

Universidad de Holguín
Sede “José de la luz y Caballero”
Facultad de Educación Media Superior
Centro de estudio para la formación laboral

CENFOLAB

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN
LABORAL**

**PROPUESTA DE ACTIVIDADES DOCENTES METODOLÓGICAS
PARA DESARROLLAR CUALIDADES LABORALES EN LOS
DOCENTES**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN
LABORAL**

AUTORA: LIC. DAYLENIS MARRERO DUQUESNE

HOLGUÍN, 2017

Universidad de Holguín
Sede “José de la luz y Caballero”
Facultad de Educación Media Superior
Centro de estudio para la formación laboral

CENFOLAB

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN
LABORAL**

**PROPUESTA DE ACTIVIDADES DOCENTES METODOLÓGICAS
PARA DESARROLLAR CUALIDADES LABORALES EN LOS
DOCENTES**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN
LABORAL**

Autora: Lic. Daylenis Marrero Duquesne

Tutor: Dr. C. Prudencio Alberto Leyva Figueredo, Prof. Titular.

HOLGUÍN, 2017

AGRADECIMIENTOS

A nuestro Comandante en jefe Fidel Castro Ruz por ofrecerme la posibilidad de superarme y poder hacer realidad el sueño de convertirme en una profesional de mayor conocimiento y preparación. Al colectivo de profesores de la Especialidad por nutrirme de sus fuentes de conocimientos.

En especial al profesor Maikel López Avallé por ofrecerme su ayuda incondicional en el momento más difícil de esta investigación, sus sabias recomendaciones, por la profundidad para analizar este trabajo ofreciéndome confianza, y mostrando dedicación. Gracias por el privilegio de contar con su valiosa colaboración.

DEDICATORIA

De manera especial a mi hijo, Leyson Fabiano García Marrero, por constituir la razón de mi existencia, a mí esposo Johyse por tantas horas de desvelo, a mi madre Marlenis y mi querida hermana Daylén por el apoyo incondicional para poder superar todos los obstáculos.

RESUMEN

El trabajo profesional responde a uno de los problemas que enfrenta la Educación Primaria y específicamente el Seminternado Antonia Riera Castillo del municipio Cueto Provincia Holguín, relacionado con el desarrollo de cualidades laborales en los maestros del Seminternado "Antonia Riera Castillo" del municipio Cueto desde el trabajo docente metodológico. Como aspecto fundamental se elaboraron actividades docentes metodológicas para desarrollar cualidades laborales en los maestros del seminternado Antonia Riera Castillo del municipio Cueto, elemento fundamental para que ellos puedan formar las cualidades en los escolares para ello no solo tienen que conocer la teoría, sino que ellos mismos deben poseerlas. Se pudo concretar por la aplicación de los diferentes métodos de investigación que permitieron el acercamiento a la problemática investigada y a la sistematización teórica y práctica de los trabajos investigativos consultados tanto nacionales como foráneos. El significado social de esta investigación consiste en la instrumentación en la práctica de actividades docentes metodológicas que mejoren el desempeño profesional de los maestros en función del desarrollo de las cualidades laborales en los escolares.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| DESARROLLO | 6 |
| Epígrafe 1. Fundamentos teóricos que sustentan la Formación Laboral en la Educación Primaria | 6 |
| 1.2. Principales fundamentos teóricos de la formación laboral. | 9 |
| 1.3. Particularidades de la Formación Laboral en la Educación Primaria. | 12 |
| 1.3.1. Fundamentos teóricos metodológicos que sustentan el desarrollo de cualidades laborales en los maestros de la enseñanza primaria y sus rasgos de manifestación que la tipifican y caracterizan. | 12 |
| Epígrafe 2. Diagnóstico del estado de la Formación Laboral de los maestro del seminternado Antonia Riera Castillo del municipio Cueto desde el trabajo Metodológico | 32 |
| 2.1. Procesamiento a la información que se recopila con la aplicación de los instrumentos. | 32 |
| Epígrafe 3. La preparación de los maestros de la enseñanza primaria en el tratamiento a la Gestión y desarrollo de la formación laboral | 36 |
| 3.1. Propuesta de actividades metodológicas para favorecer la preparación de los maestros del seminternado “Antonia Riera Castillo” en el tratamiento a la formación Laboral desde el trabajo metodológico. | 54 |
| Epígrafe 4. Valoración de los resultados que se obtienen con la aplicación de las actividades metodológicas | 66 |
| CONCLUSIONES | 69 |
| RECOMENDACIONES | |
| BIBLIOGRAFÍA | |
| ANEXOS | |

INTRODUCCIÓN

En Cuba se han producido grandes transformaciones en materia educacional con el objetivo de convertirla en una de las más cultas del mundo, se pretende llevar a niveles superiores los resultados del proceso educativo. Para que esto sea posible se requiere el perfeccionamiento de todos los factores que intervienen en la preparación de las nuevas generaciones y dentro de ello la Formación laboral ocupa un lugar primordial por la necesidad que tiene el individuo de prepararse en todas las esferas de la vida de esta ciencia.

Entre las aspiraciones de la Educación Primaria está la de contribuir a la formación integral de la personalidad del escolar, fomentando desde los primeros grados la interiorización de los conocimientos y orientaciones valorativas que se reflejan gradualmente en sus sentimientos, formas de pensar y comportamiento, acorde con el sistema de valores e ideales de la Revolución Socialista. El escolar debe ser capaz de poner en práctica lo aprendido en clases dándole significación a lo nuevo, para que se alcance un nivel desarrollo adecuado en su personalidad.

Las transformaciones en la personalidad de los escolares deben estar dirigidas fundamentalmente a lograr la formación de un niño reflexivo, crítico e independiente, que asuma un rol cada vez más protagónico en su actuación, que posea sentimientos de amor y respeto ante las manifestaciones hacia la patria, su familia, su escuela, sus compañeros y la naturaleza, así como que sea portador de cualidades esenciales como la responsabilidad, la laboriosidad, la honradez y la solidaridad.

Al realizar un estudio epistemológico relacionado con el objeto de investigación sobresalen investigadores como: Abascal, Á. (1981-1987), Cerezal, J. y otros (1993-2000), Baró. W. (1996, 1997), Tito. J (1997), Domínguez. M. (1997), Neto. N. (1997), Martínez. A. (1997), Moreno. G. (1987), Chávez. J. (1999), Furió. C. (1999), Rodríguez. D.(2001), Domínguez. C. (1998), Gómez. M. (2006), Arias. L (2007), Ávila. E. (2003), Fernández. E. (2006), Salgado. A. (2009), Alonso. L. (2007, 2011), Thompson. D. (2009), Leyva. A. (2011), Mendoza. L. (2011), Infante A. (2011, 2012), Domínguez. E (2007- 2011), Fernández Y (2010), Martínez. O.

(2013), Batista. G. (2014), Victorovna. E. (2015), Concepción. F. (2015), entre otros. Todos ellos han analizado la creciente importancia de desarrollar la Formación laboral a partir de las especificidades de la actividad laboral y el carácter de cada enseñanza, conceptualizando este proceso desde diferentes ciencias, dándole solidez a teoría de la Formación Laboral.

Estas investigaciones han servido de referente para investigadores tales como, Hernández, H (2009); Martínez, Rossel (2014); Carcassés, E (2014); Roche, L (2014). Todos ellos desde sus trabajos profesionales han desarrollado sus investigaciones en diferentes niveles educativos en función de desarrollar cualidades laborales en docentes y estudiantes aportando valiosas contribuciones sobre el tema que se aborda.

La consulta a estas investigaciones fue un valioso referente para el desarrollo de cualidades laborales es los niños, adolescentes y jóvenes, fundamentalmente sirven para elaborar actividades docentes metodológicas para desarrollar cualidades laborales en los maestros y solucionar las insuficiencias que se manifiestan en el seminternado “Antonia Riera Castillo” del municipio Cueto y que permitieron la identificación del problema profesional.

- No es suficiente el trabajo docente metodológico que se realiza de la asignatura Formación Laboral para garantizar de forma efectiva el desarrollo de cualidades laborales en los alumnos.
- No es suficiente el dominio teórico que presentan los maestros sobre las cualidades laborales, así como sus rasgos manifestación que la identifican lo que limita el trabajo con los escolares.
- Se observan manifestaciones en la conducta de los docentes que evidencian en sus acciones que no son responsables, creativos, independientes, organizados, motivado por la poca experiencia Laboral que poseen.

La contradicción se manifiesta entre el nivel de preparación docente metodológica

de los maestros y la necesidad de desarrollar en ellos cualidades laborales para mejorar el trabajo con los escolares.

Por las razones antes expuestas se determina como **problema profesional**:
¿Cómo desarrollar cualidades laborales en los maestros del Seminternado Antonia Riera Castillo del municipio Cueto a través del trabajo docente metodológico?

Al investigar las causas de las insuficiencias antes mencionadas se concluye lo siguiente:

- No es sistemático el trabajo metodológico que se realiza desde las preparaciones metodológicas para darle tratamiento a los contenidos de carácter laboral.
- Los maestros no siempre tienen en cuenta el tratamiento a las cualidades laborales y es escaso el conocimiento que poseen de los rasgos de manifestación para cada cualidad.

Constituye una necesidad, otorgar a los docentes herramientas de trabajo, que garanticen eficiencia en su actuar para la dirección acertada del proceso de formación laboral, considerándolo por su esencia, una actividad de carácter creador, que requiere de estos la responsabilidad en su dirección a partir, del dominio teórico de sus conceptos generales, principios y características, para que puedan llevarlo a la práctica con coherencia, intencionalidad y sobre todo efectividad desde las funciones de dirección.

Luego de identificar las causas fundamentales que provocan el problema profesional, se determina como **objetivo**: Elaborar una propuesta de actividades docentes metodológicas para desarrollar cualidades laborales en los maestros del Seminternado “Antonia Riera Castillo” del municipio Cueto.

Para dar solución al problema se proponen las siguientes **tareas profesionales**:

- 1- Determinar los fundamentos teóricos que sustentan la formación laboral

en la enseñanza primaria.

2-Diagnosticar el estado de la preparación metodológica de los maestros del Seminternado “Antonia Riera Castillo”.

3- Diseñar actividades docentes metodológicas para desarrollar cualidades laborales en los maestros del Seminternado “Antonia Riera Castillo” del municipio Cueto

4-Valorar la efectividad de las actividades docentes metodológicas propuestas a partir de su instrumentación en la práctica.

Se aplicaron diferentes métodos, tanto teóricos como científicos.

Dentro de los **métodos del nivel teórico:**

Histórico- lógico: con el objetivo de determinar la dinámica, regularidades y tendencias de desarrollo que han caracterizado el estudio de la evolución histórica de teorías acerca de la Formación Laboral, así como los resultados que en este sentido se han obtenido.

Analítico- sintético: Se aplica durante el desarrollo del proceso investigativo en análisis de las bases conceptuales, en la profundización e interpretación de los fundamentos teóricos- metodológicos sobre el tema, así como en el procesamiento de la información tanto empírica como teórico.

Inducción – deducción: Para realizar inferencias teóricas y empíricas, llegar a generalizaciones y someter a crítica los documentos analizados permitiendo la sistematización del estado actual de la problemática, entre otros aspectos.

La observación de clases. Se utilizó para obtener información sobre la situación inicial y final que constatan la evidencia en la práctica del problema profesional en los avances ocurridos en los docentes y las transformaciones ocurridas como consecuencia de las actividades metodológicas aplicadas.

La modelación: permitió la concreción de las actividades para favorecer la preparación de los maestros desde el trabajo metodológico.

Del nivel empírico:

Encuesta y entrevista a directivos del centro y maestros. Para determinar las regularidades, fundamentar el problema en la práctica educativa y valorar las transformaciones en los sujetos al aplicar las actividades propuestas.

Análisis de documentos: Para conocer cómo se dirige y organiza el proceso de Formación Laboral con especificidad en la preparación metodológica de los maestros.

Métodos estadísticos matemáticos:

El análisis porcentual: se empleó para efectuar el análisis cuantitativo de los datos que aportan los instrumentos que se aplican.

La **población** la constituyen los 45 maestros que laboran en el S/I “Antonia Riera Castillo” donde se incluyen, dos jefes de ciclo y una secretaria docente, se seleccionó una **muestra** de 25 maestros.

DESARROLLO

Epígrafe 1 Fundamentos teóricos que sustentan la formación laboral en la Educación primaria.

1.1 La formación laboral, definiciones y características fundamentales.

La escuela es responsable de cumplir con el encargo social de educar a las nuevas generaciones en concordancia con las exigencias del momento histórico en que vive, es por ello que el sistema educativo cubano en los últimos años ha promovido el desarrollo de cualidades laborales del profesional en el campo de la educación, la Formación Laboral contribuye a desarrollar los aspectos intelectuales que conducen al crecimiento emocional, moral, social y personal del educando. Es por ello que se contempla entre sus expectativas alcanzar una adecuada formación laboral dirigida a la formación de un individuo capaz de vivir en democracia, crítico, reflexivo y así ser útil a la sociedad.

El desarrollo de la formación laboral va más allá del aprendizaje de los estudiantes, debe guardar estrecha relación con los objetivos que pretende el alcance de la realización del propio individuo en el espacio de su grupo social. Debe manifestarse a partir de la adquisición de conocimientos y métodos de la actividad, la experiencia de la práctica expresada en contenido, así como las normas de relación con el mundo, lo volitivo, moral, estético y emocional

La Educación primaria se enfrenta hoy a cambios radicales en su modelo educativo, a partir del logro de una cultura general integral como expresión de la tercera revolución educacional. El término formación laboral anteriormente se le llamaba formación para el trabajo el que ha sido investigado a lo largo de la Historia por reconocidos pedagogos y filósofos que aportaron los sustentos epistemológicos para entender su desarrollo histórico y la necesidad del empleo del trabajo como medio educativo.

Las investigaciones desarrolladas por Moreno (1987), Cerezal (1995), Baxter (1998), Domínguez (1998), Hernández (1999), Fiallo (1997), Silvestre (1997), Neto (1997), Martínez (1997), Chavéz (1999), Furió (1999), Rodríguez (2001), y los investigadores del colectivo del centro de estudio de gestión y desarrolla

de formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos como: Leyva y Mendoza, Alonso, Infantes, Martínez, Borrego entre otros.

Todos estos investigadores han analizado la creciente importancia de desarrollar la formación laboral a partir de las especificidades de la actividad laboral atendiendo a las características de las educaciones, de forma que ésta incida de manera positiva en el comportamiento intelectual y laboral de los estudiantes. Son además un valioso referente para potenciar el desarrollo de cualidades laborales en los escolares de la Educación Primaria.

Existen variadas concepciones teóricas de accionar para *desarrollar la formación laboral*; unas curriculares y otras por la vía extracurricular, quedando mucho por resolver en este campo, sobre todo cuando solamente se analiza a la formación laboral a partir de la adecuada integración del principio del estudio con el trabajo como proyecto para concebir las actividades laborales dirigidas a perfeccionar el instrumento pedagógico de la combinación de este principio. Son conocidos en este sentido los trabajos de Hernández y Borroto (1990), Patiño, G. (2000), Cerezal (2000), entre otros.

A pesar de los avances ocurridos en esta dirección, numerosas investigaciones realizadas en nuestro país relativas a la formación laboral demuestran que aún existen limitaciones en la aplicación de una concepción teórico-metodológica que asegure el logro del nivel de satisfacción personal y social y garantice una adecuada estimulación de la formación laboral en las diferentes educaciones.

