

PROPOSTA DE ESTRATÉGIA PARA A FORMAÇÃO PEDAGÓGICA PROGRESSIVA DO CORPO DOCENTE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR.

Autora: MsC. Grisel Cano Pino

E-mail: griselcpult@gmail.com

RESUMO

As instituições de ensino superior tem a missão de formar novos profissionais e também novos professores que formem esses profissionais. Muitos estudos centram-se hoje no desenvolvimento profissional dos professores, nomeadamente no que respeita aos seus percursos de formação e à sua relação com a actividade profissional quotidiana. A tentativa de responder de forma inovadora aos desafios leva-nos ao desenvolvimento de projectos como este que contém uma proposta de estratégia de desenvolvimento com o objetivo de mobilizar tanto a estudantes como a professores e dirigentes universitários e cujo fio condutor é o de elevar a qualidade dos futuros professores que hoje estão em nossas salas de aulas. Com este projecto pretende-se: Contribuir para a formação e capacitação pedagógica progressiva do corpo docente da universidade Agosthino Neto. Para isso devem-se cumprir três etapas fundamentais: formar monitores com habilidades pedagógicas para minimizar o efeito da pouca disponibilidade de professores, aperfeiçoar a capacitação do corpo docente para desenvolver os processos universitários (Formação, Investigação e Extensão) e melhorar o desempenho dos chefes de Departamentos de Ensino e Investigação. Pela magnitude deste projecto recomenda-se organizar todas as ações num período de seis meses. E a envolver no seu desenvolvimento todas as estruturas administrativas da Instituição por forma a garantir resultados positivos a médio prazo.

Palavras-chaves: formação pedagógica progressiva, habilidades pedagógicas, processos universitários.

Abstrac:

Higher Education Institutions have a mission of training professionals and teachers who will teach the new professionals. Many studies are now focused on the professional development of teachers, regarding to their training paths and their daily work. The attempt to respond in an innovative way to the challenges, leads us to the development of projects like this one that contains a strategy of development which objective is to mobilize leaders, university teachers and students that will be the future teachers and leaders. The aim of this project is to contribute on the progressive pedagogical training of the teaching staff in an Agosthino Neto university. In order to do this, three fundamental steps must be fulfilled: training monitors with pedagogical skills to

minimize the effect of low availability of teachers; to improve the capacity of the teaching staff to develop the university processes (Training, Research and Extension); and to improve the heads of Departments of Education and Research's performance. Due to the magnitude of this project it is recommended to organize all the actions in a six months time. Involving all administrative structures of the Institution guarantees positive results in medium term.

Keywords: progressive pedagogical training, pedagogical skills, university processes.

Introdução:

As instituições de ensino superior tem a missão de formar novos profissionais e também novos professores que formem esses profissionais. Muitos estudos centram-se hoje no desenvolvimento profissional dos professores, nomeadamente no que respeita aos seus percursos de formação e à sua relação com a actividade profissional quotidiana. A tentativa de responder de forma inovadora aos desafios leva-nos ao desenvolvimento desta proposta metodológica.

Problema Social:

A universidade Agostinho Neto não conta com um corpo docentes suficientemente preparado para cumprir a missão social que tem atribuída.

Objetivo Geral:

Contribuir à formação e capacitação do corpo docente da Universidade Agostinho Neto.

Objetivos Específicos:

- Formar monitores com habilidades pedagógicas para minimizar o efeito da pouca disponibilidade de professores.
- Elevar a capacitação do claustro para desenvolver os processos universitários (Formação, Investigação e Extensão)
- Melhorar o desempenho dos chefes de Departamentos de ensino e investigação.

Público Alvo:

Estudantes, Professores e Diretivos da universidade Agostinho Neto.

Plano de Ação:

Nota explicativa: O número das Etapas não define a ordem em que serão executadas. As mesmas são independentes e podem realizar-se inclusive ao mesmo tempo.

Etapa No. I: Formação de Monitores.

