015, se concluye:

El 43% de los establecimientos educativos obtuvieron un Índice Sintético de Calidad Educativa - ISCE por debajo del índice del Departamento. El ISCE es importante porque

mide el progreso de los estudiantes en lenguaje y matemáticas, permite hacer comparaciones con otros entes territoriales, establece que tan eficientes son los establecimientos en la retención de estudiantes y evalúa los ambientes asociados al aula y el entorno familiar e institucional.

Bajo puntaje en las pruebas de lectura crítica del grado once en 18 Municipios: Aipe, Nátaga, Hobo, Tello, Baraya, Villa Vieja, Campoalegre, Santa María, Acevedo, Guadalupe, Yaguará, Palestina, Teruel, Oporapa, Iquira, Tarqui, Gigante, Tesalia.

Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de competencias en los escolares en los grados antecedentes, el cual indica que más del 50% de los escolares de 5° y 9° se clasifican en los niveles Insuficiente y mínimo en Lenguaje.

Bajo puntaje en las pruebas del área de matemáticas en 16 Municipios: Villavieja, Aipe, Hobo, Nátaga, Tello, Acevedo, Campoalegre, Palestina, Baraya, Guadalupe, Santa María, Iquira, Tarqui, Yaguará, Pital, La Plata. Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de competencias en los escolares en los grados antecedentes, el cual indica que EL 77% de los escolares de 9° se clasifican en los niveles Insuficiente y Mínimo en Matemáticas.

Bajo puntaje en las pruebas saber 11 de Ciencias Naturales en 20 Municipios: Aipe, Campoalegre, Villavieja, Baraya, Palestina, Guadalupe, Nátaga, Oporapa, Acevedo, Tello, Yaguará, Hobo, Salado blanco, Tesalia, Colombia, Pital, Iquira, Altamira, La Plata, Tarqui. Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de competencias en los escolares en el grado 9°, el cual indica que 67% de los escolares se clasifican en los niveles Insuficiente y mínimo en Ciencias naturales.

Bajo puntaje en las pruebas saber 11 del área de inglés en 19 Municipios: Acevedo, Altamira, Campoalegre, Elías, Garzón, Gigante, Hobo, Iquira, La Argentina, Oporapa, Pital, Rivera, San Agustín, Santa María, Tarqui, Tesalia, Tello, Teruel, Yaguará. Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de la competencia de Ingles de Nivel B, la cual no es alcanzada por el 37% de los escolares del Grado 11.

Tres municipios no evidencian progreso en las cuatro áreas: Campoalegre; Oporapa y San Agustín.

Frente al país y los municipios de Neiva y Pitalito, el Departamento requiere un esfuerzo de cierre de brecha alto en Lectura crítica, al presentar una diferencia mayor de dos puntos promedio para igualar los resultados de estas entidades territoriales.

Comparado con el país y los municipios de Neiva y Pitalito, el Departamento requiere un esfuerzo de cierre de brecha alto en matemáticas, al presentar una diferencia mayor de dos puntos promedio para igualar los resultados de estas entidades territoriales.

En Ciencias Naturales, los municipios de Neiva y Pitalito superan al Departamento en 2.6 y 3.7 puntos respectivamente, hecho que requiere un esfuerzo de cierre de brecha alto.

En relación con el área de inglés, frente al país y los municipios de Neiva y Pitalito, el Departamento requiere un esfuerzo de cierre de brecha Muy alto al presentar una diferencia mayor de tres puntos promedio para igualar los resultados de estas ET.

Las causas de esta situación en las áreas analizadas están relacionadas con el Índice Sintético de Calidad Educativa ISCE departamental en educación media (5.16), el cual está por debajo de la Nación (5.6). 62 establecimientos de media (53%) están por debajo del índice nacional y 85 (72%) están por debajo del Índice departamental.

En primaria y secundaria ocurre la misma situación: en primaria, la nación supera al departamento en 0.23 puntos y en secundaria 0.06 puntos. Por establecimientos educativos, el 29% obtuvieron un ISCE por encima del índice nacional, en primaria; en secundaria el 37% de los establecimientos se ubican por encima de la nación en su Índice sintético.

3.3.4.2 Autoevaluación Institucional. Consolidados los informes institucionales de autoevaluación institucional 2013 -2015 se elaboran las siguientes conclusiones:

Los procesos de Direccionamiento Estratégico y Horizonte Institucional, así como Clima Escolar son los de mayor apropiación por parte de la comunidad educativa; los de menor apropiación son relaciones con el Entorno y Cultura institucional.

En la Gestión académica, las debilidades se orientan hacia los aprendizajes y su articulación con las propuestas pedagógicas así como su aplicación a todas las áreas, grados, niveles y sedes de la Institución educativa; continúan las clases magistrales y no se tiene muy en cuenta los intereses, ideas y experiencias de los estudiantes para estructurar las actividades pedagógicas.

Los resultados de la gestión financiera apuntan a la necesidad de fortalecer en la formación de los docentes los procesos de inducción con carácter sistemático, la política de apoyo a la investigación, la cual debería constituirse en eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos, articulada con el Sistema Departamental de CTeI.

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA

2016 – 2019

Con la visión de desarrollo del Departamento, la educación oficial debe asumir la responsabilidad de revisar sus proyectos educativos institucionales y sus Proyectos etnoeducativos comunitarios para acercarnos con mayor celeridad al ideario del Huila verde, pacífico, solidario, líder y emprendedor. El crecimiento económico del Huila ha sido insuficiente para generar la prosperidad colectiva y resolver los problemas estructurales de pobreza que hoy se registran. Los currículos de preescolar, básica y media deben ser resignificados de conformidad con las competencias científicas, comunicativas, matemáticas, ciudadanas y laborales que el talento humano precisa para contribuir al crecimiento constante y sostenido del territorio; solo así se sientan las bases sociales para fortalecer la agroindustria, hacer del Huila el primer destino turístico, consolidar la cadena piscícola, lograr la Industrialización que necesitamos, generar energías limpias y lograr independencia alimentaria, sino soberanía.

El 50% de los estudiantes aprenden con modelos flexibles, frente a los cuales los docentes no han tenido la orientación y formación suficente, acrecentando las brechas académicas que hoy existen entre zonas rurales y urbanas así como entre estudiantes.

Con la gestión comunitaria se promueve la participación, prevención, convivencia, inclusión y permanencia dentro de la institución. Las instituciones no han definido políticas para atender a poblaciones pertenecientes a grupos Étnicos y carece de información sobre sus requerimientos o necesidades de su entorno; no en todas las instituciones educativas la asamblea de padres funciona de acuerdo con lo estipulado en la normatividad vigente, así como tampoco es activa la participación del Consejo de padres en las decisiones relativas al mejoramiento institucional; en las instituciones Educativas no existen un programa efectivo para la prevención de riesgos físicos, psicológicos y de seguridad.

Frente a estos resultados en los aprendizajes, los derechos humanos, la autoevaluación y gestión del riesgo, es necesario hacer de la educación un instrumento que transversalice todas las acciones del gobierno del Huila, así como de la nación y de los municipios huilenses, con el propósito de remover las causas generadoras de los bajos resultados académicos y estimular los cambios de los marcos mentales, requisito sin el cual no es posible alcanzar niveles superiores de desarrollo, máxime en las condiciones de globalización en que se mueve el mundo.

Se perciben deficiencias en la capacidad de gestión de directivos y docentes de las instituciones educativas, lo cual afecta el desarrollo institucional y se refleja en los procesos administrativos, pedagógicos y evaluativos; en los planes de mejora y en temas como innovación y direccionamiento académico. Igualmente, poco compromiso ético y profesional a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución, para lograr que los estudiantes de todos los niveles demuestren, de acuerdo con los estándares establecidos, un grado satisfactorio de desarrollo de sus competencias

básicas, ciudadanas y laborales, y tengan una transición exitosa entre ciclos y niveles o a oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos.

Es innegable la falta de vinculación de los docentes a los proyectos de organización escolar, tendientes a aprovechar todos los medios disponibles para la formación de los estudiantes, creando ambientes de aprendizaje y acompañamiento caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo.

De cara a esta condición, es indispensable planificar los Proyectos educativos y sus currículos de conformidad con las zonas educacionales existentes y las características geográficas, naturales, sociales, culturales y económicas de cada una de ellas y los intereses de desarrollo del departamento, garantizando un buen cubrimiento del servicio educativo en lo administrativo, regulatorio y asistencial; planearse acciones departamentales tendientes a fortalecer Competencias básicas, científicas y ciudadanas. Acciones para transformar la educación técnica y tecnológica en la educación media; acciones para la adquisición de nuevas tecnologías para incorporarlas al currículo escolar. Acciones para fortalecer la Cátedra de la huilensidad con capacitación de docentes para un mejor ejercicio didáctico; apoyo de Expo educación - Foros educativos y Experiencias Pedagógicas Significativas – EPS. Mejoramiento de la capacitación de los docentes para la organización y funcionamiento de modelos educativos flexibles.

