

Orientaciones de política para la formación docente en Bogotá

Desarrollo Profesional Docente

Abril 2015



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Estudios Realizados

2012

- ✓ Estudio de políticas y programas de formación y cualificación en 15 países de la región.
- ✓ Historias de vida de maestros y movimiento pedagógico

2013

- ✓ Balance y perspectiva de la política de incentivos en el Distrito capital (1996 – 2013)
- ✓ Balance del Plan Territorial de capacitación docente de Bogotá (2009 – 2012)
- ✓ Estudio de necesidades de formación y cualificación docente en Bogotá



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

2014

- ✓ Estudio comparado de políticas y programas de formación y cualificación en 10 entes territoriales de Colombia.
- ✓ El lugar de la investigación en la formación postgraduada de los maestros y maestras de la Bogotá Humana.
- ✓ Sistematización de experiencias institucionales de formación (1999 -2013)
- ✓ Acompañamiento in situ como estrategia de cualificación docente

2015

- ✓ IDEP – RED
- ✓ Maestros, maestras y los derechos de la niñez
- ✓ Acerca del perfil de los docentes 2015



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



SER MAESTRO..... UN DESAFÍO

“Los profesores deben enfrentarse a una situación conflictiva en la escuela que NO se genera en la escuela: Dificultades de aprendizaje que se derivan de situaciones de deprivación y vulnerabilidad ocasionadas por la pobreza de las familias”

Parra (2015)



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

“Los niños no aprenden lo que deben aprender...” *Plan de Acción IDEP (2012-2016)*


“Los estudiantes no tienen capacidad de concentración, están aburridos. Entonces, ¿cómo se supone que se les pueda enseñar literatura, si ellos no creen que uno tiene algo significativo que compartirles? *Henry Barthes (película Detachment)*

**ABURRIDOS,
SOLITARIOS Y QUE
OBTIENEN MALAS CALIFICACIONES**

Pobreza, desigualdad, influencia de medios de comunicación, vida familiar conflictiva, presión, sistemas de méritos competitivos, intolerancia.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Problemas que NO pueden ser resueltos con didácticas tradicionales y que ocasionan:

- Ausencia de motivos hacia la enseñanza
- Sensación de soledad que se expresa en autoritarismo.
- Intolerancia al cambio y falta de trabajo profesional compartido que se agrava si los profesores son pobres



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Ausencia de motivos hacia los objetos de aprendizaje

Egocentrismo amenazado

Estudiante

Dificultades en el aprendizaje

Pobreza

Cultura escolar

Profesionalismo democrático

Profesionalismo administrativo



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.



