

Política General G08

Política de Desarrollo del Personal.

1. Propósito.

El propósito de esta Política es brindar apoyo sostenido y específico para las actividades de desarrollo profesional del personal que conducen a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y experiencia que son relevantes para las cambiantes demandas de los entornos vocacionales y de educación superior y que están alineados con las prioridades estratégicas del Instituto SAE.

2. Alcance.

Esta política se aplica a todos los Campus y operaciones del Instituto SAE Europa, las operaciones con licencia y los Campuses que ofrecen programas en colaboración con la Universidad de Middlesex.

3. Políticas y Procedimientos Asociados.

Esta política debe leerse junto con las siguientes políticas y procedimientos:

- Direcciones estratégicas
- A01 Estándares Académicos y Aseguramiento de Calidad
- A02 Política de Calidad del Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación
- Código de conducta G01

4. Principios.

SAE reconoce que su continuidad como líder mundial en educación y capacitación en el campo de las tecnologías de medios creativos dependerá en gran medida de la excelencia constante de su personal. El Instituto está comprometido con la provisión de oportunidades y apoyo para el desarrollo del personal a fin de garantizar que el personal pueda atender mejor las necesidades de los estudiantes y la industria. El apoyo a las actividades de desarrollo relacionadas con la extensión de los conocimientos de las disciplinas y tecnologías actuales, la experiencia profesional y las habilidades de aprendizaje y enseñanza para garantizar la transmisión eficaz del conocimiento y alentar el aprendizaje permanente para los estudiantes será la prioridad.

Es característico de SAE que muchos de sus miembros del personal tienen credenciales excepcionales por experiencia en la industria y profesionalmente. Además, dada la relativa "novedad" de las "disciplinas" en las que SAE incursiona, no es sorprendente que, en el mercado global, haya pocas que tengan credenciales industriales sobresalientes y con reconocimiento académico de alto

nivel. Actualmente, la demanda mundial de capacitación práctica en estas áreas de medios creativos (un sello distintivo del estilo de educación y capacitación de SAE) está aumentando a una velocidad significativamente mayor que el desarrollo actual de personal debidamente calificado y con experiencia. Por lo tanto, a medida que el Instituto SAE avance para ofrecer más cursos de educación superior, se necesitará un apoyo particular para el personal para hacer una transición exitosa en muchos Campus para trabajar dentro del entorno de la educación superior.

SAE continuará brindando incentivos financieros para el desarrollo del personal y alentará activamente al personal a aprovechar este apoyo, especialmente donde sea que sea complementario a los planes de crecimiento estratégico de SAE. Las oportunidades para completar títulos superiores, calificaciones profesionales, investigación, publicación y diálogo profesional activo serán coordinadas y respaldadas sistemáticamente, aprovechando al máximo las instalaciones tecnológicas disponibles a través de SAE. Siempre que sea posible, el compromiso de tiempo para apoyar el desarrollo del personal debe aprobarse de tal manera que los estándares de servicio a los estudiantes y las responsabilidades laborales normales no se pongan en riesgo, y las oportunidades para utilizar medios electrónicos modernos deban maximizarse.

Estos principios se aplican por igual al personal en general como se aplica al personal académico, y el objetivo es contar con personal calificado y profesional en todos los niveles de operación. Los principales objetivos de la estrategia de desarrollo profesional de SAE en este momento son:

- Aumentar la capacidad individual del personal y la organización para cumplir con los diferentes requisitos de impartir educación superior y formación profesional
- Permitir que todo el personal docente y administrativo desarrolle una apreciación práctica de una cultura de aprendizaje de educación superior
- Permitir que el personal docente desarrolle su experiencia en el conocimiento de las asignaturas y las estrategias adecuadas de enseñanza y aprendizaje para la educación superior
- Permitir que el personal desarrolle más experiencia en la implementación de políticas y procedimientos relevantes para un proveedor de educación superior, y
- Promover una cultura de investigación y mejora continua.

5. Evaluación de Necesidades del Personal.

Se realizarán evaluaciones anuales de desempeño para todo el personal e incluirán una evaluación retrospectiva del desempeño y el logro y la evaluación de

las posibles necesidades de desarrollo. En la revisión anual de los resultados de desempeño y las necesidades de desarrollo, SAE tiene en cuenta:

- El juicio del personal superior y sus compañeros;
- Opiniones informadas ofrecidas por auditores externos y representantes de organismos profesionales;
- El desempeño y la capacidad del personal se comparan con los conjuntos de criterios prescritos en las declaraciones de roles y responsabilidades;
- Comentarios obtenidos mediante entrevistas formales e informales, discusiones con estudiantes y representantes de estudiantes, y los resultados de los cuestionarios de los estudiantes y otros mecanismos de retroalimentación;
- El período y la calidad del servicio ya prestados.
- Los administradores universitarios son responsables de la organización y la realización de revisiones anuales de desempeño para todo el personal del Campus. Parte de este proceso de revisión incluirá asistencia con la planificación de desarrollo profesional individual para cada miembro del personal por los próximos doce meses relacionados con su desempeño y sus necesidades, en relación con sus responsabilidades asignadas, y las revisiones de desempeño posteriores evaluarán el progreso con esos objetivos.

6. Estrategias de Desarrollo.

SAE considera que el objetivo principal del desarrollo del personal es la integración los planes de carrera del personal con los objetivos estratégicos y los planes de desarrollo del Instituto. Por lo tanto, SAE reconoce que el Empleador y el Empleado tienen una responsabilidad mutua para el desarrollo del personal, y ve el desarrollo del personal como una actividad autodidacta apoyada proactivamente por la organización empleadora.

