

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
“JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”
HOLGUÍN**



**TRABAJO FINAL DE LA ESPECIALIDAD DE POSGRADO
EN DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
MINED**

TÍTULO: Sistema de actividades para contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Mólez” del municipio Holguín.

AUTORA: Lic. Yilena Cecilia Méndez Rosales

TUTOR: M. Sc. José Javier Del Toro Prada

Julio 2013

PENSAMIENTO

[...] Los hombres, como hombres, pueden equivocarse, desde luego, es incluso algo común; pero lo importante es la rectitud, la pureza de principios, la honestidad. Y claro está, el papel del dirigente no es solo dirigir o solo exigir, sino también mucho comprender, ayudar, enseñar...

Fidel Castro Ruz
2 de diciembre de 1978

ÍNDICE

	Páginas
Introducción	1-4
Desarrollo	5-42
Tarea profesional #1. Sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la dirección del trabajo metodológico en la Educación Primaria.	5-20
Tarea profesional #2. Estado actual de la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Mólez” del municipio Holguín.	21-29
Tarea profesional #3. Sistema de actividades para contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Mólez del municipio Holguín.	30-40
Tarea profesional #4. Valoración de los resultados que se alcanzan a partir de la puesta en práctica del sistema de actividades.	41-42
Conclusiones	43
Bibliografía	44-47
Anexos	

RESUMEN

La dirección del trabajo metodológico, es un aspecto medular en las Instituciones Educativas, la misma está constituida por todas las actividades intelectuales, científicas, teóricas y prácticas que permiten elevar la eficiencia y eficacia del proceso docente educativo concebido como un sistema. En tal sentido se elaboraron acciones de trabajo, que propiciaron el perfeccionamiento de la misma en el centro,

INTRODUCCIÓN

La educación, como todas las instituciones de la sociedad humana requiere de un proceso de dirección que garantice el logro de sus objetivos, de lo que dependerá en gran medida la satisfacción de la función social de esta: “formar al hombre para la vida (...) en toda su complejidad”

El proceso de dirección de la educación es una misión que demanda alta preparación y especialización de sus ejecutores. Existe una toma de conciencia superior de que cualquier docente no es apto para ejercer funciones de dirección solo porque cumple el requisito de ser un docente diestro y experimentado, sino que esto es tan solo una de las condiciones básicas para dirigir en el sistema de educación, las personas responsabilizadas con la conducción de una actividad cualquiera y la función que tenga el que lo lleva a cabo, se ejecuta mediante este proceso, así se revela la dirección escolar en las actividades que realiza el docente con sus alumnos.

Sin embargo, cada actividad que se realiza en la escuela, sólo constituye un componente de todo el sistema que se organiza para dar cumplimiento a los objetivos del nivel, por ello se requiere un proceso de dirección que conduzca con eficiencia la acción de todos los factores. Esa misión la asume el director, con el apoyo que le brinda la estructura, los órganos técnicos y de dirección y la participación activa de todo el colectivo de alumnos, trabajadores, familia y comunidad.

Entre los procesos que constituyen objeto de atención como parte de la actividad de dirección se encuentra el trabajo metodológico, el que ha sido conceptualizado en diferentes Resoluciones del Ministerio de Educación (1975, 1977, 1979, 1981, 1999, 2000, 2004, 2008 y 2009) y del Ministerio de Educación Superior (MES), (1979, 1988, 1991, 2007). Otros especialistas lo han abordado también: Almaguer M, Adrián (2010), Castell (Addine F. 2004), Cubillas F., (2005), Vecino Alegret (1986) los que lo han conceptualizado de diversas formas sin obviar su esencia, pero adecuándolo al momento de desarrollo social y educacional.

En la mayoría de estas definiciones se precisa la intención del trabajo metodológico (lograr la preparación de los docentes), quiénes lo ejecutan (funcionarios y directivos), así como, su carácter sistemático y técnico.

El trabajo metodológico tiene como objetivo la realización de toda actividad metodológica encaminada a que los cuadros, funcionarios y el personal docente graduado y en formación, se prepare política e ideológicamente y domine los contenidos, las metodologías, la didáctica de las asignaturas que imparten con un enfoque científico y sobre la base de satisfacer las exigencias siguientes:

- Elevar la calidad del proceso educativo a partir de la formación permanente para elevar su desempeño profesional.
- Lograr una preparación sistémica y sistemática, de todos los directivos y docentes.
- Complementar su desempeño profesional con modos de actuación que se correspondan con la tradición pedagógica cubana y la cultura universal.

El trabajo metodológico busca, en última instancia, que los directivos y docentes puedan dar respuesta a las exigencias del proceso de enseñanza- aprendizaje y a la trasmisión de los conocimientos, habilidades, formación de sentimientos, cualidades y valores en los escolares, en correspondencia con los objetivos y el fin de la educación primaria.

Es por ello lo que la autora considera que ante las nuevas demandas que plantea hoy la sociedad a la educación, es un imperativo la profesionalización del rol del personal docente y de sus dirigentes, para que puedan enfrentar las complejidades de sus misiones.

Para ello, el trabajo metodológico contribuye a elevar la efectividad del proceso educativo, en todos los tipos y niveles de educación, y para fortalecerlo y sistematizarlo en los centros educacionales y en los niveles de dirección de los municipios, provincias y nación, es obligatorio establecer las normas que permitan a los cuadros principales de dirección diagnosticar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar sus resultados.

Vencer las barreras que entorpecen el desarrollo del trabajo metodológico, exige una profundización acerca de la concepción que sustenta la dirección de esta importante esfera de actuación para el mejoramiento de la actividad pedagógica profesional.

A la dirección de la institución educativa le corresponde preparar al personal docente con un enfoque preventivo, en función de resolver oportunamente las insuficiencias y deficiencias que presentan en su labor y para que dirijan con mayor eficiencia el proceso docente- educativo.

