

Capacitación - Boletín del Trabajo

Desarrollamos planes de capacitación efectivos.



CURSO: SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE **Una Nueva Carrera Docente hacia la Calidad** **Duración: 16 horas**

FUNDAMENTACION:

Para fortalecer la instalación de la nueva Carrera Docente hay que considerar que está concebida como un desarrollo continuo de la profesión, considerando aspectos centrales de la formación inicial y el desarrollo profesional. Tiene por objeto atraer a personas destacadas y con vocación a la profesión docente, retener a los mejores profesores e incentivar a todos a realizar su mejor esfuerzo y a su desarrollo profesional continuo. Se busca construir una profesión con el más alto nivel de conocimientos y habilidades, asociada a la responsabilidad y autonomía profesional. Para ello, se propone un sistema más exigente pero al mismo tiempo más estimulante, que combina, por una parte, la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia y, por otra parte, el desempeño del docente en el establecimiento.

La nueva carrera rige obligatoriamente para todos los nuevos docentes del sector municipal que se incorporan por primera vez. Es voluntaria para los actuales docentes del sector municipal, quienes sólo deberán rendir la prueba que les permita acceder al nivel de desarrollo profesional que les corresponda. Para los nuevos docentes del sector particular subvencionado, al igual que para los del sector municipal, será obligatorio cumplir con las nuevas exigencias para ejercer como docentes en establecimientos financiados con aportes estatales: haber rendido la prueba de selección universitaria (PSU), título de una carrera acreditada y aprobar el examen inicial de excelencia profesional docente. En línea con las nuevas exigencias, se aumenta el salario mínimo para todos los nuevos docentes del sector subvencionado. Voluntariamente, los docentes de los establecimientos particulares subvencionados con el acuerdo del sostenedor podrán acogerse al sistema de promoción y desarrollo profesional de la nueva carrera. Por último, tanto para los nuevos docentes como para los actuales del sector subvencionado (particular subvencionado y municipal) se disminuye la proporción de horas lectivas de 75% a 70%, equivalente a dos horas menos para una jornada de 44 horas.

Capacitación - Boletín del Trabajo

Desarrollamos planes de capacitación efectivos.



OBJETIVO GENERAL

- Al finalizar el curso, los participantes estarán en condiciones de reconocer la importancia de la nueva Formación de Profesorado con el más alto nivel de conocimientos y habilidades, asociada a la responsabilidad y autonomía profesional.
- Al finalizar el curso, los participantes estarán en condiciones de reconocer y analizar las diversas leyes que componen la Carrera Docente, comparar y calcular las nuevas adecuaciones de calculo de horas de contratos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las principales ideas fuerza de la Nueva Formación Docente a partir de la Ley 20903.
- Reconocer la importancia de La Carrera Docente, la gradualidad de ingreso, encasillamiento con el acompañamiento de Mentores.
- Reconocer la importancia de los ingresos voluntarios, obligatorios graduales y la nueva funcionalidad del CPEIP.
- Identificar las principales ideas fuerzas del DFL N° 1, Ley 19070 y la actual Ley 20903 en función de las nuevas estructuras contractuales.

CONTENIDOS:

Módulo I	FORMACION INICIAL DOCENTE <ul style="list-style-type: none">• Revisión de la Ley 20903• Requisitos de Ingreso a las Carreras de Pedagogía.• Proceso de Acreditación de Universidades que imparten Carreras de Pedagogía.• Proceso de Acreditación de las Carreras de Pedagogía.• Proceso de Evaluación Diagnóstica de ingreso de Estudiantes de Pedagogía en Formación Inicial.	02
-----------------	--	-----------

Capacitación - Boletín del Trabajo

Desarrollamos planes de capacitación efectivos.



<p>Módulo II</p>	<p>INGRESO A LA NUEVA CARRERA DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingreso a la Nueva Carrera Docente Docentes Nuevos • Ingreso de Antiguos Docentes • Gradualidad de Ingreso Docente • Encasillamiento de tramos de desarrollo personal. • Acompañamiento de Mentores 	<p>04</p>
<p>Módulo III</p>	<p>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inicio y progresión de la Carrera Docente • Tramos obligatorios de la Carrera. • Tramos voluntarios de la Carrera • Derechos y deberes de los Docentes • Plan de inducción Docentes iniciales • Formación continua y funciones del CPEIP. 	<p>04</p>
<p>Módulo IV</p>	<p>NUEVAS CONDICIONES LABORALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión DFL N° 1 y sus modificaciones. • Alcances de la nueva Ley 20903 • Calculo de nuevas horas art. 69 y 80 • Tabla de asignación horaria 2017 • Tabla de asignación horaria 2019 • Confección de Contratos Docentes • Asignaciones vigentes, nuevas y eliminadas • Horas No lectivas. • Taller de remuneraciones • Calculo de la nueva base de cálculos • Calculo e la ATDP • Contratos • Horas no lectivas y clausulas. • Reglamento Interno • Manual de Funciones. 	<p>06</p>

Capacitación - Boletín del Trabajo

Desarrollamos planes de capacitación efectivos.



METODOLOGIA

Clase expositiva dialógica: a través de presentaciones en Power point que permita a los docentes-estudiantes, recibir la información, interpretarla, relacionarla con sus saberes previos y que le permitan reorganizar los significados y transferirlos a nuevas situaciones, además a través del diálogo exponer y compartir experiencias.

El método de Estudio de casos: a través de la evaluación de las actividades propuestas por ellos en sus planificaciones, como ejemplo, que permita la reflexión acerca de la o las estrategia/s que se presentan, aplicación de sus saberes y experiencias previas, propuesta de soluciones alternativas para mejorar la determinación de las tareas que se le solicitan a los estudiantes en las actividades pedagógicas.

El aprendizaje cooperativo: a través del desarrollo de los talleres grupales de construcción y reconstrucción de tareas en guías y pruebas que ellos presentan, partiendo del análisis de tareas, para mejorar la evaluación de las estrategias a través de instrumentos que recojan información sobre el desempeño con ellas. Trabajo colaborativo que permitirán la expresión de sentimientos de empatía, reconocimiento de habilidades de los otros participantes, organizarse grupalmente para la realización de tareas, la distribución de ellas, intercambio de puntos de vistas, integración en la propia perspectiva los aportes de los demás y evaluar los aportes realizados por cada uno de los miembros.

CERTIFICACION

OTEC, Capacitación e Información Laboral Boletín del Trabajo.

ATE, Capacitación e Información Laboral Boletín del Trabajo.

RELATOR

Raúl Contreras Gómez, © Dr. Ciencias de la Educación, Universidad Alcalá de Henares (España); Master en Educación en Gestión, Planificación e Innovación de la Práctica Educativa, Universidad Alcalá de Henares (España) y Profesor de Estado, Universidad de Antofagasta (Chile), Académico en el Area de Administración Educacional y Curriculum.

Capacitación - Boletín del Trabajo

Desarrollamos planes de capacitación efectivos.

capacitación  BT