Para determinar los planos necesarios que caracterizan la formación laboral como objeto de investigación es necesario hacer la siguiente interrogante ¿Qué se entiende por formación laboral? Resultó obligada la consulta a las investigaciones de Abascal, Á. (1981-1987), Cerezal, J. y otros (1993-2000), Baró, W. (1996, 1997), Tito, J (1997), Domínguez, M. (1997), Neto, N. (1997), Martínez, A. (1997), Moreno, G. (1987), Chávez, J. (1999), Furió, C. (1999), Rodríguez, D. (2001), Domínguez, C. (1998), Gómez, M. (2006), Arias, L (2007), Ávila, E. (2003), Fernández, E. (2006), Salgado, A. (2009), Alonso, L. (2007, 2011), Thompson, D. (2009), Leyva, A. (2011), Mendoza, L. (2011),

Infante, A. (2011, 2012), Domínguez, E. (2007- 2011), Fernández, Y. (2010), Martínez. O. (2013), Batista, G. (2014), Victorovna, E. (2015), Concepción, F. (2015), López, M. (2016).

Ellos analizan que el desarrollo de la formación laboral se analiza desde un plano histórico-social, dado por el análisis de las tradiciones educativas, la cultura, la idiosincracia y las historias nacionales y un plano pedagógico dado por los contenidos, los métodos y medio que permiten conducir la actividad laboral en las escuelas. Sobresale entre las definiciones la aportada por Cerezal Mezquita, 2000 que plantea que la Formación Laboral “es un proceso, donde cada asignatura tiene su contribución, debiendo dirigir su contenido hacia lo laboral, relacionado con el sistema de actividades laborales en que participan los alumnos, con los problemas reales de la vida que rodea a los estudiantes, con las profesiones y oficios más característicos del territorio donde se encuentra el centro docente”. Este investigador limita la formación laboral solo a lo práctico sin tener en cuenta las cualidades de la personalidad del sujeto y las vías que se emplean para lograr esta finalidad.

La autora de esta investigación asume la definición de Leyva y Mendoza (2001-2011) la que plantea como Formación Laboral [...] proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida”. En este trabajo profesional resulta esencial considerar criterios que devienen de la definición dada por autores antes mencionados, donde connotan que, la Formación Laboral debe trascender las transformaciones en la práctica social mediante el trabajo, hacia las transformaciones que ocurren en la propia personalidad de los estudiantes, revelado en sus cualidades laborales.

Lo anterior se refiere a que la Formación Laboral se configura en la práctica histórica social del individuo, siendo un resultado cultural de la cual es un reflejo, en la que participan diversidades de factores sociales y educacionales. Por tanto la Formación laboral está ligada al mundo de significaciones y sentidos para que sean capaces de actuar y utilizar sus conocimientos y habilidades para enfrentar y dar

solución de forma creadora a los problemas que se le presentan en la vida cotidiana, en un mundo rodeado cada día más de Ciencia y Tecnología, que puede elegir con certeza entre continuar sus estudios para alcanzar una carrera universitaria, una profesión y oficio de acuerdo con su vocación, aptitudes y aspiraciones, teniendo en cuenta las necesidades del país e incorporarse a la vida laboral de un sistema de habilidades y hábitos.

1.2- Principales fundamentos teóricos de la formación laboral.

Es evidente que para desarrollar la formación laboral de niños adolescentes y jóvenes lleva implícito un enfoque filosófico, pedagógico, sociológico, lo antropológico entre otras de los sujetos o grupos de sujetos, una hacia un enfoque de actualidad en la forma de cambiar, cómo debe ser el hombre de hoy, cuáles deberán ser sus especificidades, sobre que necesidades se sustenta un nuevo modelo para el desarrollo de la formación laboral.

Por lo que se pretende ofrecer una aproximación de los fundamentos filosóficos de la formación laboral sobre la base de la filosofía marxista –leninista, que tome en consideración el pensamiento de Martí, Fidel y otros importantes pensadores en el ámbito nacional. Para favorecer la Formación Laboral en maestros primarios y con estos a los estudiantes de este nivel la Formación Laboral como un eje transversal del proceso de los escolares de la Educación Primaria, se lleva a cabo a partir de la sistematización del carácter politécnico de la Formación Laboral de la Enseñanza desde el Método Instructivo – Educativo – Desarrollador mediado por los proyectos didácticos laborales que realizan los alumnos dirigidos al desarrollo de cualidades laborales.

Este método propuesto por Leyva y Mendoza en el 2005 integra un sistema de procedimientos de carácter generalizado en el cuál se desarrollan cualidades laborales en los escolares a partir de concebir un proceso de instrucción orientando al escolar o docente a la búsqueda activa del contenido objeto de apropiación a partir de estructurar los procesos lógicos del razonamiento desde una perspectiva social, laboral, económica, medioambiental y energética. La autora del presente estudio en su propuesta expone la posibilidad de la Educación de valores, que debe expresar el docente y el escolar durante el desarrollo de sus modos de actuación

que lo impulsen a la producción de artículos o prestación de servicio de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida y por ende al desarrollo de cualidades laborales.

El método instructivo – educativo – desarrollador se concreta como un resultado que, en su secuencia sistémica de acciones, incluye procedimientos dependientes entre sí que le dan su significado teórico en su estructura y funcionamiento para el logro de determinados propósitos de la investigación. Este a diferencia de otros se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Establece la estructura, organización y el sistema de procedimientos que significan la lógica de tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en niños, adolescentes jóvenes y adultos a partir de la relación que se produce entre la apropiación de contenidos y las influencias educativas de la diversidad de contextos socioeducativos.
 - Reconoce la unidad dialéctica que se debe producir entre el carácter instructivo educativo – desarrollador del proceso de formación laboral.
 - Proponer procedimientos para favorecer la apropiación de conocimientos y el desarrollo de habilidades intelectuales y manuales requeridas para producir o prestar servicios de necesidad y utilidad social en el estudiante, que estimule el desarrollo de su independencia cognoscitiva y su creatividad; tratamiento a lo instructivo.
 - Determina en estrecha integración con lo instructivo, procedimientos para la educación de valores requeridos para el trabajo en la personalidad de niños y niñas. a partir de reconocer las influencias educativas del contenido objeto de apropiación por parte del estudiante, es decir, desde el aspecto instructivo – tratamiento a lo educativo.
 - Establece procedimientos dirigidos a constatar las transformaciones que van produciendo en la manera de sentir, pensar y actuar por parte del estudiante, como expresión de la combinación que se produce entre lo instructivo y lo educativo a lo largo de la vida, es decir, durante su ciclo formativo – tratamiento a lo desarrollador.
- Para este trabajo cobran una significación singular los fundamentos teóricos y prácticos que proporciona la psicología al accionar de los maestros. Por ello es

necesaria la reflexión y meditación juiciosa en torno a su contenido para mejorar el trabajo con la formación de cualidades laborales en el contexto del desarrollo de la sociedad. Entonces, le corresponde a cada maestro garantizar un proceso adecuado de formación laboral de los estudiantes de la enseñanza primaria y que contribuya a lograr como resultado una adecuada cultura laboral. Para desarrollar un proceso de formación laboral acertado, no se debe esperar a que se produzca el desarrollo psíquico para actuar sobre el individuo. Es necesario estimular dicho desarrollo, al plantear tareas y metas a alcanzar desde edades tempranas tomando en consideración el nivel alcanzado, a partir de ahí planificar y dirigir el proceso de modo que conduzca a la realización del sujeto en los diferentes escenarios sociolaborales.

Se parte del criterio que el trabajo prepara al hombre para dar solución a los problemas que se le presentan en la práctica social, en la vida. No obstante, para lograr tal propósito, se necesita de instituciones que canalicen las necesidades e intereses al integrar la familia, la escuela y la comunidad al proceso formativo para que faciliten esta preparación con el apoyo del trabajo. Esto demanda del establecimiento de vínculos contextuales con entidades productivas donde se realicen las actividades económicas fundamentales de la localidad de que se trate.

Entre los principios sociológicos propios de la concepción histórico cultural ocupa un lugar esencial para este trabajo profesional el principio de la relación individuo sociedad. Este revela que un individuo puede ser más original cuanto más completa sea su asimilación de los contenidos sociales y a su vez, una sociedad puede ser más completa en la medida que sus individuos sean más originales.

Desde la Antropología según el investigador López (2016) debe tenerse en cuenta la connotación de los hechos culturales que influyeron en la formación de los maestros determinando las cualidades y habilidades facilitan su desempeño profesional. Por otro lado, debe considerarse la cultura del sujeto expresada en normas, valores, principios, puntos de vista relacionados con el significado del trabajo y el papel de la familia en el proceso formativo laboral, todo esto le dan valor a lo individual. Desde el punto de vista de la cultura colectiva en cada puesto

de trabajo se constituyen las desde el punto de vista particular normas, valores, principios y puntos de vista relacionado con el proceso formativo laboral y de la importancia que tiene este proceso para el desarrollo de la personalidad de los estudiantes.

En nuestro país, la formación laboral está relacionada con la cultura laboral, la cual tiene entre sus principales objetivos: formar ciudadanos capaces de enfrentar la construcción del socialismo con una alta conciencia del trabajo y una actitud científica y creadora ante la vida, que puedan insertarse en el mundo laboral con eficiencia, utilizando racionalmente los recursos de la naturaleza necesarios para vivir y desarrollarnos.

1.3 – Particularidades de la formación laboral en la Educación Primaria.

Es necesario fomentar una formación laboral que favorezca la integración de los campos cognitivos y axiológicos de tal forma que cumpla su idea esencial: fomentar una conciencia de productores o prestadores de servicios en la personalidad de los maestros en este caso en los del Seminternado Antonia Riera Castillo de la Enseñanza Primaria. En el contexto escolar se desarrolla lo cognitivo y lo afectivo al brindarle a los maestros una amplia información de contenidos relacionados con la formación Laboral sobre la base de conocimientos de las diferentes asignaturas la reflexión y el debate que favorece la actuación laboral y social. De este modo junto a las distintas asignaturas que integran el currículo posibilita aprovechar las distintas formas de organización del proceso de enseñanza aprendizaje en la formación integral de los estudiantes.

El maestro primario tiene una particularidad muy interesante que no tienen el resto de las educaciones basada en que es el espejo del alumno, si el maestro no es ejemplo si no tiene incorporada las cualidades laborales no puede desarrollarla en los alumnos. A continuación, se realizará un abordaje teórico de esas cualidades y sus rasgos de manifestación.

1.3.1-Fundamentos teóricos metodológicos que sustentan el desarrollo de cualidades laborales en los maestros de la enseñanza primaria y sus rasgos de manifestación que la tipifican y caracterizan.

Las cualidades laborales conducen a la consolidación de los valores como formaciones psicológicas más estables en el desarrollo de la personalidad de los estudiantes y docentes, valores que son una manifestación de la necesidad, cada vez creciente, de ser laborioso, responsable, consciente, confiable, organizada y productiva de una manera más consciente, creativo. Teniendo en cuenta lo antes planteado es considerado como objeto de estudio de la formación laboral el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad. Para definir las cualidades laborales es preciso concretar el término cualidades de la personalidad. Se asume que las cualidades son: características relativamente estables de la personalidad que expresan las actitudes del hombre hacia los objetos y fenómenos de la realidad.

Tomando en consideración esta definición la autora de este trabajo estima que los valores profesionales son entendidos como: cualidades de la personalidad profesional manifestándose en los modos de actuación y el quehacer profesional asume además las cualidades laborales y rasgos de manifestación que propone el Centro de Estudio para la Formación Laboral CENFOLAB de los autores Dr.C Wanda Lázara Domínguez y colectivos de autores para la Enseñanza Primaria

Cualidades laborales a desarrollar en los escolares primarios:

Sensible para detectar problemas durante el trabajo. Se expresa en la emoción e interés que siente para identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral, en la que, mediada por la comunicación, tiene expresión la formación integral de la personalidad del escolar. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Reconocer y admirar el valor del producto del trabajo creado por el hombre.
- Identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral.
- Identificar potencialidades y barreras que se presentan en determinado oficio o profesión con alegría.
- Mostrar empatía hacia el colectivo y vincularse en él en la solución de un problema, con cierto nivel de independencia.

- Proponer soluciones a determinados problemas de la vida que impliquen el trabajo individual y colectivo, a partir de sus experiencias socioculturales inmediatas, con flexibilidad.

II Ciclo

- Reconocer y admirar el valor del producto del trabajo creado por el hombre.
- Identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral, con independencia y autodeterminación.
- Identificar con alegría potencialidades y barreras que se presentan en determinado oficio o profesión.
- Mostrar empatía hacia el colectivo y vincularse en él en la solución de un problema de manera independiente, flexible y creativa.
- Proponer soluciones a determinados problemas de la vida que impliquen el trabajo individual y colectivo a partir de sus experiencias socioculturales inmediatas, con independencia y creatividad.
- Percibir en el trabajo individual y colectivo un espacio para el crecimiento como escolar cubano y fuente para promover aspectos básicos de educación para la salud y la sexualidad a su nivel, como modo de adquirir una educación para la vida.

Responsable para pertenecer a un grupo laboral. Se manifiesta en el compromiso para el cumplimiento de las actividades laborales que se orientan en el contexto escolar y extraescolar, así como su expresión en los modos de comportamiento asociados al sentido del deber y su necesaria implicación individual dentro del colectivo. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo:

- El rol individual dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas desde la Organización de Pioneros José Martí.
- Manifestar sentido del deber con el grupo asociado: al cumplimiento de las actividades propias de su condición de pionero “Explorador Mambí”, así como de las exigencias del Reglamento Escolar.
- Planificar las acciones ejecutivas y de control necesarias para la solución de

problemas en el grupo laboral, a partir de la orientación realizada por el maestro.

- Dominar y aplicar prácticas saludables ante la selección, uso y cuidado de las herramientas y materiales con que cuenta al emprender el desarrollo de un proyecto laboral.
- Cumplir con las normas de comportamiento social en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto laboral.
- Valorar de manera reflexiva su desempeño individual y del colectivo durante el proceso de ejecución de un proyecto laboral y sus resultados, en su relación con los objetivos propuestos durante la orientación de la actividad.

II Ciclo:

- Reconocer en papel del trabajo como fuente de satisfacción personal y social de las necesidades del hombre asociado al estudio de la relación ciencia-naturaleza-sociedad.
- Valorar con independencia y flexibilidad el rol individual del escolar dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas desde la Organización de Pioneros José Martí.
- Manifestar actitudes y comportamientos responsables en el grupo laboral asociados: al cumplimiento de las actividades propias de su condición de pionero “Explorador Rebelde”, el estudio individual, así como de las exigencias del Reglamento Escolar.
- Planificar con autodeterminación acciones ejecutivas y de control necesarias para la solución de problemas en el grupo laboral, a partir de la orientación realizada por el maestro.
- Dominar y aplicar prácticas saludables ante la selección, uso y cuidado de las herramientas y materiales con que cuenta al emprender el desarrollo de un proyecto laboral que impliquen el ahorro del agua, la electricidad y el cuidado de todos los materiales escolares como espacio de educación para la vida.
- Cumplir con sensibilidad y responsabilidad las normas de comportamiento social en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto laboral.

