

La formación del profesor novel a través de una experiencia Venezolana:

El Programa de Generación de Relevo de la UPEL

Adnaloy Pardo Rojas

María Isabel López

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Caracas-Venezuela)

Las universidades venezolanas, concretamente la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), son objeto de una descapitalización de sus recursos humanos, originado, entre otras razones, por la masiva jubilación de su personal docente. Esto nos ha obligado a reflexionar sobre la necesidad de crear un Programa capaz de lograr el desarrollo sistemático de sus Recursos Humanos. Es así como, en el año 1994, se comienza a implementar el Programa de Formación de la Generación de Relevo, el cual nace por la necesidad de contar con un programa capaz de lograr el desarrollo sistemático de los Recursos Humanos que se incorporan, con carácter de noveles, a la universidad.

I. Introducción

El Programa de Formación de la Generación de Relevo, selecciona entre los mejores egresados de nuestra universidad a los potenciales docentes universitarios: los Docentes de Generación de Relevo. Con ellos inicia un proceso formativo y de desarrollo, que contempla un plan de Formación Específico y un Plan de Formación General. Este último contiene actividades dirigidas al cumplimiento de cuatro fases: Fase de sensibilización e identificación; Fase de Consolidación de la Práctica Pedagógica y Formación Profesional; Fase de Complementación Académica al nivel de Postgrado y Fase de Culminación o cierre de su período de Formación como Docente Generación de Relevo.

Se puede concretar afirmando que el Programa de Formación de la Generación de Relevo surge de la necesidad de tomar decisiones estratégicas que garanticen la incorporación a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), de un profesional capaz de enfrentar el reto de alcanzar la excelencia en las funciones que, como docente universitario, deba desempeñar. Además de completar su formación para que pueda responder al perfil deseado por la universidad, con una

escala de valores propios de la formación docente y plenamente identificado con su misión.

2. La Formación del Profesor Novel

Novel es considerada aquella persona que comienza a ejercer un oficio u otra actividad y es todavía inexperto en ella, le falta experiencia. Esta fase de iniciación está comprendida por los primeros años de docencia, en los cuales los profesores han de realizar la transición de estudiantes a profesores. (Marcelo, 1999).



«Respecto a la formación del profesorado novel, es conocida la aportación de Zeichner (1988) en la aplicación de un programa específico para profesores noveles o principiantes desde el ámbito universitario» (Imbernón, 1994).

Imbernón (1994) expone algunas estrategias de formación del profesorado novel que tienen como finalidad facilitar el análisis de los caminos en la formación de ese profesorado principiante:

1. Aportaciones desde la experiencia por parte de los profesores más experimentados (sobre todo en observación y diagnóstico). Aquí se podría incluir la supervisión de compañeros o el asesoramiento externo.
2. Aportaciones de experimentados (o tutores-formadores) en temas clave en el centro.
3. Seminarios de apoyo y reflexión sobre los errores y aciertos de su propia práctica cotidiana.
4. Intercambios de experiencias y análisis global de situaciones educativas.
5. Confección de diarios sobre la nueva experiencia profesional.
6. Tutorización mediante mentores o supervisores.
7. Prácticas de triangulación mediante las cuales pueden simularse situaciones didácticas y analizar, conjuntamente y de forma colaborativa, los efectos y las consecuencias de la toma de decisiones.

«Los programas de iniciación para profesores principiantes responden a la necesidad de facilitar asesoramiento y formación a los docentes que se encuentran en su primer año de enseñanza». Responden «a la concepción de que la formación del profesorado es un continuo que ha de ofrecerse de forma adaptada a las necesidades de cada momento de la carrera profesional» (Marcelo, 1999: 134).

En este sentido, La Universidad Pedagógica Experimental Libertador se ha preocupado por atender a este colectivo de profesores y para ello ofrece un Programa de iniciación.

En este programa, la UPEL inicia un proceso formativo y de desarrollo entre los denominados «Docentes Generación de Relevo». Los objetivos de este Programa de Generación de Relevo de la UPEL son los siguientes:

3. Objetivos Generales del Programa de Generación de Relevo

Objetivo General:

✚ Captar a los egresados de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador y otras universidades formadoras de Docentes, que hayan obtenido altos índices de rendimiento académico, intachable expediente disciplinario y participación meritoria en actividades de investigación y extensión, durante sus estudios de formación inicial, con el fin de formarlos como nuevos docentes y reserva estratégica en las especialidades y funciones docentes que presenten déficit de personal dentro de la Universidad y/o en el subsistema de Educación Superior. Al mismo tiempo de estimular a los estudiantes de la UPEL a que se esfuercen por alcanzar la excelencia académica en virtud de las perspectivas que plantea el Programa.

