**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES DE LA BÁSICA PRIMARIA, PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁREA DE INGLÉS, DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SINCELEJO**

1. **PRESENTACIÓN**
	1. **PRESENTACIÓN LEGAL Y ACADÉMICA DE LA ENTIDAD OFERENTE**
		1. **Fundación Emprender**
	2. **Formación Disciplinar Específica:** Didácticas en Competencias del área de Inglés.
	3. **DESTINATARIOS**

106 docentes de la básica primaria de las Instituciones Educativas oficiales del municipio de Sincelejo, en el fortalecimiento de competencias específicas del área de Inglés.

1. **INTRODUCCIÓN**

En el marco de la actual visión nacional "Educación de Calidad, el Camino a la Prosperidad" para mejorar la calidad educativa deben tenerse en cuenta dos condiciones fundamentales: cerrar las brechas que impiden que la educación de calidad sea recibida por todos los colombianos en condiciones de equidad superando los niveles de pobreza; y, generar nuevas oportunidades que promuevan la apertura de otros espacios para que la creatividad y el talento de los colombianos sea puesta al servicio del país y de su desarrollo humano y social.

Uno de los más importantes procesos de actualización que se está llevando

a cabo en Colombia, es el fortalecimiento de las competencias de inglés, lo cual busca que tanto los docentes como los estudiantes alcancen un determinado nivel de competencia en lengua extranjera (inglés) con el fin que los estudiantes del país sean más competitivos dentro del mundo laboral y desarrollo personal con el dominio de una segunda lengua.

La Secretaría de Educación Municipal de Sincelejo (SEM) ha hecho un esfuerzo por reducir las mencionadas distancias, sin embargo se requiere apoyar de manera decidida propuestas pertinentes encaminadas a alcanzar la calidad educativa en el área de inglés, puesto que los docentes que se desempeñan en la básica primaria de las instituciones educativas oficiales del municipio sus perfiles predominan en básica primaria o en áreas específicas distintas al inglés y realmente son muy pocos los que poseen dicho perfil. Además, en la mayoría de las instituciones educativas indicadas hasta tercer grado de básica primaria existe un único docente que se encargada de todas las disciplinas obligatorias estipuladas en el artículo 23 de la Ley 115 de 1994, lo que ha motivado a incentivar esfuerzos en la capacitación de docentes en lengua castellana y matemática; y ahora se precisa orientar los esfuerzos en el área de inglés y tecnologías.

Esta propuesta de capacitación, es presentada por un docente de inglés quien gracias a las capacitaciones recibidas por el Ministerio de Educación específicamente en opciones pedagógicas y didácticas específicas para el desarrollo de las competencias específicas en el área de inglés, considera oportuno poner al servicio del municipio esta fortaleza para beneficiar inicialmente a los(as) maestros(s) titulares de la básica primaria de un programa de fortalecimiento tendiente a elevar sus niveles de cualificación que incidirán positivamente en la calidad de enseñanza que impartirán a sus estudiantes con el apoyo de los maestros(as) en formación de la Institución Educativa Normal Superior de Sincelejo quienes están incluidos en el Programa de Fortalecimiento de inglés y que son estos maestros(as) que realizan sus prácticas pedagógicas en más de 25 Instituciones Educativas del municipio, los cuales complementarán el acompañamiento a los maestros(as) titulares dejando una capacidad instalada en las instituciones educativas cuando ellos terminen sus prácticas pedagógicas investigativas.

El propósito a mediano plazo, es el de propiciar la generación de políticas sostenibles para el desarrollo profesional de los docentes de la básica primaria, ya que ésta acción se constituye en uno de los proyectos estratégicos que apunta al mejoramiento de la calidad de la Educación.

