

- . (1998). *Convención Internacional sobre el Medio Ambiente y Desarrollo. Memorias de Educación Ambiental para el Desarrollo Sostenible a veinte años de Tbilisi*. La Habana: Editorial Academia.
- . (2016). *Estrategia Ambiental Nacional*. La Habana.
- . (2000). *Misión Ambiental. Agenda 21*. La Habana: Editorial Gente Nueva. Constitución de la República de Cuba. (2001). *Capítulo I. Fundamentos políticos, sociales y económicos del Estado*. La Habana: Editora Política. p.15.
- Chávez Rodríguez, J. A., Suárez Lorenzo, A. y Per muy González, L .D. (2005). *Acercamiento necesario a la Pedagogía General*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- De Blas Zabaleta, P. (1993). *Respuesta educativa a la crisis ambiental* .La Habana: Editorial Pueblo y Educación. p.63.
- García Batista, G. [et.al]. (2002). *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- García Batista, G y Caballero Delgado, E. (2002). *Preguntas y respuestas para elevar la calidad del trabajo en la escuela*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- García Fernández, J. M. (2005). *Conferencia central introductoria "Medio Ambiente, Desarrollo sostenible y Educación Ambiental en Cuba"*. Congreso Internacional Pedagogía 2005. La Habana, febrero 2005.
- Gómez Luna, L. (2002). *Pequeña enciclopedia del medio ambiente. Santiago de Cuba: Editorial Oriente*.
- González Maura, V. [et. al]. (1995). *Psicología para educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Maura, V. (2002). *Psicología para educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

1.20

EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL COORDINADOR DEL I CICLO PARA LA SUPERVISIÓN DEL TRABAJO METODOLÓGICO

THE PROCESS OF TRAINING OF THE COORDINATOR OF THE I CYCLE FOR THE SUPERVISION OF THE METHODOLOGICAL WORK

Lic. Tamara Calvo Rodríguez. Licenciada en Educación en la Especialidad de Informática.

Coordinadora de la escuela primaria: Antonio Briones Montoto

Dirección de correo: calvotamara22@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1408-9129>

Localidad: Güines, Mayabeque, Cuba

Resumen

En la escuela cubana de hoy se desarrolla el proceso de capacitación del coordinador del I ciclo para la supervisión del trabajo metodológico, reto actual para quienes tienen la misión de lograrla. La capacitación, en las condiciones actuales requiere de un tratamiento diferenciado en la concepción para la preparación de los profesionales en general, pues se ha convertido en una de las principales exigencias. La formación y fortalecimiento de una cultura económica de las estructuras de dirección y de los trabajadores, resulta importante en el sector educacional que tiene una alta misión, la función de asesoramiento de la supervisión del trabajo metodológico en el coordinador del I ciclo. El trabajo metodológico contribuye a elevar la efectividad del proceso pedagógico, en todos los tipos y niveles de educación. Para fortalecer y sistematizar el trabajo metodológico en el nivel educativo primario, es necesario establecer las normas que permitan a los cuadros principales de cada nivel de dirección planificar, ejecutar, controlar y evaluar sus resultados. Para lo que proponemos la elaboración una estrategia didáctica dirigida a la capacitación del coordinador del I ciclo para la supervisión del trabajo metodológico en el nivel educativo primaria. Se realizó una revisión bibliografía sistemática que incluyo artículos originales y de revisión publicados de 2001 al 2011 con las palabras claves Proceso – capacitación – coordinado de ciclo - Supervisión – trabajo metodológico, se revisaron artículos, resoluciones ministeriales, varias revistas y tesis doctorales que permitió definir el análisis histórico lógico del tema de investigación.

Palabras clave: capacitación, trabajo metodológico

Abstract

In today's Cuban school, the training process for the coordinator of the I cycle is developed to supervise the methodological work, a current challenge for those who have the mission to achieve it. Training, under current conditions, requires a differentiated treatment in the conception for the preparation of professionals in general, since it has become one of the main requirements. The formation and

strengthening of an economic culture of the management structures and workers is important in the educational sector that has a high mission, the advisory function of the supervision of the methodological work in the coordinator of the I cycle. Methodological work contributes to raising the effectiveness of the pedagogical process, in all types and levels of education. To strengthen and systematize the methodological work at the primary educational level, it is necessary to establish standards that allow the main staff of each management level to plan, execute, control and evaluate their results. For this reason, we propose the development of a didactic strategy aimed at training the coordinator of the I cycle for the supervision of methodological work at the primary educational level. A systematic bibliography review was carried out that included original and review articles published from 2001 to 2011 with the keywords Process – training – cycle coordination – Supervision – methodological work, articles, ministerial resolutions, several magazines and doctoral theses were reviewed that allowed us to define the logical historical analysis of the research topic.