A través de entrevistas a directivos y docentes del seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín, la revisión de documentos relacionados con el trabajo

metodológico, tales como el Plan Anual de Actividades, los planes mensuales e individuales, las memorias escritas de las actividades metodológicas, las evaluaciones profesorales, las libretas y cuadernos de los escolares y los planes de clases de los docentes, así como la observación de diferentes procesos se constataron las siguientes insuficiencias:

- Insuficiente preparación de los directivos para realizar trabajo metodológico con un enfoque de sistema, a partir de la coherencia en las actividades del Plan Anual, los planes mensuales y los individuales y del funcionamiento de los órganos técnicos y de dirección.
- Limitada preparación de los directivos sobre las acciones para la planificación, organización, ejecución, control y evaluación del trabajo metodológico.
- Los temas que se abordan, a través de las diferentes formas del trabajo metodológico, no se conciben a partir del diagnóstico de las necesidades de preparación de los docentes y se denota insuficiente preparación para conducir el trabajo científico-metodológico.
- Las recomendaciones que se registran en las evaluaciones profesorales conducen al diseño de acciones que responden más a las funciones propias del cargo y no al planteamiento de metas encaminadas a la autosuperación del docente en correspondencia con las exigencias derivadas del grado por el que transitarán en el orden didáctico y de dominio de los contenidos.

Tales insuficiencias permiten identificar el siguiente **problema profesional de dirección**: ¿Cómo contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín?. De ahí que el **objeto de investigación** sea la dirección del trabajo metodológico en la Educación Primaria. Para darle solución al problema planteado se propuso el siguiente **Objetivo**: Elaboración de un sistema de actividades para la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín.

Para darle cumplimiento al objetivo propuesto se plantearon las siguientes **tareas profesionales**:

1. Sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la dirección del trabajo metodológico en la Educación Primaria.
2. Diagnóstico del estado actual de la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín.
3. Elaboración de actividades con un carácter sistémico que puedan contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del

municipio Holguín.

4. Valoración de los resultados que se alcanzan a partir de la puesta en práctica del sistema de actividades.

Se utilizaron los siguientes **Métodos de investigación:**

Teóricos

Análisis y síntesis e Inducción- Deducción

Se utilizaron para el estudio de los fundamentos teóricos y metodológicos de la dirección del trabajo metodológico en la Educación Primaria, así como, para la redacción del informe final del trabajo.

Empíricos

Observación: Se empleó durante la etapa de determinación del estado actual del objeto de investigación. Se observaron actividades propias de las diferentes formas del trabajo metodológico.

Encuesta y Entrevista: Se emplearon para obtener la información durante el estudio diagnóstico, se le realizó a directivos y docentes para conocer las principales dificultades en la dirección del trabajo metodológico, así como, para obtener criterios de valor sobre la efectividad de la propuesta de solución, después de su puesta en práctica.

Revisión de documentos:

Documentos que rigen el trabajo metodológico y que forman parte del sistema de trabajo de la escuela (Plan Anual, Plan Mensual y Planes Individuales), registro de las visitas y ayudas metodológicas, planes de clases, actas de reuniones de Consejo de Dirección, colectivos de ciclos, Claustros, y las memorias escritas de las actividades metodológicas. Se empleó para detectar insuficiencias en la dirección del trabajo metodológico.

Matemáticos Estadísticos

Se utilizó el cálculo porcentual en el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los métodos empíricos, para sintetizar cuantitativamente el diagnóstico del estado actual de la dirección del trabajo metodológico y la valoración de los resultados a partir de la puesta en práctica del sistema de actividades.

DESARROLLO

Tarea profesional # 1. Sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la dirección del trabajo metodológico en la Educación Primaria.

La educación en Cuba, a partir del triunfo de la Revolución en el año 1959, comenzó a sufrir grandes transformaciones; la primera fue librar a la población del analfabetismo en que estaba sumida, lo que se logró en el año 1961.

Años después comenzaron a realizarse cambios en los planes y programas de estudio en todos los niveles de educación y se pone en marcha el Plan de Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación (1975 -1981). Esto trae consigo la necesidad de preparar a los docentes para enfrentar los programas con nuevos métodos y estilos de trabajo. Surge entonces, como una vía de preparación del personal docente, el trabajo metodológico.

La elevación del nivel profesional del personal docente es imposible lograrlo exclusivamente a través de cursos y postgrados. La labor en la escuela, desde el puesto de trabajo tiene un mayor efecto al concretarse en su propio contexto. El desarrollo del trabajo metodológico en todas sus direcciones, niveles y formas, es el que incuestionablemente debe ocupar este espacio.

El trabajo metodológico por su esencia, es un elemento potenciador del perfeccionamiento en la formación de dirigentes y docentes para que puedan, con su acción directa, elevar el nivel de eficiencia del proceso docente educativo y dar cumplimiento a las direcciones principales del trabajo educacional, así como a las prioridades de cada Educación, en correspondencia con las necesidades de la sociedad.

El trabajo metodológico significa aprendizaje, desarrollo en las personas, motivación, compromiso. Requiere de una adecuada preparación para producir impacto

inmediato en directivos y docentes, concretado en la transformación de sus conductas (desempeño), a favor de la idoneidad en la dirección del proceso docente-educativo.

El tema del trabajo metodológico ha sido tratado por pedagogos e investigadores que lo han conceptualizado de diversas formas.

El término metodológico tiene su origen en la palabra método que proviene del griego donde literalmente significa “camino hacia algo”. En su sentido más general, manera de alcanzar un objetivo, determinado procedimiento para ordenar la actividad.

En los documentos normativos y metodológicos elaborados para el Seminario Nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las Direcciones provinciales y municipales (1977) se define como: “...la actividad paulatina encaminada a superar la calificación profesional de los maestros, profesores y dirigentes de los centros docentes para alcanzar el objetivo de garantizar el cumplimiento de las tareas planteadas ante el sistema de educación en una etapa dada de su desarrollo.”

Años más tarde (1980) aparece así descrito : “El trabajo metodológico es, por su propia esencia, un trabajo creador, que exige el perfeccionamiento de dirigentes y técnicos para que puedan con su acción directa elevar el nivel de preparación del personal docente y proporcionarle conocimientos multilaterales profundos que se renueven constantemente y perfeccionen su maestría pedagógica” (...) lo constituyen todas las actividades intelectuales, teóricas, prácticas, que tienen como objetivo la elevación de la eficiencia de la enseñanza y la educación lo que significa lograr la elevación del nivel político-ideológico, científico-teórico y pedagógico-metodológico del personal docente”

Se precisa en el VIII Seminario Nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales (1984) que: “es la actividad sistemática y permanente de los docentes encaminada a mantener y elevar la calidad del proceso docente educativo, a través del incremento de la maestría pedagógica de los cuadros científico pedagógicos (....)