1. **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

En el plano internacional, organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo –BID- la Organización de las Naciones Unidas para la Educación –UNESCO- y la Comisión Centroamericana para la Reforma Educativa, con su programa de promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe –PREAL- coinciden en que la formación de docentes debe responder a las necesidades de la educación en la actualidad y ello implica que los estados deben trabajar en aspectos como:

1. Tornar atractiva la profesión docente, motivando a los docentes para el desempeño; lo que implica trabajar por su revalorización social, estableciendo expectativas claras para los maestros y apoyándolos para mejorar la enseñanza.

2. Atraer y conservar a los docentes más capaces en las instituciones, mediante programas de estímulos e incentivos a su labor.

3. Relacionar las habilidades de los docentes con las necesidades de los estudiantes.

4. Liderar a docentes mediante sólidos directores.

5. Monitorear la enseñanza y el aprendizaje.

En términos generales, los consensos internacionales implican:

 Fortalecer la formación disciplinar (lo específico de un área) y la formación pedagógica.

 Fortalecimiento y mejoramiento de la formación continua a lo largo de toda la carrera docente.

 Desarrollar sistemas de evaluación, a través de estándares básicos consensuados entre el Estado, los institutos e instituciones formadores, las asociaciones de profesores y los docentes.

 Diseñar y fortalecer programas de formación que sean capaces, verdaderamente, de dar respuesta a las demandas contextuales y culturales de la práctica educativa.

En el plano nacional, desde la Constitución Política de 1.991, la educación fortalece su lugar como derecho fundamental, como servicio público gratuito y obligatorio orientado hacia fines sociales, de la cual es responsable el Estado, la sociedad y la familia. El artículo 67, reconoce a la educación su estatus como derecho fundamental, necesario para la intervención y la transformación social. En concordancia con lo anterior, al interior del Estado Colombiano, la totalidad de normatividad relacionada con el desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes coincide en que el educador es el actor primordial y es, sin lugar a dudas, uno de los principales actores para alcanzar los logros que se definen desde en componente de la calidad educativa.

La Ley 115 de 1994 en sus objetivos para la educación Básica y Media, demanda "la adquisición de elementos de conversación, lectura, comprensión y capacidad de expresarse al menos en una lengua extranjera".

Desde su expedición, las instituciones escolares de Colombia adoptaron la enseñanza del inglés como lengua extranjera. Por ende, Ministerio de Educación genera condiciones para apoyar a las Secretarías de Educación e involucrar en el proceso a todos los implicados en la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación de esa lengua: universidades, centros de lengua, organismos de cooperación internacional y proveedores de materiales educativos, entre otros.

El Programa Nacional de Bilingüismo Colombia 2004-2019 promueve la enseñanza del idioma Inglés como una estrategia para la competitividad para que todos los ciudadanos y ciudadanas sean capaces de comunicarse en inglés. El logro es insertar al país en los procesos de comunicación universal, en la economía global y en la apertura cultural con estándares internacionalmente comparables según el Marco Común Europeo de Referencia.

Los tres ejes de acción del PNB 2004-2019 se basan en los estándares, su formulación en 2005, su publicación y socialización en 2006 y su apropiación en 2008; el diagnóstico del nivel de lengua y metodología de profesores de inglés en las diferentes secretarias de educación del país teniendo como punto de referencia los docentes de la básica secundaria; y por último la Formación Docente que comprende la formulación de programas y proyectos tanto de formación inicial, cualificación e inmersión para aquellos del sector oficial. Es función de cada Secretaría de Educación prestar asesoría y acompañamiento a las instituciones públicas según cada eje de acción del PNB.

Los Estándares Básicos de Competencia en Lengua Extranjera son el eje común para el alcance de las metas de calidad del PNB porque permiten tener un criterio claro y de dominio público para valorar sí la formación de un estudiante cumple con las expectativas sociales y nacionales de calidad en su educación. Son comparables con aquellos que son alcanzados por estudiantes en otros países.