3.3.4.3 Evaluación de desempeño. A nivel nacional existe un número importante de docentes y directivos normados por el Decreto 2277, presentando una dificultad a la hora de evaluar el desempeño general de los docentes. El 55.14% de los Docentes en propiedad pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002 y el 44.86% al Decreto 2277 de 1979.

En lo pertinente a las competencias funcionales evaluadas, la planeación y organización es la que registra puntaje mínimo, por lo que se infiere que existen dificultades en la orientación estratégica de la Institución Educativa, lo que depende del contenido del Proyecto Educativo Institucional – PEI, las políticas sectoriales y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Este hecho implica falencias en la definición de planes, programas y proyectos dirigidos al mejoramiento continuo.

En la evaluación de desempeño 2013 – 20015, las competencias funcionales de “pedagogía y didáctica” y “gestión del talento humano” se sitúan con los más altos puntajes en la evaluación, con lo que se esperaría que los estudiantes obtuviesen mayores resultados en las pruebas externas de aprendizaje e institucionalmente menores índices de reprobación.

Conforme a la gestión adelantada por los rectores y coordinadores, la directiva es la que presenta el puntaje mínimo. Es evidente que se hace necesario actualizar los PEI,

formular los PMI y POA conforme a los recursos y normatividad vigente; definir indicadores de seguimiento que permitan monitorear los planes y proyectos involucrando a las comunidades educativas, organizando equipos interdisciplinarios que avancen hacia el logro de los objetivos y metas propuestas.

En relación con las competencias comportamentales se observa que la denominada "compromiso social", fue una de las más seleccionadas para ser tenida en cuenta en la evaluación de los directivos docentes, seguida del liderazgo y trabajo en equipo. Se nota el deseo de comprometer ética y profesionalmente a los directivos docentes con los postulados, visión, misión, objetivos y metas institucionales.

3.3.5 Caracterización de los directivos y docentes del Huila. Esta caracterización comprende la composición de la planta de cargos y la formación en servicio a cargo del departamento, recibida durante el periodo 20013 – 2015.

3.3.5.1 Planta de cargos. La distribución de la planta de cargos se observa en el siguiente cuadro.

CARGO	PLANTA VIABILIZADA
Cargos docentes	**5.788**
Docentes de Aula	5.712
Docentes Orientadores	67
Docentes con funciones de Apoyo	9
Directivos Docentes	**408**
Rectores	173
Coordinadores	207
Directores rurales	6
Supervisores	4
Directores de Núcleo	18
TOTAL PLANTA	**6.196**
Fuente. Área de Talento Humano SED Huila enero de 2017	

Del total de educadores, 2.978 son urbanos y 3299 rurales; significa que el 53% de los educadores del Huila prestan su servicio en el sector rural, hecho que implica fijar la atención en las acciones de formación para este sector

3.3.5.2 Titulación de pregrado. En cumplimiento de su misión Institucional la Secretaria de Educación cuenta con el personal docente y directivo docente, distribuidos por título de pregrado de la siguiente manera:

TITULO QUE ACREDITA	No DOCENTES	RANGO DE EDAD (AÑOS)				
		18 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	Más de 60
NORMALISTA	515	158	203	114	32	8
LICENCIADO	4833	424	1109	1392	1462	446
ADMINISTRADOR	73	0	16	39	17	1
INGENIERO	302	44	144	79	26	9
CONTADOR	25	0	5	11	7	2
PSICOLOGO	131	15	77	27	10	2
TECNÓLOGO	4	0	1	1	1	1
BACHILLER PEDAGOGICO	168	9	17	46	51	45
OTROS	145	16	80	27	11	1
TOTAL	**6196**	**666**	**1652**	**1736**	**1627**	**515**

Fuente: Proceso de recursos educativos, Planta de personal. Febrero de 2016

Tal como se evidencia en el cuadro anterior, del total de los docentes, el 78% son licenciados y el 10% son normalistas superiores, hecho que significa que el 88% del magisterio del Huila es idóneo para ejercer la labor de educar. El restante porcentaje lo ocupan psicólogos (2%), ingenieros (4%), administradores (1%), bachilleres (3%) y otras profesiones (2%).

Por edades, el rango de los 18 a los 40 años comprende el 40% de los docentes y el 56% se ubica en el rango de los 41 a 60 años, siendo el rango de 41 a 50 años el de mayor cobertura. Se estima que en los próximos cinco años el 8% de los docentes dejarán de prestar el servicio educativo por retiro forzoso, de conformidad con las cifras de docentes cuyas edades están entre los 60 años y más.

Estos hechos implican para la Secretaría de educación sendos planes de contingencia para fortalecer la formación pedagógica a profesionales no licenciados ni normalistas e inducción y acompañamiento para los nuevos docentes. La ley 115 de 1994 y específicamente el decreto 1278 de 2002, Art. 3º, habilitó a los profesionales no licenciados a ejercer la docencia y los reconoce como profesionales de la educación; pone de manifiesto que el trabajo de formación a este grupo específico de profesionales no licenciados, busca motivarlos a optar por las rutas de formación en servicio, acordes con sus intereses, para lograr niveles de profundidad y especialización en el conocimiento pedagógico.

3.3.5.3 Post grados. En cuanto a la formación de postgrado la situación se refleja en el siguiente cuadro:

TITULO QUE ACREDITA	No. Docentes	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRIA	DOCTORADO
NORMALISTA	515	0	0	0
LICENCIADO	4833	1194	118	0
ADMINISTRADOR	73	19	7	0
INGENIERO	302	64	21	0
CONTADOR	25	8	1	0
PSICOLOGO	131	48	18	0
TECNÓLOGO	4	0	0	0
BACHILLER PEDAGOGICO	168	0	0	0
OTROS	145	29	10	0
TOTAL	**6196**	**1362**	**175**	**0**

Fuente: Proceso de recursos educativo, Planta de personal. Febrero de 2016

De conformidad con el cuadro anterior, el 22% de los docentes tienen formación de posgrado a nivel de especialización y solo el 2% tiene formación a nivel de maestría. Ningún docente tiene formación de posgrado a nivel de doctorado.

Siendo los docentes licenciados el 78% de los docentes, solo el 25% de ellos registra formación de posgrado a nivel de especializaciones mientras los ingenieros que representan únicamente el 4.9% del universo han avanzado en formación de posgrado en un 21% a nivel de especialización.

Los mismo pasa con los Psicólogos que solo representan el 2% de la planta de docentes oficiales al servicio del departamento en los municipios no certificados; el 36.6% han alcanzado nivel de especialización dentro de la cadena de formación de posgrado.

Amerita que el Plan territorial de formación 2016 – 2019 incluya la formación de posgrado en maestrías y doctorados como alternativa de estímulo y mejora de la preparación de los docentes al servicio del departamento.

3.3.5.4 Formación docente. La formación de los docentes gira alrededor de cinco ejes en los que han participado los docentes oficiales al servicio del departamento así:

COMPONENTES	ACCIONES	DOCENTES CAPACITADOS	META 2013-2015	POCENTAJE CUMPLIMIENTO
CURRICULO, PEDAGOGIA Y DIDACTICA	Orientar docentes en procesos de planificación y desarrollo curricular en filosofía, matemáticas, Ciencias naturales y Lengua castellana.	491	6%	7,96%
	Preparar docentes para el manejo de los modelos flexibles Y técnicas de evaluación.	403	11,00%	6,53%
	Encausar docentes a distinciones o estímulos por su aporte al mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes.	687	1%	11,14%
MTIC	Formar en temáticas de auto trónica, robótica y educa trónica en territorios cibersociales, laboratorios virtuales de ciencias naturales.	297	4,70%	4,82%
	Ejercitar en manejo de software especializado en matemáticas.	46	6,80%	0,75%
	Entrenar en manejo de software de apoyo a los procesos de gestión y administración institucional.	195	4,00%	3,16%
EJES TRANSVERSALES	Actualizar docentes en el manejo de Ejes transversales, Orientación estudiantil y Competencias ciudadanas y aspectos deontológicos.	1036	3,70%	16,80%

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

COMPONENTES	ACCIONES	DOCENTES CAPACITADOS	META 2013-2015	POCENTAJE CUMPLIMIENTO
INVESTIGACIÓN	Auspiciar propuestas de formación en servicio derivadas de proyectos de investigación en las aulas de clase.	383	5,60%	6,21%
DISCIPLINAR	Preparar docentes oficiales del Departamento para adquirir habilidades básicas de Nivel B1 en Ingles.	352	7,50%	5,71%
3.084	**Total docentes: 6.167**	**3.890**	**50%**	**63,08%**

Fuente: Proceso Gestión del plan territorial de formación 2013 – 2015

La formación desarrollada durante el periodo 2013 -2015 superó la meta propuesta del 50% tal como se evidencia en el cuadro anterior (63.08%). A pesar del logro cuantitativo, cualitativamente, persisten prácticas de formación de los docentes, alejadas del desarrollo de competencias. Se ha evidenciado en el seguimiento al desempeño de los docentes que las prácticas academicistas implementadas en sus procesos de formación como docentes, se perpetúan en su ejercicio profesional. A pesar de ser indispensable, dichas prácticas resultan insuficientes en el desarrollo de competencias profesionales (funcionales y comportamentales) con la apropiación de didácticas específicas para el desempeño de los docentes en los distintos contextos educativos y para atender la diversidad de los grupos poblacionales.