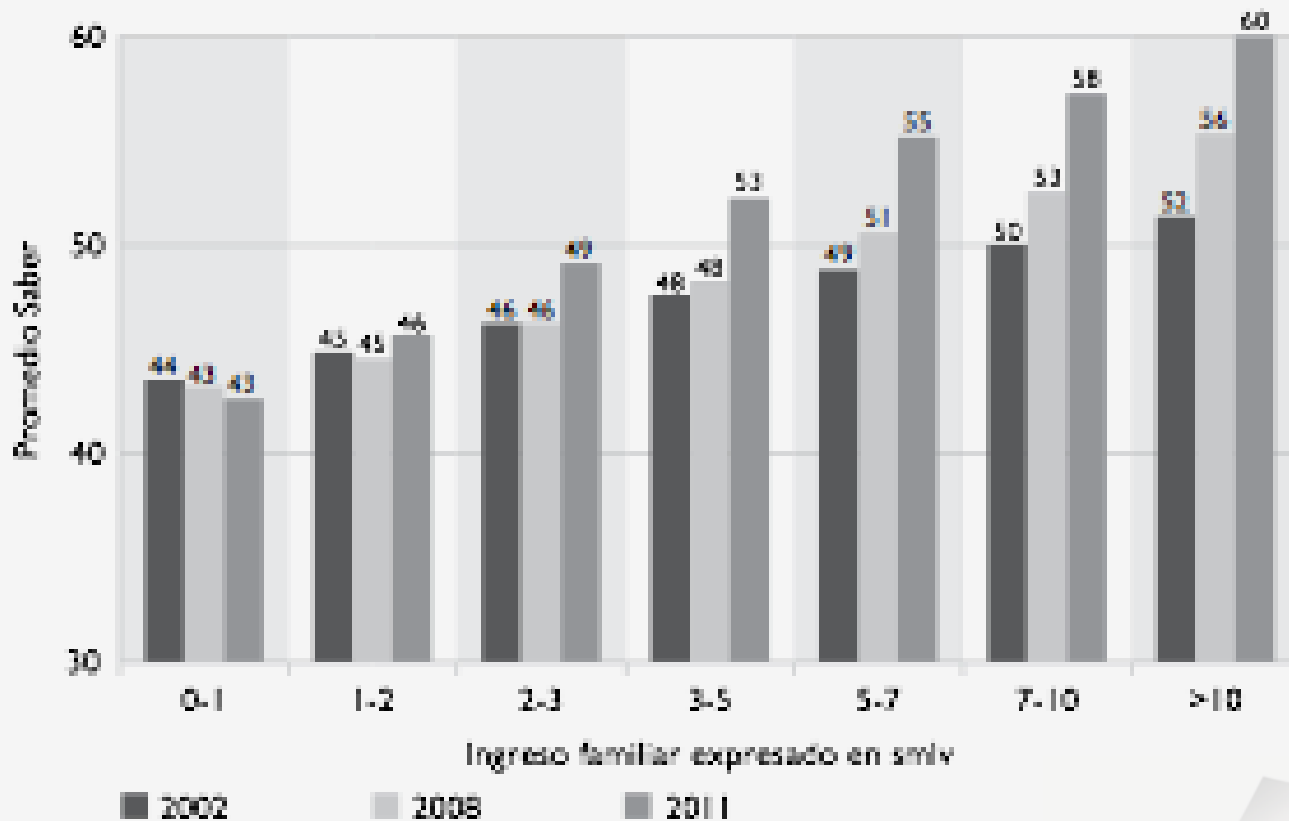
<i>ENFOQUE ADMINISTRATIVO (el hacer)</i>	<i>ENFOQUE DEMOCRÁTICO (El ser)</i>
<p>El criterio del éxito profesional docente se centra en los conceptos de efectividad y eficiencia laboral, medidos a partir de criterios estandarizados, exigiendo además a la institución una gestión responsable en términos de costos y beneficios verificables a través de la evaluación. Los desempeños docentes son medidos a través de los desempeños estudiantiles.</p>	<p>El núcleo del ser docente está basado en la cooperación entre los profesores y otros miembros de la comunidad educativa que comparten intereses comunes como la participación de padres de familia y de estudiantes en la toma de decisiones. Se promueve la autorregulación institucional y profesional y se presta atención a los procesos educativos.</p>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Ingresos familiares vs Resultados pruebas Saber