Este es un proceso de dos etapas que involucra:

- Planificación profesional: el desarrollo de un plan de carrera por parte del empleado a través del análisis de sus propias aptitudes, habilidades, calificaciones, intereses y valores.
- Gestión de la carrera: el apoyo proporcionado por el Instituto, a través de los mecanismos que se detallan a continuación, para producir una mejor fuerza de trabajo para abordar las prioridades estratégicas.
- Al implementar los procedimientos de desarrollo del personal, SAE busca:
- Proporcionar oportunidades específicas a través del diseño, la entrega y la coordinación de talleres internos y oportunidades de aprendizaje profesional en el lugar de trabajo;

- Ampliar los acuerdos de colaboración actuales y las asociaciones con miras a crear programas de desarrollo del personal diseñados específicamente para el entorno de aprendizaje único atendido por SAE;
- Priorizar las actividades planificadas dentro de las limitaciones de recursos realistas;
- Aumentar la conciencia, entre sus empleados, de las oportunidades de desarrollo disponibles;
- Hacer que los programas de desarrollo estén disponibles para todo el personal;
- Actualizar y revisar periódicamente sus procedimientos de desarrollo del personal.

7. Orientación y Becas Clive Pascoe.

El Apéndice 1 proporciona orientación detallada sobre iniciativas prácticas diseñadas para apoyar el desarrollo profesional del personal académico como parte del crecimiento de una cultura de educación superior, incluida la provisión de becas Clive Pascoe. Si bien se enmarcan predominantemente para el desarrollo del personal académico y la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, los principios, iniciativas y niveles de apoyo detallados allí se aplican por igual a las iniciativas de desarrollo profesional para el personal en general.

8. Actividades de Desarrollo Profesional y Aprobación.

A continuación, se enlista una serie de actividades de Desarrollo Profesional que pueden ser apoyadas por el Instituto SAE, enunciativo más no limitativo. Es importante enfatizar que el apoyo para cualquiera de estas actividades dependerá de los resultados individuales de revisión del desempeño aprobados, las necesidades de la organización y cualquier restricción u oportunidad de recursos prevaleciente.

En principio, todos los niveles de apoyo a ser provistos y cualquier gasto relacionado aprobado deben ser planeados, discutidos y aprobados antes de que se realicen los compromisos o se lleven a cabo actividades.

Inducción.

Es responsabilidad del Instituto SAE asegurar que se tomen medidas efectivas para la inducción de nuevos miembros del personal. La inducción al personal debe incluir una introducción general al Instituto SAE, las operaciones y programas locales relevantes del Campus y el rol del puesto específico. Cuando corresponda, debe incluir una discusión inicial de las necesidades y oportunidades de desarrollo.

Cursos, conferencias y seminarios.

El Instituto SAE ofrece sesiones de capacitación y talleres específicos dirigidos a todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo, y alienta la asistencia del personal relevante a cursos de calificación, cursos cortos, conferencias y seminarios. Se puede otorgar un tiempo libre al personal de tiempo completo para asistir a cursos y otros eventos de desarrollo y, cuando corresponda, para tomar exámenes, guiándose por los principios de esta política.

Excedencia.

El administrador del Campus, en consulta con otro personal, puede aprobar el permiso de ausencia para fines de desarrollo profesional por hasta un día, pero debe consultar con el Director Regional para períodos más largos.

Desarrollo curricular.

El personal académico puede incluirse en los proyectos de enseñanza, aprendizaje y desarrollo curricular de SAE que se relacionen con sus áreas de especialización, y esto puede implicar la aprobación del tiempo asignado para tales actividades.

Mejora de trabajo.

Existen oportunidades para que el personal asuma responsabilidades especiales o proyectos para mejorar su experiencia. Pueden surgir proyectos especiales que se le puede pedir a un miembro del personal que se encargue individualmente o como miembro de un equipo, y que pueden implicar una ausencia parcial o total de sus obligaciones normales.

Adscripciones.

Un miembro del personal puede ser enviado a otra parte del Instituto o a una organización externa. Esto puede incluir intercambios industriales para mejorar el conocimiento profesional del personal sobre las prioridades actuales o futuras de la industria. Tales arreglos deben discutirse inicialmente con el Administrador del Campus, y la aprobación final con el gerente regional.

Investigación y otras calificaciones relevantes.

La investigación busca avanzar en el conocimiento y la comprensión, y es, por lo tanto, de desarrollo por naturaleza. Es importante para el Instituto SAE que se reconozca la importancia de la investigación y, por lo tanto, se pueda ayudar al personal en proyectos de investigación relevantes con recursos y apoyo en especie. El personal también es alentado y apoyado para obtener más

calificaciones relevantes para sus áreas de experiencia en la enseñanza y estos pueden incluir programas de posgrado de investigación de grado.

Práctica Profesional.

La práctica profesional puede cumplir una serie de objetivos y necesidades para mantener el dinero de la industria para el personal académico del Instituto SAE y puede ser una actividad de desarrollo.

Observación de Pares.

Es esencial que todo el personal docente continúe mejorando sus habilidades como conferencias. Un mecanismo utilizado para evaluar continuamente la calidad de la enseñanza puede ser a través de la observación y la retroalimentación. Los coordinadores académicos del Campus son responsables de la implementación de esta práctica y tienen los documentos necesarios.

9. Informes Anuales.

Todas las actividades de desarrollo del personal, como un componente integral de la planificación y revisión del rendimiento, deben supervisarse en todos los planteles del Instituto SAE, y el Director del Campus debe mantener un resumen anual de todas las actividades de desarrollo profesional realizadas.