

**Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”**



# **ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN DIRIGIDA A LOS JEFES DE GRADO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA**

**Revilla Vega, Adalberto (Autor), Dalia Herrera Serrano  
(Director)**

Revilla Vega, Adalberto

Estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la educación secundaria básica / Revilla Vega, Adalberto (Autor), Dalia Herrera Serrano (Director). – La Habana : Editorial Universitaria, 2015. -- ISBN 959-16-2589-2.

1. Revilla Vega, Adalberto
2. Herrera Serrano, Dalia
3. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”
4. Ciencias Pedagógicas

Digitalización: Editorial Universitaria, torri@mes.edu.cu

(c) Todos los derechos reservados: Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, 2015.

Editorial Universitaria

Calle 23 entre F y G, No. 564.

El Vedado, Ciudad de La Habana, CP 10400,  
Cuba.



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
“ENRIQUE JOSÉ VARONA”

**ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN  
DIRIGIDA A LOS JEFES DE GRADO DE  
LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA**

Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias  
Pedagógicas

Autor: MSc. Adalberto Revilla Vega

La Habana, Cuba  
2014

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
“ENRIQUE JOSÉ VARONA”

**ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN  
DIRIGIDA A LOS JEFES DE GRADO DE  
LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA**

Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias  
Pedagógicas

Autor: MSc. Adalberto Revilla Vega

Tutores: Dr. C. Dalia Herrera Serrano, Prof. Titular  
Dr. C. Mercedes Martínez Quijano, Prof. Titular

La Habana, Cuba  
2014

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la Revolución, que me permitió ser un profesional de la Educación.*

*A mis tutoras las Dr. C. Dalia Herrera y Mercedes Martínez por su paciencia, confianza y entrega a mi desarrollo profesional.*

*A mi suegra, esposa y familiares por su ayuda incondicional.*

*A la Dr. C. Ana María Abello, por todo el apoyo en la revisión de la tesis.*

*A los oponentes de la predefensa el Dr. C. Norberto Valcárcel y la Dr. C. Iraida Cabrera por su ayuda, reflexiones y guía para culminar la tesis.*

*A todos mis profesores, especialmente los que continúan pendiente de mi superación y desempeño profesional.*

*Al colectivo de La Habana del Este, al Equipo Provincial de Secundaria Básica de La Habana y al Equipo Nacional de Secundaria Básica, por el apoyo incondicional.*

*A mi amigo y hermano Álvaro por su apoyo incondicional.*

*A Amalfi y su querida madre por todo la ayuda brinda durante estos años.*

*A todos los que siempre estimularon para que siguiera y los que me apoyaron.*

*A todos mi eterna gratitud.*

## **DEDICATORIA**

*A Yamile mi esposa y compañera por su apoyo incondicional, confianza y paciencia.*

*A los niños ya jóvenes de la casa Yamilita, Alejandro, Edson y Yordany por estimularme cada día, ser un mejor profesional.*

*A mis padres, suegra y cuñada porque siempre han confiado en mí.*

*A los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica con la convicción que serán cada día mejores profesionales de la Educación.*

## **RESUMEN**

La presente investigación se sustenta teórica y metodológicamente en la superación como proceso que forma parte de la superación permanente de los docentes y directivos para responder a las transformaciones y exigencias del Modelo de Escuela Secundaria Básica. Tiene como objetivo proponer una estrategia de superación dirigida a la preparación teórico-metodológica de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica, lo cual constituye un referente importante para su actividad pedagógica. Se utilizan métodos de los niveles teórico, empírico y matemático estadístico para constatar la magnitud del problema; la aplicación de diferentes métodos del nivel empírico, como el análisis de documentos, la observación y la encuesta, posibilitó determinar el estado actual de la superación de los jefes de grado, y sobre esta base, proyectar la estrategia de superación. Esta se distingue por ofrecer un proceder metodológico para la preparación teórico-metodológica del jefe de grado dirigida a ejercer su función docente metodológica. La factibilidad de la solución se comprobó a través de la realización de un preexperimento pedagógico en cinco escuelas del municipio capitalino Habana del Este. Los resultados corroboran la contribución de la estrategia de superación, lo cual se reconoce por los especialistas consultados y se constata en su implementación práctica.

### INTRODUCCIÓN /1

### CAPÍTULO I: REFERENTES TEÓRICOS ACERCA DEL PROCESO DE SUPERACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS EN CUBA. ESTADO ACTUAL DE LA SUPERACIÓN DE LOS JEFES DE GRADO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA /11

1.1.1 El proceso de superación de los docentes y directivos de la Educación Secundaria Básica en Cuba desde 1959 hasta 2014. Breve reseña histórica /11

1.2 El jefe de grado de la Educación Secundaria Básica. Su evolución histórica /21

1.2.1 La superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en Cuba /28

1.3 Presupuestos teórico metodológicos que sustentan la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica la Educación Avanzada y Dirección Educacional /35

1.4 Estado actual de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este/ 44

Conclusiones del Capítulo I /65

### CAPÍTULO II: PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN DIRIGIDA A LOS JEFES DE GRADO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA. RESULTADOS DE SU IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA /66

2.1 Fundamentación de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica /66



2.2. Presentación de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica /75

2.3. Valoración por criterio de especialistas de la pertinencia y calidad de la estrategia de superación que se propone /93

2.4. Evaluación de los resultados de la aplicación de la estrategia de superación dirigida a jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica a través del preexperimento /97

Conclusiones del Capítulo II/118

CONCLUSIONES /119

RECOMENDACIONES /120

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## INTRODUCCIÓN

La sociedad cubana no está al margen del desarrollo científico-tecnológico que tiene lugar en el contexto internacional, por lo que se encuentra inmersa en alcanzar una cultura general integral en el pueblo cubano. Le plantea a la educación enormes desafíos y se convierte en factor clave para el desarrollo de la nación.

Lo anterior requiere de docentes y directivos actualizados en el orden teórico y metodológico, de forma tal que puedan cumplir su encargo social en lo relativo a la política educativa asignada por el Estado cubano. En las Tesis y Resoluciones del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba se expresa la responsabilidad del Ministerio de Educación como organismo especializado: “de planificar y aplicar las normas y procedimientos pedagógicos del complejo proceso docente educativo (...)” (1976; p. 416).

De ahí se hace evidente la necesidad de elevar el nivel de desarrollo de la educación cubana en la actualidad, y tiene una relación muy estrecha con el perfeccionamiento de la superación de los cuadros, dirigentes y funcionarios de esta, pues de dicha superación depende, en gran medida, la calidad del trabajo de los profesores en función de la formación integral de las nuevas generaciones.

En la estrategia de desarrollo educacional del Ministerio de Educación se destacan formulaciones sobre la necesaria preparación, a partir de una efectiva y eficiente superación de los cuadros y reservas como multiplicadores al resto de los docentes y demás trabajadores del organismo. Solo así, se podrá cumplir con el objetivo estratégico de lograr que toda la población cubana con énfasis en los niños, niñas, adolescentes y jóvenes a

partir del desarrollo de sus capacidades conviertan las oportunidades dadas por la Revolución, en verdaderas posibilidades de adquirir una cultura general integral.

Para alcanzar este objetivo estratégico se realizaron, a partir del curso escolar 2002-2003, profundas transformaciones en la Educación Secundaria Básica cubana. El éxito de las transformaciones está asociado a la preparación de los diferentes sujetos de la comunidad escolar para llevar a cabo las funciones asignadas en la dirección del proceso pedagógico. Entre estas figuras, los jefes de grado constituyen un factor esencial pues de su preparación depende en gran medida la calidad del proceso pedagógico en el grado.

De hecho, el jefe de grado es el responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar el sistema de actividades y relaciones del grado, y en particular, el proceso pedagógico; debe preparar y superar a los docentes para garantizar niveles superiores en el aprendizaje en correspondencia con los objetivos de cada grado, organizar el grado para que dé respuesta a las necesidades e intereses de los estudiantes y aglutinar a los diferentes factores (escolares, trabajadores, organizaciones, familia y comunidad), con su participación protagónica en la toma de decisiones.

La calidad en el cumplimiento de las misiones del jefe de grado transita por el perfeccionamiento de su preparación, para que pueda utilizar conscientemente los fundamentos científicos en la dirección de su grado, a través del sistema de trabajo metodológico que se proyecta y controla mediante las sesiones del consejo de grado.

A partir de un proceso pedagógico activo, reflexivo, regulado, que permita el máximo desarrollo de las potencialidades de todos los niños, en un clima participativo, desarrollador y humanista, se hace necesario en el grado el desarrollo de actividades en las cuales los estudiantes intercambien, interactúen, se impliquen y asuman un papel consciente para accionar en su labor futura.

En este contexto constituye un reto para el jefe de grado la preparación de los docentes, la cual se realiza en el propio grado y escuela, con la coexistencia en el grado, de docentes en formación inicial, permanente y de diferentes asignaturas.

De ahí, la necesidad de la actualización y la profundización constante de los conocimientos y habilidades profesionales del jefe de grado. A partir de la elevación de su superación se logrará una conducción más viable y efectiva que se concretará en una mayor calidad de la educación.

Es por ello que en Cuba existen numerosas investigaciones vinculadas con la superación de los docentes y directivos desde diferentes aristas, entre las cuales se destacan los trabajos de Añorga, J. (1998); Valcárcel, N. (1998); González, D. (2001); Valiente, P. (2001); Santiesteban, M. L. (2003); Berges, J. M. (2003); Castillo, T. (2004); Santos, J. (2005); Fraga, O. (2005); Cánovas, T. (2006); Cueto, R. (2006); Álvarez, A. J. (2008); O'farrill, L. (2008); Fragoso, J. E. (2008); Vázquez, L. (2010); Fuentes, C. (2012), entre otros. Todos estos autores de una forma u otra coinciden en la necesidad de preparar a los directivos como condición necesaria para desempeñar con éxito la misión asignada.

En los trabajos consultados se encuentran elementos que, por su validez y grado de generalidad, constituyen referentes para la propuesta de esta investigación; pero es oportuno señalar las insuficientes sugerencias ofrecidas al jefe de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica.

El estudio teórico del tema, la experiencia en la práctica educativa del autor como jefe de departamento, subdirector, director, metodólogo provincial y nacional en este nivel de educación; junto con la información que emana de los informes de inspección y visitas realizadas a las instituciones educativas y los resultados de balances nacionales de la Educación Secundaria Básica, permiten aseverar las deficiencias en la preparación teórico-metodológica del jefe de grado para ejercer su función docente metodológica, tales como:

- No siempre son suficientes las sugerencias metodológicas ofrecidas a los jefes de grado en los documentos normativos de la política educacional en función de los procedimientos y métodos para su desempeño profesional.
- Los resultados de la superación no producen en todas las oportunidades cambios sustanciales en el desempeño profesional de los jefes de grado, en ocasiones no se tienen en cuenta en el proceso de evaluación profesoral.
- El jefe de grado manifiesta cierta insuficiencia para determinar lo que debe lograrse en el grado desde una concepción metodológica.
- El control directo de la actividad metodológica y su impacto en el proceso es limitada por parte del jefe de grado.

Teniendo en cuenta lo antes expresado se puede concluir la necesidad de lograr propuestas de trabajo desde la actividad científica que resuelvan las

insuficiencias existentes en la preparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. El autor, después de haber realizado este análisis, identifica la siguiente contradicción: la existente entre la necesidad de elevar la calidad del funcionamiento del consejo de grado y el insuficiente nivel de preparación del jefe de grado para lograr tal propósito.

Los antecedentes relacionados con el tema de la superación de los jefes de grado, permitieron al autor formular el **Problema científico**: ¿Cómo contribuir a la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer la función docente metodológica?

El **objeto de investigación**: El proceso de superación y como **campo de acción**: La superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este para ejercer su función docente metodológica.

Se determina como **objetivo**: Elaborar una estrategia de superación que contribuya a la preparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este, para ejercer su función docente metodológica.

La solución al problema científico y el logro del objetivo planteado, se orientan a partir de las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los referentes teórico-metodológicos que sustentan la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica?
2. ¿Cuál es el estado actual de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este para ejercer su función docente metodológica?

3. ¿Qué estructura debe poseer una estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica?

4. ¿Qué resultados se obtienen, en el mejoramiento del desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este para ejercer su función docente metodológica, con la aplicación de la estrategia de superación?

Para responder las preguntas científicas y dar cumplimiento al objetivo, se acometieron las siguientes **tareas de investigación**:

1. Sistematización de los referentes teórico-metodológicos que sustentan la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica.

2. Determinación del estado actual de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este para ejercer su función docente metodológica.

3. Elaboración de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica.

4. Valoración de los resultados de la aplicación de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este para ejercer su función docente metodológica.

Durante el desarrollo de la investigación se aplicaron diferentes **métodos** de investigación educativa: teóricos, empíricos, matemáticos y estadísticos.

Los **métodos teóricos** utilizados fueron los siguientes:

**Análisis documental:** Proporcionó la información necesaria del estado actual del objeto de estudio, se consideraron diversos autores que han trabajado el tema y sus resultados. Además, permitió analizar los documentos normativos del Ministerio de Educación (MINED), las exigencias en el contexto actual de la Educación Secundaria Básica, las dificultades presentadas y contribuyó a profundizar en la caracterización del estado actual.

**Histórico y lógico:** Se empleó para el estudio, análisis y determinación de los antecedentes y fundamentos de la superación, por lo que permitió las primeras aproximaciones al comportamiento del objeto de investigación, y facilitó el establecimiento de las características del proceso de superación y determinar los antecedentes del jefe de grado de la Educación Secundaria Básica.

**Enfoque Sistémico:** Se utilizó en la identificación de los referentes teóricos a tener en cuenta en la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, la determinación de los problemas que presentan en las diferentes esferas de actuación, así como las necesidades de superación, para la elaboración de la estrategia de superación, lo que permitió la concatenación y relación de los componentes de la propuesta.

**Análisis y síntesis:** Posibilitó determinar algunos aspectos de la superación y su relación con la preparación del jefe de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. Permitted, además, el procesamiento de los datos para el diagnóstico, descomponiéndolos en sus partes y características, lo que propició el establecimiento de relaciones entre ellos, encaminado a estructurar la



propuesta, analizar los resultados obtenidos y llegar a conclusiones generales.

**Del nivel empírico**, se utilizó:

**Encuesta:** a directores y metodólogos, que permitió valorar las principales dificultades que se presentan en el proceso de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica y las sugerencias para su mejoramiento.

**Encuesta:** a jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, que propició valorar el estado de opinión de las preparaciones recibidas y su correspondencia con sus necesidades.

**Observación:** a la preparación metodológica recibida por los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica y consejo de grado, se constató la correspondencia entre la preparación metodológica recibida en su desempeño y el diagnóstico realizado.

Se utilizaron tres **guías:** en la revisión del plan de desarrollo individual y evaluación profesoral, en la observación de la preparación metodológica recibida e impartida por el jefe de grado de la Educación Secundaria Básica.

**Experimento:** Se utilizó como variante el preexperimento pedagógico con la finalidad de comprobar las transformaciones logradas en la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica; se empleó para ello un mismo grupo de control para evaluar la efectividad de la variable independiente a través de la aplicación del pretest y el postest.

**Prueba pedagógica:** Se aplicó para determinar el nivel de conocimientos que poseen los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica sobre el trabajo docente metodológico y sus funciones.

**Consulta a especialistas:** Se empleó para validar teóricamente la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica.

Los **métodos matemáticos y estadísticos** utilizados fueron los siguientes:

Análisis porcentual de los datos obtenidos en las etapas correspondientes a la determinación del estado actual, así como la prueba de proporción y el método de Mc. Nemar para el establecimiento de puntos de corte en el análisis de los resultados del diagnóstico, la aplicación del preexperimento en sus tres fases y la prueba no paramétrica Wilcoxon. Para el análisis descriptivo se realizan tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras. Para el análisis inferencial se aplica la prueba no paramétrica Wilcoxon.

La **novedad científica** de la investigación consiste en la estrategia de superación, aborda los contenidos que necesita el jefe de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer la función docente metodológica desde el sistema de trabajo manifestando el vínculo de lo afectivo y lo cognitivo en el mejoramiento del desempeño profesional.

La **contribución a la teoría** se manifiesta en la superación como proceso pedagógico con énfasis en el vínculo teoría-práctica en la preparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. Se identifica la relación entre las formas de superación desde el puesto de trabajo, la estrategia de superación y la acreditación que se obtiene en el desempeño profesional de estos recursos humanos.

La **contribución a la práctica** radica en la estrategia de superación, constituye un elemento de utilidad como posible vía de solución a un problema de actualidad en la Educación Secundaria Básica, así como los procedimientos y las sugerencias elaboradas en el manual para el trabajo metodológico en el consejo de grado, que contribuyen al desarrollo de habilidades profesionales para los docentes y directivos.

La memoria escrita se estructura en introducción, dos capítulos, de los cuales el autor realiza una breve referencia. En el primero, se plantean los antecedentes del proceso de superación de los docentes y directivos de la Educación Secundaria Básica, los referentes teórico-metodológicos en relación con el problema de la investigación y el estado actual de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica.

En el segundo capítulo se presenta la fundamentación y estructuración de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para el cumplimiento de su función docente metodológica y los resultados de la pertinencia y calidad de la estrategia de superación mediante el criterio de especialistas, además las valoraciones cualitativas y cuantitativas que se obtienen con la aplicación del preexperimento.

Finaliza la tesis con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

## **CAPÍTULO I: REFERENTES TEÓRICOS ACERCA DEL PROCESO DE SUPERACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS EN CUBA. ESTADO ACTUAL DE LA SUPERACIÓN DE LOS JEFES DE GRADO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA**

En este capítulo se analizan los referentes teóricos que sustentan la superación de los docentes y directivos en Cuba. En tal sentido, se precisa la concepción que se asume sobre la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica, lo cual constituye punto de partida para fundamentar y diseñar la estrategia de superación que se propone.

### **1.1 El proceso de superación de los docentes y directivos de la Educación Secundaria Básica en Cuba desde 1959 hasta 2014. Breve reseña histórica**

En el informe a la UNESCO por la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI, en su capítulo dedicado al personal docente se plantea: “Nunca se insistirá demasiado en la importancia de la calidad de la enseñanza y, por ende, del profesorado (...) Así pues, mejorar la calidad y la motivación de los docentes debe ser una prioridad en todos los países” (1996; p. 167). Por tanto, prestar atención a la formación de docentes y directivos adquiere una connotación cada vez mayor en un mundo dinámico como el actual, sometido a múltiples y acelerados cambios.

Si bien es clara la necesidad de mantener una actitud de superación permanente de los docentes y directivos, también debe ganarse en conciencia para cumplir con el fin que le da razón de ser, debe ser de calidad; de ahí, la importancia de atender el perfeccionamiento del proceso de superación.

En lo relativo a la superación, el sistema educativo cubano, desde el triunfo de la Revolución, ha tenido como uno de sus principales objetivos de trabajo la superación de los docentes, directivos y de todo el personal que de una u otra inciden en el proceso pedagógico, especialmente en la Educación Secundaria Básica.

La Educación Secundaria Básica, antes de 1959, no existía como nivel de educación. Como parte de la Primaria Superior solo se impartían el séptimo y octavo grados, el acceso a las escuelas era limitado y los estudiantes de las zonas rurales casi no podían asistir a ellas. Datos del año 1958, referidos por Rodríguez, F muestran “una población mayor de 15 años, que ya debía haber transitado por la Educación Secundaria Básica, tenía un nivel educativo inferior a tres grados” (1999; p. 68).

Para enfrentar esta situación, el gobierno revolucionario, tomó medidas. La Ley 680 del 23 de agosto de 1959 aprueba las primeras transformaciones del Sistema Nacional de Educación. Según Rodríguez, F. esta ley “define la concepción de la educación en Cuba, a partir de los objetivos generales y particulares de cada nivel de enseñanza, reestructura el sistema de educación anterior y logra la necesaria articulación desde la educación preescolar hasta la universidad” (1999; p. 112). Esta ley establece la

Educación Secundaria Básica en Cuba, como nivel de educación, separado de la escuela primaria.

Según Otero, Y. "La conversión de la Educación Secundaria Básica Cubana en un nivel de educación masivo, señala una primera diferencia de lo que fue y ha sido la misma después de 1959. Aun cuando esta resulta ser la característica distintiva más notable, es posible apreciar durante la etapa histórica de la Revolución a lo largo de más de 55 años, diferentes períodos que marcan momentos del decursar del cambio educativo en esta educación" (2007; p. 81).

En correspondencia con lo anterior, la superación de los docentes y directivos de este nivel de educación tiene toda una historia. Esta ha sido objeto de estudio por diferentes autores, entre ellos se destacan: Valcárcel, N. (1998); Salcedo, I. (2000); Castellanos, D. y otros (2000); Valiente, P. (2001); Colectivo de autores del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP) (2004); Castillo, T. (2004); Carbonell, J. (2005); Otero, Y. (2007); Torres, I. (2007), entre otros. Estos autores plantean que los orígenes de este proceso se remontan al período colonial.

La sistematización de la obra de los autores, Valiente, P. (2001); Castillo, T. (2004); Otero, Y. (2007); Torres, I. (2007), entre otros; en las periodizaciones aportadas han reconocido la preocupación existente en aras de elevar la preparación de los docentes y directivos, a través de la superación.

Esta preocupación y su materialización se han correspondido con las características de las diferentes etapas del cambio educativo en la educación objeto de estudio desde su establecimiento en 1959.

En la primera etapa del cambio educativo, según los autores antes referidos

se enmarca aproximadamente entre 1959 y los últimos años de la década de los 60 y/o los primeros de los 70, la superación de los directivos educacionales, tuvo un carácter centralizado. Según Torres, I. “(...) En el organismo central se realizaba la proyección de las acciones que eran ejecutadas por él y se derivaban a las regiones, a través de multiplicadores” (2007; p. 78).

Esta característica tiene una estrecha relación, a juicio del autor de la tesis, con el hecho que en los inicios del proceso revolucionario cubano ocurren profundos cambios económicos, políticos y sociales, para concretar los objetivos planteados en el documento “La Historia me Absolverá”.

De ahí que en el caso de los docentes de la Educación Secundaria Básica fue prioritaria la atención a la formación acelerada de profesores, a través de planes emergentes y la superación, al considerarse que la mayoría procedían de la educación primaria.

Uno de los primeros esfuerzos en tal sentido fue la formación de más de 800 profesores para la Educación Secundaria Básica, que prestarían servicios en el plan de los 20 mil becados, creado para continuar extendiendo los servicios educacionales correspondientes a este nivel de educación (en diciembre de 1961). Comienza así, según Castro, O. a desarrollarse por primera vez en Cuba y América Latina un sistema de superación para docentes con carácter masivo y continuado (1997; p. 16).

Según Torres, I. entre las vías empleadas para la formación y superación de los docentes de la Educación Secundaria Básica en estos primeros años se encuentran:

- La formación de maestros de pregrado, que inicia en 1964 con la carrera de nivel medio básico y superior. La impartición de cursos que llegaban a las escuelas a través de la multiplicación.
- Los espacios de superación televisivos que iniciaron en 1963.

Por tanto, no debe dejar de señalarse que, aun cuando se aprecia en estos años la centralización del proceso de superación, existió un nivel de consulta a los directivos durante la realización de las formas de superación. Estos eran los encargados de transmitir las experiencias al resto del personal docente.

Entre las limitaciones examinadas, como parte del proceso de superación de los docentes y directivos de este nivel de educación y como resultado de su carácter centralizado se reconocen, por parte de los autores estudiados las siguientes:

- Las formas de superación empleadas no siempre respondían al diagnóstico de las necesidades reales de superación de los territorios, centros, docentes y directivos.
- Existió ausencia del carácter sistémico que requería la superación.

Como segundo momento o etapa, puede ser enmarcado entre los primeros años de la década de los años 70 y el último de la de los 80. (2007; p. 22)

En esta etapa, se llevaron a cabo variaciones en la concepción de la superación de los docentes y directivos de este nivel de educación. El contexto sociohistórico de los citados años exigía atenuar las limitaciones que traían como consecuencia de la centralización del proceso de superación de los años anteriores.



Además en esta etapa se desarrollaron los tres primeros Congresos del Partido Comunista de Cuba (1975, 1980 y 1986), en cuyas Tesis y Resoluciones se establecieron las directrices de la política educacional para los años siguientes. Los eventos anteriormente citados impusieron nuevos retos a la educación. No bastaba con haber alcanzado niveles altos de masividad, se requería además, según el colectivo de autores del ICCP, “(...) formar los recursos humanos necesarios para el desarrollo, al tiempo que crecía la demanda social de los servicios educacionales” (2004; p. 43).

Según Torres, I. “Aparece una etapa cualitativamente superior en la superación del personal docente y comienza una tendencia a su descentralización. Continúa la organización de actividades con carácter centralizado, que se combinan con otras que realizan las estructuras provinciales (...)” (2007; p. 39).

En esta etapa, también, se lleva a cabo el “Plan de Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación”, concebido con el objetivo de alcanzar niveles superiores de calidad y conjugarla con la masividad lograda. La Educación Secundaria Básica se integra al subsistema denominado: Educación General Politécnica y Laboral. El cambio que trajo consigo este plan tuvo como objetivo esencial, según Rodríguez, F. “(...) lograr cambios en los contenidos que se impartían en la escuela, para el logro de la formación comunista de las nuevas generaciones” (1999; p. 106).

Por consiguiente, elevar la calidad de la educación en Cuba constituyó el principal reto de la política educacional de esta etapa, y se materializó a través del citado plan de perfeccionamiento. Comienza a abogarse por la atención prioritaria, según colectivo de autores del ICCP a “la labor de los

docentes para apoyar y garantizar la retención escolar, el estudio sistemático, individual y colectivo y un apoyo más efectivo en la preparación de los docentes” (2004; p. 25). Esto implicó la remodelación del currículo de este nivel de educación, la elaboración de libros de textos y orientaciones metodológicas, así como la superación de las estructuras de dirección hasta las escuelas.

Como resultado de este perfeccionamiento se llevó a cabo un proceso para enriquecer el trabajo de las cátedras, sobre todo en lo relacionado con el trabajo metodológico que en ellas debía desarrollarse. La cátedra enfrentó nuevos retos y proyectó su trabajo, según Salcedo, I. “elevar el nivel político-ideológico, teórico-científico y pedagógico-metodológico de sus integrantes” (2000; p. 19). De esta manera se convierte el trabajo metodológico en una importante vía para la preparación y superación.

De hecho un paso importante en la consolidación del proceso de superación en el país y que, por supuesto, tuvo una incidencia positiva en la educación, fue la creación en 1988 de las Comisiones Provinciales de Superación, dirigidas en la mayoría de los casos por el Gobierno de cada provincia, con la participación de diferentes instituciones educativas, científicas, organismos y asociaciones de los territorios.

Además, en la década de los 90 se van a desarrollar dos hechos significativos: el reforzamiento de la política de postgrado por parte del Ministerio de Educación Superior, con la creación de un nuevo reglamento (Resolución No. 6/1996) y el proceso de integración entre los Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) y las Direcciones Provinciales de Educación

(DPE), lo cual fortaleció el trabajo metodológico, de superación e investigación en este sector.

En esta etapa ha prevalecido la autosuperación de los docentes en respuesta a las necesidades individuales, así como se ha potenciado el desarrollo de la formación académica de postgrado, en particular en maestrías y especializaciones, con un reforzamiento en los últimos años en la realización del Doctorado.

En este período se potenció la creación de los Consejos Científicos a nivel de municipio y provincia a través de Circular Interna del MINED, se aplica la ley 38 que norma la introducción de los Proyectos de Ciencia e Innovación Tecnológica en el trabajo científico. Lo anterior ratifica la importancia brindada a la superación de los docentes y directivos en función de lograr su mejor desempeño.

Aun cuando se apreciaron significativos avances en el proceso de superación, existieron limitaciones en la correspondencia entre la planificación de la superación y el diagnóstico individual. Continuó siendo insuficiente el carácter sistémico de las acciones.

La última etapa, considerando los estudios llevados a cabo por los autores antes citados, ha sido ubicada desde los años 2000 hasta 2007. Según Torres, I. "Aparece una etapa cualitativamente superior en la superación del personal docente y directivos comienza una tendencia a su descentralización" (2007; p. 43).

De hecho, durante estos años la tendencia se ha movido más en la dirección de la descentralización de la responsabilidad de la superación de los

directivos en beneficio de las estructuras provinciales y municipales, con prioridad en su preparación y superación desde el puesto de trabajo.

En los primeros años de esta etapa, los docentes y directivos recibieron diferentes modalidades de superación. Se enfatizó en la preparación para implementar los programas gestados por la Revolución, entre los que se citan: el programa editorial Libertad y el uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.

En el proceso de superación han jugado un papel importante los ISP, actualmente Universidades de Ciencias Pedagógicas (UCP), en la formación pre y post graduada. Se crearon las facultades para la formación de Profesores Generales Integrales de la Educación Secundaria Básica y las Sedes Universitarias en cada territorio bajo la dirección de los ISP. La escuela se convierte en microuniversidad, como parte de esta transformación y forma parte junto al ISP de la superación del personal docente graduados y en formación inicial.

Se llevan a cabo cursos de superación para los directivos y docentes, con el fin de elevar su nivel científico y la calidad de la educación, surge la Televisión Educativa que oferta programas de superación y seminarios de preparación, surge la Maestría en Ciencias de la Educación, de amplio acceso, así como un mayor incremento en la formación de Doctores, dirigido a elevar su nivel científico pedagógico, con el objetivo de lograr resolver por vías científicas los problemas de la práctica educativa.

Como puede apreciarse, ha sido una preocupación del Estado y la dirección del Ministerio de Educación la superación de los docentes y directivos de este nivel de educación. De igual manera, se han apreciado intentos por

planificar, organizar, regular, controlar y evaluar este proceso, aun cuando existen dificultades. El anexo 1 muestra la sistematización del proceso de superación por diferentes autores en este nivel de Educación.

El autor de esta investigación considera pertinente, por los cambios ocurridos en la Educación Secundaria Básica, caracterizar el proceso de superación de los directivos de este nivel de educación y lo enmarca desde 2007 hasta 2014.

Durante esta etapa la superación continúa orientada por las acciones de descentralización, en relación con las necesidades y potencialidades de cada territorio e incluso de las instituciones escolares a través del trabajo conjunto de las UCP y las (DPE). Se concede mayor prioridad al desarrollo de las acciones de formación y superación de los dirigentes en su puesto de trabajo.

Surge el diplomado como prioridad para la preparación de los profesores, a partir del cambio en su concepción de Profesores Generales Integrales a profesores de doble especialidad, hay mayor atención a la reserva especial pedagógica por parte de las UCP con las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación.

Además, continúan para la preparación de los docentes y directivos los Seminarios Nacionales para educadores por televisión con otras características por niveles de educación, así como la Maestría con un grado mayor de especialización por área del conocimiento y un mayor incremento en la formación de Doctores.

Como principales limitaciones en este período se identifican las siguientes:

Las acciones de superación no siempre se adecuan a las particularidades de los docentes y directivos en correspondencia con las necesidades determinadas a través del diagnóstico.

La superación no siempre se planifica, organiza, ejecuta y controla a partir de una concepción sistémica bajo la dirección de las UCP y con continuidad en las estructuras provinciales, municipales y escuelas.

El papel de las estructuras provinciales, municipales y escuelas en la planificación, organización, ejecución y control de las acciones de superación por la vía del trabajo metodológico y otras formas especializadas es insuficiente.

La sistematización realizada ha permitido corroborar los antecedentes del objeto y el campo que se investigan. Puede asegurarse que, aun cuando dicho objeto como proceso práctico ha sido estudiado desde varias aristas, existen limitaciones en los docentes y directivos para ejercer su función docente metodológica.

## **1.2 El jefe de grado de la Educación Secundaria Básica. Su evolución histórica**

En el desarrollo de este epígrafe se demuestran las transformaciones en la estructura de dirección de la escuela secundaria básica para la dirección del trabajo metodológico en el grado realizadas en el país desde el triunfo revolucionario hasta la actualidad, así como los cambios ocurridos en este nivel de educación en la última década bajo la dirección del jefe de grado, lo cuales constituyen elementos de gran pertinencia para el análisis, valoración y proyección del proceso de superación.

La Educación Secundaria Básica tiene su génesis con el triunfo revolucionario, desde su creación los profesores se organizaban por asignaturas y conformaban como estructura las cátedras, con un jefe de cátedra para dirigir el trabajo metodológico, la preparación y superación de los profesores de su asignatura. Esto trajo como consecuencia la especialización de los profesores y deja en segundo plano el vínculo con las demás asignaturas y el trabajo integral del estudiante y los profesores, las transformaciones realizadas por el Ministerio de Educación estructuralmente en el curso 1992-1993, agrupan a los profesores por áreas del conocimiento (Ciencias Exactas, Ciencias Naturales y Humanidades) y se crean tres departamentos como una forma de elevar la preparación de los profesores en cuanto al trabajo interdisciplinario, y el análisis del aprendizaje en las asignaturas que conforman el departamento, no así el análisis integral de cada estudiante.

En el curso escolar 2002-2003, las transformaciones fueron más radicales en su modelo educativo y la concepción del profesor: surge el Profesor General Integral, que impartía todas las asignaturas excepto Educación Física e Inglés y era responsable de la atención integral de 15 estudiantes. Este hecho presupone una mayor respuesta en la preparación y superación de los profesores, desde todas las dimensiones en especial desde el trabajo metodológico del grado. Urge para ello el Consejo de grado, órgano técnico metodológico con una misión didáctica formativa, en el que se pretende lograr la integración de las asignaturas que conforman el grado, bajo la dirección del jefe de grado.

La figura del jefe de grado aparece definida en el Modelo de Escuela

Secundaria Básica como: "Es un profesor, miembro del Consejo de dirección, que planifica, organiza, ejecuta y controla el sistema de actividades y relaciones de un grado, y en particular, el proceso pedagógico. Se subordina directamente al director de la escuela, participa en los consejos técnicos, e interactúa con la secretaría y las subdirecciones para el trabajo propio del grado. Bajo su dirección se encuentran todos los profesores que atienden al grado y constituyen el Consejo de grado" (2007, p. 54).

Entre sus funciones están: la planificación, ejecución, control y evaluación del trabajo metodológico, el trabajo docente educativo, investigativo y de superación (anexo 2), por lo que del trabajo del jefe de grado depende el desarrollo con calidad del proceso pedagógico. Su labor incluye los procesos de enseñanza y educación dirigidos a la formación de la personalidad del alumno. Es un proceso escolar en el que el modo de actuación de los dirigentes y los profesores, en este caso el jefe de grado con la condición de profesor y jefe del colectivo pedagógico es decisivo para garantizar, por la vía de la apropiación de los conocimientos y las habilidades intelectuales y prácticas por parte de los estudiantes, el desarrollo de las capacidades y la formación de los valores expresados en sus actitudes y cualidades de la personalidad. Savin, V. (1976); Danilov, M. A. (1980); Neuner, E. (1981); Labarrere, G. (1988); Addine, F. y otros, (2002); Zilberstein, J. (2006). Estos y otros autores, han ofrecido diferentes definiciones de **proceso pedagógico**. En esta investigación se asume la definición del colectivo de autores del ICCP, la cual plantea que este, "incluye los procesos de enseñanza y educación, organizados en su conjunto y dirigidos a la



formación de la personalidad, en este proceso se establecen relaciones sociales activas entre los pedagogos y los educandos y su influencia recíproca subordinada al logro de los objetivos planteados por la sociedad” (1981; p. 4).

En este sentido se corrobora la necesidad de perfeccionar la superación de los jefes de grado, dirigida hacia los problemas concretos de cada escuela y grado, idea ratificada cuando se analizan los cambios producidos en menos de una década en esta educación, entre los que se encuentran:

A partir del curso escolar 2006-2007 se ponen en práctica cambios en el currículo general con la introducción de Programas Complementarios y Proyectos Técnicos y Sociales para contribuir a la formación integral de los estudiantes.

En el curso escolar 2008-2009 se introducen nuevos cambios curriculares, pues se agrupan todas las asignaturas: Biología, Geografía, Física y Química en una sola asignatura: Ciencias Naturales, en los tres grados.

Además, cambió la concepción del profesor de impartir todas las asignaturas excepto Inglés y Educación Física, que ahora imparte un área del conocimiento, divididas en dos áreas: Humanidades y Ciencias; conforman el área de Humanidades las asignaturas Español-Literatura, Historia, Educación Cívica y Educación Artística, y el área de Ciencias las asignaturas Matemática, Ciencias Naturales, Educación Laboral e Informática.

Para la preparación del profesor surge una nueva figura, el tutor del área del conocimiento, que es el responsable de impartir la preparación metodológica de los profesores. Se destinan a ella 4 horas, en función de los contenidos y la didáctica de las asignaturas de su área, con la dirección del jefe de grado;

lo que implica una mayor preparación del jefe de grado a partir de la especialización de los profesores.

Curso escolar 2009-2010 cambios en el sistema de evaluación y la continuidad de estudios, se le da mayor prioridad a la preparación y superación de los docentes y directivos.

Curso escolar 2011-2012 cambios en la concepción del profesor de impartir clases en un área del conocimiento a profesores de la doble especialidad y profesores guías; estos últimos son responsables de la formación integral de los estudiantes de un destacamento, imparten la doble especialidad e interactúa con los demás profesores que imparten clases en el grupo del que es guía a partir del colectivo pedagógico de grupo; además, en el currículo, la asignatura Ciencias Naturales, que se imparte en todos los grados, se divide por especialidades en octavo y noveno grados: Geografía, Física, Química y Biología. Se establecen 8 horas de preparación metodológica para los profesores de la doble especialidad y 4 horas para los profesores guías.

Se mantiene el tutor por áreas del conocimiento, solo imparten la preparación en la asignatura de su especialidad y surge, para la preparación de los profesores en las asignaturas en las que el tutor no es especialista, el colaborador; este es el profesor de mayor preparación y experiencia en las asignaturas.

Por los argumentos antes expuestos constituye una prioridad para la Educación Secundaria el proceso de superación de los jefes de grado en aras de alcanzar una mejor calidad en proceso pedagógico el cual dirige, cuando coexisten en el grado profesores en formación permanente y en

formación inicial, con una concepción de educación tutorial que brinda atención a los tres componentes organizacionales del proceso: el académico, el laboral y el investigativo.