Promedio pruebas Saber según nivel de ingreso familiar, 2002-2011



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

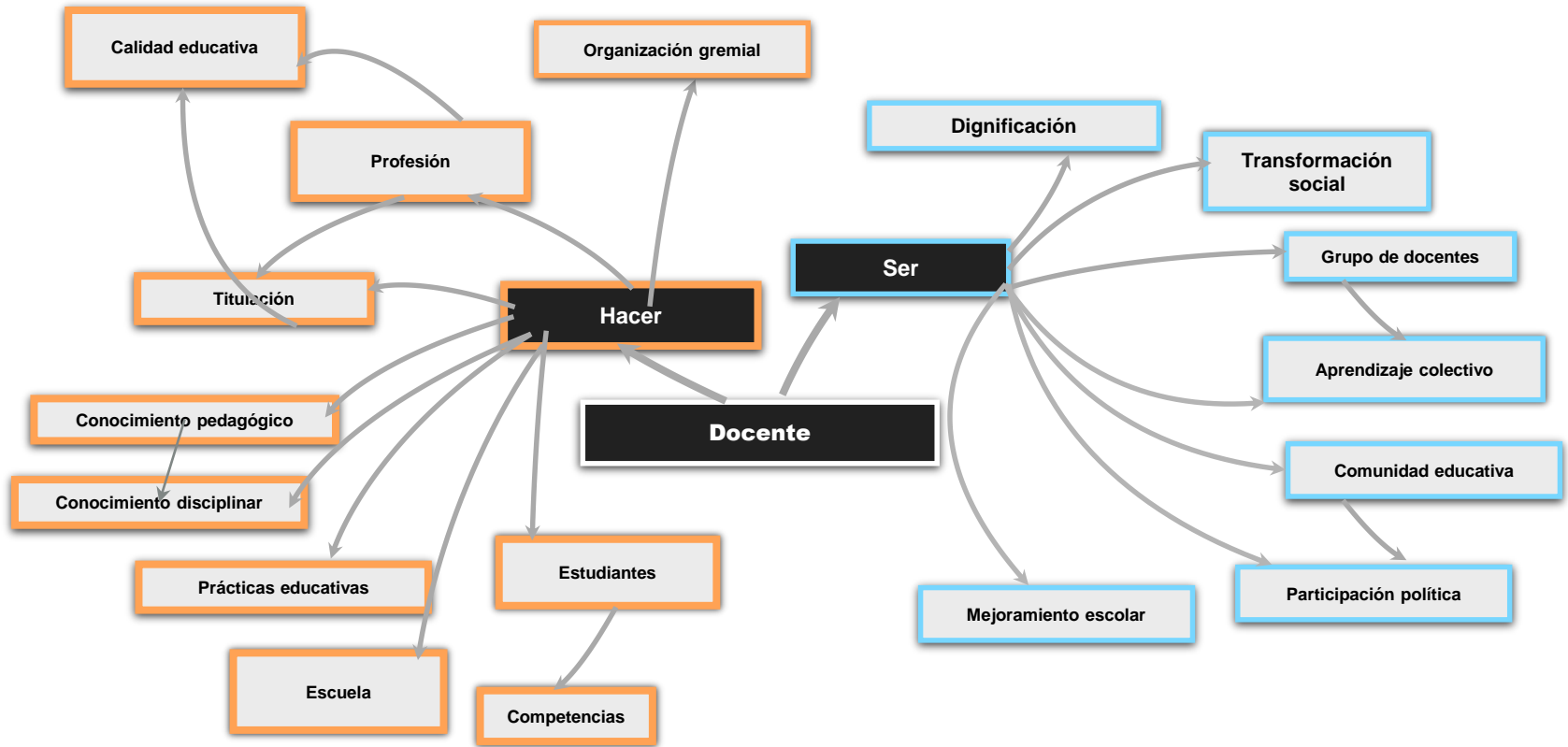
Estudio 2009 sobre bienestar infantil

Categorías	Descripción	Colegio de estrato alto	Colegio de estrato bajo
Condiciones materiales	Satisfacción de necesidades básicas	5	1
Sentimientos del “yo”	Sentirse seguro de sí mismo y con capacidad de aprender	3	3
Relaciones familiares	Compartir tiempo con la familia y resolver conflictos familiares de manera pacífica	2	2
Amigos	Tener amigos y compartir tiempo con ellos	2	3
Vida escolar	Valorar la vida escolar y sentir que aprender es importante.	2	2
Vida comunitaria cultural	Tener acceso y participar en actividades culturales	3	2
Sentimientos resilientes	Reconocerse y vulnerable y sentir que es posible superar situaciones difíciles o trágicas	2	3



