

VICERRECTORÍA

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LA FACULTAD DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

BASE ESTATUTARIA

Por designación estatutaria, el o la Vicerrector/a es responsable de articular, coordinar, supervisar y evaluar el Programa de Capacitación y Desarrollo del Profesorado. El SUAGM, y sus Instituciones, promueven el desarrollo integral, profesional y personal, del profesorado a jornada completa y parcial. El Programa de capacitación y desarrollo de la plantilla docente se enmarca en el contexto del desarrollo institucional y el cumplimiento con los más altos estándares de calidad y efectividad. La capacitación y el desarrollo de la facultad se organizan en tres componentes medulares que se guían por los siguientes principios y compromisos (ver Manual del Profesorado, p. 75):

ABORDAJE BÁSICO DEL SERVICIO

La UMET fundamenta su Programa de Capacitación y Desarrollo de la Facultad en el acercamiento propuesto por Cáceres, M., Lara, L., Iglesias, M., García, R., Bravo, G., Cañedo, C. & Valdés, O (2003). En su artículo *La formación pedagógica de los profesores universitarios: una propuesta para el proceso de profesionalización docente*, plantean que,

“Para que la Universidad pueda cumplir sus tareas académicas, laborales e investigativas requiere profesores preparados, que no sólo sepan el contenido científico, sino que sepan enseñar lo que necesita la sociedad, de aquí la necesidad de que en la universidad se enseñe a los profesores a educar, para que los estudiantes aprendan a aprender.”

Este modelo consta de cuatro etapas, que en la UMET integran el siguiente alcance y contenido. Cada docente se insertará en la etapa o componente que mejor ajuste al avance en su carrera profesional, a su plan de desarrollo anual y sus intereses y metas futuras.

1. Iniciación docente – el profesor que comienza sus responsabilidades docentes, cuenta con la formación académica idónea en la disciplina en que se desempeña, pero no necesariamente una formación en el área de enseñanza. Esta etapa aportará a la capacitación del profesorado brindando las herramientas esenciales para impactar positivamente su proceso de inducción a la cultura de la organización y a la experiencia de los estudiantes. En esta etapa se capacitará a los docentes en lo relacionado a sus responsabilidades en la administración y gerencia de sus cursos, así como en temas de cumplimiento de políticas, normas y procedimientos; y leyes aplicables a la educación superior como propiedad intelectual, plagio, entre otros.

2. Capacitación docente – el tipo de capacitación en esta etapa incluye actualización en el área de peritaje, al igual que interacción con colegas mentores que deben aportar al mejoramiento de la experiencia docente y de investigación. Esta modalidad de colegas mentores la reseña la literatura como una figura que apoya el desarrollo de los profesores desde una perspectiva de cercanía profesional y personal.

3. Formación por niveles – esta etapa se fundamenta en el diagnóstico de necesidades a través de la administración de instrumentos aprobados por el IRB. Las actividades variarán de acuerdo a las necesidades de los docentes y los recursos humanos y fiscales disponibles.

4. Formación académica investigativa – esta etapa impacta a los profesores a lo largo de su vida profesional destacando la importancia de la investigación como elemento fundamental para mantener la calidad y efectividad del docente. Se ofrecerán actividades de capacitación desde la investigación en la sala de clases hasta investigaciones más amplias dentro de las diferentes disciplinas académicas y de forma multidisciplinaria y transdisciplinaria. Esta etapa está directamente relacionada al Vector 2 – Investigación de Guías Estratégicas 2011-2015 y a la Agenda Investigativa de la UMET consignada en el Plan de Trabajo 2012-2013.

FUNDAMENTO TEÓRICO DEL PROGRAMA

La literatura destaca que el docente universitario, como adulto, requiere para su capacitación acercamientos teóricos fundamentados en la andragogía (Lawler & King, 2000). Los procesos de capacitación docente deben considerar las características del aprendiz adulto en cuanto a los contenidos y las estrategias de las actividades de capacitación de facultad (Nicholls, 2001). Knowles (1988) en su libro *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy* presenta las cuatro características que el adulto manifiesta en su rol de aprendiz. En primer lugar, el auto-concepto, que implica que el aprendiz adulto, es altamente auto-dirigido; segundo, el cúmulo de experiencias que el adulto posee y aspira que se tomen en consideración al

planificar el proceso de capacitación; tercero, una disposición a aprender atada a las expectativas propias del aprendiz adulto; cuarto, la orientación del adulto hacia el aprendizaje práctico. El adulto desea aplicar de inmediato lo aprendido, por lo que los contenidos deben ser significativos y de valor (Feist, 2003). Por cuanto, los docentes universitarios conforman la categoría de aprendiz adulto, el Programa de Capacitación y Desarrollo de la Facultad de la UMET suscribe los siguientes **principios** de aprendizaje planteados por Lawler y King (citados por Lawler, 2003):