Esta etapa conta de três fases para sua realização. Fase 1, onde se seleciona aos possíveis monitores. Fase 2, onde se realiza a formação e Fase 3 onde são avaliadas suas habilidades pedagógicas.

Fase 1: Seleção dos futuros monitores.

Quem seleciona aos monitores?

Professores principais das Disciplinas e Chefes do DEI.

Quem pode ser Monitor?

Estudantes avantajados na assimilação de conhecimentos, com todas as Disciplinas aprovadas, com vontade e vocação para ensinar, boas relações humanas com seus companheiros e habilidades comunicativas.

Fase 2: Formação.

Como desenvolver neles habilidades para lecionar em pouco tempo?

Propõe-se a realização de Oficinas de Intercâmbio com uma sessão de trabalho semanal e uma duração de tempo máxima de três horas. Os temas escolhidos para sua preparação devem alcançar um nível básico para o cumprimento de suas futuras funções como professores e utilizando métodos didáticos atrativos. Os professores selecionados para dirigir esta formação devem contar com reconhecido prestígio entre os estudantes por seu nível de preparação e desempenho pedagógico.

Valores a Potencializar: Estes jovens devem compreender o novo compromisso que adquiriram e a necessidade de diferenciar-se do resto em relação a seu bom comportamento e sua exemplaridade no cumprimento de seus deveres estudantil.

Amor à profissão de ensinar: O monitor deve ser o estudante que sempre está disposto a ajudar ao resto com explicações adequadas e bem estruturadas. Que nunca perde a paciência nem o bom carácter. Que conserva a modéstia e a simplicidade.

Responsabilidade: refere-se ao cumprimento de todas as tarefas que se atribuem em tempo e qualidade.

Compromisso: Sentir-se responsável pelo resultado de sua ação. Transformar-se de um consumidor de conhecimentos a um produtor deles.

Conteúdo	Tempo	Habilidades a desenvolver
Comunicação Educativa	3 horas	Desenvolver em sala de aulas processos de comunicação efetivos
Didáctica de ensino superior.	6 horas	Desenvolver o processo de ensino aprendizagem sobre as bases das leis e categorias da Didáctica.
Avaliação del aprendizajem.	6 horas	Aplicar os conhecimentos adquiridos sobre avaliação na prática curricular.
Desenvolvimento de habilidades profissionais	3 horas	Aplicar no processo docente educativo as distintas estratégias para a formação de habilidades profissionais

Fase 3: Avaliação de as habilidades pedagógicas.

Depois de concluída a etapa de preparação se sugere o desenvolvimento de uma atividade docente que pode ser a primeira aula do Monitor. Para isso se atribuirá um Professor Tutor, que deve ser o professor principal da Disciplina. Este Tutor colaborará na preparação da aula e se atribuirá um tempo mínimo de duas semanas para sua execução. Na data indicada se poderá avaliar em forma de atividade prática se o Monitor já se encontra habilitado para cumprir suas novas funções.

Os Monitores serão preparados sempre de um semestre para o outro, e seu Professor Tutor se manterá controlando a qualidade de sua preparação e o desenvolvimento das atividades. Além disso o Professor Tutor deve participar da avaliação final da Disciplina.

Etapa No. II: Superação Pedagógica e Científica do claustro.

Esta etapa pode ser desenvolvida em duas versões.

Versão mais efetiva: Que os professores cursem o Curso de Agregação Pedagógica.

Versão emergente: Fundamenta-se neste Projeto.

Propõe-se a realização de palestras com uma duração de uma hora. Posterior à a Palestra deve desenvolver-se um debate aberto onde os professores tenham a oportunidade de esclarecer suas dúvidas e interatuar com exemplos reais de seu desempenho. Depois sugere-se a coordenação de alguma sessão de prática onde os professores do Bengo possam assistir às aulas dos professores da Faculdade de Ciência e compartilhar espaços reais de ensino aprendizagem.