Vecino Alegret, (1986) expresa que el trabajo metodológico se caracteriza por...” actividades que realizan los docentes para mejorar o perfeccionar el desarrollo del proceso docente-educativo. Esto se manifiesta, entre otros aspectos, en el incremento de la maestría pedagógica de los cuadros científico-pedagógico y el desarrollo o confección de los medios de enseñanza y demás aspectos que asegura el proceso docente-educativo”

En la R/M 269/1991 se declara que: “...es el que dirige el proceso docente educativo que se desarrolla, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las exigencias y necesidades de nuestra sociedad en la formación profesional. Con el que se concreta la calidad del proceso docente educativo, la preparación de los profesores y la elaboración de los medios de enseñanza.”

En la R/M 95/94 Trabajo Metodológico en la Educación Primaria se explicita el trabajo metodológico como “una acción preventiva, una vía decisiva para elevar progresivamente la calidad del proceso docente-educativo y contribuir a la superación de los docentes.”

En la Carta Circular 01/2000 se puntualiza que “el trabajo metodológico es el conjunto de acciones que se desarrollan para lograr la preparación del personal docente, controlar su autosuperación y colectivamente elevar la calidad de la clase. Se diseña en cada escuela, en correspondencia con el diagnóstico realizado a cada docente. Su efectividad se controla mediante la participación directa de los dirigentes y metodólogos de la DPE, DME e ISP...”

Sergio Alonso y Pedro Sánchez Carmona (1994) plantean: “El trabajo metodológico además de ser una cuestión técnico-metodológica, se debe convertir en una forma cualitativamente superior de dirección educacional: una forma específica de dirección estratégica”.

Otros autores, del ámbito internacional también se han referido a este tema, tal es el caso de GesaGrundmann y Joachim Stahl (2005) los que expresan que “el trabajo metodológico significa realizar planificaciones participativas a base de diagnósticos e involucrar las diferentes perspectivas de género; lograr una comunicación transparente entre los actores de desarrollo y manejar en el camino los posibles conflictos; adaptar las actividades de capacitación y asesoría a las necesidades y experiencias de los grupos meta; monitorear y sistematizar estos procesos para aprender de ellos; y finalmente, coordinar y gestionar el trabajo en contextos organizacionales”.

Por su parte en la Resolución Ministerial 150/2010 “Reglamento del trabajo metodológico del Ministerio de Educación”, se plantea que “el trabajo metodológico es el sistema de acciones 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, pedagógica-metodológica y científica de los funcionarios en diferentes niveles y los docentes graduados y en formación mediante las direcciones docente-metodológica y científica-metodológica, a fin de ponerlos en condiciones de dirigir eficientemente el proceso educativo”.

Al analizar todos estos conceptos se puede apreciar que existen elementos comunes. Estos resultan de gran importancia para el conocimiento de los directivos para poder dirigir el trabajo metodológico en la escuela, los que se pueden resumir con las siguientes consideraciones:

- Es una vía para elevar la calidad del proceso pedagógico.

- Son actividades sistemáticas, creadoras, intelectuales para la preparación de docentes a fin de garantizar el cumplimiento de las principales direcciones educacionales.
- Contribuye a la superación de los docentes.
- Es un medio para perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que el efecto o consecuencia del trabajo metodológico se refleja en los cambios que se aprecien en dicho proceso.
- El objetivo inmediato del trabajo metodológico es la asimilación por parte de los maestros, profesores y directivos de las metodologías, estrategias y procedimientos que conlleven a un aprendizaje desarrollador.
- El contenido del trabajo metodológico está en dependencia de las tareas que se concretan en la política educacional y de las necesidades del colectivo pedagógico de cada centro.
- Tiene un carácter sistemático y continuo, se realiza durante todo el curso escolar.
- La utilización de vías científicas y el diagnóstico, lo que le confiere un carácter diferenciado.

Las formas fundamentales del trabajo docente- metodológico que se establecen en la RM 150/2010 son las siguientes:

1. Reunión metodológica (Clase metodológica instructiva)
2. Clase metodológica (Clase metodológica Demostrativa)
3. Actividad abierta
4. Actividad de comprobación
5. Preparación de áreas de desarrollo
6. Taller metodológico

7. Visita de ayuda metodológica

8. Control a actividades y proceso

El trabajo metodológico debe estar caracterizado por su acertada dirección, por ser moldeable al curso de su realización, que es precisamente lo que da su dinamismo. No se trata de un grupo de actividades rígidas, que se diseñan al principio de un semestre o curso escolar, sino de una estrategia de trabajo que descarte la espontaneidad para, sobre la base de una planificación coherente, se ajuste a la solución de los problemas generales y particulares para que marche exitosamente el proceso educativo, y solo será posible si se parte de un diagnóstico científico que garantice diseñar acciones de acuerdo con la misión de la institución, sus potencialidades y necesidades.

Como elemento fundamental, los directivos tienen que pensar también cómo van a utilizar estas potencialidades técnicas, es decir, en cuáles se van apoyar para que los ayuden.

El trabajo metodológico tiene como 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 educativo, basándose fundamentalmente en la forma didáctica que poseen los educadores, cuadros y funcionarios en el dominio de los objetivos, del contenido de los programas, de los métodos y medios con que cuenta, así como del análisis crítico y la experiencia acumulada (artículo 32, RM 150/2010)

El trabajo científico metodológico va encaminado a la aplicación de los resultados de las investigaciones pedagógicas, para la solución de los problemas del proceso educativo, y la búsqueda por la vía metodológica de las respuestas a los problemas

científicos planteados (artículo 33, RM 150/2010).

Estas dos direcciones están estrechamente vinculadas entre si y en la gestión de trabajo metodológico deben integrarse como sistema, en respuesta a los objetivos propuestos.