Keywords: training, methodological work

Introducción

Durante las últimas décadas se ha hablado tanto de la supervisión en los sistemas educativos de América Latina y se ha utilizado el término con tanta frecuencia en los eventos pedagógicos del continente, que aquellos que aún se refieren a la inspección en la Educación, parecen anticuados, estancados o –cuando menos— desactualizados en la terminología propia del nuevo milenio. Las funciones de inspección tienen sus raíces en la Historia Universal, que datan de la época en que surge el Estado como elemento supraestructural de la sociedad.

En la etapa actual, cuando el país está inmerso en la formación y fortalecimiento de una cultura económica de las estructuras de la dirección y de los trabajadores en general, resulta importante que en el sector educacional que tiene una alta misión, tanto por el volumen de recursos que el Estado destina a esta actividad, como por la labor educativa que cumplen los colectivos pedagógicos con la joven generación, se desarrolle todo un proceso de reflexión y análisis que parta de los problemas que aún persisten en cuanto al uso y control de los recursos y el cumplimiento de las indicaciones de las visitas de Ayuda Metodológica realizadas en el Sistema Educacional.

La escuela primaria cubana del siglo XXI, teniendo en cuenta las exigencias del III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación; tiene que transformarse y negarse a sí misma: la nueva escuela debe cambiar de modo que los estilos de dirección, el proceso docente - educativo, la vida de la escuela y las relaciones de esta con la familia y la comunidad adquieran, cada vez más, un carácter democrático, flexible y creador. Es por eso que las direcciones de los diferentes niveles de dirección de la estructura educacional y el resto del personal de cada entidad debe cumplir con el sistema de

control interno para los recursos humanos y financieros, las estrategias del trabajo metodológico; y dar cumplimiento a las leyes, resoluciones y políticas establecidas para garantizar el funcionamiento óptimo de la institución escolar. Dentro de la optimización del proceso docente - educativo, el trabajo metodológico constituye la vía principal para la preparación de los docentes con vistas a lograr la concreción del sistema de influencias que permite dar cumplimiento a las direcciones principales del trabajo educacional, así como a las prioridades de cada enseñanza.

Para lograr este reto se necesita cambiar métodos y estilos de trabajo y de dirección del trabajo metodológico, que propicien la preparación de estructuras y docentes sobre todo en el control. Es necesario que funcionarios y miembros de estas estructuras en cada uno de los niveles de dirección metodológica, tengan una representación clara y orientadora de lo que se quiere lograr y de los caminos para alcanzarlos, teniendo en cuenta que el seguimiento y control de las visitas realizadas es el punto de partida para la actualización y ejecución de la actividad a ejecutar.

En la actualidad constituye una necesidad la elevación constante del nivel de preparación de los cuadros de dirección para asumir con éxito las acciones que se planifiquen para la realización de la supervisión educativa, en función de elevar la calidad de la educación.

Como se evidencia en todos los documentos normativos del Ministerio de Educación la actividad de supervisión está presente en todas las actividades y procesos establecidos, esta está muy relacionada con la inspección escolar, y queda claro que el seguimiento a lo indicado forma parte indisoluble de todo proceso que desarrollen las estructuras en todos los niveles de dirección. La supervisión es una unidad básica de todo ciclo o sistema e implica la acertada concreción de cómo se realiza lo planificado, cómo se comprueba y cómo se sigue eficazmente lo indicado. Está muy relacionada con la función control que se define claramente en todas las etapas y son las estructuras quienes tienen esta alta responsabilidad. Aunque ha sido abordado el tema de la capacitación del director desde el punto de vista técnico y pedagógico a través de diversas investigaciones realizadas por prestigiosos pedagogos del país; la capacitación del coordinador de ciclo para la supervisión del trabajo metodológico ha sido investigado insuficientemente, por lo que es necesario profundizar en el seguimiento pedagógico y metodológico por constituir un problema en la dirección del proceso. Después del análisis de los documentos rectores y los resultados de los diferentes instrumentos aplicados puede plantearse que es una necesidad de que los funcionarios y las estructuras de dirección se apropien de conocimientos y procedimientos para continuar avanzando en el mejoramiento de su preparación, solucionar los problemas actuales y proyectarse hacia el desarrollo del futuro, en correspondencia con las exigencias del actual perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación.

Por lo que resulta un problema científico: ¿Cómo contribuir a la capacitación del coordinador del I ciclo para la supervisión del trabajo metodológico en el nivel educativo primaria? En respuesta a lo antes planteado se declara como objetivo de la investigación: Elaborar una estrategia didáctica dirigida a la capacitación del coordinador del I ciclo para la supervisión del trabajo metodológico en el nivel educativo primaria.