En las actuales condiciones del trabajo metodológico y de superación asumidas por los centros educacionales, convertidos en microuniversidades, en las que el jefe de grado asume tareas como las de tutor de profesores en formación inicial, se requiere de un jefe de grado mejor preparado en el campo de la pedagogía, la política y la investigación, capaz de transformar el colectivo pedagógico y convertir las aulas en talleres de producción intelectual. Por ello se propone una nueva forma de conceptualizar a la figura del jefe de grado: *debe ser el docente con más dominio técnico metodológico y político, en el cumplimiento de la política educacional del Partido y el Gobierno, encaminada a la formación multifacética de los educandos, con un amplio espíritu de superación, después de haber transitado por el ciclo, haber sido reserva y entrenado en todas las funciones inherentes a su cargo.*

El jefe de grado debe ser un profesional preparado, porque en su radio de acción cuenta con un personal heterogéneo integrado por profesores en formación inicial hasta másteres en Ciencias de la Educación, tiene que ser capaz de orientarlos y dirigirlos acertadamente, dominar los programas de estudio, poseer conocimientos de la política del Estado, ser ejemplo en su superación y la investigación para elevar la calidad del trabajo.

De hecho, al asumir la responsabilidad de la conducción del trabajo docente metodológico de un grado deben conocerlo bien; esto, que parece elemental, no lo es cuando se observan en la práctica educativa análisis

superficiales de contenidos propios de las asignaturas, empleo de métodos y procedimientos tradicionales que si bien mantienen su vigencia, pueden irse alternando con el uso de nuevas técnicas para construir el conocimiento. Se observa, además, desactualización de los conocimientos en correspondencia con los avances de la ciencia, insuficiente empleo de las investigaciones como alternativa para la búsqueda de las soluciones a los problemas del grado.

Por tanto, para lograr su cumplimiento exitoso resulta indispensable la superación permanente y sistemática, encaminada a garantizar en el personal docente un nivel de conocimiento científico-técnico que se corresponda con el desarrollo de la ciencia contemporánea a partir del trabajo metodológico que desarrolle.

Los argumentos antes referidos dejan claro que el jefe de grado debe concretar en el grado los procesos básicos de dirección, planificación, ejecución y control; por lo que debe poseer las herramientas necesarias para la conducción de estos procesos, debe estar capacitado para organizar las tareas de modo que permitan el cumplimiento de los objetivos del nivel y grado, la satisfacción de las necesidades individuales de cada docente, la solución de los problemas de su grado y la actualización permanente de los conocimientos de todo su personal incluyendo la investigación, así como las condiciones planteadas en el Modelo de Escuela Secundaria Básica a través del cumplimiento de sus funciones.

### **1.2.1 La superación del jefe de grado de la Educación Secundaria Básica**

Con el objetivo de profundizar y buscar nuevas alternativas sobre la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, el autor de esta investigación considera pertinente sistematizar el concepto de superación. Durante la búsqueda bibliográfica fueron analizadas varias definiciones de autores como: Diccionario Ilustrado, (1985); Decreto 125 de 1984 del Consejo de Ministros de la República de Cuba, (1986); Morles, V. (1988); Añorga, J. (2000); Valiente, P. (2001); Valle, A; García M; Castro O; Delgado, B. (2003); Castillo, T. (2004), entre otros. En el estudio teórico de las diferentes definiciones y términos que se relacionan con el de superación, se seleccionaron los asociados con: capacitación, preparación, perfeccionamiento, entre otros.

En los países de América Latina y el Caribe suelen utilizarse términos diferentes para denominar la superación, tales como formación permanente, actualización, capacitación, profesionalización, entre otros. Aunque estos términos tienen diferentes acepciones en los diversos contextos nacionales, de manera general son asumidas como expresiones particulares de la superación.

En el contexto de la superación los investigadores Valle, A. y Castro, O. definen la formación: “como un proceso continuo y permanente que se desarrolla a lo largo de la vida profesional del docente en el ejercicio de su profesión. En este proceso se incluyen aspectos personales, profesionales y sociales” (2002; p. 15).

Por otro lado, la formación permanente desde el punto de vista de estos autores es entendida como el proceso continuo de formación a lo largo de la vida y, en este caso, se considera equivalente a la superación permanente.

El autor coincide con el criterio de los citados investigadores en cuanto a la superación como formación permanente, pues este es un proceso dinámico, que requiere de una actualización y perfeccionamiento permanente para responder a las necesidades de preparar al hombre durante toda la vida.

El investigador Castillo, T. al referirse a la superación la define como “un proceso de transformación individual que le permita cambiar el contexto escolar en el que actúa, como resultado del perfeccionamiento y actualización de los contenidos, métodos de la ciencia y valores, que se logra en la interacción de lo grupal e individual, unido a la experiencia teórico-práctica del docente y el compromiso individual y social asumido, en función de satisfacer las nuevas exigencias de la secundaria básica cubana del siglo XXI” (2004; p. 51).

En el Glosario de Términos de la Educación Avanzada se define la superación como: “Figura dirigida a diversos procesos de los recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridas anteriormente y necesarias para el desempeño. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico, pero no regulada su ejecución, generalmente no acredita para el desempeño, solo certifica determinados contenidos” (2000; p. 29).

El autor de la presente investigación asume la definición de superación ofrecida en el Glosario de Términos de la Educación Avanzada, por

considerar que en ella se destacan los objetivos didácticos que se quieren alcanzar, en función del desempeño profesional y se reconoce su carácter procesal.

La sistematización de los trabajos presentados por los investigadores antes mencionados, la experiencia del autor como metodólogo provincial y nacional de la Educación Secundaria Básica, las orientaciones emitidas por el Ministerio de Educación, así como el Lineamiento 145: “Continuar avanzando en la elevación de la calidad y rigor del proceso pedagógico, jerarquizar la superación permanente, enaltecimiento y atención del personal docente...” y el objetivo 73 que plantea: “Garantizar que los cuadros y sus reservas se distingan por su sólida preparación técnica y profesional...”, aprobados en el VI Congreso y que establece las directrices de la política educacional, permitieron al autor sintetizar los elementos a tener en cuenta para la superación de los docentes y directivos de la Educación Secundaria Básica:

- Incorporación de la superación como factor de desarrollo de la educación y la sociedad.
- Existencia de la relación entre la centralización y la descentralización en el proceso de superación.
- Incorporación de las tecnologías de la Informática y la Comunicaciones en el desarrollo de la superación.
- Integración de las Universidades de Ciencias Pedagógicas y las Direcciones provinciales, municipales y escuelas en las acciones de superación, para dar una mejor respuesta a los problemas que se presentan en la práctica educativa.

- Potenciación de la superación desde el puesto de trabajo.

Por consiguiente, las transformaciones llevadas a cabo en la Educación Secundaria Básica demandan permanentemente la preparación de los jefes de grado como responsables de la dirección del trabajo metodológico de su grado, para el cumplimiento exitoso de su misión conforme con las exigencias y aspiraciones que la sociedad cubana ha planteado a la formación de las nuevas generaciones.

Lo anteriormente planteado no ofrece duda respecto a que los jefes de grado, como profesionales de la educación, asuman la superación como una necesidad de la educación a lo largo de la vida. Esta idea deja claro la concepción del jefe de grado como un ente activo y dinámico que está aprendiendo durante toda la vida a reflexionar sobre su práctica educativa y transformarla, para convertir a su propio grado en un elemento dinámico en el sistema de superación, lo cual favorece la formación de la personalidad de las nuevas generaciones en correspondencia con la acelerada producción de conocimiento que caracteriza la revolución científico-técnica de la época actual.

Por tanto, la superación de los jefes de grado se debe caracterizar por dar respuesta a las necesidades del mejoramiento profesional. De ahí que se sustenta y proyecta sobre la base de los resultados de la evaluación profesional en la que se precisan logros e insuficiencias en el desempeño profesional. Esto es complementado siempre con un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje, a partir de reflexionar entre la realidad vigente y la realidad que se espera en torno a una problemática.



Lo antes expresado deja ver el carácter flexible de la superación, toda vez que esta se conciba a partir de las necesidades de superación de los docentes, permitiendo así determinar las formas de organización.

Por consiguiente, la superación constituye la vía fundamental para lograr el mejoramiento del desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, pues le permite un aprendizaje continuo de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo de su actividad pedagógica en el cumplimiento de su función docente metodológica; de ahí que se impone sistematizar la definición de desempeño profesional. Diferentes investigadores lo han definido, entre los que se destacan: Glosario de término de la Educación Avanzada, (2000); Santiesteban, M. L, (2003); Castillo, T, (2004); Menéndez, G.M, (2008); Sinclair, M. E. (2012).

Se asume en la presente investigación la definición de **desempeño profesional** del investigador Castillo, T. es; “la manifestación práctica de los modos de actuación del docente en el contexto de la actividad pedagógica, que revela el nivel de desarrollo alcanzado en los ámbitos político-ideológico, docente-metodológico y científico-investigativo, que le permita, acorde con las prioridades de la secundaria básica, provocar los cambios educativos en la escuela que de él se esperan” (2004, p. 52).

Por lo tanto, se considera tener en cuenta para la proyección de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica las funciones profesionales pedagógicas del docente. Según Andreu, N. (2005; p. 14) citando a Castellanos, D. y otros (2000; p. 73), estas son: la función docente-metodológica, la función orientadora y la función investigativa y de superación.

En la presente investigación el autor asume el criterio de trabajar la superación de los jefes de grado desde la función docente metodológica, pues considera la inclusión en esta, de forma implícita, de aspectos de las otras dos funciones y porque en el orden de la dirección educacional como proceso esta adquiere un carácter generalizador e integrador.

Como resultado de lo antes expuesto, el autor considera que el cumplimiento de la función docente metodológica desde el desempeño de un jefe de grado se debe caracterizar por:

- Estar relacionada con el diseño, la ejecución y la evaluación del proceso pedagógico, a partir de los requerimientos establecidos en el Modelo de la Secundaria Básica.
- Garantizar una educación de calidad dentro de la optimización del proceso pedagógico y el desarrollo del modo de actuación profesional pedagógica en las diferentes actividades a desarrollar con los docentes del grado.
- Considerar como núcleo el trabajo metodológico, de acuerdo con su objetivo y contenido.

El trabajo metodológico que realice este directivo debe constituir la vía principal en la preparación de los profesores de su grado, en él deben concretarse de forma integral las influencias que se ejercen sobre los estudiantes para dar cumplimiento a las direcciones fundamentales del trabajo, al contenido, las habilidades y los valores a desarrollar por este profesor que son específicas.

Teniendo en cuenta los criterios de los investigadores Blanco, A. y Recarey, S. cuando consideran que “el rol del profesor puede definirse como el educador profesional cuyo contenido está claramente delimitado por dos

características: primero, es el único agente socializador con calificación profesional necesaria para ejecutar dicha profesión; segundo, es el único agente que recibe esa misión social por la que se le exige y evalúa tanto profesional como socialmente” (2004; p. 13), el autor comparte tal criterio y analiza cómo el jefe de grado debe cumplir con lo antes expuesto en su desempeño desde su contexto de actuación, o sea, en la dirección del proceso pedagógico.

Al valorar su papel, este se debe implicar en las tareas básicas y funciones profesionales, las cuales necesariamente están mediatizadas por las relaciones que se establecen entre el profesor con los colegas de trabajo, con los estudiantes, directa o indirectamente; por tanto, se considera importante precisar como el centro de la atención es la relación profesor-estudiante y profesor-profesor.

Por lo antes expuesto, se considera que la labor principal de este profesor directivo es instruir y educar a su colectivo pedagógico, desde la perspectiva de emplear estilos de dirección y comunicación participativa, democrática y colaborativa.

De igual forma se requiere de una superación a los directivos para lograr la flexibilidad en la dirección del proceso pedagógico, implicándolos conscientemente en todas las actividades, con responsabilidad, toma de decisiones y con sus modos de actuación lograr eficiencia en los resultados de la preparación del colectivo pedagógico para convertirlos en sujetos activos y conscientes de su participación en las actividades de la institución educativa.

La forma en que el jefe de grado organiza el proceso pedagógico en su colectivo pedagógico debe contribuir a ofrecerles a sus profesores la oportunidad de implicarse en el diseño de las actividades, vinculándolas con la práctica educacional; ello permitirá el desarrollo integral de los estudiantes.

Los argumentos antes referidos llevan a reflexionar sobre los resultados del proceso de superación de los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica, la cual el autor de esta investigación la define como: *Expresión del dominio del Modelo de Secundaria Básica, objetivos y didácticas de las diferentes asignaturas del nivel de educación, así como de los métodos y procedimientos de trabajo que le permiten desde una posición activa y protagónica planificar, dirigir y evaluar el trabajo metodológico con el colectivo de docentes de su grado, en aras de alcanzar calidad dentro de la optimización del proceso pedagógico y el desarrollo del modo de actuación profesional.*

### **1.3 Presupuestos teórico-metodológicos que sustentan la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica la Educación Avanzada y Dirección Educacional**

La revisión bibliográfica realizada por el autor en busca de los presupuestos que se relacionen con el objeto de estudio, le permitió profundizar en la **teoría de la Educación Avanzada**, al ofrecer una respuesta científica al problema que se aborda y tener como objeto de estudio, como plantea la investigadora Añorga, J. es el "proceso de mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad" (1995. p. 32).

Al referirse a la Educación Avanzada el investigador Bustamante, L.: plantea la teoría de la Educación Avanzada “propicia con sus procedimientos justamente sobre todo, la satisfacción personal, la solución de un problema social y el mejoramiento profesional y humano, precisando los rasgos del comportamiento humano que pueden ser efectivamente mejorados” (2012. p. 23).

Por consiguiente, la Educación Avanzada puede contribuir a elevar el nivel de preparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica y, como bien refiere Valcárcel, N; aborda el proceso con un marcado enfoque personológico, de acuerdo con las características de los sujetos con la menor escolarización posible.

De ahí que se asume la teoría de la Educación Avanzada como presupuesto teórico y metodológico para la presente investigación, sistematizando los estudios realizados por varios investigadores en esta teoría en diferentes áreas y líneas de investigación, entre los que se destacan los siguientes: Añorga, J. (1995, 1997, 1998, 2001, 2012); González, G. (1998); Valcárcel, N. (1998); Pérez, A. M. (2001); Santiesteban, M. L. (2003); Santos, J. (2005); Ponce Z. (2005); Martínez, M. (2007); Álvarez, A. J. (2008); Bustamante, L. (2012); entre otros.

Lo anterior permitió al autor profundizar en los estudios relacionados con los sistemas de superación aportado por esta teoría, a partir de la identificación de un grupo de regularidades que se daban en este proceso, fueron enunciados y validados siete Principios de la Educación Avanzada (Añorga, J., 1995) los cuales encontraron sus principales fundamentos teóricos en las leyes y principios enunciados por los Doctores Carlos Álvarez de Zayas y

Víctor Morles Sánchez, que constituyen según la propia autora "postulados generales sobre la estructura del contenido, la organización y métodos, del proceso de Educación Avanzada y que se originan en los objetivos y las leyes generales de la Didáctica" (1999. p. 29).

Estos principios sirven de fundamento para la estrategia de superación que se propone en el capítulo II, ellos son:

1. "Relación entre pertinencia social, objetivo, motivación (incluye actividad laboral, intereses personales y sociales) y la comunicación.
2. Condicionalidad del enfoque de sistema para la organización ramal-territorial.
3. Condicionalidad entre pregrado-formación básica-formación especializada.
4. Relación entre teoría-práctica-formación ciudadana.
5. Relación entre racionalidad-creatividad-calidad de los resultados (incluye la productividad).
6. Relación entre el carácter científico-investigación-independencia cognoscitiva-producción de conocimientos (incluye desescolarización).
7. Relación entre formas, tecnologías y acreditación" (1999. p. 34).

Además de estos principios y por constituir elemento de gran utilidad, se asume para el estudio del proceso de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, el resultado obtenido por la doctora González, G; referido al sistema de principios que norman el proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos, los cuales se presentan a continuación:

1. “Relación entre el carácter científico de la enseñanza, la producción intelectual y los niveles de los procesos productivos y sociales.
2. Relación entre el enfoque sistémico, la organización y la asequibilidad de la enseñanza.
3. Relación entre la teoría y la práctica, el carácter consciente, la motivación y la actividad independiente.
4. Relación entre las necesidades sociales, las actividades productivas y sociales y la superación individual.
5. Relación entre la formación escolar y el proceso de superación de los recursos humanos.
6. Relación entre la determinación de las necesidades educativas y científicas, las posibilidades internas de satisfacción y la preparación científico-pedagógica de los conductores y gestores de los proyectos educativos.
7. Interrelación entre la competitividad, el progreso científico-técnico y la formación y desarrollo de los recursos humanos” (1998. p. 39).

Paralelamente a los principios fue identificado en el plano estructural, externo, un conjunto de 13 regularidades, Añorga, J., (1999), para garantizar la conformación del subsistema educativo de la Educación Avanzada, que se refieren a aspectos de carácter pedagógico, didáctico, curricular, psicológico, sociológico, y de dirección, entre otros, las cuales se consideran de gran valor metodológico para la presente investigación. El autor de esta tesis identifica seis de estas regularidades en una relación más directa para organizar el proceso de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, cuyas ideas centrales se exponen en el anexo 3.

Además, como refiere la investigadora Añorga, J. "la Educación Avanzada; se desenvuelve en un entorno científico, pedagógico, productivo y de servicio, al tanto de los nuevos conocimientos y las nuevas tecnologías, buscando alternativas para la solución de pequeños y grandes problemas que en la escuela, la fábrica, la comunidad, se presentan y donde puede contribuir en cierta medida a mejorarlos o a resolverlos"(1995; p. 10).

Por consiguiente esta teoría, como proceso pedagógico, se rige por las leyes de la Didáctica. En ella se manifiestan los dos procesos básicos que se dan en el proceso de enseñanza-aprendizaje: la actividad y la comunicación. Pero como propio de esta teoría se manifiestan los procesos de producción de conocimientos y de valores, lo que se alcanza con el enfoque curricular de ella y la utilización de los métodos de enseñanza y de investigación, aspectos muy necesarios en la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. De ahí que se puede plantear que el estudio de la teoría de la Educación Avanzada posibilita el tratamiento del proceso de superación de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica y proponer la estrategia de superación que se presenta en el capítulo II.

Otros de los presupuestos teóricos que sustentan esta investigación es la **Dirección Educacional**, por considerar al jefe de grado un directivo dentro de la institución educativa, esto implica que no solo ha de poseer conocimientos multilaterales y dominio de la ciencia de la dirección, sino debe dominar el trabajo metodológico del nivel, las características particulares de su grado; es necesario que preste su mayor atención a las cuestiones relacionadas con la organización y realización del trabajo



metodológico, el perfeccionamiento del sistema de dirección del proceso pedagógico.

Por lo anterior resulta de vital importancia determinar qué se entiende por Dirección Educacional. Diferentes investigadores la han definido, entre ellos Bringas, J. (1999); Valle, A. (2000); Alonso, S. (2002). Se asume en esta investigación la definición de dirección científica ofrecida por el colectivo de autores del departamento de dirección científica de la UCP "Enrique José Varona", al considerarla como "el proceso social que ocurre en la entidad educativa orientada a alcanzar los resultados que contribuyen a la formación humana a partir de objetivos socialmente definidos y del compromiso de las personas involucradas" (2011; p. 3), por tener un carácter general, opera en el nivel de la dirección como ciencia de aplicación, constituye una forma concreta de expresión de la dirección educacional, y en particular de la denominada dirección educacional institucionalizada.

Esta definición marca la dirección de la investigación, en tanto que se sistematizan los estudios de dirección realizados por diferentes investigadores, entre los que se encuentran: González, G. (1998); Bringas, L. (1999); Valle, A. (2000); Reyes, O. L. (2005); Roca, A. (2001); Pérez, A. M. (2002); Santiesteban, M. L. (2003); Ugalde, C. (2003); Carbonell, P. (2005); Rojas, L. (2007); Cardoso, C. (2008); Menéndez, G. M. (2008), González, D., Díaz, F. y Martínez, M. (2014).

La teoría de la dirección educacional tiene su base en las leyes generales del desarrollo de la sociedad y en los principios de dirección de la sociedad socialista. En este sentido, al analizar los principios que deben regir la Dirección Educacional se encontró, al referirse a la dirección de la escuela,

que se declaran en el VII Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación, segunda parte, de 1983, los siguientes:

- Del conocimiento de la política educacional.
- El centralismo democrático.
- La optimización y eficiencia de la dirección.
- El carácter concreto.
- El eslabón fundamental.
- El estímulo moral y material.
- La unidad de los enfoques político y económico.
- La conjugación de los intereses sociales e individuales.

El investigador Valle, A., a partir de un estudio de los sistemas de principios planteados por diferentes investigadores, hace una sistematización de estos, planteando un conjunto de principios que deben regir la Dirección Educacional; estos son: “El principio de la conciliación entre masividad y calidad, la unidad de la centralización y descentralización, aumento de la participación activa y democrática, el principio del eslabón fundamental que establece la necesidad de determinar prioridades y la interrelación entre unidad y diversidad” (2000; p. 16-18).

Como se puede apreciar, en cada una de estas formulaciones existen ideas comunes como son: la necesidad de concebir el sistema como un todo defendido al enunciar el principio del centralismo democrático, la importancia de incorporar cada vez más las masas al proceso de dirección, cobrando aún mayor relevancia en las circunstancias actuales, la necesidad de

establecer prioridades en el trabajo de dirección, así como el concebir el enfoque funcional con un carácter político.

Por otra parte, el desarrollo del sistema educacional en las condiciones actuales exige reconocer otros aspectos que deben elevarse también a la categoría de principios, tales como la necesidad de aumentar la descentralización, considerando las particularidades de los territorios y las escuelas, y la importancia de conciliar masividad con calidad.

Respecto a los principios ofrecidos por Valle, A. (2000), el investigador Ugalde, C. plantea: “(...) al analizar los principios que deben regir la Dirección Educacional se han de considerar aquellos que caracterizan y rigen el cambio propiamente hacia la escuela que se quiere lograr, los que hacen posible la dirección científica en las condiciones sociales actuales. Asimismo, fungirán como líneas directrices a tener en cuenta al abordar cualquier acción de dirección, ya sean a nivel macro como a nivel de centro docente” (2003; p. 12).

Estas ideas las comparte el autor de esta investigación, al concebir la escuela y el grado como un sistema abierto, lo cual significa la necesidad de percibirlos como una entidad estrechamente vinculada a un micro-entorno determinado; ellos ejecutan interna y externamente en interacción con el medio, funciones, planes y programas consecuentes con estos, cumpliendo con ello la misión de formar integralmente a las generaciones que han de vivir en él y participar en su desarrollo, por lo cual se expondrán los principios de la Dirección Educacional asumidos como referentes teóricos para la presente investigación:

**El principio de la conciliación entre masividad y calidad** establece una educación para todos con la mayor calidad posible. Se han garantizar las condiciones para que la educación llegue a todos, posibilitando el desarrollo de una cultura general integral en los educandos a partir de sus potencialidades. Es decir, de la efectividad de la preparación del colectivo de pedagógico dependerá la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**El principio de la unidad de la centralización y descentralización** se relaciona con la necesidad de garantizar la unidad del sistema y velar por el cumplimiento de los objetivos generales, a la vez que permite la discusión colectiva y la toma de decisiones sobre aquellos objetivos intermedios o de las instituciones de base (escuelas) y sobre las vías de implementación de estos. Lo anterior facilita el equilibrio necesario entre los objetivos propuestos por la escuela en cada etapa de trabajo y los objetivos de cada grado, grupo y persona para lograr la unidad en las acciones y las decisiones que se adopten produzcan en el nivel de dirección correspondiente bajo las condiciones de la discusión colectiva y, con esto, el cumplimiento de los objetivos del sistema.

**El principio del aumento de la participación activa y democrática** expresa que la dirección de los procesos y actividades debe favorecer no solo un ejercicio más libre de la opinión, sino el surgimiento de las iniciativas del colectivo y de las decisiones adoptadas en los diferentes niveles, mediante un proceso en condiciones de plena comunicación.

**El principio del eslabón fundamental** establece la necesidad de determinar prioridades, considerar cuál es la dirección principal del trabajo para un período específico, precisando dónde deben concentrarse los

esfuerzos del colectivo. Es decir, el trabajo en el grado se basa en prioridades, en objetivos fundamentales, a lograrse en cada etapa de trabajo, como expresión de los principales problemas que deben ser resueltos para definir las direcciones principales de trabajo del colectivo pedagógico.

**El principio de la interrelación entre unidad y diversidad** establece la necesidad del trabajo en el grado, teniendo en cuenta: las particularidades de cada sujeto y de los grupos de sujetos, los niveles de desarrollo alcanzado por cada uno de ellos, sobre esa base definir su participación y lo que pueden lograr en la próxima etapa de trabajo sin desconocer los objetivos comunes que todos deben lograr como expresión de la unidad del sistema.

#### **1.4 Estado actual de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este**

##### ***Operacionalización de la variable***

Para la operacionalización que se pretende, es necesario retomar la definición ofrecida en el epígrafe 1.2.1 sobre la variable superación de los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica. Según el análisis anterior, se consideran las dimensiones: ***cognitiva, actividad pedagógica, actitudinal y desempeño profesional.***

Estas se enmarcan de la siguiente forma:

***La dimensión cognitiva:*** incluye el dominio del Modelo de la Secundaria Básica, la Didáctica integradora y estimuladora en la concepción del proceso pedagógico partiendo del dominio de los fundamentos teóricos para establecer las relaciones interdisciplinarias desde el currículo y otros saberes

históricos, culturales que le posibilita una cultura general integral, así como habilidades pedagógicas profesionales, métodos y procedimientos de trabajo para cumplir su función docente metodológica.

***La dimensión actividad pedagógica:*** incluye el empleo de habilidades pedagógicas profesionales, métodos y procedimientos de trabajo, planificar, dirigir su función docente metodológica con el colectivo de profesores.

***La dimensión actitudinal:*** incluye asumir una posición crítica, reflexiva, protagónica y compromiso de perfeccionar su práctica educativa.

***La dimensión desempeño profesional:*** incluye los aspectos relacionados en la definición de desempeño profesional asumida en el epígrafe 1.2.1.

Para cada una de estas dimensiones se determinaron indicadores, con una escala para la valoración de cada una de ellos (ver anexo 4).

Esta etapa de diagnóstico se orienta hacia el análisis de las exigencias educativas y la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para el cumplimiento de su función docente metodológica, por ello se realizó un estudio de los documentos oficiales que norman y ofrecen orientaciones al respecto. Se emplearon, además, otros métodos empíricos como la entrevista y la encuesta a directivos y docentes, así como la observación de clases y de actividades metodológicas. En el anexo 5 se muestran los indicadores de las dimensiones que son evaluados en cada uno de los instrumentos aplicados en el diagnóstico.

Para la aplicación de estos métodos en la etapa exploratoria de la investigación se seleccionó de manera intencional una muestra de los diferentes agentes que intervienen en el proceso de superación de los jefes

de grado. Los criterios de intencionalidad obedecieron a los siguientes aspectos:

- Años de experiencia en la práctica profesional.
- Experiencia en dirección escolar y en asesoramiento a docentes y directivos.
- Resultados de la evaluación profesoral.

La valoración de los resultados (cualitativos y cuantitativos) que se obtienen en esta etapa permite la determinación de los contenidos necesarios para la superación de los jefes de grado en el cumplimiento de su función docente metodológica.

En la investigación se seleccionaron de manera intencional los 42 jefes de grado de las 14 secundarias básicas en el municipio Habana del Este. Los 42 jefes de grado son Licenciados en Educación para el 100%, en la especialidad de Profesores Generales Integrales de Secundaria Básica 33, para el 78,5%, y el 21,4% son graduados en otras especialidades: Matemática, 3; Marxismo Leninismo e Historia, 2; Geografía 2, Educación Laboral, 1; Español-Literatura, 1.

En relación con los años de experiencias en el cargo, se conforma de la siguiente manera:

	Años de experiencia en el cargo	%
0 a 1 año	9	21,4 %
1 a 3 años	17	40,4%
Más de 3 años	16	38,0%

Para lograr un diagnóstico actual del proceso de superación de los jefes de grado lo más completo posible, es necesario determinar como muestra también: 5 metodólogos nacionales, 4 provinciales y 6 municipales. Además,

se interactuó con los 14 directores de las escuelas en el municipio y un total de 80 profesores.

De los cinco metodólogos nacionales 2 poseen el grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas y 3 son másteres en Ciencias de la Educación. Todos tienen experiencia de trabajo por más de 5 años en este nivel educativo y, además, en el proceso de superación con docentes y directivos. Los 4 metodólogos provinciales son másteres en Ciencias de la Educación y tienen más de 15 años de experiencia de trabajo en esta educación como directivos y docentes y, además, en el proceso de superación con los colectivos docentes.

Los 6 metodólogos municipales son másteres en Ciencias de la Educación y todos poseen experiencia en dirección y de trabajo como docentes en esta educación.

De los 14 directores de escuela el 100% posee más de 5 años en la dirección y como docentes de aula, uno solo es Máster en Ciencias de la Educación, 6 cursan la maestría y el resto realiza estudios en diplomado de la especialidad.

Los 80 profesores poseen más de 5 años como docentes de aula, 20 se encuentran cursando diplomados y 13 cursan la maestría en Ciencias de la Educación.

### **Resultados del análisis de documentos**

Como fuentes documentales se utilizaron: *El Modelo de la Escuela Secundaria Básica*, *el Reglamento del Trabajo Metodológico del Ministerio de Educación R/M 150/09*, los planes anuales de trabajo de equipos municipales y del nivel de escuela, las evaluaciones profesorales y el



convenio de trabajo individual de trabajo de los jefes de grado. El análisis documental se realiza según guía (anexo 6).

*Fuente documental: El Modelo de la Escuela Secundaria Básica.*

Se pudo constatar la validez del documento para orientar y preparar a los docentes y los directivos con el fin de implementar las transformaciones en este nivel de educación; en él se precisan los componentes que lo conforman, los referentes teóricos para el aprendizaje desarrollador en este nivel de educación, así como las funciones de cada uno de los agentes educativos que intervienen en el proceso pedagógico. Resulta significativo que se declara la necesidad de preparar a los directivos para asumir el reto de educar y desempeñar su labor formativa.

El Modelo permite la introducción de técnicas y estrategias pedagógicas para contribuir a elevar la calidad del trabajo en la escuela teniendo como centro el trabajo metodológico; precisamente en este componente se define como una de las líneas o contenido de las acciones de preparación a realizar con los jefes de grado, lo relacionado con los métodos y procedimientos de trabajo para dirigir el proceso pedagógico en el grado que atiende.

Resulta valioso reconocer que se ofrecen las funciones del jefe de grado desde el funcionamiento del consejo de grado, aunque no se precisan de forma explícita los procedimientos y métodos de trabajo general para concretar su función docente metodológica teniendo como centro el trabajo metodológico científico y de superación.

*Fuente documental: Reglamento del Trabajo Metodológico del Ministerio de Educación. R/M 150/09.*

En el documento se define con exactitud cómo el trabajo metodológico es el sistema de actividades que, de forma permanente y sistemática, se diseña por los cuadros de dirección para elevar el nivel de preparación político-ideológica, pedagógico-metodológica y científica de los docentes. Resulta valiosa la definición ofrecida por una de las exigencias a cumplir en las actividades metodológicas realizadas con el colectivo pedagógico: “Perfeccionar el desempeño profesional científico y creativo sobre la base de actuaciones éticas en correspondencia con la tradición pedagógica cubana y la cultura universal” (RM. 150/2010; p. 5). Entre los contenidos que se proponen para el trabajo metodológico, no se expresan de forma explícita aspectos relacionados con preparar a los directivos en el proceso de dirección del colectivo pedagógico.

Una de las potencialidades más significativas de este documento para la preparación y/o superación de los jefes de grado, es la concepción teórico-metodológica de las formas de trabajo metodológico para emplear en el proceso de superación.

*Fuente documental:* Planes anuales de trabajo de 5 equipos municipales que atienden la Educación Secundaria Básica.

Se pudo constatar que en el documento se definen los procesos sustantivos relacionados con la preparación y/o superación de los docentes, no así en lo específico a los jefes de grado, aunque se pudo apreciar la planificación de acciones de trabajo metodológico para los jefes de grado con frecuencia mensual; no obstante, falta precisión de contenidos de preparación que contribuyeran a elevar su nivel de superación para planear y dirigir el trabajo docente metodológico.

En dicho documento se plasman las acciones de superación que reciben algunos jefes de grado directamente por los especialistas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas, este aspecto demuestra que no se logra la participación del 100% de los jefes de grado en esta actividad.

*Fuente documental:* Planes anuales de trabajo de cinco escuelas secundarias básicas.

Desde su concepción se pudo corroborar que uno de los objetivos o metas a lograr se relaciona con la necesidad de preparar a los jefes de grado para dirigir eficientemente el trabajo metodológico del grado, a partir de los resultados del proceso pedagógico.

En cuanto a las actividades planificadas se constató que en 4 escuelas no se concretan acciones de preparación para elevar el nivel profesional de los jefes de grado, sobre todo en lo relativo a métodos y procedimientos de trabajo para planificar, dirigir y evaluar el trabajo docente metodológico.

*Fuente documental:* Convenio de trabajo individual de los jefes de grado.

Desde su concepción estructural y organizativa se pudo constatar que se precisan las responsabilidades de estos directivos en lo relacionado con la función docente metodológica haciendo énfasis en el trabajo metodológico.

Además, se debe reconocer que no se plasman acciones o tareas orientadas a la superación y autosuperación en contenidos relacionados con las estrategias, procedimientos de trabajo y métodos que deben emplear en el trabajo docente metodológico con los docentes de su grado. Es válido resaltar que prevalecen acciones orientadas al control del proceso pedagógico del grado por el cual responde.

*Fuente documental:* Evaluaciones profesoriales de jefes de grado.

En el documento se registran de forma cualitativa valoraciones que reflejan las carencias en el orden de la preparación que presentan los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica, haciendo énfasis en el trabajo metodológico, sobre todo en lo relativo a las habilidades pedagógicas y profesionales para organizar el trabajo colectivo y cooperado en la preparación de las asignaturas; además, lograr el papel protagónico y activo de cada docente con que interactúa en el grado.

Se le señalan, además, elementos relacionados con el carácter insuficiente y variado de las actividades en correspondencia con el diagnóstico integrador del grado, así como de las habilidades para estructurar y dirigir el trabajo interdisciplinario y la evaluación de los alumnos.

Resulta significativo señalar que en el 100% de los certificados de las evaluaciones profesoriales, se hace referencia a una buena comunicación de los jefes de grado con sus subordinados, la disposición de estos para resolver las tareas que se les indican, así como confianza y las posiciones en las reflexiones y juicios acerca de su aprendizaje, tanto de forma individual como grupal.

### **Resumen del análisis de documentos**

- En los documentos normativos que rigen la política educacional, aun cuando se orienta el trabajo con los directivos de las escuelas para cumplir su función docente metodológica, no se precisan orientaciones metodológicas, procedimientos de trabajo ni estrategias específicas para realizar esta función en el proceso pedagógico.

- Los fundamentos y exigencias de los documentos que orientan el trabajo metodológico en la Educación Secundaria Básica se intenciona como línea el tratamiento a los contenidos que preparen a los directivos para ejercer sus funciones.
- En los planes de superación y de trabajo anual no se contempla como contenido de la preparación de los jefes de grado aspectos que los orienten hacia el cumplimiento de su función docente metodológica y a la formación permanente de los jefes de grado para cumplir sus funciones, solo se declara como objetivo de trabajo general y como línea de trabajo en la preparación política y metodológica.

#### **Análisis del cuestionario encuesta a jefes de grado (anexo 7).**

A la primera pregunta, referida a si estudian actualmente, el 40,4% (17) respondió afirmativamente.

Referido a los tres problemas fundamentales de su grado, 12 (que representan el 28,5%) solo pudieron identificar dos problemas y el 71,4% identificaron tres. Los problemas planteados se agrupan en: la calidad de las clases, los resultados del aprendizaje y el insuficiente seguimiento al diagnóstico.

En relación con las prioridades de trabajo que tienen en el presente curso escolar, 27 no pudieron identificar las cuatro prioridades, para el 64,2%. Coinciden los 42 para el 100%, en reconocer la continuidad de estudio y el aprendizaje de los estudiantes; 7, la preparación metodológica de sus docentes y 15, el trabajo preventivo, lo que evidencia que todos los jefes de grado no tienen claridad en cuanto a los objetivos y prioridades para el curso.

Dentro de los factores que actúan como potencialidades y como barreras para lograr el fin y los objetivos de la Educación Secundaria Básica, se identificaron y jerarquizaron las siguientes:

Barreras:

- Dominio de los sustentos de las transformaciones de la Educación Secundaria Básica por el colectivo.
- Nivel de preparación de los docentes.
- Dominio de los fundamentos teóricos y metodológicos para establecer relaciones interdisciplinarias curriculares.
- Dominio de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.
- Dominio de los objetivos, contenidos y métodos de las diferentes asignaturas del nivel.
- Apoyo de la familia y la comunidad.

Potencialidades:

- Motivación de los alumnos y docentes con las actividades que se desarrollan en el grado.
- Aseguramiento material de las acciones a desarrollar.
- Preparación político-ideológica del colectivo.
- Organización escolar.
- Formas organizativas del trabajo metodológico.

En lo referido a si poseían un nivel de preparación para ejercer sus funciones como jefe de grado, el 64,2% (27) respondió que no.

Al preguntarles por la correspondencia entre la superación recibida y sus necesidades individuales, el 28,5% de los jefes de grado (12) consideran

que existe correspondencia, el 59,5% (25) manifiesta que frecuentemente se corresponden y el 11,9% (5) plantean que ocasionalmente.

Relacionado con las formas y/o vías empleadas para llevar a cabo el proceso de su superación, señalaron las siguientes: la preparación metodológica municipal (12), la ayuda metodológica (7), la preparación impartida por el director (14), la autopreparación (18), los programas “Para ti, maestro”, los debates, el estudio de documentos, la reunión metodológica y el postgrado (15).

En relación con los encargados de realizar dicha superación, expresaron: el director (18), los tutores (17), los responsables municipales de asignaturas (16), los metodólogos municipales (14) y la UCP (7).

Vinculado con el proceso de superación el 100% coinciden en que las acciones se organizan colectivamente para todos los jefes de grado y no dominan con anticipación las acciones de superación que deben participar durante el curso. El 76,1% refiere que los objetivos de superación no fueron precisados de conjunto con el director y no están reflejados en el plan individual. El 73,8% plantea que las acciones de superación en las que han participado no conforman un sistema, sino temas aislados.

Al analizar la participación de los jefes de grado en eventos científico-pedagógicos, solo el 30,0% ha tenido participación en dichos eventos en los últimos 3 años. Cuando se valora la condición en que han participado, el 15,0% lo hizo en calidad de autores de trabajos, el 10,0% en calidad de coautores y el 15,0% como espectador.