Los mayores avances se obtuvieron en el componente de ejes transversales, por el énfasis realizado en el tema de orientación estudiantil y ética de los docentes. Empero, en contraposición con el carácter pluriétnico y multicultural de nuestra sociedad, se percibe un predominio de ofertas de formación estandarizada. es de vital importancia revisar los procesos de formación de docentes para la educación de las comunidades de afro descendientes, indígenas y poblaciones escolares con necesidades educativas especiales de nuestro país, retomando no sólo las problemáticas nacionales sino las propias de cada grupo poblacional para poder construir propuestas educativas pertinentes.

El componente de investigación se abordó con el proyecto departamental de investigación en derechos humanos en el que participaron directivos docentes, orientadores escolares y docentes líderes de derechos humanos. Sin embargo, es clara la desarticulación entre la investigación y la práctica pedagógica en los procesos de formación docentes, situación que dificulta el avance del conocimiento pedagógico y didáctico. Los estudios disponibles en el Huila muestran que, pese a la crucial importancia que la investigación tiene para los docentes, ésta suele ser débil, poco sistemática y fragmentada. Socialmente se espera un docente más comprometido con la investigación pedagógica, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase; innovando con método y con seguimiento nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados. Un docente que conceda mayores posibilidades participación a los estudiantes, fortaleciendo el manejo de

la expresión oral y escrita, liderando el desarrollo de las capacidades mentales y los aprendizajes de sus estudiantes e inspirándolos en la búsqueda de la verdad.

Sigue siendo débil la formación de los docentes en el componente de medios y tecnologías de la información y la comunicación. La inclusión de los MTIC en los planes de estudio de los programas de las instituciones formadoras debe reconocer el carácter complejo de estas tecnologías y su incidencia en las formas de apropiación del conocimiento escolar; permitir el diseño de escenarios virtuales educativos pertinentes y el desarrollo de nuevos principios que orienten su acción y otras formas de interactuar con el mundo. Se requiere desarrollar competencias tecnológicas, para el desempeño competitivo de los docentes en un mundo globalizado, como estrategias de conocimiento, interacción y expresión y como herramientas del desarrollo curricular en los establecimientos educativos.

En cuanto a Docentes Bilingües, a diciembre de 2015 se capacitaron 374 Educadores de inglés, con procesos de formación, en las siguientes temáticas: Actualización didáctica y metodológica para la enseñanza – aprendizaje de inglés; Construcción del programa curricular de base en inglés para la media técnica; Construcción del programa curricular de base en inglés para el grado 6°; Taller para el uso de recursos existentes para el área de inglés. Con todo eso, falta de formación en una lengua extranjera; es evidente que su ausencia en los programas de formación limita las opciones de desarrollo personal y profesional de los docentes si tenemos en cuenta que este aprendizaje posibilita el acceso a diversas fuentes de información y opciones de comunicación con otros, permite acercarse a otras culturas y el acceso a formas especializadas en diversos campos del conocimiento. Aún en los docentes de este campo de conocimiento existen problemas para que alcancen un manejo adecuado y fluido de la lengua y en la apropiación de estrategias didácticas para enseñarla. Se requiere, entonces, desarrollar competencias en una lengua extranjera, para el desempeño competitivo de los docentes en un mundo globalizado, como estrategias de conocimiento, interacción y expresión.

3.3.6 Identificación de Necesidades de formación. Consolidados los diferentes aspectos del análisis de contexto, se establece que las necesidades generales de formación y capacitación subyacen en la política de calidad que se refleja en los programas y proyectos del Plan de desarrollo “El camino es la educación: formación curricular y pedagógica, inducción a la vida institucional, formación en el uso y construcción de ayudas y medios audiovisuales, formación en una segunda lengua, metodologías y formulación de proyectos de investigación y de desarrollo tecnológico e innovación y profundización disciplinar.

Estas necesidades generales se organizan en los siguientes grupos de necesidades de formación, las cuales deberán ser atendidas durante el periodo 2016 – 2019. Las

necesidades deben ser entendidas como las carencias de formación que experimentan los directivos y docentes al asumir las tareas profesionales, las cuales tienen diferentes manifestaciones que se expresan en la falta de conocimientos, habilidades, cualidades entre otros aspectos que provocan un conjunto de acciones dirigidas al perfeccionamiento de sus tareas profesionales y de su propio desarrollo personal.

3.3.6.1 Mejores Prácticas pedagógicas. Experiencias de formación encaminadas a desarrollar y perfeccionar las prácticas pedagógicas de los docentes en las cuales sean capaces de tener conocimiento de la problemática educativa y su papel en ella para plantear y desarrollar una misión en equipo, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. La formación de los docentes debe contribuir a superar el bajo nivel de aprendizajes y desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales de los escolares y mejorar seis aspectos que las pruebas de Estado señalan reiteradamente como problemáticas en el departamento del Huila:

- ✓ En matemáticas, escolares de quinto y noveno grado que cambian de ciclo y nivel sin alcanzar las capacidades intelectuales (niveles de logro mínimos) para hacerlo.
- ✓ Escolares de grados quinto, noveno y once que no logran ordenar y comprender fenómenos científicos o sociales desde conceptualizaciones universales y teorías que implican un mayor grado de abstracción y conocimiento.
- ✓ La creencia que en la escuela hay intimidación y en las aulas ocurren hechos académicos fraudulentos en contra de las buenas costumbres, la ética y la moral de los escolares.
- ✓ Bajos niveles de confianza de los escolares en las instituciones educativas y las comunidades donde viven y problemas de convivencia, participación y pluralismo.
- ✓ Comportamientos agresivos en el seno de sus comunidades educativas, siendo esta manifestación mayor en el grado noveno.
- ✓ Poco desarrollo de las habilidades relacionadas con la capacidad para entender el punto de vista de los demás e interpretar los propósitos de las acciones de otros.

Mejores prácticas pedagógicas favorecen una mejor atención a las expectativas y necesidades de los padres de familia, los estudiantes, las autoridades y sociedad en general; permite a la institución educativa trazar objetivos institucionales acordes con la realidad y desarrollar procesos que garantizan producir un impacto en el entorno, efecto que se aprecia en la transformación de las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad, elevando su calidad de vida.

3.3.6.2 Interacciones con la comunidad. Brindar a los docentes en servicio, oportunidades para poner en escena sus conocimientos teóricos en contextos específicos

y en situaciones complejas de resolución de problemas, toma de decisiones y ejecución de acciones educativas o administrativas. Es brindarles oportunidades formativas que sirvan para mejorar la disponibilidad de respuesta de las familias en la forma de educar a sus hijos, es decir, fortalecer el grado de efectividad del estilo educativo con que los padres responden a las necesidades de sus hijos, al nivel de implicación afectiva y a la accesibilidad que muestran; para dar una mejor respuesta a la problemática de la Violencia de Género, suicidio, consumos de sustancias sicoactivas, embarazos tempranos, que como se sabe afecta a todos los grupos de edades; para concientizar a las familias sobre la importancia de la atención desde los primeros años de vida, con el fin de que ingresen sus hijos a la oferta que brinda el Estado según sus edades, como formas de mejorar el desarrollo educativos y prevención de problemáticas como trabajo infantil y situaciones violentas que atentan contra su integridad física y psicológica en las comunidades.

3.3.6.3 Investigativas. Socialmente se espera un docente más comprometido con la investigación pedagógica, con el análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la practica educativa en los diferentes contextos de actuación de los docentes, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase; innovando con método y con seguimiento nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados. La investigación debe constituirse en eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos, articulada con el Sistema Departamental de CTeI; sus estudiantes inscritos en los Grupos, Semilleros y Programas existentes en el departamento e insertos y coordinados desde la educación terciaria en sus diferentes alternativas.

3.3.6.4 Habilidades Comunicativas. Fortalecer el manejo de la expresión oral y escrita para el desarrollo de acciones puntuales de lectura y escritura con los estudiantes dentro y fuera de la escuela. La atención a este tipo de formación busca mejorar y fomentar en los educadores del Huila el desarrollo del comportamiento lector, en el contexto de la cultura escrita en la que se mueve el docente; ampliar su comprensión y la producción textual o habilidad de escribir, entendida como la capacidad de traducir en forma escrita lo que piensan o sienten a medida que desarrollan actividades con sus estudiantes.

3.3.6.5 Tecnológicas e informáticas. Desarrollar competencias tecnológicas como estrategias de conocimiento, interacción y creación de ambientes de aprendizaje caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo de docentes y familias. Fomentar la apropiación y adaptación de tecnología son requisitos fundamentales para que la innovación en el Huila evolucione hacia la frontera del conocimiento, mediados por un plan educativo departamental de conectividad y modernización, apropiación y uso de las TIC que contribuya a generar, transmitir y potenciar los aprendizajes y las competencias,

convirtiéndolas en un medio natural para impulsar la innovación y el desarrollo en la clase trabajadora del futuro.