En esta dirección, el gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación Municipal de Sincelejo apoyará, orientará y dinamizará la formación de los educadores del Municipio, para que amplíen sus conocimientos, propongan herramientas didácticas, metodologías flexibles y modelos pedagógicos innovadores que garanticen a sus estudiantes, independientemente de su zona (rural o urbana), sector (oficial o privado) u otras condiciones particulares, la participación en una educación, pertinente y de calidad.

Uno de los retos de la Secretaría de Educación Municipal es el fortalecimiento de las competencias específicas en el área de inglés, ya que la actual administración municipal en cabeza del Alcalde Jairo Fernández Quessep señala en su Programa de Gobierno apostarle a la calidad de la educación a partir de la cualificación de los docentes.

El documento Visión 2019 Educación Propuesta para Discusión del Ministerio de Educación Nacional propone que a 2019, todos los egresados de la educación media hayan adquirido un manejo básico del inglés escrito y hablado, que les permita demostrar comprensión oral y escrita, elaborar textos sencillos y establecer conversaciones sencillas. Y por tanto, quienes tienen a su cargo la enseñanza del inglés en las instituciones educativas deben mejorar significativamente sus competencias comunicativas y su capacidad de enseñar.

Por eso, para que la SEM de Sincelejo asegure la calidad educativa en la básica primaria de las instituciones educativas oficiales del municipio insertará tanto a docentes como estudiantes en esta propuesta que tendrá como objetivo principal fortalecerlos según los estándares del Marco Común Europeo de Referencia con el fin dar cumplimiento a la política del Plan Nacional.

1. **OBJETIVOS**
	1. **GENERAL**
* Para el segundo semestre del año 2014, fortalecer a los docentes de la básica primaria de las instituciones educativas oficiales del municipio de Sincelejo en las competencias específicas en el área de inglés en el aseguramiento de la calidad de la enseñanza y aprendizaje.
	1. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Realizar una caracterización de los docentes de la básica primaria de las instituciones educativas oficiales del municipio para la identificación de las fortalezas, debilidades y potencialidades en cuanto a sus competencias lingüísticas del área de inglés.

- Descubrir acciones exitosas realizadas a nivel internacional, nacional y local tendientes a favorecer las competencias específicas en el inglés en los docentes de la básica primaria, para que éstas nutran el programa de formación docente que se desea para el municipio de Sincelejo.

- Actualizar disciplinaria, pedagógica, didácticamente a los docentes de la básica primaria de las instituciones educativas oficiales del municipio.

- Realizar un acompañamiento continuo a los docentes de la básica primaria de las instituciones educativas del municipio de Sincelejo, después del fortalecimiento durante los dos años con los maestros(as) en formación de la Institución Educativa Normal Superior de Sincelejo para identificar las transformaciones pedagógicas significativas realizadas en el aula y evidenciadas en el nivel de inglés de sus estudiantes.

- Hacer uso de internet y otras herramientas asociadas a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TICs) para acortar las distancias, ofrecer apoyo, y promover el intercambio docente desde las experiencias pedagógicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje del inglés.

1. **FUNDAMENTOS CONCEPTUALES**

Para tener una mejor comprensión de lo que significa un diseño curricular por ciclos y por competencias (sean estas laborales o disciplinares), se requiere una conceptualización sobre los términos claves: Competencia, Niveles de formación de pregrado, Ciclo y Propedéutico.

**Competencias**

Al observar el contexto empresarial y formativo se concluye que existe una proliferación y en algunos casos sobre-utilización del concepto de competencia, incluyéndolo en muchos de los procesos tanto de gestión en las organizaciones, como de formación en las instituciones de educación de diferentes niveles, sin ser esta inclusión exhaustiva ni mucho menos apropiada. No obstante, respecto al modo en que se vienen aplicando las competencias, se identifican una serie de problemas que impiden extraer de ellas todo su potencial; estos problemas son de carácter tanto teórico - conceptual, como práctico y metodológico.