Al indagar si promueven la investigación entre sus docentes, el 26,1% (11) plantea que sí y el 73,8% (31) solo lo hacen a veces. Al solicitar el dominio

de la metodología de la investigación, el 15,0% manifestó poseer dominio y el 85,0% no tenerlo.

Al pedirles algunos temas de superación necesarios para contribuir a su preparación para ejercer su función docente metodológica, plantearon los que aparecen reflejados en la tabla siguiente:

Tabla 1  
Temas de superación propuestos por los jefes de grado encuestados

Temáticas	Cantidad	%
El trabajo interdisciplinario	37	88,0
Dirección del proceso pedagógico	39	92,8
El sistema de evaluación del escolar	42	100
La didáctica de la clase	35	83,3
El diagnóstico integral, la caracterización del escolar	42	100
Trabajo con la familia	29	69,0
Uso de tecnologías de la Informática y las Comunicaciones	36	85,7
Metodología de la Investigación	37	88,0

### **Análisis del cuestionario de la encuesta a profesores (anexo 8)**

El cuestionario se aplicó a los 80 profesores seleccionados en la muestra, lo que permitió una aproximación a los problemas que presentan los jefes de grado en su desempeño profesional.

La primera pregunta formulada estuvo dirigida a las visitas realizadas por el jefe de grado a las actividades desarrolladas por los profesores en sus aulas sobre el acontecer nacional e internacional, es significativo señalar que el 81,2% (65) respondieron siempre.

Referido al uso de técnicas participativas empleadas por los jefes de grado durante el desarrollo de las reuniones metodológicas y consejo de grado, el 46,2% (37), plantean a veces y 43, para el 53,7%, planteó nunca.



En relación con si el jefe de grado considera los criterios de los profesores en el momento de tomar decisiones, solo el 13,7% (11) de los encuestados manifestó que nunca se tenían presentes sus criterios.

Referido al indicador relacionado con la socialización de los resultados de las experiencias pedagógicas y su puesta en práctica, solamente el 26,8% plantea que siempre o casi siempre se socializan. Esto muestra cómo los jefes de grado no ven en la socialización de los resultados de las investigaciones pedagógicas una vía para el mejoramiento del proceso pedagógico.

En relación con las actividades metodológicas desarrolladas por el jefe de grado, el 100% manifiestan que a veces establece relaciones interdisciplinarias, así como emplea las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.

El 87,5% reconoce que los jefes de grado mantienen buenas relaciones en el grado y expresan disposición para resolver los problemas.

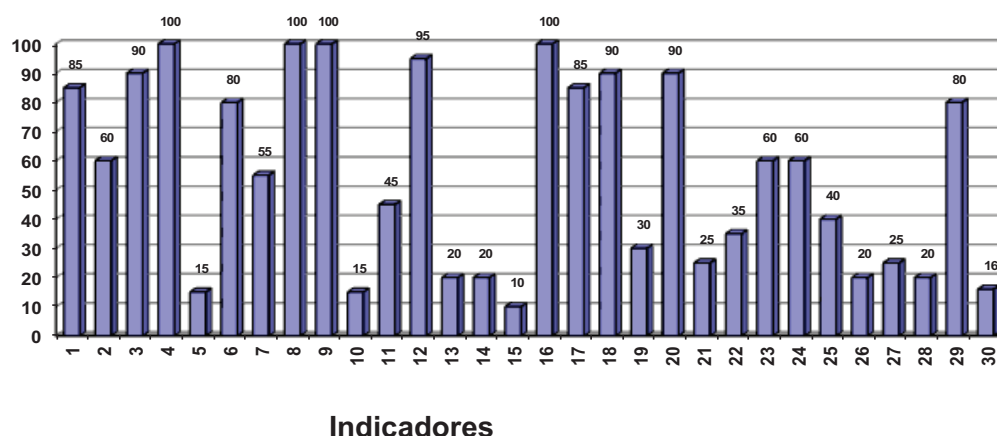
**Resultados del análisis de la guía de observación al consejo de grado** (anexo 9).

Los resultados de la observación al consejo de grado se muestra en el anexo 10, revelan que los indicadores más afectados fueron los relacionados con el empleo de técnicas participativas durante el desarrollo del colectivo, el empleo las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones y la atención diferenciada a los docentes. Esto demuestra debilidades en el diagnóstico y su utilización como una forma de control del proceso de superación de los docentes; además, no aprovecha las potencialidades de su colectivo pedagógico para impartir algún tema en el colectivo de grado. No se utiliza el

espacio del consejo de grado para analizar el impacto de las preparaciones metodológicas que reciben los docentes, así como la socialización en el colectivo de las experiencias pedagógicas.

El jefe de grado demuestra poco dominio de los contenidos de las asignaturas que se imparten en el grado, así como los objetivos de las asignaturas. Los resultados por indicadores se puede observar en el gráfico siguiente:

**Gráfico 1**  
**Indicadores evaluados de positivos en la observación al consejo de grado**



### **Resultados de la observación a las actividades metodológicas (anexo 11).**

Entre los indicadores con mayores dificultades por parte de los jefes de grado en el desarrollo de las actividades metodológicas se encuentran los siguientes:

- El dominio de los objetivos, contenidos y la metodología de las diferentes asignaturas del nivel.
- El dominio de métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes que atiende.
- La modelación de estrategias de enseñanza a través el tratamiento de los componentes de la Didáctica.

- El establecimiento de relaciones interdisciplinarias.
- El empleo de habilidades pedagógicas profesionales que le permiten cumplir su función docente metodológica.
- La socialización de los resultados de investigaciones realizadas.
- Se propicia el desarrollo de acciones de control y valoración de la actividad por parte de los docentes.
- El emplea la tecnología de la Informática y las Comunicaciones.

**Resultado de la prueba pedagógica (anexo 12).**

- En cuanto a los conocimientos teóricos y metodológicos sobre la función docente metodológica 13 jefes de grado, para el 30,9%, demostraron dominio. El resto (29) solo hizo mención a elementos que sustentan el trabajo docente metodológico.
- El 28,5% (12) pudo expresar algunas consideraciones finales sobre el redimensionamiento que alcanza el trabajo docente metodológico en la conducción del grado para lograr mayor nivel de aprendizaje en los docentes que dirige y los estudiantes.
- El 64,2% de los jefes de grado (27) presenta dificultades para determinar las potencialidades y carencias que se revelan en el proceso pedagógico para la conducción del trabajo docente metodológico del grado de resultados del proceso pedagógico de los docentes y alumnos.
- Solamente 9 jefes de grado, para el 21,4%, expresan dominio de los métodos y procedimientos de trabajo para optimizaron del trabajo docente metodológico.
- El 61,9% de los jefes de grado (26) presenta dificultades en el proceso de control al proceso pedagógico, relacionado con la conducción del trabajo

metodológico y la dirección del aprendizaje, lo que no favorece la preparación del colectivo pedagógico.

- El 73,8% de los jefes de grado (31) presentan dificultades para la confección del tratamiento metodológico de las unidades de las diferentes asignaturas, evidenciado en la no correspondencia en la selección de los objetivos, contenidos y métodos que constituyen potencialidades educativas para el cumplimiento del fin y objetivos de la Secundaria Básica.

**Análisis del cuestionario de la encuesta a directivos y funcionarios** (anexo 13). Se realizó con el objetivo de obtener información acerca del proceso de superación de los jefes de grado para el cumplimiento de su función docente metodológica.

A la primera pregunta, referida al nivel de preparación de los jefes de grado, desde el punto de vista teórico y metodológico, para realizar su función docente metodológica, el 6,6% plantea que se encuentran preparados, el 74,2% de los directivos los consideró como medianamente preparados para ejercer su función docente metodológica y el 19,2% considera que no se encuentran preparados, evidenciando como tendencia la falta de preparación de estos para ejercer su función.

El 75,0% argumenta que el nivel de preparación de los jefes de grado es medio y bajo, porque generalmente realizan presentación de temas metodológicos de Didáctica o de asignaturas específicas; además, por la falta de profundidad en los análisis del tratamiento a los contenidos desde la interdisciplinariedad.

El 90,0% de los directivos encuestados coincidió en que el principal factor que está incidiendo en la preparación del jefe de grado para ejercer su

función docente metodológica es la carencia de un proceder metodológico para la planificación y ejecución.

El 10,0% considera como factor importante las insuficiencias en el diagnóstico que posee de los docentes y de los resultados de la práctica educativa; mientras que el 65,4% de los directivos encuestados planteó como otro de esos factores es la no intencionalidad de contenidos y objetivos en los planes anuales de trabajo metodológico que aborden la preparación en este sentido; aunque en algunas ocasiones en las actividades realizadas se presenta esta prioridad de forma general.

Relacionado con el desempeño de las funciones generales de dirección por los jefes de grado, se obtuvieron los siguientes resultados:

En la función planificación: 2, para el 7,1% son evaluados de insuficiente; 19, para el 67,8%, están evaluados de medio; 6, para el 21,4%, tienen buen nivel de desempeño.

En la función ejecución: 2, para el 7,1% son evaluados de insuficiente; 11, para el 38,2%, están evaluados de medio; 16, para el 57,1%, tienen buen nivel de desempeño profesional.

En la función control: 7, para el 25,0% son evaluados de insuficiente; 16, para el 57,1%, están evaluados de medio; 5, para el 17,8%, tienen buen nivel de desempeño.

En la función evaluación: 4, para el 14, 2%, son evaluados de insuficiente; 17 para el 60,7%, están evaluados de medio; 9 para el 32,1%, cuentan con buen nivel de desempeño.

En relación con los logros y las insuficiencias más importantes en el desempeño profesional de los jefes de grado señalaron las que se enuncian a continuación:

Logros:

- Dirección del trabajo político-ideológico.
- Dirección del trabajo con las organizaciones de la escuela.
- Dirección del trabajo con la familia y la comunidad.

Insuficiencias más importantes:

- Dirección del trabajo docente metodológico.
- Dirección del trabajo científico investigativo.
- Dirección del trabajo preventivo.

En la evaluación del impacto de las acciones de superación en el desempeño profesional de los jefes de grado, 17 plantean que es medio, para el 60,7% y 11 bajo, para el 39,2%. Las razones de esa evaluación se centran en los resultados del trabajo y falta demostración en las acciones de preparación que desarrollan para los profesores del grado.

Entre los contenidos a tener en cuenta en el proceso de superación de los jefes de grado consideran los siguientes: el diagnóstico y la dirección del aprendizaje (la evaluación del escolar), el uso de los medios de enseñanza, el tratamiento metodológico de las diferentes unidades del programa, así como los componentes didácticos de la clase y el trabajo interdisciplinario.

El 69,0% de los encuestados expresaron que los jefes de grado manifiestan seguridad y confianza en las reflexiones y juicios en las actividades de preparación que reciben, además de que se implica de forma activa en la realización de las tareas individuales y colectivas que se le orientan.

## Resumen de los instrumentos aplicados

Una vez aplicados todos los instrumentos y procesados los mismos de forma individual, se aplicó la prueba Mc Nemar la cual permitió identificar los puntos de corte en los normotipos: inadecuado, poco adecuado, adecuado, bastante adecuado y muy adecuado, que posibilitaron establecer la correlación entre resultados de diferentes instrumentos que fueron procesados a nivel porcentual, buscando tendencias, jerarquizaciones y triangulaciones en el juicio de valor que emitieron los sujetos empleados como muestra de esta investigación. El anexo 14 permite observar los indicadores que fueron evaluados en cada uno de los instrumentos.

En la dimensión **Cognitiva**, de los 6 indicadores fueron evaluados en las categorías de poco adecuado e inadecuado 5 indicadores, correspondientes al punto de corte de 0% a 30% (anexo 15).

En esta dimensión el indicador 1.1 fue evaluado en el punto de corte de 31% a 69%, correspondiente al normotipo adecuado.

En la dimensión **actividad pedagógica** se constató que el grueso de los indicadores es evaluado en las categorías de poco adecuado e inadecuado, correspondientes al punto de corte de 0% a 30%, (anexo 15). En general, en esta dimensión solo en 5 ocasiones, son considerados indicadores evaluados en el punto de corte de 31 % a 70%, correspondientes a las categorías dadas por los normotipos muy adecuados y bastante.

En la dimensión **actitudinal** se constató que el grueso de los indicadores es evaluado en las categorías de adecuado, correspondientes al punto de corte 31 % a 69% (anexo 15). En general en esta dimensión solo en 4 ocasiones, son considerados indicadores evaluados en el punto de corte de 0% a 30%,

correspondientes a las categorías dadas por los normotipos poco adecuado e inadecuado, en lo referido a la seguridad y confianza en las reflexiones y los juicios que expresan acerca del contenido aprendido.

En la dimensión **desempeño profesional**, el indicador 4.1 fue evaluado en el punto de corte de 70% a 100%, correspondientes en las categorías dadas por los normotipos Muy Adecuado y Bastante Adecuado, relacionado con el grado de preparación para dirigir y orientar el trabajo político-ideológico de su colectivo, los restantes 4 indicadores fueron evaluados en las categorías de poco adecuado e inadecuado, correspondientes al punto de corte de 0% a 30% (anexo 15). En general en esta dimensión solo en 4 ocasiones, son considerados indicadores evaluados en el punto de corte de 31 % a 69%, correspondiente a las categorías dadas por los normotipos muy adecuados y bastante, referidos al grado de conocimiento en la utilización de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones en el proceso pedagógico.

El análisis punto a punto realizado con anterioridad desde las dimensiones cognitiva, actividad pedagógica, actitudinal y desempeño profesional, permitió que el autor jerarquizara las potencialidades y necesidades educativas recogidas por este diagnóstico, los cuales caracterizan el estado actual de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este y que a continuación se relacionan:

**Potencialidades:**

- Existe compromiso político de los jefes de grado para perfeccionar la práctica educativa y dominio del acontecer nacional e internacional.



- Los jefes de grado muestran disposición para resolver los problemas que se presentan en la práctica, favorecen en las relaciones de trabajo un clima adecuado y disposición para resolver las tareas que le indican.
- Los jefes de grado muestran dominio teórico del Modelo Escuela Secundaria Básica.

**Problemas:**

- Los jefes de grado muestran poco dominio de los procedimientos, métodos y habilidades profesionales de trabajo, para cumplir de forma exitosa su función docente metodológica.
- En las actividades metodológicas que se realizan con los jefes de grado, son insuficientes los procedimientos y métodos de trabajo ofrecidos.
- Insuficiente presencia de la superación realizada por los docentes y jefes de grado en los certificados de evaluación profesional.
- Insuficiente planificación de la superación a partir de los compromisos individuales de cada jefe de grado.
- Es insuficiente la medición del impacto de la superación en el desempeño profesional de los jefes de grado.
- Los jefes de grado demuestran poco dominio de los objetivos, contenidos y metodología de las diferentes asignaturas del nivel.
- El trabajo científico investigativo es insuficiente en cuanto a la calidad de su proyección, ejecución y socialización de los resultados; es escasa la participación en eventos y actividades científicas.
- Insuficiente preparación en el uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones en el proceso pedagógico.

Los principales contenidos en los que presentan dificultades los jefes de grado para cumplir con su función docente metodológica están relacionados con: el diagnóstico, el trabajo interdisciplinario, uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones, así como el trabajo científico investigativo.

### **Conclusiones del Capítulo**

El estudio de los antecedentes relacionados con el proceso de superación de los docentes y directivos, le ha permitido al autor determinar las regularidades y particularidad del desarrollo en el proceso de superación del jefe de grado de la Educación Secundaria Básica a partir de los cambios en este nivel de educación.

A pesar de que ha sido estudiada la superación y se han propuesto sistemas de superación para los diferentes agentes del sistema educativo cubano, puede asegurarse que estas propuestas no se han concebido considerando las existencias del actual cambio educativo para los jefes de grado. Quiere decir que tales circunstancias exigen nuevas propuestas para solucionar los problemas de superación que aún persisten en los referidos cuadros de dirección.

La determinación de los indicadores permite evaluar en la práctica las dimensiones que se han definido teóricamente y que se han utilizado en el diagnóstico, lo que permitió identificar las necesidades y potencialidades educativas que en la superación poseen los jefes de grado en el municipio Habana del Este, para ejercer su función docente metodológica, se convierten en punto de partida para la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, hacia esta dirección se encamina esta investigación en el capítulo II.

## **CAPÍTULO II: PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN DIRIGIDA A LOS JEFES DE GRADO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA. RESULTADOS DE SU IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA**

En este capítulo se presenta la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para elevar su nivel profesional en el cumplimiento de la función docente metodológica. Los antecedentes investigativos en este estudio parten de los resultados del autor respecto a la acciones de superación, en una primera fase en la tesis de maestría (2008), la elaboración de folletos de trabajo, orientaciones metodológicas en este nivel de educación (2009, 2010, 2011, 2012 y 2013), así como los resultados de la valoración de la pertinencia y calidad de la estrategia de superación mediante el criterio de especialistas y las valoraciones cualitativas y cuantitativas que se obtienen con la aplicación del preexperimento pedagógico.

### **2.1 Fundamentación de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica**

Para responder a la interrogante científica expresada en la pregunta ¿Qué estructura debe poseer una estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica?, es preciso determinar qué se entiende por estrategia como resultado científico y las cualidades relativas a su diseño, elaboración y requerimientos para su instrumentación.

Muchas son las definiciones y las caracterizaciones que se han elaborado sobre el concepto de estrategia, como muy variada ha sido su utilización desde tiempos remotos, en acciones militares, hasta la actualidad, en cualquier actividad que requiera el desarrollo de una labor de dirección.

El Diccionario Ideológico de la Lengua Española la define como: "Arte de dirigir las operaciones militares en la guerra. Arte y habilidad para dirigir un asunto" (1985; p. 369).

La estrategia como propuesta de solución a problemas en los sistemas educativos ha sido aportada por muchos estudiosos de la Pedagogía, entre los que se encuentran Goce, N; Ramos, J. (1994); Añorga, J. (1999); Valcárcel, N. (1998); Sierra, R. A. (2004); Ponce, Z. (2005); Valle, A. (2007); García, R. (2008).

Se conoce que en los inicios del siglo XX, la utilización y aplicación de este término comienza a desarrollarse en los procesos educativos, así como en otras ramas: economía y dirección. De ahí que en la Pedagogía se encuentren estrategias comunicativas, interventivas, de superación, de aprendizajes, educativas, pedagógicas, indistintamente como sistema de influencias de manera general, con carácter transformador y desarrollador.

Se destaca que no existe una estrategia universal para resolver un problema, cada problema necesita un tratamiento diferente para resolverse y debe tener en cuenta el contexto histórico en que se aplicará.

Para el autor acercarse a la posición asumida por diferentes investigadores sobre el término estrategia, realizó la revisión teórica de sus definiciones y asume el criterio del investigador Valle, A. cuando define la **estrategia** como "un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de

un estado inicial (dado por el diagnóstico) permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación” (2007; p. 60).

Para este estudio se asume esta definición de estrategia, la cual el autor la contextualiza como **estrategia de superación**: Concepción teórico-práctica de la dirección del proceso de transformación del estado real al estado deseado de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica, a partir de un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas, que condicionan las fases y etapas para su mejoramiento, tanto en lo personal, lo grupal como en la institución escolar, donde el jefe de grado también construye su propio aprendizaje.

A partir del análisis de estas definiciones, los presupuestos teóricos de Añorga, J. (1998); Valcárcel, N. (1998) y Valle, A. (2007) evidencian que las estrategias tienen como rasgos generales los siguientes, los cuales son asumidos para la elaboración de la estrategia de superación:

- Ir a la búsqueda de nuevas vías, a partir de la sistematización de lo mejor de la práctica educativa.
- Desarrollarse mediante un estilo participativo, que comprometa a los gestores y actores del proceso, en su pensamiento y actuación, que estimule un clima sociopsicológico y la comunicación.
- Ser precisa, flexible, dinámica y con posibilidades de ajustarse al cambio.
- Proyectarse sobre las exigencias que imponen el fin, los objetivos de la Educación Secundaria Básica.
- Promover el debate entre los jefes de grado en la búsqueda de las transformaciones a las que se aspiran.

- Inclusión de la valoración de los docentes, organizaciones de la escuela, la familia y la comunidad y de los directores y metodólogos, acerca del cumplimiento de las metas parciales para el curso en cuestión, y cómo estas han permitido alcanzar los fines y objetivos de la educación con estilos que promuevan la reflexión, la crítica y que favorezcan la creatividad.
- Determinación de las potencialidades logradas, las barreras aún presentes en el desempeño profesional y las insuficiencias individuales y colectivas para proyectar las posibles medidas para su solución, sean estas de superación, de tipo organizativo o metodológico con la implicación y compromiso de todos los agentes educativos.
- Establecimiento de compromisos individuales y colectivos para el cumplimiento de las aspiraciones y su responsabilidad en el trabajo futuro.

Los componentes de la estructura de la estrategia son:

- los objetivos,
- las etapas, las acciones, los métodos y procedimientos, los recursos, los responsables de las acciones,
- las formas de implementación y
- las formas de evaluación.

### **Fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos, pedagógicos de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica**

La base **filosófica** de la estrategia de superación que se propone es el Materialismo Dialéctico e Histórico, y su base metodológica es, por consiguiente, la teoría marxista-leninista del conocimiento. El conocimiento de la teoría y el método científico de la dialéctica materialista ha sido

condición previa, entre otros aspectos, para comprender las relaciones entre los objetivos, los contenidos y los métodos, así como entre lo subjetivo y lo objetivo en el proceso pedagógico.

El planteamiento anterior parte del hecho del sustento filosófico de la educación cubana es la filosofía dialéctico-materialista y como el proceso de superación de los jefes de grado constituye una parte esencial en el proceso pedagógico que se desarrolla en la Educación Secundaria Básica, él debe estar fundamentado e interpretado a la luz de los principios de la filosofía dialéctico-materialista, los cuales adquieren su forma específica en este campo.

Por consiguiente, se pone de manifiesto la relación del sujeto con el mundo material que transcurre a través de la actividad (cognoscitiva, práctica y valorativa) ya que su planificación tiene en cuenta esta relación, prevaleciendo la comunicación en la que el jefe de grado conoce y transforma al mundo y se transforma a sí mismo. Estos fundamentos se tienen presentes en la estrategia de superación al establecerse una conjugación armónica entre las componentes y etapas.

La estrategia de superación considera, en primer lugar, su naturaleza objetiva y el papel que desempeña la actividad en el desarrollo y transformación de los sujetos.

La estrategia de superación se desarrolla fundamentalmente a través de dos componentes que actúan en las relaciones del hombre con la sociedad: la actividad práctica (en el cumplimiento de la función docente metodológica de los jefes de grado) y la actividad valorativa (evaluación del cumplimiento de la función docente metodológica de los jefes de grado), y es de gran importancia

ya que permite comprender el papel que tienen las necesidades y los intereses, para que el jefe de grado se sienta motivado por transformar su actividad práctica.

En la estrategia de superación se proporciona que el jefe de grado reflexione sobre su actividad práctica. Para ello es necesario que tenga en cuenta el contexto y establezca sus valoraciones según la percepción que tiene de esa realidad en la que se desarrolla y en esa medida satisface sus necesidades e intereses.

La valoración es un aspecto imprescindible de todo proceso de mejoramiento, es el reflejo subjetivo de la realidad objetiva. Por tanto, es importante que la estrategia de superación esté integrada por acciones en las cuales los jefes de grado adquieran conocimientos, habilidades, valores y procedimientos sobre cómo se desarrolla su función docente metodológica, participe en su perfeccionamiento y sean capaces de evaluarla mediante procesos reflexivos, en el que sus resultados, adquieran significados para los jefes de grado y estos encuentren puntos de convergencia para ser compartidos.

Como fundamento **psicológico**, se consideraron los postulados de la escuela histórico-cultural de Vigotsky (1982), dándoles marcada atención a sus presupuestos básicos, referentes a la unidad de lo cognitivo con lo afectivo y la unidad de la actividad y la comunicación en los componentes de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado, el tratamiento a las diferencias individuales de los participantes y a las del contexto socioeconómico en que se desarrolla, partiendo de los elementos a caracterizar en el componente diagnóstico, así como el reconocimiento de



sus experiencias previas en las acciones de superación derivadas de la aplicación práctica de la estrategia de superación.

Al proyectar la transformación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. Les concede a ellos una participación protagónica en el desarrollo de las transformaciones. Resulta esencial la trascendencia de los conceptos de zona de desarrollo actual y zona de desarrollo próximo que se aprecian desde el diagnóstico y se atienden de manera puntual desde la ejecución de cada una de las etapas de la estrategia de superación, las que están encaminadas a lograr la preparación y la implicación de cada uno de los involucrados de manera protagónica, atendiendo a sus necesidades, potencialidades y condiciones del contexto en el que se desenvuelven.

Desde el punto de vista **sociológico** se sustenta en la concepción de la educación como fenómeno social, basada en la preparación del hombre para la vida, para interactuar con el medio transformándolo y transformándose a sí mismo, de ahí su función social. Además, las acciones diseñadas permiten la socialización del individuo en diferentes contextos de actuación. Lo social se enfatiza teniendo en cuenta, en las direcciones que se adoptan, las realidades y necesidades sociales y económicas de cada secundaria básica, respecto a la derivación de los objetivos, la selección del contenido y la integración de diversas áreas del proceso transformador que en ellas tiene lugar.

Desde el punto de vista **pedagógico** la estrategia de superación se fundamenta en la comprensión de la Pedagogía como ciencia que integra los saberes de las demás ciencias que aportan al conocimiento del hombre para

abordar la complejidad de su objeto de estudio: la educación, en el pensamiento pedagógico cubano que sirve de base para la superación en la actual revolución educacional, en el papel de la práctica educativa y su vínculo con la teoría y en la necesaria interacción de la instrucción, la educación y el desarrollo para lograr la preparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. En tal sentido se asume la necesidad de organizar y estructurar la superación desde un enfoque histórico cultural del currículo, como proceso pedagógico con énfasis en el vínculo teoría-práctica y su relación con la vida; de aquí que se sustente en las leyes de la Pedagogía esbozadas por Álvarez, C. M. (1999): la primera ley establece la relación del proceso pedagógico con el contexto social, la escuela en la vida pues se establece el vínculo entre las necesidades sociales y la institución escolar; y la segunda ley, derivada de la anterior, establece las relaciones internas entre los componentes del proceso pedagógico. Es la educación a través de la instrucción, se destaca la necesidad de educar a partir de la instrucción utilizando el valor del contenido de enseñanza.

### **Características de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica**

El proceso de superación se estructura de modo tal que parte del desarrollo actual de los jefes de grado, se orienta hacia su desarrollo potencial, constituyendo así un elemento valioso la acción reflexiva y la confrontación de saberes y experiencias entre el grupo de docentes presentes en la superación.

Esta estrategia de superación no pretende dar una solución acabada, ni de obligatorio cumplimiento, sino que su aplicación es susceptible a transformaciones, de ahí su *carácter flexible*; no obstante, los cambios que se experimenten estarán siempre en dependencia de las condiciones objetivas de cada territorio y de las necesidades y potencialidades de los sujetos involucrados; así como de la experiencia y nivel de preparación del personal seleccionado para su ejecución. Constituye pues, una propuesta flexible, susceptible al cambio, a la modificación y adecuaciones pertinentes de sus alcances según las necesidades contextuales y formativas, por la naturaleza pedagógica del problema a resolver.

Tiene carácter *sistémico*, en la relación y concatenación de las etapas, así como de las actividades de superación propuestas.

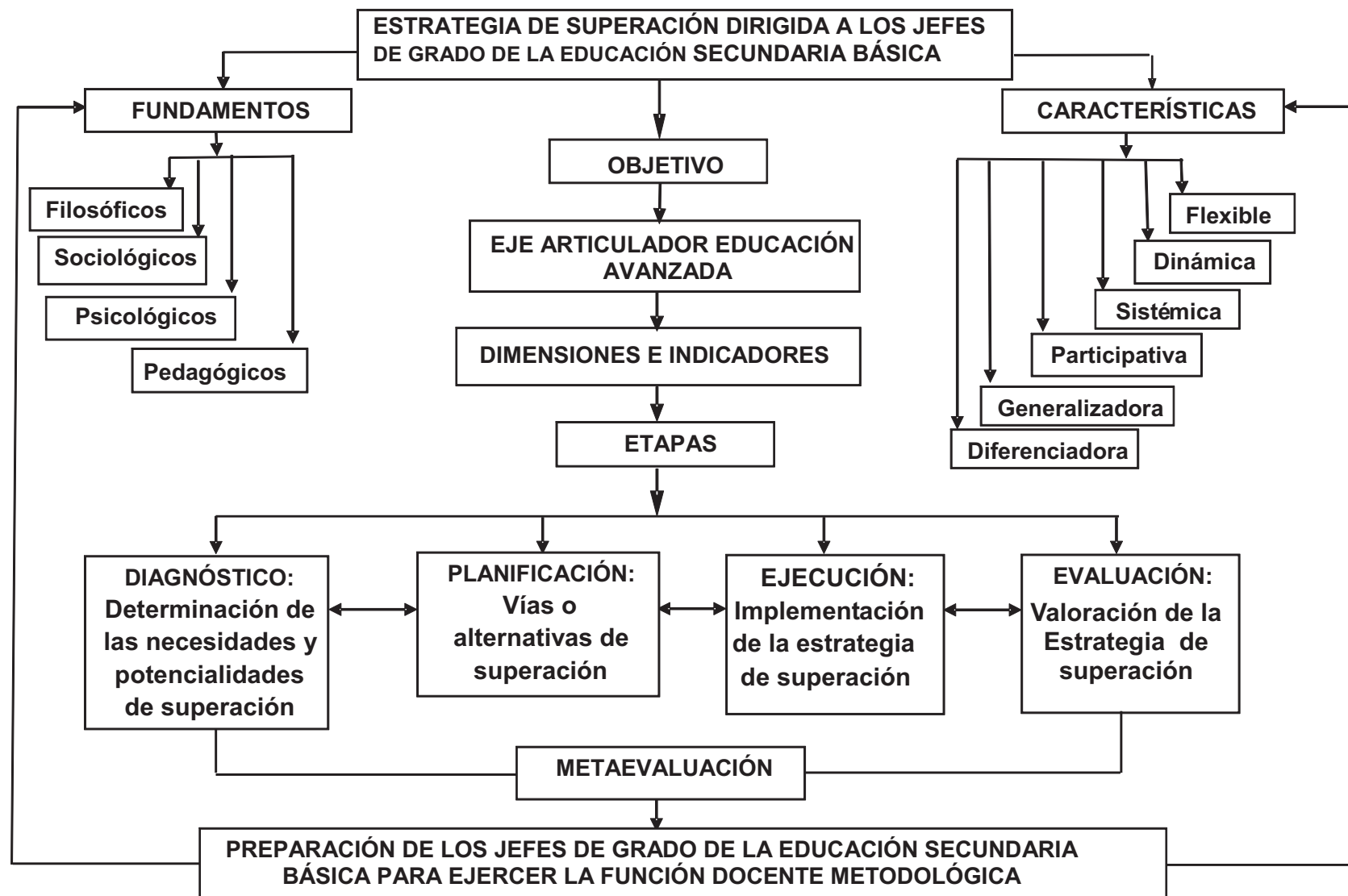
Es *generalizable*, de acuerdo con las características y diagnóstico de cada territorio, tiene la posibilidad y existe la necesidad de ser instrumentada a otros territorios, adaptándola a las condiciones del contexto donde se desee aplicar con la racionalización del tiempo, los recursos y los esfuerzos. Supone la planificación a corto, mediano y largo plazo y la capacidad para insertarse en toda la dinámica de trabajo dándole un carácter *dinámico*.

Es *diferenciada* al concebir las acciones diseñadas que permiten la participación y el desarrollo de cada jefe de grado, tomando en consideración sus necesidades, potencialidades, responsabilidades y niveles de desarrollo profesional.

Es *participativa* porque las acciones de superación diseñadas son construidas a partir de las necesidades de los jefes de grado y con la participación de los mismos (acción-participación).

## **2.2. Presentación de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica**

La estrategia de superación dirigida al mejoramiento del desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica que se propone, se han tenido en cuenta los siguientes elementos, los cuales se presentan en el diagrama de la Fig. 3, en el que se organiza gráficamente la estructura de ella, de manera que pueden visualizarse fácilmente las condicionantes, los componentes y las etapas, para su revisión en función de su enriquecimiento.



**Objetivo:** Contribuir a la preparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para el cumplimiento de su función docente metodológica, en correspondencia con las exigencias actuales de este nivel de educación.

La estrategia de superación transita por cuatro etapas, cada una con sus objetivos específicos, las que permiten orientar acciones para la transformación del objeto real en el objeto deseado. Las etapas que la forman son las siguientes: el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación.

### **1ra. ETAPA: DIAGNÓSTICO**

Esta etapa tiene como **objetivo:** Determinar las necesidades y potencialidades de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, en el municipio Habana del Este.

Para lograr el objetivo anterior, el autor propone las siguientes **acciones:**

1. Diseño del diagnóstico, que incluye la definición de los objetivos, los contenidos y la definición de las variables, dimensiones, indicadores, métodos y técnicas a emplear y las fuentes de información a utilizar.
2. Elaboración de los instrumentos que se aplicarán en correspondencia con las variables e indicadores y objetivos definidos.
3. Ejecución del diagnóstico.
4. Determinación de los necesidades y potencialidades educativos individuales y colectivas de los jefes de grado, para lo cual se deberá procesar la información obtenida, realizar el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados y determinación de las principales

regularidades y ordenarlas según las prioridades colectivas e individuales.

## **2da. ETAPA: PLANIFICACIÓN**

Esta etapa tiene como **objetivo**: Planificar y organizar el proceso de superación para los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este, en correspondencia con las necesidades y potencialidades educativas individuales y colectivas diagnosticadas que posibiliten la transformación de su desempeño profesional.

Para lograr el objetivo anterior, el autor propone las siguientes **acciones**:

1. Socialización con los jefes de grado de los resultados del diagnóstico.
2. Diseño y aprobación del plan individual de superación de cada jefe de grado, en correspondencia con los necesidades y potencialidades educativos diagnosticados.
3. Selección de los objetivos, contenidos, métodos de enseñanza, medios de enseñanzas, evaluación y formas de organización que conformarán las actividades de superación a desarrollar, en función de las necesidades y potencialidades educativas detectadas en el diagnóstico, teniendo en cuenta además el carácter interdisciplinario, humanista e integrador con que deben ser tratados dichos contenidos.
4. Valoración de los recursos humanos y materiales con que se cuenta, tanto dentro como fuera del grupo, para el desarrollo de las actividades de superación.
5. Convenio con la Universidad de Ciencias Pedagógicas para dar respuestas a las necesidades de superación individual y colectiva, a partir de otras formas de la educación de postgrado como: cursos, diplomados,

maestrías, doctorados, etc., así como la utilización de los recursos humanos necesarios para el desarrollo de las actividades de superación propuestas en la estrategia que por la complejidad y/o interés del territorio sean necesarios.

6. Contextualización de la estrategia de superación en el Plan Anual de Actividades de la Dirección Municipal de Educación, previa discusión con los implicados.

Para la planificación de las formas de superación se tuvo en cuenta las posiciones teóricas de diferentes autores relacionados con la fase del diseño curricular, tales como Angulo, J F. (1994), Añorga, J. y Valcárcel, N. (1996), y Díaz, F. (1993), Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba 132/ 2004, la Resolución Ministerial 150/2010 sobre el trabajo metodológico, Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la educación superior 210/07, orientaciones de las reuniones metodológicas nacionales y provinciales con los equipos metodológicos de la Educación Secundaria Básica.

El autor asume para la planificación de las formas de superación propuestas la teoría curricular de la Educación Avanzada, en la que se proponen cuatro fases para el desarrollo del diseño curricular y un grupo de condicionantes propuestos, por los investigadores Añorga, J. y Valcárcel, N. (1996), estas son:

1. Selección del grupo de expertos multidisciplinarios, conocedores del tema, procedentes de la Institución que diseña y ejecutará el currículum y de hombres con una rica práctica social o productiva.
2. Identificación de problemas educativos que deben dar respuesta el currículum.



3. Modelación ideal del egresado, especificando si los resultados serán evaluados en el desarrollo de sus habilidades y valores, capacidades o competencias.
4. Delimitación del punto de partida para la ejecución del currículum: características del ingreso, nivel de escolaridad, año de graduación, edad y condiciones de vida (familia-salud-transportación, otros).
5. Aseguramiento material para la ejecución del currículum: ambiente, alimentación, transportación, disponibilidad de materiales en soporte electrónico e impreso, otras.
6. Características de los conductores y si es necesaria preparación previa.
7. Definición del objetivo general del Programa.
8. Sistema de conocimientos, habilidades y valores, de ellos, cuáles deben ser necesariamente presenciales.
9. Definición de métodos de acuerdo con cada contenido.
10. Definición de medios imprescindibles o no en cada contenido.
11. Formas organizativas para cada contenido.
12. Evaluación por contenidos, final y de impacto social y/o pedagógico.

Las fases para el diseño curricular asumidas se presentan a continuación:

1ra Fase: Fundamentación del proyecto: Esta etapa permite buscar bases sólidas y pertinentes para justificar o argumentar la necesidad del proyecto curricular, bien sea un taller, curso, entrenamiento, maestría o diplomado, pudiendo llegar hasta un sistema de superación.

2da Fase: Planeamiento o diseño del currículum: El punto de partida para el diseño de un currículum es la selección de un grupo multidisciplinario de expertos conocedores del tema. Entre las primeras tareas de este grupo de

expertos estará; determinar las fuentes de información de donde pueden conocer los problemas o necesidades derivadas de la propia práctica social. Esto presupone la existencia de tres factores: las necesidades sociales como problema concreto a resolver; los conocimientos científicos que permiten dar solución a los problemas planteados; y por último, la existencia de alumnos, actores del proceso de creación de conocimientos.

3ra Fase: Desarrollo o Ejecución del proyecto diseñado: Evidentemente, esta fase constituye la etapa de materialización del diseño curricular propuesto, momento en que se deben tener creadas todas las condiciones materiales y/o espirituales necesarias para el éxito del proyecto.

4ta Fase: Evaluación del desarrollo o ejecución: La evaluación no constituye una etapa relegada para el final del proceso de diseño curricular, por el contrario, asume su carácter permanente y con diferentes matices, estará presente a lo largo de todas las etapas.

