

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
VIVERRECTORADO ACADÉMICO
SUBPROGRAMA SUPERVISIÓN ACADÉMICA REGIONAL**

**Propuesta de Formación Permanente Para el Personal Académico Ordinario
de la UNA**

Silvia Camejo
Febrero, 2014

Exposición de motivos

A solicitud del Dr. Antonio Alfonzo, Coordinador del Subprograma Supervisión Académica Regional (SAR), se presenta una **primera versión** de la propuesta de formación permanente del personal académico ordinario (PAO) de la UNA.

El SAR ha asumido la responsabilidad de coordinar el proceso de formación del personal de nuevo ingreso que se cumple a través del Programa de Inducción. Igualmente, cumple la tarea de formar al personal que pasa a ordinario como requisito en el desarrollo de la carrera académica de docente universitario, durante los dos primeros años, que se ejecuta por medio del Programa de Formación y Capacitación.

Una vez cumplidas estas dos fases de formación, el SAR considera que debe mantener su acompañamiento durante todo el desarrollo de la carrera académica a través de la oferta de diversas opciones de formación permanente. Aparte de llenar un vacío existente, es un imperativo garantizar la actualización del recurso humano que tiene la elevada misión de formar los profesionales del país.

Situación actual

Según Barrios (2012), los docentes de la Una, si bien pueden desarrollar su carrera académica con la oferta formativa en educación a distancia que les ofrece la institución, son pocas las opciones que les “permiten combinar la formación profesional con la carrera académica”, la cual dependerá sobre todo de su autogestión, cuya consecuencia, de no conseguir el apoyo institucional sería desatender la “formación en las áreas de conocimiento en las que están trabajando”. Esta preferencia podría estar relacionada con las orientaciones originales plasmadas en el Reglamento de la UNA, en su artículo 98, donde se señala que las labores de adiestramiento se dirigen hacia el empleo de nuevos

métodos y equipos para el proceso de enseñanza-aprendizaje a distancia y en la elaboración de materiales didácticos novedosos.

El punto anterior se refiere a los contenidos de la formación que privilegia la educación a distancia y los saberes pedagógicos. En cuanto al momento o temporalidad de la formación, la preferencia está fijada en los primeros años de vivencia laboral: al ingreso y en los primeros años de la carrera académica, tal como lo establecen los Lineamientos del Programa de Formación Docente emitidos por el Consejo Directivo de la UNA. La autora citada concluye que la “UNA carece de una política de desarrollo profesional del profesor universitario en lo que a actualización y formación permanente se refiere”.

Dado el alto volumen de profesores instructores con muchos años de servicio, el poco número de profesores ordinarios en las categorías de mayor rango (asociados y titulares), la incorporación de docentes jubilados de otras instituciones (que no están obligados a pasar a ordinarios), los avances científicos e innovaciones tecnológicas, así como la propia dinámica del contexto socioeconómico, político y cultural, aparte de la propia naturaleza humana (Camejo, 2013), la UNA está obligada a formular y llevar a cabo una propuesta coherente de formación permanente para su personal académico.

En la orientación de esta propuesta se ha consultado la gran experiencia de las autoras Crockett y Foster (2008), en estos asuntos.

Objetivo general

Potenciar las competencias docentes y profesionales del personal académico ordinario para su interacción con los miembros de la comunidad universitaria y su entorno.

Objetivos específicos

1. Estimular la actualización y profundización sistemática de los saberes del personal académico ordinario en sus áreas de competencia.
2. Impulsar el desarrollo de la capacidad de innovación, investigación y compromiso social del personal académico ordinario.
3. Facilitar el Intercambio y socialización de los nuevos conocimientos adquiridos por el personal académico ordinario entre los usuarios individuales y comunitarios que los requieran

.Estrategia

Partiendo de diagnósticos dinámicos, participativos, individuales y grupales de necesidades de formación del PAO, diseñar, orientar y coordinar su atención con la oferta de diversas modalidades de recorridos para la formación permanente, y evaluar sus procesos y resultados.