Desarrollo

1.1 Antecedentes generales acerca del proceso de capacitación

La capacitación, en las condiciones actuales requiere de un tratamiento diferenciado en la concepción para la preparación de los profesionales en general, pues se ha convertido en una de las principales exigencias del mundo laboral, por ello no debe concebirse desde el punto de vista del enfoque clásico. La misma constituye de hecho parte integrante de la llamada educación permanente. De manera general se parte del concepto brindado por la Enciclopedia Británica donde se precisa que la capacitación es la acción por la que se adquiere aptitud y habilidad para realizar algo. Este concepto se puede considerar muy general pues, es a través de la capacitación que se garantiza la implementación progresiva de los cambios que se requieren en un contexto dado, lo que conduce a nuevas dinámicas en el trabajo lo que se traduce en cambios de paradigmas.

Muchos han sido los estudios que en torno al proceso de capacitación se han formulado tal es el caso de Siliceo (2001), quien la define como: "... la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores"¹ Blake, O (1997) alega que esta debe estar orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Por su parte Aquino y Colectivo de Autores, (1999) agregan que:

"... la capacitación es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas."² Para la presente investigación se asume la definición de Capacitación que se formuló en el Seminario sobre el Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores, promovido por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, (MTSS), en 1999: "Proceso permanente y planificado, concebido como una inversión para el desarrollo, que llevan a cabo las organizaciones con el objetivo de que sus trabajadores adquieran y

perfeccionen su competencia laboral, de modo que estén aptos para responder a las exigencias constantemente cambiantes del proceso productivo o de prestación de servicios del que forman parte”.³

En otras palabras es la capacitación un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra estos aspectos.

Por su parte y con relación a las ventajas que brinda la capacitación para una organización, Durán, J (2011) en sus estudios de maestría señala que:

La capacitación contribuye con el mejoramiento del desempeño del Recurso Humano y unido a esto el desarrollo de la organización o institución en las diferentes áreas que se realicen según el diagnóstico previo y evaluación progresiva de la gestión que se lleva a cabo. (s/p)

Disímiles son los motivos dentro de una institución, empresa u organización para realizar la capacitación de su personal, y para ello se deben tomar en cuenta el diagnóstico actual y determinar las necesidades que se requieren para ir a la par de la actualidad, debido al cambio que cotidianamente se presenta en el mundo en los diferentes ámbitos.

En tal sentido, Drucker (2010) asegura que: “En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención” (s/p).

Es por ello que se puede aseverar que cuando se habla de desarrollo del potencial humano, se debe considerar que esto implica más que el aumento de la cantidad y la calidad del capital inteligente o recurso humano; esta labor debe abarcar otros frentes puesto que el verdadero desarrollo humano es aquel que también se dirige a alcanzar y defender la equidad, generar empleo, proteger el medio ambiente, aumentar los niveles de educación, salud y nivel de vida de las personas, pensando no solo en el presente, sino en las generaciones futuras.

Es necesario reiterar que la capacitación no es un gasto, por el contrario, es una inversión que redundará en beneficio de la institución y de los miembros que la conforman. Desarrollar las capacidades del colaborador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización. Ayuda a los colaboradores aumentando sus habilidades y cualidades y beneficia a la organización incrementando las habilidades del personal de una manera costo-efectiva. Dado que el acceso a la

capacitación con información actualizada nos da la oportunidad de estar en mejores condiciones para ser competitivos en nuestras perspectivas laborales y profesionales.

Por ello, la capacitación y desarrollo del recurso humano, son las acciones claves para el cambio positivo de los colaboradores, siendo estas acciones las que traerán consigo, mantener el liderazgo tecnológico, el trabajo en equipo y la armonía entre las personas colaboradoras dentro de una organización, al influir en sus aptitudes, conocimientos, actitudes y por ende en su conducta social, ya que es en el recurso humano donde descansa el desarrollo y funcionamiento de la organización y por ende su desarrollo.

Mintzberg, H (2007)⁶ considerado uno de los grandes exponentes del tema hizo famoso su lema: “calidad empieza con capacitación y termina con capacitación”, para determinar que el proceso de capacitación conlleva un aprendizaje continuo, que dura toda la vida y a la vez, es el camino más acertado para lograr calidad en cualquier escenario en el que se pretenda actuar. A ello pudiéramos agregarle los criterios de Guzmán del Castillo, quien en sus resultados investigativos hace referencia a las diferentes dimensiones de la capacitación, pues ello conduce a organizar la misma y dar prioridad en correspondencia con las necesidades tanto de los profesionales como de las instituciones.

