

PERTINENCIA DE PROFESORES ESNAVAL / APOLINAV

1 DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA REUNIÓN:

DEFINIR LINEAMIENTOS GENERALES PARA DETERMINAR PERTINENCIA, PERFIL Y ESTRATEGIAS PARA LA CAPTACIÓN DE DOCENTES.

2 PARTICIPANTES:

	Grado:	Nombre:	Cargo o Puesto
2.1	CN	Rafael LETELIER Widow	Subdirector de Educación.
2.2	CN	Rodrigo FARIAS Alfaro	Subdirector Académico APOLINAV
2.3	CN	Luis SANDOVAL Mauran	Jefe Depto Planes DIREUCARM.
2.4	CN	Javier SEPÚLVEDA Rodríguez	Jefe Depto Gestión DIREUCARM.
2.5	CF	Javier HUIDOBRO Bono	Jefe Departamento Académico ESNAVAL
2.6	CF	Rolando CONTRERAS Quintana	Jefe Depto Control Educac. DIREUCARM.
2.7	PC	Cristián FRIAS Dinamarca	Asesor U.A.C. DIREUCARM
2.8	PC	Rafael ARANCIBIA Rojas	Asesor Pedagógico Depto I. DIREUCARM
2.9	PC	Santiago LORENZO Mardones	Asesor División Profesores DIREUCARM.

3 INFORMACIONES GENERALES DE LA REUNIÓN:

3.1	a.- Existen observaciones ya conocidas respecto a la pertinencia de docentes en cursos de ingeniería; sin embargo, se estima esta observación es válida también para otros cursos impartidos en la APOLINAV y en la ESNAVAL. b.- Lo que se requiere en general de un profesor es lo siguiente : - Que tenga dominio de la disciplina que imparte. - Que posea capacidad pedagógica, es decir que sepa enseñar y se alinee con el MEDOC. - Que los contenidos que imparte se ajusten en profundidad y enfoque al programa del curso y al perfil de egreso. c.- El primer paso para mejorar la pertinencia de los docentes es establecer un diagnóstico de la situación actual, identificando las brechas existentes. Para sistematizar el trabajo, se identificaron criterios que permiten evaluar a los profesores en sus respectivas asignaturas: Criterio 1: Estudios y/o títulos con que cuenta, que lo habilitan para dictar una asignatura en particular. Criterio 2: Experiencia profesional que complemente los conocimientos teóricos que posee. Criterio 3: Competencia docente, es decir, que tenga las cualidades y habilidades requeridas para desempeñarse como profesor, ya que no basta tan solo el conocimiento para impartir clases. d.- En base al diagnóstico anterior de los profesores, se determinó una pauta de clasificación de los profesores en cuatro categorías: Grupo 1: Sin observaciones (estudios, experiencia profesional y competencia docente, es decir cumple los tres criterios)
-----	---

PERTINENCIA DE PROFESORES ESNAVAL / APOLINAV

	Grupo 2: Con observaciones en su competencia docente, requiere acompañamiento y capacitación para mejorar el nivel de sus clases. Grupo 3: Cumple criterios 3, pero tiene observaciones en el 1 y/o el 2. Por ejemplo, profesor con título técnico haciendo clases a un curso de ingeniería, o un docente sin experiencia profesional en clases de asignaturas de aplicación práctica. Los profesores en este grupo pueden ser reasignados a los cursos o asignaturas donde sí sean pertinentes sus calificaciones. Grupo 4: No cumple con los criterios, se debe desvincular. e.- Una vez efectuada la determinación de docentes no pertinentes, se deben definir las estrategias para la captación de nuevos docentes, para lo que se debe definir claramente el perfil académico y profesional que se requiere en cada caso. f.- Para lo anterior se estima necesario crear una estructura que centralice el proceso de captación de profesores de acuerdo a los perfiles docentes que se identifiquen. Idealmente, esta organización debería estar encabezada por un profesor civil del grado de doctor, con nexos en universidades y redes de contacto que le permitan conseguir eventuales interesados en hacer docencia que se alineen con el perfil requerido. g.- Como una forma de presentar una oferta atractiva para docentes, se potenciará el Departamento de Investigación e Innovación (I2) de la APOLINAV, el que centralizará el desarrollo de proyectos de investigación dirigidos por los mismos profesores que imparten clases. En este modelo, se busca captar a docentes con doctorado en materias afines a las que se imparten en la Academia, los que realizarán clases y tendrán acceso a investigar en temas relacionados con el quehacer institucional. Eventualmente, el encargado de captación de docentes mencionado en el párrafo anterior podría adaptarse a este mismo modelo, con un contrato que incluya horas como asesor para el cargo y como investigador del depto de I2.
--	---

PERTINENCIA DE PROFESORES ESNAVAL / APOLINAV

4 TAREAS DEFINIDAS / RESOLUCIONES:

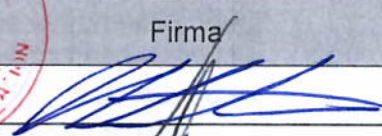
Nº	Descripción de la Tarea	Responsable	Plazo
4.1	Verificar el detalle de los contenidos que se están impartiendo en aula a especialidades de Gente de Mar, con énfasis en las asignaturas profesionales específicas de cada caso.	APOLINAV	05 de junio.
4.2	Determinar el descriptor de cargo para el encargado de captación de profesores.	APOLINAV	12 de junio
4.3	Efectuar un diagnóstico de pertinencia docente de los profesores civiles y militares de los cursos de especialidad de Gente de Mar	APOLINAV	05 de junio
4.4	Efectuar un diagnóstico de pertinencia docente de los profesores civiles y militares de los cursos de cadetes.	ESNAVAL	12 de junio
4.5	En base a resultado de diagnóstico, elaborar un plan de acompañamiento docente a los profesores que lo requieran, para ejecución durante el segundo semestre.	APOLINAV/ ESNAVAL	Julio
4.6	Diseñar un sistema de contratación docente.	APOLINAV	Agosto
4.7	Definir los perfiles de los profesores que es necesario renovar.	APOLINAV/ ESNAVAL	Agosto
4.8	Definir necesidades, estructura y dotación inicial para el Departamento de Investigación e Innovación de la APOLINAV.	APOLINAV	Agosto

5 PRÓXIMA REUNIÓN:

5.1	A requerimiento.
-----	------------------

PERTINENCIA DE PROFESORES ESNAVAL / APOLINAV

6 FIRMAS: (Firmado)

	Título / Grado	Nombre	Firma
6.1	CN	Rafael LETELIER Widow	
6.2	CN	Rodrigo FARÍAS Alfaro	
6.3	CF	Javier HUIDOBRO Bono	