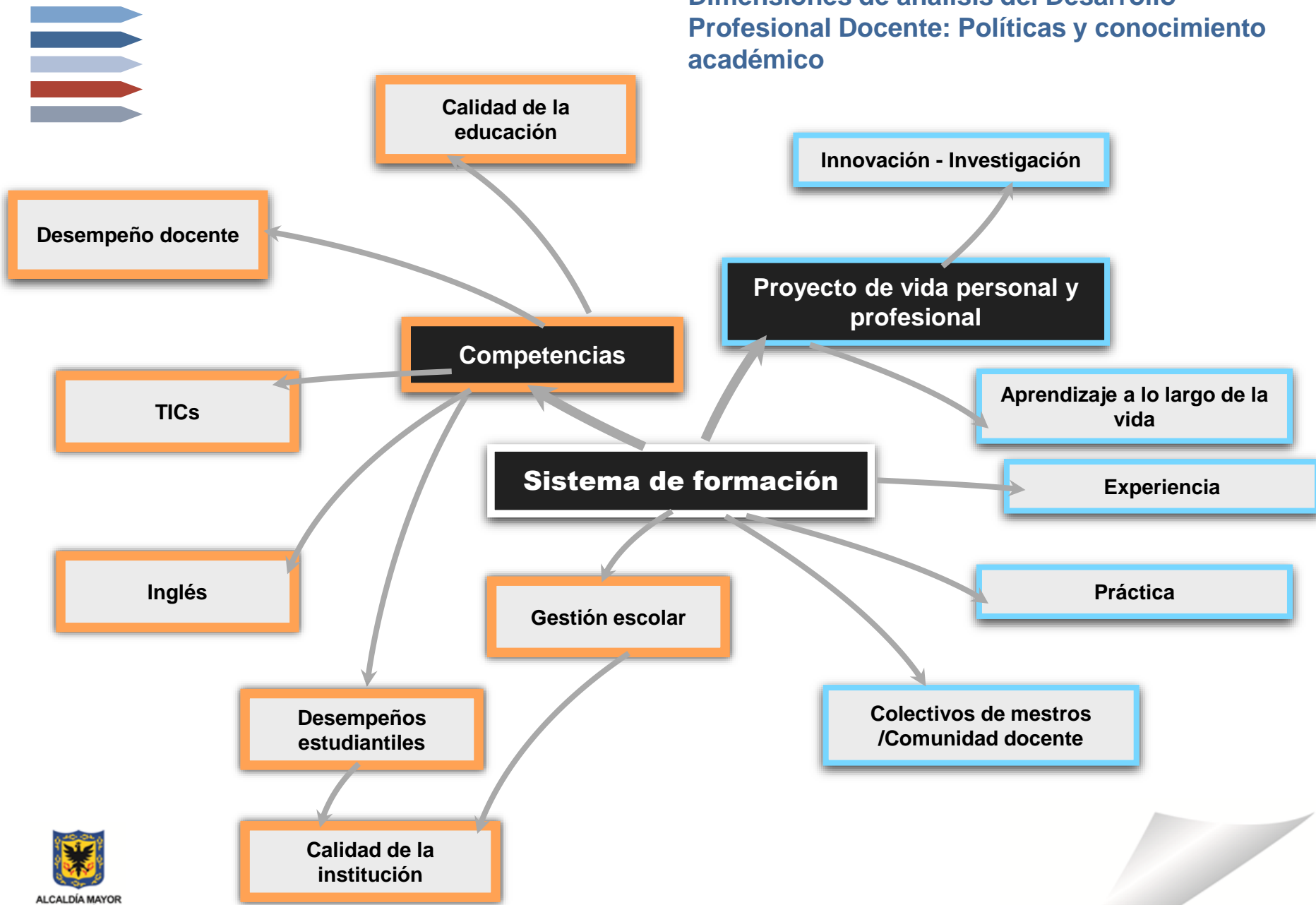
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Dimensiones de análisis del Desarrollo Profesional Docente: Políticas y conocimiento académico