Para la planificación de las formas de superación propuestas se tuvo en cuenta las necesidades y potencialidades de cada jefe de grado y la superación que puede ofertar la Universidad de Ciencias Pedagógicas, siempre a partir de convenios entre:

- La Universidad de Ciencias Pedagógicas y la Dirección Provincial de Educación.
- El Director de cada institución y los jefes de grado a través de los planes de desarrollo individual.

Esto permitirá satisfacer a corto, mediano y largo plazo todas las necesidades individuales y colectivas de los jefes de grado, potenciando las

necesidades en el orden del contenido y su didáctica en cada una de las asignaturas del nivel.

A continuación se muestran las formas de superación propuestas, para el diseño de las mismas se emplearon diferentes formas de la Educación Avanzada, las cuales están integradas por el ordenamiento y combinación coherente de cuatro formas de superación. Tres de ellas (curso de superación profesional, taller y autosuperación) son conceptuadas, consideradas, diseñadas e instrumentadas como fundamentales para el logro de los propósitos de la estrategia. Estas se integran y combinan con el Intercambio de conocimientos y experiencia, que es considerada como complementaria para apoyar y reforzar las acciones previstas en las anteriores.

### **1. Curso de superación profesional**

Se asume para la presente investigación la definición curso de superación profesional, ofrecida en el Glosario de Términos de la Educación Avanzada: Actividad pedagógica dirigida a la satisfacción de necesidades de complementación, actualización y profundización de los conocimientos de los profesionales. Debe enfatizarse su uso en la difusión organizada de los resultados de la ciencia y la técnica ante las limitaciones de bibliografía novedosa y útil (2000; p. 31).

Tomando como punto de partida las funciones que desempeña el jefe de grado, presentadas en el Capítulo I, y las necesidades y potencialidades detectadas en el diagnóstico, el autor propone el curso de superación profesional dirigido a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este, tiene entre sus cualidades esenciales su

carácter personalizado, está fundamentado en las respuestas individuales que debe dar el curso, según las necesidades, potencialidades de los jefes de grado. Esto es posible a partir del establecimiento de los compromisos en su Plan Individual, para lograr una implicación de los mismos en dicha actividad, a partir de una comunicación eficiente entre los gestores y actores del proceso.

El enfoque sistémico se expresa en el conjunto de actividades a desarrollar y los nexos necesarios entre ellas, teniendo como elementos claves la estructuración de las actividades; de ahí la posibilidad de ser autoevaluable es una cualidad del curso que refuerza su carácter consciente a partir del pensamiento y actuación de los implicados.

La distinción del curso está determinada por sus procesos y efectos, pues no hace hincapié en las respuestas uniformes y previsibles, sino como proceso más orgánico, conlleva a cambios que den respuesta a la variedad de diferencias individuales, teniendo en cuenta las características de cada individuo y sobre esa premisa se organiza el proceso de superación que se diferencia desde los objetivos, los contenidos, las formas de organización, hasta la evaluación.

Características del curso de superación profesional:

- Satisface las necesidades de superación relacionadas con el desempeño profesional de cada jefe de grado, teniendo como punto de partida el diagnóstico en cuanto a los conocimientos, habilidades, capacidades, cualidades y valores que requiere para un mejor desempeño.
- Concibe la superación con enfoque sistémico y personalizado.

- Potencia la superación desde el puesto de trabajo, estimulando la incursión en las actividades científico investigativas, como vía esencial para dar respuesta a los problemas que se detecten en la práctica.

- Induce el empleo de las nuevas tecnologías de la información científica con un fuerte componente en la autosuperación, lo que no implica cambios en la dinámica interna de las escuelas respecto a la organización escolar.

El propósito fundamental del curso es preparar a los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica que contribuya a la transformación de la calidad de la educación a los niveles de eficiencia requeridos.

Las acciones instructivas y educativas previstas en el curso incluyen la realización de tareas y actividades por medio de otras formas de superación, como la autosuperación y los talleres como forma de trabajo cooperado en el cual se elaboran estrategias de aprendizaje, se discuten propuestas y se arriban a conclusiones.

El sistema de conocimientos, habilidades y valores del curso de superación se relaciona con:

- La función docente metodológica.
- El trabajo docente metodológico en el colectivo de grado.
- Las relaciones interdisciplinarias en la Secundaria Básica.
- El diagnóstico integral.
- El uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.
- La investigación científica, utilización de los resultados de investigaciones.
- La dirección del aprendizaje desde el consejo de grado y/o las asignaturas. La evaluación del escolar.

El curso se desarrollará en modalidad semipresencial. Para el desarrollo de los temas se emplearán 42 horas presenciales y 50 no presenciales. En el anexo 16 se muestra el programa de este propuesto por el autor de la presente investigación.

## **2. Talleres**

Se asume para la presente investigación la siguiente definición: Forma de Educación Avanzada ofrecida en el Glosario de Términos de la Educación Avanzada, en la que “se construye colectivamente el conocimiento con una metodología participativa dinámica, coherente, tolerante frente a las diferencias; donde las decisiones y conclusiones se toman mediante mecanismos colectivos, y donde las ideas comunes se tienen en cuenta” (2000; p. 31).

Los talleres constituyen una vía fundamental en la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica. Los mismos se desarrollarán con la participación de los jefes de grado que están recibiendo el curso de superación profesional como una vía más para su preparación.

El objetivo de los talleres es preparar a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para el cumplimiento de sus funciones docentes metodológicas.

Se realizará el diseño junto a los especialistas de las diferentes temáticas que se abordarán, teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico y los contenidos abordados en el curso de superación profesional, con la siguiente estructura: la fecha, el lugar, los objetivos, los participantes, las técnicas, y

las metodologías que se emplearán acordes con la situación particular en la que se va a trabajar.

Los talleres se caracterizan por la problematización, la reflexión, valoración y solución grupal a los problemas profesionales y/o científicos que se presentan en el desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica, con la aplicación de conocimientos, habilidades, hábitos y valores, investigando su acción en la propia práctica. En ellos se propicia:

- La relación entre teoría y práctica se asumirá como eje esencial para la problematización que atravesará todos los contenidos como vía fundamental para instrumentar el enfoque investigativo.
- El análisis de la práctica educativa cotidiana como vía idónea para la valoración y perfeccionamiento de la actividad profesional de los participantes.
- El establecimiento del diálogo, el intercambio con el grupo, dándoles participación a todos.
- La búsqueda de elementos de motivación durante los talleres.
- El desarrollo de conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades para el trabajo en grupo, con el grupo y para el grupo.
- La utilización de lo polémico, lo discutible, lo contradictorio, con el objetivo de ejercer una influencia educativa.

Cada uno de los talleres se desarrollará de la siguiente forma:

- Orientaciones teóricas del profesor-coordinador.
- Discusión grupal a partir de la participación, reflexión y valoración crítica.

- Se orientará una tarea evaluativa para el próximo encuentro que servirá de aseguramiento del nivel de partida para el siguiente taller.

Aspectos fundamentales para la realización de los talleres:

- La conducción será colectiva.
- El número de participantes debe ser entre 20 y 25 personas o menos.
- Siempre que sea posible, se puede trabajar en subgrupos por grado, para la recreación de los temas tratados, su posterior inclusión y análisis en los plenarios.

A continuación se proponen los temas de los talleres, en el anexo 17 se presenta el programa de estos:

No	Temas	h/c
1	Presentación de los temas a desarrollar en los talleres	2
2	El diagnóstico en la dirección del proceso pedagógico	2
3	El sistema de evaluación en la Secundaria Básica	2
4	Las relaciones interdisciplinarias en el trabajo metodológico del consejo en la Secundaria Básica	2
5	El tratamiento metodológico del sistema de clase	2
6	La clase como eslabón fundamental para el desarrollo del proceso pedagógico	2
7	El uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones en el proceso pedagógico	2
8	El consejo de grado como vía principal para la planificación, ejecución y evaluación del trabajo docente metodológico	2
9	Taller final	2



### **3. La autosuperación**

Se asume la definición autosuperación del Glosario de Términos de la Educación Avanzada. “Preparación general que se realiza por sí mismo partiendo de una determinada formación, sin tutor o guía para acometer las nuevas tareas. Puede tener carácter libre cuando el interesado decide lo que va a estudiar o dirigida cuando las instancias superiores son las que determinan los contenidos y los objetivos, constituye una de las formas organizativas de superación” (2000; p. 9).

La autosuperación constituye una vía importante en el desarrollo de la estrategia. Esta puede partir de las actividades prácticas orientadas en el curso de superación profesional y los talleres y a su vez pudieran apoyarse en las acciones que realicen como parte de su participación en otras formas complementarias, como el intercambio de conocimientos y experiencias, permitirán enriquecer sus conocimientos y perfeccionar sus habilidades.

Un elemento importante lo constituye la autosuperación dirigida: en este caso, está dirigida al estudio individual para la ejecución de las tareas derivadas de las dos formas de superación anteriores.

Esta forma de autosuperación es dirigida por el director de cada institución, para lo cual se propone también un programa de autosuperación (anexo 18), además se elaboró un material para el trabajo metodológico en el consejo de grado, el cual constituye una fuente primaria para la autosuperación de los jefes de grado. Es responsabilidad de los directores la planificación, el control y la evaluación de la autosuperación dirigida a los jefes de grado, la cual puede utilizar la vía del trabajo metodológico.

#### **4. Intercambio de conocimientos y experiencias**

Se desarrollará a nivel de Consejo Popular y municipal, dirigido por metodólogos o colaboradores. Es considerado un espacio de gran importancia teniendo en cuenta que se expondrán las mejores experiencias de la práctica educativa, constituyendo un espacio de reflexión y debate en el anexo 19 se presenta el programa para intercambio de conocimientos y experiencias. Esta forma de superación les sirve de retroalimentación respecto a su autosuperación y como resultado de ello, para perfeccionar su autosuperación sobre la función docente metodológica.

#### **3ra. ETAPA: EJECUCIÓN**

Esta etapa tiene como **objetivo**: Ejecutar las formas de superación planificadas que contribuyan al mejoramiento del desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este en el cumplimiento de la función docente metodológica.

Para lograr el objetivo anterior, el autor propone las siguientes **acciones**:

1. Determinación de los recursos humanos y materiales para el desarrollo de la superación.
2. Selección de los profesores que desarrollarán y/o coordinarán las diferentes actividades de superación.
3. Elaboración y/o ajustes de los medios de enseñanza para la superación, incluyendo el uso de las tecnologías más avanzadas.
4. Desarrollo de las actividades de superación.
5. Realización de un taller municipal en que participa la estructura municipal de educación, este debe efectuarse en el mes de septiembre como un paso importante de preparación de esta estructura para que puedan participar de

forma activa en el resto de las actividades concebidas en la estrategia de superación.

Una vez efectuada la preparación a la estructura municipal, se procede a la impartición del curso de superación profesional, el cual comenzará en el mes de octubre y se extenderá hasta mayo.

Las formas de superación propuestas serán impartidas a nivel de Consejo Popular o en la Dirección Municipal de Educación (DME) cuando tengan ese carácter, siempre en los espacios diseñados por el sistema de trabajo de la DME para la preparación de los jefes de grado. Los programas diseñados para cada forma de superación contienen todos los elementos de orientaciones necesarias para que pueda ser desarrollado con calidad.

En el desarrollo de dichos programas debe prevalecer el empleo de técnicas participativas y la realización de actividades prácticas en equipo y de forma independiente. Se orientarán, además, tareas extraclase que permitan la autosuperación de cada jefe de grado.

Los conocimientos adquiridos, las habilidades desarrolladas y los valores formados durante las diferentes formas empleadas deben contribuir al mejoramiento del desempeño profesional de los jefes de grado para el cumplimiento de su función docente metodológica.

#### **4ta. ETAPA: EVALUACIÓN**

Esta etapa tiene como **objetivo**: Valorar el cumplimiento de cada uno de los componentes de la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el municipio Habana del Este en la función docente metodológica.

En esta etapa se tendrán en cuenta tanto la calidad de los procesos de superación ejecutados, como el resultado del desempeño profesional, al considerar para ello las siguientes **acciones**:

1. La ejecución de la evaluación puede ser realizada por los profesores, en diferentes niveles (tener en cuenta la coevaluación y la autoevaluación).
2. La evaluación de cada una de las formas de superación aparecen reflejadas en los diferentes programas diseñados para la superación de los jefes de grado, al concluir cada forma, los participantes recibirán un certificado donde se reflejen sus resultados permitiéndoles su inclusión en el certificado de evaluación que se les realiza al finalizar cada semestre del curso escolar.
3. La evaluación y seguimiento de la estrategia de superación será responsabilidad del asesor de superación del territorio y del autor de la investigación, de conjunto con los metodólogos del Departamento de Secundaria Básica, quienes evaluarán sus resultados en el desempeño profesional de cada jefe de grado, para lo cual se apoyarán en las visitas de control y visitas de ayuda metodológica que se realicen a partir del plan anual. Para esta evaluación también se tendrán en cuenta los resultados de cada jefe de grado con los docentes de su grado y sus alumnos que deben corresponderse con mayor eficiencia y calidad en el aprendizaje.

### **Metaevaluación**

Este paso es de mucha importancia para la comunidad educativa escolar, pues permite evaluar el proceso mismo de autoevaluación, fijar sus debilidades, sus aciertos, valorar el cumplimiento de sus funciones. La

metaevaluación contribuye a perfeccionar el proceso de evaluación para su próxima puesta en práctica.

La metaevaluación debe estar presente en todo el proceso de superación, de manera que sistemáticamente pueda retroalimentarse y tomarse decisiones acerca de los cambios o modificaciones que sean necesarios introducir en la planificación de los diferentes pasos de este, teniendo en cuenta los contextos, insumos, procesos y resultados e incluyendo el seguimiento o impacto.

En la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer sus funciones docente metodológica, se establecen algunas relaciones que se manifiestan en esta. Los aspectos que permitieron delimitar estas **relaciones** fueron los siguientes:

- La superación como proceso pedagógico con énfasis en el vínculo teoría-práctica en la preparación de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica.
- La relación entre las formas de superación desde el puesto de trabajo, la estrategia de superación y la acreditación que se obtiene en el desempeño profesional de estos recursos humanos.

Estas relaciones constituyen una contribución a las Ciencias Pedagógicas en general, en tanto orientan la dirección de las funciones de los jefes de grado para esta educación y en particular ingresan al proceso de construcción de la Teoría de la Educación Avanzada, ofreciéndole coherencia lógica interna como teoría educativa.

### **2.3. Valoración por criterio de especialistas de la pertinencia y calidad de la estrategia de superación que se propone**

La obtención de los criterios más importantes sobre los resultados de la propuesta y la fundamentación teórica y metodológica, para avalar el perfeccionamiento de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica, se realiza durante la **tercera fase** de la investigación. Para ello la validación teórica fue realizada mediante la valoración de criterios de especialistas.

De extrema importancia resultaron los juicios emitidos por los especialistas, los que primero reconocieron la necesidad de la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica y luego ratificaron la fundamentación científica y la factibilidad de la estrategia de superación.

Para efectuar la evaluación a partir de los **criterios** valorativos de 35 **especialistas**, se tuvo en cuenta para la selección los elementos que se reflejan en el anexo 20.

El nivel coeficiente de competencia de los 35 especialistas para la evaluación de la propuesta, con un nivel de competencia alto y medio (anexo 21).

Teniendo en cuenta la idea anterior se seleccionaron 35 especialistas de la comunidad científica de la provincia La Habana.

- El 60,0% (21) tiene una experiencia laboral mayor de 25 años. El resto (14), más de 30.
- En el nivel nacional laboran 5: 1 como directora nacional de la Educación de Secundaria Básica y 4 como metodólogos nacionales.

- Al nivel provincial pertenecen 8, de los cuales 5 desempeñan los cargos de metodólogo, 1 es subdirector General del Subsistema y 1 es jefe de departamento de Secundaria Básica.
- Laboran en la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona" 14; de ellos, 4 se desempeñan como docentes en la formación inicial y postgraduada en las diferentes áreas, 6 son docentes que trabajan en la formación del pregrado, y el resto (2) ocupa cargos en la Facultad de Humanidades y en la dirección de la institución.
- Laboran como funcionarios municipales 8.
- El 62,8% (22) posee el grado científico de Máster en Ciencias de la Educación, el 25,7% (9) tiene la categoría de Doctor en Ciencias de la Educación y el resto (4) cursa la Maestría en Ciencias de la Educación.
- El 82,9% (29) está graduado en especialidades de la educación media general y el 17,1% (6), de las especialidades de Historia y de Español.
- El 82,9% (29), posee experiencia como docente de la Educación Secundaria Básica y el 71,4% (24) en dirección.

Como criterios para evaluar la pertinencia y calidad de la propuesta se toman los referidos en la propuesta de Crespo, T. (2005), quien hace mención de los efectos, aplicabilidad, viabilidad y relevancia (anexo 22).

En lo relacionado con los efectos:

- El 65,7% (10 y 12) evalúa como Bastante Adecuado y Muy Adecuado, respectivamente, lo referido a la concepción organizativa, estructural y metodológica de la propuesta en función de los objetivos. El resto lo evalúa como Adecuado.
- El 85,7% (6 y 24) evalúa como Bastante Adecuado y Muy Adecuado,

respectivamente, que los pasos lógicos propician el desarrollo de habilidades en los jefes de grado para cumplir de forma correcta su función docente metodológica. Solo 4 expertos (11,4%) lo consideran Adecuado.

Es válido reconocer que ningún experto otorgó categorías de Inadecuado y Poco Adecuado en ninguno de los indicadores. El 11,7% de los indicadores fue evaluado de Adecuado; el 28,9%, de Bastante Adecuado, y el resto (59,2%), de Muy Adecuado. Solo un experto consideró dos indicadores evaluados de Poco Adecuado. Se concluye que más del 95,5% de las evaluaciones fue considerado en los rangos entre Adecuado y Muy Adecuado (anexo 23).

En lo concerniente a la aplicabilidad y viabilidad:

- El 82,8% (10 y 19) evalúa de Bastante Adecuado y Muy Adecuado, respectivamente, que la concepción estructural organizativa y metodológica de la estrategia de superación profesional facilita su aplicabilidad en la práctica ajustada a las nuevas exigencias del Modelo de Escuela Secundaria Básica. El 14,2% (5) califica de Adecuado este indicador. Solo 1 experto (2,0%) lo evalúa como Poco Adecuado.

- El 91,5% (12 y 20) evalúa de Bastante adecuado y Muy Adecuado, respectivamente, que la estrategia de superación se puede aplicar desde la dinámica del sistema y el plan de trabajo anual de la Escuela Secundaria Básica y de los equipos municipales. El 8,5% (solamente 3) plantea como Adecuado y el resto (1, para el 2,0%) lo considera Poco Adecuado, aspecto en que coincide con el experto mencionado con anterioridad.

En sentido general solo hubo dos evaluaciones de Poco Adecuado, que concuerdan con el mismo experto en los indicadores 1 y 3, lo que representa



el 5,0%. El 9,6% de las evaluaciones fue de Adecuado, el 26,5% se valoró de Bastante Adecuado y el resto (63,5%) lo consideró de Muy Adecuado. Esto permite concluir que más del 95,0% de los indicadores fue evaluado entre los rangos de Adecuado y Muy Adecuado (anexo 24).

En cuanto a la relevancia:

- El 94,2% (8 y 25) evalúa de Bastante Adecuado y Muy Adecuado, respectivamente, el resultado que se obtiene en la estructuración del contenido de la superación es significativo. Solo 1, para el 2,0%, lo considera Adecuado.

- El 91,4% (9 y 23) evalúa de Bastante Adecuado y Muy Adecuado, respectivamente, que la estrategia de superación profesional tiene gran significación en la preparación de los jefes de grado en función de elevar su desempeño profesional para cumplir su función docente metodológica.

En este criterio se obtiene el 96,5% de los indicadores evaluados en los rangos comprendidos entre Adecuado y Muy Adecuado (anexo 25).

Los resultados obtenidos en la aplicación de este método demostró que el 99,5% de los indicadores fue evaluado por los especialistas en rangos positivos comprendidos entre Adecuado y Muy Adecuado. Se puede concluir el nivel de pertinencia y calidad de la estrategia de propuesta, con su aplicación, se pronostica obtener resultados positivos y favorables en la preparación de estos para ejercer su función docente metodológica.

#### **2.4. Evaluación de los resultados de la aplicación de la estrategia de superación dirigida a jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica a través del preexperimento**

El preexperimento se desarrolló en tres momentos: constatación inicial, etapa formativa o de intervención; implementación de la estrategia de superación en la práctica educativa y la constatación final.

Para la aplicación del preexperimento se seleccionaron como muestra (anexo 26) los jefes de grado de cuatro Consejos Populares.

En la fase de constatación inicial se persigue como objetivo determinar las potencialidades y necesidades en la preparación de los jefes de grado para cumplimiento de su función docente metodológica.

Obtenidos los resultados en el pretest; se procede a la aplicación de la fase formativa o de intervención. Este es el momento en que se desarrollan las actividades de superación planificadas; al finalizar cada actividad de superación se propone realizar una valoración individual y colectiva de los implicados en la muestra, elemento que aporta a su evaluación parcial. Para la implementación de esta fase se deben tener en cuenta las exigencias, los espacios, las responsabilidades y funciones que fueron definidas en las etapas 2 y 3 de la estrategia de superación.

En esta fase resulta imprescindible el registro permanente de los criterios de los jefes de grado, así como la observación de cada uno de ellos, para valorar su desempeño profesional.

En la constatación final se concibe un postest a partir de la aplicación de una prueba pedagógica (anexo 27), que tendrá como objetivo evaluar el nivel de

preparación teórica y metodológica de los jefes de grado alcanzado en el cumplimiento de su función docente metodológica, reflejado en los conocimientos, habilidades y valores adquiridos durante el proceso de superación. Se aplica, además, la observación a actividades metodológicas, con guía de observación utilizada en el diagnóstico inicial, en la tabla que aparece en el anexo 28 muestra los resultados obtenidos en todas las dimensiones y la observación participante (anexo 29).

### **Resultados obtenidos en la constatación inicial como primera fase del preexperimento**

Para la constatación inicial como primera fase del preexperimento se tuvo en cuenta los resultados del diagnóstico inicial de cada uno de los jefes de grado, seleccionando como muestra para el preexperimento, a continuación se muestran los resultados obtenidos por dimensiones:

El análisis de los resultados, en la dimensión I cognitiva, permite ubicar a los 15 jefes de grado en diferentes categorías la tabla siguiente muestra estos resultados:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	0	0	8	53,3	6	40,0	1	6,7

Los jefes de grado ubicados en la categoría de Bien (2, 4, 6, 7, 8, 9, 11 y 13) presentan dificultades en los métodos y procedimientos de trabajo para cumplir su función docente metodológica, pero logran identificar elementos básicos. Presentan algunas imprecisiones en cuanto al dominio de una concepción didáctica integradora y estimuladora para la dirección del proceso pedagógico.

Es válido aclarar que los jefes de grado 2, 6, 9, 11 y 13 mostraron, desde el inicio, interés por los temas propuestos, y se preocuparon por la búsqueda de información para su autopreparación.

Los jefes de grado ubicados en la categoría de Regular fueron: 1, 3, 10, 12, 14 y 15. Ellos muestran imprecisiones e inseguridad para expresar los métodos y procedimientos de trabajo para cumplir su función docente metodológica y en la transmisión de sus ideas acerca de las habilidades pedagógicas profesionales para planificar, organizar y dirigir el trabajo para ejercer su función docente metodológica, en lo relacionado con el trabajo interdisciplinario, el tratamiento metodológico de las diferentes asignaturas, así como en la conducción de aprendizaje de sus estudiantes.

El análisis de los resultados, en la dimensión II actividad pedagógica, permite ubicar a los 15 jefes de grado en diferentes categorías la tabla siguiente muestra estos resultados:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	-	-	7	46,7	6	40,0	2	13,3

Los jefes de grado 2, 3, 4, 7, 8, 11 y 13 obtienen la categoría de Bien, con índices entre 4 y 5 en 4 o más indicadores. Logran demostrar habilidades profesionales para la conducción del trabajo docente metodológico.

Existen 6 jefes de grado (1, 6, 9, 10, 14 y 15) que alcanzan la categoría de Regular, porque solo consiguen identificar de forma general los métodos y procedimientos para la conducción del trabajo metodológico. Los dos jefes de grado que obtuvieron la categoría de Mal (5 y 12) no lograron identificar los métodos y procedimientos para la conducción de su función docente

metodológica y no son capaces de ofrecer un accionar lógico para la conducción del trabajo metodológico.

El análisis de los resultados, en la dimensión III actitudinal, permite ubicar a los 15 jefes de grado en diferentes categorías la tabla siguiente muestra estos resultados:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	0	0	8	53,3	6	40,0	1	6,7

Los jefes de grado 1, 2, 3, 7, 8, 11, 13 y 15 alcanzan la categoría de Bien; ellos muestran en sus reflexiones compromisos con la necesidad de perfeccionar los métodos y procedimientos de trabajo para ejercer su función docente metodológica. De ellos, tres no logran total implicación en la búsqueda de soluciones oportunas para la solución a los problemas que se les presentan en la dirección del grado, aunque reconocen las principales insuficiencias que se denotan en este proceso cuando se refieren al poco dominio para ejercer su función docente metodológica. Logran algunos resultados en la dirección del proceso pedagógico, y muestran posibilidades para incorporar y asimilar las recomendaciones.

Los jefes de grado 4, 5, 6, 9, 10 y 14 alcanzan la categoría de Regular. Ellos reconocen las posibilidades reales ofrecidas para su preparación; pero en las preparaciones metodológicas que brindan a sus docentes no se observan la seguridad ni el dominio de los contenidos de los temas tratados, mostrando así inseguridad en los argumentos, explicaciones ofrecidas y reflejan poco dominio de los temas abordados.

El jefe de grado 12 obtiene la categoría de Mal. Solamente es capaz de reconocer la pertinencia del tema; pero no muestra compromiso y motivación para lograr el cambio necesario, y se muestra resistente a la transformación. Este jefe de grado tuvo que realizar un esfuerzo volitivo para poder transmitir sus conocimientos.

El análisis de los resultados, en la dimensión IV desempeño profesional, permite ubicar a los 15 jefes de grado en diferentes categorías la tabla siguiente muestra estos resultados:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	0	0	5	41,6	8	53,3	2	13,3

Los jefes de grado 2, 7, 8, 11 y 13 alcanzan la categoría de Bien; con índices entre 4 y 5 en 3 o más indicadores. Logran demostrar en su desempeño profesional habilidades profesionales para la conducción del trabajo docente metodológico.

Existen 8 jefes de grado (1, 3, 4, 6, 9, 10, 14 y 15) que alcanzan la categoría de Regular, presentado dificultades en los métodos y procedimientos para la conducción del trabajo docente metodológico en el grado, a veces participan en eventos y actividades científicas, así como el uso de la tecnología de la Informática y la Comunicación en el desarrollo en la conducción del grado, es significativo resaltar que estos fueron evaluados en el indicador 1.1 referido al grado de preparación para dirigir el trabajo político ideológico en el grado de Bien. Los dos jefes de grado que obtuvieron la categoría de Mal (5 y 12), los indicadores evaluados de mal fueron los siguientes (1.2, 1.3, 1.4) referidos al desarrollo del trabajo docente metodológico, el uso de la tecnología y la

comunicación y el trabajo científico-investigativo, el indicador 1.5 referido a la participación en eventos y actividades científicas obtuvieron categoría de Regular y solo obtuvo categoría de Bien el indicador del grado de preparación para dirigir trabajo político-ideológico en el grado .

El análisis de las escalas evaluativas obtenidas en cada dimensión en relación con la preparación que poseen los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica, permitió determinar como resultado final de la etapa de constatación inicial los siguientes niveles de preparación:

TOTAL	Nivel 5	%	Nivel 4	%	Nivel 3	%	Nivel 2	%
15	0	0	7	46,7	5	33,3	3	20,0

Los jefes de grado ubicados en el Nivel 4 (2, 3, 4, 7, 8, 11 y 13) obtuvieron más del 90,0% de los indicadores evaluados de 4, demostraron dominio y preparación en cuanto a la concepción del trabajo docente metodológico, y evidenciaron habilidades pedagógica profesionales para planificar, ejecutar y evaluar el trabajo el cumplimiento de sus funciones docente metodológica. En ellos se pudo constatar un alto nivel de compromiso e implicación en la solución del problema de la práctica educativa.

Los jefes de grado 1, 6, 9, 14 y 15 obtuvieron un Nivel 3 de preparación teórico-metodológica y demostraron poco dominio de los métodos y procedimientos para ejercer su función docente metodológica. En sus reflexiones muestran compromiso con la necesidad de perfeccionar el proceso de superación para ejercer su función docente metodológica.

Los jefes de grado ubicados en el Nivel 2 (5, 10 y 12) obtuvieron más del 50,0% de los indicadores evaluados entre 2 y 3.

### **Aplicación de la fase de intervención**

La aplicación de la fase de intervención correspondiente a la implementación de las actividades de superación concebidas en la estrategia de superación propuesta.

Los requerimientos básicos que sustentan esta fase son:

- El carácter de sistema entre cada una de las actividades de superación que se realicen.
- La vinculación de la teoría con la práctica, teniendo en cuenta la interiorización de los conocimientos, habilidades y valores por parte de los jefes de grado, y la aplicación creadora en su práctica profesional.
- La evaluación constante de cada jefe de grado y el colectivo pedagógico al finalizar cada forma organizativa y sesión de trabajo.
- La flexibilidad en la aplicación de la propuesta, al sistema de trabajo, como núcleo central para su implementación.

Para lograr la sistematicidad requerida en cuanto al contenido de la superación, se tuvo en cuenta que en cada sesión se diera cumplimiento a una de las formas de superación propuestas, y aprovechar ese momento para integrar otros contenidos y líneas definidas en el plan anual del territorio.

### **Resultados obtenidos en la constatación final (postest). Comparación del pretest con el postest**

Para la constatación final de los resultados obtenidos en la superación de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica después de



realizada la fase de intervención, se tuvo en cuenta la aplicación de un posttest, además de otros métodos del nivel empírico, permitiendo corroborar con profundidad los cambios sucedidos en la preparación de los jefes de grado.

En esta fase se inserta la valoración de los resultados del producto de la actividad, atendiendo al trabajo final de cada jefe de grado en un taller científico metodológico, en el cual se les da como orientación la posibilidad de presentar experiencias pedagógicas en el empleo del proceder metodológico en el cumplimiento de su función docente metodológica.

### **Análisis de los resultados de la observación participante en la dimensión I**

- El 93,3% de los jefes de grado (14) demuestran en sus intervenciones dominio de la concepción teórica metodológica que sustenta el Modelo de Escuela Secundaria Básica. Uno (6,6%) revela poco dominio de la concepción teórico- metodológico del Modelo de Escuela Secundaria Básica.
- El 80,0% de los jefes de grado (12) muestran dominio de los objetivos, contenidos y metodologías de las diferentes asignaturas del nivel. Tres (20,0%) muestran escaso dominio de los objetivos, contenidos y metodologías de las diferentes asignaturas del nivel.
- El 73,3% de los jefes de grado (11) demuestran dominio de la concepción didáctica integradora para la dirección del proceso pedagógico. Cuatro (26,6%) revelan limitado dominio de la concepción didáctica integradora para la dirección del proceso pedagógico.

- El 93,3% de los jefes de grado (14) demuestran dominio de las relaciones interdisciplinarias. Uno (6,6%) evidencia poco dominio de las relaciones interdisciplinarias curriculares.
- El 86,6% de los jefes de grado (13) revelan dominio de métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes de su grado. Dos (13,3%) muestran limitado dominio de métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes que atiende.

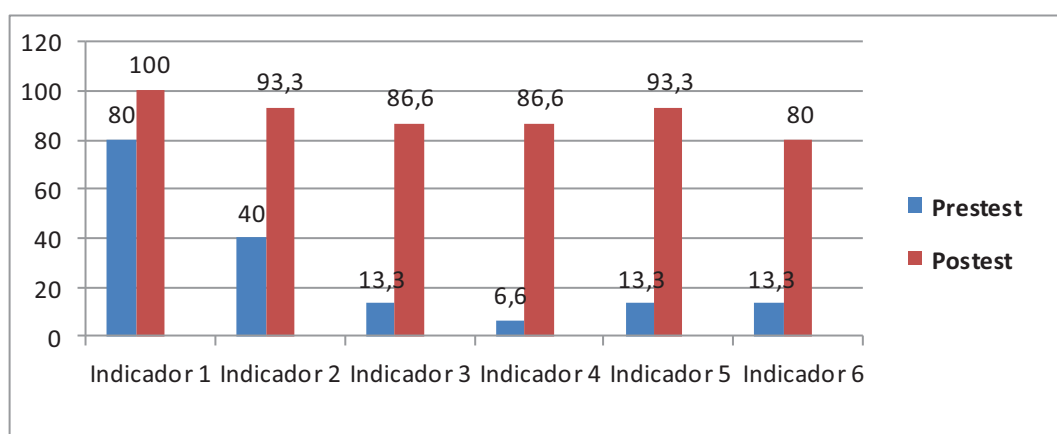
### **Análisis de los resultados de la prueba pedagógica en la dimensión I**

- El 86,6% de los jefes de grado (13) demuestran dominio del trabajo docente metodológico que se debe realizar en el grado según el Modelo de Escuela Secundaria Básica. El resto (2) no alcanza los niveles de precisión, sobre todo, en el trabajo metodológico a realizar en el grado.
- El 86,6% de los jefes de grado demuestran dominio en el proceder metodológico en las actividades a desarrollar como resultados del proceso pedagógico de los docentes y los estudiantes.
- En lo referido a la elaboración de una actividad metodológica desde las relaciones interdisciplinarias muestran dominio de los fundamentos teórico-metodológicos y fueron evaluados de la siguiente forma: el 60,0% de los jefes de grado (9) alcanzaron la evaluación de muy bien; el 26,6%, de bien (4) y el 13,3%, de regular (2).
- El 80,0% de los jefes de grado demuestra dominio de los objetivos y contenidos de las diferentes asignaturas del nivel.

- El 93,3% de los jefes de grado demuestra dominio del procedimiento de trabajo para controlar el desempeño de sus docentes en la dirección del aprendizaje.

### **Análisis de los resultados de la observación a las actividades metodológicas en la dimensión I**

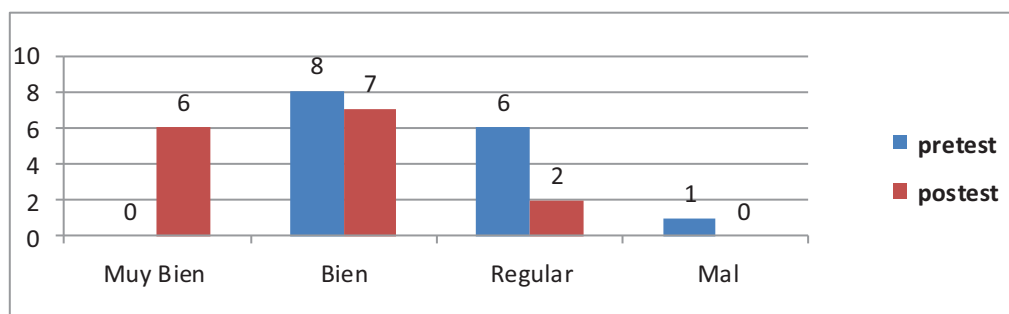
Para la aplicación de este método se observaron 15 actividades metodológicas impartidas por los jefes de grado en su colectivo pedagógico y se apreció avance en todos los indicadores. Los indicadores con mejores resultados fueron los relacionados con el dominio de los objetivos, contenidos, métodos de las diferentes asignaturas; establecieron relaciones interdisciplinarias y dominan métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes que atienden, el gráfico muestra los resultados comparativos de los indicadores.



El análisis de los resultados de la prueba pedagógica (postest) permitió ubicar a los jefes de grado en las escalas siguientes:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	6	40,0	7	46,7	2	13,3	0	0

La gráfica siguiente muestra los niveles en la dimensión cognitiva pretest y posttest y evidencia niveles superiores después de aplicada la estrategia de superación.



Los jefes de grado que alcanzan la categoría de Muy Bien (2, 3, 7, 8, 11 y 13), demostraron dominio profundo del proceder metodológico para ejercer su función docente metodológica; en cada actividad expresaron sus experiencias, lo cual propició enriquecer el proceder metodológico, 2 de ellos (2 y 11) demostraron un alto nivel de satisfacción y compromiso con la actividad, por lo que pudieron asimilar con facilidad el contenido y a su vez fueron capaces de intervenir activamente durante todo el proceso. El jefe de grado 3 avanzó considerablemente en comparación con la etapa inicial; en ello incidieron los espacios de consulta solicitados y su preocupación constante por nivelarse con los jefes de grado con un papel protagónico. Es significativo reconocer que los jefes de grado 2, 7, 8 y 13 lograron presentar en sus experiencias trabajos relacionados con el trabajo interdisciplinario, así como el análisis de la evaluación sistemática y la propuesta de acciones metodológicas para insertarla en el proceso pedagógico. En la dirección del proceso docente educativo logran una adecuada orientación hacia los objetivos de la clase aprovechando el potencial educativo del texto.

Los jefes de grado que obtienen la categoría de Bien (1, 4, 6, 9, 12, 14 y 15) demostraron un dominio adecuado del proceder metodológico para ejercer su función docente metodológica, además demuestran dominio de los métodos y procedimientos de trabajo para organizar y dirigir en el proceso pedagógico. De ellos mantienen la categoría los números 4, 6 y 9 desde la fase inicial.

Los jefes de grado con la categoría Regular (5 y 10), desde el inicio del proceso de superación se mantuvieron con un dominio escaso del proceder metodológico para cumplir su función docente metodológica.

Para la comprensión del nivel de avance de los jefes de grado en esta dimensión se muestra la tabla de frecuencia (anexo 30).

### **Análisis de los resultados de la observación participante en la dimensión II**

- El 93,3% de los jefes de grado (14), demuestran habilidades y procedimiento para la realización del diagnóstico de su grado.
- El 86,6% emplea habilidades pedagógicas profesionales que les permiten cumplir su función docente metodológica, a partir del control del proceso pedagógico, estableciendo relaciones interdisciplinarias, con una adecuada selección de los objetivos, contenidos que constituyen potencialidades para lograr el fin y los objetivos del Modelo de Escuela Secundaria Básica.