- Valorar de manera crítica y reflexiva su desempeño individual y el del colectivo durante el proceso de ejecución de un proyecto laboral y sus resultados, en su relación con los objetivos propuestos durante la orientación de la actividad.

Laborioso ante las tareas que se le encomiendan. Se expresa en las actitudes, comportamientos, potencialidades, desempeños y capacidades para desarrollar las actividades laborales en los procesos de comunicación en los que también tiene lugar el desarrollo integral de su personalidad. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Mostrar actitudes positivas a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales orientadas en espacios curriculares y los procesos educativos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Manifestar esfuerzo individual dentro del colectivo en la planificación, ejecución y control de los proyectos laborales, con cierto nivel de independencia.
- Mantener limpio y organizado, dispuesto el puesto de trabajo, al aplicar las normas de protección e higiene.
- Preparar de forma previa la presentación de los resultados de los proyectos laborales con limpieza y orden en los puestos de trabajo.
- Controlar con ayuda de los coetáneos y el maestro el rol individual de cada escolar en el alcance de los objetivos colectivos delimitados en el proyecto laboral.

II Ciclo

- Mostrar actitudes positivas a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales orientadas en espacios curriculares y los procesos educativos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Manifestar esfuerzo individual dentro del colectivo en la planificación, ejecución y control de los proyectos laborales, con independencia.

- Mantener limpio y organizado dispuesto el puesto de trabajo, al aplicar las normas de protección e higiene.
- Preparar de forma previa la presentación de los resultados de los proyectos laborales con limpieza y orden en los puestos de trabajo.
- Controlar con seguridad y mediante la ayuda de los coetáneos y el maestro el rol individual de cada escolar en el alcance de los objetivos colectivos delimitados en el proyecto laboral.

Solidario para compartir sus ideas, sus conocimientos, sus resultados. Se expresa en las actitudes y comportamientos asociados a la disposición por colaborar y ayudar a los demás, valorar la influencia suya y de los otros en el alcance de los objetivos propuestos en la actividad laboral. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Reconocer el valor del análisis y el trabajo colectivo como espacio para el crecimiento individual.
- Mostrar sensibilidad por el alcance de los objetivos comunes y el sentido de la necesidad de fomentar una vida exitosa para todos.
- Mostrar disposición por ayudar a los demás en el desarrollo de las tareas comunes al colectivo o parte de él en los espacios curriculares y proceso educativos.
- Valorar la ayuda que se recibe de los demás.
- Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos asumidos de manera conjunta.
- Reconocer el papel del trabajo y la cooperación y su responsabilidad en el éxito colectivo, así como ante el estudio individual.

II Ciclo

- Reconocer el valor del análisis y el trabajo colectivo como espacio para el crecimiento individual.
- Mostrar sensibilidad por el alcance de los objetivos comunes y el sentido de la necesidad de fomentar una vida exitosa para todos.

- Mostrar disposición por ayudar a los demás en el desarrollo de las tareas comunes al colectivo o parte de él en los espacios curriculares y proceso educativos.
- Valorar la ayuda que se recibe de los demás, de manera crítica y reflexiva.
- Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos asumidos de manera conjunta.
- Reconocer el papel del trabajo y la cooperación y su responsabilidad en el éxito colectivo, así como ante el estudio individual.

Independiente en sus actuaciones para desarrollar las actividades laborales individuales que se le asignan. Se expresa en las potencialidades, hábitos, habilidades y capacidades para emplear recursos personales en la realización de las actividades laborales. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Comprender las acciones de orientación ejercidas por el maestro para la ejecución y el control de la actividad laboral.
- Determinar las acciones individuales que deberán de ejecutar y control que como parte del colectivo deberán desarrollar para el alcance de los objetivos propuestos desde la orientación ejercida en la actividad laboral.
- Explicar mediante ideas de forma oral y escrita con claridad y calidad las acciones desarrolladas mediante la planificación del proyecto laboral.
- Mostrar seguridad, esfuerzo volitivo con cierta constancia y criterios valorativos del desarrollo de la actividad laboral realizada por él y sus coetáneos.
- Buscar ayuda en los coetáneos y el maestro ante la aparición de dudas o la necesidad de apoyo durante la actividad laboral.

II Ciclo

- Comprender las acciones de orientación ejercidas por el maestro para la ejecución y el control de la actividad laboral.
- Determinar las acciones individuales que deberán de ejecutar y control que como parte del colectivo deberán desarrollar para el alcance de los objetivos

propuestos desde la orientación ejercida en la actividad laboral, con seguridad y de manera reflexiva.

- Explicar mediante ideas de forma oral y escrita con claridad y calidad las acciones desarrolladas mediante la planificación del proyecto laboral.
- Mostrar seguridad, esfuerzo volitivo con cierta constancia y criterios valorativos del desarrollo de la actividad laboral realizada por él y sus coetáneos.
- Buscar ayuda en los coetáneos y el maestro ante la aparición de dudas o la necesidad de apoyo durante la actividad laboral.

Flexible para adaptarse a las condiciones cambiantes. Se expresa en la manera de adaptarse con rapidez a nuevas orientaciones, condiciones, tiempos y personas. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante la percepción de modificaciones externas de orientación, condiciones, tiempo y personas que tienen lugar en la actividad laboral.
- Determinar las modificaciones ocurridas en cuanto a orientación, condiciones, tiempo y personas en el desarrollo de la actividad laboral, con cierto nivel de independencia.
- Mostrar la manera de reestructurar su actitud, comportamiento o estrategia ante nuevas orientaciones, condiciones o tiempo en el que tiene lugar la actividad laboral.
- Mostrar disposición para construir en parejas, equipos o en el grupo nuevas estrategias para el desarrollo de la actividad laboral.
- Mostrar una actitud positiva ante la adquisición de nuevas experiencias.
- Mostrar actitudes y comportamientos en los que se ponga de manifiesto la posibilidad de compatibilizar su estrategia de trabajo individual a la del equipo o grupo, con el propósito de lograr más productividad y comunicación.
- Perfeccionar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

II Ciclo

- Mostrar sensibilidad ante la percepción de modificaciones externas de orientación, condiciones, tiempo y personas que tienen lugar en la actividad laboral.

- Determinar las modificaciones ocurridas en cuanto a orientación, condiciones, tiempo y personas en el desarrollo de la actividad laboral, con independencia.

Mostrar la manera de reestructurar su actitud, comportamiento o estrategia ante nuevas orientaciones, condiciones o tiempo en el que tiene lugar la actividad laboral.

- Mostrar disposición para construir en parejas, equipos o en el grupo nuevas estrategias para el desarrollo de la actividad laboral, con carácter crítico y reflexivo.

- Mostrar una actitud positiva ante la adquisición de nuevas experiencias.

- Mostrar actitudes y comportamientos en los que se ponga de manifiesto la posibilidad de compatibilizar su estrategia de trabajo individual a la del equipo o grupo, con el propósito de lograr más productividad y comunicación.

- Perfeccionar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados, con sensibilidad y seguridad.

Creativo para encontrar soluciones a los problemas durante el trabajo. Se

expresa en la manera de los escolares para generar nuevas ideas para solucionar los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia, flexibilidad y originalidad. Esto presupone:

I Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.

- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo.

- Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo.

- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas que se presentan durante el trabajo.

- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de los problemas sociolaborales.

- Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la creación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.
- Manifestar fluidez, flexibilidad y originalidad en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas durante el trabajo.

II Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.
- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo, con enfoque crítico.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia.
- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas que se presentan durante el trabajo.
- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de los problemas sociolaborales.
- Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la creación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.
- Manifestar fluidez, flexibilidad y originalidad en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas durante el trabajo.

Perseverante: Se expresa en la posibilidad de sostener su actuación ante las exigencias de las tareas laborales que debe resolver. Los comportamientos se manifiestan en:

- (Válidas para los dos ciclos):
- Poseer conocimientos y habilidades básicas para resolver las tareas laborales.
- Poseer resortes motivacionales que les permitan involucrarse en las tareas laborales.
- Poseer entre sus objetivos y aspiraciones más significativos el logro de la solución de las tareas laborales.
- Estar consciente de los recursos, así como de las potencialidades necesarias para afrontar la solución de los problemas que se presentan en la realización de tareas laborales

- Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

Organizado: Se expresa en la manera que el escolar logra establecer las condiciones adecuadas para desarrollar una actividad laboral. Los comportamientos se manifiestan en:

- (Válido para los dos ciclos)
- La ubicación correcta de los instrumentos en el puesto de trabajo.
- El cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo.
- La manipulación correcta de los instrumentos y materiales durante la construcción de los artículos diversos.
- Mantener su pupitre o puesto de estudio limpio y organizado, así como la base material de estudio.

Sensible para detectar problemas durante el trabajo: Se expresa en la emoción e interés que siente para identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral, en la que mediada por la comunicación, tiene expresión la formación integral de la personalidad del escolar. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Reconocer y admirar el valor del producto del trabajo creado por el hombre.
- Identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral.
- Identificar potencialidades y barreras que se presentan en determinado oficio o profesión con alegría.
- Mostrar empatía hacia el colectivo y vincularse en él en la solución de un problema, con cierto nivel de independencia.
- Proponer soluciones a determinados problemas de la vida que impliquen el trabajo individual y colectivo, a partir de sus experiencias socioculturales inmediatas, con flexibilidad.

II Ciclo

- Reconocer y admirar el valor del producto del trabajo creado por el hombre.

- Identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral, con independencia y autodeterminación.
- Identificar con alegría potencialidades y barreras que se presentan en determinado oficio o profesión.
- Mostrar empatía hacia el colectivo y vincularse en él en la solución de un problema de manera independiente, flexible y creativa.
- Proponer soluciones a determinados problemas de la vida que impliquen el trabajo individual y colectivo a partir de sus experiencias socioculturales inmediatas, con independencia y creatividad.
- Percibir en el trabajo individual y colectivo un espacio para el crecimiento como escolar cubano y fuente para promover aspectos básicos de educación para la salud y la sexualidad a su nivel, como modo de adquirir una educación para la vida.

Responsable para pertenecer a un grupo laboral. Se manifiesta en el compromiso para el cumplimiento de las actividades laborales que se orientan en el contexto escolar y extraescolar, así como su expresión en los modos de comportamiento asociados al sentido del deber y su necesaria implicación individual dentro del colectivo. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo:

- El rol individual dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas desde la Organización de Pioneros José Martí.
- Manifestar sentido del deber con el grupo asociado: al cumplimiento de las actividades propias de su condición de pionero “Explorador Mambí”, así como de las exigencias del Reglamento Escolar.
- Planificar las acciones ejecutivas y de control necesarias para la solución de problemas en el grupo laboral, a partir de la orientación realizada por el maestro.
- Dominar y aplicar prácticas saludables ante la selección, uso y cuidado de las herramientas y materiales con que cuenta al emprender el desarrollo de un proyecto laboral.

- Cumplir con las normas de comportamiento social en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto laboral.
- Valorar de manera reflexiva su desempeño individual y del colectivo durante el proceso de ejecución de un proyecto laboral y sus resultados, en su relación con los objetivos propuestos durante la orientación de la actividad.

II Ciclo:

- Reconocer en papel del trabajo como fuente de satisfacción personal y social de las necesidades del hombre asociado al estudio de la relación ciencia-naturaleza-sociedad.
- Valorar con independencia y flexibilidad el rol individual del escolar dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas desde la Organización de Pioneros José Martí.
- Manifestar actitudes y comportamientos responsables en el grupo laboral asociados: al cumplimiento de las actividades propias de su condición de pionero “Explorador Rebelde”, el estudio individual, así como de las exigencias del Reglamento Escolar.
- Planificar con autodeterminación acciones ejecutivas y de control necesarias para la solución de problemas en el grupo laboral, a partir de la orientación realizada por el maestro.
- Dominar y aplicar prácticas saludables ante la selección, uso y cuidado de las herramientas y materiales con que cuenta al emprender el desarrollo de un proyecto laboral que impliquen el ahorro del agua, la electricidad y el cuidado de todos los materiales escolares como espacio de educación para la vida.
- Cumplir con sensibilidad y responsabilidad las normas de comportamiento social en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto laboral.
- Valorar de manera crítica y reflexiva su desempeño individual y el del colectivo durante el proceso de ejecución de un proyecto laboral y sus resultados, en su relación con los objetivos propuestos durante la orientación de la actividad.

Laborioso ante las tareas que se le encomiendan. Se expresa en las actitudes, comportamientos, potencialidades, desempeños y capacidades para desarrollar las actividades laborales en los procesos de comunicación en los que también tiene lugar el desarrollo integral de su personalidad. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Mostrar actitudes positivas a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales orientadas en espacios curriculares y los procesos educativos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Manifestar esfuerzo individual dentro del colectivo en la planificación, ejecución y control de los proyectos laborales, con cierto nivel de independencia.
- Mantener limpio y organizado dispuesto el puesto de trabajo, al aplicar las normas de protección e higiene.
- Preparar de forma previa la presentación de los resultados de los proyectos laborales con limpieza y orden en los puestos de trabajo.
- Controlar con ayuda de los coetáneos y el maestro el rol individual de cada escolar en el alcance de los objetivos colectivos delimitados en el proyecto laboral.

II Ciclo

- Mostrar actitudes positivas a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales orientadas en espacios curriculares y los procesos educativos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Manifestar esfuerzo individual dentro del colectivo en la planificación, ejecución y control de los proyectos laborales, con independencia.
- Mantener limpio y organizado dispuesto el puesto de trabajo, al aplicar las normas de protección e higiene.
- Preparar de forma previa la presentación de los resultados de los proyectos laborales con limpieza y orden en los puestos de trabajo.

- Controlar con seguridad y mediante la ayuda de los coetáneos y el maestro el rol individual de cada escolar en el alcance de los objetivos colectivos delimitados en el proyecto laboral.

Solidario para compartir sus ideas, sus conocimientos, sus resultados. Se expresa en las actitudes y comportamientos asociados a la disposición por colaborar y ayudar a los demás, valorar la influencia suya y de los otros en el alcance de los objetivos propuestos en la actividad laboral. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Reconocer el valor del análisis y el trabajo colectivo como espacio para el crecimiento individual.
- Mostrar sensibilidad por el alcance de los objetivos comunes y el sentido de la necesidad de fomentar una vida exitosa para todos.
- Mostrar disposición por ayudar a los demás en el desarrollo de las tareas comunes al colectivo o parte de él en los espacios curriculares y proceso educativos.
- Valorar la ayuda que se recibe de los demás.
- Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos asumidos de manera conjunta.
- Reconocer el papel del trabajo y la cooperación y su responsabilidad en el éxito colectivo, así como ante el estudio individual.

II Ciclo

- Reconocer el valor del análisis y el trabajo colectivo como espacio para el crecimiento individual.
- Mostrar sensibilidad por el alcance de los objetivos comunes y el sentido de la necesidad de fomentar una vida exitosa para todos.
- Mostrar disposición por ayudar a los demás en el desarrollo de las tareas comunes al colectivo o parte de él en los espacios curriculares y proceso educativos.
- Valorar la ayuda que se recibe de los demás, de manera crítica y reflexiva.
- Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos asumidos de manera conjunta.

- Reconocer el papel del trabajo y la cooperación y su responsabilidad en el éxito colectivo, así como ante el estudio individual.