Objetivos Específicos:

✚ Complementar el proceso formativo del egresado universitario con el fin de garantizar la excelencia en el desempeño de las funciones que, en un futuro, deba realizar como docente universitario.

✚ Transmitir los valores institucionales para garantizar su plena identificación con la misión y visión de la Universidad.

✚ Incorporar al cuerpo de docentes de la Universidad nuevos recursos, siguiendo estrictos criterios de selección sustentados en méritos académicos y elevadas condiciones morales y éticas.

4. Características del Programa de Generación de Relevo

La administración del Programa es responsabilidad del Vicerrectorado de Docencia de la UPEL; con el apoyo en las áreas de su competencia de los Vicerrectorados de Investigación y Postgrado y de Extensión, a través de una Coordinación Nacional, con la participación conjunta de las Direcciones y las Subdirecciones de Docencia, Investigación y Postgrado y Extensión de los Institutos.

El ingreso al Programa se hará de acuerdo a las necesidades detectadas en la Universidad, mediante concurso público que comprenderá: Evaluación de credenciales, entrevista personal, examen médico, estudio psicológico y revisión de la ficha académica del aspirante.

El aspirante que por sus méritos haya aprobado el proceso de selección estipulado e ingrese al Programa, participará en un Plan de Formación y Desarrollo en las áreas de Docencia, Investigación, Extensión, Postgrado e Identidad Institucional y será sometido a un proceso de evaluación sistemática y continua en cada una de esas áreas.

El Plan de Formación y Desarrollo de los participantes tendrá una duración mínima de dos años, hasta completar su formación.

Una vez seleccionado para ingresar al programa, el Docente de Generación de Relevo firmará un Contrato-Compromiso con la Universidad, en donde se especifican las condiciones que regirán las relaciones recíprocas Docente Generación de Relevo – Universidad.

Cada Docente de Generación de Relevo contará con un tutor y su respectivo suplente, quienes junto con los Jefes de las respectivas Unidades Académicas y/o Coordinadores de Programa, supervisarán y evaluarán al Docente en el desarrollo y cumplimiento de las actividades planificadas.

Los Docentes de Generación de Relevo podrán participar en cursos, congresos, trabajos de campo, estudios de postgrado u otras actividades formativas que contribuyan a su perfeccionamiento profesional y respalden su plan de formación. Para sufragar los gastos que ocasionen su participación en las actividades mencionadas, el Programa de Generación de Relevo cuenta con un Fondo Rotatorio que permite contar con disponibilidad inmediata de los recursos económicos necesarios.

5. El Plan de Formación y Desarrollo

1. **El Plan General** es elaborado en cada Instituto perteneciente a la Universidad, de forma conjunta por los Subdirectores de Docencia, Extensión, Investigación y Postgrado, el representante de los tutores y el profesor enlace institucional. El mismo contendrá actividades dirigidas al cumplimiento de las siguientes fases:
 - a. **Fase de sensibilización e identificación** del participante con la misión y visión de la Universidad, del Instituto y de la Unidad Académica a la cual está adscrito. El propósito de esta fase es el de promover el desarrollo de

actitudes positivas y valores; estimular en el participante procesos de crecimiento personal e interpersonal en su entorno profesional; estimular la internalización del compromiso asumido; conocer las expectativas que tendrá sobre su desempeño, sobre su papel dentro de los grupos que integrará y sobre los retos que tendrá que aceptar en relación con su futuro en la UPEL. Para lograr esto se desarrollaran actividades como:

- i. Talleres y seminarios en las áreas de Crecimiento Personal, Inducción Institucional y Académica, Perfil del Docente Universitario, Estructura Organizativa, Normativa Legal, Diagnóstico y Comportamiento Organizacional, Ética y Docencia y Diseño Curricular.
 - ii. Actividades de Observación participante y asistencia académica, en procesos de enseñanza aprendizaje, bajo la dirección del tutor o del docente asignado.
- b. **Fase de Consolidación de la Práctica Pedagógica y la Formación Profesional** en concordancia con el Perfil del Docente Universitario. Contempla actividades como:
- i. Observación y evaluación de actividades pedagógicas.
 - ii. Ejercicio de la docencia, bajo la supervisión del tutor o docente asignado, en el contexto curricular del Instituto, Departamento, Cátedra y su Comunidad, en condiciones de pertinencia, eficacia y eficiencia.
 - iii. Asistencias a cursos, talleres, seminarios, congresos, exposiciones, etc., promovidas tanto por la UPEL como por otras organizaciones, sobre temas que contribuyan a su formación y desarrollo profesional.
 - iv. Realización en actividades académico – administrativas inherentes a la función docente (Proyecto de Cátedra, Comisiones, Asesorías, etc.), con el fin de crear compromisos y sentido de pertenencia.
- c. **Fase de Complementación Académica** en el ámbito de Postgrado como elemento estratégico de su formación. El participante realizará los cursos de postgrado que se estimen convenientes para su formación. Para ello se utilizará la amplia estructura de programas de postgrado en los niveles de Especialización, Maestría y Doctorado que ofrece la UPEL, en las distintas especialidades, sin descartar la opción de cursos de postgrado en otras universidades públicas de la localidad, si el caso lo amerita. No necesariamente se exigirá la titulación en el período de dos años de duración del Programa; la exigencia una vez iniciada es tomar como mínimo dos cursos por semestre y mantener los índices de excelencia establecidos (80% de la escala de evaluación).
- d. **Fase de Culminación o Cierre** de su período de Formación como Docente de Generación de Relevo. Una vez concluido su período de

formación diseñado para dos años y previo informe satisfactorio del tutor, sobre la evaluación final del docente, se realizará la presentación y defensa en acto público, ante un jurado designado, de la memoria académica construida durante su período de formación, en la que se expondrán, entre otros, los siguientes tópicos:

- i. Actividades realizadas, pertinencia y aportes obtenidos para la optimización de su praxis pedagógica, aportes realizados durante su permanencia en el programa y ejes temáticos desarrollados.
2. El Plan de Formación Específico es elaborado semestralmente en forma conjunta por el tutor, el Jefe de la respectiva Unidad Académica y/o el Coordinador del Programa de adscripción y el Docente Generación de Relevó. Este plan se elaborará en función del Plan General y en función de las necesidades específicas de cada participante. En su elaboración se debe tomar en cuenta que las funciones de Docencia, Extensión, Investigación y Postgrado que deba desempeñar el Docente Generación de Relevó, deben implementarse en forma progresiva, de acuerdo a los avances alcanzados por el Docente. La función docente debe contemplar al participante como observador activo, cofacilitador y facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, bajo la dirección de su tutor y el docente designado.

Es importante señalar que los componentes y actividades que se proponen para cada fase son sugeridos como punto de referencia, ya que cada instituto desarrollará y ejecutará su versión en función de:

- o Los objetivos del programa
- o Las competencias de cada participante
- o Los recursos con los cuales cuenta
- o Los recursos que pueda conseguir por autogestión dentro o fuera de la universidad.

6. Enunciado del Perfil del Egresado del Programa

El Perfil del egresado del Programa de Generación de Relevó se organiza en torno a las dimensiones específicas propias de todo profesional universitario y a los enunciados propios de la carrera de Docencia.

El primer papel de trabajo realizado por la Coordinación Nacional del Programa de Generación de Relevó, correspondiente al período 1997/2001, en relación con el perfil del egresado del programa, establece siete dimensiones sobre las cuales podrá girar:

1) Dimensión Teórico-Methodológica o Epistemológica – Methodológica

- + Domina y maneja los aspectos teóricos y prácticos de los conocimientos generales específicos del nivel, modalidad de su área especializada.