El proceso de dirección del trabajo metodológico ha transitado por diferentes etapas desde el 1959 hasta la actualidad, como bien plantea el Dr. Adrián Almaguer Martí Pérez en su Material básico: La Dirección del trabajo Metodológico. Estas etapas “responden a las transformaciones que han ocurrido en el Sistema Nacional de Educación a través de los años, donde se han realizado cambios en los planes y programas de estudios en todos los niveles”.

La autora asume la definición sobre dirección del trabajo metodológico que aporta Castell L. (2002) que la considera como “...el proceso de influencia que ejecuta el directivo sobre el docente a través de acciones técnicas, (teóricas y demostrativas), para el perfeccionamiento de su desempeño profesional y con ello al logro de la calidad educativa”.

El término "dirección" tiene distinto valor semántico a partir de la "acción y efecto de dirigir", conducir hacia un propósito definido.

De las definiciones que sobre dirección que abordan diferentes autores, tales como: A. M. Omarov (1977), Eugenio Yáñez González (1985), Silvio Hernández Cotón, Muguertza, P.M (1986), Bringas Linares (1999), y la emitida por la Guerra Z. Maritza (2012) se pueden advertir los siguientes rasgos esenciales:

- Carácter sistémico
- Se ejerce a través de influencias conscientes.
- Se encamina a la obtención de objetivos racionales (de carácter grupal).

- Garantiza la estabilidad y/o el cambio del sistema.
- Implica la existencia de un subsistema dirigente (sujeto de dirección) y un subsistema dirigido (el objeto de dirección).
- Implica la relación interpersonal.
- Implica la coordinación de las acciones y los esfuerzos individuales.
- Las influencias se concreta en las funciones de dirección (planificación, organización, ejecución (mando, regulación), control y evaluación)

La autora asume la definición de Muguerzia, porque incluye los rasgos anteriormente descritos, al plantear que: “La Dirección es el proceso de 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 leyes, principios y métodos que regulan el sistema sobre el cual se influye”.¹

La dirección presenta dos formas de existencia: la dirección de procesos y el proceso de dirección. (2008), en su Glosario de Términos sobre Dirección, los concibe como:

Proceso de dirección: Forma de existencia de la dirección que 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 una relación social --histórica, cultural y sociopolíticamente determinada-- que se establece entre los dirigentes y dirigidos 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

¹Muguerzia, PM y otros. Teoría General de la Dirección Socialista. Ministerio de Educación Superior. La Habana. 1986. p- 42.

funcionamiento y se planifican, organizan, reajustan y controlan, los modos de actuación requeridos para: 1) potenciar el perfeccionamiento de todos los agentes del cambio organizacional, 2) desarrollar tanto sus conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes individuales, como la cultura organizacional; y 3) garantizar el cumplimiento de los objetivos trazados.

Dirección de procesos: Forma de existencia de la dirección en la que --a partir de los objetivos propuestos-- se planifica, organiza, regula y controla un determinado proceso de producción y/o servicios, observando los principios técnico-organizativos y científicos 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”²

Estas formas de existencia tienen su expresión como parte de una Actividad Pedagógica Profesional (APP) y una Actividad Pedagógica Profesional de Dirección (APPD).

La actividad pedagógica profesional "(...) es aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivas como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el maestro, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles. (García, Lisardo y otros).

La Actividad Pedagógica Profesional de Dirección (APPD) “...es una forma de actividad de dirección específica del sector educacional, que se distingue por el marcado carácter técnico metodológico y científico metodológico con que se desarrolla el proceso de dirección y por su clara orientación hacia la transformación

²Alonso Rodríguez, Sergio H. Glosario mínimo de Dirección Científico educacional. Habana. 2005.

de la personalidad y el desarrollo profesional de los cuadros y docentes, en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas generaciones...”

(Alonso Rodríguez, Sergio H.)

La dirección del trabajo metodológico se concibe como una de las esferas de actuación del director escolar, asumiendo como definición de esfera de actuación las “áreas funcionales donde se agrupan procesos afines que son contenidos de la Actividad Pedagógica Profesional de Dirección (APPD).” (Almaguer 2011)

Se consideran útiles los procesos de esta esfera de actuación propuestos por este autor, a saber:

- Realización del diagnóstico de las necesidades de preparación de los docentes.
- Organizar el sistema de preparación metodológica.
- Elaboración del plan de trabajo metodológico (como parte del plan anual).
- Ejecución del plan de trabajo metodológico.
- Control y evaluación del cumplimiento del plan de trabajo metodológico

La dirección del trabajo metodológico, como proceso debe ser “planificado, organizado, regulado, controlado y evaluado”, atendiendo al enfoque funcional de la dirección. Fayol (1916) explica el proceso directivo “como una serie de actividades o funciones (...)”. Estas funciones están relacionadas con lo que deben hacer los directivos como planificadores, organizadores, coordinadores y controladores. Fayol expresó: “dirigir es prever, (...) es organizar, ordenar, coordinar y controlar (...)”.

Para la dirección del trabajo metodológico constituye un sustento metodológico las acciones generales que forman parte de las funciones básicas de la dirección (planificación, organización, regulación o mando y control), cuya aplicación es

imprescindible para concretar dicho proceso.

Según Valiente la planificación es considerada la función más importante. Presupone la necesidad de plantear los objetivos, la consideración de las limitaciones y las potencialidades. Requiere dominar los documentos que regulan los aspectos más generales del trabajo y que expresan la política educacional y la capacidad de adecuarlos al nivel de la estructura de que se trate.

Según Pino (1997), la planificación “comprende la definición previa de los propósitos (misión), de los objetivos a lograr (metas), la selección de las estrategias (imagen de lo que se desea sea la organización, a través de un sistema de objetivos y políticas), de procedimientos (alternativas o variantes, guía de acción, secuencia cronológica de acciones a seguir), (...), tiene como objetivo, orientar la acción de los elementos que intervienen en la consecución de la actividad determinada” .La planificación implica proyectar, entonces, lo que debe lograrse, cuándo, cómo, con qué debe hacerse y quiénes son los responsables.