3.3.6.6 Transversales. Una de las mayores dificultades que afrontan los docentes en su inserción en la profesión docente es la falta de especificidad de los procesos de formación en el desarrollo de competencias para la atención a poblaciones diversas y a poblaciones con necesidades educativas, en zonas rurales y urbanas. Es prioritario para el Departamento atender a la población rural dispersa y urbano-marginal, a los grupos étnicos-indígenas, afro colombiano, raizal y gitanos-, a la población de frontera, a los niños y jóvenes afectados por la violencia, a la población en riesgo social y a la población iletrada en alto grado de vulnerabilidad. Se trata de preparar a directivos y docentes en la estructuración de un proyecto educativo que facilite el respeto y la integración cultural que representan estas comunidades, en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz.

3.3.6.7 Disciplinares. Actualización de conocimiento, dominio curricular y didáctico de su disciplina o de las áreas a cargo. Se espera que la atención de esta necesidad contribuya a mejorar el conocimiento de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos en las diferentes áreas de aprendizaje, propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan a recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en sus diferentes modalidades, mejorando la educación y la pertinencia de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional. Así mismo que el mejoramiento de la competencia pedagógica ayude a los estudiantes en el reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, aprovechando la variedad hidrográfica y climática existentes en toda la extensión física del departamento, en beneficio del desarrollo académico y social y en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad, la competitividad, la ciencia, la tecnología y la innovación; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la huilensidad, para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación agropecuaria.

3.3.6.8 Gestión educativa. Fortalecimiento de la capacidad de gestión académica, administrativa, comunitaria, directiva y financiera de los docentes y directivos para mejorar las tasas de retención escolar y los desempeños de los bachilleres en las universidades. Con la visión de desarrollo del Departamento la educación oficial debe asumir la responsabilidad de revisar sus proyectos educativos institucionales y sus Proyectos etnoeducativos comunitarios para acercarnos con mayor celeridad al ideario del Huila verde, pacífico, solidario, líder y emprendedor. Los currículos de preescolar, básica y media deben ser resignificados de conformidad con las competencias científicas, comunicativas, matemáticas, ciudadanas y laborales que el talento humano precisa para contribuir tanto a

la disminución de la tasas de deserción al ser más atractivos para los estudiantes, como al crecimiento constante y sostenido del territorio; solo así se sientan las bases sociales para fortalecer la agroindustria, hacer del Huila el primer destino turístico, consolidar la cadena piscícola, lograr la Industrialización que necesitamos, generar energías limpias y lograr independencia alimentaria, sino soberanía. En este ejercicio de fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional se podría aprovechar la necesidad departamental de impulsar la cultura, que juega un papel clave en la creación de un entorno de paz y se sabe que el Huila es un territorio de cruce de caminos desde tiempos inmemoriales, abierto, receptivo, que se ha construido también por pedazos esparcidos por factores externos a las propias comunidades; con con la ayuda de los docentes debidamente orientados y acompañados, fortalecer una red cultural que incluya los establecimientos educativos, integrados a los medios de difusión cultural existentes, con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades, que enriquezcan la diversidad y brinden verdadera igualdad de oportunidades.

3.3.6.9 Bilingüismo. Fortalecer el aprendizaje del inglés de los docentes desarrollando habilidades comunicativas de escritura, lectura, habla y escucha; mejorando las destrezas pedagógicas para una mejor orientación de los aprendizajes y las capacidades tecnológicas para la aplicación de equipamiento audiovisual del área.

3.3.6.10 Orientación y formación en modelos flexibles. Esta necesidad debe atenderse para ser eficientes y eficaces en la implementación de modelos pedagógicos flexibles como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional para responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, en regiones del Huila donde las estrategias de calidad deben estar condicionadas por el desplazamiento forzado, la violencia, la limitada oferta de cupos en educación básica, la extra edad y baja autoestima de los alumnos, entre otros. Pero también se debe atender esta necesidad con la intención contar con programas de equidad, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, adolescentes, jóvenes y adultos carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y derechos); de sensibilizar a los padres y comunidad educativa sobre la importancia de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela.

3.3.6.11 Sentido de pertenencia e identidad. Formación para un mejor ejercicio didáctico de la huilensidad y las competencias básicas, científicas y ciudadanas; para una mayor participación en los Foros educativos y Experiencias Pedagógicas Significativas – EPS; para la promoción de los escolares en condiciones apropiadas de calidad, pertinencia, eficiencia y equidad y mejorar así los resultados obtenidos en las pruebas de Estado Saber. Educar en la unidad escuela - hogar, como el tipo de ambiente y estrategia que los

escolares necesitan para prosperar y desarrollarse bien; los escolares necesitan y tienen el derecho humano de ser criados y educados en un ambiente que les genere confianza e interacciones agradables y positivas regularmente y que, además, promueva su desarrollo físico, mental y anímico. Una educación orientada desde la perspectiva de la protección, para que los escolares se sientan siempre incluidos, miembros de algo; del acompañamiento escolar, para que desarrollen sus capacidades psicológicas y sociales; del cuidado de la salud y nutrición, para un buen desempeño, académico y deportivo y de la continuidad del servicio, para que su proyecto de vida sea posible. Contribuir al esfuerzo departamental, municipal e institucional por reducir el abandono escolar temprano mediante el enfrentamiento a las contingencias sociales intrínsecas de las familias por medio de estrategias educativas de Mejoramiento de habilidades sociales (Orientación escolar, Educación sexual, Derechos humanos , Prevención de desastres, Trata de personas, Minas anti personas, Maltrato, Servicio social, Proyectos Ambientales Escolares-PRAES, Formación de Líderes para la Sana Convivencia) y apoyo a proyectos de Gestión del riesgo de desastres e investigación educacional (ONDAS estudiante y ONDAS maestro), entre otros. Los establecimientos educativos deben contribuir al reto nacional y departamental de tener una educación de cara a la globalización y autonomía; a la paz, la convivencia y la ciudadanía; a la renovación pedagógica desde la investigación y el uso de las MTIC; a la Ciencia y tecnología integradas al desarrollo infantil, a la educación inicial y a la equidad; a la formación, desarrollo profesional y dignificación de los docentes.

La necesidad de intervenir en las deficiencias antes descritas exige introducir innovaciones en los procesos de formación docente, entendidas como transformaciones de las prácticas pedagógicas derivadas de la tensión producida por el cambio y la validación de distintas estrategias de aprendizaje, para actuar competitivamente en el contexto de un mundo globalizado.

4. MISION, VISION Y POLITICA DE CALIDAD

4.1 MISION

En el marco de las normas que rigen para el Sector Educativo, en especial la establecida en la Ley 715 de 2001, la Secretaria de Educación del Departamento del Huila, es la dependencia encargada de garantizar la prestación del servicio público de educación, a la población de los municipios de su jurisdicción; así como gestionar, planificar, asesorar y evaluar los procesos educativos, con participación de los municipios, instituciones y sectores vinculados al desarrollo territorial, de acuerdo con el mandato constitucional y legal, para lograr mejoramiento continuo en cobertura, calidad y eficiencia del servicio; acorde con las necesidades y potencialidades de las diferentes comunidades del Departamento.

4.2 VISION

La Secretaria de Educación del Huila, será en el año 2030 la dependencia del orden Departamental que administre el servicio público educativo con criterios de eficiencia, calidad y capacidad de dar respuesta a las necesidades que demanda el crecimiento regional, acorde con los valores y principios constitucionales, la formación humanística y los avances científicos y tecnológicos, aplicados al desarrollo sostenible en función del compromiso con la identidad Huilense.

4.3 POLITICAS DE CALIDAD 2016 – 2019

NECESIDADES PLAN DE DESARROLLO "EL CAMINO ES LA EDUCACION"	NECESIDADES PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE
Política 1. Para lograr una educación de calidad se requieren buenos maestros con condiciones dignas para su desempeño profesional, con formación pedagógica, disciplinar, transversal e investigativa.	
Implementar programa "Huila para los niños y niñas" con apropiación e interacción del conocimiento, la participación y la convivencia.	Mejores Prácticas pedagógicas
Desempeño funcional y comportamental de los docentes del Departamento del Huila.	