La autora asume los referentes teóricos de Durán (2011) por considerar que el proceso de capacitación contribuye al mejoramiento del desempeño profesional de los recursos humanos teniendo en cuenta su organización, caracterización, diagnóstico y evaluación para la realización del trabajo metodológico del primer ciclo en el nivel educativo primaria.

1.2 Consideraciones generales que sustentan la realización del trabajo metodológico en el nivel educativo primaria

En la Resolución Ministerial No. 119/08 del Ministerio de Educación se define trabajo metodológico como el sistema de actividades que de forma permanente y sistemática se diseña y ejecuta por los cuadros de dirección en los diferentes niveles y tipos de Educación para elevar la preparación político-ideológica, pedagógico-metodológica y científica de los docentes graduados y en formación mediante las direcciones docente metodológica y científico metodológica, a fin de ponerlos en condiciones de dirigir eficientemente el proceso pedagógico.

El trabajo metodológico contribuye a elevar la efectividad del proceso pedagógico, en todos los tipos y niveles de educación. Para fortalecer y sistematizar el trabajo metodológico en el nivel educativo primario, es necesario establecer las normas que permitan a los cuadros principales de cada nivel de dirección planificar, ejecutar, controlar y evaluar sus resultados.

En la institución educativa, el director, subdirector y el jefe de ciclo, responden por la calidad del trabajo metodológico en correspondencia con el fin y los objetivos priorizados de cada educación, el

diagnóstico de la institución educativa y el integral de cada docente. El trabajo metodológico se dirige a apoyar permanentemente al docente en su preparación integral y para impartir clases y actividades con calidad, para resaltar las experiencias positivas, determinar las causas que originan los problemas y demostrarle cómo resolverlos mediante trabajo participativo y cooperado.

En lo referido a su contenido en el nivel educativo primaria, el mismo se orientará a lograr la integralidad del proceso pedagógico, teniendo en cuenta que el educando reciba de forma integrada, a través de las actividades docentes, extradocentes, programadas, independientes, y los procesos, las influencias positivas que incidan en la formación de su personalidad, lo que ante todo se reflejará en la proyección política e ideológica de todas las actividades. En correspondencia con lo anterior el trabajo metodológico abarcará fundamentalmente teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

- La orientación cultural e ideológica del contenido, lo que significa revelar el potencial de ideas e influencias educativas basadas en la tradición de la pedagogía cubana y cultura universal que las asignaturas, áreas de desarrollo y otras formas del proceso educativo aportan para la formación integral en los educandos, así como en su preparación para la defensa. La planificación de las actividades metodológicas dirigidas a este fin y el debate político en el seno de los departamentos, grados, ciclos y grupos tendrán la mayor prioridad. En los institutos superiores pedagógicos y en las sedes esto será considerado, además, como un elemento esencial del carácter profesional.
- El dominio del contenido de los programas, los métodos y procedimientos que permitan la dirección eficaz del aprendizaje, el desarrollo de habilidades, la Educación para la salud y su contribución a la calidad de vida y la formación de los educandos y la formación de los educandos, a partir del sistema de medios de enseñanza con énfasis en los libros de texto, los cuadernos de trabajo, los textos martianos, las videoclases, teleclases y el software educativo para vencer los objetivos de los programas, el grado o año, ciclo y nivel.
- El vínculo del estudio con el trabajo a través del contenido de los programas y su contribución directa a la formación laboral y la conciencia económica de los educandos.
- La concreción de los programas directores a través del contenido de las diferentes asignaturas o áreas de desarrollo para determinar la contribución que cada una realiza en la apropiación o consolidación de determinados conocimientos, habilidades y procedimientos, desarrollo de la creatividad, con jerarquía en el programa director para el reforzamiento de la educación en valores para contribuir a la formación integral de los educandos.
- Los nexos interdisciplinarios entre las asignaturas, así como entre las áreas de desarrollo que se integran en un departamento o que componen un año de vida, grado o ciclo, destacando los que

contribuyen decisivamente a las vertientes principales del trabajo educativo, es decir, la formación patriótica y ciudadana, la formación de valores, la formación laboral y por la cultura económica.

- La concreción de la orientación profesional pedagógica y hacia diferentes profesiones, en el proceso educativo y de enseñanza aprendizaje, de acuerdo con las necesidades de cada territorio.
- La preparación para la ejecución del trabajo preventivo a partir del dominio del diagnóstico integral del educando y su familia, de un adecuado funcionamiento del Consejo de Círculo y de Escuela que permita el trabajo diferenciado y un desarrollo integral de la personalidad del educando.
- La preparación para la realización de la actividad conjunta con las familias en la Educación Preescolar.
- La preparación para la realización de los procesos fuera del contexto del aula y la atención a niños con necesidades educativas especiales en la Educación Primaria.