Las acciones asociadas a la planificación son las siguientes: Determinación de los objetivos a lograr, realización del diagnóstico del estado del objeto sobre el que se va a actuar, definición del estado final del objeto una vez que se haya actuado sobre el (Pronóstico), consideración de diversas alternativas u opciones para alcanzar el objetivo, determinación de las tareas para alcanzar el propósito planteado a partir del tiempo disponible, definición de los métodos y medios para alcanzar el propósito planteado y determinación de las estructuras y personas van a cumplir las tareas.

Este proceso debe quedar plasmado en un plan de trabajo, en el que se definen las tareas que darán cumplimiento a los objetivos, se precisa su duración, las fechas, los lugares, los participantes, los ejecutores y los dirigentes. Debe realizarse sobre la base de la discusión colectiva con los sujetos.

Para Valiente la organización consiste en definir con quién, con qué y cómo se ejecutará lo planificado, implica además, la determinación de las relaciones que se establecerán entre los ejecutantes de la actividad y cómo se comunicarán entre sí. Se asegura la red de relaciones del sistema de dirección, la conveniente coordinación y subordinación y sus vías de enlace. Es necesario analizar las funciones que debe cumplir cada uno de los componentes y qué tarea es necesario realizar para cumplir los objetivos propuestos. Es importante, también, establecer las vías adecuadas para el flujo de la información.

Como acciones asociadas a la organización se asumen las siguientes: Establecimiento de las vías para la relación entre las personas y estructuras que intervendrán en el cumplimiento de la tarea, distribución del trabajo que corresponde ser desarrollado por los implicados, formación de equipos y/o grupos de trabajo y precisión de lo que deben lograr, delegación de autoridad y asignación de responsabilidades y orientación y preparación a las personas que van a cumplir las tareas.

Valiente también define la ejecución como “la función de la administración que trata del ejercicio de la autoridad, sus técnicas y las condiciones que debe tener un individuo para mandar y hacerse obedecer por los subordinados. Es la forma en que se guía y orienta el trabajo del grupo. Incluye además el arte de motivar, ayudar y desarrollar los subordinados, así como la supervisión del trabajo.”

Es conocida con otros nombres tales como: mando, ejecución, regulación y desarrollo. La misma asegura el funcionamiento y el desarrollo normal del proceso, de acuerdo con los objetivos programados y las tareas concretas. Mediante ella se mantiene la organización establecida y la coordinación requerida entre los distintos elementos.

Las acciones asociadas a la ejecución son las que siguen: Aplicación de soluciones ya probadas ante problemas típicos de ocurrencia frecuente, aplicación de técnicas de proceso para la toma de decisiones en la solución de problemas nuevos (atípicos), propiciación de la participación de colaboradores cercanos y otros miembros del colectivo para encontrar soluciones a los problemas que se presentan, impartición de órdenes pertinentes con los problemas que se presenten, conservación de la disciplina del colectivo y asesoramiento a los subordinados en la realización de su trabajo.

“El objetivo del control es detectar las desviaciones y las causas que las provocan; así como, tomar las medidas para rectificar los aspectos que corresponda a tiempo evitando trabajar sobre hechos irreversibles. El control debe estar organizado, de tal manera, que garantice permanentemente la autorregulación”.

Consiste en la observación y comprobación de cómo se realiza lo previsto en la planificación, e implica el análisis de las causas de las desviaciones y la determinación de medidas para su rectificación. No significa solo descubrir defectos, sino también revelar las mejores experiencias para generalizarlas. Debe ser sistemática y continua. (Valle, 2000)

Las acciones asociadas al control son: Establecimiento de prioridades para el control, determinación de acciones y vías para obtener información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos, aplicación de la observación directa para verificar como se cumplen los objetivos y tareas planificados, determinación de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos, análisis de las causas de las desviaciones, detección de lo que puede ser destacado positivamente, planteamiento de medidas dirigidas a erradicar las causas de las desviaciones.

Se asume la definición de Scriven (1967) sobre la evaluación, el que plantea que “...consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema

general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada”.

Las acciones asociadas a la evaluación son la definición del (los) objetivo(s), determinación del contenido a evaluar, definición de las formas y vías, recolección y procesamiento de los datos necesarios, emisión de juicios de valor y propuesta de acciones para la mejora.

Las tareas que promuevan los directivos de la institución para dirigir acertadamente el trabajo metodológico en cada ciclo de la escuela primaria deben asegurar que los docentes tengan un papel protagónico en su dirección; concebir el ciclo como una unidad organizativa independiente y flexible para la realización de acciones ajustadas a sus necesidades en particular, docentes, niños, familia y comunidad; considerar el proceso en la institución esencialmente educativo y desarrollador.

En la dirección de la institución educativa se promueve la actividad del director y su consejo de dirección en la aplicación social de los logros de la pedagogía y las experiencias de avanzada, para asegurar la plena correspondencia entre los objetivos planteados por la sociedad y los resultados reales alcanzados por la escuela como institución educativa.

Se realiza sobre la base del análisis concreto de la actividad del colectivo pedagógico y teniendo en cuenta los logros y deficiencias. Con estos elementos instrumenta la preparación del personal docente para que todas adquieran los conocimientos y métodos que le permitan optimizar progresivamente el proceso educativo. En la escuela primaria se deben ejecutar tareas concretas en función de las necesidades reales y para dar solución a las problemáticas que se presentan durante la realización de las diferentes actividades.

En estas instituciones de la educación infantil no deberán faltar acciones

encaminadas a:

- Preparar metodológicamente a los tutores en aspectos relacionados con la atención a los maestros en formación inicial y a los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.
- Enseñar la didáctica y el contenido de las asignaturas de los distintos grados y ciclos.
- Enseñar, demostrar y asesorar la elaboración de los planes de clases con un enfoque de sistema, así como los tipos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje.
- Demostrar la metodología de la labor educativa, los modos de actuación del docente y los procedimientos más efectivos para la atención individualizada a estudiantes y sus familias.
- Enseñar a utilizar los diferentes medios con que cuenta la institución educativa para desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje, como libros, cuadernos, teleclases, videoclases, software y otros productos informáticos. Asimismo, demostrarles cómo utilizar las bondades del sistema operativo, los contenidos y habilidades a desarrollar en los escolares a través del programa de Computación y de las herramientas para el trabajo con procesadores de textos y tabuladores electrónicos.
- Demostrar cómo lograr la interdisciplinariedad entre las diferentes asignaturas y la transversalidad para garantizar la educación formal, laboral, económica, ambiental, estética, jurídica, tributaria y para la salud.
- Demostrar cómo atender a los escolares con necesidades educativas especiales para lograr su integración sociolaboral y cómo atender a aquellos que se reciben como resultado del proceso de tránsito de la Educación Especial a la Educación Primaria.