Fases

Basado en UCEMA (2014) se toma en consideración cuatro fases: diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

I. Diagnóstico

A. Usuarios-beneficiarios

Lista de ítems para la recolección de datos sobre el proceso de Formación Permanente

1) Personales

Nombre y apellido
Edad
Sexo
Lugar de residencia
Teléfono
Correo electrónico

2) Laborales

Categoría
Dedicación
Rol
Ubicación
Antigüedad

3) Académicos

Títulos
Área de conocimiento
Formación permanente (últimos cinco años)

4) Necesidades de formación

Necesidad sentida
Necesidad sugerida
Detalles de la necesidad de formación

- a) Conocer
- b) Hacer
- c) Valorar
- d) Convivir

Experiencias o demostraciones prácticas que incentivan la búsqueda de formación
 Obstáculos posibles a la satisfacción de la necesidad de formación permanente

5) Expectativas y beneficios

Personales

Institucionales

Comunitarios (local, regional, nacional)

6) Segmentación de los usuarios-beneficiarios

7) Limitaciones y requerimientos

B. Institución

1. Necesidades de formación, experiencias o demostraciones prácticas. Esta información se puede recolectar a través de Entrevistas abiertas con Coordinadores

2- Estimación de costos y presupuesto. Entrevista con agentes financieros.

II. Diseño

A. Planes a corto, mediano y largo plazo. Versiones nacional, regional y local. Por segmentos.

B. Modalidades para la formación permanente

A manera de lluvia de ideas, se presenta una lista de opciones para su discusión:

1. Estudios conducentes a títulos: especializaciones, maestrías, doctorados, postdoctorados (sólo para motivar, incentivar)
2. Estudios de mediana duración con certificados
3. Cursos cortos de adiestramiento profesional
4. Pasantías y estancias
 - a. Profesionales
 - b. Docentes
 - c. Investigación
5. Portafolio de herramientas formativas específicas (Universidad del Cema, 2014)
 - a. Presentación de nuevos conceptos y modelos educativos
 - b. Juegos y dinámicas grupales
 - c. Talleres de aplicación
 - d. Análisis y discusión de casos sobre enseñanza y aprendizaje relacionadas con las carreras y postgrados UNA
 - e. Análisis y discusión de casos propios de EAD
 - f. Desarrollo y coaching de proyectos innovadores

- g. Simulaciones de propuestas educativas
- h. Desarrollo de software personalizado
- 6. Asistencia a eventos científicos
- 7. Acción social/ Relaciones con la comunidad

III. Ejecución

- A. Selección de modalidades y de equipos docentes.
- B. Realización de las actividades planificadas y programadas (inscripción, desarrollo, certificación).
- C. Seguimiento y/o acompañamiento de los procesos
- D. Ajustes necesarios
- E. Transferencias al desempeño laboral

IV. Evaluación

- A. Por parte de los participantes
- B. Por parte de los docentes
- C. Por parte de los Coordinadores
- D. Por parte de SAR

Referencias

Barrios, B. (12012) *El desarrollo de la carrera académica del docente en la UNA desde la gestión institucional*, Caracas, mimeo, SAR-UNA.

Camejo, S. (2013, octubre). Experiencia de formación en tutoría virtual. Ponencia presentada en el *Congreso Ibérico Internacional de Innovación educativa con TIC-Itic2013*. Universidad de Salamanca.

Crockett, M. y Foster J. (2008). *Formación del Instructor y sus Recursos*
Consultado el 29/01/14
en:<http://www.agn.gob.mx/menuprincipal/archivistica/pdf/trainerspanish.pdf>

Universidad del CEMA (2014). *Metodología de desarrollo para programas de formación a medida*. Consultado el 28/01/14 de:
<http://www.ucema.edu.ar/formacion-medida-para-empresas/pagina/metodologia-de-desarrollo>