Os professores selecionados para desenvolver esta formação devem contar com reconhecido prestígio por seu nível de preparação e desempenho pedagógico.

Valores a Potencializar: *Tendo em conta que o Professor é o espelho onde se olham seus alunos. Muito mais se estes alunos também aspirarem a ser professores; então este homem ou mulher que executa a profissão de ensinar deve ser seu paradigma de ser humano.*

Amor à profissão de ensinar: Um professor precisa amar o que faz, não vê a atividade de ensino apenas como um meio para fornecer o apoio financeiro. Ensinar exige paixão para conseguir credibilidade em seus alunos.

Responsabilidade: refere-se ao cumprimento de todas as tarefas que se atribuem em tempo e qualidade. Ninguém quer ser igual a aqueles que não admire, respeite e aprecie. Um professor sempre tem que agir ligado ao que ele ensina, em todas as fases da vida.

Sentido de Pertinência: O Professor tem que sofrer os problemas do processo de ensino que executa. Assim como desfruta de seus progressos.

Compromisso: Integra a responsabilidade e o sentido de pertinência. É capaz de trocar seus métodos de trabalho e gerar soluções criativas para alcançar seus objetivos docentes e pedagógicos.

Profissionalismo: Constitui um exemplo de preparação em sua área do conhecimento. Manter constante superação profissional. Executar com qualidade todos os processos universitários: Docência, Investigação e Extensão.

Consagração: Reflete-se no tempo que dedica ao cumprimento de tarefas, em seu incondicionalidade em todo momento a cumprir com os processos universitários.

Conteúdo	Palestras	Habilidades a desenvolver
Comunicação Educativa	1	Desenvolver em sala de aulas processos de comunicação efetivos
Didática de ensino superior.	1	Desenvolver o processo de ensino aprendizagem sobre as bases das leis e categorias da Didáctica.

Didática de ensino de ciências específicas (Matemática, Química, Física e Biologia)	1 Os professores se dividem por especialidades	Desenvolver o processo de ensino aprendizagem sobre as bases dos métodos específicos para sua especialidade.
Avaliação de aprendizagem.	2	Aplicar os conhecimentos adquiridos sobre avaliação na prática curricular.
Desenvolvimento de habilidades profissionais	1	Aplicar no processo docente educativo as distintas estratégias para a formação de habilidades profissionais
Elaboração de Programa de Disciplina	1	Planejar e organizar adequadamente o processo de ensino aprendizagem.
Metodologia de Investigação Científica	1	Elaborar corretamente um desenho metodológico de investigação ao nível de Educação Superior.
Tutoria de Tesses	1	Organizar os diferentes tipos de trabalho investigativo dos estudantes
Prática de ensino aprendizagem.	O tempo e tipo de atividade são coordenados entre o professor formador e o interessado em formar-se.	Desenvolver atividades docentes e educativas que contribuam positivamente com a formação integral dos novos professores.

Etapa No. III: Superação para chefes de Departamentos Docentes Investigativos (DEI).

Propõe-se a realização de Oficinas de Intercâmbio com uma sessão de trabalho semanal e uma duração de tempo máxima de três horas onde todos os participantes se localizem na mesma altura hierárquica. Deve contar-se com um moderador que cumpre a função de ordenar a participação dos presentes e fazer que se cumpra o programa; e um facilitador que elabora o relatório de cada intervenção.

Tudo o exposto será recolhido em relatório e posterior ao debate se elaborará um documento geral que se circulará aos participantes onde se definam as ideias que se consideraram concludentes.

Para cada Oficina de Intercâmbio se selecionará um perito no tema que em não mais de 10 minutos fará a introdução do mesmo, apresentará os principais problemas que hoje tem a universidade em relação a esse tema e contribuirá com algumas sugestões, sem ser concludente. Posterior a esta breve apresentação o perito se soma ao debate e funciona como um participante mais.

Oficina 1:

Considero que as Oficinas devem começar com uma sessão que permita aos Chefes de Departamentos solicitar os temas que desejam debater, embora se podem sugerir os que se consideram interessantes para economizar o tempo.