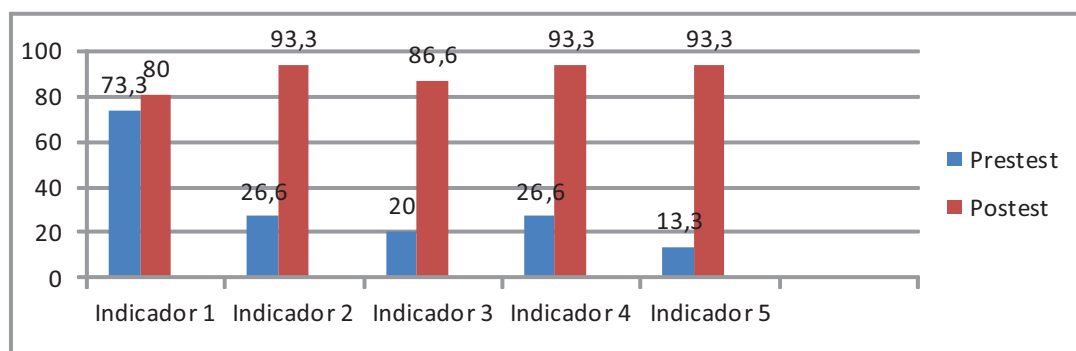
### **Análisis de los resultados de la prueba pedagógica en la dimensión II**

- El 86,6% de los jefes de grado logran identificar las principales carencias de su grado como resultados del proceso pedagógico de los docentes y los estudiantes.

- El 80,0% de los jefes de grado evidencian un adecuado conocimiento en la selección de los objetivos, contenidos y métodos que constituyen potencialidades educativas para el cumplimiento del fin y los objetivos de la Escuela Secundaria Básica.
- El 93,3% de los jefes de grado demuestran habilidades en el proceso de control del proceso pedagógico.

### **Análisis de los resultados de la observación a las actividades metodológicas en la dimensión II**

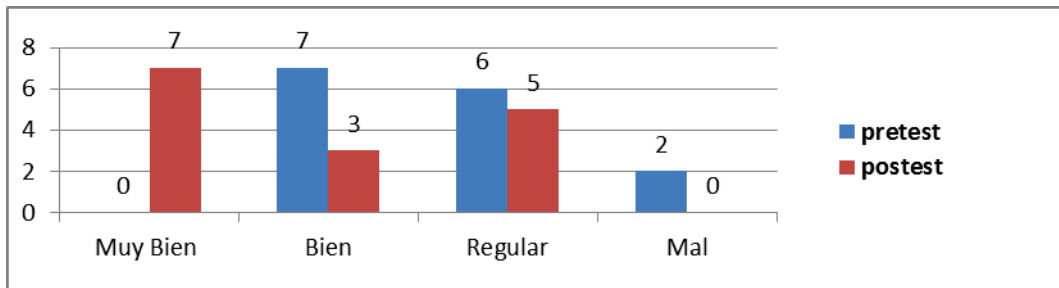
Para la aplicación de este método se observaron 15 actividades metodológicas impartidas por los jefes de grado en su colectivo pedagógico, y se apreció avance en todos los indicadores en relación con el estado inicial. Los indicadores con mejores resultados fueron los relacionados con la determinación de las potencialidades y carencias que revelan en el proceso; pedagógico y el desarrollo de habilidades para el control de dicho proceso, el gráfico se muestra los resultados comparativos de los indicadores.



Los análisis anteriores y los resultados del posttest permiten ubicar a los jefes de grado en las siguientes categorías:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	7	46,7	3	20,0	5	33,3	0	0

La gráfica siguiente muestra los niveles en la dimensión actividad pedagógica pretest y postest y evidencia niveles superiores después de aplicada la estrategia de superación.



Los jefes de grado que obtienen la categoría de Muy Bien (2, 7, 8, 9, 11, 13 y 14) logran adecuado dominio de los métodos y procedimientos para cumplir con su función docente metodológica.

Los jefes de grado con categoría de Bien (3, 4 y 6) son capaces de seleccionar los métodos y procedimientos para cumplir con sus funciones docentes metodológicas. Logró superar su categoría de Regular a Bien el 6, incidiendo también en la dimensión III, por el nivel de reflexión y análisis realizado en cada actividad.

Los jefes de grado que obtienen categoría de Regular (1, 5, 10, 12 y 15) no logran manifestar dominio de los métodos y procedimientos para cumplir con su función docente metodológica, realizan análisis formal, logrando poco avance al encontrarse en el estado inicial en la categoría de Mal (5, 10 y 12).

La tabla de frecuencia muestra el avance de los jefes de grado en esta dimensión comparativamente (anexo 31).

### **Análisis de los resultados de la observación participante en la dimensión III**

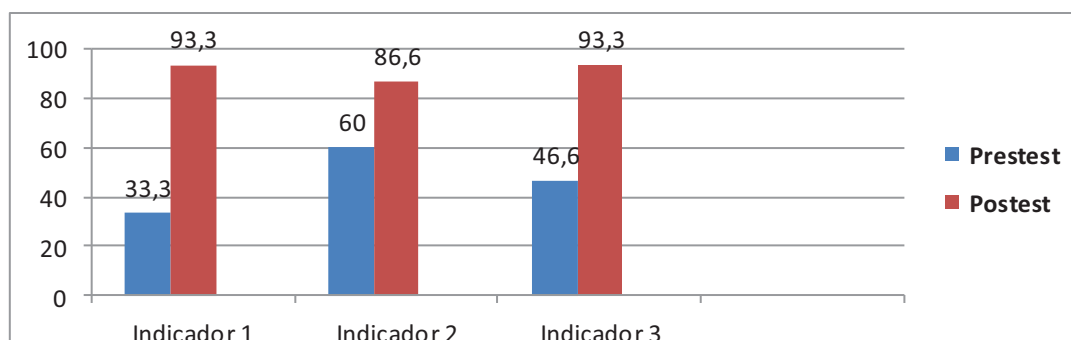
Es oportuno señalar que en las actividades observadas se creó un clima de confianza y seguridad, así como en las actividades dirigidas por los jefes de grados, creando los espacios para propiciar la reflexión de cada docente sobre la necesidad del cambio; demostraron, además, disposición para resolver las tareas orientados.

### **Análisis de los resultados de la prueba pedagógica en la dimensión III**

- El 93,3% de los jefes de grado mostró confianza y seguridad acerca del contenido aprendido.
- El 100% de los jefes de grado mostró disposición para resolver las tareas orientadas.

### **Análisis de los resultados de la observación a las actividades metodológicas en la dimensión III**

Es oportuno destacar que todos los jefes de grado en el desarrollo de las actividades metodológicas mostraron seguridad y confianza, evidencian dominio de lo aprendido, a partir de los intercambios realizados con los docentes sobre los contenidos específicos que se van a impartir, el gráfico se muestra los resultados comparativos de los indicadores.

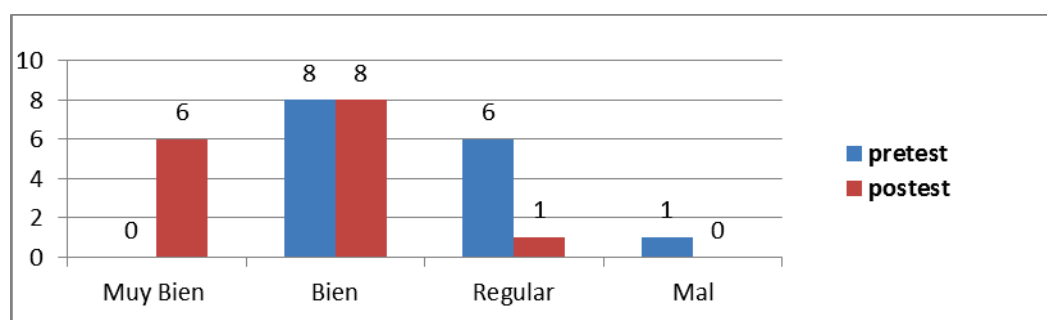




La tabla de frecuencia muestra el avance significativo alcanzado por los jefes de grado en esta dimensión.

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	6	40,0	8	53,3	1	6,7	0	0

La gráfica siguiente muestra los niveles en la dimensión actitudinal pretest y posttest y evidencia niveles superiores después de aplicada la estrategia de superación.



Los jefes de grado que obtienen la categoría de Muy Bien (6, 7, 9, 11,13 y 14), es significativo señalar el avance de los jefes de grado 6 y 9 que en estado inicial obtuvieron categoría de Regular, los cuales demostraron interés, seguridad y motivación en todas las actividades de superación y una participación activa en todas las tareas y actividades.

Los jefes de grado con categoría de Bien (1, 2, 3, 4, 5, 8,10 y 15), los jefes de grado 1, 2, 3, 10 y 15, aun cuando obtuvieron la categoría de Bien es significativo resaltar que fueron los que menos avances demostraron teniendo en cuenta que mantuvieron su categoría con respecto al estado inicial.

Solo el jefe de grado 12 obtuvo categoría de Regular, pero se pudo apreciar en el desarrollo de las acciones de superación discretos avances al tener en el estado inicial la categoría de Mal.

La tabla de frecuencia muestra el avance de los jefes de grado en esta dimensión comparativamente (anexo 32).

#### **Análisis de los resultados de la observación participante en la dimensión IV**

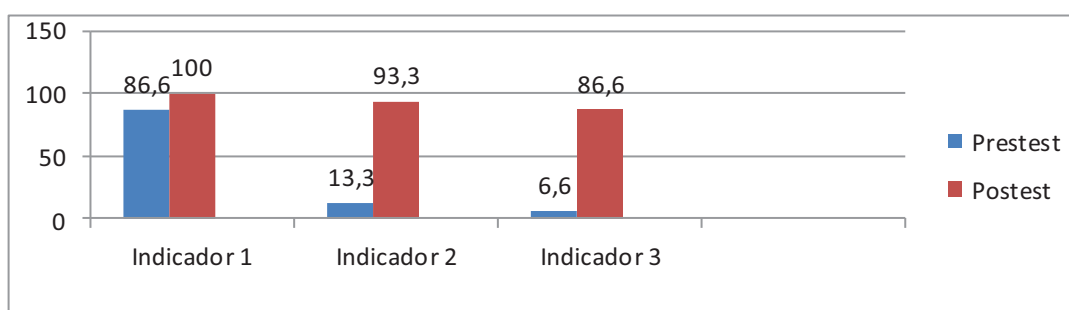
- El 100% de los jefes de grado demostraron preparación para dirigir y orientar el trabajo político-ideológico de su colectivo.
- El 86,6% de los jefes de grado (13) obtuvieron categoría de muy logrado y bastante logrado en el nivel de desarrollo alcanzado en el trabajo docente metodológico, evidenciados los estrategias de aprendizaje de su grado y en las actividades metodológicas presentadas con una concepción integradora con el empleo de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones con un nivel científico, evidenciado el trabajo científico-investigativo, es oportuno señalar que 7 de las estrategias de aprendizaje y actividades metodológicas presentadas por los jefes de grado fueron llevadas a eventos a nivel municipal y provincial.
- Solo el 13,3% (2 jefes de grado) obtuvieron categoría logrado en el nivel de desarrollo alcanzado en el trabajo docente metodológico.

#### **Análisis de los resultados de la prueba pedagógica en la dimensión IV**

- El 86,6% de los jefes de grado (13) demuestran nivel de desarrollo alcanzado en el trabajo docente metodológico.
- El 93,3% de los jefes de grado (14) demuestran conocimiento en la utilización de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones en el proceso pedagógico.
- El 80,0% de los jefes de grado (12) demostraron habilidades científico-investigativo en las actividades metodológicas presentadas.

## Resultados de la observación a las actividades metodológicas en la dimensión se obtiene IV

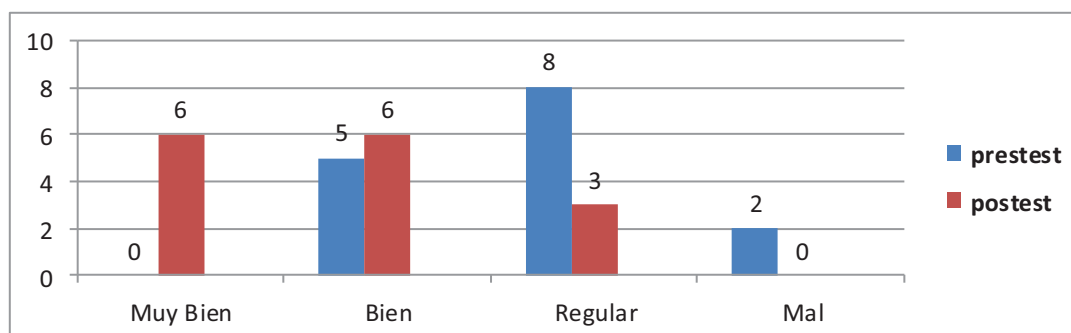
Se pudo apreciando avance en todos los indicadores con relación al estado inicial. Los indicadores con mejores resultados fueron los relacionados con empleo de la tecnologías de la Informática y las Comunicaciones y el trabajo científico investigativo, el gráfico muestra los resultados comparativos de los indicadores.



El análisis de los resultados de la prueba pedagógica (postest) permitió ubicar a los jefes de grado en las escalas siguientes:

Total	MB	%	B	%	R	%	M	%
15	6	40,0	6	40,0	2	20,0	0	0

La gráfica siguiente muestra los niveles en la dimensión desempeño profesional pretest y postest y evidenciando niveles superiores después de aplicada la estrategia de superación.



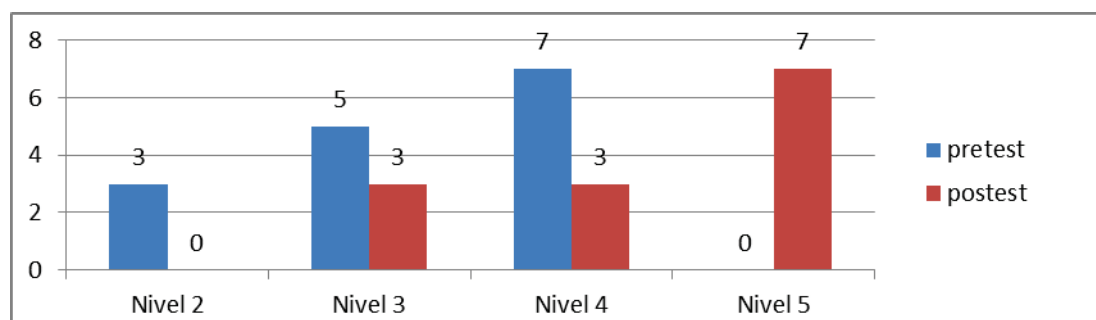
Los jefes de grado que alcanzan la categoría de Muy Bien (2, 7, 8, 11, 13 y 14), demostraron en su desempeño profesional, preparación, dominio, así como métodos y procedimientos para ejercer su función docente metodológica, con un alto nivel de preparación política e ideológica, demostrando en las actividades realizadas en las actividades de superación propuestas en la estrategia y en el trabajo con el colectivo pedagógica la actividad científica e investigativa con el empleo de la tecnologías de la Informática y la Comunicaciones, es significativo resaltar que estos jefes de grado durante el desarrollo de la superación participaron con sus experiencias y tareas finales del curso de superación profesional en los eventos y actividades científicas a nivel de escuela, municipio y provincia; además, han logrado una mayor participación de los profesores de su grado en estas actividades, así como mejores resultados en el trabajo evidenciado en la evaluaciones profesoraes.

Los jefes de grado que obtienen la categoría de Bien (1, 3, 4, 6, 9 y 15) demostraron avance en su desempeño profesional, alcanzado mejores resultados en el trabajo, los indicadores con menores resultados están relacionados con el trabajo científico y la participación en eventos y actividades científicas. Todos cambiaron la categoría en relación con la fase inicial.

Los jefes de grado con la categoría Regular (5, 10 y 12), los jefes de grado 5 y 10 aun cuando obtuvieron categoría de Regular demostraron un discreto avance en su desempeño profesional con respecto al estado inicial al obtener categoría de Mal, siendo los indicadores más afectados (1.3, 1.4 y 1.5) relacionado con la actividad científica y el uso de la tecnología.

La tabla de frecuencia muestra el avance de los jefes de grado en esta dimensión comparativamente (anexo 33).

La gráfica siguiente muestra los resultados del nivel de superación que obtienen los jefes de grado según la tabla de frecuencia (anexo 34).



Realizando una comparación del nivel de superación de los jefes de grado para el cumplimiento de la función docente metodológica, se puede apreciar que los 6 jefes de grado (1, 6, 7, 10, 14 y 15) consiguen en el pretest el Nivel 3 de preparación, alcanzan un nivel superior a partir de la fase de intervención seis, al ubicarse en el Nivel 4.

De los 7 jefes de grado (2, 3, 4, 7, 8, 11 y 13) con el Nivel 4 en el pretest, lograron elevar el nivel de preparación a partir de la fase de intervención al Nivel (5) son los jefes de grado que, tanto en las actividades individuales como colectivas, lograron progresivamente un mayor nivel de desarrollo.

Los jefes de grado 5, 10 y 12, aunque se mantuvieron en el Nivel 3, incrementan su nivel de preparación en comparación con la etapa inicial.

Los jefes de grado 2, 7 y 11 fueron los que más resaltaron en su dinamismo y participación crítica y reflexiva durante todo el proceso de intervención, y colaboraron en la ayuda a otros jefes de grado más necesitados.

También se ofrecen los resultados obtenidos de forma individual por cada uno de los jefes de grado, en cuanto a su nivel de superación para el cumplimiento de su función docente metodológica (anexo 35).

Se aplicó una **entrevista grupal** a los jefes de grado (anexo 36), con la finalidad de conocer las opiniones acerca de la superación recibida, y manifestaron las siguientes consideraciones que a juicio del autor constituyen elementos de gran utilidad a tener en cuenta para la generalización de la estrategia y futuras investigaciones:

- El reconocimiento de que el proceso de superación les ofreció herramientas de trabajo para enriquecer su preparación metodológica.
- El carácter individualizado de las formas de superación utilizadas, teniendo en cuenta las necesidades y potencialidades educativas de cada jefe de grado, así como la experiencia en el cargo y la formación.
- La utilización del potencial científico del territorio para la ejecución de la superación, lo consideran de gran importancia al sentirse con más seguridad y confianza.
- Es poco el tiempo que posee para la participación en la superación incluyendo la autosuperación.
- Los continuos cambios en la Educación Secundaria Básica no permiten prepararse como lo requieren los momentos actuales y consolidar el trabajo.
- Se plantea que se debe reconocer y estimular la superación de los docentes y directivos, pero en ocasiones no se reflejan ni siquiera en la evaluación profesoral.

Con la aplicación de la prueba no paramétrica de Wilcoxon (anexo 37), se obtuvo la certeza de la efectividad de la estrategia de superación en cuanto

a la elevación del nivel de superación de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica, pues inferencialmente se obtuvieron valores de (z) menores que (0,05) en cada una de las dimensiones analizadas. Por este motivo se rechaza la hipótesis que plantea la no diferencia entre la situación inicial y la final.

### **Conclusiones del Capítulo**

La estrategia de superación propuesta, resume los resultados investigativos referidos en los capítulos I y II, se concibe a partir de las especificidades de las funciones del jefe de grado para ejercer su función docente metodológica, a través de los objetivos, contenidos y habilidades propuestos en las formas de superación con un carácter de sistema.

Se validó de forma práctica la estrategia de superación dirigida a los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica en el municipio Habana del Este, de la provincia La Habana. Esto permitió alcanzar una mejor preparación de los jefes de grado para la conducción del trabajo metodológico del grado, así como elevar la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

## CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación se arribó a las conclusiones siguientes:

- La sistematización del proceso de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica posibilitó identificar sus características esenciales, a partir de las exigencias y adecuaciones de la Educación Secundaria Básica, desde la dirección educacional y la teoría de la Educación Avanzada.
- El diagnóstico realizado reveló que existen insuficiencias desde el punto de vista teórico y práctico en la superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica.
- La estrategia de superación dirigida a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica permitió atender las necesidades individuales y colectivas de superación de los jefes de grado, con carácter sistémico y personalizado, a partir de las relaciones esenciales que se manifiestan entre las etapas de la estrategia de superación, los contenidos seleccionados y las formas organizativas propuestas, contribuyendo así a su mejoramiento profesional.
- Los resultados obtenidos con la aplicación parcial de la estrategia de superación, reveló su validez para el mejoramiento del desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica, relacionado con la función docente metodológica, en correspondencia con las exigencias actuales de esta Educación.



## **RECOMENDACIONES**

Los resultados alcanzados en la presente investigación han permitido realizar las recomendaciones siguientes:

- Generalizar la estrategia de superación a otros municipios y provincias del país, previo diagnóstico de las necesidades y potencialidades educativas de cada jefe de grado.
- Continuar estudios en este campo de investigación, con vistas al perfeccionamiento del proceso de superación. Y evaluar el impacto de la estrategia de superación en el desempeño profesional de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica.

## BIBLIOGRAFÍA

- Addine, F. (1997): Experiencias acumuladas en la formación de profesores, Universidad de Ciencias Pedagógica "Enrique José Varona". (Material digitalizado).
- (2004): Modos de la teoría a la práctica, Ed. Academia. La Habana.
- Addine, F. y Blanco, A. (2002): La profesionalización del maestro desde sus funciones fundamentales. Algunos aportes para su comprensión, Ed. Publisime. La Habana.
- Addine, F. y otros (2007): Didáctica: teoría y práctica, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Alonso, S. (1990): "Aproximación a la génesis de un genio. Resultado de investigación, Instituto de Perfeccionamiento Educacional Nacional. (IPEN). La Habana.
- (2002): La esencia de la dirección. Conferencia impartida en evento nacional sobre dirección educacional. Material en soporte electrónico. La Habana.
- Álvarez, C. M. (2001): El diseño curricular, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (1999): La escuela en la vida, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (1996): Hacia una escuela de excelencia, Ed. Academia. La Habana.
- Álvarez, A. J. (2008): Estrategia de superación para los jefes de ciclo de la Educación Primaria del Municipio Guanabacoa. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Andréu, N. (2005): Metodología para elevar la profesionalización en el diseño de tareas docentes desarrolladoras. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Ángelo, O. S. (2004): Sociedad y educación para el desarrollo humano, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Angulo, J. F. (1994): Teoría y Desarrollo del currículo. Ed. Aljibe, Granada.
- Añorga, J. (1997): La profesionalización y la educación avanzada. EN CD-Rom. Doctorado en Ciencias de la Educación. Sucre, Bolivia.

- (1995): Proyecto de mejoramiento profesional y humano. Conferencia dictada en el 1er. Taller de Educación Avanzada, Ciencia y Técnica, CENESEDA, La Habana, Cuba, dic. (Material impreso).
- (1998): Teoría de los sistemas de superación. (Material impreso). La Habana.
- 1998): Paradigma educativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. Educación Avanzada. En soporte digital.
- (1997): Paradigma Educativo alternativo. Ediciones Centro de Postgrado. Universidad de Sucre. Bolivia. En Internet: [www.gestiopales.com/oragnizacion-tolcabo](http://www.gestiopales.com/oragnizacion-tolcabo) y [www.cujae.edu.cu](http://www.cujae.edu.cu) (Consultado el 27 de febrero de 2010).
- (1999): La educación avanzada: Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. La Habana.
- (2001): El mejoramiento sustentable. Ingenio y creatividad. Universidad de Sucre, (Material en soporte magnético). Sucre, Bolivia.
- (2012). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Humano. Tesis doctoral de segundo grado. Universidad de Ciencias Pedagógica “Enrique José Varona”. La Habana.
- Añorga, J. y Valcárcel, N. (1996): Aproximaciones metodológicas al Diseño Curricular de Especialidades, Maestrías y Doctorados. Programa Doctorado Sucre. Bolivia. En internet. [www.enel.ucv.ac.cr/congresos](http://www.enel.ucv.ac.cr/congresos). (Consultado el 2 de marzo de 2009).
- Arencibia, V. (2004): “Cuarenta años de Revolución en la Educación”, En Filosofía de la educación, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Arencibia, V. y otros (2004): La formación continua a distancia en los profesionales de la Educación, En Filosofía de la educación, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Arteaga, S. (2009): Preparación, superación y capacitación. Sus relaciones, Universidad de Ciencias Pedagógica “Félix Varela”. Villa Clara.
- Babansky, L. (1981): La optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

- Berges, J. M. (2003): Modelo de superación profesional para el autoperfeccionamiento de habilidades comunicativas en docentes de secundaria. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Bermúdez, R. (2004): Aprendizaje formativo y crecimiento personal, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Bermúdez, R. y otros (2002): Dinámica del grupo en educación, su facilitación, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Blanco, A. y Recarey, S. (2004): Acerca del rol profesional del maestro, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Bruner, J. (1972): Hacia una teoría de la instrucción, Edición Revolucionaria. La Habana.
- Buenavilla, R. y otros (1995): Historia de la pedagogía en Cuba, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Bustamante, L. (2012): Estrategia de superación para el mejoramiento profesional y humano de los profesores del Sistema de Preparación de cuadros y reservas de la Salud Pública. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Bringas, A. (1999): Modelo de planificación estratégica universitaria. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Caballero, E. (2011): Modelo didáctico para el trabajo metodológico en las microuniversidades de la Educación Primaria. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Calero, N. (2004): Un modo de actuación profesional creativo en la formación de profesores. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Calzado, D. (2004): Un modelo de formas de organización del proceso de enseñanza- aprendizaje en la formación inicial del profesor. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Cardoso, L. (2008): Modelo del desempeño por competencias profesionales para el director de escuela primaria en San Miguel del Padrón. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

- Carbonell, J. (2005): Modelo para el perfeccionamiento de la labor de los directores de las escuelas secundarias básicas. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Cárdenas, N. (2005): Modelo pedagógico para el autoperfeccionamiento del modelo de actuación relacionado con la superación que realiza el maestro primario desde el ejercicio de su profesión. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Cartaya, P. (1999): El pensamiento pedagógico de José de la Luz y Caballero. Apuntes para su estudio, Ed. Capitán San Luis. La Habana.
- Castellanos, D. (2001): Los proyectos educativos, una tragedia para transformar la escuela, Centro de Estudios Educativos del ISP "Enrique José Varona", Colección Proyectos. La Habana.
- Castellanos D. y otros (2000): El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje Desarrollador en la Secundaria Básica. Centro de Estudios Educativos. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". Octubre/2000. (Material en soporte digital). La Habana.
- Castillo, T. (2004): Un modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la escuela secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Castro, O. (1997): Fundamentos teóricos y metodológicos del sistema de superación del personal docente del MINED. Tesis de Maestría en Educación Avanzada. (Material digitalizado). La Habana.
- Castro, F. (1975): "Discurso pronunciado en el acto de inauguración de la Escuela de Formación de Maestros Primarios 'Presidente Salvador Allende', el 5 de diciembre de 1974", Educación (8), enero-marzo. La Habana.
- (2002): "Discurso pronunciado en el acto de inauguración oficial del curso escolar 2002-2003", Juventud Rebelde, 17 de septiembre. La Habana.
- (1976): Informe Central al I Congreso del Partido Comunista de Cuba. Ed. Ciencias Sociales. La Habana.
- Cánovas, T. (2006): Propuesta de capacitación para el personal docente de la educación preuniversitaria en la etapa de las transformaciones. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

- Consejo de Ministros de la República de Cuba. Decreto 125 de 1984. En: Selección de documentos políticos, jurídicos y de consulta sobre política y trabajo con los cuadros. Ed. Política; 1986. La Habana.
- Colectivo de autores (2006): El carácter científico de la pedagogía en Cuba, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2007): Modelo de Escuela Secundaria Básica, Ed. Molinos Trade. La Habana.
- (2000): Glosario de Términos de Educación Avanzada. CENESEDA. La Habana.
- (2003): Informe de Investigación del ICCP. El profesor general integral. La Habana.
- ICCP. (2004): Propuesta Curricular para la Escuela Secundaria Básica Actual. Fundamentos teóricos y metodológicos. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- ICCP. (1981): Pedagogía, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2011). Fundamentos de la Dirección Educacional. Departamento de dirección científica. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana.
- Collazo, B. y Recarey, S. (1994): "Educación y orientación, ¿una misma categoría?", La Habana, Facultad de Pedagogía Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". (Material impreso).
- Cueto, R. (2006): Modelo para la superación de los profesores generales integrales (PGI) de Secundaria Básica en el desarrollo del componente axiológico de la Educación Familiar. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Sancti Spíritus.
- Chacón, N. (2009): Fidel Castro Ruz. "Aportes a la formación ética y de valores de la educación cubana". Ponencia. Pedagogía 2009. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". La Habana.
- (2002): Dimensión ética de la educación cubana, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Chadwick, C. (1997): "Algunas consideraciones acerca del aprendizaje, la enseñanza y las computadoras", en Tainhole, Beatriz, comp., Nueva

tecnología de la información y la comunicación en la enseñanza, Buenos Aires, Aique.

Chávez, J. (1996): Bosquejo histórico de las ideas educativas en Cuba, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

Chávez, J. y otros (2005): Acercamiento necesario a la pedagogía general, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

Chirino, M. V. (2002): El componente investigativo en los Institutos Superiores Pedagógicos, ISP "Enrique José Varona". La Habana.

————— (1990): "La función investigativa del maestro", ISP "Enrique José Varona". (Impresión Ligera). La Habana.

————— (2004): La investigación en el desempeño profesional pedagógico, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

————— (2002): Perfeccionamiento de la formación inicial investigativa de los profesionales de la educación. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Chirino, M. V. y Sánchez, A. (2002): La Investigación como función profesional pedagógica. Modo de actuación profesional- pedagógico, en La profesionalización del maestro desde sus funciones fundamentales, Ed. Publisime. La Habana.

Chomsky, N. A. (1995): Aspectos de la teoría de la sintaxis, Ed. Aguiar, Madrid.

Crespo, T. (2005): "16 preguntas sobre el empleo de expertos en la investigación pedagógica", ISP "Félix Varela". Villa Clara.

Danilov, M. A. (1980). *Didáctica de la Escuela Media*, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

Diccionario Ilustrado de la lengua española "Aristos". (1985). Ed. Científico Técnica La Habana.

Díaz F. (1993): Aproximaciones metodológicas al diseño curricular: hacia una propuesta integral, Revista Tecnología y Comunicación Educativa, No. 21, México.

Escudero, J. M. (1998): "Consideraciones y propuesta para la formación permanente del profesorado", Revista de Educación: 317, España.

Fariñas, G. (2004): Profesionalidad y práctica pedagógica, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

- Fabelo, J. M. (1989): *Práctica, conocimiento y valoración*, Ed. Ciencias Sociales. La Habana.
- Ferreiro, R. (1996): "El sistema de información inicial y continua del personal docente en Cuba", *Psicología de Educación, Revista de programa de estudios postgraduados*, Sao Pablo.
- Ferrer, M. T. (2004): *Las habilidades pedagógicas profesionales en el maestro primario. Modelo para su evaluación*, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Ferrer, M. (1999): *Enfoque para el perfeccionamiento del trabajo en el equipo metodológico municipal de secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. La Habana.
- Fraga, O. (2005): *Estrategia de superación profesoral para la preparación teórico-metodológica del docente en el contenido de la ética martiana. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. Villa Clara.
- Fragoso, J. E. (2008): *Estrategia de superación profesoral la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje de la comprensión lectura para los maestros primarios. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. Villa Clara.
- Fuxá, M. (2004): *Modos de actuación en la formación inicial de maestro, en Modos de actuación profesional pedagógica*, Ed. Academia. La Habana.
- Fuentes, C. (2012): *Estrategia de superación interdisciplinaria para los entrenadores de la Escuela de Iniciación Deportiva (EIDE) de San José en Mayabeque*. La Habana.
- García, G. (2003): *Compendio de Pedagogía*, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2004): "El trabajo metodológico en la escuela cubana. Una perspectiva actual", en *Didáctica: teoría y práctica*, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2004): "La función docente metodológica del maestro desde la perspectiva de la profesionalidad", en *Profesionalidad y práctica pedagógica*, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2005): *Profesionalidad y currículo del docente en el trabajo independiente. Sus formas de realización*, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.



- García, G. y Caballero, E. (2004): Profesionalidad y práctica pedagógica (compilación), Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- García, G. y Addine, F. (2003): Profesionalidad y actividad investigativa, (curso pre-congreso, Congreso Internacional de Pedagogía), La Habana.
- García, G. y otros (2004): Temas de introducción a la formación pedagógica, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- García, J. y otros (1996): Autoperfeccionamiento docente y creatividad, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- García, R. (2008): Estrategia Pedagógica para el desempeño de cuadros y reservas del Municipio de Educación de La Lisa. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Goce, N; Ramos, J. (1994): Estrategia Metodológica en la formación de profesores. Universidad de Salamanca.
- Gonzalo, N. (2008): La superación de los maestros en Cuba, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- González, D. (2001): La superación de los maestros primarios en la formulación de problemas matemáticos. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- González, D. y Valcárcel, N. (2001): Evaluación y Acreditación Institucional. Universidad Real Pontificia de San Francisco, Sucre, Bolivia.
- González, D., Díaz, F. y Martínez, M. (2014): Los principios de la dirección educacional. S/D.
- González, G. (1998): La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Gómez, J. (2010): Modelo de dirección de los recursos humanos para la profesionalización del desempeño profesional pedagógico de directivos y reservas de la UCP "Enrique José Varona". Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Herrera, E. (2010): Procedimiento para caracterizar y perfeccionar el estilo de dirección de los directores de escuelas primarias. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Klingberg, L. (1970): Didáctica general, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

- (1972): Introducción a la didáctica general, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Labarrere, G. (1988): Pedagogía, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- La Red, Z. (2012): La integración de los medios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Geografía de Cuba en 9no. Grado. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Leontiev, N. (1975): Actividad, conciencia y personalidad, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- López, H. (1996): El carácter científico de la pedagogía, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Manes, B. (2005): Modelo estratégico para la superación de maestros de escuelas primarias en la atención a la diversidad. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Martínez, M. (2002): “Razones para un cambio en la concepción en la formación del profesorado en Cuba”, en Nuevos Caminos en la formación de profesionales de la Educación. Ed. Publisime. La Habana.
- Martínez, Q. M. (2007): La competencia tutorial de los docentes de la educación media en la formación de profesores generales integrales en el contexto de la universalización pedagógica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Mc Pherson, M. (2000): “Superación y capacitación del personal docente cubano en la esfera de la educación sexual”, Desafío Escolar, año 4, volumen 11, junio-diciembre. La Habana.
- Meler, A. (1984): Psicología de la Educación, Ed. de Ciencias Sociales. La Habana.
- Mesa, N. y Roxy, S. (2004): “El trabajo metodológico: Evolución y perspectivas”, Varela, (6), diciembre-febrero.
- Ministerio de Educación (1997): Resolución Ministerial No. 35/97. El trabajo metodológico, La Habana.
- (2008): Resolución No. 119/08 Reglamento del Trabajo Metodológico. La Habana
- (1999): Resolución Ministerial 85/99. Precisiones para el desarrollo del trabajo metodológico, La Habana.

- (2009): Resolución Ministerial 120/2009, Sistema de evaluación. La Habana.
- (1980): IV Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación. Documentos normativos y metodológicos, La Habana.
- (1984): VIII Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación. Documentos normativos y metodológicos. La Habana.
- (2002): III Seminario Nacional para Educadores, Ed. Pueblo y Educación. (Tabloide) La Habana.
- (2003): IV Seminario Nacional para Educadores, Ed. Pueblo y Educación. (Tabloide). La Habana.
- (2004): V Seminario Nacional para Educadores, Ed. Pueblo y Educación. (Tabloide). La Habana.
- (2007): VIII Seminario Nacional para Educadores, Ed. Pueblo y Educación. (Tabloide). La Habana.
- Ministerio de Educación Superior (2004), Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba 132/ 2004. La Habana.
- (2007). Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la educación superior 210/07. La Habana.
- (1996): Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba. Resolución. No.6/96. Impreso en el Combinado Poligráfico de la Empresa de Producción de la Educación Superior. La Habana.
- Menéndez, G.M. (2008): Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores de las escuelas primarias del municipio Boyeros a través de la superación profesional. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Moreno, V. (2003): El desempeño profesional pedagógico de los profesores de educación secundaria de la ciudad de Veracruz, México. Resumen Tesis Doctoral. La Habana.
- Morles, V. (1988): Educación, poder y futuro. Universidad de Venezuela. Caracas, Venezuela.

- Neuner, E. et al. (1981). Pedagogía, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- O'farrill, L. (2009): La preparación del maestro primario en el estudio y tratamiento de las ideas patrióticas de Fidel Castro Ruz contenidas en sus discursos. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Otero, Y. (2007): La evaluación de la dirección del cambio educativo en las escuelas secundarias básicas. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
- Padrón, E. (2005): Estrategia de superación para los docentes de Secundaria Básica en la dirección de la formación laboral. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciego de Ávila.
- Pérez, P. (2005): Modelo de educación a distancia para el diseño de la superación profesional de los docentes. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Pérez, A. M. (2002): El EMC para la profesionalización de los Jefes de Departamento de las Secundarias Básicas, Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Ponce, Z. (2005): El desempeño profesional pedagógico del tutor en la Escuela Primaria como Universidad. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Política Educacional. (1976): En Tesis y Resoluciones. Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba. Editora Política, La Habana.
- Recarey, S. (1997): La estructura de la función orientadora del maestro. Tesis de Maestría en Educación. La Habana.
- Restrepo, B. (2005): Hacia el maestro investigador: cambio de modelo en la formación de formadores, en: <http://redepia.ajusco.upn.mx/docs/RedKipus/Conferencias/bernardorestrepo.pdf> (Consultado el 26 de diciembre de 2005).
- Revilla, A. (2008): Estrategia de superación para los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. La Habana.
- (2011): La preparación de los jefes de grado, un reto para la Educación Secundaria Básica, Congreso de Pedagogía Internacional.

- (2013): Antecedentes y contextualización de la figura del jefe de grado de la Educación Secundaria Básica. Revista electrónica IPLAC. Volumen 5 septiembre-octubre.
- (2013): El trabajo metodológico. Las tareas escolares. XIII Seminario Nacional para educadores. Curso escolar 2013- 2014.
- (2013): El trabajo preventivo en la Secundaria Básica. XIII Seminario Nacional para educadores. Curso escolar 2013- 2014.
- (2013): La evaluación del escolar. XIII Seminario Nacional para educadores. Curso escolar 2013- 2014.
- (2014): La superación profesional del jefe de grado para ejercer su función docente metodológica, Revista electrónica IPLAC. Volumen 1 enero-febrero.
- Reyes, O. L. (2005): Modelo de dirección educacional para la integración del proceso directivo en las entidades educativas. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Rico, P. (1996): Aprendizaje y reflexión en el aula, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2003): La zona de desarrollo próximo procedimiento y tareas de aprendizaje, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Rojas, R. (2003): Guía para realizar las investigaciones sociales, Ed. Plaza y Valdés. México.
- Roca, A. (2001): Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional del personal docente de la Educación Técnica y Profesional. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógica. Holguín.
- Rojas, L. (2007): La Dirección participativa en instituciones de la Educación Técnica y Profesional. Propuesta de una metodología para su desarrollo. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógica. La Habana.
- Rosental. M. y Iudin, P. (1985): Diccionario filosófico, Edición Revolucionaria. La Habana.
- Rodríguez, F. (1999): Retos y perspectivas de la capacitación gerencial para el siglo XXI. En: Temáticas gerenciales cubanas. Centro Coordinador de

Estudios de Dirección. Ministerio de Educación Superior de Cuba. La Habana.