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

NECESIDADES PLAN DE DESARROLLO "EL CAMINO ES LA EDUCACION"	NECESIDADES PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE
Docentes y directivos formados en alto nivel, con maestrías y/o doctorados, de forma incluyente.	
Apoyar los complejos pedagógicos culturales para el desarrollo del ingenio, la creatividad en interacción con las Tics, la ciencia, la tecnología e innovación, el bilingüismo y el encuentro ciudadano "ALDEAS DE LA FELICIDAD".	Mayores interacciones con la comunidad
Diseñar e implementar programa piloto encaminado a fortalecer la educación media y su articulación con la educación terciaria y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	
Establecimientos Educativos impulsan la efectiva vinculación de la familia en los procesos de formación, participación y promoción de los estudiantes.	
Programa de desarrollo humano sostenible, estilos de vida saludable (Drogas, Suicidio, embarazos en adolescentes, violencia escolar, trastornos alimenticios), educación vial, educación ambiental y gestión del riesgo en 90 Establecimientos Educativos del departamento.	
Política 2. Promoción y apoyo al desarrollo de investigaciones educativas, conducentes a transformar las prácticas tradicionales de directivos y docentes en beneficio del desarrollo integral de los escolares y de la calidad del servicio que presta la institución educativa.	
Establecimientos Educativos implementando el lenguaje audiovisual como estrategia pedagógica de investigación, formación y producción de medios para la apropiación del patrimonio cultural Huilense y consolidación de espacios participativos.	Incrementar y mejorar las practicas investigativas trasversales
Establecimientos Educativos con PEI contextualizado y articulado con los proyectos transversales con perspectiva de género.	
Apoyar al programa de investigadores "Ondas".	
Programa transversal, a partir del dialogo ciudadano, la constituyente educativa y la mesa temática "El camino es la Educación".	
Política 3. Diseño de actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses y la afectividad del estudiante.	
Implementar estrategia pedagógica que desarrolle competencias comunicativas y creativas en el marco del programa "Huila lee y escribe".	Fortalecer las Habilidades Comunicativas
Organizar un centro de estudios e investigaciones pedagógicas en el departamento, articulado al ecosistema de educación, línea estratégica Colombia Científica.	
Establecimientos Educativos fortaleciendo el Proyecto de Orientación Estudiantil POE para la sana convivencia y la participación.	Mejor preparación para la atención a la diversidad
Proyecto de DDHH para construir caminos de Paz, equidad y cultura de la no violencia en 182 Establecimientos Educativos en el Departamento del Huila.	
Proyecto encaminado a mejorar dinámicas culturales y comunicativas para la construcción social y política de Paz en los 37 municipios del departamento implementado.	
Instituciones Educativas implementando estrategia piloto para la consolidación de la escuela para la Paz y la Democracia Participativa en el Departamento del Huila.	
Política 4. Fomentar comunidades académicas autónomas proactivas, con capacidad de gestionar el desarrollo educativo de los estudiantes.	
Docentes apropiando el uso pedagógico y científico de nuevas tecnologías.	

NECESIDADES PLAN DE DESARROLLO "EL CAMINO ES LA EDUCACION"	NECESIDADES PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE
Establecimientos Educativos con ambientes de aprendizaje apoyados en el uso de las Tics.	Desarrollo de competencias tecnológicas e informáticas.
Política 5. Fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de directivos y docentes para el desempeño de la gestión directiva, administrativa, académica y comunitaria.	
Docentes y directivos formados, de forma incluyente, en las áreas disciplinares, desarrollo humano, innovación y nuevas tecnologías.	Actualización disciplinar
Evento anual de Expo educación, Foro Educativo innovaciones educativas y experiencias pedagógicas significativas.	Capacidad de gestión académica, administrativa, comunitaria, directiva y financiera.
Establecimientos Educativos articulando programas de formación con el SENA.	
Establecimientos Educativos implementando el modelo de gestión escolar denominado "La escuela emprendedora" (técnicos, tecnológicos, agroindustriales, empresariales).	
Sedes educativas dotadas con equipamiento audiovisual para el aprendizaje de una lengua extranjera según programa de Bilingüismo "Huila habla inglés".	Fortalecer el aprendizaje del inglés
Docentes de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y directivos docentes formados en los diferentes niveles de competencias del marco común europeo, según programa departamental de Bilingüismo.	
Facilitar las condiciones de acceso y permanencia en la educación inicial, preescolar, básica, media y Superior a través de la implementación de las diferentes estrategias de inclusión.	Orientación y formación en modelos flexibles
Proyecto para la apropiación de identidad a partir de la huilensidad.	Sentido de pertenencia e identidad
Estrategia de apoyo para el reconocimiento y fortalecimiento de la diversidad étnica en el Dpto. a través de sus organizaciones legalmente constituidas.	
Proyecto educativo y cultural para construcción de región implementado.	

5. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1 GENERAL

Mejorar el desempeño de los docentes al servicio de la educación del departamento del Huila, en los niveles de Preescolar, básica y media, para avanzar hacia la excelencia y pertinencia educativa.

5.2 ESPECÍFICOS

1. Cualificar la formación de los directivos docentes en ejercicio para generar transformaciones curriculares que fomenten el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales, tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo colombiano.

2. Integrar los medios y tecnologías de la información y la comunicación MTIC a las actividades de la práctica pedagógica y de gestión educativa para desarrollar la habilidad del docente para construir sus propios recursos didácticos digitales de calidad, acorde con los requerimientos del contexto.

3. Transformar los establecimientos educativos en laboratorios experimentales de procesos administrativos y académicos en los que se produce conocimiento pedagógico y se genera el desarrollo organizacional propicio para el logro de las metas de calidad propuestas.

4. Fortalecer la capacidad de liderazgo pedagógico y administrativo y el sentido de pertenencia institucional en el personal directivo y docente, a partir de la reflexión sistemática de su desempeño profesional.

5. Propender por la formación y consolidación de comunidades académicas autónomas a nivel institucional con capacidad para estructurar y desarrollar proyectos educativos institucionales pertinentes.

6. Impulsar la formación pos gradual y las propuestas de actualización, capacitación y perfeccionamiento docente hacia el mejoramiento de competencias profesionales (funcionales y comportamentales) para la solución de problemáticas educativas.

7. Desarrollar procesos investigativos y de innovaciones conducentes a la generación de conocimiento pedagógico y didáctico que cualifique las prácticas pedagógicas.

8. Fortalecer los procesos de reflexión pedagógica y didáctica a partir de la inclusión de novedades educativas, la actualización en el uso de instrumentos y herramientas pedagógicas para reorientar las prácticas profesionales.

6. LINEAS DE FORMACION Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

6.1 LINEAS DE FORMMACIÓN

Las líneas de formación expresan la orientación política y social a través de la cual se pretende llegar a los objetivos y estrategias establecidos en este Plan y en las que se enfatizará durante el periodo 2016 - 2019.

6.1.1 Currículo, pedagogía y didáctica. Se pretende con ella que los docentes demuestren conocimientos actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina y de las áreas a cargo y promuevan el desarrollo de proyectos educativos que articulen diferentes áreas, grados y niveles; que mejoren su capacitad profesional para vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos y el uso de métodos pedagógicos activos y modelos emergentes para el trabajo con grupos diversos en las aulas de clase. Coadyuva a formar maestros que fomenten una pedagogía apoyadas en espacios lúdicos, creativos, interactivos y comunicativos, que posibiliten educar seres más justos, más equitativos, más humanos.

6.1.2 Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno. Pretende potenciar las competencias funcionales y comportamentales de los docentes para organizar su práctica pedagógica en articulación con el contexto, contribuir a la convivencia pacífica, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, respetar y valorar la pluralidad y las diferencias tanto en su entorno laboral como en su comunidad educativa y desarrollar su capacidad de reunir y seleccionar información, trabajar en equipo y asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad. Con esta línea de formación los docentes reconocen, practican y divulgan la defensa de la salud, los derechos sexuales y humanos y la paz; demuestran tolerancia y se aseguran que la comunidad educativa conozca el manual de convivencia y que se apropie de los principios y normas allí establecidas.

6.1.3 Liderazgo y Gestión institucional. Línea para mantener actualizados e informados en materia administrativa, organizacional, pedagógica y cultural a los docentes y directivos docentes. Unos y otros conocen el currículo del establecimiento donde laboran y orientan el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo; dirigen con autonomía la planificación, formulación, revisión, actualización, seguimiento y evaluación de información, programas, planes, proyectos y organizan equipos para garantizar el logro de

las metas propuestas; gestionan y administran con eficiencia los recursos necesarios para la prestación eficiente y eficaz del servicio educativo.

6.1.4 Tecnologías aplicadas a la educación. El propósito de esta línea de formación es promover el desarrollo de las competencias tecnológicas en los docentes, en el contexto de una educación para toda la vida. Se espera contar con equipos de docentes capaces de convertir los ambientes escolares en espacios gratificantes que favorezcan la permanencia del estudiante dentro de ella, y desarrollarse personalmente como un maestro que concibe la institución como un espacio de intercambio de saberes, de transformación y recreación cultural, como motor de desarrollo social político y económico porque en ella con seguridad están insertos los medios, la ciencia y la tecnología en las que converge la participación del docente y del niño, adolescente o joven, para un aprendizaje significativo.

6.1.5 Competencias para la atención de la diversidad. Su propósito es despertar en los docentes la convicción que es posible lograr con la comunidad educativa el compromiso con el logro de metas comunes y promover cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento. Así mismo, ver docentes fortaleciendo su liderazgo, negociación y mediación para organizar su práctica pedagógica en articulación con el contexto, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, respetar y valorar la pluralidad y las diferencias y contribuir a la convivencia pacífica, tanto en su entorno laboral como en su comunidad educativa; contar con docentes y directivos resignificando proyectos educativos fundamentados en la democracia, los derechos humanos y la equidad de género, donde se promueva el respeto por las diferencias y se fomenten proyectos pedagógicos de aula que propendan por una escuela como escenario de conciliación y convivencia pacífica, mediante el diálogo.