Independiente en sus actuaciones para desarrollar las actividades laborales individuales que se le asignan. Se expresa en las potencialidades, hábitos, habilidades y capacidades para emplear recursos personales en la realización de las actividades laborales. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo

- Comprender las acciones de orientación ejercidas por el maestro para la ejecución y el control de la actividad laboral.
- Determinar las acciones individuales que deberán de ejecutar y control que como parte del colectivo deberán desarrollar para el alcance de los objetivos propuestos desde la orientación ejercida en la actividad laboral.
- Explicar mediante ideas de forma oral y escrita con claridad y calidad las acciones desarrolladas mediante la planificación del proyecto laboral.
- Mostrar seguridad, esfuerzo volitivo con cierta constancia y criterios valorativos del desarrollo de la actividad laboral realizada por él y sus coetáneos.
- Buscar ayuda en los coetáneos y el maestro ante la aparición de dudas o la necesidad de apoyo durante la actividad labora.

II Ciclo

- Comprender las acciones de orientación ejercidas por el maestro para la ejecución y el control de la actividad laboral.
- Determinar las acciones individuales que deberán de ejecutar y control que como parte del colectivo deberán desarrollar para el alcance de los objetivos propuestos desde la orientación ejercida en la actividad laboral, con seguridad y de manera reflexiva.
- Explicar mediante ideas de forma oral y escrita con claridad y calidad las acciones desarrolladas mediante la planificación del proyecto laboral.

- Mostrar seguridad, esfuerzo volitivo con cierta constancia y criterios valorativos del desarrollo de la actividad laboral realizada por él y sus coetáneos.
- Buscar ayuda en los coetáneos y el maestro ante la aparición de dudas o la necesidad de apoyo durante la actividad laboral.

Flexible para adaptarse a las condiciones cambiantes. Se expresa en la manera de adaptarse con rapidez a nuevas orientaciones, condiciones, tiempos y personas. Los comportamientos se manifiestan en:

I Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante la percepción de modificaciones externas de orientación, condiciones, tiempo y personas que tienen lugar en la actividad laboral.
- Determinar las modificaciones ocurridas en cuanto a orientación, condiciones, tiempo y personas en el desarrollo de la actividad laboral, con cierto nivel de independencia.
- Mostrar la manera de reestructurar su actitud, comportamiento o estrategia ante nuevas orientaciones, condiciones o tiempo en el que tiene lugar la actividad laboral.
- Mostrar disposición para construir en parejas, equipos o en el grupo nuevas estrategias para el desarrollo de la actividad laboral.
- Mostrar una actitud positiva ante la adquisición de nuevas experiencias.
- Mostrar actitudes y comportamientos en los que se ponga de manifiesto la posibilidad de compatibilizar su estrategia de trabajo individual a la del equipo o grupo, con el propósito de lograr más productividad y comunicación.
- Perfeccionar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

II Ciclo

- Mostrar sensibilidad ante la percepción de modificaciones externas de orientación, condiciones, tiempo y personas que tienen lugar en la actividad laboral.
- Determinar las modificaciones ocurridas en cuanto a orientación, condiciones, tiempo y personas en el desarrollo de la actividad laboral, con independencia.
- Mostrar la manera de reestructurar su actitud, comportamiento o estrategia ante nuevas orientaciones, condiciones o tiempo en el que tiene lugar la actividad laboral.
- Mostrar disposición para construir en parejas, equipos o en el grupo nuevas estrategias para el desarrollo de la actividad laboral, con carácter crítico y reflexivo.
- Mostrar una actitud positiva ante la adquisición de nuevas experiencias.
- Mostrar actitudes y comportamientos en los que se ponga de manifiesto la posibilidad de compatibilizar su estrategia de trabajo individual a la del equipo o grupo, con el propósito de lograr más productividad y comunicación.
- Perfeccionar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados, con sensibilidad y seguridad.

Creativo para encontrar soluciones a los problemas durante el trabajo. Se expresa en la manera de los escolares para generar nuevas ideas para solucionar los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia, flexibilidad y originalidad. Esto presupone:

I Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.
- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo.
- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas que se presentan durante el trabajo.

- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de los problemas sociolaborales.
- Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la creación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.
- Manifestar fluidez, flexibilidad y originalidad en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas durante el trabajo.

II Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.
- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo, con enfoque crítico.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia.
- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas que se presentan durante el trabajo.
- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de los problemas sociolaborales.
- Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la creación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.
- Manifestar fluidez, flexibilidad y originalidad en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas durante el trabajo.

Perseverante: Se expresa en la posibilidad de sostener su actuación ante las exigencias de las tareas laborales que debe resolver. Los comportamientos se manifiestan en:

- (Válidas para los dos ciclos):
- Poseer conocimientos y habilidades básicas para resolver las tareas laborales.
- Poseer resortes motivacionales que les permitan involucrarse en las tareas laborales.
- Poseer entre sus objetivos y aspiraciones más significativos el logro de la solución de las tareas laborales.

- Estar consciente de los recursos, así como de las potencialidades necesarias para afrontar la solución de los problemas que se presentan en la realización de tareas laborales
- Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

Organizado: Se expresa en la manera que escolar logra establecer las condiciones adecuadas para desarrollar una actividad laboral. Los comportamientos se manifiestan en:

- (Válido para los dos ciclos)
- La ubicación correcta de los instrumentos en el puesto de trabajo.
- El cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo.
- La manipulación correcta de los instrumentos y materiales durante la construcción de los artículos diversos.
- Mantener su pupitre o puesto de estudio limpio y organizado, así como la base material de estudio.

Epígrafe 2 - Diagnóstico del estado de la Formación Laboral de los maestros del seminternado Antonia Riera Castillo del municipio Cueto desde el trabajo Metodológico

El objetivo de este epígrafe es caracterizar el estado de preparación de los maestros del seminternado Antonia Riera Castillo del municipio Cueto, para dar tratamiento a la Formación Laboral.

2.1- Procesamiento a la información que se recopila con la aplicación de los instrumentos.

Para la realización del diagnóstico se diseñaron instrumentos sobre la base de algunos indicadores

Se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores

- Conocimiento por los maestros de la concepción de la Formación laboral
- Preparación teórica – metodológica de directivos y maestros para el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad y sus rasgos de manifestación.

Se aplicaron encuestas a directivos, maestros, la observación al proceso pedagógico, Se realizó además la revisión de documentos como sistemas de clases, plan de estudio, resolución ministerial 238 del 2014. La muestra la conforman 25 maestros dentro de ella, dos jefas de ciclo y una secretaria docente, todos pertenecientes al Seminternado Antonia Riera Castillo. Dicha muestra representa el 55.5 de los sujetos que integran la población seleccionada. Al realizar un análisis sobre los resultados que se obtienen con la aplicación de los instrumentos, se pudo constatar los siguientes resultados que se aplican en la práctica educativa.

Resultados de la entrevista a los maestros del Seminternado Antonia Riera Castillo de la Educación Primaria.

Al entrevistar a estos maestros, se puede apreciar que no es suficiente el trabajo que realizan para dar tratamiento al desarrollo de la formación laboral de sus estudiantes, se constata que 11 maestros logran expresar el concepto de formación laboral para un 44.4 %. El resto de los maestros entrevistados no dominan con precisión el concepto como tal de Formación Laboral

El 44,4 % consideran que no es suficiente el trabajo metodológico que se realiza de la Formación Laboral para garantizar de forma efectiva el desarrollo de cualidades laborales en los alumnos. Manifiestan no sentirse preparados para impartir los programas. En relación con el nivel de preparación que poseen sobre las cualidades laborales y rasgos de manifestación, el 32 % de los maestros lo evalúan entre regular y mal solo dominan con exactitud los rasgos de manifestación para esas cualidades por ser futuros especialistas de la Formación Laboral. dos maestros lo que representa un 8 %.

Resultados de la entrevista a jefes de ciclo (Anexo 2)

Durante el intercambio con estos directivos se constata que los mismos poseen experiencia en el cargo que desempeñan y en el trabajo en la Educación Primaria. Exponen criterios valiosos sobre la formación laboral, no expresan todos los elementos que permiten definir este proceso, tomando como centro el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad. Reconocen que los contenidos de las diferentes asignaturas ofrecen potencialidades para el tratamiento al desarrollo de la formación laboral de los estudiantes, no dominan en su totalidad los rasgos de manifestación que identifican cada cualidad.

Resultados de la observación a clases (Anexo 3)

Al realizar la observación a varias clases se aprecia un dominio profundo de los contenidos por parte de los maestros. Sin embargo, las actividades docentes que se emplean no siempre están elaboradas con un enfoque laboral, van más a los elementos relacionados con el aprendizaje que al desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.

Se aprecia además el trabajo encaminado a mejorar en los estudiantes su organización en el puesto de trabajo y se exige por la responsabilidad que debe caracterizarlos durante la realización de los estudios independiente, sin embargo, hay otras cualidades necesarias para la formación integral de la personalidad de estos estudiantes que no se trabajan desde el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las actividades que planifican los maestros no siempre tienen un adecuado enfoque laboral teniendo en cuenta las características del contexto donde se encuentra enclavada la escuela, lo que influye de manera negativa en el reconocimiento por los estudiantes de la importancia y significado de los contenidos para la vida adulta e independiente.

Se observa que los estudiantes, durante la realización de las actividades en la clase, en muchos casos se muestran intranquilos, irresponsables y desmotivados por el estudio de lo que reciben, lo que influye el reconocimiento por ellos de significado y sentido de los contenidos. Se observan manifestaciones en la conducta de los docentes que evidencian en sus acciones que no son responsables, creativos, independientes, organizados motivado por la poca experiencia Laboral que poseen. Por otra parte, se realiza el análisis de la revisión de documentos que se consideran importantes dentro de la planificación del proceso de formación laboral, así como para el desarrollo de un proceso de enseñanza aprendizaje contextualizado y profesionalizado, cuyos resultados se muestran a continuación:

Revisión documental:

Se realiza la revisión del modelo de la Educación Primaria y se constata como potencialidad que se identifican las cualidades que deben desarrollarse en los docentes y estos a sus estudiantes, sin embargo, no se proponen los rasgos que deben caracterizar estas cualidades a partir de las limitaciones que presentan los mismos. Se revisan algunos programas de asignaturas que se imparten en esta educación y se puede apreciar que no se proponen recomendaciones metodológicas específicas para el tratamiento al desarrollo de dichas cualidades, van más a elementos relacionados con el aprendizaje.

En el plan de trabajo anual que se planifica desde la dirección de la escuela, no se planifican suficientes acciones dirigidas a la preparación de los maestros para el tratamiento al desarrollo de la formación laboral de los estudiantes. Estas se dirigen a resolver los problemas relacionados con el aprendizaje de los

estudiantes y el vínculo del estudio con el trabajo, descuidando la preparación de los maestros para el desarrollo de las diferentes actividades, sobre todo, las que se corresponden con el aprovechamiento de las potencialidades que ofrece el proceso de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.

A partir del análisis realizado anteriormente, se identifican elementos conclusivos que demuestran limitaciones en la preparación de los maestros de la Educación Primaria para el tratamiento al desarrollo de la formación laboral de los estudiantes, los que se relacionan con:

- El establecimiento adecuado y oportuno de la relación de los contenidos con las necesidades, profesiones y oficios del contexto donde se forman y los alumnos.
- La preparación de los maestros para elaborar actividades que permitan desde un enfoque laboral, el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad en los alumnos.
- La planificación de actividades metodológicas para favorecer el desarrollo de cualidades laborales en los docentes desde el trabajo metodológico para que se revierta en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Luego de determinar las principales deficiencias en la preparación de los maestros para el tratamiento al desarrollo de la formación laboral de los estudiantes, se considera necesario proponer actividades metodológicas desde la dirección del trabajo docente metodológico, para lo cual se propone el siguiente epígrafe.

Epígrafe 3. La preparación de los maestros de la enseñanza primaria en el tratamiento a la Gestión y desarrollo de la formación laboral

El desarrollo del trabajo metodológico en la escuela cubana ha transitado por diferentes etapas, que responden a los cambios educativos y las necesidades de preparación de los docentes para adecuarse a estos cambios y lograr las aspiraciones planteadas por el sistema educativo. Sus concepciones han evolucionado unido al propio desarrollo que el sistema educativo ha tenido a partir del triunfo de la Revolución Socialista el primero de enero de 1959.

En la etapa inicial el país necesitaba perfeccionar la preparación de los docentes ya existentes y formar nuevos maestros y profesores para que pudieran asumir las transformaciones educacionales. Por ello la formación y perfeccionamiento de los maestros y profesores constituyó uno de los objetivos fundamentales del trabajo educacional en aquella etapa, promulgándose diferentes leyes, decretos y resoluciones.

En el logro de este objetivo desempeñó un papel primordial el Instituto de Superación Educacional (ISE). “Este centro y sus filiales provinciales y regionales, en estrecha vinculación con los equipos técnicos del Viceministerio de Educación General y Especial, fueron los responsables de la superación sistemática y permanente del personal docente. Para ello utilizaron diferentes formas de cursos, cursillos, seminarios y ayuda técnica a maestros, profesores y cuadros.” En la etapa inicial (1959 - 1972) no se hablaba en Cuba de trabajo metodológico, más bien se utilizaba el término ayuda técnica a maestros en correspondencia con su preparación científica y pedagógica.

A partir del llamado efectuado por Fidel en 1972 a “realizar una verdadera revolución en nuestra educación significa, además, un vuelco en todo el trabajo educacional lo que incluye la revolución en los métodos, técnicas y procedimientos empleados de manera que nuestro trabajo se corresponda con las necesidades siempre crecientes de una Revolución Socialista”. Donde se plantearon entre las principales insuficiencias: la calidad y eficiencia del personal docente, constituido en un 70% por maestros y profesores no titulados. Se pusieron en marcha algunas medidas a favor de la preparación de los docentes

entre las que se destacan:

- 1 La publicación de resoluciones, circulares, decretos, indicaciones, través de la Revista Educación, como ayuda técnica y superación que debían recibir los maestros y profesores de las distintas enseñanzas
- 2 La actividad científica y las experiencias pedagógicas de avanzada comienzan a realizarse por una mayor cantidad de maestros y profesores.
- 3 El Plan de Perfeccionamiento para el Sistema Nacional de Educación como política del Sistema Socialista.
- 4 La realización anualmente de los Seminarios Nacionales para Dirigentes e Inspectores del MINED donde se orientaba y debatía la política educativa del país, se divulgaban temas de interés pedagógico y psicológico; al mismo tiempo, se difundían las experiencias de avanzada resultado del trabajo de maestros, profesores y cuadros, lo que además era publicado y llegaba a cada centro docente.
- 5 La constitución del Destacamento Pedagógico Universitario “Manuel Ascunce Doménech.

Es en este contexto es donde se comienza a emplear en Cuba el término trabajo metodológico, el cual ha sido definido en numerosos documentos normativos como:

“Actividad encaminada a superar la calificación profesional de los maestros, profesores y dirigentes de los centros docentes para garantizar el cumplimiento de las tareas planteadas ante el sistema de educación en una etapa de su desarrollo”. (MINED, 1974)

“El trabajo metodológico en la escuela lo constituyen las actividades encaminadas a perfeccionar la preparación del personal docente, a la elevación de su calificación y maestría en los aspectos político ideológico, científico teórico y pedagógico metodológico; así como las relacionadas con la aplicación práctica de los métodos y procedimientos más efectivos de la enseñanza y la educación que garanticen la calidad de los resultados del proceso docente educativo”

“El trabajo metodológico es la actividad sistemática y permanente de los docentes, encaminada a elevar la calidad del proceso docente educativo, a través del

incremento de la maestría pedagógica de los cuadros científico pedagógicos de los centros de la Educación Superior” (RM 220/79 del MES).