Salcedo, A. (2003): "Modelación y estrategia: algunas consideraciones desde una perspectiva pedagógica", en Compendio de Pedagogía, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

Salcedo, I. (2000): El diseño estructural y funcional del departamento docente para la dirección eficiente del proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela. Material impreso.

Santiesteban, M. L. (2003): Programa educativo de la superación de los directores de las escuelas primarias del municipio Playa. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Santos, J. (2005): Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Santos, E. (2002): Una propuesta de concepción didáctica del desarrollo de potencialidades en escolares primarios. En soporte magnético. ICCP. La Habana.

Sánchez, S. (1996): El taller: Una estrategia de superación para el desarrollo de la creatividad técnica en profesionales de la Educación Primaria en Villa Clara. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Savin, V. (1976): *Pedagogía*. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

Sierra, R. A. (2002): Modelación y estrategia: algunas consideraciones desde una perspectiva pedagógica. En: Compendio de Pedagogía. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.

————— (2004): Modelo teórico para el diseño de una estrategia pedagógica en la educación primaria y secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Sinclair, M. E. (2012): Estrategia para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la Educación Primaria. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Talízina, N. (1988): Psicología de la enseñanza, Ed. Progreso. Moscú.

- Toledo, E. (2005): Propuesta de un modelo de evaluación para los directivos de la Educación Superior. Ponencia Presentada en Pedagogía. La Habana.
- Torres, I. (2007): La superación profesional del profesor a tiempo parcial. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
- Ugalde, L. (2003): El Sistema de trabajo del director educacional zonal serrano pinareño. Vías para su mejoramiento. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- UNESCO, (1996): Informe a la de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. La Educación encierra un tesoro. Madrid.
- Valdés, H. (2003): Evaluación del desempeño docente. Ed Save the Children.
- (2004): Sistema de evaluación del desempeño docente. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ICCP. La Habana.
- Valle, A. (2000): Libro sobre Dirección Educacional. Soporte magnético, ICCP. La Habana.
- (2003): La transformación educativa. Consideraciones, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- (2007): Algunos modelos importantes para la investigación pedagógica. ICCP. Soporte digital. ICCP. La Habana.
- Valle, A. y otros (2000): El sistema de trabajo del docente y el director de escuela. Vías para su superación. Trabajo presentado en Pedagogía 2003. La Habana.
- (2002). Retos y perspectivas de la formación y superación de los docentes en Cuba. ICCP-MINED. Soporte digital.
- (2006): Dirección, organización e higiene escolar. Tomo I: La dirección de la escuela. Material en soporte digital. La Habana.
- (2011): El diseño de experimentos pedagógicos. Soporte digital. ICCP. La Habana.
- Valiente, P. (2001): Concepción sistémica de la superación de los directores de Secundaria Básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.

- Valcárcel, N. (1998): Estrategia interdisciplinaria de superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Vázquez, L. (2010): Sistema de Superación para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Héctor Pineda Zaldívar". Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Vigotsky, L. (1982): Pensamiento y lenguaje, Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Villas, L. M. (1998): "Proyecto de formación desde el centro (PFC)", Revista de Educación, (317):46-54, España.
- Zilberstein, J. (2006): Calidad educativa y diagnóstico del aprendizaje escolar. En soporte digital.



### LISTADO DE ANEXOS

No.	Cap.	Epíg.	Título
1	1	1.1	Principales relaciones acerca del proceso de superación, en la Educación Secundaria Básica por diferentes investigadores cubanos
2	1	1.2	Funciones del consejo de grado
3	1	1.3	Regularidades del subsistema educativo de la Educación Avanzada
4	1	1.4	Definición operacional de la variable dependiente
5	1	1.4	Indicadores de las dimensiones que son evaluados en cada uno de los instrumentos aplicados en el diagnóstico
6	1	1.4	Guía de indicadores para el análisis documental
7	1	1.4	Guía de encuesta a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica
8	1	1.4	Guía de encuesta a profesores de la Educación Secundaria Básica
9	1	1.4	Guía de observación al desarrollo de los consejos de grado
10	1	1.4	Resultados de la aplicación de la guía de observación a los consejos de grado
11	1	1.4	Guía de observación para las actividades metodológicas
12	1	1.4	Prueba Pedagógica (pretest)
13	1	1.4	Encuesta a directivos y funcionarios que laboran en las instancias municipal, provincial y nacional
14	1	1.4	Aplicación de la Prueba de Mc. Nemar para el establecimiento de puntos de corte
15	1	1.4	Puntos de corte por dimensiones
16	2	2.2	Programa del curso de superación profesional
17	2	2.2	Programa para la realización de los talleres metodológicos
18	2	2.2	Programa de autosuperación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica
19	2	2.2	Intercambio de conocimientos y experiencias
20	2	2.3	Fuentes de argumentación que se utilizaron para la autoevaluación y selección de los especialistas
21	2	2.3	Niveles de competencia final que obtuvo cada especialista
22	2	2.3	Criterio de especialistas.
23	2	2.3	Comportamiento de la evaluación de los indicadores en el criterio efectos
24	2	2.3	Comportamiento de la evaluación de los indicadores en el criterio aplicabilidad y viabilidad
25	2	2.3	Comportamiento de la evaluación de los indicadores en el criterio relevancia
26	2	2.4	Relación nominal de los jefes de grado que conforman la muestra
27	2	2.4	Prueba Pedagógica (postest).
28	2	2.4	Resultado de la observación a las actividades metodológicas
29	2	2.4	Guía de observación a participante
30	2	2.4	Tabla de frecuencias de la dimensión cognitiva expresada antes y después
31	2	2.4	Tabla de frecuencias de la dimensión actividad pedagógica antes y después
32	2	2.4	Tabla de frecuencias de la dimensión actitudinal expresada antes y después
33	2	2.4	Tabla de frecuencias de la dimensión desempeño profesional expresada antes y después
34	2	2.4	Tabla de frecuencias que representa el nivel de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica expresada antes y después
35	2	2.4	Comportamiento de la superación profesional de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica
36	2	2.4	Guía de entrevista grupal a jefes de grado
37	2	2.4	Prueba no paramétrica Wilcoxon para rangos señalados

**ANEXO. No. 1**

**CUADRO RESUMEN DE LAS PRINCIPALES RELACIONES ACERCA DEL PROCESO DE SUPERACIÓN, EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA POR DIFERENTES INVESTIGADORES CUBANOS**

<b>Relación</b>	<b>Autor (año)</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Cualidades que lo caracterizan</b>
Forma Contenido	- Norberto Valcárcel Izquierdo (1998)	J' Departamento y profesores de Secundaria Básica	- Organiza la superación en forma de estrategia. - Propone un enfoque interdisciplinario en la superación. - Manifiesta tendencias y regularidades de la superación.
	Juana Maritza Berges Díaz (2003)	Profesores de Secundaria Básica	- Proponer un modelo de superación profesional orientado al perfeccionamiento de las habilidades comunicativas.
	Elina Padrón Pereira (2005)	Profesores de Secundaria Básica	- Estrategia de superación para los docentes de Secundaria Básica en la dirección de la formación laboral.
	Reinaldo Cueto Marín (2006)	Profesores Secundaria Básica	-Modelo para la superación en el desarrollo del componente axiológico de la Educación Familiar.
Forma Método	- Mayra Pérez García (2002)	J' Departamento de Secundaria Básica	- Propone el EMC como forma de superación. - Trabaja las vías del trabajo metodológico.
Dirección- Forma	Pedro Valiente Sandó. (2001)	Directores de Secundaria Básica	- Propone un modelo para la concepción sistémica de los dirigentes educacionales. - Reelabora el modelo de la profesionalidad del director de escuela. - Establece un sistema de superación para los directores de S/B.
	Tomás Castillo Estrella. (2004)	Profesores de Secundaria Básica	- Propone un modelo para la dirección de la superación de docentes en secundarias básicas.

## **ANEXO. No. 2**

### **FUNCIONES DEL CONSEJO DE GRADO (MODELO DE ESCUELA SECUNDARIA BÁSICA. 2007, p. 29)**

- Proyectar y ejecutar el proceso de entrega pedagógica y el correcto uso del expediente acumulativo del escolar
- Diseñar y valorar la caracterización de cada alumno y grupo de alumnos, y precisar las estrategias para la atención a las diferencias individuales
- Diseñar, ejecutar y valorar el cumplimiento de la estrategia del grado a partir del diagnóstico y los objetivos propuestos para cada etapa
- Planificar y analizar el cumplimiento del sistema de actividades en función de los objetivos del grado, y proponer formas y vías para lograr la interdisciplinariedad
- Planificar, controlar y evaluar el desarrollo del proceso docente educativo y buscar soluciones a los problemas que se presentan
- Proyectar las líneas de superación y del trabajo científico\ investigación, introducción y generalización de resultados
- Planificar, controlar y evaluar el trabajo de los tutores y la evolución de los profesores en formación
- Planificar, ejecutar y evaluar el sistema de evaluación del escolar
- Coordinar las acciones para el desarrollo del trabajo pioneril
- Coordinar e integrar las acciones para la participación cooperada de los profesores de Educación Física, de Inglés , los bibliotecarios, y técnicos de laboratorios
- Diseñar estrategias para el trabajo con la familia, la comunidad y la atención diferenciada a los alumnos
- Proyectar acciones para el trabajo dirigido a la formación laboral, vocacional y de orientación profesional, así como para el trabajo con los monitores
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos formativos del grado
- Valorar los resultados de la evaluación del personal docente mediante el cumplimiento del plan individual.

### ANEXO. No. 3

#### REGULARIDADES DEL SUBSISTEMA EDUCATIVO DE LA EDUCACIÓN AVANZADA

(Añorga, J., 1999)

**3ra Regularidad:** Plantea, como la motivación profesional, la dedicación, la persistencia, el optimismo, la confianza en sí mismo, el reconocimiento de su colectivo, la oportunidad para el debate con otros expertos, entre otros, son aspectos esenciales para los resultados del trabajo de los gestores y estudiantes de Educación Avanzada.

**4ta Regularidad:** Precisa que resulta imprescindible la acreditación a los hombres de todos sus conocimientos y habilidades, con independencia de la vía o forma en que pudieron ser alcanzados.

**8va Regularidad:** Se refiere a la importancia que tiene la presencia del método científico (dialéctico) en el proceso de apropiación del conocimiento, de manera que se logre un acercamiento y combinación entre los métodos didácticos y los métodos de la ciencia particular

**10ma Regularidad:** Hace referencia a la necesidad de ajustar al máximo las ofertas educativas a las necesidades personales e institucionales, logrando un proceso educativo centrado en el alumno, asegurando la atención personalizada, individual o en pequeños grupos para influir directamente en los problemas de carácter cognitivos y afectivos, lo cual constituiría un factor importante para evitar el abandono.

**11ava Regularidad:** Destaca que la sistemática conceptualización de nuevas formas, tecnologías, estrategias, instrumentos de la Educación Avanzada, evidencia cómo las formas tienden a conformarse en tecnologías, cómo estas, a su vez, contienen otras formas, tecnologías, estrategias, instrumentos, procedimientos, etc, y cómo se introducen en la práctica social, mediante la oferta educativa y los servicios profesionales.

#### ANEXO. No. 4

##### DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Para determinar la categoría que obtiene el maestro en esta dimensión, se determinan los índices 2, 3, 4 y 5 para cada indicador y se ofrece una escala valorativa de M, R, B y MB.

Dimensión I: Cognitiva	2	3	4	5
1. Demuestra dominio del Modelo Escuela Secundaria Básica.				
2. Demuestra dominio de una concepción didáctica integradora y estimuladora para la dirección del proceso pedagógico.				
3. Expresa dominio de los fundamentos teóricos y metodológicos para establecer relaciones interdisciplinarias curriculares.				
4. Demuestra dominio de los métodos y procedimientos de trabajo para cumplir su función docente metodológica.				
5. Expresa dominio de las habilidades pedagógicas profesionales para planificar, organizar y dirigir el trabajo para la función docente metodológica.				
6. Demuestra dominio de los objetivos, contenidos y métodos de las diferentes asignaturas del nivel.				

La escala que se utiliza para la evaluación del maestro en esta dimensión se asigna a partir de los siguientes criterios:

5 (MB) - Este docente obtiene calificación entre 4 y 5 en todos los indicadores.

4 (B) - Este docente obtiene índices entre 4 y 5 en más de cuatro indicadores; no puede obtener índices inferiores de 4 en los indicadores 1, 4 y 6.

3 (R) - Este docente obtiene índices entre 3 y 4 en más de tres indicadores; no puede obtener evaluaciones de 2 en los indicadores 4 y 6.

2 (M) - Este docente obtiene índices inferiores a 3 en más de tres indicadores; tiene evaluaciones de 2 en los indicadores 4 y 6.

Dimensión II: Actividad pedagógica	2	3	4	5
1. Determina las potencialidades y carencias que se revelan en el proceso pedagógico.				
2. Determina los métodos y procedimientos de trabajo que propician la optimización en el trabajo metodológico.				
3. Planifica acciones de trabajo que contribuyen al cumplimiento de su función docente metodológica.				
4. Emplea habilidades pedagógicas profesionales que le favorecen la función docente metodológica.				
5. Demuestra habilidades en el proceso de control al proceso pedagógico.				

6. Selecciona los objetivos, contenidos y métodos que constituyen potencialidades educativas para el cumplimiento del fin y objetivos de la escuela secundaria básica.				
7. Organiza el proceso pedagógico para optimizar el nivel de preparación del colectivo de docentes.				

La escala que se utiliza para la evaluación del maestro en esta dimensión se asigna a partir de los siguientes criterios:

5 (MB) - Este docente obtiene calificación entre 4 y 5 en todos los indicadores, sobre todo, en el 2 y el 4.

4 (B) - Este docente obtiene índices entre 4 y 5 en 4 o más indicadores; no puede obtener índices inferiores de 4 en los indicadores 2, 5 y 6.

3 (R) - Este docente obtiene índices inferiores de 3 en más de dos indicadores; no puede obtener índice de 2 en los indicadores 1 y 5.

2 (M) - Este docente obtiene índices inferiores a 3 en más de tres indicadores; tiene evaluaciones de 2 en los indicadores 1 y 5.

Dimensión III: Actitudinal	2	3	4	5
1. Muestra seguridad y confianza en las reflexiones y los juicios que expresa acerca del contenido aprendido.				
2. Muestra disposición para resolver las tareas que le indican.				
3. Expresa una posición reflexiva sobre lo estudiado.				
4. Muestra perseverancia para apropiarse del contenido de la superación.				
5. Se implica de forma activa en la realización de tareas individuales y colectivas.				

La escala que se utiliza para la evaluación del maestro en esta dimensión se asigna a partir de los siguientes criterios:

5 (MB) - Este docente obtiene calificación entre 4 y 5 en todos los indicadores, sobre todo, en el 2 y el 3.

4 (B) - Este docente obtiene índices entre 4 y 5 en 4 o más indicadores, no puede obtener índices inferiores de 4 en los indicadores 3 y 4. Muestra disposición para resolver las tareas, así como perseverancia por apropiarse del contenido; aunque en la reflexión que realiza de algunos contenidos, se muestra inseguro.

3 (R) - Este docente obtiene índices inferiores de 3 en más de dos indicadores; no puede obtener índice de 2 en los indicadores 2 y 4. Muestra disposición para resolver las tareas que le indican; aunque evidencia inseguridad en las reflexiones y los juicios que expresa acerca del contenido aprendido.

2 (M) - Este docente obtiene índices inferiores de 3 en más de tres indicadores; tiene evaluaciones de 2 en los indicadores 1 y 5.

Dimensión IV: Desempeño Profesional	2	3	4	5
1. Grado de preparación para dirigir y orientar el trabajo político ideológico de su colectivo.				
2. Nivel de desarrollo alcanzado en el trabajo docente metodológico.				
3. Grado de conocimiento en la utilización de las tecnologías de la informática y las comunicaciones en el proceso pedagógico.				
4. Trabajo científico - investigativo				
5. Frecuencia de participación en eventos y actividades científicas.				

La escala que se utiliza para la evaluación del maestro en esta dimensión se asigna a partir de los siguientes criterios:

5 (MB) - Este docente obtiene calificación entre 4 y 5 en todos los indicadores, sobre todo, en el 2 y el 4.

4 (B) - Este docente obtiene índices entre 4 y 5 en 4 o más indicadores; no puede obtener índices inferiores de 4 en los indicadores 1, 2 y 4.

3 (R) - Este docente obtiene índices inferiores de 3 en más de dos indicadores; no puede obtener índice de 2 en los indicadores 1 y 2.

2 (M) - Este docente obtiene índices inferiores a 3 en más de tres indicadores; tiene evaluaciones de 2 en los indicadores 1 y 2.

*Para diagnosticar el nivel de superación de los jefes de grado para el cumplimiento de su función docente metodológica en la secundaria básica. Se establece la siguiente escala:*

Nivel 5 - Cuando el docente en cada dimensión cumple los indicadores a más del 95% con índices entre 4 y 5. Existe la tendencia a evaluarse de MB al menos en dos dimensiones con énfasis en la 2.

Nivel 4 - Cuando el docente cumple en general los indicadores con más del 90% entre el 3 y 4. Este docente está evaluado de B, al menos en dos de las dimensiones. Este docente no puede obtener evaluación de Regular y Mal en la dimensión II, y debe obtener índices entre 4 y 5 en los indicadores 2, 5 y 6 de dicha dimensión.

Nivel 3 - Cuando el docente tiene una preparación media para cumplir con los indicadores de las dimensiones. Este docente está evaluado de Regular, al menos en dos de las dimensiones; los indicadores evaluados se encuentran entre 2 y 3, excepto en el 5 y el 6 de la dimensión cognitiva

Nivel 2 - El docente tiene una preparación baja para cumplir con los indicadores de cada una de las dimensiones. Generalmente tiene evaluadas de Mal al menos dos de las dimensiones analizadas.

**ANEXO. No. 5**  
**INDICADORES DE LAS DIMENSIONES QUE SON EVALUADOS EN CADA UNO DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS EN EL DIAGNÓSTICO**

Indicadores/ Instrumentos	Cognitiva					Actividad pedagógica.						Actitudinal.							Desempeño Profesional				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<i>Planes anuales</i>	X	X	X	X	X	--	--	--	X	--	--	--	--	--	--	X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Convenio de trabajo individual</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Evaluaciones profesoraes</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Encuesta a jefes de grado</i>	X	--	X	--	X	--	X	--	X	--	--	--	X	--	--	X	--	--	X	--	X	--	X
<i>Encuesta a directivos y funcionarios</i>	--	--	X	X	X	--	X	--	--	--	--	--	--	--	--	X	X	--	--	--	X	X	X
<i>Encuesta profesores a</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	X	--	--	X	--	X	--	X	--	--	--	--	--
<i>Clases visitadas</i>	--	X	X	X	--	X	X	X	--	X	X	--	--	X	--	X	X	--	--	X	X	X	--
<i>Consejos de grado</i>	X	X	X	X	X	X	--	X	X	X	X	X	X	X	--	X	--	X	X	X	X	X	X



**ANEXO. No. 6**  
**GUÍA DE INDICADORES PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Objetivo:

Documento analizado: \_\_\_\_\_

Estructura básica del documento: \_\_\_\_\_

**Aspectos a considerar en el análisis:**

1. ¿Cómo se reflejan en el documento los objetivos, contenidos, procedimientos de trabajo y sugerencias referidos al proceso de superación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica?
  - a) Se reflejan en todo el documento.
  - b) Se reflejan en algunas posiciones teóricas y acciones del documento.
  - c) Se reflejan solo en las posiciones teóricas.
  - d) Se reflejan solo en una acción.
2. ¿Cómo se manifiestan las relaciones entre el perfil profesional del jefe de grado y la evaluación y proyección del desempeño profesional?
  - a) Se reflejan elementos que refieren necesidades de superación
  - b) Se reflejan en algunas acciones que orientan al proceso de superación permanente del jefe de grado.
  - c) Se reflejan solo en una acción.

Documentos que pueden ser analizados:

Este análisis se centrará fundamentalmente en las dimensiones e indicadores planteados.

# ANEXO. No. 7

## GUÍA DE ENCUESTA A LOS JEFES DE GRADO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA

Compañero jefe de grado:

Estamos llevando a cabo una investigación con el objetivo de lograr una superación continua y sistemática del jefe de grado con el propósito de mejorar su preparación para ejercer su función docente metodológica deseamos que nos responda la siguiente encuesta. Sus criterios nos resultan necesarios para poder avanzar en dicha investigación.

Muchas gracias.

1. Marque con una equis (x) el nivel de escolaridad vencido.  
 \_\_\_\_\_ Educación Media Superior (12 grados)      \_\_\_\_\_ Universitario
2. ¿Estudia actualmente?  
 \_\_\_\_\_ Sí      \_\_\_\_\_ No
3. ¿Qué estudios realiza? \_\_\_\_\_
4. Diga qué tiempo lleva laborando como jefe de grado.  
 \_\_\_\_\_ Meses      \_\_\_\_\_ Años
5. Mencione los tres principales problemas que tiene en su grado.  
 \_\_\_\_\_
6. Enuncie brevemente las cuatro prioridades de trabajo que usted tiene en el presente curso.  
 \_\_\_\_\_
7. Señale entre los factores que a continuación enunciamos los que actúan como potencialidades (**P**) y como barreras (**B**) para la ejecución de las nuevas transformaciones de la Secundaria Básica.

No	FACTORES	POTENCIALIDA D	BARRER A
1	Dominio del Modelo de Escuela Secundaria Básica por el colectivo.		
2	Dominio de los fundamentos teóricos y metodológicos para establecer relaciones interdisciplinarias curriculares		
3	Dominio de los objetivos, contenidos y métodos de las diferentes asignaturas del nivel		
4	Dominio de las tecnologías de la informática y las comunicaciones.		
5	Motivación de los docentes con las actividades.		
6	Motivación de los alumnos con las actividades.		
7	Nivel de preparación de los docentes.		
7	Aseguramiento material de las acciones a desarrollar.		
8	La organización escolar.		
9	Preparación política ideológica del colectivo.		
10	Apoyo de la familia y la comunidad.		
11	Orientación y seguimiento de las instancias		

	superiores.		
12	Formas organizativas del trabajo metodológico		
Otros:			

8. ¿Considera usted que posee preparación para ejercer su función como jefe de grado?  
 \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ No

9. Marque con una equis (x) la respuesta que seleccione.  
 ¿Los contenidos que recibe en la superación que imparte el territorio se corresponden con las necesidades que usted presenta?  
 \_\_\_\_\_Siempre \_\_\_\_\_Frecuentemente \_\_\_\_\_Ocasionalmente \_\_\_\_\_Casi nunca.

10. ¿Cuáles son las formas y/o vías que se emplean para llevar a cabo el proceso de su superación profesional?

\_\_\_\_\_

11. ¿Quién es el encargado de llevar a cabo dicha superación?

\_\_\_\_\_

12. Responda SÍ o NO, según corresponda con su apreciación o experiencia personal, sobre cómo se cumplen las siguientes afirmaciones relacionadas con su superación.

	AFIRMACIONES	SÍ	NO
1	Domina con anticipación las principales acciones de superación en que debe participar durante el curso escolar.		
2	En mi plan individual se han precisado los objetivos de superación en que debo lograr.		
3	Los objetivos de superación fueron precisados de conjunto entre el Director y yo.		
4	Los objetivos de superación y desarrollo se precisaron en correspondencia con mis necesidades individuales.		
5	Las acciones de superación en que he participado conforman un sistema.		
6	Las acciones de superación se organizan colectivamente para todos los jefes de grado.		
7	En la atención a la superación prevalece el trabajo individual con los jefes de grado.		

13. ¿Ha participado usted en eventos científicos en los últimos 3 años?  
 \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ No

14. Marque con una equis (x) en la condición en que ha participado en los eventos científico-pedagógicos.  
 \_\_\_\_\_ Autor \_\_\_\_\_ Coautor \_\_\_\_\_ Espectador.

15. ¿Promueve el desarrollo de la investigación entre sus docentes?  
 \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ A veces

16. ¿Tiene dominio de la metodología de la investigación?  
 \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ No

14. Escriba cinco temas que por su importancia usted considera necesitan deban ser incluidos en su superación

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_
- d) \_\_\_\_\_
- e) \_\_\_\_\_

## ANEXO. No. 8

### GUÍA DE ENCUESTA A PROFESORES DE SECUNDARIA BÁSICA

Compañero (a):

En el empeño de lograr una superación continua y sistemática del jefe de grado y con el propósito de contribuir con su preparación para ejercer su función docente metodológica, deseamos que nos responda la siguiente encuesta. Le agradecemos de antemano su más sincera cooperación.

1. En esta parte interesa conocer el grado de acuerdo que Ud. tiene con las afirmaciones que se hacen sobre el desempeño profesional del jefe de grado. Para ello, debe marcar la opción en el casillero que corresponda a su opinión.

No		Siempre	A veces	Nunca
1	El jefe de grado visita las actividades de análisis del acontecer nacional e internacional que usted realiza diariamente en su grupo de estudiantes.			
2	El jefe de grado emplea técnicas participativas durante el desarrollo de las reuniones metodológicas.			
3	El jefe de grado tiene en cuenta el criterio de los profesores para tomar decisiones en la solución de los problemas del grado.			
4	El jefe de grado socializa los resultados de las experiencias pedagógicas y las pone en práctica en su propia aula.			
5	El jefe de grado contribuye al desarrollo de las preparaciones metodológicas.			
6	En las actividades metodológicas desarrolladas por el jefe de grado establece relaciones interdisciplinarias.			
7	En las actividades metodológicas desarrolladas por el jefe de grado emplea las tecnologías de la informática y las comunicaciones.			

2. Mencione las vías que utiliza el jefe de grado para controlar la salida del trabajo político ideológico en su aula.

---

3. Marque con una equis (X) los aspectos que caracterizan al jefe de grado que lo atiende en el desarrollo de su trabajo.

\_\_\_\_ Las buenas relaciones humanas.

\_\_\_\_ La flexibilidad de pensamiento.

\_\_\_\_ La exigencia en su trabajo.

\_\_\_\_ La claridad en sus ideas.

\_\_\_\_ El uso adecuado de la crítica.

\_\_\_\_ El saber escuchar.

\_\_\_\_ El uso adecuado de la autocrítica.

\_\_\_\_ Autoridad.

\_\_\_\_ La receptividad ante los planteamientos.

## ANEXO. No. 9

### GUÍA DE OBSERVACIÓN AL DESARROLLO DE LOS CONSEJOS DE GRADO

**Objetivo:** Constatar, a partir del desarrollo del consejo de grado, el nivel de preparación del jefe de grado en el tratamiento de los temas que aborda y la solución de los problemas que tiene el colectivo pedagógico.

No	Indicadores	Sí	No
1.	Está planificado el consejo de grado.	17	3
2.	Los profesores poseen la agenda del colectivo con antelación.	12	6
3.	Está preparado el jefe de grado para dirigir el consejo de grado.	18	2
4.	Chequea los acuerdos tomados en la reunión anterior.	20	0
5.	Emplea técnicas participativas durante el desarrollo del colectivo.	3	17
6.	Analiza los resultados alcanzados por profesores y estudiantes referente al dominio del acontecer nacional e internacional, así como el de la Historia de Cuba y su localidad	16	4
7.	Demuestra habilidades en el control al proceso pedagógico.	9	11
8.	Analiza los logros y deficiencias en el trabajo de formación de valores.	20	0
9.	Se observa trabajo con sus subordinados para el mantenimiento de una conducta social adecuada.	20	0
10.	Se observa durante el desarrollo del colectivo una atención diferenciada con los docentes.	3	17
11.	Se analizan temas pedagógicos que contribuyen a la preparación de los docentes.	9	11
12.	Analiza con sus profesores los resultados de los controles realizados durante la etapa acerca de su desempeño.	19	1
13.	Organiza el proceso pedagógico para optimizar el nivel de preparación del colectivo pedagógico.	4	16
14.	Analiza con sus docentes los resultados de las preparaciones metodológicas.	4	16
15.	Sugiere vías para la dirección del aprendizaje.	2	18
16.	Hace uso adecuado de la crítica entre sus docentes.	20	0
17.	Se muestra receptivo ante los criterios que vierten los docentes del grado.	17	3
18.	Muestra claridad en las ideas que expone en su colectivo.	18	2
19.	Algún docente tiene la responsabilidad de la dirección de alguno de los puntos a tratar en el consejo de grado.	6	14
20.	Exige a sus subordinados puntualidad en la entrega de las informaciones.	18	2
21.	Muestra dominio de los contenidos de las asignaturas que se imparten en el grado.	5	15
22.	Muestra dominio de los objetivos de las asignaturas en el grado.	7	13
23.	Muestra dominio de los métodos a emplear en cada clase.	12	8
24.	Muestra dominio de los procedimientos a emplear en cada clase.	12	8

25.	Controla en los docentes el desarrollo de las clases a partir del diagnóstico de los estudiantes.	8	12
26.	Promueve el desarrollo de la investigación en el grado.	4	16
27.	Socializa en el colectivo las experiencias pedagógicas.	5	15
28.	Utiliza el colectivo de grado como una forma de control del proceso de superación de los docentes.	2	18
29.	Emplea las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.	3	17
30.	Se planifican en el colectivo los temas a desarrollar en la preparación política.	16	4

**ANEXO. No. 10**

**RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN A LOS CONSEJOS DE GRADO**

Jefes de grado	INDICADORES																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
4	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
5	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
6	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
7	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
8	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1
12	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1
13	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1
14	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
16	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
17	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
18	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
total	17	12	18	20	3	16	11	20	20	3	9	19	4	4	2	20	17	18	6	18	5	7	12	12	8	4	5	2	3	16
% se Obser	85,0	60,0	90,0	100	15,0	80,0	55,0	100	100	15,0	45,0	95,0	20,0	20,0	10,0	100	85,0	90,0	30,0	90,0	25,0	35,0	60,0	60,0	40,0	20,0	25,0	10,0	15,0	30,0



# ANEXO. No. 11

## GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES METODOLÓGICAS

Datos generales:

Tipo de actividad:

Asignatura que se trabaja:

Contenido o línea de trabajo metodológico que se intenciona:

Participantes:

Ponente:

**Objetivo:** Valorar los métodos y procedimientos de trabajo que emplean los jefes de grado para cumplir con su función docente metodológica

No	Indicadores	No se observa	No se puede precisar	Se observa
I	1. Demuestra dominio de la concepción teórica metodológica que sustenta el Modelo de la Secundaria Básica.		3 (20%)	12 (80%)
	2. Demuestra dominio de los objetivos y contenidos de las diferentes asignaturas del nivel.	9 (60%)		6 (40,0%)
	3. Demuestra dominio de la metodología de las asignaturas del grado que les orienta a los docentes.	13 (86,6%)	2 (13,3%)	
	4. Modela estrategias de enseñanza a través el tratamiento de los componentes de la Didáctica.	14 (93,3%)		1 (6,6%)
	5. Realiza una adecuada contextualización del contenido de las asignaturas estableciendo relaciones interdisciplinarias.	13 (86,6%)		2 (13,3%)
	6. Demuestra dominio de métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes que atiende.	9 (60%)	3 (20%)	2 (13,3%)
II	1. Demuestra dominio del diagnóstico de los docentes al realizar la orientación.	8 (53,3%)	3 (20%)	4 (26,6%)
	2. Se diseñan formas e instrumentos de evaluación de los escolares y se prepara a los docentes para realizarla.	4 (26,6%)		11 (73,3%)
	3. Emplea habilidades pedagógicas profesionales que le permiten cumplir su función docente metodológica.	12 (80%)		3 (20%)
	4. Emplea procedimientos de trabajo que le permiten la elaboración conjunta de los saberes y conocimientos.	8 (53,3%)	3 (20%)	4 (26,6%)
III	1. Se realizan intercambios con los docentes sobre los contenidos específicos que se van a impartir.	14 (93,3%)		1 (6,6%)
	2. Se crea un clima de confianza y seguridad.		6 (40,0%)	9 (60%)
	3. Se propicia el desarrollo de acciones de control y valoración de la actividad por parte de los docentes	13 (86,6%)	2 (13,3%)	
	4. Se crean los espacios para propiciar la reflexión de cada docente sobre la necesidad del cambio.	7 (46,6%)	5 (33,3%)	2 (13,3%)
IV	1. Aborda aspectos relacionados con el conocimiento del acontecer nacional e internacional, así como de la Historia de Cuba y de su localidad.		2 (13,3%)	13 (86,6%)
	2. Emplea la tecnologías de la informática y las comunicaciones	13 (86,6%)		2 (13,3%)
	3. Realiza el análisis de los resultados de investigaciones realizadas, para la solución de problemas que se presentan en el proceso.	15 (100%)		

## **ANEXO. No. 12**

### **PRUEBA PEDAGÓGICA (pretest)**

**Objetivo:** Evaluar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica.

Nombres y apellidos:

Grado en que trabaja:

1. ¿Qué usted entiende por la función docente metodológica?
2. Mencione en orden de prioridad del 1 al 5 qué debe de tener presente el jefe de grado para dirigir su función docente metodológica desde la planificación estratégica.
3. Fundamente los métodos y procedimientos de trabajo que debe utilizar un jefe de grado para desarrollar el trabajo metodológico. Ponga un ejemplo en una actividad concreta.
4. Mencione las vías que usted emplea para dirigir el trabajo docente metodológico.
- 4.1 Seleccione una de ellas y diga el proceder metodológico que usted emplearía para su conducción.
5. ¿Considera importante que se supere a los jefes de grado para dirigir la función docente metodológica? ¿Por qué?

**ANEXO. No. 13**

**ENCUESTA A DIRECTIVOS Y FUNCIONARIOS QUE LABORAN EN LAS INSTANCIAS MUNICIPAL, PROVINCIAL Y NACIONAL**

**Objetivo:** Obtener información acerca de las principales particularidades que se dan en la superación de los jefes de grado para el cumplimiento de su función docente metodológica.

Consigna: Nos encontramos realizando una investigación acerca del nivel de preparación del jefe de grado de la Secundaria Básica para cumplir con su función docente metodológica, razón por la cual necesitamos de su colaboración, y que nos exprese sus criterios sobre las principales manifestaciones que se dan con esta intención.

Nombres y apellidos:

Cargo:

Años de experiencia:

1. ¿Considera usted que los jefes de grado están preparados, desde el punto de vista teórico y metodológico, para realizar su función docente metodológica?

Marque con una equis (X) según corresponda

A \_\_\_\_ Preparados.

B \_\_\_\_ Medianamente preparados.

C \_\_\_\_ No preparados.

1.1. Fundamente su selección.

2. A continuación se le presentan diferentes factores que pudieran estar influyendo en la preparación teórica y metodológica de los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica. Marque del 1 al 3 en orden de prioridad los que considere más importantes.

\_\_\_\_ Poca motivación y falta de compromiso en los directivos hacia la superación.

\_\_\_\_ Falta de preparación teórica y metodológica.

\_\_\_\_ Falta de precisión en las conclusiones que se realizan en la evaluación profesoral que permitan una proyección objetiva de los planes de desarrollo de los jefes de grado.

\_\_\_\_ Insuficiencias en el diagnóstico que se poseen de los directivos.

\_\_\_\_ Fallas en el proceso de planificación, organización y ejecución desde el plan anual en los diferentes niveles de dirección.

\_\_\_\_ Escasez de bibliografía y de fuentes documentales.

\_\_\_\_ Otras. ¿Cuáles?

3. En el desempeño de las funciones generales de dirección por los jefes de grado de las escuelas secundarias básicas, evalúe el nivel que usted considera que tiene. La escala es de 5 a 1, ponga 5 en la que considere tiene mayor preparación y 1 en la menos preparada.

1. FUNCIÓN	2. PUNTUACIÓN
Planificación	
Ejecución	
Control	
Evaluación	

4. Medite unos instantes y enuncie lo que considera entre las siguientes esferas de actuación el logro y la insuficiencia más importante en el desempeño profesional de los jefes de grado.

ESFERAS DE ACTUACIÓN	Logro más importante	Insuficiencia más importante
Dirección del trabajo político ideológico.		
Dirección del trabajo docente metodológico.		
Dirección del trabajo científico investigativo.		
Dirección del PEA		
Dirección del trabajo de superación del personal docente.		
Dirección del trabajo con la familia y la comunidad.		
Dirección del trabajo con las organizaciones de la escuela.		
Dirección del trabajo preventivo		

3. Evalúe cómo ha sido el impacto de las acciones de superación en el desempeño profesional como jefe de grado.

Alto\_\_\_\_\_ Medio\_\_\_\_\_ Bajo\_\_\_\_\_ Nulo\_\_\_\_\_ No sé\_\_\_\_\_

Argumente con tres razones

4. Mencione en orden de prioridad tres de los contenidos que se deben tener en cuenta en el proceso de superación de los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica.

5. Evalúe cómo ha sido la actitud asumida por los jefes de grado en las acciones de superación en las que ha participado.

	2	3	4	5
1. Muestra seguridad y confianza en las reflexiones y los juicios que expresa acerca del contenido aprendido.				
2. Muestra disposición para resolver las tareas que le indican.				
3. Expresa una posición reflexiva sobre lo estudiado.				
4. Muestra perseverancia para apropiarse del contenido de la superación.				
5. Se implica de forma activa en la realización de tareas individuales y colectivas.				