En especial en la última década, todos los países han enfrentado de distinta manera un acercamiento entre el mundo productivo y el mundo educativo. Unos centrándose más en las competencias generales, como las propuestas generadas en el Espacio Europeo de la Educación y otros en competencias más directamente relacionadas con las ocupaciones mismas, como los liderados por el Reino Unido y Australia.

Cualquiera sea el camino a seguir, se identifican en los propósitos, en los por qué y para qué acercar esos dos mundos:

* Atender la necesidad de ser países más competitivos que respondan a los retos de un mundo globalizado, haciendo más eficiente y eficaz la formación profesional.
* Disminuir la brecha existente entre la formación profesional y el mundo laboral.
* Contribuir a la articulación entre las diversas instituciones de educación superior de las regiones y favorecer la movilidad de los jóvenes.
* Asumir el reto de formar jóvenes que estén preparados para continuar su proceso formativo de una manera permanente, y así puedan adaptarse a las diversas profesiones y ocupaciones que tendrán a lo largo de la vida.

**Referencias Conceptuales sobre el Término Competencia**

No obstante la proliferación mencionada, se toman en cuenta una serie de definiciones que en el contexto nacional resultan de interés:

* Definición del Proyecto Tuning Europa: "Combinación dinámica de conocimiento, compresión, capacidades y habilidades".
* Definición del Modelo Australiano de Formación Técnica: "Conjunto de características necesarias para el desempeño en contextos específicos. Es una compleja combinación de condiciones (conocimiento, actitudes, valores, habilidades) y tareas a desempeñar en determinadas situaciones [...] en la medida que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente".
* Definición de la Organización Internacional del Trabajo - OIT: "Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional".
* Definición de la Fundación Chile: "Las actitudes, conocimientos, y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo".
* Definición de la UNESCO: "La adaptación de la persona a la situación y su contexto constituye, por esencia, el desarrollo de una competencia".
* Definición de Carlos Vasco: "Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, metacognitivas, socioafectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad o de cierto tipo de tareas en contextos nuevos y retadores".
* Consejo Federal de Cultura y Educación Argentina: "Conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional".

Más allá de las conceptualizaciones, es claro que la competencia debe ser entendida como un elemento que integra aspectos que tienen que ver con conocimientos, habilidades y valores, es decir comprende aspectos de tipo cognitivo, procedimental y actitudinal interrelacionados en la búsqueda de desempeños eficientes en entornos de trabajo asociados a un campo laboral concreto; desde esta perspectiva, la competencia es integral e integradora.

**CONCEPTO DE COMPETENCIA - ARTICULACIÓN DE COMPONENTES**

Por otro lado, la competencia tiene una vigencia en el tiempo, es dinámica en función de los cambios tecnológicos y científicos que la fundamentan y de las situaciones que la promueven o la potencian, es por ello que una articulación directa con el mundo del trabajo es clave para la identificación y validación de competencias laborales. También se apunta que la competencia debe poder evidenciarse mediante comportamientos observables, suficiencia en conocimientos o desempeño adecuado.

**CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

**COMPETENCIAS BÁSICAS**: En el contexto internacional reciben distintos nombres tales como: core skills, key competences, basic skills, entre otros. Permiten el ingreso al trabajo o a la educación superior, por ello deben ser identificadas desde ambos sectores. Para los que ingresan al mundo del trabajo, se consideran como requisitos mínimos necesarios no solo para el desempeño de una ocupación u oficio, sino, y prioritariamente, para desenvolverse adecuadamente en los espacios sociales y ciudadanos en donde se desenvuelve la vida misma. En lo que se refiere a la educación, determinan tanto el perfil de ingreso a la educación superior, como los fundamentos de competencias más complejas que se desarrollaran a lo largo de la formación profesional, en especial los procesos de formación que deben ser introducidos en los programas de los ciclos propedéuticos.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS O TRANSVERSALES:** Son competencias requeridas en un amplio campo de profesiones y ocupaciones y aportan las herramientas requeridas por un trabajador profesional para analizar los problemas, evaluar las estrategias a utilizar y aportar soluciones pertinentes en situaciones nuevas. Están presentes por lo general en la mayoría de las labores que se le presentan a un sujeto en los distintos campos profesionales.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:** Son las requeridas para el desempeño de un ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo. Aportan al estudiante o al trabajador los conocimientos, actitudes, habilidades y valores propios de cada profesión y actividad laboral.