“El trabajo metodológico lo constituyen las actividades intelectuales, teóricas y prácticas que tiene como objetivo la elevación de la enseñanza y la educación, lo que significa en nuestras condiciones actuales, lograr la elevación del nivel político-ideológico, científico - teórico y pedagógico-metodológico” (Elisa Wong, cuarto Seminario Nacional 1980).

“Es el conjunto de actividades teóricas y prácticas encaminadas al perfeccionamiento de la elevación de la enseñanza y la educación, su objetivo principal es lograr la elevación del nivel político-ideológico, científico - teórico y pedagógico-metodológico del personal docente.” (RM 596/81 del MINED).

“El trabajo metodológico es el trabajo de dirección del proceso docente educativo que se desarrolla en la Educación Superior con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las exigencias y necesidades de nuestra sociedad en la formación de profesionales del nivel superior, concretado en los objetivos que se establecen en los planes y programas de estudio; su propósito fundamental es elevar la calidad del proceso docente educativo y su resultado: el egresado”. (RM 269/91 del MES).

“El trabajo metodológico es la dimensión administrativa del proceso docente educativo mediante el cual se desarrolla tanto la planificación, organización del proceso como su regulación y control”. (Álvarez de Zayas., 1996: p.78).

“El trabajo metodológico es el sistema de actividades que de forma permanente se ejecuta con y por los docentes en los diferentes niveles de la educación con el objetivo de elevar su preparación político ideológica y científica para garantizar las transformaciones dirigidas a la ejecución eficiente del proceso docente educativo, y que en combinación con las diferentes formas de superación profesional postgraduada permitan alcanzar la idoneidad de cuadros y personal docente”. (RM 85/99 MINED).

En el curso escolar 2004-2005 se dicta la Resolución No.106 del Ministerio de Educación donde se indican algunas modificaciones, relacionadas con lo expresado por la Carta Circular 01/2000, dentro de estas se proponen:

Adicionar en la Carta Circular 01/2000, en el primer concepto referido a una buena clase “la utilización eficiente de la televisión, el vídeo y la computación como medios de enseñanza” y en el cuarto concepto sobre el trabajo metodológico sustituirlo por el trabajo científico-metodológico, entendiéndose como “el análisis de los resultados obtenidos en el proceso docente educativo y la búsqueda de las causas que generan los problemas en cada centro, por la vía del trabajo investigativo y la demostración, con el objetivo de perfeccionarlos”.(RM 106/2004 del MINED).

“Es un tipo de actividad de dirección permanente y sistemática que desarrollan docentes y cuadros, se caracteriza por la elaboración y análisis de los distintos componentes del proceso docente educativo, así como la enseñanza de estos y de las formas de planificar, organizar, regular y controlar el PDE en los diferentes niveles de educación. Tiene como propósito elevar la preparación político - ideológica, científica- técnica y pedagógica-metodológica de docentes y cuadros, con el empleo de diferentes formas, métodos y medios, en determinadas condiciones para garantizar la comprensión, asimilación y el cumplimiento de las tareas planteadas ante el sistema de educación en una etapa dada de su desarrollo, contribuyendo a alcanzar la idoneidad de los docentes”. (Nancy Mesa Carpio 2006)

“El trabajo metodológico es la labor que, apoyados en la Didáctica, realizan los sujetos que intervienen en el proceso docente educativo, con el propósito de alcanzar óptimos resultados en dicho proceso, jerarquizando la labor educativa desde la instrucción, para satisfacer plenamente los objetivos formulados en los planes de estudio.” (210 /2007 del MES)

“El trabajo metodológico es el sistema de actividades que de forma permanente y sistemática se diseña y ejecuta por los cuadros de dirección en los diferentes niveles y tipos de Educación para elevar la preparación político-ideológica, pedagógico-metodológica y científica de los docentes graduados y en formación mediante las direcciones docente metodológica y científico metodológica, a fin de ponerlos en condiciones de dirigir eficientemente el proceso pedagógico”.

Al analizar este grupo de definiciones se puede observar que su esencia ha sido

definida como: actividad, dimensión administrativa, trabajo de dirección, labor, conjunto de acciones y sistema de actividades, esta última representa la denominación más adecuada, a nuestro juicio, al establecer la necesaria interrelación que deben tener todas las actividades referida a la preparación de los docentes

La pretensión del trabajo metodológico declarada en su objetivo ha transitado desde; superar la calificación profesional, perfeccionar la preparación y elevación de su calificación y maestría, elevar la calidad del proceso docente educativo, elevar su preparación para garantizar las transformaciones dirigidas a la ejecución eficiente del PDE, la autopreparación y preparación colectiva para elevar la calidad de la clase, alcanzar óptimos resultados en el PDE, jerarquizando la labor educativa desde la instrucción, hasta elevar la preparación de los docentes en sentido general.

Los aspectos en que debe desarrollarse, tres de estas definiciones lo expresan, aunque a nuestro juicio, la del MINED del año 2008, es la más completa al señalar la político-ideológica, pedagógico-metodológica y científica de los docentes.

Después de este análisis que muestra una retrospectiva de cómo han evolucionado las concepciones del trabajo metodológico, resulta pertinente asumir que la concepción más adecuada es la expuesta en la RM 85 del 99, la cual hemos utilizado como referencia para formular una definición que logre completar lo que en nuestra opinión pudiera limitarla a la luz de las concepciones actuales.

El trabajo metodológico es el conjunto de actividades que, utilizando vías científicas, se diseñan, ejecutan y valoran con el objetivo de propiciar el perfeccionamiento del desempeño profesional del personal pedagógico, en función de optimizar el proceso docente- educativo, dentro de las posibilidades concretas de un colectivo pedagógico o metodológico de un centro, municipio, provincia o nación.

Dichas actividades están relacionadas no solo con el proceso de enseñanza aprendizaje, sino también con el resto de las actividades que con fines propiamente educativos se desarrollan en la escuela y que no siempre se incluyen dentro de este sistema de trabajo metodológico.

Es tarea de los directivos de escuela preparar al personal docente para que dirijan con mayor eficiencia el proceso de aprendizaje de sus alumnos, en la actualidad tiene un enfoque político y preventivo como expresión de la voluntad de aunar el esfuerzo individual y colectivo, en función de resolver oportunamente las insuficiencias y deficiencias que presentan los docentes en su labor con alumnos, o para proyectarlos hacia niveles superiores de calidad. Este debe crear condiciones favorables en el personal docente para alcanzar el fin y los objetivos del nivel unidad, sin desconocer la diversidad en que transcurre el proceso educacional, y en consecuencia capacitarlos para que puedan adecuar las orientaciones generales a las situaciones concretas que se presentan en el lugar. Por otra parte, las actividades metodológicas son componentes esenciales del proyecto de trabajo educativo de las escuelas y en general del proceso de transformación que en ella se promueve, por lo que están íntimamente relacionadas con todo el trabajo de dirección que se desarrolla en los centros y en el equipo metodológico de las diferentes instancias superiores, con vistas a aplicar procedimientos científicos que hagan más fuerte su labor.

Formas Del Trabajo Metodológico.

Las formas: “constituyen el componente que expresa la configuración externa que adquiere el objeto como resultado de su organización para alcanzar el objetivo.”

El trabajo metodológico tiene como formas o direcciones fundamentales las siguientes:

- a) Docente-metodológica.
- b) Científico-metodológica.

El trabajo docente-metodológico es la actividad que se realiza con el fin de mejorar de forma continua el proceso pedagógico; basándose fundamentalmente en la preparación didáctica que poseen los educadores, en el dominio de los objetivos del grado y nivel, del contenido de los programas, de los métodos y medios con que cuenta, así como del análisis crítico y la experiencia acumulada.

El trabajo científico-metodológico es la actividad que realizan los educadores con el fin de perfeccionar el proceso pedagógico, desarrollando investigaciones o

utilizando los resultados de investigaciones realizadas, que contribuyan a la formación integral de los educandos y a dar solución a problemas que se presentan en el proceso. Los resultados del trabajo científico-metodológico, que se materializa en artículos, ponencias para eventos científicos, libros de texto, monografías, planes y programas de estudio, entre otros, constituyen una de las fuentes principales que le permiten al educador el mejor desarrollo del trabajo docente-metodológico (RM 118 / 2008 MINED)

Formas del trabajo docente metodológico.

1 Reunión metodológica.

La reunión metodológica es el tipo de trabajo docente–metodológica, donde un grupo de docentes analizan, debaten y toman decisiones acerca de temas vinculados al proceso docente educativo para su mejor desarrollo y estarán dirigidas por los jefes de cada nivel de dirección o colectivo metodológico o por profesores de vasta experiencia y elevada maestría pedagógica.

1 Clase metodológica

La clase metodológica es el tipo de trabajo docente-metodológico que, mediante la explicación, argumentación, análisis y demostración, orienta a los profesores sobre algunos aspectos de carácter metodológico que contribuyen a su preparación para la ejecución del proceso docente educativo. La clase puede tener carácter demostrativo o instructivo y responderá a los objetivos metodológicos formulados.

¿Qué hacer en una clase metodológica?

1. Explicar, demostrar, argumentar y analizar, los aspectos de carácter metodológico que contribuyen a la preparación del profesor para la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.
2. Analizar una unidad del programa en su totalidad o parcialmente.
3. Proponer métodos, procedimientos, medios de enseñanzas y formas de control del aprendizaje que pueden ser utilizados en el tratamiento de las actividades de las clases.
4. Valorar las potencialidades del contenido y precisar el enfoque científico, político y educativo que estos pueden tener.

5. Destacar los contenidos que pueden ofrecer mayor dificultad para la comprensión de los alumnos y ofrecer alternativas metodológicas para su desarrollo.

La planificación de una clase metodológica debe contener los siguientes aspectos.

- Nombre del maestro, profesor o cuadro que la impartirá.
- Asignatura de que se trata.
- Objetivos de la clase metodológica.
- Total, de horas clases del programa.
- Análisis del sistema de objetivos que se plantean en la unidad escogida.

Esquema del contenido y fundamentación metodológica de cada clase de la unidad seleccionada con sus correspondientes objetivos a cumplir, métodos, procedimientos, medios de enseñanzas, y técnicas de evaluación que se utilizarán en ellas.

- Bibliografía para uso del profesor y del alumno.
- Clase metodológica instructiva.

En la clase metodológica instructiva la orientación se realizará mediante la argumentación y el análisis de los aspectos propios del contenido objeto de la actividad, la cual exige de un análisis colectivo y profundo del programa de la asignatura, del plan de clase, de acuerdo con el objetivo y el problema metodológico seleccionado. “Su función primordial radicará no solo en la explicación del contenido abordado sino en exponer “cómo” puede ser transmitido a los alumnos de la mejor forma con su justificación pertinente. El tratamiento metodológico que se explica no debe estar desvinculado de la base conceptual de la asignatura o aspecto científico que se aborde, por lo que se identifica el problema didáctico objeto de análisis con el término general de “problema conceptual metodológico”, el cual contiene una contradicción didáctica entre el contenido de la asignatura y la manera óptima de impartirlo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, o sea, entre el contenido y su orientación metodológica, entre el “qué” enseñar y “cómo” hacerlo para potenciar el aprendizaje de los

alumnos”.

La clase metodológica instructiva (CMI), según expone Isabel Daudinot 2007, debe estar estructurada en introducción, desarrollo y conclusiones, al igual que otras formas de trabajo metodológico.

La Introducción está destinada a ubicar al auditorio en los aspectos que se van a abordar, así como su importancia, el problema metodológico que la genera y el objetivo metodológico seleccionado, por lo que debe contemplar los siguientes aspectos:

- La presentación del problema conceptual metodológico y las razones de su selección, destacando su importancia para la elevación de la efectividad del trabajo metodológico.
- La fundamentación del objetivo metodológico de la clase en su función orientadora y que servirá como hilo conductor a través de los componentes estructurales de la clase.
- El sumario o plan de la clase.
- La orientación profesional, tanto para los docentes como para los estudiantes, que serán los principales beneficiarios de los resultados del trabajo metodológico. En el caso de los profesores será una orientación profesional pedagógica.

En el **Desarrollo** aparece el análisis, la explicación y las demostraciones por parte del docente responsable de desarrollar la CMI, así como el intercambio de opiniones con los participantes. Es muy importante reafirmar su importancia porque devienen en habilidades pedagógicas profesionales y a la vez recursos lógicos que garantizan la calidad de la actividad metodológica si se utilizan consecuentemente.

En las **Conclusiones** de la CMI deben tenerse en cuenta los siguientes elementos:

- Retomar el problema conceptual metodológico y el objetivo metodológico

de la actividad a fin de valorar su cumplimiento durante el desarrollo.

- Sintetizar y consolidar los aspectos esenciales abordados.
- Tener en cuenta que como resultado del debate colectivo pueden haber surgido nuevos elementos importantes para ser tenidos en cuenta como parte de la CMI.
- Puntualizar las orientaciones de mayor valor generalizador para el colectivo de profesores.

Clase metodológica demostrativa:

En la clase metodológica demostrativa la orientación se realizará mediante el desarrollo de una actividad docente modelo en la que, preferiblemente, estarán presentes los estudiantes.

Clase abierta:

La clase abierta es el tipo de trabajo docente-metodológico que permite, mediante el análisis de una actividad docente prevista para los estudiantes, la orientación a los profesores de un departamento docente o de un colectivo metodológico, sobre algunos aspectos de carácter metodológico que contribuyen a su preparación para la ejecución del proceso docente educativo. La clase abierta responderá a los objetivos metodológicos formulados.

Una vez concluida la clase abierta, se discutirá por todos los participantes, sin la presencia de los estudiantes. El dirigente de la actividad resumirá la discusión, señalando los principales logros y deficiencias observados en la clase y emitirá las recomendaciones que correspondan.

Las clases abiertas estarán dirigidas por los jefes de cada nivel de dirección o colectivo metodológico. Le continúa, la clase de comprobación:

La clase de comprobación es el tipo de trabajo docente-metodológico que tiene como objetivo comprobar la preparación del profesor mediante la observación de una clase desarrollada por él ante otros miembros del departamento docente.

Una vez concluida la clase, los participantes emitirán sus criterios. El dirigente de la actividad resumirá la discusión, señalando los principales logros y deficiencias

observados en la clase y emitirá las recomendaciones que correspondan para mejorar la preparación del profesor en su trabajo docente. Las clases de comprobación estarán dirigidas por el jefe del departamento docente o por un profesor de vasta experiencia y elevada maestría pedagógica.

Todos los profesores que impartirán actividades docentes por primera vez en el centro de Educación Superior deberán impartir clases de comprobación, con el objetivo de verificar su adecuada preparación:

- La determinación del papel que desempeña cada disciplina en el plan de estudio para identificar sus vínculos, jerarquizando el carácter rector de la disciplina principal integradora para asegurar la formación de los modos de actuación del futuro egresado.
- La materialización de las indicaciones metodológicas y de organización para que se asegure el cumplimiento de los objetivos generales de la carrera.
- La concepción de procesos de evaluación integradores y basados en el desempeño del estudiante, tomando en cuenta los objetivos de cada año académico.
- El desarrollo de las acciones necesarias para lograr el mejoramiento continuo de la calidad del proceso docente educativo de la carrera.