- Demostrar cómo concebir las acciones de preparación, desde las escuelas de educación familiar, para que puedan contribuir a la formación integral de sus hijos.

En la tarea profesional que se esboza a continuación se realiza una caracterización del estado actual de la dirección del trabajo metodológico, premisa necesaria para concretar las afirmaciones del párrafo anterior.

Tarea profesional 2. Estado actual de la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín.

Para diagnosticar el estado actual de la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” se toma como base la definición dada por Especialista de la UNAM, México, en su propuesta de metodología y elaboración del diagnóstico donde plantea: Diagnóstico es el proceso racional, sistemático y dinámico que se encarga, a partir del manejo de información organizada y sistematizada, de formular el análisis crítico y la valoración del cumplimiento de los objetivos y funciones que tienen encomendada la institución.

Es también además, un proceso participativo, lo que significa que son los implicados en la realidad a transformar los que generan las acciones necesarias, partiendo de sus propias reflexiones, de sus potencialidades, de su vinculación personal y emocional con los problemas y de una concepción teórica que les permita intervenir científicamente en esa realidad.

El diagnóstico es además sistémico, porque lleva implícito la necesidad de interrelacionar dialécticamente todos los elementos vinculados con el objeto de estudio.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente se realizó el diagnóstico. Para ello se estableció como objetivo:

Identificar las debilidades y fortalezas en la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez”

Este estudio se llevó a cabo con la participación de la estructura de dirección y los docentes de la institución.

El contenido del diagnóstico se estructuró en dimensiones e indicadores, que están en correspondencia con los elementos que configuran la dirección del trabajo metodológico. Se estructuró en cinco dimensiones y 24 indicadores:

Los métodos y técnicas a emplear para la obtención de la información fueron los del

nivel empírico de la investigación educativa: la observación de clases, de las reuniones de los órganos técnicos y de dirección y actividades de carácter metodológico, de preparación político- ideológica, etc. Además se utilizó la encuesta, la entrevista, el análisis de documentos y el cálculo porcentual para la tabulación de los datos cuantitativos obtenidos a partir de la aplicación de los métodos y técnicas empíricas.

Las fuentes de información documentales a consultar fueron: los documentos que forman parte del sistema de trabajo de la escuela (Plan Anual, Plan Mensual y Planes Individuales), el registro de las visitas de control y de ayuda metodológica, planes de clases, libretas y cuadernos de estudiantes, actas de los órganos técnicos y de dirección, evaluaciones profesoraes, registros del desempeño, planes individuales de desarrollo y superación, memorias escritas sobre actividades metodológicas e informes de visitas de otras instancias.

En la elaboración de los instrumentos para la recopilación de la información, se consideró como contenido esencial el que se deriva de las dimensiones e indicadores declarados para el diagnóstico.

Dimensión 1 Dominio del diagnóstico de los directivos y docentes de la institución, así como de las regularidades por grados y ciclos.

Indicadores:

1.1. Definición de los objetivos, contenidos, métodos e instrumentos para del diagnóstico

1.2 Formas de control que se utilizan para la recolección y procesamiento de la información derivada del diagnóstico.

1.3 Forma en que se determinan los problemas y fortalezas.

1.4 Forma en que se elabora el banco de problemas derivado del diagnóstico.

1.5 Nivel de participación en la toma de decisiones para definir la naturaleza de los

problemas (si son de orden metodológico, de superación o deben resolverse por la vía de la investigación), así como la manera y el alcance para darles solución.

Dimensión 2 Aplicación de la Filosofía de la Dirección Por Objetivos para la formulación, concertación, control y evaluación de los objetivos colectivos e individuales a alcanzar como parte del trabajo metodológico.

Indicadores:

2.1 Características de la formulación de los objetivos (racionalidad, medibles, retadores y alcanzables).

2.2 Forma en que se establecen los objetivos del trabajo metodológico en el orden colectivo e individual.

2.3 Nivel de participación e implicación en las actividades diseñadas para dar cumplimiento a los objetivos del trabajo metodológico, a través de sus diferentes formas.

2.4 Formas de control y evaluación del cumplimiento de los objetivos diseñados.

Dimensión 3 Características del funcionamiento de los órganos técnicos y de dirección a partir del contenido de las actividades del trabajo metodológico.

Indicadores:

3.1 Tratamiento que se le da a los aspectos concernientes al análisis del estado de cumplimiento de las actividades del trabajo metodológico en las reuniones de los órganos técnicos.

3.2 Formas de control a la estructura de dirección sobre sus misiones en la dirección del trabajo metodológico desde los órganos técnicos y de dirección.

3.3 Utilización de los estudios de casos en la Comisión Psicopedagógica como una vía para el trabajo metodológico.

3.4 Nivel de coordinación de las actividades a desarrollar con la estructura de dirección como parte de la responsabilidad del director con su preparación en el

marco del Consejo Técnico.

3.5 Planificación, control y evaluación del plan de visitas a los docentes, precisando las asignaturas a través de las cuales se incidirá, así como la diferenciación entre los tipos de visita (de ayuda metodológica o de control).

3.6 Frecuencia y características de los análisis en el consejo de dirección del estado de la planificación, organización, ejecución y control del trabajo metodológico desarrollado por ambos ciclos y al nivel de centro. Tipos de medidas para corregir o atenuar las dificultades que se presentan.

3.7 Estimulación que se realiza en el marco de las reuniones de estos órganos.

3.8 Frecuencia y contenido del registro de los resultados en el desempeño de los implicados.

Dimensión 4 Actividad de Investigación asociada al trabajo metodológico.