En tal sentido, al abordar el contenido del trabajo metodológico y para lograr su correcta realización es importante que el plan de trabajo metodológico, de cada uno de los colectivos y niveles de dirección, formen parte del plan de trabajo del nivel de que se trate y se ejecute, se actualice y controle en la dinámica del sistema de trabajo, se elaboren al inicio de cada curso académico y se apruebe en el Consejo de Dirección. En las instituciones educativas del nivel educativo primaria, se elabora con la activa participación de todos los docentes y se adecua para cada etapa del curso en correspondencia con el diagnóstico de la institución educativa y los resultados que se vayan alcanzando. Incluye objetivos, el tipo de actividad, plazos, participantes y responsable de su ejecución. Atendiendo a lo anterior el trabajo metodológico se realiza de forma individual y colectiva. El individual es la labor de autopreparación que realiza el docente en el contenido, la didáctica y los aspectos psicopedagógicos requeridos para el desempeño de su labor docente y educativa. Esta autopreparación, orientada, planificada y controlada por el jefe inmediato superior, es la base de la cultura general del personal docente y premisa fundamental para que resulte efectivo el trabajo metodológico que se realiza de forma colectiva, lo cual requiere de esfuerzo personal y dedicación permanente. El tiempo que se dedique a esta actividad estará en dependencia de la experiencia del docente, de su nivel de preparación y de las necesidades concretas para el desarrollo de una buena clase y de actividades con calidad.

Por otra parte, el trabajo metodológico que se realiza de forma colectiva, tiene como rasgo esencial el enfoque en sistema y se lleva a cabo en cada uno de los niveles de dirección y los organizativos del proceso pedagógico. Se desarrolla en los niveles de dirección nacional, provincial, municipal e instituciones educativas, encaminado al logro de la elevación del nivel científico de los docentes y desarrollo de buenas clases y actividades.

En correspondencia con lo anterior constituyen niveles organizativos funcionales para el trabajo metodológico en las instituciones educativas, los siguientes:

- Consejo de Dirección
- Consejo Técnico
- Colectivo de ciclo o consejo de grado

En las instituciones educativas del nivel educativo primario el Consejo de Dirección tiene entre sus funciones la proyección y aprobación de las líneas de trabajo metodológico para la dirección y control del proceso pedagógico y la elevación de la preparación del personal docente, las cuales se analizan, discuten y deciden mensualmente.

Para lograr lo anterior es necesario tener en cuenta las direcciones y las formas fundamentales que se deben emplear para la realización del trabajo metodológico.

El trabajo metodológico tiene como direcciones fundamentales las siguientes: la Docente-metodológica y la Científico-metodológica. Estas dos direcciones están estrechamente vinculadas entre sí y en la gestión del trabajo metodológico deben integrarse como sistema, en respuesta a los objetivos propuestos. El trabajo docente-metodológico es la actividad que se realiza con el fin de mejorar de forma continua el proceso pedagógico; basándose fundamentalmente en la preparación didáctica que poseen los educadores, en el dominio de los objetivos del grado y nivel, del contenido de los programas, de los métodos y medios con que cuenta, así como del análisis crítico y la experiencia acumulada.

Las formas fundamentales del trabajo docente-metodológico son: la Reunión metodológica; la Clase metodológica, la Clase demostrativa, la Clase abierta, la Preparación de la asignatura. El Taller metodológico, la Visita de ayuda metodológica y el Control a clases. Estas se interrelacionan entre sí y constituyen un sistema. Su selección está en correspondencia con los objetivos a lograr, el diagnóstico de la escuela, las necesidades del personal docente y las características y particularidades de cada Educación y sus respectivas instituciones educativas.

En el nivel educativo primaria en las condiciones del actual III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación el directivo debe tener en cuenta la selección adecuada de las formas de trabajo docentes metodológicos para la actividad que realice.

El trabajo docente metodológico garantiza las herramientas necesarias al docente para realizar de manera efectiva el proceso de entrega pedagógica y el seguimiento al diagnóstico de los educandos, lo que le permite conocer el desempeño del nivel precedente y adoptar las medidas necesarias. El trabajo docente metodológico que se desarrolla en las diferentes instituciones educativas y en el Programa Educa a tu Hijo, propicia la identificación de las principales potencialidades y deficiencias

de los educandos en el proceso de entrega pedagógica, con el objetivo de que se tracen las estrategias metodológicas.

En este sentido, es responsabilidad del que recibe los educandos, valorar con el nivel o grado precedente la calidad de la formación de los educandos y señalar los casos que presentan deficiencias significativas en su formación docente y educativa para adoptar las medidas necesarias para su solución.