1. Fomentar un clima de respeto;
2. Propiciar la participación activa;
3. Construir sobre las experiencias que aporta el aprendiz;
4. Utilizar la indagación colaborativa;
5. Aprender para la acción; y,
6. Apoderar los participantes de su proceso de desarrollo..

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

1. Integrar las iniciativas, recursos humanos e infraestructura física y tecnológica de capacitación y desarrollo de facultad de la UMET bajo la estructura estatutaria que corresponde a la Vicerrectoría como parte de los procesos de efectividad institucional requeridos por la MSCHE. Bajo la nueva estructura y alcance del Programa de Capacitación y Desarrollo de la Facultad, los siguientes proyectos de capacitación de facultad se integran bajo el liderato y gerencia de la Vicerrectoría:
 - a. Título V Campus I, el cual, cerró su periodo de vigencia el 30 de septiembre de 2012 y su institucionalización se hizo efectiva 1 de octubre de 2012.

- b. Título V-Graduado, cuya fecha de vigencia se extiende hasta el 2014 y se institucionalizará efectivo 1 de octubre de 2014.
 - c. División de Desarrollo Tecnológico de la Facultad efectivo diciembre 2012.
2. Identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de la facultad de la Universidad Metropolitana, así como los recursos humanos, tecnológicos y fiscales necesarios para implantar un programa de capacitación y desarrollo cónsono con la dirección estratégica de la institución en el contexto de sus tres pilares básicos: Enseñanza, Investigación y Servicio.
 3. Promover y apoyar la calidad de las actividades docentes e investigativas de los facultativos de la UMET.
 4. Mantener la pertinencia y calidad de los ofrecimientos académicos a través de incorporar la capacitación continua del docente en los procesos de avalúo del aprendizaje de los estudiantes.
 5. Promover en la facultad la actualización tecnológica y las competencias de literacia de información, elementos fundamentales del proceso educativo en la era digital.
 6. Fomentar el intercambio profesional de la facultad en foros, universidades, congresos y centros de investigación del exterior a través de proyectos de recursos externos.
 7. Configurar y mantener el perfil del profesor universitario que requiere la institución para lograr su Misión conforme requiere la MSCHE, la agencias acreditadoras especializadas y el CEPR desde la óptica de licenciamiento.
 8. Proveer a los docentes las condiciones de apoyo requeridas para facilitar el registro continuo de su avance profesional en la UMET a través del Portafolio Electrónico.

AVALÚO DE LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA

El proceso continuo de evalúo del Programa de Capacitación y Desarrollo de Facultad a través de la Oficina de Planificación y Avalúo Institucional (OPAI) evidenciará la calidad y efectividad institucional en este importante aspecto organizacional.

Referencias

- Cáceres, M., Lara, L., Iglesias, M., García, R., Bravo, G., Cañedo, C. & Valdés, O. (2003). La formación pedagógica de los profesores universitarios. Una propuesta en el proceso de profesionalización del docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/475Caceres.pdf>
- Feist, L. (2003). Removing barriers to professional development. *T.H.E. Journal*, 30(11), 30-36. Recuperado de www.thejournal.com
- Gillespie, K. H. (Ed.) (2002). *A guide to faculty development: Practical advice, examples, and resources*. Bolton, Massachusetts: Anker Publishing Company.
- Knowles, M. S. (1988). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge: Book Company.
- Lawler, P. A. (2003). Teachers as adult learners: A new perspective. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 98, 15-22.
- Lawler, P. A. & King, K. P. (2000). *Planning for effective faculty development: Using adults learning strategies*. Malabar, Florida: Krieger.
- Middle States Commission on Higher Education. (2009). *Characteristics of excellence in higher education*. Online version.
- Nicholls, G. (2001). *Professional development in higher education*. London & New York: Routledge.