La tradición sobre diseños curriculares ha estado marcada por una discusión sobre qué ha de predominar en la formación de un profesional, la teoría o la práctica; y el predominio de una sobre la otra caracterizó los programas de corte disciplinar-teórico o los de corte técnico-práctico. La formación basada en competencias surge como una alternativa que busca superar esa dicotomía. De esta manera, la formación basada en competencias pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo con el productivo y elevar el potencial del capital humano, de cara a las transformaciones y permanentes cambios que caracterizan la sociedad del conocimiento y el siglo XXI. Con ello, este concepto de competencia tiene repercusión directa en la forma como se imparten los contenidos de las asignaturas -cuando el currículo pretende desarrollar competencias disciplinares-, o los módulos que permiten el desarrollo de competencias o capacidades relacionadas con funciones propias del sector productivo. Los contenidos ya no se definen por la cantidad de información a ser transmitida o acumulada, sino por su pertinencia para el desarrollo de la competencia.

En un diseño curricular basado en competencias es importante clarificar si éste se construye para el desarrollo de competencias disciplinares o laborales, pues en cada caso se parte de lógicas diferentes. Los primeros se construyen desde la lógica de las distintas disciplinas en las que tradicionalmente se ha organizado el saber y los segundos desde la lógica productiva. Están orientados a los valores propios de la disciplina o de la supervivencia económica según el caso, y se rigen o por las normas del campo intelectual o por las normas organizacionales. La definición de un currículo con base en competencias disciplinares implica expresar las finalidades de las disciplinas como algo más que una serie de conocimientos que pueden adquirirse de manera memorística, como se ha hecho tradicionalmente. Las competencias disciplinares se refieren a procesos mentales complejos que permiten a los estudiantes enfrentar situaciones diversas a lo largo de la vida. El diseño curricular basado en competencias laborales pretende superar las disciplinas tradicionales mediante un planteamiento transdisciplinar. De esta forma, la enseñanza se organiza a través de núcleos de interés/talleres/funciones en los que convergen las diferentes disciplinas de una manera natural, de modo tal que los estudiantes puedan adquirir no sólo el saber y el saber hacer correspondientes sino los modos y procesos variados de apropiación del conocimiento.

El punto en común entre ambas lógicas de construcción de propuestas curriculares son las competencias conocidas como transversales o genéricas, descritas anteriormente.

**Evaluación de competencias**

La evaluación basada en competencias tiene que ser demostrada en forma directa o indirecta y tener las siguientes características:

* Que se fundamente en criterios previamente determinados.
* Que se fundamente en evidencias. Las evidencias pueden ser directas, cuando se observa la ejecución de la tares, indirectas que son aquellos documentos escritos, proyectos, y suplementarias que son los reportes de evaluación de terceros.
* Que sea participativa, los estudiantes se involucran en el proceso de evaluación.

Los docentes deben poder observar las competencias desarrolladas disponiendo de herramientas conceptuales y modelos teóricos del aprendizaje. En este sentido, la prueba de ejecución permite determinar en qué medida el estándar de rendimiento se ha alcanzado, considerando los criterios de ejecución ya definidos para la unidad de competencia.