6.1.6 Investigación – Superación. Busca a través de la capacitación y actualización docente, el desarrollo de competencias transversales que faciliten la formulación, desarrollo y aplicación de los procesos de investigación y el desarrollo de capacidades intelectuales que le permitan reunir y seleccionar información, trabajar en equipo y plasmar los resultados de investigación con calidad y pertinencia. El docente debe asumir una actitud investigativa, como manifestación de su permanente interés frente al conocimiento, y debe entender que esa práctica investigativa es la manera de acercarse a la comprensión de la realidad y transformar las condiciones personales del conocimiento.

6.1.7 Actualización Disciplinar. Busca brindar capacitación a los docentes en forma sistemática y permanente en relación con su saber particular, con lo cual se fortalecen las bases conceptuales, procedimentales y teóricas para aprendizajes relevantes y duraderos. Los contenidos disciplinarios, correspondientes a la actualización científica, se trabajan de manera articulada con la orientación constructivista del aprendizaje, es decir, que a través

del desarrollo de los propios contenidos, los profesores conocen y experimentan las estrategias didácticas específicas para la comprensión y construcción de los aprendizajes previstos, ligados a las programaciones curriculares de sus respectivas áreas de enseñanza.

6.1.8 Formación pedagógica de agentes sin título docente. Esta línea de acción atiende una necesidad del sistema educativo colombiano que ya está en desarrollo a través de distintos dispositivos y en el marco de las iniciativas desplegadas por cada institución autorizada para desarrollar formación docente. Esta necesidad varía según los niveles, modalidades educativas, áreas o disciplinas que se considere en cada caso. Varias Instituciones autorizadas ya ofrecen capacitación para profesionales sin formación docente. En consecuencia, es necesario revisar críticamente la experiencia acumulada y abrir espacios de discusión para la planificación y diseño de esta propuesta formativa que deberá capitalizar los conocimientos y habilidades ya construidos por estos docentes, que ya se desempeñan en el sistema. La formación deberá apuntar a la transmisión y elaboración de marcos conceptuales, dimensiones y categorías de análisis de los procesos educativos en su complejidad, considerando el entramado de los diversos aspectos puestos en juego (pedagógicos, filosóficos, didácticos, socio-culturales, histórico-políticos, etc.) y la formación del juicio profesional como base para la toma de decisiones pedagógicas.

6.2 ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

Las estrategias de desarrollo de la formación de los docentes se conciben como el conjunto de actuaciones institucionales específicas que garantizan alcanzar los objetivos de capacitación, actualización, perfeccionamiento o profesionalización pos gradual de docentes y/o directivos docentes, para fortalecer su perfil profesional.

Autores como González y González (2007) proponen estrategias como el intercambio en torno a los principales resultados obtenidos en la puesta en práctica de la intervención educativa, a través de los grupos de innovación o de experiencias; este tipo de actividades implica el impulso de nuevas prácticas y su posterior revisión y discusión. Ferreres (1996) por su parte propone apelar a profesores que muestren la disposición y la actitud necesarias para trabajar con nuevos métodos educativos para propiciar el desarrollo de un liderazgo comprometido con la docencia. Peña (2003) apunta a actividades de reflexión sobre temáticas para un mejor ejercicio docente. Biggs (2006) enfatiza que cualquiera sea la estrategia de formación, esta debe ser percibida por el docente como una necesidad para su propia formación en la medida que sea consciente que le aporta al fortalecimiento del

conjunto de conocimientos, actitudes y capacidades que caracterizan a un profesional competente.

Con todos ellos y experiencias consultadas, es posible divisar un número amplio de posibilidades de organización y de acción. Empero, cualquier propuesta de formación para ser efectiva, debiera contar con la previa aceptación de los directivos y docentes del Huila, mediante un proceso de sensibilización y de conocimiento; sin el compromiso e interés de los maestros por formarse no es posible lograr el desarrollo de cualquiera de estas actividades de manera útil y eficiente para la comunidad educativa del Departamento.

Las estrategias planteadas a continuación, permitirán definir rutas de organización, acción y crecimiento en la consolidación de un sistema que favorezca el desarrollo profesional de los profesores del departamento del Huila; orientan el sentido que deben tener las líneas de formación o capacitación para que asuman integralmente el nivel esperado en las competencias profesionales, para un desempeño armonioso en la realidad de la escuela y una coexistencia, integración e interacción exitosa en la sociedad.

1. Desarrollo de programas de formación a través de cursos, talleres, diplomados, posgrados y capacitaciones. Se trata de programas con objetivos, contenidos, metodologías y secuenciación, que permitan abordar con ayuda de expertos y especialistas, diversas temáticas de actualidad y de interés para los profesores. En el ámbito nacional, durante el cuatrienio 2016 - 2019, se pondrá en marcha un programa ambicioso de becas a docentes para cursar programas de maestrías de alta calidad enfocadas en el conocimiento pedagógico del contenido (CPC) de las competencias básicas y que trabajaran en un proyecto articulado para el fortalecimiento institucional. Para dicho programa se identificarán establecimientos educativos con alto potencial de mejoramiento y, sobre esa base, se seleccionarán los posibles candidatos. El departamento del Huila adhiere a este propósito nacional mediante el plan de desarrollo El camino es la Educación fijando como meta formar 240 docentes y directivos docentes en maestrías y doctorados.

2. Actividades encaminadas a promover la reflexión de los directivos y docentes, sobre su propia práctica y sobre temáticas de interés relacionadas con un mejor ejercicio de la docencia. Esto implica la promoción de la interacción entre directivos o docentes a través de encuentros, simposios, jornadas de estudio, grupos de reflexión o conferencias coloquios, donde los directivos y docentes puedan tanto examinar el sentido de sus propias prácticas pedagógicas, como discutir diversos problemas de la docencia y la manera de

vislumbrar alternativas de solución a los mismos. La discusión y el intercambio pueden ser una modalidad de formación que permite potenciar a los sujetos en sus propias acciones y reflexiones.

3. En la línea del punto anterior, el desarrollo de seminarios cortos, foros, encuentros de experiencias significativas, mesas redondas, foros de discusión o paneles, orientados al intercambio de experiencias en torno a un problema o situación específica. Apoyaré esta estrategia, el Programa Huila lee y escribe, Huila para los niños y las niñas, las aldeas de la felicidad, entre otros.

4. Las jornadas científico-metodológicas en las que se permita a directivos y docentes el intercambio en torno a los principales resultados obtenidos en la puesta en práctica de estrategias de intervención educativa a través de los grupos de innovación o de experiencias personales. Esto tipo de actividades implica el impulso de nuevas prácticas y su posterior revisión y discusión.

5. Apelar a aquellos profesores que muestren la disposición y la actitud necesarias para trabajar con nuevos métodos educativos. De esta forma se propiciará el desarrollo de un liderazgo comprometido con la docencia. El programa nacional de Experiencias Pedagógicas Significativas, con un buen estímulo al fomento de nuevas prácticas educativas y pedagógicas ha demostrado ser una buena oportunidad de formación de los docentes y directivos docentes.

6. El apoyo a los profesores a través de tutores o asesores pedagógicos. Especialistas que estén en la capacidad de brindar orientaciones sobre necesidades particulares o puntuales de los profesores, o que los acompañen tanto en sus procesos de innovación como en el desarrollo de prácticas específicas. El programa Todos a Aprender (PTA), que ha sido una de las apuestas más relevantes de la nación por mejorar la calidad de la educación en los últimos años, continuará siendo el principal frente de trabajo.

7. Actividades de investigación, de estudio o de trabajo colaborativo que permita a los profesores indagar sobre nuevas posibilidades de innovación educativa, haciendo de ello objeto de seguimiento, sistematización e indagación científica. Un buen aporte en este sentido lo hace el Programa nacional Ondas; el departamento del Huila cuenta con la Oficina de productividad y competitividad para estimular la producción científica y el desarrollo tecnológico en todas las instancias de la administración.

8. El uso de medios virtuales para la formación de maestros a través de procesos e-learning (como medio de educación que integra el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC en la educación para favorecer la modalidad de aprendizaje a distancia) o b- Learning (en inglés blended learning, que consiste en la combinación de actividades presenciales y de actividades a distancia con apoyo de TIC). Como estrategia de formación nacional, el MEN ha previsto la implementación de la estrategia de Innovación educativa y Uso de las TIC para el aprendizaje - ETIC; dirigida a directivos; docentes y padres de familia.

9. La participación en procesos de actualización capacitación, estudio o trabajo colaborativo, a través de redes con instituciones nacionales e internacionales. Colombia aprende es el mejor ejemplo de red de colaboración y formación a nivel nacional. En el Huila, en el Plan de Desarrollo El Camino es la Educación, se ha previsto la conformación del Centro de Estudios e Investigaciones pedagógicas como espació de difusión de la producción escrita de los educadores, producto de sus reflexiones e indagaciones sobre sus prácticas educativas y pedagógicas.