**Leyenda:** 5: Muy bien 4: Bien 3: Regular 2: Mal

ANEXO. No. 14

**APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE MC. NERMAR PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PUNTOS DE CORTE**

**LA TABLA SIGUIENTE MUESTRA LOS INDICADORES QUE SON EVALUADOS EN CADA UNO DE LOS INSTRUMENTOS**

**APLICADOS EN EL DIAGNÓSTICO**

Indicadores/ Instrumentos	Cognitiva						Actividad Pedagógica							Actitudinal					Desempeño Profesional				
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
Evaluaciones profesorales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Encuesta a jefes de grado	x	--	x	x	x	x	x	--	x	--	--	--	x	--	--	--	--	--	x	x	x	x	x
Encuesta a directivos y funcionarios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Encuesta a profesores	x	--	x	--	--	x	x	x	--	--	x	--	x	x	--	x	--	x	x	--	x	x	--
Consejos de grado	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	--	x	--	x	--	x	x	x	--
Actividades metodológicas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	--
Prueba pedagógica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	--	--	--	--	--	x	x	x	--

**ANEXO. No. 15**  
**PUNTOS DE CORTE POR DIMENSIONES**

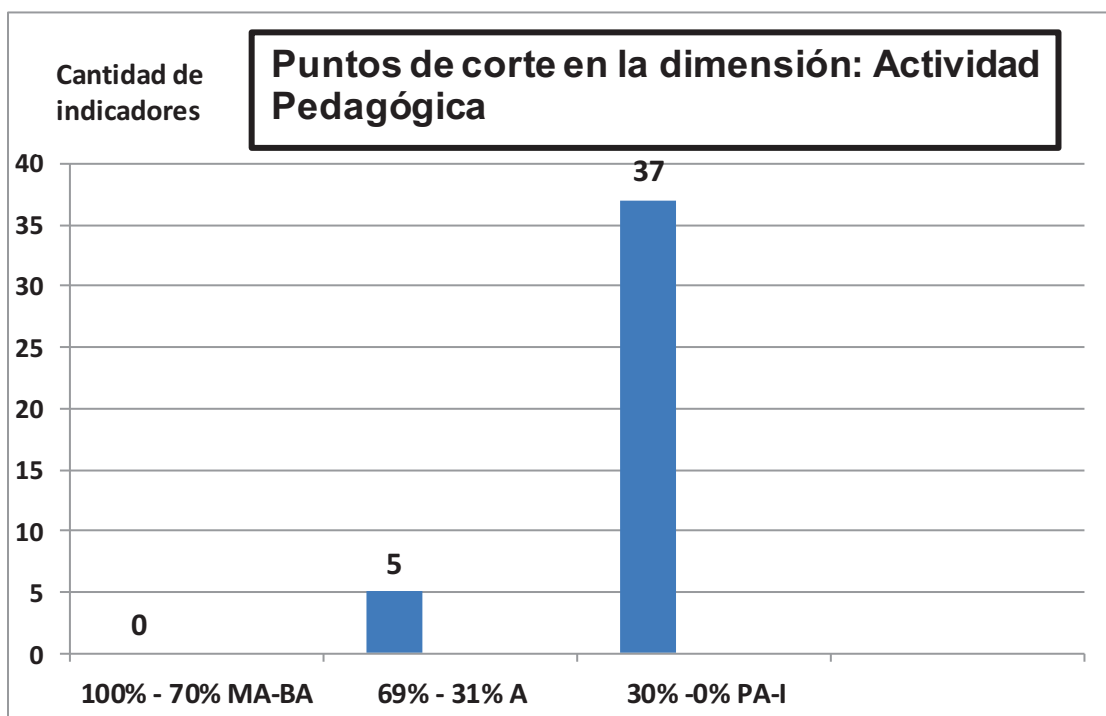
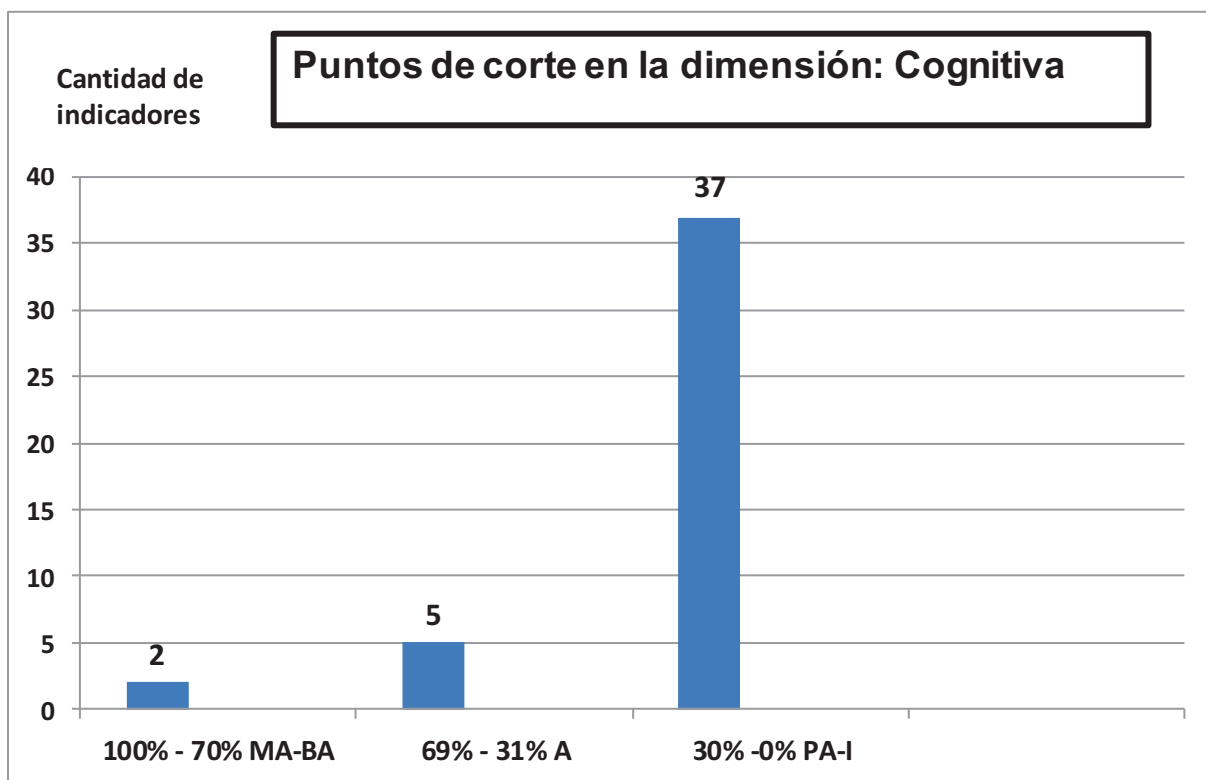
Puntos de Corte. Dimensión: <b>Cognitiva</b>				
Normotipos Indicadores x Instrumentos		Muy Adecuado y Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado e Inadecuado
		100% - 70%	69% - 31%	30% - 0%
<i>Evaluaciones profesora</i>	1.1	x		
	1.2			x
	1.3			x
	1.4			x
	1.5			x
	1.6			x
<i>Encuesta a jefes de grado</i>	1.1		x	
	1.2			
	1.3			x
	1.4			
	1.5			x
	1.6			x
<i>Encuesta a profesores</i>	1.1	x		
	1.2			
	1.3			x
	1.4			
	1.5			
	1.6			x
<i>Encuesta a directivos y funcionarios</i>	1.1		x	
	1.2			x
	1.3			x
	1.4			x
	1.5			x
	1.6			x
<i>Consejos de grado</i>	1.1		x	
	1.2			x
	1.3			x
	1.4			x
	1.5			x
	1.6			x
<i>Actividades metodológicas</i>	1.1		x	
	1.2			x
	1.3			x
	1.4			x
	1.5			x
	1.6			x
<i>Prueba pedagógica</i>	1.1		x	
	1.2			x
	1.3			x
	1.4			x
	1.5			x
	1.6			x

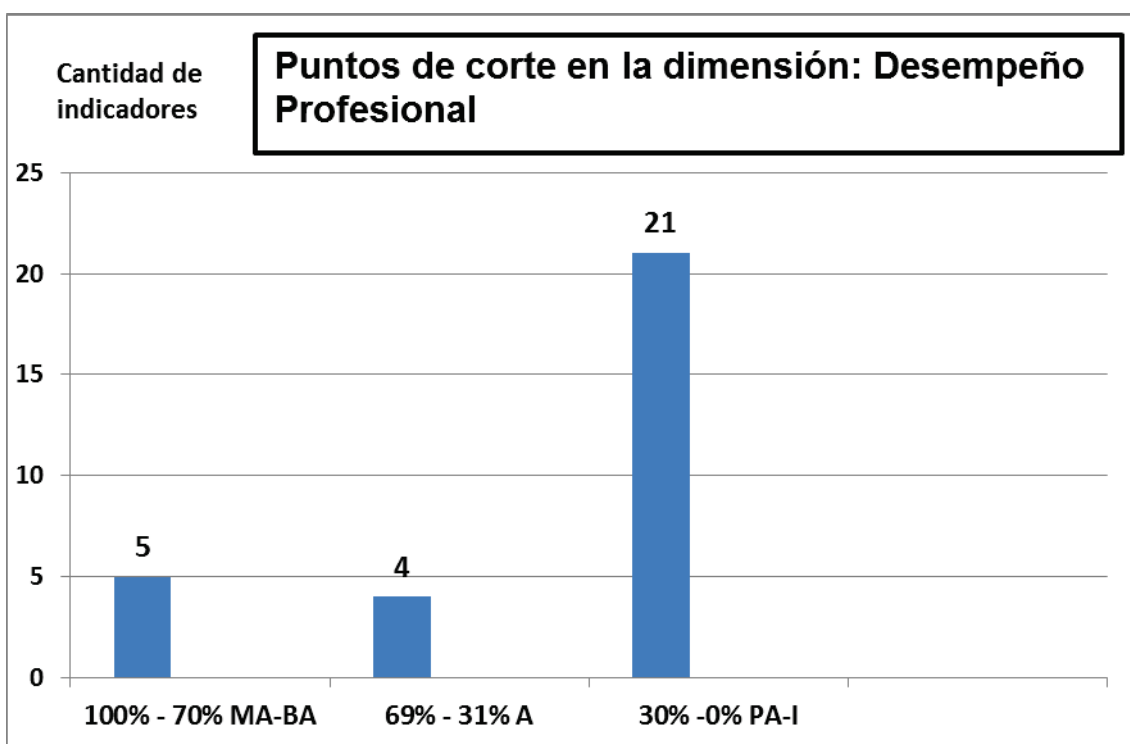
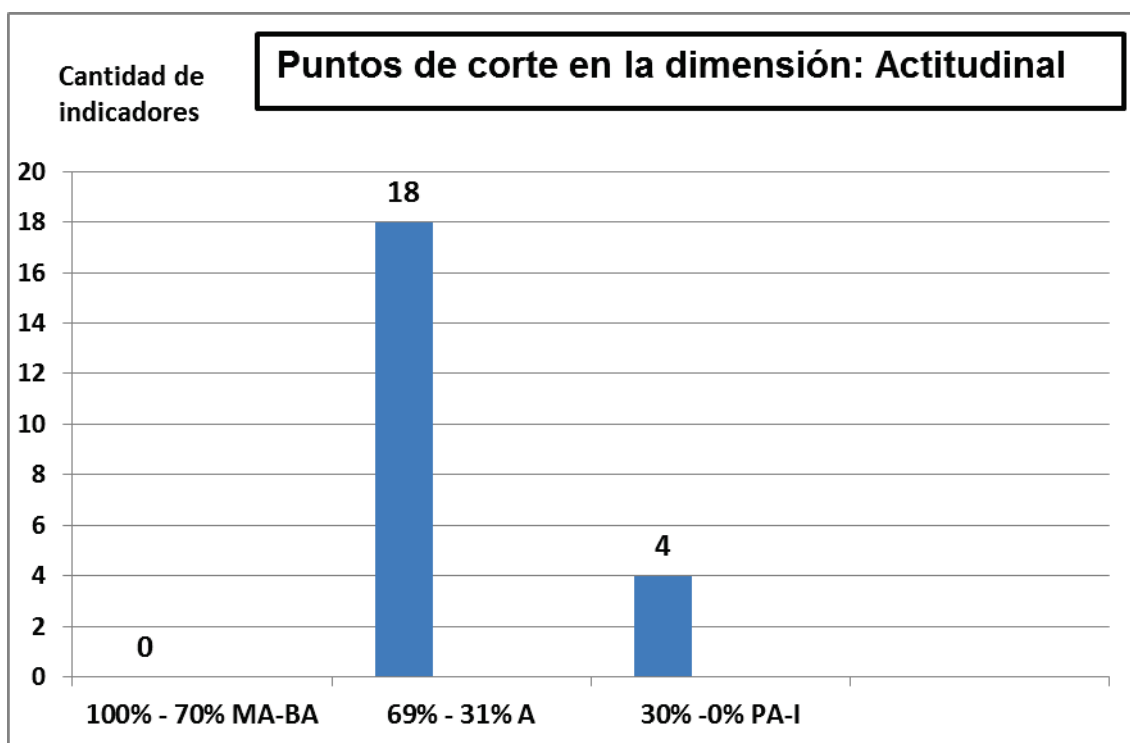
Puntos de Corte. Dimensión: Actividad Pedagógica				
Normotipos Indicadores x Instrumentos		Muy Adecuado y Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado e Inadecuado
		100% - 70%	69% - 31%	30% - 0%
<i>Evaluaciones profesorales</i>	2.1			x
	2.2			x
	2.3			x
	2.4			x
	2.5		x	
	2.6			x
	2.7			x
<i>Encuesta a jefes de grado</i>	2.1			x
	2.2			
	2.3		x	
	2.4			
	2.5			
	2.6			
	2.7			x
<i>Encuesta a directivos y funcionarios</i>	2.1			x
	2.2			x
	2.3			x
	2.4			x
	2.5		x	
	2.6			x
	2.7			x
<i>Encuesta a profesores</i>	2.1		x	
	2.2			
	2.3			
	2.4			x
	2.5		x	
	2.6			
	2.7			x
<i>Consejos de grado</i>	2.1			x
	2.2			x
	2.3			x
	2.4			x
	2.5			x
	2.6			x
	2.7			x
<i>Actividades metodológicas</i>	2.1			x
	2.2			x
	2.3			x
	2.4			x
	2.5			x
	2.6			x
<i>Prueba pedagógica</i>	2.1			x
	2.2			x
	2.3			x
	2.4			x
	2.5			x
	2.6			x
	2.7			x

Puntos de Corte. Dimensión: Actitudinal				
Normotipos Indicadores x Instrumentos		Muy Adecuado y Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado e Inadecuado
		100% - 70%	69% - 31%	30% - 0%
<i>Evaluaciones profesoras</i>	3.1		x	
	3.2		x	
	3.3		x	
	3.4		x	
	3.5		x	
<i>Encuesta a jefes de grado</i>	3.1			
	3.2			
	3.3			
	3.4			
	3.5			
<i>Encuesta a directivos y funcionarios</i>	3.1			X
	3.2		x	
	3.3		x	
	3.4			X
	3.5		x	
<i>Encuesta a profesores</i>	3.1		x	
	3.2			
	3.3		x	
	3.4			
	3.5		x	
<i>Consejos de grado</i>	3.1			X
	3.2		x	
	3.3		x	
	3.4			
	3.5		x	
<i>Actividades metodológicas</i>	3.1			X
	3.2		x	
	3.3		x	
	3.4			
	3.5		x	
<i>Prueba pedagógica</i>	3.1		x	
	3.2			
	3.3			
	3.4			
	3.5			



Puntos de Corte. Dimensión: Desempeño Profesional				
Normotipos Indicadores x Instrumentos		Muy Adecuado y Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado e Inadecuado
		100% - 70%	69% - 31%	30% - 0%
<i>Evaluaciones profesorales</i>	4.1	x		
	4.2			x
	4.3			x
	4.4			x
	4.5			x
<i>Encuesta a jefes de grado</i>	4.1		x	
	4.2			x
	4.3		x	
	4.4			x
	4.5			x
<i>Encuesta a directivos y funcionarios</i>	4.1	x		
	4.2			x
	4.3		x	
	4.4			x
	4.5			x
<i>Encuesta a profesores</i>	4.1	x		
	4.2			x
	4.3		x	
	4.4			x
	4.5			
<i>Consejos de grado</i>	4.1	x		
	4.2			x
	4.3			x
	4.4			x
	4.5			
<i>Actividades metodológicas</i>	4.1	x		
	4.2			x
	4.3			x
	4.4			x
	4.5			
<i>Prueba pedagógica</i>	4.1			
	4.2			x
	4.3			x
	4.4			x
	4.5			





## ANEXO. No. 16

### PROGRAMA DEL CURSO DE SUPERACIÓN PROFESIONAL

Título: Métodos y procedimientos para el trabajo docente metodológico en la Educación Secundaria Básica, desde el consejo de grado.

Tiempo de duración: 42 horas presenciales.

Forma de organización: Curso de superación profesional

Modalidad: Presencial

Dirigido a: Jefes de grado de la Educación Secundaria Básica

Autor: MSc. Adalberto Revilla Vega

**Objetivo general:** Preparar a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para el cumplimiento de su función docente metodológico en colectivo de grado.

**Objetivos específicos:**

- Preparar al jefe de grado en el empleo de métodos de dirección científica para el desempeño de sus funciones docente metodológica, a partir del consejo de grado como célula básica del trabajo metodológico.
- Profundizar en la preparación de los jefes de grado en el dominio de los aspectos conceptuales que caracterizan las relaciones interdisciplinarias en el currículo de la Educación Secundaria Básica desde el trabajo docente metodológico del consejo de grado que promueva una actitud crítica transformadora de la dirección del proceso docente educativo.
- Profundizar los conocimientos en las formas y métodos que pueden ser empleadas en el diagnóstico integral y desarrollar habilidades en su aplicación.
- Desarrollar habilidades que faciliten el desempeño profesional del jefe de grado en el campo investigativo como vía para la detección y solución de los problemas que se presentan en la práctica educativa.
- Explicar alternativas para orientar y controlar el proceso de planificación de la evaluación en el sistema de trabajo metodológico en el consejo de grado.

#### **Sistema de contenidos del curso**

Temas	Título	h/c
1	La función docente metodológica	4
2	El trabajo docente metodológico en el colectivo de grado	8
3	Las relaciones interdisciplinarias en la Secundaria Básica	8
4	El diagnóstico integral	4
5	El uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones	6
6	La investigación científica, utilización de los resultados de investigaciones	4
7	La dirección del aprendizaje desde en el consejo de grado y/o asignaturas. La evaluación del escolar	8

## **Contenidos por temas**

### **Tema 1**

El trabajo metodológico en el colectivo de grado, las funciones del docente, componentes de la función docente metodológica, el consejo de grado en la planificación, ejecución y evaluación del trabajo docente metodológico, el jefe de grado en la dirección del trabajo docente metodológica desde el consejo de grado.

### **Tema 2**

Contenido fundamental del trabajo metodológico, los documentos rectores y las direcciones fundamentales del trabajo metodológico, las formas fundamentales del trabajo docente metodológico: (reunión metodológica, clase metodológica, clase abierta, preparación de la asignatura, taller metodológico, visita de ayuda metodológica y control a clases o actividades).

Como actividades prácticas en este tema debe elaborarse un tratamiento metodológico de una unidad y la exposición de un jefe de grado de una de las formas de trabajo docente metodológico.

El papel del consejo de grado en el trabajo metodológico.

### **Tema 3**

Los diferentes enfoques que existen sobre la interdisciplinariedad y valorar nuestras posiciones al respecto, destacando los aspectos positivos y negativos. El contenido de la interdisciplinariedad en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Secundaria Básica.

Las relaciones interdisciplinarias: formas y tipos de interdisciplinariedad. Métodos para la determinación de las relaciones interdisciplinarias. Recomendaciones para la Dirección del trabajo docente metodológico a partir de un enfoque interdisciplinario.

La interdisciplinariedad en el área de conocimientos de Humanidades en la Secundaria Básica. Elementos que la caracterizan. Principales nodos interdisciplinarios entre las asignaturas que conforman el área de conocimientos.

### **Tema 4**

El diagnóstico escolar. Conceptos, funciones y principios, el diagnóstico de la familia y la comunidad. Aspectos a diagnosticar en los maestros y alumnos.

Métodos y técnicas, la realización del diagnóstico individual y grupal.

### **Tema 5**

Concepto de medios de enseñanza, clasificación de los medios, los medios como componente didáctico de la clase.

En este tema se debe desarrollar como actividad práctica la exposición de clases por parte de los jefes de grado donde se utilicen diferentes medios de enseñanza.

### **Tema 6**

Importancia de la investigación científica para la labor educativa, el algoritmo de la investigación, exponer diseño teórico de la investigación con versión horizontal. Ejemplos de producción intelectual.

Métodos de la investigación científica. Video de la Dra. Martha Martínez Llantada; algunas reflexiones, sobre la naturaleza del método científico en la investigación educativa.

La lógica de la investigación científica. Paradigmas actuales de la investigación científica y sus principales problemas

Analizar la investigación como proceso.

El consejo de grado como célula fundamental para la socialización de los resultados de las investigaciones.

El conductor de este tema debe ser un profesor de la Universidad de Ciencias Pedagógicas o un Máster del territorio con resultados en la investigación científica.

### **Tema 7**

Concepto y función de la evaluación, las características que posee la evaluación en la Educación Secundaria Básica, la evaluación como componente didáctico de la clase y su relación con los demás componentes.

Los presupuestos para la planificación de la evaluación, el papel que le corresponde al consejo de grado para el perfeccionamiento de la planificación, ejecución y control del sistema de evaluación del escolar.

La atención a la diversidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Principios para la atención a la diversidad. Importancia del diagnóstico individual y grupal en la dirección del aprendizaje.

Como actividad práctica elaborar diferentes instrumentos de evaluación (sistemática parcial y final).

#### ***Orientaciones metodológicas para el desarrollo del programa.***

Para el desarrollo de las diferentes temáticas el conductor aplicará técnicas participativas y utilizara materiales audiovisuales, que promuevan el pensamiento de los jefes de grado.

En todos los temas se debe realizar actividades prácticas en equipos y en forma independiente, a partir de situaciones concretas de la labor educativa que se presentan en el grado. Incluye la asignación de tareas extraclases, que permitan la utilización de otras formas de superación como la autosuperación, talleres, y encuentros de intercambio de experiencias, contribuyendo a la producción intelectual.

En las diferentes temáticas que se abordan es necesario tener en cuenta los resultados y experiencias alcanzados por los jefes de grados de manera que se propicie el intercambio profesional y todos puedan aprender de todos.

Es importante además que en las diferentes temáticas abordadas, así como en las actividades prácticas, participen especialistas de la dirección municipal de educación y docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas, lo que contribuirá a un debate de más calidad propiciando un mayor intercambio de experiencias profesionales.

#### ***Características organizativas***

- El curso podrá desarrollarse mediante encuentros semanales o quincenales, o de forma concentrada.

- Aplicación de una prueba pedagógica inicial y final sobre los contenidos a tener en cuenta los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica.
- Determinación de las potencialidades y necesidades en la aplicación, que sirvan para su perfeccionamiento.
- Valoración de su efectividad a partir de opiniones y criterios recogidos en las escuelas, tanto del personal docente del centro, como de los jefes de grado, lo que puede servir también como retroalimentación para perfeccionar el curso.

### **Sistema de evaluación**

La evaluación tendrá un carácter sistemático adecuado a las actividades que se van desarrollando y en las cuales los jefes de grado podrán demostrar las habilidades que van adquiriendo.

Tareas extraclases.

Autoevaluaciones realizadas.

Como evaluación final se propone analizar una actividad metodológica, elaborada por los jefes de grado a partir de un tema seleccionado en el banco de problema de su grado, no deben faltar los siguientes aspectos: las relaciones interdisciplinarias y el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

La objetividad que da a la evaluación la existencia de parámetros e indicadores posibilita que se instrumente la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación en todos los cursos, a través del desarrollo de los mismos, independientemente de la forma de organización y de las técnicas evaluativas a utilizar.

La coevaluación se realizará a partir del intercambio de trabajos escritos entre los cursitas de acuerdo a los parámetros e indicadores establecidos al respecto.

La heteroevaluación se realizará mediante evaluaciones grupales acerca de los resultados de determinadas técnicas.

La autoevaluación será sistemática y permitirá que el cursita parámetros generales cuyos indicadores pueden variar con estas características antes citadas, como el caso del dominio del contenido, de la comunicación de ideas con la utilización del vocabulario técnico adecuado, la responsabilidad ante las tareas, la independencia cognoscitiva y la creatividad, entre otros. Valore el desarrollo de su aprendizaje y de su desempeño profesional.

La calificación será otorgada de la siguiente forma:

Excelente: Si tiene el 100% de asistencia y los trabajos presentados evidencian un profundo desarrollo en la elaboración de informes y el empleo correcto de las referencias bibliográficas.

Bien: Si tiene el 100% de asistencia y los trabajos presentados evidencian un adecuado desarrollo en la elaboración de informes y el empleo correcto de las referencias bibliográficas.

Aprobado: Si tiene entre el 80 y el 99% de asistencia y los trabajos presentados muestran imprecisiones en la elaboración de informes y el empleo correcto de las referencias bibliográficas.

Desaprobado: Si tiene menos del 80% de asistencia y los trabajos presentados no evidencian el desarrollo alcanzado por el participante.

## **Bibliografía básica**

1. Álvarez, M. (1999: Sí a la interdisciplinariedad. Revista Educación No. 97. La Habana.
2. Añorga, J. y otros: Los métodos de la investigación en la Educación Avanzada. Folleto de trabajo. La Habana S/F
3. Castellanos, B., D. Castellanos, M. J. Llivina, y otros (2001): Aprender y enseñar en la escuela, Ed. Pueblo y Educación. La Habana
4. Colectivo de autores (2007): Modelo de Escuela Secundaria Básica. Ed. Molinos Trade. La Habana.
5. Colectivo de autores (2009): Adecuaciones para la Secundaria Básica. Soporte digital.
6. Colectivo de autores (2003): Compendio de Pedagogía. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
7. Cerezal, M. y Fiallo, J. (2005): ¿Cómo investigar en Pedagogía? Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
8. Chirino, M. V. (1999): La investigación en el desempeño profesional pedagógico. Material impreso, Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona", Facultad de Ciencias de la Educación, La Habana.
9. Delgado, M. I. (2001): La formación de profesores: el enfoque investigativo en los componentes del plan de estudio. En Revista Varona No. 33, La Habana.
10. Fiallo, J (1996): Las relaciones interdisciplinarias, una vía para incrementar la calidad de la educación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
11. La Red, Z. (2012): La integración de los medios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Geografía de Cuba en 9no. Grado. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
12. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 150/2010 Reglamento del trabajo metodológico del Ministerio de Educación.
13. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 120/09 sobre el sistema de evaluación y sus precisiones.
14. Pérez, S: Metodología de la enseñanza de la Historia. Ed. Pueblo y Educación. La Habana. 1975.
15. Rodríguez, A. (1986): Consideraciones teórico-metodológicas sobre el principio de relación intermateria a través de los nexos de los conceptos. Revista Cubana de Educación Superior. La Habana.
16. Valcárcel, N. (1998): Estrategia Interdisciplinaria de Superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.



**ANEXO. No. 17**  
**PROGRAMA PARA LA REALIZACIÓN DE LOS TALLERES METODOLÓGICOS**

**ORIENTACIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DE LOS TALLERES METODOLÓGICOS**

Los talleres constituyen una vía fundamental en la superación, es un espacio de reflexión, debate y análisis de los problemas que confrontan los jefes de grado en su desempeño profesional al ejercer su función docente metodológica. Para el desarrollo de los mismos, se debe tener en cuenta los métodos productivos que propicien en los jefes de grado la apropiación de recursos para lograr nuevos conocimientos, los medios que se utilizarán están en correspondencia con la habilidad y el momento que designe el profesor así como la utilización de la tecnología.

Para inicial y finalizar los talleres se sugiere aplicar una prueba de entrada y salida (PNI) que recoja información sobre aspectos motivacionales, necesidades, intereses de los jefes de grado. En la prueba de salida se deben incluir algunas preguntas que exploren el nivel de satisfacción de los participantes en los talleres, con el contenido abordado y forma de realización. Dichas pruebas permitirá diagnosticar el estado real de los jefes de grado al iniciar la preparación, que al ser comparado con su situación final, brindará información valiosa acerca de las transformaciones ocurridas.

En el primer taller se recomienda realizar convenio con los jefes de grado sobre los temas a tratar, los objetivos, contenidos, medios y formas de organización, para que sientan suyo el proceso de preparación que se les propone.

El carácter de sistema de los talleres concibe el vínculo intertaller con actividades en la que el jefe de grado debe proponerse (condiciones previas) para el siguiente y/o debe analizarse como evaluación del culminado proceso de evaluación profesoral, como superación.

Como el desarrollo de los talleres se hará en sesiones bimensuales, entre uno y otro mediará un período que permitirá la aplicación de otras vías individuales o colectivas de trabajo que nutrirán los talleres (autosuperación, curso de superación profesional e intercambio de conocimientos y experiencias).

La evaluación ha sido concebida, para comprobar cómo se desenvuelve cada jefe de grado, dentro del grupo en general o como integrante de pequeño subgrupo. Se concibe a través de preguntas orales, entrega de informes, participación en los talleres, desarrollo de actividades demostrativas.

Se sugiere para el desarrollo de los talleres los siguientes medios siempre que sea posible y el tema lo requiera video, computadora.

## **Taller No.1**

**Título:** Presentación de los temas a desarrollar en los talleres

**Objetivos:**

- Presentación de los participantes y los temas (pueden darse sugerencia de otros temas).
- Valoración de la necesidad de los talleres como una vía de superación de los jefes de grado.

**Tiempo:** 2 horas

**Contenidos**

Presentación de los temas a tratar en los talleres, los participantes y los profesores conductores, la aplicación de la técnica del PNI.

**Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller los participantes, bajo la dirección de su conductor o conductores deben: realizar una técnica de presentación en la que expongan su nombre, escuela, experiencia como jefe de grado, principales logros alcanzados en la conducción del grado que dirige, dificultades que presenta para la dirección del proceso pedagógico del grado.

Se registrará en la pizarra los principales aspectos planteados por los jefes de grado. Se realizará por parte del conductor una breve reseña de los temas a recibir durante los talleres, la frecuencia y las evaluaciones. En este momento se pueden incorporar otras temáticas por interés de los participantes.

**Evaluación:** Se considera como evaluación en este taller los resultados del diagnóstico.

## **Taller No. 2**

**Título:** El diagnóstico en la dirección del proceso pedagógico.

**Objetivo:** Analizar la importancia del diagnóstico para la dirección del proceso pedagógico.

**Tiempo:** 2 horas

**Contenidos**

El diagnóstico y su importancia para la dirección del proceso pedagógico, métodos y técnicas a emplear para la aplicación del diagnóstico del docente, estudiantes, padres y comunidad.

**Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller es imprescindible una sección previa de autosuperación con el material de apoyo para el trabajo docente metodológico del grado en la temática referida al trabajo preventivo, así como en otras bibliografías que aborden el tema.

Como punto de partida para el desarrollo del taller el conductor debe precisar a partir de ideas expuestas por los participantes las siguientes interrogantes:

- ¿Qué es el diagnóstico?
  - ¿Qué importancia tiene el diagnóstico?
  - ¿Qué diagnosticar?
  - ¿Cuáles son las vías para darle seguimiento al diagnóstico?
  - ¿Qué herramienta brinda el diagnóstico para la dirección del proceso pedagógico?
- Concluido el debate y precisión por parte del conductor se recomienda dividir el grupo en subgrupos con la orientación de las siguientes actividades:
- ¿Cuáles son las vías y herramientas para diagnosticar a un estudiante y grupo?
  - ¿Cuáles son las vías y herramientas para diagnosticar a un docente y colectivo pedagógico?

Una vez que los subgrupos hayan concluido las respuestas de la interrogante correspondiente se pasará a sesión plenaria donde un representante de cada equipo, expondrá los ideales fundamentales a las que arribaron propiciando la participación del resto de los integrantes.

Como actividad independiente cada subgrupo presentará el diagnóstico de un estudiante, un docente y la estrategia para su seguimiento.

**Evaluación:** La entrega y discusión de la actividad independiente, así como la participación en el taller.

### **Taller No. 3**

**Título:** El Sistema de evaluación en la Secundaria Básica.

**Objetivos:** Analizar las características del sistema de evaluación.

Explicar alternativas para orientar y controlar el proceso de la planificación de la evaluación en el sistema de trabajo metodológico en el consejo de grado.

**Tiempo:** 2 horas

#### **Contenidos**

La evaluación y sus funciones, relación de la evaluación con los demás componentes didácticos de la clase, los tipos de evaluación en la educación secundaria básica y el papel que le corresponde a cada una de ellas, presupuestos para la planificación de la evaluación, elaborar algunos instrumentos de evaluación.

#### **Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller es importante en primer lugar el análisis de la definición de evaluación, debatir sobre los tipos de evaluación establecidos (sistemáticas, parciales y finales) para la Educación Secundaria Básica, así como sus características.

El conductor precisará sobre las características de los distintos tipos de evaluación así como las vías a emplear en cada una de ellas.

Este taller podrá organizarse en tres subgrupos, donde se abordarán las siguientes actividades:

Cada equipo escogerá un objetivo de una de las asignaturas del nivel y realizará la derivación de ese objetivo por los diferentes tipos de evaluación (sistemática, parcial y final) y elaborar un proyecto de evaluación. Cada equipo escogerá un tipo de evaluación para el desarrollo de esta actividad.

Una vez que los subgrupos hayan concluido la preparación de la interrogante correspondiente se pasará a sesión plenaria donde un representante de cada equipo, expondrá los ideales fundamentales a los que arribaron propiciando la participación del resto de los integrantes.

Como actividad independiente cada equipo realizará para su entrega y discusión un seminario integrador como una de las vías de evaluación sistemática.

**Evaluación:** La entrega y discusión de la actividad independiente, así como la participación en el taller.

#### **Taller No. 4**

**Tema:** Las relaciones interdisciplinarias en el trabajo metodológico del consejo de grado en la Secundaria Básica.

**Objetivo:** Actualizar a los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en el enfoque interdisciplinario del trabajo docente metodológico desde el consejo de grado.

**Tiempo:** 2 horas

#### **Contenidos**

Las relaciones interdisciplinarias: formas y tipos de interdisciplinariedad, vías de concreción de las relaciones interdisciplinarias en la secundaria básica actual.

#### **Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller se sugiere iniciar mediante el debate sobre los diferentes enfoques que existen acerca de la interdisciplinariedad y valorar nuestras posiciones al respecto, destacando los aspectos positivos y negativos, así como las distintas formas y tipos de interdisciplinariedad.

Unificar criterios sobre las vías de concreción de las relaciones interdisciplinarias en la secundaria básica actual. Se sugiere escoger para esta actividad un área del conocimiento o asignatura.

Este taller podrá organizarse en subgrupos, con la finalidad de elaborar una clase, seminario integrador o guía de para la realización de otra actividad, donde se ponga de manifiesto las relaciones interdisciplinarias, podrá escoger cada equipo la asignatura o área de conocimiento que considere.

Para esta actividad el profesor debe orientar el estudio desde el taller anterior o desde el curso de superación profesional.

Una vez que los subgrupos hayan concluido la preparación de la interrogante correspondiente se pasará a sesión plenaria donde un representante de cada equipo,

expondrá la actividad desarrollada propiciando la participación del resto de los integrantes.

Como actividad independiente se sugiere el estudio del Seminario Nacional para Educadores del 2012 y el material para el trabajo metodológico en el consejo de grado en el tema sobre el trabajo metodológico, debido a que en el próximo encuentro se trabajará sobre el tratamiento metodológico.

**Evaluación:** La participación en el taller y la presentación de la actividad desarrollada por cada equipo.

### **Taller No. 5**

**Tema:** El tratamiento metodológico del sistema de clase.

#### **Objetivos:**

- Unificar criterios relacionados con el tratamiento metodológico de las distintas unidades de estudio de las diferentes asignaturas.
- Analizar el tratamiento metodológico de la unidad 3 de noveno grado en la asignatura Historia de Cuba, haciendo énfasis en las relaciones interdisciplinarias y la proyección del sistema de evaluación.

**Tiempo:** 2 horas

#### **Contenidos**

El tratamiento metodológico y su importancia para el docente, componentes que lo integran, la relación entre ellos, la función del diagnóstico para la planificación del mismo, las relaciones interdisciplinarias, papel de la evaluación en el tratamiento metodológico.

#### **Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller, el conductor puntualizará, mediante el debate, qué es el tratamiento metodológico, su importancia para el docente y los componentes que lo integran.

Mediante una orientación previa se elaborará y discutirá el tratamiento metodológico de la unidad 3 de Historia de Cuba noveno grado. La República Neocolonial.

Como elemento fundamental es preciso puntualizar sobre el establecimiento de relaciones interdisciplinarias el conductor debe hacer énfasis en los siguientes elementos:

- El trabajo con los Programas Directores, la formación cívica patriótica de los educandos, la Formación Vocacional y Orientación Profesional, los ejes transversales.

Las relaciones interdisciplinarias con las diferentes asignaturas:

- Matemática, el desarrollo del pensamiento lógico al realizar preguntas, reflexiones y situaciones problemitas que existían y su solución lógica. Se puede vincular los contenidos de historia con la aplicación de la matemática, debido al análisis de datos económicos y la posibilidad de que estos sean representados gráficamente.

- Español trabaja con el vocabulario histórico de la asignatura, principales conceptos, su significado, trabajo con el diccionario. Obras literarias que se relacionan con el tema tratado. Comprensión del lector al realizar análisis de documentos históricos, libros de textos o diferentes fuentes del conocimiento histórico. Realizar lecturas en clases.

- Geografía: utilizando la correcta ubicación y localización en un mapa los hechos históricos. Elaborar y trabajar con la plantilla del mapa de Cuba y realizar la ubicación de cada provincia, ciudad u hecho histórico de forma individual y colectiva por los alumnos y profesores.

Como actividad independiente se dividirá el grupo en tres subgrupos, los que presentarán las siguientes actividades:

La planificación de un subsistema de clases.

Para el desarrollo de esta actividad deben tener en cuenta la salida de los siguientes aspectos:

- Uso de la tecnología y medios de enseñanza.
- El trabajo interdisciplinario.

**Evaluación:** La entrega y discusión de la actividad independiente, así como la participación en el taller.

## **Taller 6**

**Tema:** La clase como eslabón fundamental para el desarrollo del proceso pedagógico.

**Objetivo:** Analizar la clase como eslabón fundamental en el proceso pedagógico, los componentes didácticos que la integran.

**Tiempo:** 2 horas

### **Contenidos**

La clase como eslabón fundamental para desarrollo del proceso pedagógico, los componentes didácticos de la clase, la relación entre ellos, función del diagnóstico en la planificación la clase.

### **Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller el conductor iniciará puntualizando por qué la clase constituye el eslabón fundamental en el proceso pedagógico, se darán a conocer cuáles son los componentes didácticos de la clase explicando la importancia de cada uno y su relación.

Se recomienda puntualizar en los siguientes elementos: la importancia de los medios de enseñanza para un aprendizaje desarrollador, las relaciones interdisciplinarias y el papel de juega el diagnóstico para el desarrollo de una buena clase.