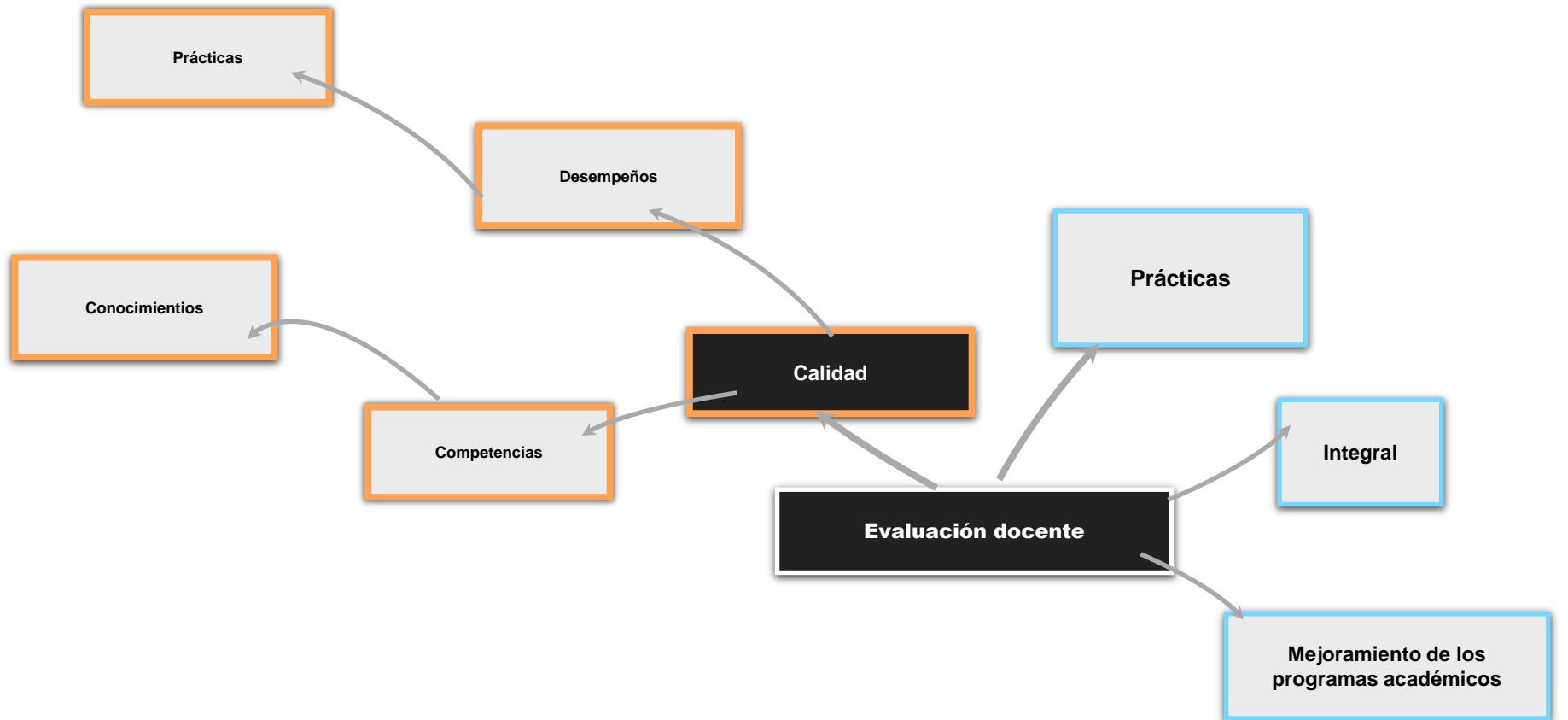


SER		Concepción del maestro expresado en documentos académicos	Enfoque democrático
HACER		Concepción del maestro expresado en documentos de política pública	Enfoque administrativo


Dimensiones de análisis del Desarrollo Profesional Docente: Políticas y conocimiento académico



Dimensiones de análisis del Desarrollo Profesional Docente: Políticas y conocimiento académico



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Desarrollo de las capacidades docentes



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Desarrollo Humano: el ser y el hacer docente

Capacidades	Oportunidades de DPD	El ser y el actuar docente	El ser y el actuar estudiantil
Vida	Contexto social y ambiental		Desarrollo del pensamiento y el aprendizaje
Salud corporal			
Integridad corporal	Prácticas pedagógicas		
Cuidado otras especies			
Sentidos, imaginación, pensamiento			
Razón práctica	Bienestar docente		Desarrollo emocional y social
Emociones			
Jugar	Gobierno escolar		
Afiliación			
Control sobre el entorno personal			
Desarrollo humano	Desarrollo profesional docente DPD		Desarrollo del estudiante