10. Una de las estrategias fundamentales para el logro de los objetivos de la formación en servicio está dirigida a la capacitación de los profesionales no licenciados ni normalistas, quienes, por las características de los programas de formación profesional, son formados en las disciplinas del conocimiento de su especialidad, pero presentan insuficiente formación pedagógica. La ley 115 de 1994 y específicamente el decreto 1278 de 2002, Art. 3º, habilitó a los profesionales no licenciados a ejercer la docencia y los reconoce como profesionales de la educación; pone de manifiesto que el trabajo de formación a este grupo específico de profesionales no licenciados, busca motivarlos a optar por las rutas de formación en servicio, acordes con sus intereses, para lograr niveles de profundidad y especialización en el conocimiento pedagógico.

Las posibilidades anteriores implican: un alto nivel de promoción, sensibilización y compromiso de los maestros; formación teórico-práctica por expertos y colegas; observación, reflexión y autoevaluación de las propias acciones didácticas; asesoría y acompañamiento; desarrollo de proyectos innovadores.

Con una perspectiva como la indicada, es posible consolidar programas de formación completos y procesuales, que integren formación, participación e intercambio de experiencias.

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

7. PLAN DE ACCION 2016 – 2019

Necesidades, Líneas de formación, Objetivos, Metas, Indicadores y Resultados

NECESIDADES	LINEA DE FORMACION	OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	RESULTADOS ASOCIADOS	
					DESCRIPCION	PLAN DE DESARROLLO
Mejores Prácticas pedagógicas	Currículo, pedagogía y didáctica	Impulsar la formación pos gradual y las propuestas de actualización, capacitación y perfeccionamiento docente hacia el mejoramiento de competencias profesionales para la solución de problemáticas educativas.	240 Docentes y directivos formados con maestrías sobre Gestión educativa, Primera infancia y Prácticas pedagógicas	No. de educadores formados en maestrías	Meta Departamental: 90 Establecimientos Educativos de la zona urbana y rural fortalecidos en la gestión escolar para la prestación del servicio educativo con equidad e inclusión.	MEN: Estrategia Excelencia docente. Departamento: Programa Sistema de formación integral y de alto nivel para docentes y directivos docentes del Departamento del Huila
Mejores Prácticas pedagógicas	Currículo, pedagogía y didáctica	Transformar los establecimientos educativos en laboratorios experimentales de procesos administrativos y académicos en los que se produce conocimiento pedagógico y se genera el desarrollo organizacional propicio para el logro de las metas de calidad propuestas.	600 Docentes y directivos formados en desarrollo humano, mediante el Diplomado en Prácticas sistémicas colaborativas.	No. de educadores participante en el Diplomado	Índice departamental de calidad en Secundaria ISCES: 5,45	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

NECESIDADES	LINEA DE FORMACION	OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	RESULTADOS ASOCIADOS	
					DESCRIPCION	PLAN DE DESARROLLO
Disciplinares	Actualización disciplinar	Cualificar la formación de los directivos docentes en ejercicio para generar transformaciones curriculares que fomenten el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales, tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo colombiano.	600 Docentes formados en las áreas disciplinares de enseñanza.	No. de docentes formados.	Promedio departamental Saber 11 Lectura crítica, Matemáticas y Ciencias naturales: 53.7	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva
Orientación y formación en modelos flexibles	Currículo, pedagogía y didáctica	Cualificar la formación de los docentes en ejercicio para generar transformaciones curriculares tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo colombiano.	400 docentes rurales capacitados en la metodología de Escuela nueva.	No. de docentes rurales capacitados en metodología Escuela Nueva.	Índice departamental de calidad en Primaria ISCEP: 5,32	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva
			1.700 docentes apropiando el Programa Todos a Aprender - PTA.	No. Docentes vinculados al PTA	Desempeño en nivel Satisfactorio más Avanzado pruebas Saber Lenguaje Grado 5: 40%	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva
Interacción con la comunidad	Comunicación e interacción con la comunidad y el entorno	Propender por la formación y consolidación de comunidades académicas autónomas a nivel institucional con capacidad para estructurar y desarrollar proyectos educativos institucionales pertinentes.	Desarrollar talleres con 2.000 directivos y docentes sobre nuevas masculinidades.	No. De directivos y docentes capacitados en nuevas masculinidades.	117 Establecimientos Educativos con Proyecto Educativo Institucional contextualizado y articulado con los lineamientos departamentales de derechos humano y equidad de género	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA 2016 – 2019

NECESIDADES	LINEA DE FORMACION	OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	RESULTADOS ASOCIADOS	
					DESCRIPCION	PLAN DE DESARROLLO
Habilidades Comunicativas	Actualización disciplinar	Cualificar la formación de los directivos y docentes en ejercicio para generar transformaciones curriculares que fomenten el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo colombiano.	500 docentes reciben formación para desarrollar habilidades de lectura y escritura.	No. Docentes que reciben formación para el desarrollo de habilidades de lectura y escritura	173 establecimientos educativos implementan estrategia pedagógica que desarrolla competencias comunicativas y creativas en el marco del programa "Huila lee y escribe".	MEN: Estrategia Plan Nacional de Lectura PNL. Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva
Bilingüismo	Actualización disciplinar	Cualificar la formación de los directivos docentes en ejercicio para generar transformaciones curriculares que fomenten el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales, tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo colombiano.	2.000 Docentes de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y directivos docentes formados en los diferentes niveles de competencias del marco común europeo, según programa departamental de Bilingüismo.	No. Docentes formados en los niveles de inglés del Marco común europeo.	Promedio Saber 11 de Inglés: 51.6	MEN: Programa Colombia Bilingüe. Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva
Tecnológicas e informáticas.	Innovación para la competitividad MTIC	Integrar los medios y tecnologías de la información y la comunicación MTIC a las actividades de la práctica pedagógica y de gestión para el desarrollo profesional, como complemento de los aprendizajes de la formación inicial.	750 docentes apropiando el uso pedagógico y científico de nuevas tecnologías.	No. De docentes apropiando uso pedagógico y científico de nuevas tecnologías.	20 establecimientos Educativos con ambientes de aprendizaje apoyados en el uso de las Tics.	MEN: Programa de formación tecnológica. Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

NECESIDADES	LINEA DE FORMACION	OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	RESULTADOS ASOCIADOS	
					DESCRIPCION	PLAN DE DESARROLLO
Sentido de pertenencia e identidad	Liderazgo y Gestión institucional	Transformar los establecimientos educativos en laboratorios experimentales de procesos administrativos y académicos en los que se produce conocimiento pedagógico y se genera el desarrollo organizacional propicio para el logro de las metas de calidad propuestas.	Formación de 200 directivos docentes en la elaboración de planes escolares de Gestión del Riesgo y estilos de vida saludables.	No. De docentes y directivos formados en Planes de gestión del riesgo y estilos de vida saludables.	90 Establecimientos Educativos del departamento desarrollan el Programa de desarrollo humano sostenible, estilos de vida saludable, educación vial, educación ambiental y gestión del riesgo.	Departamento: Programa El camino es la Educación para la paz y la convivencia
Sentido de pertenencia e identidad.	Liderazgo y Gestión institucional.	Transformar los establecimientos educativos en laboratorios experimentales de procesos administrativos y académicos en los que se produce conocimiento pedagógico y se genera el desarrollo organizacional propicio para el logro de las metas de calidad propuestas.	Capacitar a 300 directivos en legislación escolar, planeación estratégica y elaboración de proyectos de desarrollo.	No. De directivos capacitados en legislación escolar, planeación estratégica y elaboración de proyectos	173 Establecimientos Educativos de la zona urbana y rural fortaleciendo la gestión escolar para la prestación del servicio educativo con equidad e inclusión.	Departamento: Programa El camino es la Educación para la paz y la convivencia.
Sentido de pertenencia e identidad	Competencias para la atención de la diversidad.	Fortalecer los procesos de reflexión pedagógica y didáctica a partir de la inclusión de novedades educativas, la actualización en el uso de instrumentos y herramientas pedagógicas para reorientar las prácticas profesionales.	Acompañar 117 docentes de aula para hacer la caracterización de estudiantes a través de las Historias de Vida.	No. De docentes de aula acompañados	173 Establecimientos Educativos fortaleciendo el Proyecto de Orientación Estudiantil POE para la sana convivencia y la participación.	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

NECESIDADES	LINEA DE FORMACION	OBJETIVOS	METAS	INDICADORES	RESULTADOS ASOCIADOS	
					DESCRIPCION	PLAN DE DESARROLLO
Transversales	Investigación - Superación	Desarrollar procesos investigativos y de innovaciones conducentes a la generación de conocimiento pedagógico y didáctico que cualifique las prácticas pedagógicas.	300 docentes y directivos docentes capacitados para implementar estrategia piloto para la consolidación de la escuela para la Paz y la Democracia Participativa en el Departamento del Huila.	No. De escuelas para la paz implementadas	50% de los educadores participan en los eventos de Expo educación, Foro Educativo, innovaciones educativas y experiencias pedagógicas significativas.	Departamento: Programa Educación de calidad generadora de transformación humana, social y productiva