Deve partir-se de uma apresentação que contenha o problema que motivou este encontro, objetivos que se pretendem vencer e as habilidades a desenvolver.

Deve apresentar-se uma ``Proposta de Funções Gerais de um Chefe de Departamento Docente Investigativo.`` Para que daqui eles possam reconhecer suas principais debilidades.

Poderia ser da seguinte forma:

Proposta de **Problema:**

Limitado conhecimento e implementação das funções que devem cumprir os Chefes de Departamentos Docentes Investigativos.

Objetivos da Oficina 1:

1. Valorar o papel do Chefe de Departamento Docente Investigativo como principal metodólogo e ao Departamento (DEI) como a célula fundamental da gestão dos processos na Universidade.

Habilidades a Desenvolver:

- Projetar estratégias que permitam ao Chefe de Departamento Docente Investigativo (DEI) exercerem suas funções convertendo-o em líder principal de todos os processos universitários.
- Determinar os aspetos básicos que permitirão a gestão da formação de profissionais no DEI e a função do professor frente a este processo.
- Argumentar o significado dos processos extesionistas e sua gestão no DEI e o enfoque educativo destes processos.

Valores a Potencializar:

O Chefe de DEI deve ser Exemplo de Educador pelo que seu desempenho deve mostrar valores que esta superação deve potencializar.

Responsabilidade: refere-se ao cumprimento de todas as tarefas que se atribuem em tempo e qualidade. É o maior protagonista na toma de decisões e é responsável por seus resultados.

Sentido de Pertinência: O Chefe de Departamento tem que sofrer os problemas do curso que está sob sua direção, assim como de todos os processos que gerência. Assim como desfruta de seus lucros e progressos. Deve apoiar incondicionalmente as tarefas que lhe atribuem a Universidade.

Compromisso: Integra a responsabilidade e o sentido de pertinência, refere como se ataca cada tarefa a partir de saber a função que lhe corresponde. Reflete-se em uma atitude mental produtiva de querer fazer as coisas cada vez

melhor, aperfeiçoamento contínuo, abertura à mudança e geração de métodos de trabalho que garantam os objetivos da instituição.

Profissionalismo: Reflete a preparação que obtém no cumprimento de suas funções como Chefe de Departamento. além de constituir um exemplo de preparação em sua área do conhecimento. Manter constante superação profissional. Executar com qualidade todos os processos universitários: Docencia, Investigação e Extensão.

Consagração: Reflete-se no tempo que dedica ao cumprimento de tarefas, em seu incondicionalidade em todo momento a cumprir com as atividades emergentes e planejadas, no cumprimento de seus deveres.

`` Proposta de Funções gerais de um Chefe de Departamento Docente Investigativo.``

Desde minha experiência as funções que não devem faltar são:

- a) Garantir o exercício docente nas disciplinas que correspondem a seu Departamento fiscalizando periodicamente a qualidade das mesmas.
- b) Participar da coinfecção do horário de aulas e o controle de seu cumprimento.
- c) Realizar uma caracterização de seu claustro docente quanto a formação científica e categoria docente.
- d) Definir as linhas de investigação de seu Departamento e conhecer os temas e projetos nos que se investiga.
- e) Elaborar o sistema de trabalho anual e semestral do departamento onde se estabeleçam as etapas de execução e avaliação dos principais processos: planeamento do processo docente a início do ano, caracterização do claustro, elaboração de ações de superação tanto no componente docente como pedagógico, trabalho cientista, culminação de estudos, elevação progressiva da qualidade mediante os processos de autoavaliação.
- f) Assegurar o correto planeamento, execução e controle do plano temático de investigações do departamento, fiscalizando a participação no mesmo de todos os docentes.