La entrega pedagógica de los docentes en formación se produce a partir de la caracterización integral realizada de cada estudiante, donde se precisan las potencialidades y necesidades para continuar su atención desde el trabajo metodológico de los tutores y colectivos pedagógicos de las microuniversidades y sirva de base para la ubicación en estas de los estudiantes, en correspondencia con sus características personales y preparación profesional y el año que cursa. Todos los tipos de actividad que se utilizan en el trabajo docente metodológico sirven de preparación metodológica a los docentes y deben favorecer el desarrollo de su creatividad. Para efectuar cualquier tipo de actividad metodológica, en especial, la visita de ayuda metodológica y el control a clases y actividades es imprescindible la preparación rigurosa del personal que la realizará, partiendo de la precisión de los objetivos, del modelo de escuela, profundo estudio del contenido a desarrollar, conocimiento del diagnóstico del docente y de las características del grupo que atiende.

1.3 Antecedentes históricos que sustentan supervisión del trabajo metodológico en el nivel educativo primaria.

La función de inspección tiene profundas raíces en la Historia de la Educación de Iberoamérica. —...desde 1370 aparecen en España los "veedores" nombrados por Enrique II de Trastámara para incitar a las autoridades locales del Reino de Castilla a controlar la Educación y ejercer la vigilancia sobre los maestros.

Sin embargo, el término empieza a desaparecer del lenguaje pedagógico de Latinoamérica a partir de la década de 1980, justamente cuando diversos organismos y organizaciones internacionales presentan varias —alternativas estratégicas para el desarrollo educacional de nuestros pueblos que —en su gran mayoría— no son más que diversas modalidades la Estrategia de la Descentralización Escolar, definida desde 1980 por la UNESCO y la Organización Regional para la Educación en América Latina y el Caribe (OREALC).

En este contexto, se ha expandido por todo el continente de una "nueva ciencia": LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA; definida por Soler Fierrez (s.f) de manera muy elocuente:

El estudio de los principios, estrategias, técnicas, procedimientos e instrumentos de control, orientación y valoración que se llevan a cabo en el seno de una organización en orden a su

vertebración, regulación e impulso, constituye una ciencia a la que denominamos SUPERVISIÓN.(s/p)

Realmente, la supervisión educativa es ajena por completo a las tradiciones histórico - pedagógicas de América Latina, e incluso de sus antiguas metrópolis europeas. Nunca fue un término empleado en España, Portugal ni Francia y sólo se introdujo en Inglaterra durante el siglo XVII como un vulgar "anglicismo norteamericano", por lo que tampoco encontró fuerte arraigo. Se trata de un producto exclusivo del desarrollo histórico de los Estados Unidos de Norteamérica, que solo exportan cuando les conviene.

El término "supervisión" aparece en la esfera educativa norteamericana, no como un fruto autóctono de su propio desarrollo, sino como una traslación de su uso en la esfera de la producción: "En el contexto norteamericano la supervisión empieza vinculada a los fenómenos de industrialización, significando el control que se ejerce en cualquier proceso de producción, fabricación o actividad en orden a obtener niveles óptimos de calidad y rendimiento Un dato histórico significativo es el hecho de que entre 1899 y 1902, cuando los EE.UU. ocupan militarmente la Isla de Cuba y estructuran un sistema educativo en la Isla a imagen y semejanza del Norteamericano, con el fin de convertir la Educación en un instrumento de dominio ideopolítico sobre los cubanos, así como en una palanca para crear la infraestructura que requerían en función de la explotación neocolonial del país, lo único que no establecieron exactamente igual es --precisamente -- la forma en que se realizaba la SUPERVISIÓN en los propios Estados.

Por el contrario, importaron a Cuba el cargo de superintendente, pero le asignaron funciones clásicas de inspección y les subordinaron cuerpos de inspectores pagados por el Estado. Incluso establecieron los llamados inspectores de asistencia, quienes —[...] ejercían verdaderas funciones policíacas, indagando acerca del comportamiento de la obligación que tenían los padres de enviar a sus hijos en edad escolar a las escuelas y también vigilando en talleres y otros centros de empleo la presencia de niños(as) en edad escolar —.No cabe dudas de que los creadores de la supervisión educativa, en aquel momento no les convenía aplicarlo en el país.

La apología por la expansión de la SUPERVISIÓN EDUCATIVA en el continente americano es, por tanto, una forma de globalización neoliberal, con la cual pretenden imponernos el modelo norteamericano de control y dirección de la Educación, que no tiene raíces históricas en la cultura pedagógica de este continente, que puede atentar contra la integralidad de los sistemas educativos y --en consecuencia contra la identidad nacional de estos pueblos.