Esta preparación metodológica debe enfatizar en el modo de concretar cada uno de estos aspectos en la modalidad semipresencial. (RM 210 /07 del MES).

Preparación de la disciplina

La preparación de la disciplina es la labor que realiza el colectivo de profesores para asegurar un trabajo coordinado y sistemático que oriente desde el punto de vista didáctico la preparación de las asignaturas que la forman. Se crean así las condiciones adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la disciplina, en general y, en particular, los de las asignaturas; en vínculo estrecho con el modelo del profesional y con el papel y el lugar de esa disciplina en la carrera.

Debe propiciar una adecuada orientación metodológica a los colectivos de las asignaturas que se imparten, con el fin de garantizar, entre otros aspectos:

- La determinación de las potencialidades educativas de la disciplina, y su estrecha vinculación con los contenidos objeto de aprendizaje.
- La adecuada utilización de los métodos y medios de enseñanza para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- El uso de las estrategias curriculares integradas a los contenidos de las asignaturas.
- Las vías para lograr la sistematización y enfoque de los contenidos de las asignaturas de la disciplina, que preparen a los estudiantes para resolver problemas con un enfoque integral, vinculando también contenidos de otras disciplinas.
- La selección de una lógica del proceso docente educativo que propicie el desarrollo de la independencia cognoscitiva de los estudiantes y la creación de hábitos de superación permanente.
- La concepción de sistemas de evaluación del aprendizaje cualitativos e integradores, basados en el desempeño del estudiante.

Esta preparación metodológica debe enfatizar en el modo de concretar cada uno de estos aspectos en la modalidad semipresencial. (RM 210 /07 del MES)

Preparación de la asignatura.

La **preparación de la asignatura o área de desarrollo** es el tipo de trabajo docente-metodológico que garantiza, previo a la realización de la actividad docente, la planificación y organización de los elementos principales que aseguran su desarrollo eficiente, teniendo en cuenta las orientaciones metodológicas del departamento, ciclo al que pertenece y los objetivos del año de vida, grado o grupo, según corresponda. Además, se tomarán en consideración la guía de observación a clases y los criterios de calidad en la educación preescolar. Para este tipo de actividad se toma en cuenta el modelo de escuela y las adecuaciones que se hacen a partir del diagnóstico del grupo.

Debe propiciar una adecuada orientación metodológica a los profesores a fin de garantizar, entre otros aspectos:

a) La preparación de las clases o actividades a partir del análisis de los

programas.

- b) La determinación de los objetivos y los elementos básicos del contenido de cada clase o actividad.
- c) La adecuada utilización de los métodos y medios de enseñanza para asegurar el cumplimiento de los objetivos, priorizando los libros de textos, el software educativo y los cuadernos de trabajo.
- d) El sistema de tareas, la orientación del estudio independiente y de la actividad independiente en Preescolar.
- e) La determinación de las potencialidades educativas de la asignatura o áreas de desarrollo para dar cumplimiento a los programas directores y lograr la formación de valores.
- f) Las vías para lograr la sistematización y consolidación de los contenidos de las asignaturas y áreas de desarrollo en Preescolar que preparen a los educandos para la aplicación de conocimientos y habilidades en la resolución de problemas.
- g) La selección de una lógica del proceso docente educativo que propicie el desarrollo de la independencia cognoscitiva, de hábitos de estudio y de la creatividad.
- h) La concepción de sistemas de evaluación del aprendizaje y del desarrollo en Preescolar, basada en el desempeño del educando.

Visita de ayuda metodológica

La visita de ayuda metodológica es la actividad de dirección que se realiza en cualquier nivel de dirección para asesorar a los directivos, funcionarios y docentes en los aspectos de la dirección del trabajo metodológico, el tratamiento particular de los contenidos y su didáctica, así como en otros aspectos del proceso su efectividad y la calidad de los resultados. Se refleja lo que se le demostró y las recomendaciones metodológicas. Este tipo de actividad puede ser dirigida por el metodólogo integral, el responsable de asignatura, los cuadros de dirección de la institución docente, los tutores y los colaboradores en relación con el dominio en del contenido. Otro aspecto importante es el control a clases.

El control a clases o actividades tiene como propósito valorar el cumplimiento de los objetivos metodológicos que se han trazado, el desempeño del docente y la

calidad de la clase o actividades que imparte. Para esta actividad se utilizarán las guías de observación a clases y actividades docentes que constituyen herramientas para el trabajo metodológico a desarrollar con los docentes, derivado de lo cual se destacan los logros y dificultades que presentan en el tratamiento de los contenidos del programa y el seguimiento al diagnóstico de sus educandos. El resultado del control se evalúa en aspectos positivos, deficiencias que se presentan y no se otorga calificación, excepto en las visitas de inspección que se realicen. En todos los casos del análisis se derivan sugerencias metodológicas para el perfeccionamiento del trabajo metodológico y en consecuencia la preparación de los docentes, destacando y estimulando a aquellos con resultados relevantes. Estas pueden tener su salida a través del taller metodológico.

El taller metodológico es el tipo de trabajo docente-metodológico que tiene como objetivo debatir acerca de una problemática relacionada con el proceso de formación y de manera cooperada se elaboran estrategias, alternativas didácticas, se discuten propuestas para el tratamiento de los contenidos y métodos y se arriban a conclusiones generalizadas, en el cual los profesores presentan experiencias relacionadas con el tema tratado.

Se proyectan alternativas de solución a dicho problema a partir del conocimiento y la experiencia de los participantes.

A través del estudio de varios documentos que norman el trabajo metodológico se ha podido conocer otras formas entre las que se destacan: sesiones de estudio, confección de documentos, seminarios, consultas, despachos, desarrollo de investigaciones, ensayos, experimentos, generalización de experiencias. la autopreparación, la autosuperación (300/79, el muestreo de documentos, la comprobación de conocimientos, mesas redondas, comisiones de trabajo metodológico y atención a la práctica docente de los alumnos en formación de las UCP y Escuelas Pedagógicas y a las prácticas de producción de los alumnos. Despachos metodológicos. Es la forma de trabajo metodológico.

Es el proceso de gestión y desarrollo de la Formación Laboral de planificación, organización, ejecución, control y evaluación de acciones de carácter

administrativo, docente - metodológico, educativo, de superación e investigación para la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos como un eje transversal de su proceso formativo, que toman en consideración la relación existente entre la sistematización del carácter politécnico y laboral de la enseñanza y las influencias educativas que poseen la diversidad de contextos socioeducativos que caracterizan su formación...

Y tiene como finalidad el desarrollo de **cualidades laborales** orientadas a la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida. Un primer análisis para reflexionar acerca de la responsabilidad de los directivos lo que plantea el Reglamento del Trabajo Metodológico (R/M 200/2014) en su artículo 24 : “El trabajo metodológico tiene como contenido fundamental la preparación de los maestros, funcionarios y docentes para lograr la integralidad del proceso educativo, teniendo en cuenta la formación integral que debe recibir el educando, a través de las actividades docentes, extradocentes, programadas, independientes, y los procesos, las influencias positivas que influyan en la formación de su personalidad, lo que ante todo se reflejará en la proyección política e ideológica de todas las acciones.

Actualmente el trabajo de formación laboral juega un rol primordial en la captación de la fuerza de trabajo calificada que necesita nuestra sociedad, de ahí la importancia que asume la preparación del metodólogo en esta temática, sustentada legalmente en la resolución 200/2014 que plantea: El trabajo metodológico es el sistema de actividades que de forma permanente y sistemática se diseña y ejecuta por los cuadros de dirección, funcionarios y los docentes en los diferentes niveles y tipos de Educación para elevar la preparación político-ideológica, pedagógico-metodológica y científica técnica de los funcionarios en diferentes niveles, los docentes graduados y en formación, mediante las direcciones docentes metodológica y científico metodológica, a fin de ponerlos en condiciones de dirigir eficientemente el proceso educativo.

Este se caracteriza por su naturaleza didáctica, diferenciada, colectiva, individual y preventiva, con un enfoque ideo político, en correspondencia con los objetivos del sistema educativo cubano. Como principal fundamento científico se adopta la

concepción dialéctico materialista de la dirección y sus formas de existencia.

La concepción de la dirección es la influencia consciente, sistemática y estable del sujeto sobre el objeto de dirección, con el fin de alcanzar determinados objetivos, basándose en el conocimiento y la aplicación de las leyes, principios y métodos que rigen el sistema sobre el cual se influye. P. M. Muguercia (1986). p.42

Por su contenido presenta dos formas de existencia:

Dirección de procesos: [...] “a partir de los objetivos propuestos se planifica, organiza, ejecuta y controla un determinado proceso de producción y/o servicios, a partir de los principios técnico- científicos y organizativos que lo rigen. Se distingue por el hecho de que el agente social que ejecuta el proceso puede ser quien ejerza las funciones de dirección, por lo que no supone necesariamente la división entre dirigentes y dirigidos”.

Proceso de dirección: [...] “se distingue por el ejercicio de las funciones directivas separadas de la ejecución, lo que genera su rasgo esencial, la relación entre dirigentes y dirigidos y la recíproca subordinación entre ellos. Constituye unas relaciones sociales históricas, culturales y sociopolíticamente determinadas que se establece entre los dirigentes y dirigidas en la actividad laboral, en la cual se producen y reproducen sistemáticamente las relaciones de subordinación y las relaciones de cooperación entre ellos. Se desarrolla como un proceso de interacción en el que se establece un determinado orden de funcionamiento y se planifican, organizan, reajustan y controlan, los modos de actuación requeridos para potenciar el perfeccionamiento de todos los agentes del cambio organizacional, desarrollando tanto sus conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes individuales, como la cultura organizacional, y garantiza el cumplimiento de los objetivos trazados”

Constituye una necesidad, otorgar a los docentes herramientas de trabajo, que garanticen eficiencia en su actuar para la dirección acertada del proceso de formación laboral, considerado por su esencia en una actividad de carácter creador. La misma requiere la dirección responsable a partir del dominio teórico de sus conceptos generales, principios y características, para que puedan llevarlo

a la práctica con coherencia, intencionalidad y sobre todo efectividad.

Lo antes planteado conduce a la necesidad de perfeccionar la preparación del maestro, desde la planificación; que permite el sistema de trabajo, para potenciar el proceso de formación laboral, ¿Cuál es la importancia de esta idea? No se trata de ver la planificación del docente desde un concepto estrecho, sino basado en un diseño que facilite la preparación y ejecución de actividades metodológicas que le permitan conducir el proceso de formación laboral en sus diferentes momentos y etapas asociado al papel protagónico de la escuela como institución educativa responsable de la formación integral de niños, adolescentes y jóvenes para su activa participación en la vida social.

Su éxito depende del nivel de preparación de los maestros la acertada labor del jefe de ciclo en su conducción y la aplicación de los principales acuerdos tomados en la realización de los talleres metodológicos diseñados para favorecer la preparación de los maestros en la Formación Laboral de los escolares.

Como principal fundamento científico se adopta la concepción dialéctico materialista de la dirección y sus formas de existencia.

La concepción de la dirección es la influencia consciente, sistemática y estable del sujeto sobre el objeto de dirección, con el fin de alcanzar determinados objetivos, basándose en el conocimiento y la aplicación de las leyes, principios y métodos que rigen el sistema sobre el cual se influye. P. M. Muguertia (1986). p.42

El desarrollo del trabajo metodológico en la escuela cubana ha transitado por diferentes etapas, que responden a los cambios educativos y las necesidades de preparación de los docentes para adecuarse a estos cambios y lograr las aspiraciones planteadas por el sistema educativo. Sus concepciones han evolucionado unido al propio desarrollo que el sistema educativo ha tenido a partir del triunfo de la Revolución Socialista el primero de enero de 1959.

En la etapa inicial el país necesitaba perfeccionar la preparación de los docentes ya existentes y formar nuevos maestros y profesores para que pudieran asumir las transformaciones educacionales. Por ello la formación y perfeccionamiento de los maestros y profesores constituyó uno de los objetivos fundamentales del trabajo educacional en aquella etapa, promulgándose diferentes leyes, decretos y

resoluciones.

En el logro de este objetivo desempeñó un papel primordial el Instituto de Superación Educacional (ISE). “Este centro y sus filiales provinciales y regionales, en estrecha vinculación con los equipos técnicos del Viceministerio de Educación General y Especial, fueron los responsables de la superación sistemática y permanente del personal docente. Para ello utilizaron diferentes formas de cursos, cursillos, seminarios y ayuda técnica a maestros, profesores y cuadros.” En la etapa inicial (1959 - 1972) no se hablaba en Cuba de trabajo metodológico, más bien se utilizaba el término ayuda técnica a maestros en correspondencia con su preparación científica y pedagógica.

A partir del llamado efectuado por Fidel en 1972 a “realizar una verdadera revolución en nuestra educación significa, además, un vuelco en todo el trabajo educacional lo que incluye la revolución en los métodos, técnicas y procedimientos empleados de manera que nuestro trabajo se corresponda con las necesidades siempre crecientes de una Revolución Socialista”. Donde se plantearon entre las principales insuficiencias: la calidad y eficiencia del personal docente, constituido en un 70% por maestros y profesores no titulados y el déficit de profesores. Se pusieron en marcha algunas medidas a favor de la preparación de los docentes entre las que se destacan:

- La publicación de resoluciones, circulares, decretos, indicaciones, como ayuda técnica y de superación que debían recibir los maestros y profesores de las distintas enseñanzas.
- La actividad científica y las experiencias pedagógicas de avanzada comienzan a realizarse por una mayor cantidad de maestros y profesores.
- El plan de perfeccionamiento para el Sistema Nacional de Educación como política del Sistema Socialista.
- La realización anualmente de los Seminarios Nacionales para Dirigentes e Inspectores del MINED donde se orientaba y debatía la política educativa del país, se divulgaban temas de interés pedagógico y psicológico; al mismo tiempo, se difundían las experiencias de avanzada resultado del trabajo de maestros, profesores y cuadros, lo que además era publicado y

llegaba a cada centro docente.

- La constitución del Destacamento Pedagógico Universitario “Manuel Ascunce Doménech.
- Es en este contexto es donde se comienza a emplear en Cuba el término trabajo metodológico.
- A continuación se propone un epígrafe relacionado con la puesta en práctica de este término.

3.1. Propuesta de actividades metodológicas para favorecer la preparación de los maestros del seminternado “Antonia Riera Castillo” en el tratamiento a la formación Laboral desde el trabajo metodológico.

Actividades realizadas a partir de las formas fundamentales del trabajo metodológico. Docente - metodológico:

Actividad 1

Tema: Particularidades del proceso de Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral

Forma: Reunión metodológica.

Objetivo:

Analizar las principales dificultades derivadas de las visitas en la práctica pedagógica en la dirección del proceso de Formación laboral con los rasgos de manifestación para cada cualidad laboral afectada en los maestros. Profundizar en el estudio de las orientaciones metodológicas para el trabajo con la dirección pedagógica de la Formación Laboral. Determinar los contenidos a poner en práctica para dar tratamiento a la dirección pedagógica de la Formación Laboral a partir de las diferentes variantes. Agenda para el desarrollo de la misma:

- Presentación del tema y objetivos de la reunión.
- Análisis de las dificultades detectadas en las visitas al proceso pedagógico en la Gestión y desarrollo de la Formación Laboral.
- Debate sobre los elementos aportados por la teoría para tratar la Formación Laboral

Desarrollo:

1. Presentación del tema y los objetivos de la reunión metodológica.
2. Se realiza un análisis de las dificultades detectadas en las visitas realizadas por el equipo metodológico municipal y los directivos del centro a la práctica pedagógica de la Gestión y desarrollo de la Formación Laboral
3. Se realiza el debate a partir de las orientaciones que aporta la teoría sobre el tratamiento a la metodología que se debe ofrecer a partir del dominio que tienen las docentes y los directivos.