**6. CONTENIDOS**

6.1. Fundamentación disciplinar (Estándares de Competencias de Inglés y Competencias Específicas).

6.2. Instrucciones de Clase

6.3. Planeación de Clases

6.4. Actividades Comunicativas

6.5. Desarrollo de habilidades comunicativas

6.6. Desempeño General del Docente

**7.ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

Se privilegian estrategias o metodologías de formación que permitan que los aprendizajes logrados por los(as) docentes se traduzcan en mejores prácticas en el aula y en la vida escolar. Familiarización con el material “Sesiones Metodológicas para la Enseñanza del Inglés en Básica Primaria y el uso de Materiales”. Para este efecto, se desarrollarán intercambios de experiencias, reflexión pedagógica en equipos y análisis de casos reales de prácticas de enseñanza, donde se da especial valor al conocimiento pedagógico de los docentes que participan. Por lo tanto las metodologías serán esencialmente activas y participativas.

La formación que se ofrece es atractiva para los docentes, dando respuestas válidas a sus expectativas más profundas, vinculadas con el mejoramiento de los aprendizajes de sus alumnos. Una condición fundamental es producir aprendizajes efectivos lo que implica evaluar rigurosamente todas las actividades formativas.

**8. SESIONES DE TRABAJO**

**8.1. PRESENCIALES**

. Reflexión de la práctica cotidiana.

• Construcción de aprendizaje significativo.

• Recuperación y socialización de experiencias y saberes.

• El diseño de una propuesta de trabajo que promueva las transformaciones requeridas en la escuela.

**8.2. VIRTUALES**

* Recursos interactivos y videos
* Bibliografía en formato PDF
* Tareas
* Búsqueda y recuperación de información
* Tutoría individual

**9. RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS (SE ANEXAN LAS HOJAS DE VIDA)**

**9.1. CAPACITADORES**

* DAVID MENDOZA
* ANASTACIA ALDANA
* WILFRIDO JULIO
* SIXTA MONTES
* YULIET TANGARIFE

**10. PLAN DE ACTIVIDADES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| SESIONES | FUNDAMENTACIÓN DISCIPLINAR: ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS EN EL ÁREA DE INGLÉS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS | HORAS PRESENCIALES | HORAS VIRTUALES |
|  |  |  |
| 1 | 10 | 25 |
| 2 | INSTRUCCIONES DE CLASE | 10 | 30 |
| 3 | PLANEACIÓN DE CLASES | 25 | 25 |
| 4 | ACTIVIDADES COMUNICATIVAS | 10 | 25 |
| 5 | DESARROLLO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS | 10 | 20 |
| 6 | DESEMPEÑO GENERAL DEL DOCENTE | 10 | 25 |

11. **IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA**

Consiste en evaluar el desempeño de cada participante conforme a los siguientes criterios:

|  |  |
| --- | --- |
| CRITERIOS | PUNTAJE |
| Asistencia y permanencia en las sesiones | 1 |
| Participación en las actividades desarrolladas | 2 |
| Actividades de estudio independiente | 2 |
| Diseño e implementación de la propuesta | 5 |

**12. INTENSIDAD HORARIA Y NÚMEROS DE CRÉDITOS Y VALOR DE CADA UNO**

El desarrollo académico presencial del estudiante es de cinco horas diarias, para un total de 25 horas semanales.

HP (Horas Presenciales) = NHS (Número de horas semanales) x NS (Número de semanas)

HP= 25 x 3 = 75

Se asume la relación de dos horas de actividad independiente (individual y colectiva) por hora de trabajo presencial de aula. Es decir,

HV(Horas virtuales) = 2xHP = 2x75 = 150

El total horas de trabajo académico del estudiante en un período (THTA) está dado por:

THTA = HP + HV = 75 + 150 = 225

Número de crédito es: C = THTA / 45 = 225/45 = 5. Es decir, 5 créditos académicos.