Sin embargo, el cambio no ha sido asimilado en todas partes con la intencionalidad ideopolítica con que fue concebido e impuesto desde los Estados Unidos: Brasil encabeza una pequeña lista de países

que –inteligentemente--, han aceptado modificar la denominación de sus antiguos —inspectores, pero mantienen a los —supervisoresll actuales, inspeccionando el desarrollo del proceso docente-educativo, controlando desde dentro la evolución de la enseñanza-aprendizaje y capacitando a los docentes para elevar el nivel profesional de su actividad pedagógicall.8 La República de Cuba ha sido más radical en este sentido.

El propio investigador español Soler(s.f) lo significa:"... hay que destacar el caso de Cuba que se ha resistido al colonialismo idiomático y no ha aceptado el cambio de denominación, demostrando con ello una especial sensibilidad para con su lengua y una gran fidelidad a su historia escolar..(s/p)"

La evaluación de la eficiencia de las actividades pedagógicas y de organización que se desarrollan en los centros docentes; también incluyen la elaboración de recomendaciones encaminadas a mejorar el proceso docente - educativo y/o elevar los índices cuantitativos y cualitativos de los resultados del trabajo pedagógico. Importante papel desempeña en este sentido el control como función de dirección, ya que constituye el sistema de comprobación de cómo corresponde el funcionamiento de un objeto de dirección a los acuerdos adoptados (leyes, resoluciones, indicaciones, reglamentos, normas metodológicas)

.El control permite la revelación de los resultados de la influencia del sujeto sobre el objeto y de las desviaciones ocurridas respecto a lo orientado y a los principios de organización y regulación vigentes: comprobar el trabajo real de las cosas procurando que se cumplan los acuerdos adoptados para que funcione a la perfección el sistema, es su misión principal. Controlar la ejecución de una actividad no significa únicamente descubrir los defectos, hace falta también revelar las experiencias positivas para apoyar oportunamente lo nuevo, lo progresista, y crear las condiciones para divulgarlos ampliamente. El objeto de la Supervisión Educativa en el sistema escolar, con el que se establecen relaciones formalizadas para su control, guía y evaluación no sólo se empeña en conocer el sistema escolar sino también en programar cómo transformarlo y perfeccionarlo. La supervisión se inserta en el sistema escolar al servicio de esa causa final impulsando y orientando los esfuerzos en pos de ella.

La Supervisión en consecuencia, incide directamente en la calidad de la educación, es como ahora se reconoce, un factor de calidad. Intentando una definición podríamos adoptar la de Soler Fierrez (s.f): “—...la supervisión escolar mediante el estudio y aplicación de diversos principios y procedimientos tiende a mejorar el rendimiento de las instituciones creadas con fines educativos dentro del sistema escolar” (s/p).

La supervisión estudia la educación como fenómeno social, que se consigue fundamentalmente en el sistema escolar, consiguientemente la supervisión no puede hacer abstracción de la filosofía política que determina las acciones del gobierno, como no puede cerrarse a la cultura que el sistema educativo

tiene que transmitir y del que es, en alguna medida, fuente. Entre la cultura y la política, la supervisión se inserta en su tiempo y en su equilibrada concurrencia encuentra sentido a sus funciones.

Funciones de la supervisión. La función supervisora debe garantizar, enriquecer y perfeccionar el funcionamiento del sistema escolar encargándose de su vigilancia, orientación y evaluación. Estas actividades condicionan las funciones básicas de la supervisión: control, evaluación y asesoramiento. La supervisión y la inspección es un mecanismo de vital importancia para el estado cubano al exigir y velar por el cumplimiento de la política educacional y servir como diagnóstico y pronóstico y volver a diagnosticar cuantas veces sea necesario, siempre asesorando a todos los órganos de dirección, controlando los recursos humanos que inciden en el trabajo metodológico de la escuela.

El control constituye una imperiosa necesidad para evaluar el trabajo de los docentes en todas las actividades fundamentales de la escuela y se corrobora con la siguiente expresión de uno de los más brillantes estadistas de todos los tiempos, al respecto Lenin expresó: “Confiar en el hombre es bueno, pero controlarlo es mejor”.

Otra de las funciones es el asesoramiento, el cual se entiende según Pérez Figueiras (s.f) como: “El asesoramiento como parte de la supervisión resulta efectivo sólo si existe la capacidad de desarrollarlo sobre la base de buenas relaciones humanas y una comunicación coherente entre supervisores, directores y docentes.”(s/p)

La función de asesoramiento dentro de la supervisión toma hoy mayor relevancia por la influencia positiva que a partir de ella se puede lograr en la preparación de las estructuras de dirección. Paralelamente a esta evolución de las funciones básicas de la supervisión se plantea también la aparición de nuevas funciones entre las cuales tiene gran importancia la función de mediación.