Luego de precisar los elementos antes mencionados, se recomienda el análisis de una clase, puede utilizarse la tarea independiente del taller anterior.

Se orientará como actividad independiente una tarea integradora.

**Evaluación:** Entrega y discusión de la tarea integradora.

#### **Taller No. 7**

**Tema:** El uso de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones (TIC) en el proceso pedagógico.

**Objetivo:** Profundizar en la importancia de la TIC en el proceso pedagógico.

**Tiempo:** 2 horas

##### **Contenidos**

Los medios audiovisuales (cine, televisión y el video), la computación (software educativo) importancia, ventajas y regularidades en el uso de estas tecnologías como medio de enseñanza en el proceso pedagógico.

##### **Orientaciones metodológicas**

Para el desarrollo de este taller se recomienda, la clasificación de estos medios de enseñanza, los cuales constituyen fuentes del conocimiento y soporte material de los métodos de enseñanza. La importancia de los mismos para la adquisición del conocimiento.

Se sugiere dividir el grupo en cuatro subgrupos, con la finalidad que cada equipo elabore una guía para la observación de un material audiovisual y trabajo con el software educativo, para esta actividad el profesor debe orientarla con anterioridad con el objetivo que todos los integrantes de los equipos puedan observar el material audiovisual.

Una vez que los subgrupos hayan concluido la elaboración de guía de observación se pasará a sesión plenaria donde un representante de cada equipo, expondrá su actividad propiciando la participación del resto de los integrantes.

Como actividad independiente se sugiere la planificación de una clase con el uso de TIC.

**Evaluación:** La participación durante el desarrollo del taller y la entrega y discusión de la tarea integradora.

#### **Taller No. 8**

**Título:** El consejo de grado como vía principal para la planificación, ejecución y evaluación del trabajo docente metodológico.

**Objetivo:** Analizar cómo el consejo de grado, constituye la vía principal para la planificación, ejecución y evaluación del trabajo docente metodológico.

**Tiempo:** 2 horas

##### **Contenidos**

Las funciones del consejo de grado, el papel del jefe de grado en la conducción del mismo, las funciones docente metodológica del docente.

##### **Orientaciones metodológicas**



Como punto de partida para el desarrollo de este taller se realizarán las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las funciones del consejo de grado? ¿Con qué período se desarrolla el consejo de grado? ¿Con qué objetivo se desarrolla? ¿Qué papel le corresponde al jefe de grado en el consejo de grado?

Luego de estudiar las interrogantes anteriores y llegar a unificar criterios, se propone analizar a partir de un problema de un grado, debatir sobre cómo se determinó, las implicaciones de los diferentes agentes que intervienen en el proceso y la proyección del trabajo metodológico para su solución.

Se sugiere conformar tres equipos por grado, con el objetivo de observar el funcionamiento del consejo de grado.

Para la observación del funcionamiento del consejo de grado se sugiere la confección de la guía en el propio taller con la presencia del equipo municipal de Secundaria Básica.

Esta actividad puede desarrollarse en el centro de referencia del territorio o en otro centro donde exista un trabajo estable y con resultados positivos.

Posteriormente a la observación de los consejos de grado, se debe desarrollar el debate sobre su funcionamiento puntualizando los aspectos que pudieron faltar.

**Evaluación:** La participación oral en el desarrollo del taller y en el análisis de la observación al consejo de grado.

### **Taller No. 9 final**

**Objetivo:** Evaluar los resultados de la superación diseñada para los jefes de grado a través de la aplicación práctica de los contenidos impartidos en la que expresen su preparación científica metodológica.

**Tiempo:** 2 horas

#### **Contenidos**

Presentación de los trabajos por parte de los jefes de grado, la aplicación de la técnica del PNI.

#### **Orientaciones metodológicas**

En este taller se presentarán las actividades desarrolladas por el jefe de grado a partir de un problema de su grado.

Estas pueden ser estrategias pedagógicas, experiencias, confección de un medio de enseñanza, clase demostrativa, entre otras donde se evidencie la producción intelectual de los ponentes.

Se concluirá con la aplicación de la técnica del PNI y se le entregará a cada jefe de grado un certificado por la participación en los talleres.

#### **Bibliografía básica**

1. Caballero, E. (2002): Diagnóstico y Diversidad. Ed.Pueblo y Educación, La Habana.



2. Colectivo de autores (2007): Modelo de Escuela Secundaria Básica. Ed. Molinos Trade. La Habana.
3. Fernández, B. y otros (1999): El sistema de medios de enseñanza. Curso prerreunión. Material impreso. Pedagogía.
4. La Red, Z. (2012): Una estrategia metodológica para la integración de los medios de enseñanza. Propuesta de etapas para su puesta en práctica. Revista electrónica IPLAC. Volumen 4. julio-agosto.
5. Ministerio de Educación: Resolución Ministerial 120/09 Sistema de Evaluación del Escolar.
6. Ministerio de Educación: Resolución Ministerial 150/2010 Reglamento del trabajo metodológico.
7. Ministerio de Educación: Programas de Secundaria Básica. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
8. Ministerio de Educación: Seminario para educadores. 2013, 2014.
9. Valcárcel, N. (1998): Estrategia Interdisciplinaria de Superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

**ANEXO. No. 18**  
**PROGRAMA DE AUTOSUPERACIÓN DE LOS JEFES DE GRADO DE LA**  
**EDUCACIÓN SECUNDARIA BÁSICA**

Título: La autopreparación de los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica en los contenidos relacionados con la función docente metodológica.

Autor: MSc. Adalberto Revilla Vega

La preparación de los jefes de grado en lo relativo a sus funciones docente metodológica, constituye una problemática actual que obstaculiza el trabajo metodológico del grado. Por su carácter instrumental e ideopolítico se considera que los jefes de grado deben estar sólidamente preparados para transformar la práctica educativa y elevar los niveles de aprendizaje y la calidad de la educación en su grado, formando a un joven con una cultura general integral.

La escuela constituye el principal contexto de actuación para la autopreparación de los jefes de grado, donde se produce el desarrollo actitudinal, crítico, reflexivo y de compromiso personal para buscar solución a determinadas problemáticas de aprendizaje escolar.

Este programa tiene como objetivo: Propiciar el desarrollo profesional de los jefes de grado relacionado con el dominio de sus funciones en trabajo docente metodológico de su colectivo pedagógico, lo que les permitirá orientar, dirigir y controlar posteriormente a partir del trabajo interdisciplinario.

***Objetivos específicos***

- Profundizar en la preparación de los jefes de grado para la conducción del trabajo docente metodológico del grado.
- Profundizar en la preparación de los jefes de grado en el dominio de los aspectos conceptuales que caracterizan las relaciones interdisciplinarias en el currículo de la Educación Secundaria Básica desde el trabajo docente metodológico del consejo de grado.

PLAN TEMÁTICO	TIEMPO
Modelo de Escuela Secundaria Básica, fin y objetivos formativos.	6 horas
Principios para la dirección del proceso pedagógico.	6 horas
El trabajo docente metodológico en la Escuela Secundaria Básica.	6 horas
El trabajo interdisciplinario.	6 horas
El uso de las tecnologías de la informática y las comunicaciones en el proceso pedagógico.	6 horas
La evaluación del escolar	6 horas

**Orientaciones para el desarrollo del programa**

Será responsabilidad de los directores la planificación y el control de la autosuperación dirigida a los jefes de grado. En la planificación se tendrá en cuenta

el nivel de desarrollo alcanzado por estos y las insuficiencias que aún presentan en el desempeño profesional.

Todas las actividades que se realicen como resultado de la autosuperación deben ser evaluadas por los directores en la evaluación profesoral mensualmente, de manera que permitan ir controlando el desarrollo alcanzado por los jefes de grado.

Mediante despacho, visita a las actividades metodológicas desarrolladas por los jefes de grado y presentación de actividades prácticas elaboradas individualmente.

### **Bibliografía que pueden utilizar**

1. Addine F, González A. (2003): Compendio de Pedagogía. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
2. Álvarez, M. (1999): Sí a la interdisciplinariedad. Revista Educación No. 97. La Habana,
3. Colectivo de autores (2007): Modelo de Escuela Secundaria Básica. Ed. Molinos Trade. La Habana.
4. Fiallo, J. (1996): Las relaciones interdisciplinarias, una vía para incrementar la calidad de la educación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
5. Mañalich, Rosario y Martha Álvarez. Hacia una formación interdisciplinaria del profesorado. Curso pre – evento. Evento Internacional Maestro 2000. La Habana.
6. Ministerio de Educación: Seminario para educadores. 2013, 2014.
7. Revilla, A. (2014): Material para el trabajo metodológico en el consejo de grado. S/D.
8. Rodríguez, A. (1986): Consideraciones teórico metodológicas sobre el principio de relación intermateria a través de los nexos de los conceptos. Revista Cubana de Educación Superior. La Habana.
9. Valcárcel, N. (1998): Estrategia Interdisciplinaria de Superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

#### ANEXO. No. 19

##### INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS

**Objetivo:** Socializar ideas, criterios y valoraciones acerca de la dirección del trabajo docente metodológico de los jefes de grado a partir de las experiencias adquiridas.

**Orientaciones para el desarrollo de la actividad**

Esta se desarrollará con la exposición de las estrategias pedagógicas para el trabajo metodológico. Previamente se les orienta qué elementos no pueden faltar en las estrategias:

- Caracterización de cada grado.
- Logros que han ido obteniendo en el proceso docente educativo a partir de la instrumentación de la estrategia de preparación concebida.

Todos los jefes de grado expondrán sus estrategias. En la medida en que cada uno exponga, los demás irán haciendo anotaciones para el debate final.

En las conclusiones se valora por parte de los jefes de grado la efectividad de las acciones ejecutadas en su preparación. Pueden proponerse nuevas acciones para una próxima etapa.

#### ANEXO. No. 20

##### FUENTES DE ARGUMENTACIÓN QUE SE UTILIZARON PARA LA AUTOEVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS ESPECIALISTAS

##### PUEDE MODIFICAR LAS FUENTES DE ARGUMENTACIÓN Y EL VALOR PORCENTUAL ASIGNADO A CADA UNA

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN		ALTO	MEDIO	BAJO
1	Años de experiencia (más de 20, entre 20 y 10, menos de 10).	10,00 %	8,00 %	5,00 %
2	Años de experiencia en la actividad profesional (más de 10, entre 5 y 9, menos de 5).	5,00 %	4,00 %	2,50 %
3	Trabajo de investigación realizado en el tema.	15,00 %	12,00 %	7,50 %
4	Participación activa en la superación.	10,00 %	8,00 %	5,00 %
5	Conocimiento teórico sobre los lineamientos de la política educacional relacionados con la preparación ideopolítica de los docentes.	15,00 %	12,00 %	7,50 %
6	Conocimiento teórico sobre la superación de los docentes y directivos	15,00 %	12,00 %	7,50 %
7	Posee experiencia de dirección.	15,00 %	12,00 %	7,50 %
8	Conocimiento de las concepciones teóricas y metodológicas del Modelo de la Escuela Secundaria Básica	15,00 %	12,00 %	7,50 %
TOTAL		100,00 %	80,00 %	50,00 %

**ANEXO. No. 21**  
**NIVELES DE COMPETENCIA FINAL QUE OBTUVO CADA ESPECIALISTA**

NIVEL DE COMPETENCIA DE LOS ESPECIALISTAS					
EXPERTO	Índice	Nivel de competencia	TOTALES		%
1	0,875	Competencia Alta	Competencia Alta	31	88,57 %
2	0,875	Competencia Alta	Competencia Media	4	11,43 %
3	0,875	Competencia Alta	Competencia Baja	0	0,00 %
4	0,875	Competencia Alta	<div>Criterios tomados &gt; que &lt;= que</div> <div>Competitividad Alta 0,8 1</div> <div>Competitividad Media 0,5 0,8</div> <div>Competitividad Baja 0,5</div>		
5	0,875	Competencia Alta			
6	0,875	Competencia Alta			
7	0,875	Competencia Alta			
8	0,86	Competencia Alta			
9	0,86	Competencia Alta			
10	0,86	Competencia Alta			
11	0,86	Competencia Alta			
12	0,86	Competencia Alta			
13	0,86	Competencia Alta			
14	0,86	Competencia Alta			
15	0,86	Competencia Alta			
16	0,875	Competencia Alta			
17	0,86	Competencia Alta			
18	0,875	Competencia Alta			
19	0,875	Competencia Alta			
20	0,795	Competencia Media			
21	0,795	Competencia Media			
22	0,86	Competencia Alta			
23	0,875	Competencia Alta			
24	0,86	Competencia Alta			
25	0,795	Competencia Media			
26	0,795	Competencia Media			
27	0,875	Competencia Alta			
28	0,875	Competencia Alta			
29	0,86	Competencia Alta			
30	0,875	Competencia Alta			
31	0,875	Competencia Alta			
32	0,875	Competencia Alta			
33	0,875	Competencia Alta			
34	0,875	Competencia Alta			
35	0,875	Competencia Alta			

**ANEXO. No. 22**  
**CRITERIO DE ESPECIALISTAS**

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_ Años de experiencia: \_\_\_\_\_

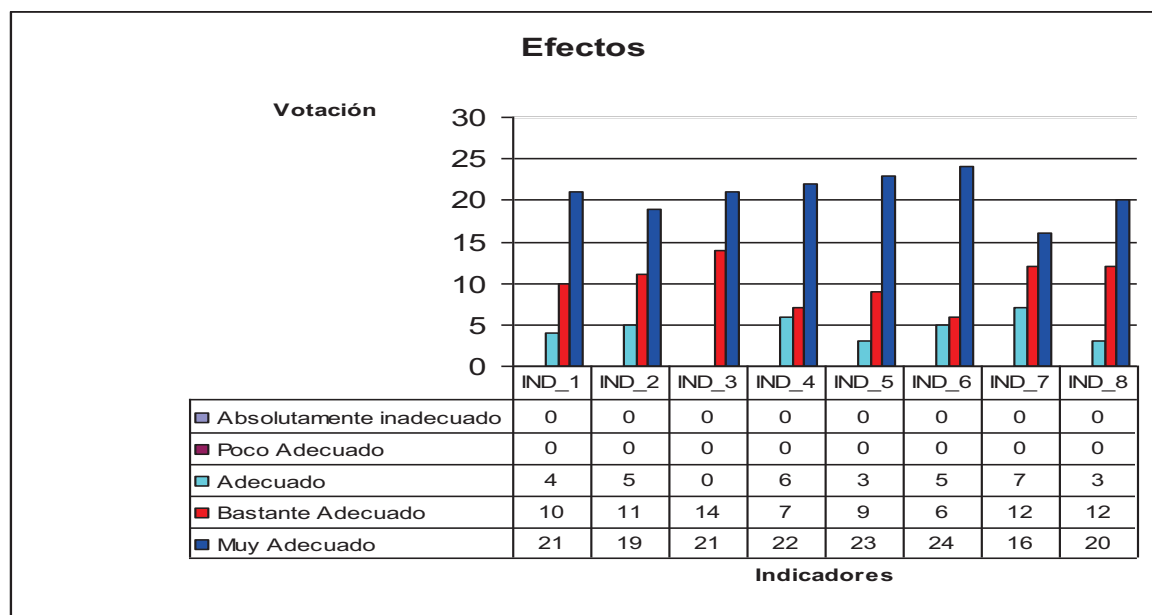
Se requiere de su contribución como experto en la valoración sobre los efectos, aplicabilidad, viabilidad y relevancia del trabajo que se realiza: “Una estrategia de superación para los jefes de grado de la Educación Secundaria Básica para ejercer su función docente metodológica”. Sometemos a su consideración la propuesta para recopilar y analizar los criterios que aporte en torno al objeto de la investigación. Marque en la escala de 1 a 5 según convenga en los aspectos señalados. Gracias por su colaboración.

**CRITERIOS PARA VALORAR LA METODOLOGÍA**

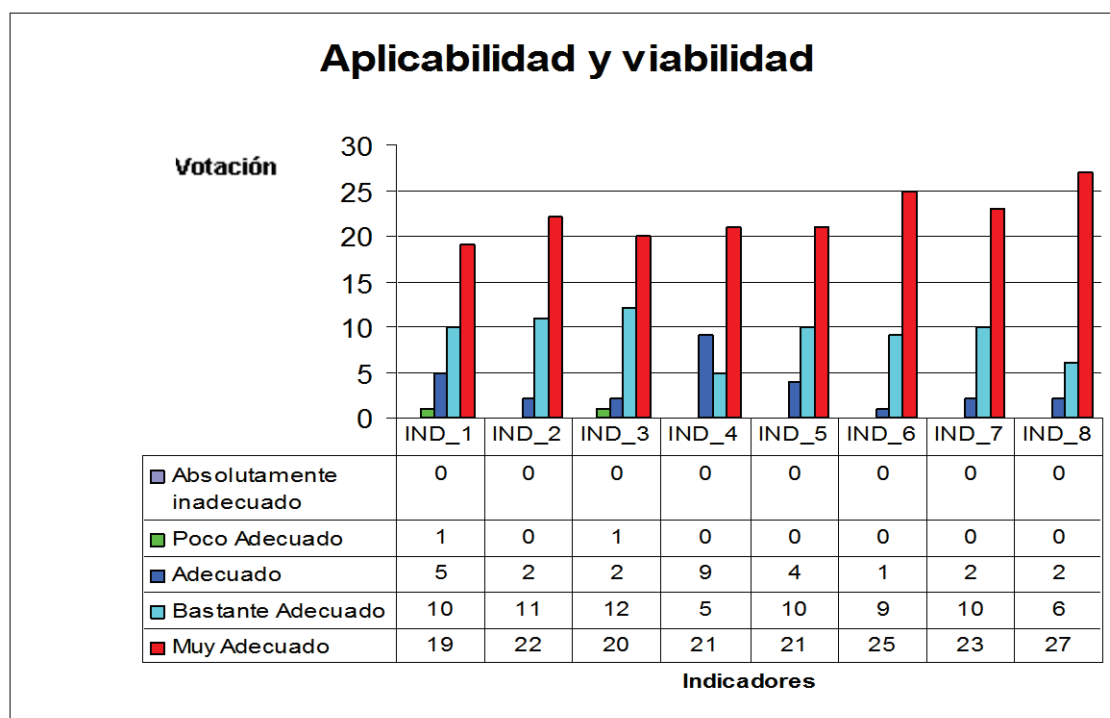
INDICADORES	Efectos					INDICADORES	Aplicabilidad y viabilidad				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
¿En qué medida la concepción organizativo-estructural y metodológica contribuye a los propósitos de la estrategia de superación?						¿En qué medida la estrategia de superación de propuesta se ajusta a las exigencias del Modelo de Escuela Secundaria Básica?					
¿En qué medida los objetivos se orientan al logro de la preparación teórico-metodológica de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica?						¿En qué medida la estrategia de superación es aplicable para la superación profesional de los jefes de grado para ejercer su función docente metodológica?					
¿En qué medida el contenido que se trabaja en la estrategia de superación facilita la preparación						¿En qué medida la estrategia de superación es aplicable a la dinámica del sistema de trabajo y el plan metodológico					

[illegible]

**ANEXO. No. 23**  
**COMPORTAMIENTO DE LA EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES EN EL**  
**CRITERIO EFECTOS**

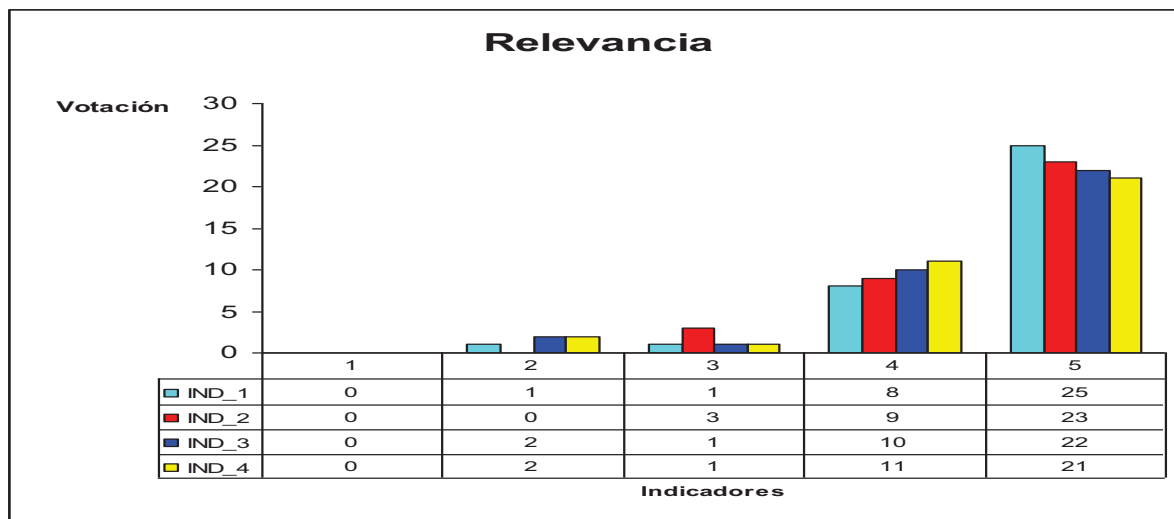


**ANEXO. No. 24**  
**COMPORTAMIENTO DE LA EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES EN EL**  
**CRITERIO APLICABILIDAD Y VIABILIDAD**





**ANEXO. No. 25**  
**COMPORTAMIENTO DE LA EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES EN EL**  
**CRITERIO RELEVANCIA**



**ANEXO. No. 26**  
**RELACIÓN NOMINAL DE LOS JEFES DE GRADO QUE CONFORMAN LA MUESTRA**

Nombres y apellidos	Escuela	Espec.	Categoría
Lic. Odalis Mesa Vargas	7 de Noviembre	Matemática	-
Lic. Osnay Duvergel Pineda	7 de Noviembre	PGI	-
Lic. Mercedes González Blanco	7 de Noviembre	Matemática	-
Lic. Yanaisa Santo Cruz	XI Festival	PGI	-
Lic. Obdulia Smith González	XI Festival	Matemática	-
Lic. Amelia De La Osa Terry	XI Festival	PGI	-
Lic. Rosa Hernández Fuentes	RPA	Matemática	Máster
Lic. Karelía Miranda Donatie	RPA	PGI	-
Lic. Teresa Dies Hernández	RPA	Historia	-
Lic. Leroy Cruz Abreu	26 de Julio	PGI	-
Lic. Yanisley Ramón Lardón	26 de Julio	PGI	-
Lic. Yanet Herrera Camejo	26 de Julio	PGI	
Lic. Sulema Figueredo Morales	Amistad Cuba-Sudáfrica	PGI	-
Lic. Yeneisy Rojas Pérez	Amistad Cuba-Sudáfrica	PGI	-
Lic. Calixto Gallardo Lae	Amistad Cuba-Sudáfrica	PGI	-

## ANEXO. No. 27

### PRUEBA PEDAGÓGICA (postest)

**Objetivo:** Evaluar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los jefes de grado para cumplir su función docente metodológica después de aplicada la estrategia de superación.

Nombre y apellidos:

Municipio; Escuela: Grado:

1. A partir de los referentes teóricos metodológicos del Modelo de Escuela Secundaria Básica, caracterice cómo debe ser el trabajo docente metodológico que se realiza en un grado.
2. Enuncie tres de las principales carencias en el grado que usted atiende como resultado del proceso pedagógico de los docentes y alumnos.
- 2.1. Fundamente cuál es el proceder metodológico que usted emplearía para implementar objetivos y métodos de trabajo relacionado con el trabajo docente metodológico desde el plan de trabajo anual para el grado que dé respuesta a unas de las carencias antes mencionadas.
3. Elabore una actividad metodológica con los contenidos del área de las Humanidades desde las relaciones interdisciplinarias con los docentes de su grado empleando en ella las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones (esta actividad se recogerá dentro de tres días después de aplicada la prueba pedagógica).
3. Ejemplifique qué procedimiento de trabajo realizaría para controlar el desempeño de los docentes en la dirección del proceso pedagógico.
4. Mencione los aspectos que usted propone para perfeccionar el proceso de superación de los jefes de grado.

**ANEXO. No. 28**  
**RESULTADO DE LA OBSERVACIÓN A LAS ACTIVIDADES METODOLÓGICAS**

No.	Indicadores	Pretest.			Postest.		
		No se observa	No se puede precisar	Se observa	No se observa	No se puede precisar	Se observa
<b>I</b>	Demuestra dominio de la concepción teórico-metodológica que sustenta el Modelo de la Secundaria Básica.		3 (20%)	12 (80%)			15 (100%)
	Demuestra dominio de los objetivos y contenidos de las diferentes asignaturas del nivel.	9 (60%)		6 (40,0%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Demuestra dominio de la metodología de las asignaturas del grado.	13 (86,6%)		2 (13,3%)		2 (13,3%)	13 (86,6%)
	Modela estrategias de enseñanza a través el tratamiento de los componentes de la Didáctica.	14 (93,3%)		1 (6,6%)		2 (13,3%)	13 (86,6%)
	Realiza una adecuada contextualización del contenido de las asignaturas estableciendo relaciones interdisciplinarias.	13 (86,6%)		2 (13,3%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Demuestra dominio de métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes que atiende.	9 (60%)	3 (20%)	2 (13,3%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
<b>II</b>	Se diseñan formas e instrumentos de evaluación de los escolares y se prepara a los docentes para realizarla.	4 (26,6%)		11 (73,3%)		3 (20%)	12 (80%)
	Demuestra dominio del diagnóstico de los docentes.	8 (53,3%)	3 (20%)	4 (26,6%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Emplea habilidades pedagógicas profesionales que le permiten cumplir su función docente metodológica.	12 (80%)		3 (20%)		2 (13,3%)	13 (86,6%)
	Emplea procedimientos de trabajo que le permiten la elaboración conjunta de los saberes y conocimientos.	8 (53,3%)	3 (20%)	4 (26,6%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Se propicia el desarrollo de acciones de control y valoración de la actividad por parte de los docentes	13 (86,6%)		2 (13,3%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Se realizan intercambios sobre los contenidos que se van a impartir.	6 (40,0%)	3 (20%)	5 (33,3%)			14 (93,3%)
<b>III</b>	Se crea un clima de confianza y seguridad.		6 (40,0%)	9 (60%)		2 (13,3%)	13 (86,6%)
	Se crean los espacios para propiciar la reflexión.	2 (13,3%)	5 (33,3%)	7 (46,6%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Aborda aspectos relacionados con el conocimiento del acontecer nacional e internacional, así como de la Historia de Cuba.		2 (13,3%)	13 (86,6%)			15 (100%)
<b>IV</b>	Emplea la tecnologías de la Informática y las Comunicaciones	13 (86,6%)		2 (13,3%)		1 (6,6%)	14 (93,3%)
	Realiza el análisis de los resultados de investigaciones, para la solución de problemas que se presentan en el proceso.	14 (93,3%)		1 (6,6)		2 (13,3%)	13 (86,6%)

## ANEXO. No. 29

### GUÍA PARA LA OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

Espacio: curso de superación profesional, talleres, preparaciones para la asignatura y consejo de grado.

Objetivo: Valorar los resultados de los jefes de grado en el desarrollo de las acciones de superación y su impacto en el desempeño profesional.

Dimensiones	Indicadores	5	4	3	2	1
Cognitiva	Demuestra dominio de la concepción teórico-metodológica que sustenta el Modelo de la Secundaria Básica.					
	Demuestra dominio de los objetivos, contenidos y metodologías de las diferentes asignaturas del nivel.					
	Demuestra dominio en las relaciones interdisciplinarias curriculares.					
	Demuestra dominio de la concepción didáctica integradora para la dirección del proceso pedagógico.					
	Demuestra dominio de métodos y procedimientos de trabajo para lograr el aprendizaje desarrollador en los docentes que atiende.					
Actividad pedagógica	Se realizan tareas docentes para la determinación de las potencialidades y carencias de los docentes.					
	Planifica, organiza y dirige el proceso de formación permanente de los docentes logrando un papel activo y protagónico.					
	Emplea habilidades pedagógicas profesionales que le permiten cumplir su función docente metodológica.					
	Emplea procedimientos de trabajo que le permiten la elaboración conjunta de los saberes y conocimientos.					
	Realiza una adecuada contextualización del contenido de las asignaturas estableciendo relaciones interdisciplinarias.					
	Se realizan intercambios con los docentes sobre los contenidos específicos que se van a impartir.					
Actitudinal	Se crea un clima de confianza y seguridad.					
	Se propicia el desarrollo de acciones de control y valoración de la actividad por parte de los jefes de grado					
	Muestra disposición para resolver las tareas que se le indican					
	Se crean los espacios para propiciar la reflexión de cada docente sobre la necesidad del cambio					
Desempeño profesional	Demuestra preparación para dirigir y orientar el Trabajo Político Ideológico de su colectivo.					
	Nivel de desarrollo alcanzado en el Trabajo Docente Metodológico.					
	Demuestra conocimiento en la utilización de las tecnologías de la Informática y las Comunicaciones en el proceso pedagógico.					
	Trabajo científico – investigativo					

**Leyenda:** 5: Muy logrado 4: Bastante logrado 3: Logrado 2: Poco logrado 1: No logrado

**ANEXO. No. 30**  
**TABLA DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN COGNITIVA EXPRESADA ANTES**  
**Y DESPUÉS**

**Frequencies**

**Statistics**

	Cognitiva (antes)	Cognitiva (después)
N Valid	15	15
Missing	0	0

**Frequency Table**

**Cognitiva (antes)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid M	1	6,7	6,7	6,7
R	6	40,0	40,0	46,7
B	8	53,3	53,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Cognitiva (después)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	2	13,3	13,3	13,3
B	7	46,7	46,7	60,3
MB	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

	Antes	%	Después	%
MB	0	0	6	40,0
B	8	53,3	7	46,7
R	6	40,0	2	13,0
M	1	6,7		

**ANEXO. No. 31**  
**TABLA DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD PEDAGÓGICA**  
**ANTES Y DESPUÉS**

**Frequencies**

**Statistics**

	Procedimental (antes)	Procedimental (después)
N Valid	15	15
Missing	0	0

**Frequency Table**

**Actividad pedagógica (antes)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid M	2	13,3	13,3	13,3
R	6	40,0	40,0	53,3
B	7	46,7	46,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Actividad pedagógica (después)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	5	33,3	33,3	33,3
B	3	20,0	20,0	53,3
MB	7	46,7	46,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

	Antes	%	Después	%
MB	0	-	7	46,7
B	7	46,7	3	20,0
R	6	40,0	5	33,3
M	2	13,3	0	0

**ANEXO. No. 32**  
**TABLA DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN ACTITUDINAL EXPRESADA**  
**ANTES Y DESPUÉS**

<b>Statistics</b>		
	Actitudinal (antes)	Actitudinal (después)
N Valid	15	15
Missing	0	0

**Frequencies**  
**Frequency Table**

**Actitudinal (antes)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid M	1	6,7	6,7	6,7
R	6	40,0	40,0	46,7
B	8	53,3	53,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Actitudinal (después)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	1	6,7	6,7	6,7
B	8	53,3	53,3	60,0
MB	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

	Antes	%	Después	%
MB	0	0	6	40,0
B	8	53,3	8	53,3
R	6	40,0	1	40,0
M	1	6,7	0	6,7

**ANEXO. No. 33**

**TABLA DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL  
EXPRESADA ANTES Y DESPUÉS**

**Statistics**

	Actitudinal (antes)	Actitudinal (después)
N Valid	15	15
Missing	0	0

**Frequencies**

**Frequency Table**

**Desempeño profesional (antes)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid M	2	13,3	13,3	13,3
R	8	53,3	53,3	53,3
B	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Desempeño (después)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	3	20,0	20,0	20,0
B	6	40,0	40,0	60,3
MB	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

	Antes	%	Después	%
MB	0	0	6	40,0
B	5	33,3	6	40,0
R	8	53,3	3	20,0
M	2	13,3	0	0



**ANEXO. No. 34**

**TABLA DE FRECUENCIAS QUE REPRESENTA EL NIVEL DE SUPERACIÓN DE  
LOS JEFES DE GRADO PARA EJECER SU FUNCIÓN DOCENTE  
METODOLÓGICA EXPRESADA ANTES Y DESPUÉS**

***Frequencies***

Statistics

	Nivel de superación (antes)	Nivel de superación (después)
N Valid	15	15
Missing	0	0

**Frequency Table**

Nivel de superación (antes)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid M	3	20,0	20,0	20,0
R	5	33,3	33,3	53,3
B	7	46,7	46,7	100
Total	15	100	100	

Nivel de superación (después)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	3	20,0	20,0	20,0
B	5	33,3	33,3	53,3
MB	7	46,7	46,7	100
Total	15	100	100	

	Antes	%	Después	%
MB	-	0	7	46,7
B	7	46,7	5	33,3
R	5	33,3	3	20,0
M	3	20	-	0,0

**ANEXO. No. 35**  
**COMPORTAMIENTO DE LA SUPERACIÓN DE LOS JEFES DE GRADO PARA**  
**EJERCER SU FUNCIÓN DOCENTE METODOLÓGICA**

Jefe de grado	Pretest					Postest				
	C	AP	A	DP	NS	C	AC	A	DP	NS
1	R	R	B	R	3R	B	R	B	B	4B
2	B	B	B	B	4B	MB	MB	B	MB	5MB
3	R	B	B	R	4B	MB	B	B	B	4B
4	B	B	R	R	4B	B	B	B	B	4 B
5	M	M	R	M	2M	R	R	B	R	2R
6	B	R	R	R	3 R	B	B	MB	B	4 B
7	B	B	B	B	4B	MB	MB	MB	MB	5MB
8	B	B	B	B	4B	MB	MB	B	MB	5MB
9	B	R	R	R	3R	B	MB	MB	B	5MB
10	R	R	R	R	2 R	R	R	B	R	3 R
11	B	B	B	B	4B	MB	MB	MB	MB	5MB
12	R	M	M	M	2 M	B	R	R	R	3 R
13	B	B	B	B	4B	MB	MB	MB	MB	5MB
14	R	R	B	R	3R	B	MB	MB	MB	5MB
15	R	R	R	R	3 R	B	R	B	B	4 B

Leyenda > C - Cognitiva  
 > AP- Actividad pedagógica  
 > A - Actitudinal  
 > DP- Desempeño profesional  
 > NS - Nivel de superación

**ANEXO. No. 36**  
**GUÍA DE ENTREVISTA GRUPAL A JEFES DE GRADO**

**Objetivo:** Constatar los criterios que ofrecen los jefes de grado acerca de la superación recibida.

1. Exprese sus consideraciones sobre las fortalezas, debilidades y potencialidades que ha identificado en la superación recibida para ejercer su función docente metodológica.
2. ¿Qué sugerencias pudiera brindar para perfeccionar el proceso de superación?

**ANEXO. No. 37**  
**PRUEBA NO PARAMÉTRICA WILCOXON PARA RANGOS SEÑALADOS**

**Npar Tests**

**Wilcoxon Signed Ranks Test**

Ranks			
	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Cognitiva (después) Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Positive Ranks	11 <sup>b</sup>	6,00	66 ,00
(Ties	4 <sup>c</sup>		
Cognitiva (antes) Total	15		

- a. Cognitiva (después) < Cognitiva antes)  
b. Cognitiva (después) > Cognitiva (antes)  
c. Cognitiva (después) = Cognitiva (antes)

**Test Statistics<sup>b</sup>**

	Cognitiva (después) – Cognitiva (antes)
Z	- 3,207 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	, 001

1. Based on negative ranks  
2. Wilcoxon Signed Ranks Test

***Prueba no paramétrica Wilcoxon para rangos señalados***

**Npar Tests**

**Wilcoxon Signed Ranks Test**

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Actividad pedagógica (después)		0 <sup>a</sup>	,00	,00
Negative Ranks		10 <sup>b</sup>	5,50	55 ,00
Positive Ranks		5 <sup>c</sup>		
(Ties				
Actividad pedagógica(antes)	Total	15		

- a. Actividad pedagógica (después) < Actividad pedagógica (antes)  
b. Actividad pedagógica (después) > Actividad pedagógica (antes)  
c. Actividad pedagógica (después) = Actividad pedagógica (antes)

**Test Statistics<sup>b</sup>**

	Actividad pedagógica (después) – Actividad pedagógica (antes)
Z	- 2,127 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	, 003

- a. Based on negative ranks  
b. Wilcoxon Signed Ranks Test

**Prueba no paramétrica Wilcoxon para rangos señalados**

**Npar Tests**

**Wilcoxon Signed Ranks Test**

**Ranks**

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Actitudinal (después) Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Positive Ranks	11 <sup>b</sup>	6,00	66 ,00
(Ties	2 <sup>c</sup>		
Actitudinal (antes) Total	15		

a. Actitudinal (después) < actitudinal (antes)

b. Actitudinal (después) > actitudinal (antes)

c. Actitudinal (después) = actitudinal (antes)

**Test Statistics<sup>b</sup>**

	Actitudinal (después) – Actitudinal (antes)
Z	- 3,127 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	, 002

a. Based on negative ranks

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

**Prueba no paramétrica Wilcoxon para rangos señalados**

**Npar Tests**

**Wilcoxon Signed Ranks Test**

**Ranks**

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Actividad pedagógica (después) Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Positive Ranks	10 <sup>b</sup>	5,50	55 00
(Ties	5 <sup>c</sup>		
Actividad pedagógica(antes) Total	15		

a. Desempeño pedagógica (después) < Desempeño pedagógica (antes)

b. Desempeño pedagógica (después) > Desempeño pedagógica (antes)

c. Desempeño pedagógica (después) = Desempeño pedagógica (antes)

**Test Statistics<sup>b</sup>**

	Actividad pedagógica (después) – Actividad pedagógica (antes)
Z	- 2,127 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	, 003

c. Based on negative ranks

d. Wilcoxon Signed Ranks Test

**Prueba no paramétrica Wilcoxon para rangos señalados**  
**Npar Tests**

**Wilcoxon Signed Ranks Test**

Ranks			
	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Nivel de superación Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	,00	,00
Positive Ranks	13 <sup>b</sup>	7,00	91,00
(después) – Nivel de Ties	2 <sup>c</sup>		
Nivel de superación Total (antes)	15		

- a. Nivel de superación (después) < Nivel de superación (antes)
- b. Nivel de superación (después) > Nivel de superación (antes)
- c. Nivel de superación (después) = Nivel de superación (antes)

Test Statistics<sup>b</sup>

	Nivel de superación (después) – Nivel de superación (antes)
Z	- 3,419 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	, 001

- a. Based on negative ranks
- b. Wilcoxon Signed Ranks Test