Definición de acciones a partir de las regularidades.

Acuerdos.

1. Proyectar actividades metodológicas que den solución a los problemas de preparación a los docentes.

Actividad 2

Forma: Taller metodológico.

Tema: Sí de cualidades laborales se trata.

Introducción:

A pesar del trabajo metodológico ejecutado con los maestros se presentan aún fisuras en cómo potenciar el desarrollo de las cualidades laborales organizado e independiente, fundamentalmente en la selección adecuada de los medios de trabajo, la presentación del trabajo con orden y limpieza y la propuesta de acciones para solución de los problemas.

Problema metodológico:

¿Cómo garantizar por parte de los docentes, el fortalecimiento de las cualidades laborales organizado e independiente en sus escolares, a través de las clases de Formación Laboral?

Objetivo metodológico:

Elaborar alternativas didácticas acerca del fortalecimiento de las cualidades laborales organizado e independiente. A través de diferentes contenidos de la Formación Laboral.

Desarrollo:

Se comienza la actividad recordando el concepto de cualidades laborales concepto que ya los docentes conocen de actividades anteriores. Luego se le pregunta.

¿Qué cualidades laborales conoces?

¿Cuáles estamos trabajando?

¿Cuáles son los rasgos que la caracterizan?

De estos rasgos anteriormente mencionados cuáles necesitan ser fortalecidos.

Organizado: selección de los medios de trabajo para realizar las actividades de carácter laboral y presentación del producto final con orden y limpieza.

Independiente: la determinación y expresión de criterios y variantes que los conduzcan a proponer acciones para la solución de los problemas profesionales.

¿En qué consiste cada una?

¿Qué acciones puede ejecutar el maestro para fortalecerlas?

Invitarlos a elaborar de forma colectiva acciones a ejecutar por el maestro con sus escolares para fortalecer estos rasgos de cada cualidad, a través de contenidos concretos de la clase de formación Laboral.

Como condición previa del taller cada docente recibió la encomienda de definir que artículos concretos se elaborarán en el próximo programa a impartir en su grado según mapa curricular, se le solicita entregar por escrito los mencionados artículos.

Se organiza el colectivo por equipos y se les pide que elaboren fragmentos de clase de Formación Laboral, según los contenidos asignados y en ellos precisen acciones a ejecutar con vistas a fortalecer estas dos cualidades y particularmente sus rasgos de manifestación.

(Escribir por equipos los contenidos). Mientras trabajan por equipos el moderador circula por los puestos aclarando dudas, esclareciendo confusiones y precisando aspectos necesarios.

Exposición por los equipos de las acciones elaboradas, precisar lo que fortalece los rasgos mencionadas.

Al culminar cada exposición el resto de los equipos efectuará precisiones, aclararán dudas, etc., y ofrecerán una valoración de la exposición y una evaluación a partir de una escala del 1 al 5.

Conclusiones generalizadas:

1. Recordar ambas cualidades.
2. Recordar los rasgos más afectados de cada una.
3. Recordar las acciones generales para potenciarlas.

Propuesta de acuerdos:

Acuerdo 1 Ejecutar una actividad metodológica demostrativa de Formación Laboral para generalizar las experiencias más significativas acerca del desarrollo de las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación

Nota: después del taller se ejecutan visitas a clases para evaluar y dar seguimiento al desarrollo de estas cualidades laborales.

Actividad 3

Forma: taller metodológico

Tema: Reflexiones sobre la necesidad de conducir de manera optima la dirección pedagógica de la Formación Laboral.

Objetivo: Sensibilizar a los docentes sobre la necesidad de conducir de manera óptima la dirección pedagógica de la Formación Laboral,

Contenido: Analizar la importancia del desarrollo de la Formación Laboral a partir de los criterios de los docentes y pedagogos.

1-Momento inicial

Es importante que los docentes se sientan motivados y logren sensibilizarse con el tema para lograr su participación, por lo que la presentación debe ser impresionante, con un clima agradable, donde prevalezca el respeto, la seriedad y la aceptación. Se debe hacer una presentación de los participantes, de manera breve y sencilla. Para la presentación se sugiere alguna técnica como frases célebres.

Objetivo: Presentación de los participantes en el taller.

Materiales: tarjetas con frases célebres.

Desarrollo: Se escribirán frases célebres en tarjetas y se colocarán en cada silla.

De los participantes, cada tarjeta llevará un número de orden, comenzará el participante que tenga el número 1.

Al dar lectura a su frase responderá las preguntas de presentación orientadas previamente.

- Nombre y apellidos.
- Grado en que trabaja.
- Años de experiencia en la enseñanza. ¿Qué los motiva a participar en los talleres y que esperan de ellos?

Para la elaboración se sugiere la técnica de: si_____ no_____

Seguidamente se presenta el tema y se enuncia el objetivo de la actividad.

Segundo Momento:

A continuación se da una breve explicación sobre las características de las sesiones, donde juntos se buscan respuestas a las interrogantes que se presentan en el tema:

Se aplicará la siguiente técnica.

Se les llevará un biombo, dentro, las tarjetas con las siguientes preguntas:

¿Qué es la Formación Laboral? ¿Qué importancia le concedes a esta asignatura? ¿Cuáles son las variantes que se aplican? ¿Cuáles son las cualidades laborales que se desarrollan en los estudiantes?

Se les aclarará antes de empezar que cada una escogerá una de las tarjetas e iniciará el debate la que tenga la tarjeta # 1 y así sucesivamente y que en cada respuesta se deben abordar más de un ejemplo, en el caso que no la domine la puede intercambiar con otra compañera.

Se aprovecharán las respuestas para dar a conocer ¿Qué es la Formación Laboral?

Proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto hacia la producción de artículos de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida .

Actividad 4

Forma: taller metodológico

Tema: La Formación Laboral: Su organización y planificación.

Objetivo: Reflexionar acerca de la importancia de organizar y planificar la Formación Laboral.

Contenido: Organización y planificación de la formación laboral juego en los estudiantes del nivel primario.

Primer Momento:

Se iniciará la actividad con la presentación de diferentes objetos elaborados por los propios estudiantes en el turno de Formación laboral para que los docentes identifiquen la variante que se aplicó.

¿Qué importancia le concedes a una correcta organización y planificación de la clase de Formación Laboral?

¿A qué contribuye una buena organización y planificación en el proceso de dirección de la Formación Laboral?

Las repuestas a las interrogantes deben propiciar la orientación del tema, objetivos y contenidos a tratar durante el taller.

Segundo momento:

Se invita a los participantes a buscar el tesoro escondido que se encuentra dentro del local, este serán unas tarjetas, donde aparecen las acciones metodológicas y se les solicita que den lectura (en cada tarjeta aparece una acción metodológica) y expliquen en qué consiste cada una.

Acciones metodológicas para la conducción del proceso de dirección de la Formación Laboral.:

- Diagnosticar la preparación de los docentes.
- Diagnosticar los intereses de los estudiantes.

Sugerencias Metodológicas que proponen los docentes para incluirlas en el mapa de la Formación Laboral de la escuela. Proyectos socio productivo de reparación de libros, mesas y sillas.

Actividad 5

Forma: taller metodológico

Tema: La Formación Laboral una mirada desde la Dirección Pedagógica

Objetivo: Propiciar el intercambio de criterios entre los participantes acerca de cómo conducir el proceso de Formación Laboral

Contenido: Planificar ejemplos de clases de diferentes contenidos. Su ejecución y control.

Primer momento.

Iniciaremos el taller con la observación de algunos fragmentos de clases en la computadora, que le brinde ejemplos de cómo conducir el proceso de dirección pedagógica de la Formación Laboral.

Realizar las siguientes preguntas:

¿Qué posibilidades nos brindan los programas de estudio diseñados por la escuela para garantizar una correcta dirección pedagógica de la Formación Laboral que potencie el desarrollo de cualidades Laborales? ¿En qué momentos se controla y se evalúa la clase de Formación laboral? ¿Qué aspectos se tienen en cuenta para evaluarla? ¿En qué resolución aparecen estos indicadores? ¿Cuáles de ellos son invalidantes?

Después de escuchar varias intervenciones se plantea el tema del taller y se orienta el objetivo propuesto.

Segundo momento.

Luego se le dará la oportunidad a cada participante para que exponga de forma lógica y coherente la clase que se le orientó planificar en la actividad independiente.

Al finalizar esta primera etapa se les pide a los participantes que realicen intercambio de opiniones, criterios, ideas. El facilitador deberá dar sus criterios al respecto. Aprovechan este momento para ofrecer ejemplos donde se conduzca y dirija adecuadamente el mismo.

Esta necesita un momento importante para retroalimentar los temas ya tratados en los talleres anteriores, relacionados con la dirección pedagógica de la Formación Laboral, así como para unificar criterios acerca del tema.

Cierre

Se sugiere utilizar en esta parte una técnica de cierre que aparece en la página 93 del libro Dinámica de grupo en Educación: su facilitación, de Raquel B. M y otros.

Técnica. El completamiento de frases.

Objetivo: Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado.

Materiales: hoja de papel para cada docente, pizarra.

En la pizarra se refleja una serie de frases incompletas, las cuáles inducirán respuestas por parte de los integrantes del grupo, estas frases deben estar relacionadas y dirigidas al trabajo realizado y a la temática analizada.

Las frases pueden ser:

En este grupo: _____

Reflexioné: _____

Me demostró: _____

Aprendí: _____

Me faltó: _____

Me sugirió: _____

Una pregunta que todavía tengo es: _____

Pasos a seguir.

El facilitador le entrega una hoja de papel con las frases. Plantea que las completen de forma independiente (no es necesario poner el nombre).

Una vez recogidas todas las hojas, el facilitador leerá en alta voz las respuestas.

Comentará la más relevante.

Actividad 6

Forma: Clase Metodológica Demostrativa.

Momento inicial

Se invitarán a los docentes al gabinete para realizar un breve comentario de la actividad demostrativa que van a observar se constatará la preparación previa que realizaron para el desarrollo de esta, donde se le entregará además por escrito la guía de observación por la que observarán la actividad.

Objetivo: Demostrar como aplicar los contenidos trabajados en los diferentes talleres metodológicos sobre la planificación, ejecución y control, y evaluación de las clases de Formación Laboral con un carácter desarrollador

Desarrollo:

Se organizará de manera que todos los docentes previstos puedan observar la actividad. La actividad la desarrollará la subdirectora docente, directora o algún docente de experiencia. Se realiza un análisis de la organización realizada a partir de su metodología. Aquí se constatará la preparación de los docentes en los temas que antecedieron a esta actividad y se irá registrando en todo momento el desempeño individual de cada uno. Observación de la actividad (que se realizará preferentemente con los estudiantes)

Método: práctico.

Procedimientos explicaciones, preguntas, proposiciones, conversaciones, Consejos. Programa Artes Manuales 16h/c grado 4to. Clase número 6

Etapas de ejecución

Desarrollo

La docente inicia la actividad informando a los estudiantes que estarán durante el turno de formación Laboral maestros de la escuela los que observarán las actividades que se realicen en el mismo.

Retoma los parámetros que evaluará en el transcurso de la misma

Disciplina, postura correcta, creatividad, limpieza al trabajar, organización del puesto de trabajo. responsabilidad.

Inicia con la presentación de la canción Estela Un Granito de Canela

¿Qué observaron? ¿Quién era Estela? ¿Cuál fue la parte de la casa que presentaron? ¿Qué objetos pudieron observar? ¿De qué materiales estaban confeccionados?

Se le presenta fijo la imagen del paño de cocina. Se va escribiendo en el pizarrón los materiales que van mencionando los estudiantes. Según lo analizado hasta el momento sobre que creen ustedes que tratará el contenido de nuestra clase de hoy. Se le orienta el objetivo de la clase:

Precisamente en la clase de hoy vamos a elaborar paños de cocina aplicando la puntada pespunte a través de variadas actividades lo que le servirá para donarlos al comedor escolar de nuestra escuela.

Se le presenta a continuación en un cartel los pasos o instrucciones que deben tener en cuenta para la confección del paño de cocina.

- 1 Recortar el tejido según la forma deseada.
- 2- Cocer por los contornos aplicando la puntada pespunte.
- 3- Decorar según los adornos que posea el equipo en su banco de materiales con creatividad.
- 4- Está listo mi paño de cocina para ser donado al comedor escolar.

Los estudiantes lo leen en silencio, posteriormente se analizan las características ortográficas de cada palabra. ¿Qué tipo de texto es?

La maestra le demuestra la confección del prototipo, la puntada que utilizarán, siguiendo los pasos la creatividad que deben tener en cuenta en el decorado del objeto y procede a reunirlos por equipo. Para la confección del objeto

Se realizan las siguientes preguntas para controlar si los estudiantes están bien orientados y para ofrecerles atención diferenciada.

¿Qué objeto van a confeccionar? ¿Qué materiales van a utilizar? ¿De qué forma lo van hacer? ¿Qué pasos van a utilizar? ¿Qué puntadas se aplicarán en la confección del objeto? ¿Saben lo que van hacer?

Se les orienta trabajar por equipo y se le recuerda que todos los miembros tienen que dar su aporte. Mientras trabajan la maestra pasa por los equipos ofreciéndole su apoyo al alumno que lo necesite.

Se procede a la valoración de los trabajos y se les estimula con aplausos después de la autovaloración de los mismos. A continuación se realiza el análisis de la actividad con los maestros por la guía de observación en un local sin estudiantes a clases que se elaboró según los aspectos importantes que se le querían demostrar a los maestro según la guía de observación a clases que se le entregó con anterioridad.

¿Qué cualidades laborales se desarrollaron en la actividad que se observó?

Se tienen en cuenta los criterios expresados por los maestros.

¿Cómo calificas la actividad? Exprésalo, en una palabra.

Actividad 7

Forma: visita de ayuda metodológica.

Objetivo: Demostrar los elementos esenciales para la organización, ejecución y control de la Formación Laboral.

Desarrollo:

Empleando los criterios para evaluar la calidad del proceso se observarán diferentes actividades del proceso en sus formas de organización (Turnos de Formación Laboral en los grados de 3ro -4to, 5to y 6to y turnos de juegos en los grados primero y segundo y se realizará un análisis de los resultados para constatar cuáles son los aspectos mejor logrados y determinar cuáles requieren de una mayor atención. Estos elementos sirven de base para el seguimiento y evolución que experimenta el docente.

Momento final: se registrará la evaluación de los docentes destacando los aspectos mejor logrados y los que requieren de una mayor atención. Se derivan recomendaciones metodológicas para el perfeccionamiento de la preparación de los docentes. Se orientará estudiar con profundidad los criterios de calidad (Anexo y los indicadores a tener en cuenta para una buena actividad con el objetivo de participar en la próxima actividad realizar una actividad demostrativa. (A cada docente se le dará uno de los criterios de calidad y los indicadores para una buena actividad, para lograr su activa participación en el debate después de observada la actividad de Formación Laboral.

Actividad 8

Forma: taller Metodológico

Tema: Valoración final acerca de cómo conducir la dirección pedagógica de la Formación Laboral.