8. PRESUPUESTO
(Millones de $)

METAS 2016-2019	AÑO 1			AÑO 2			AÑO 3			AÑO 4		
	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC
240 Docentes y directivos formados con maestrías sobre Gestión educativa, Primera infancia y Prácticas pedagógicas.	26	511	Nación	84	890	Nación	70	1.000	Nación	60	1.000	Nación
600 Docentes y directivos formados en desarrollo humano, mediante el Diplomado en Prácticas sistémicas colaborativas.				250	438	R PROPIOS	250	438	R PROPIOS	100	175	R PROPIOS
600 Docentes formados en las áreas disciplinares de enseñanza.				250	438	R PROPIOS	250	438	R PROPIOS	100	175	R PROPIOS
400 docentes rurales capacitados en la metodología de Escuela nueva.	0	0		100	175	R PROPIOS	100	175	R PROPIOS	100	350	R PROPIOS
1.700 docentes apropiando el Programa Todos a Aprender - PTA.	1.700	ND	Nación	1.700	ND		1.700	ND		1.700	ND	
Desarrollar talleres con 2.000 directivos y docentes sobre nuevas masculinidades.	0			2.000	3.500	OCAD	0			0		
500 docentes reciben formación para desarrollar habilidades de lectura y escritura.	0			100	175	R. PROPIOS	200	350	R. PROPIOS	200	350	R. PROPIOS

PLAN TERRITORIAL INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA Y PERTINENCIA EDUCATIVA
2016 – 2019

METAS 2016-2019	AÑO 1			AÑO 2			AÑO 3			AÑO 4		
	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC	CANT	Vr.	FUENTE FINANCIC
2.000 Docentes de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y directivos docentes formados en los diferentes niveles de competencias del marco común europeo, según programa departamental de Bilingüismo.	0			1.000	400	R. PROPIOS	500	875	R. PROPIOS	500	875	R. PROPIOS
750 docentes apropiando el uso pedagógico y científico de nuevas tecnologías.				400	700	R. PROPIOS	100	175	R. PROPIOS	100	175	R. PROPIOS
Formación de 200 directivos docentes en la elaboración de planes escolares de Gestión del Riesgo y estilos de vida saludables.	40	70	R. PROPIOS	60	105	R. PROPIOS	50	88	R. PROPIOS	50	88	R. PROPIOS
Capacitar a 300 directivos en legislación escolar, planeación estratégica y elaboración de proyectos de desarrollo.							150	263	R. PROPIOS	150	263	R. PROPIOS
Acompañar 120 docentes de aula para hacer la caracterización de estudiantes a través de las Historias de Vida.							60	105	R. PROPIOS	60	105	R. PROPIOS
300 docentes y directivos docentes capacitados para implementar estrategia piloto para la consolidación de la escuela para la Paz y la Democracia Participativa en el Departamento del Huila.	0			100	175	R. PROPIOS	100	175	R. PROPIOS	100	175	R. PROPIOS

Total Recursos Propios:
Total Recursos Nación:
Total Recursos:

8. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y DIVULGACIÓN DEL PLAN

La estrategia consiste en divulgar y socializar el Plan Territorial de Formación 2016 - 2019 a través de acciones comunicacionales de información, difusión, promoción, motivación, formación, y organización, para garantizar su efectiva comprensión, y propiciar condiciones para su apropiación orientado a aumentar la oferta y calidad de los procesos de formación de docentes y directivos docentes en el departamento del Huila.

Para socializar el Plan Territorial de Formación Docente 2016 - 2019, se diseñará una estrategia de divulgación y comunicación dirigida a los actores relevantes y de interés internos y externos; se desarrollará a través de los siguientes mecanismos: intranet, medios de comunicación masiva impresos, carteleras, reuniones, radio, prensa, televisión, plataformas virtuales, bases de datos de docentes y directivos docentes, correos electrónicos, suite de recursos educativos de la Secretaría de Educación, Micro sitio **Huila Enseña** en el Portal Educativo: www.virtual.huila.edu.co, etc.

La socialización a nivel interno está dirigida a todas las dependencias, sedes y servidores de la Secretaría de Educación y la socialización a nivel externo se enfocará a los actores de diversas instancias, entre ellos: docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales, las entidades dedicadas a la formación de docentes, tales como instituciones de educación superior, escuelas normales superiores e institutos técnicos y tecnológicos; las agremiaciones del sector productivo, sindicales y comunidad educativa en general.

El objetivo de las acciones comunicativas es dar a conocer el Plan Territorial de Formación Docente, sus componentes, estrategias, objetivos y recursos a los públicos interesados.

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El Plan integral de formación y capacitación de directivos y docentes es el resultado de los procesos de sistematización departamental de evaluación institucional de los establecimientos educativos oficiales del Departamento así como de la revisión de la estrategia de capacitación desarrollada en la última administración (2013 – 2015) y de la reflexión de las fortalezas naturales, étnicas, geográficas del Departamento y de los hechos de hoy en relación con la eficiencia del sector, el contexto socio cultural, desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación, resultados del sistema de evaluación de los establecimientos educativos, entre otros.

La Evaluación, Control y seguimiento de una capacitación depende en gran medida de los procesos de planeación y ejecución de un evento de capacitación y/o formación. Pero realmente la satisfacción de dicho evento está directamente relacionada en la detección de las necesidades de capacitación o formación de los docentes.

Corresponde al proceso **Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente –PTFD realizar** el seguimiento y evaluación de Plan, una vez haya sido adoptado o aprobado por el jefe de Despacho de la Secretaría de Educación.

Para tal fin, es necesario que el líder del macro proceso de Gestión de Calidad lo incorpore dentro de los planes de acción u operativos, definiendo las metas e indicadores de gestión.

Las modificaciones del Plan resultantes de las propuestas de mejoramiento, derivadas del seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan, serán puestas a consideración del Grupo de Calidad y aprobadas el jefe de Despacho de la Secretaría de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Hacia un Sistema Nacional de Formación de Docentes. Bogotá: MEN, 1998, p. 43 – 44.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Formación de Maestros, Elementos para el Debate. Bogotá: CAENS, 2000, p. 34
- Ministerio de Educación Nacional. Programa Nacional de Uso de Medios y Nuevas Tecnologías. Plan Sectorial de Educación 2010-2014. Bogotá: 2004, p. 7
- Biggs, John (2006). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid: Narcea.
- Vasco, U. y Otros. Convenio interadministrativo 033 de 2006 entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad del Valle. Documento preliminar de una política para la formación de docentes y propuesta para un sistema nacional de formación de Docentes.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Artículo 38, Decreto 1278 de junio 19 de 2002.
- CORREA, J. y otros. Lineamientos para la Formación de Docentes desde el Enfoque de Atención a la Diversidad. Ministerio de Educación Nacional. Convenio MEN - Tecnológico de Antioquía - Institución Universitaria, 2008. p. 8.
- BOLETÍN SANTILLANA DOCENTEES. Entrevista con Juan Carlos Tedesco. Boletín Informativo Nº 2. Abril 2009. Disponible en: http://www.boletinsantillanadocentees.com/
- Díaz Barriga, Ángel (2009). Pensar la didáctica. Buenos Aires: Amorrortu ediciones.
- González Rosa María y González Viviana. “Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las Universidades”. *Revista Iberoamericana de Educación* 43 - 46. (2007).
- Peña Calvo, José Vicente (2003). “Desarrollo profesional del docente universitario”. En: OEI: Monografías virtuales. Ciudadanía, democracia y valores en sociedades

plurales Número 3Octubre - Noviembre de 2003. ISSN 1728-0001.92 Universidad de La Salle.

- ROBALINO, M. Los Docentes Pueden Hacer la Diferencia: Apuntes Acerca del Desarrollo Profesional y el Protagonismo Docente. Séminaire International: 11-15 juin, 2007, p. 3.

- Información obtenida del proceso D01.04 “Caracterización y perfil del sector Educativo, Macro proceso “D. Gestión de la calidad de la educación preescolar, básica y media” de la Secretaría de Educación del Huila. 2016.

- Ministerio de Educación Nacional. Reglamento general para el desarrollo de programas de formación de docentes y se crean condiciones para su mejoramiento profesional. Decreto 0709 de abril 17 de 1996, artículo 8.

- Martínez, M. La psicología humanista: Un nuevo paradigma psicológico. México: Trillas. 2004

- UNESCO. Educación de Calidad para Todos: Un Asunto de Derechos Humanos. Santiago de Chile: 2007

- DOCUMENTO PREAL No. 43. Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.

- SALINAS, J. Innovación Docente y Uso de las TIC en la Enseñanza Universitaria. En: Revista Universitaria y Sociedad del Conocimiento. Vol.1, No. 1. Noviembre de 2004, p. 4. Disponible en Internet: www.uoc.edu/rusc. Fecha de Consulta: agosto 1 de 2009.

- UNESCO/OREALC (2002). Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. Santiago de Chile: UNESCO.

- UNESCO/OREALC (2002) Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. Santiago de Chile: UNESCO.