Indicadores:

4.1 Existencia de proyectos de investigación al nivel de centro.

4.2 Soluciones a problemáticas del trabajo metodológico mediante la investigación-acción participativa.

4.3 Realización de eventos científicos y presencia de trabajos relacionados con soluciones a los problemas del trabajo metodológico. Participación en eventos convocados por otras instancias.

4.4 Existencia de investigaciones sobre el trabajo metodológico en etapa de introducción y/o generalización de resultados.

Dimensión 5 Organización de las actividades según las etapas del sistema de trabajo de la institución.

Indicadores:

5.1 Conocimiento de las orientaciones para la planificación, organización, control y evaluación de las actividades del trabajo metodológico por etapas del sistema de trabajo.

5.2 Organización de las diferentes actividades a partir de la naturaleza y correspondencia con el contenido de cada etapa del sistema de trabajo.

5.3 Forma y frecuencia con que se actualiza el diagnóstico.

A continuación se muestran los resultados obtenidos.

Dimensión 1 Dominio del diagnóstico de los directivos y docentes de la institución, así como de las regularidades por grados y ciclos.

El 100% de los miembros de la estructura de dirección plantea que los objetivos del diagnóstico van encaminados a conocer las insuficiencias de los docentes, aunque para su instrumentación no se pudo corroborar la existencia de un documento contentivo de los mismos, así como, de los instrumentos utilizados para obtener la información. Básicamente las formas de control utilizadas son las visitas de control, las comprobaciones de conocimientos a los alumnos y la revisión de los planes de clases, se hace poco uso del estudio de otros documentos, del control de la autosuperación, de las regularidades obtenidas a partir de la ayuda metodológica, de evaluaciones en el contexto de las preparaciones metodológicas y político-ideológicas, etc. Por otra parte no se definen por grados e individualmente las principales insuficiencias y no se evidencia la recogida de información relacionada con las fortalezas en la preparación de los docentes.

En el documento que contiene el banco de problemas derivado del diagnóstico no se revela la naturaleza y posibles causas de los mismos, tampoco se precisa si corresponden a un grado, ciclo o centro.

Se pudo constatar que el 100% de los miembros de la estructura de dirección reconoce que la planificación del trabajo metodológico no se realiza en

correspondencia con las necesidades de los docentes; pues no cuentan con un diagnóstico certero de cada uno y de las insuficiencias en el orden colectivo, muchas veces, para su concepción terminan imitando a la estructura municipal en cuanto a los temas que se incluyen en la preparación metodológica.

Dimensión 2 Aplicación de la Filosofía de la Dirección Por Objetivos para la formulación, concertación, control y evaluación de los objetivos colectivos e individuales a alcanzar como parte del trabajo metodológico.

Los objetivos no se formulan con precisión, la extensión en su redacción los hace poco comprensibles y no se tiene en cuenta la metodología de la Dirección Por Objetivos para su concepción, concertación, control y evaluación. Se considera adecuado, sin embargo, el nivel de participación e implicación en las actividades diseñadas para dar cumplimiento a los objetivos del trabajo metodológico, a través de sus diferentes formas.

Dimensión 3 Características del funcionamiento de los órganos técnicos y de dirección a partir del contenido de las actividades del trabajo metodológico.

En general, en el 100% de los documentos revisados y en las observaciones realizadas se puede inferir que el tratamiento que se le da a los aspectos concernientes al análisis del estado de cumplimiento de las actividades del trabajo metodológico en las reuniones de los órganos técnicos y de dirección es asistemático, poco objetivo y sin la coordinación requerida. No se evidencia una incidencia sobre la estructura de dirección para lograr su preparación para la dirección del trabajo metodológico.

En los estudios de casos que se realizan en las reuniones de la Comisión Psicopedagógica no se implican intencionadamente a docentes que presentan dificultades en la atención a las diferencias individuales de sus escolares.

Las formas del trabajo metodológico más utilizadas son la reunión metodológica, la

comprobación a clases, la preparación de la asignatura y los talleres metodológicos, se utilizan menos las clases metodológicas instructivas, demostrativas y las clases abiertas. Aunque las visitas de ayuda metodológica aparecen entre las más utilizadas, las opiniones de los docentes permiten afirmar que predominan en ellas acciones de control, más que de demostración.

Se considera adecuado, por el 82% de los encuestados, el nivel de estimulación por los resultados que se alcanzan en relación con el trabajo metodológico, sobre todo, en los colectivos de ciclo aunque se plantea que se puede extender a los claustros.

Falta sistematicidad en el registro de los resultados del desempeño de los implicados, a partir de que esta actividad no se concibe desde el proceso de planificación individual de los jefes de ciclo.

Dimensión 4 Actividad de Investigación asociada al trabajo metodológico.

Con respecto a la actividad investigativa del centro existen proyectos institucionales desarrollados anteriormente, por lo que es una fortaleza que se puede aprovechar, en función de la solución por vía científica, de los problemas relacionados con el trabajo metodológico. Asimismo se realizan eventos al nivel de centro y algunos docentes participan en los que convocan otras instancias. Se cuenta con 2 investigaciones relacionadas con el trabajo metodológico en fase de introducción de resultados al nivel de grado.

Dimensión 5 Organización de las actividades según las etapas del sistema de trabajo de la institución.

Al afectarse la concepción de sistema en la planificación y realización de las diferentes formas del trabajo metodológico, las actividades no se articulan coherentemente en el sistema de trabajo y a partir de sus diferentes etapas.

El análisis de estos resultados permitió identificar las fortalezas y debilidades en la dirección del trabajo metodológico del seminternado.

Fortalezas:

Experiencia de los directivos en el cargo y nivel de compromiso con los resultados de la institución.

La existencia de un clima sociopsicológico que favorece el proceso de dirección y la dirección del trabajo metodológico.

Manifestaciones de un estilo de dirección democrático en la adopción de las decisiones y en la utilización de técnicas de dirección adecuadas (delegación de autoridad, uso adecuado del trabajo en grupos).