- g) Controlar a formação e superação científico-pedagógica do pessoal docente a seu cargo (cursos, diplomados, mestrados e doutorados)
- h) Garantir a elevação progressiva da qualidade de todos os processos universitários e executar autoavaliações anuais.
- i) Dirigir a transformação curricular em função de aperfeiçoar a formação dos novos profissionais.
- e) Orientar e controlar a participação dos membros do Departamento no trabalho educativo com os estudantes.
- j) Organizar e controlar as formas de culminação de estudo que lhe corresponda aplicar a seu Departamento com um sistema de trabalho que permita definir temas, tutores e avaliar progressos para garantir resultados.
- k) Fiscalizar o trabalho do Departamento Docente em relação com os oferecimentos de cursos de pós-graduação.
- l) Manter controle sobre o uso dos recursos disponíveis, laboratórios, equipes, instalações e material gastável do Departamento, aos efeitos de sua eficaz utilização.
- m) Controlar a formação e o plano de trabalho dos alunos pertencentes ao Movimento de Monitores, decidindo o Tutor que se responsabilizará com cada um.
- n) Convocar e presidir as reuniões do coletivo do Departamento.
- o) Avaliar anualmente a cada docente a partir das ações docentes, científicas e administrativas que executou, tomando como base seu grau científico e categoria docente.
- p) As demais atribuições que lhe assinale o Regulamento, assim como outras funções que o Decano lhe atribua.

O resto das Oficinas em minha opinião devem estar em função de ``Aprender a Fazer.``

Propostas de temas que poderiam ser:

1. Apresentação do Regímen Acadêmico atualizado.
2. Sistemas de Trabalho Científico, Docente e Metodológico.
3. Definição de Linhas de Investigação e apresentação de projetos.
4. Sistema de qualidade para a Educação Superior: Avaliação Interna do DEI.

5.Transformação curricular.

6.Organização da estratégia para culminação de estudos.

Ao concluir a primeira Oficina estaremos em condições de avaliar a preparação que eles têm para cumprir suas funções. Teremos uma relação de temas solicitados que certamente será maior que esta proposta inicial que levamos; e poderemos fazer um trabalho de mesa agrupando os temas sagum sua relação para definir quantidade de talheres necessários, e os peritos aos que solicitaremos colaboração.

Conclusões:

1. Um professor sozinho não define a qualidade dos novos profissionais. O PDE em um curso exige de um rigoroso trabalho em equipe.
2. Educar não é uma tarefa facil. Ninguém nasce sendo educador. Esta profissão surge de um compromisso feito primeiro com a gente mesmo, e logo com a sociedade onde se exerce.
3. As instituições de educação superior têm que assumir a responsabilidade de estruturar um sistema de formação progressivo que garanta a elevação na qualidade de seu corpo docente.
4. Esta proposta metodológica possibilita uma transformação qualitativa de todos os processos universitários em um período de um ano letivo e garante uma sostenibilidade na formação do corpo docente se não se detiver sua implementação.

Bibliografía:

- ALONSO, Myrtes. Uma tentativa de redefinição do trabalho docente. São Paulo: 1994 (mimeo).
- FREIRE, Madalena. A Formação Permanente. In: Freire, Paulo: Trabalho, Comentário, Reflexão. Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.
- MELLO, Guiomar Namó de. *Cidadania e competitividade – desafios educacionais do terceiro milênio*. São Paulo: Cortez, 1994.
- NÓVOA, António. (org.). Os professores e a sua formação. Lisboa: Dom Quixote, 1992.
- RODRIGUES, Angela & ESTEVES, Manuela. A análise das necessidades na formação de professores. Porto Editora, 1993.

- SEABRA, Carlos. Uma Educação para uma nova era. In: Tecnologia e Sociedade. A revolução tecnológica e os novos paradigmas da Sociedade. Belo Horizonte: Oficina de Livros, 1994.
- VASCONCELLOS, Celso dos Santos. Para onde vai o Professor? Resgate do Professor como Sujeito de Transformação. São Paulo: Libertad, 1995. (Coleção Subsídios Pedagógicos do Libertad; v. I).