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Desarrollo de las capacidades docentes: Necesidades de DPD

CATEGORÍA	PUNTAJE
Integridad del docente (6)	11,54
Expresión lúdica de docentes (9)	11,54
Producción conocimiento pedagógico (5)	9,14
Sistemas de enseñanza y aprendizaje (4)	6,70
Afiliación de docentes (7)	6,37
Pensamiento Superior del estudiante (10)	6,12
Disposiciones cognitivas (11)	6,12
Estados estudiantiles anímicos de gozo (13)	6,12
Seguridad anímica del estudiante (17)	6,12
Dirección Escolar (20)	4,60
Altruismo estudiantil (12)	3,93
Expresión lúdica de estudiantes (18)	3,93
Agenciamiento de docentes (8)	3,17
Integridad corporal del estudiante (14)	2,78
Agenciamiento de estudiantes (16)	2,78
Ámbito social (1)	2,34
Entorno Ambiental (2)	1,78
Relaciones socio pedagógicas (3)	1,78
Política organizacional (19)	1,78
Afiliación de estudiantes (15)	1,36



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Sentido del Desarrollo Profesional Docente DPD en Bogotá



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

1. Desarrollo de Capacidades

Un buen funcionamiento del DPD se da cuando existe una relación adecuada entre el **desarrollo de las capacidades** (el ser y el hacer) del profesor, o del colectivo de profesores, con las **oportunidades socio educativas** que le brinda el entorno institucional, comunitario o estatal.



2. DPD a lo largo de la vida magisterial (carrera docente)

El desarrollo de las capacidades docentes es permanente desde el **inicio** de la carrera magisterial hasta su **relevo** generacional, generando de manera permanente posibilidades de movilidad social y promoción profesional.



3. DPD para la superación de la inequidad y los problemas de desarrollo humano de los niños y jóvenes.

La formación docente debe ser **pertinente** (necesidades de desarrollo humano visto a través de relaciones intergeneracionales pedagógicas pacíficas y justas) en un marco de profesionalización democrática (más allá de los estándares globales)



4. DPD fundamentado en la producción de conocimiento pedagógico (investigación e innovación educativa)

La **investigación y la innovación educativa** debe ser realizada por los colectivos de profesores en función de la solución de problemas de **desarrollo escolar, aprendizaje estudiantil y desarrollo cultural de las comunidades**



5. DPD para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en situaciones de conflicto (currículo, enseñanza y evaluación)

El DPD debe favorecer el desarrollo de conocimientos y capacidades docentes relacionadas con el diseño curricular y la implementación de sistemas de enseñanza y evaluación que permitan superar las dificultades de desarrollo y aprendizaje derivados de la pobreza y la violencia



6. La evaluación de las capacidades y desempeños docentes como motivo del DPD

La evaluación permanente de las capacidades docentes debe promover la **autorregulación** de las instituciones educativas y de las comunidades profesionales docentes.



7. DPD que promocióne institucionalmente la gestión del talento humano y el conocimiento

El DPD debe promover una dirección y gestión institucional fundamentada en el desarrollo de las capacidades docentes, el agenciamiento de profesores y estudiantes y la cooperación en la labor.



8. DPD que promocióne lo lúdico y el bienestar

El DPD debe desarrollar capacidades que les permita a los docentes promover su capacidad de juego, uso productivo del ocio y expresividad emocional de tal manera que puedan vivir laboralmente sobrellevando las situaciones de ansiedad y de estrés.



9. DPD que promocióne la motivación docente

El DPD debe desarrollar capacidades docentes que les permita a los profesores de manera permanente reflexionar sobre sus motivos y creencias hacia la enseñanza y el aprendizaje permanente de situaciones de ansiedad y de estrés.



10. Propuestas de acción del DPD

- .Una formación centrada en la práctica
- Una formación ligada al trabajo colectivo de los profesores.
- Una formación que se proyecte en la comunidad
- Una formación profesional personal que dinamice el desarrollo institucional
- Una formación ligada a reconocimientos dentro de la carrera docente.