- ✚ Aplica una metodología interdisciplinaria, a través de la utilización en común de conceptos, tópicos, leyes, teorías para formar un todo más complejo, global y sincrético.
- ✚ Utiliza nuevas formas que permitan dar soluciones efectivas a los problemas que plantea el proceso de aprendizaje y revisa permanentemente los métodos, materiales, estrategias, utilizando los resultados del análisis de los mismos como elementos fundamentales para establecer alternativas de solución factible.
- ✚ Analiza en forma crítica los problemas que plantea el proceso de aprendizaje y ofrece soluciones que respondan a concepciones pedagógicas actuales.
- ✚ Revisa permanentemente los métodos, materiales y estrategias que planifique para el ejercicio de su labor profesional.
- ✚ Atiende a los procedimientos que definen el carácter científico del conocimiento.
- ✚ Promueve la didáctica entre teoría y realidad, la sistematización rigurosa en la recolección y elaboración de datos, la sustentación de la veracidad de los argumentos y la preocupación del carácter verificable de las conclusiones.
- ✚ Desarrolla la investigación hacia la transformación de las condiciones que obstaculizan el logro de los fines educativos.

2) Dimensión del Perfil del Profesional de la Docencia

- ✚ Conoce la situación educativa nacional y su vinculación a la realidad social y espacial.
- ✚ Domina los aspectos teóricos y prácticos de la didáctica aplicada.
- ✚ Propone soluciones concretas a la problemática del proceso enseñanza aprendizaje en el área de la especialidad.
- ✚ Domina la elaboración de instrumentos que permitan diagnosticar la realidad educativa de centros educativos.
- ✚ Diseña, ejecuta y evalúa modelos de enseñanza fundamentados en las relaciones entre los elementos de la situación pedagógica.
- ✚ Valora la acción educativa como elemento de intervención pedagógica para la concienciación en torno a los problemas de la comunidad.

3) Dimensión del Diagnóstico y Comportamiento Organizacional

- ✚ Detecta las debilidades y fortalezas de la institución.
- ✚ Conoce la normativa legal de la Universidad.
- ✚ Identifica las creencias y mitos de la organización.

✚ Diseña y desarrolla planes de acción donde se promueva la relación Universidad–Comunidad y las relaciones departamentales.

4) Dimensión del Desarrollo Personal

✚ Promueve el respeto para alentar en las personas el aprendizaje, realización y la plenitud profesional.

✚ Promueve el trabajo de equipo basado en el respeto mutuo y la valoración de la diversidad y el pluralismo.

✚ Participa efectivamente en actividades donde se integran las tres funciones universitarias: investigación, extensión y docencia.

✚ Desarrolla los procesos y principios que caracterizan el poder del líder sustentado en la proactividad, persuasión, paciencia, aceptación, bondad, armonía, apertura e integridad.

5) Dimensión o Área Curricular

✚ Conoce la fundamentación epistemológica (Ciencias de la Educación y área de la Especialidad), metodológica y axiológica del Diseño Curricular del Programa.

✚ Conocimiento de los niveles de correspondencia entre objetivos de los cursos y el perfil del egresado del Programa.

✚ Evalúa la pertinencia y vigilancia de los cambios curriculares.

✚ Valora la importancia de promover experiencias curriculares de integración e interdisciplinarias.

6) Dimensión o Área Metodológica Instrumental

✚ Domina las herramientas básicas para la obtención y procesamiento de la información.

✚ Aplica las técnicas de obtención y procesamiento de la información.

7) Dimensión o Área de Gestión Organizacional

✚ Conoce y aplica los procesos académicos administrativos de la institución.

✚ Participa efectivamente en la planificación, desarrollo y ejecución de tareas administrativas en las diferentes instancias departamentales: cátedra, programa, asamblea.

✚ Valora la importancia de su participación en los procesos Académicos – Administrativos de la institución.

✚ Incrementa los niveles de compromiso con la participación.

El Programa de Generación de Relevo es considerado como una de las alternativas más acertadas que ha ejecutado la Universidad Pedagógica Experimental Libertador para la renovación de su personal docente. A través de él se ha completado el proceso de formación de egresados de calidad, que han sabido enfrentar el reto de desempeñar la función docente, dentro de parámetros de excelencia acordes con las expectativas que se tienen en torno al nuevo docente universitario.

Prueba de esta acertada alternativa de renovación de su personal son los 156 Docentes Generación de Relevo que, al 2001, han culminado y aprobado su período de formación, para luego pasar a formar parte del Personal Académico Ordinario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, además de los 88 integrantes del Programa que se encuentran en período de formación desempeñándose en los diferentes institutos de nuestra Universidad.