13. **PLAN DE ACCIÓN DEL FORTALECIMIENTO PEDAGÓGICO Y DISCIPLINAR**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| CUPOS | CAPACITADORES | HORAS PRESENCIALES | VALOR HORA: | TOTAL HORAS PRESENCIALES |
| 106 | 5 | 75 | $ 80.000 | **$ 30’.000.000** |
| HORAS VIRTUALES | VALOR HORA: | TOTAL HORAS VIRTUALES: |
| 150 | $ 35.000 | **$ 26’250.000** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. INSTITUCIONES | MATERIAL | VALOR UNIDAD | VALOR TOTAL |
| 35 | GRABADORAS (3 POR INSTITUCIÓN) | $ 100.000 | **$ 10’500.000** |
| 35 | TABLET (30 POR INSTITUCIÓN) | $ 210.000 | **$ 220’500.000** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. DOCENTES | MATERIAL | VALOR UNIDAD | VALOR TOTAL |
| 106 | 106  | $ 121.000 | **$ 12’826.000** |
| **TOTAL DEL PROYECTO** | **$ 300’076.000** |

1. **PERTINENCIA DE LA PROPUESTA**

La evaluación de las competencias en el nuevo paradigma en el campo de la educación y la gestión del talento humano, está ayudando a identificar con mayor claridad los logros y aspectos por mejorar en las personas, con base en la actuación integral ante situaciones y problemas contextualizadados. Con ello, se trasciende del enfoque tradicional de la evaluación, que se orienta a los contenidos fragmentados sin considerar el contexto.

La propuesta responde a la importancia de tener claridad no solo conceptual en relación al Macro Proceso D: Gestión de la Calidad, sino a los procesos y subprocesos respectivamente, tal es el caso por ejemplo del D. 01 PROCESO DE GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA, al cualificar y revisar los resultados de las pruebas externas de las Instituciones Educativas no solo permiten apostarle al subproceso **D.01.01. ANÁLISIS Y USO DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE ESTUDIANTES**, sino que permite realizar los ajustes pertinentes para el seguimiento al D.02. PROCESO GARANTIZAR EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS.

Aunque existen diversos acercamientos a la evaluación de las competencias, análisis e interpretación y uso de los resultados de las evaluaciones externas e internas de los aprendizajes y desempeños prácticas docentes, se tiene consenso respecto a que se trata de un proceso por medio del cual se determina cómo es el desempeño de la persona en situaciones problema aplicando diferentes saberes (ser, hacer y saber), para lo cual emplean aprendizajes esperados (criterios) y evidencias.

Cada día se reconoce más la importancia de la evaluación de las competencias para mejorar las prácticas de los docentes, las autoridades educativas y los padres y madres de familia. Además, esta forma de evaluar propone un conjunto de procedimientos para mejorar los procesos pedagógicos de las escuelas y asegurar la calidad educativa.

1. **ACTUALIDAD DE LA PROPUESTA**

Desde los elementos del currículum y su organización, las competencias también suponen un cambio. No solo en la forma de entender los contenidos (contenidos útiles), los objetivos (metas a conseguir en un plazo flexible) o los criterios de evaluación (herramienta para comprobar el proceso de adquisición de la competencia); sino en la forma de organizar los objetivos, los contenidos y los criterios de evaluación. En este sentido, las competencias constituyen los saberes que el alumno tiene que adquirir, son un conjunto de habilidades y destrezas (saber hacer), capacidades cognitivas (saber pensar) y capacidades procedimentales (saber cómo). Las competencias ordenan y distribuyen los objetivos, contenidos y criterios de evaluación. Así, los objetivos son las metas y la forma en la que queremos que el alumno aprenda y que vienen definidos en términos de capacidades. Los contenidos, entonces, se constituyen como las herramientas que nos permitirán conseguir esas competencias y capacidades a través de las cuáles hay que organizarlos. Los criterios de evaluación, por tanto, serán el medio que utilizamos para comprobar que esos saberes se han adquirido en la forma que se ha determinado

1. **INNOVACIÓN**

Solo se podrá hablar de innovación cuando se realice el seguimiento oportuno pertinente a los programas de cualificación docente al interior de las Instituciones Educativas y prácticas de aula, para poder presentar cambios y transformaciones en el aula, empezar a construir de manera real el subproceso D.02.08. FORTALECIMIENTO DE EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS, foros institucionales, por núcleos, municipales y nacionales.