2- Materiales, métodos y resultados

La población está constituida por 22 coordinadores del I ciclos del municipio de Güines, provincia Mayabeque. Se tomó una muestra intencional 10 coordinadores del I ciclos que se le aplicarán las encuestas y entrevistas para obtener los datos que ayude a comprender el contexto y proponer soluciones al problema.

Discusión

Dada la importancia que tiene la preparación del coordinador de I ciclo para la supervisión del trabajo metodológico se desarrolla la elaboración de un *Manual de Técnicas de Dirección* que se concreta en un sistema de acciones pedagógicas dirigidas a la planificación, ejecución y control de las etapas del sistema de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias del proceso de supervisión en la institución educativa, el mismo incluye un programa dirigido a la capacitación del coordinador del I ciclo , y talleres de capacitación y trípticos que ofrecen información importante relacionadas con las funciones de

dirección y la preparación del coordinador de dicha área, desde el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias del III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación.

Conclusiones

La escuela cubana de hoy cuenta con el suficiente sustento teórico metodológicos y valiosos resultados de investigaciones realizadas acerca del tema El proceso de capacitación del coordinador del I ciclo para la supervisión del trabajo metodológico, reto actual para quienes tienen la misión de lograrla. En la elaboración de la estrategia didáctica donde por primera vez se fundamenta el sistema de relaciones entre el modelo de escuela primaria y su concreción en la organización, desarrollo y evaluación del proceso de supervisión educativa para la capacitación del coordinador del I ciclo y que este al mismo tiempo incida en la preparación de los docentes del área, teniendo en cuenta las funciones de dirección y las exigencias del III Perfeccionamiento *del Sistema Nacional de Educación*. *Para ello se han* tenido en cuenta no solo los resultados que en las encuestas aplicadas han alcanzado los coordinadores de I ciclo, sino la preparación con que cuentan para la supervisión del trabajo metodológico,

Con la aplicación de la propuesta elaborada se concreta en un sistema de acciones pedagógicas dirigidas a la planificación, ejecución y control de las etapas del sistema de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias del proceso de supervisión en la institución educativa, el mismo incluye un programa dirigido a la capacitación del coordinador del I ciclo , y talleres de capacitación y trípticos que ofrecen información importante relacionadas con las funciones de dirección y la preparación del coordinador de dicha área, desde el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias del III Perfeccionamiento *del Sistema Nacional de Educación*.

Bibliografía

- Aquino, J.; y col. (1997). *Recursos Humanos*. Ediciones Macchi. Argentina. 2da Edición. p.61 3
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, (MTSS) (1999)
- Blake, O. (1997). *La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones*. Ediciones Macchi. Argentina. 2da edición.
- Caballero, E. (2008). *El trabajo metodológico en la Educación Primaria. Una perspectiva actual*. Cuba: Pueblo y Educación.
- Cuba. Ministerio de Educación. (2010). *Resolución Ministerial 150. Reglamento para el Trabajo Metodológico del Ministerio de Educación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Educación, C. M. (2014). *Resolución Ministerial 200/2014.Reglamento del Trabajo Metodológico en el Ministerio de Educación*. La Habana: Pueblo y Educación.

- Mintzberg, H. - Quinn, J. *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. México, Prentice Hall Hispanoamericana, 1993.
- Misischia, B. (s.f) *Cambio y capacitación laboral* en <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/cambio.htm>. (31/07/03).
- Seminario sobre el Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores. Soporte digital. Cuba
- Siliceo Aguilar, A. (2001) *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Editorial Limusa. México, 5ta Edición. p.57
- Soler Fiérrez, E. (1996). *Inspección y Supervisión, Revista No 87 (2da época)*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana 1996. Pág. 16 a 18.
- Soporte Magnético —La supervisión Educativa—. Sede pedagógica de Ranchuelo ISP —Félix Varell.

1.21

PROPUESTA DE INSTRUMENTACIÓN DEL TRABAJO POLÍTICO-IDEOLÓGICO A LOS DIRECTORES DE LAS ENSEÑANZAS DESDE LA CÁTEDRA MARTIANA

PROPOSAL OF INSTRUMENTATION OF THE POLITICAL-IDEOLOGICAL WORK TO THE DIRECTORS OF THE TEACHINGS FROM THE CLASS MARTIAN

Autora: M.Sc. Ibis León Santamaría

Licenciada en Educación

Especialidad: Matemática

Máster en Ciencias de la Educación

Institución: Municipio de Educación Centro Habana

Dirección: Escobar No 572 e/ Reina y Salud. Municipio Centro Habana. Provincia La Habana. Cuba

Teléfono: 78626161

Cargo: Jefa de DPTO DE Planificación Estadística y Planeamiento