Objetivo: Valorar si los docentes lograron las expectativas acerca de cómo conducir el proceso de Formación Laboral

Contenido: La misión de la Formación Laboral primer momento.

Se sugiere para comenzar el último taller la siguiente técnica. Escribir en la pizarra el siguiente tema:

Mediante la lluvia de ideas cada participante aportará frases que ayuden a completar este objetivo.

¿Qué aprendieron en estos talleres?

¿Cómo influye la formación Laboral en el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad?

Después de escuchar varias intervenciones se sugiere introducir el tema y el objetivo.

Segundo momento.

Con la ayuda de todos los participantes se realizará un resumen de cada uno de los temas tratados en cada uno de los talleres y se irán escribiendo en la pizarra.

Luego se les planteará:

¿Qué les aportaron estos talleres en su vida profesional? ¿Cómo contribuyeron estos talleres en su preparación para conducir el proceso de dirección de la Formación Laboral?

Intercambiar opiniones.

Cierre.

El facilitador resume los aspectos abordados, agradece a los participantes y los invita a realizar una técnica de cierre, que aparece en la página 94 del libro “Dinámica de grupo en Educación: su facilitador”, de Raquel B M y otros.
Técnica: La palabra clave.

Objetivo: Permitir al facilitador retroalimentare de las vivencias, opiniones, etc. de los participantes en relación con las sesiones realizadas.

Pasos a seguir.

Se les dice a los participantes que cada uno exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con los temas trabajados.

A continuación, se inicia la ronda. Se recoge cada palabra expresada.

Esta técnica le permite al facilitador conocer de manera resumida la impresión que los talleres han dejado en cada integrante del grupo y proponerse nuevas metas.

Epígrafe 4. Valoración de los resultados que se obtienen con la aplicación de las actividades metodológicas.

El presente epígrafe tiene como objetivo exponer los criterios metodológicos y operativos que demuestran la viabilidad de las actividades metodológicas propuestas. Para corroborar la efectividad de la instrumentación práctica de las actividades metodológicas en el desarrollo de esas cualidades laborales, se estudiaron las mismas dimensiones e indicadores que en el diagnóstico de entrada.

- Conocimiento por los maestros de la concepción de la Formación laboral
- Nivel de preparación teórica metodológica que poseen los maestros sobre las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación.

Para la valoración de los resultados alcanzados se aplicaron instrumentos tales como encuestas a maestros, la observación al proceso pedagógico, Se realizó además la revisión de documentos como sistemas de clases, plan de estudio, resolución ministerial 238 del 2014. La muestra la conforman 25 maestros dentro de ello, dos jefas de ciclo y una secretaria docente todos pertenecientes al Seminternado Antonia Riera Castillo. Dicha muestra representa el 55.5 de los sujetos que integran la población seleccionada. Al realizar un análisis sobre los resultados que se obtienen con la aplicación de los instrumentos, se pudo constatar los resultados de los instrumentos que se aplican en la práctica educativa.

Resultados de la entrevista a los maestros del Seminternado Antonia Riera Castillo de la Educación Primaria.

Al entrevistar a estos maestros, se puede apreciar que se fortaleció el trabajo que realiza para dar tratamiento al desarrollo de la formación laboral de los estudiantes, se constata que 22 maestros logran expresar el concepto de formación laboral de para el 88%. Del resto de los maestros entrevistados no dominan con precisión el concepto como tal de Formación Laboral 3 maestros para un 12%. El 92 % considera que se ha fortalecido la implementación del trabajo metodológico que se realiza desde la Formación Laboral para garantizar de forma efectiva el desarrollo de cualidades laborales en los alumnos el 92 %

manifiesta sentirse preparados para impartir los programas, en relación al nivel de preparación que poseen sobre las cualidades laborales y rasgos de manifestación el 96% de los maestros lo califica como bueno. El 96 % de los maestros expresan que se manifiestan más responsables, creativos, independientes, organizados y de la misma forma sus estudiantes.

Resultados de la entrevista a jefes de ciclo (Anexo 2)

Durante el intercambio con estos directivos se constata que los mismos dominan a plenitud el concepto de Formación Laboral, Se sienten con mayor preparación desde el punto de vista metodológico para potenciar el trabajo con la Formación Laboral. Expresan además ser portadores del conocimiento de las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación el 92%.

Resultados de la observación a clases (Anexo 3).

Después de aplicada la propuesta se observaron varias clases donde se aprecia un dominio profundo de los contenidos por parte de los maestros, sin embargo, las actividades docentes que se emplean están elaboradas con un enfoque laboral, Se aprecia además el trabajo encaminado a mejorar en los estudiantes su organización en el puesto de trabajo y se exige por la responsabilidad que debe caracterizarlos durante la realización de los estudios independiente, se trabajan con los mismos las cualidades laborales necesarias para la formación integral de la personalidad de estos estudiantes..

Las actividades que planifican los maestros tienen un adecuado enfoque laboral teniendo en cuenta las características del contexto donde se encuentra enclavada la escuela, influyendo de manera positiva en el reconocimiento por los estudiantes de la importancia y significado de los contenidos para la vida adulta e independiente. Se observa que los estudiantes, durante la realización de las actividades en la clase, se muestran, responsables motivados por el estudio creativo, organizados, lo que influye el reconocimiento por ellos del significado y sentido de los contenidos.

Se observan manifestaciones en la conducta de los docentes que evidencian en sus acciones que no son más responsables, creativos, independientes, organizados a pesar de poca experiencia Laboral que poseen. Por otra parte, se realiza el análisis de la revisión de documentos que se consideran importantes dentro de la planificación del proceso de formación laboral, así como para el desarrollo de un proceso de enseñanza aprendizaje contextualizado y profesionalizado, cuyos resultados se muestran a continuación:

CONCLUSIONES

Las actividades metodológicas propuestas elevaron la calidad de las acciones que se desarrollan en el SI Antonia Riera Castillo para garantizar la preparación que poseen los maestros para favorecer cualidades laborales de los escolares. Lo cual repercutió significativamente en la actuación de los maestros en su desempeño profesional. Las actividades metodológicas que se propusieron permitieron que los escolares fortalecieran sus cualidades laborales repercutiendo esto de manera considerable en la adopción de conductas conscientes ante las actividades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Addine, F., González, A. M. y Recarey, S. C. (2002). Principios para la dirección del proceso pedagógico. En Compendio de Pedagogía, p. 80-101. La Habana: Pueblo y Educación.
2. Basail Rodríguez, A. (2005). Antropología social. Selección de lecturas. Editorial Félix Varela. La Habana.
3. Álvarez de Zayas, C. (1999). Didáctica. La escuela en la vida. -- La Habana: Pueblo y Educación.
4. Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero". Holguín.
5. Baró, W. (1996). Metodología para la formación laboral en la escuela. C. de la Habana. Impresión ligera.
6. Blanco Pérez, A. y Recarey Fernández, S. (2003) La profesionalización del maestro desde sus funciones fundamentales, algunos apuntes para su comprensión. Premio de Ciencia y Técnica del MINED. La Habana. Cuba.
7. Cerezal Mezquita, J. (1993): "La integración del estudio con el trabajo, un principio para cumplir en la escuela", Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía '93, C. de la Habana.
8. Cerezal Mezquita, J. Fiallo J., Patiño M. (2000). La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
9. Cerezal Mezquita, J. (2001). La formación laboral en la Secundaria Básica como una vía para el desarrollo de la cultura laboral. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía, Palacio de las Convenciones. La Habana, Cuba.
10. Cerezal Mezquita, J. (2011). La formación laboral en la escuela cubana. Experiencias y resultados. Ponencia publicada en el CD Memorias Congreso Internacional de Pedagogía 2011. Palacio de Convenciones de La Habana.

11. Collazo, D. y Puentes, A. (1992) La orientación en la actividad pedagógica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
12. Colectivo de autores del ICCP y el MINED. (2007). Modelo de Escuela Secundaria Básica. Editorial Molinos Trade.
13. Colectivo de autores. (2002). Compendio de Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
14. De Armas Ramírez y otros (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa, curso 85, Pedagogía 2003.
15. Diccionario de filosofía (1984). Editorial Progreso. Moscú.
16. Domínguez Rodríguez Wanda y Colectivo de autores de CENFOLAB. Artículo en soporte digital. Las cualidades laborales en niños y niñas de la Educación Preescolar y Primaria.
17. Fariñas León, G. (2004). Maestro, para una didáctica del aprender a aprender. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
18. Fernández Rodríguez, Y. (2010). La formación laboral de los escolares del tercer y cuarto grados con retraso mental leve. – 2010. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), UCP “Luz y Caballero”. Holguín.
19. Fong Estupiñán, A. (1998). La formación laboral: una necesidad para la formación integral de la personalidad. – soporte magnético. – ISP. Santiago de Cuba.
20. González Rey, F y Mitjans Martínez, A. (1996) La personalidad su educación y desarrollo. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
21. González Soca, A. y Reinoso Cápiro, C. (2002). Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
22. Infante Ricardo, A. (2007). Estrategia para la formación laboral en la Educación Preuniversitaria. Ponencia en el III Evento Nacional Científico – Metodológico sobre formación laboral. Holguín.

23. Infante Ricardo, A. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
24. Leyva Figueredo, A. (2001). Modelo para la dinámica del Proceso Docente Educativo de la disciplina metodología de la enseñanza de la Educación Laboral. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). Santiago de Cuba.
25. Leyva Figueredo, A. (2008). Estudio y caracterización de la formación laboral en las diferentes enseñanzas. Regularidades de la formación laboral en la provincia Holguín. Ponencia. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Holguín.
26. Leyva Figueredo, A. (2008). Propuesta de dimensiones para el estudio de la formación laboral. Ponencia. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Holguín.
27. Leyva, A. y otros. (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Parte III. Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
28. Leyva, A. y Mendoza, L. (2011). La formación laboral en la educación cubana: experiencias en la preparación profesional a lo largo de la vida. Ponencia publicada en el CD Memorias Congreso Internacional de Pedagogía 2011 (ISBN 978-959-304-070-9). Palacio de Convenciones de La Habana.
29. López, J. Estudio y Trabajo. (1998). Marco Conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
30. Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993--2006 Microsoft Corporación. Reservados todos los derechos.
31. Núñez Jover, J. (2007). La Ciencia y la Tecnología como procesos sociales. Editorial Félix Varela. La Habana.
32. Pérez Almaguer, R. (2006). La orientación educativa en la preparación de adolescentes de Secundaria Básica: una necesidad desde la formación del Profesor General Integral. Ponencia presentada en el IV Taller Internacional “Maestro Ante los Retos del Siglo XXI”. La Habana.

33. _____ (2007) Concepción de orientación educativa para el aprendizaje de la convivencia comunitaria desde el proceso enseñanza aprendizaje en Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISP Holguín.
34. Pérez Lemus, L. (2003). Educación, formación laboral y creatividad técnica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
35. Pérez Martín, L. y otros. (2004). La personalidad: su diagnóstico y su desarrollo. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
36. Viltre Calderón, C. (2015). Estrategia Pedagógica para la orientación profesional del Técnico Medio en Agronomía. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias. Holguín.

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista a maestros y directivos del Seminternado Antonia Riera Castillo.

1- ¿Cuántos años de experiencias lleva usted en el sector?

a- ¿Qué entiendes por Formación Laboral?

2 –Consideras suficiente el trabajo docente metodológico que se realiza de la Formación Laboral para garantizar de forma efectiva el desarrollo de cualidades laborales y su preparación para impartir los diferentes programas,

3- ¿Qué nivel de preparación usted posee sobre las cualidades laborales y los rasgos de manifestación que la identifican?

Bueno.....

Regular.....

Malo

No puedo contestar.....

4 - ¿Qué recomendaciones ofreces para favorecer el trabajo con la asignatura Formación Laboral?

La pregunta uno permite buscar información sobre la experiencia que poseen los maestros y directivos en su desempeño profesional desde la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Ofrece informaciones que permiten evaluar el concepto de formación laboral que dominan los maestros de la Educación Primaria, teniendo en cuenta sus respuestas se orientarán en función del concepto de formación laboral que se trabaja en el Centro de Estudio para la Formación Laboral, ofrecida por Leyva y Mendoza (2011).

La pregunta dos persigue determinar si es suficiente o no el trabajo docente

metodológico que se realiza con la Formación Laboral, si garantiza de forma efectiva el desarrollo de cualidades laborales y si posee preparación para impartir los programas de la asignatura como tal. La pregunta tres permite determinar el nivel de preparación que poseen los maestros y el conocimiento de sus rasgos de manifestación. La pregunta número cuatro permite ofrecer información sobre las recomendaciones que proporcionan los maestros para favorecer el desarrollo de Formación Laboral.

Anexo 2

Guía de observación a clases.

Objetivo. Comprobar a través de los indicadores que se determinan la preparación de los maestros para el tratamiento al desarrollo de la formación laboral desde el proceso de enseñanza aprendizaje.

Aspectos a observar:

- 1 Preparación de los maestros para dar tratamiento al desarrollo de la formación laboral de los estudiantes desde el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 2 Métodos y vías que se emplean para estimular la motivación hacia lo laboral y la actividad creativa de los estudiantes desde los contenidos.
- 3 Uso de tareas docentes con enfoque laboral.
- 4 Manifestación de cualidades laborales de la personalidad por parte de los docentes.

Orientaciones metodológicas para la aplicación de la guía de observación:

- 1-El aspecto ofrece información sobre la preparación metodológica que poseen los maestros para desarrollar la formación laboral de los estudiantes desde el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 2-El aspecto dos ofrece información sobre las vías y métodos que emplea el maestro para aprovechar las potencialidades del proceso de enseñanza aprendizaje en función de motivar hacia lo laboral a los estudiantes.
- 3-El aspecto cinco está dirigido a constatar la manifestación de cualidades laborales de la personalidad por parte de los estudiantes durante la realización de las tareas que se les orientan, para identificar las más afectadas.
- 4-Ofrece la posibilidad de observar las manifestaciones de cualidades laborales de los docentes.

Anexo 3.

Encuesta a maestros.

Objetivo: diagnosticar el estado de la preparación metodológica de los maestros del Seminternado Antonia Riera Castillo para el tratamiento a la Formación Laboral de los estudiantes después de aplicada la propuesta.

Interrogantes:

1- ¿Cuántos años de experiencia tiene usted trabajando? ¿Qué es la Formación Laboral?

2- ¿Crees que son efectivas las preparaciones metodológicas recibidas sobre el tema de la Formación Laboral?

SI---- NO----

Si la respuesta es no, argumente.

3-A continuación, se presentan algunas cualidades laborales de la formación laboral que se desarrollan en los alumnos.

Creativo Organizado.

Laborioso Independiente.

a) Mencione los rasgos que la caracterizan.

4 ¿-Qué recomendaciones en función de mejorar el tratamiento al desarrollo de la Formación Laboral?

La pregunta 1 permite conocer los años de experiencia que poseen los docentes y el dominio adquirido en el conocimiento del concepto de la Formación Laboral después aplicada la propuesta. La pregunta 2, permite conocer si fue efectiva o no la propuesta de actividades aplicada. La pregunta 3, permite determinar el conocimiento adquirido por los maestros de los rasgos de manifestación que identifican cada cualidad laboral. La pregunta 4 ofrece la posibilidad de mejorar el desarrollo de la Formación Laboral con las recomendaciones ofrecidas por los maestros.