Existe una tradición de buenas prácticas con respecto a la actividad investigativa del centro a partir de proyectos institucionales desarrollados anteriormente.

Debilidades:

1. Insuficiente preparación para la realización del diagnóstico de los directivos y docentes de la institución, así como, para la determinación de las regularidades por grados y ciclos.
2. Insuficiente preparación para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo metodológico.
3. No se evidencia el enfoque sistémico en la dirección del trabajo metodológico.
4. En el banco de problemas de la institución no se focalizan las causas y no se precisa la naturaleza de su solución (metodológica, superación e investigación).
5. Los objetivos del trabajo metodológico adolecen de objetividad, racionalidad, y no se evidencia el carácter retador, medible y alcanzable.
6. No se definen, desde los órganos técnicos y de dirección, las formas del trabajo metodológico por las que se organizan las actividades y no se aseguran desde el proceso de planificación.

7. No se dosifica la cantidad de actividades a partir del contenido de las etapas del sistema de trabajo de la institución y la naturaleza de las actividades.
8. La evaluación de la eficacia solo se realiza durante su ejecución, sin tener en cuenta los aspectos asociados al resultado que se espera alcanzar antes y después de su realización.
9. La estimulación no se extiende a otros escenarios para enaltecer la labor del docente en la ejecución del trabajo metodológico.

A partir de los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico se expone a continuación el sistema de actividades para contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín.

.

Tarea profesional # 3. Sistema de actividades para contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado "Luis Escalona Móllez del municipio Holguín.

En la elaboración del sistema de actividades para contribuir a la dirección del trabajo metodológico en el seminternado Luis Escalona Móllez del municipio Holguín se tuvieron en cuenta los fundamentos teóricos sistematizados en la primera tarea profesional, no obstante, es necesario precisar los aspectos referidos al carácter sistémico de las actividades, cuyos referentes teóricos y metodológicos se pudieron identificar en la Teoría General de Sistemas (TGS), dada a conocer en 1945 por el alemán Ludwig von Bertalanffy, y cuyo objeto es la formulación de principios válidos para los sistemas en general, sea cual fuere la naturaleza de sus componentes y las fuerzas interactivas o de organización presentes en ella.

La TGS desde sus orígenes y aún en la actualidad se emplea como una herramienta de análisis: es decir surgió de la necesidad de descomponer un "Todo" para comprender la estructura de cada una de sus partes y de estudiar la relación que, en el desarrollo de sus funciones tenía con los demás, y estrechamente vinculado a ella surgió el enfoque de sistemas, cuyo desarrollo se inició a partir de 1954.

El autor mexicano Jesús Martínez A. define el enfoque de sistemas precisando que: " es una herramienta de análisis, porque va de lo complejo a lo simple, del todo a sus partes, podemos inferir que el enfoque de sistemas es un elemento de síntesis ya que va de lo simple a lo complejo, de las partes al todo."(28: Martínez, J., 1990).

El concepto principal de la TGS es el de sistema.

"Se da el nombre de sistema a un conjunto de elementos que cumplen tres condiciones:

1. Los elementos están interrelacionados.
- 2- El comportamiento de cada elemento o la forma en que lo hace afecta el comportamiento del todo.

3- La forma en que el comportamiento de cada elemento, afecta el comportamiento del todo depende al menos de uno de los demás elementos."(49: Lara Rosano, F., 1990).

Una de las clasificaciones más conocidas acerca de los tipos de sistemas es la que los agrupa en abiertos y cerrados y que Jesús Martínez define en los siguientes términos:

Son cerrados: aquellos sistemas que no tienen intercambio de materia y energía con el entorno, poco frecuente en la naturaleza. Son en general sistemas físicos o mecánicos que mantienen relaciones estáticas entre sus elementos. Su organización es definitiva.

Son abiertos: los que tienen un constante intercambio de materia y energía con su medio. Corresponden a los seres vivos, considerados como sistemas totales y a los sociales que mantienen y desarrollan relaciones dinámicas, en los que por lo general interviene el hombre como componente del sistema.

Son también características de los sistemas abiertos las la flexibilidad, la participación, la confiabilidad, la sencillez y la economía. (28: Martínez, J., 1990).

El sistema de actividades que se propone en este trabajo corresponde al tipo de los sistemas abiertos.

En la RM 596/81 del MINED se plantearon los principios del trabajo metodológico, los que se consideran válidos para la propuesta de actividades y su pertinencia a las particularidades de esta institución de la Educación Primaria. Ellos son:

1. El carácter diferenciado y concreto del contenido de las actividades que se planifiquen; es decir, ajustar el trabajo a las necesidades del personal que labora en cada nivel: en nación, provincia, municipios y escuela.

2. El de la necesidad del alto nivel político-metodológico en la preparación del personal docente, como medio de asegurar la elevación de la eficiencia del trabajo, tanto instructivo, como educativo.
3. El de la combinación racional de los elementos filosóficos, científico-teóricos, de pedagogía general y metodológica, de manera que se garantice la preparación del personal docente, para enfrentar con éxito el trabajo educacional en las condiciones actuales de nuestro desarrollo.
4. El de la combinación racional de las distintas formas de organización del trabajo metodológico de modo que mediante la utilización de distintas vías se garantice el logro de los objetivos propuestos.
5. El de la realización de actividades que promuevan la participación activa y consciente de los participantes y estimulen su interés y esfuerzo.
6. El del trabajo creador, para ajustar a la situación concreta y particular de cada nivel, las normas generales, de modo que se logren los objetivos propuestos.
7. El principio marxista de la aplicación de la práctica, como criterio de la verdad; la utilización de la información que el control de la realidad concreta aporta, como fuente para valorar, determinar y orientar el trabajo metodológico.
8. El del establecimiento de una prioridad racional para enfrentar los problemas, partiendo de los más generales y de carácter fundamental.

Almaguer Martí (2010) en el "Material básico elaborado para el curso de postgrado para cuadros educacionales sobre el trabajo metodológico" que del seminario nacional realizado en mayo del 2010, en el epígrafe dedicado a las concepciones actuales plantea que se pueden inferir otros principios, que también son asumidos por la autora de este trabajo, tales como:

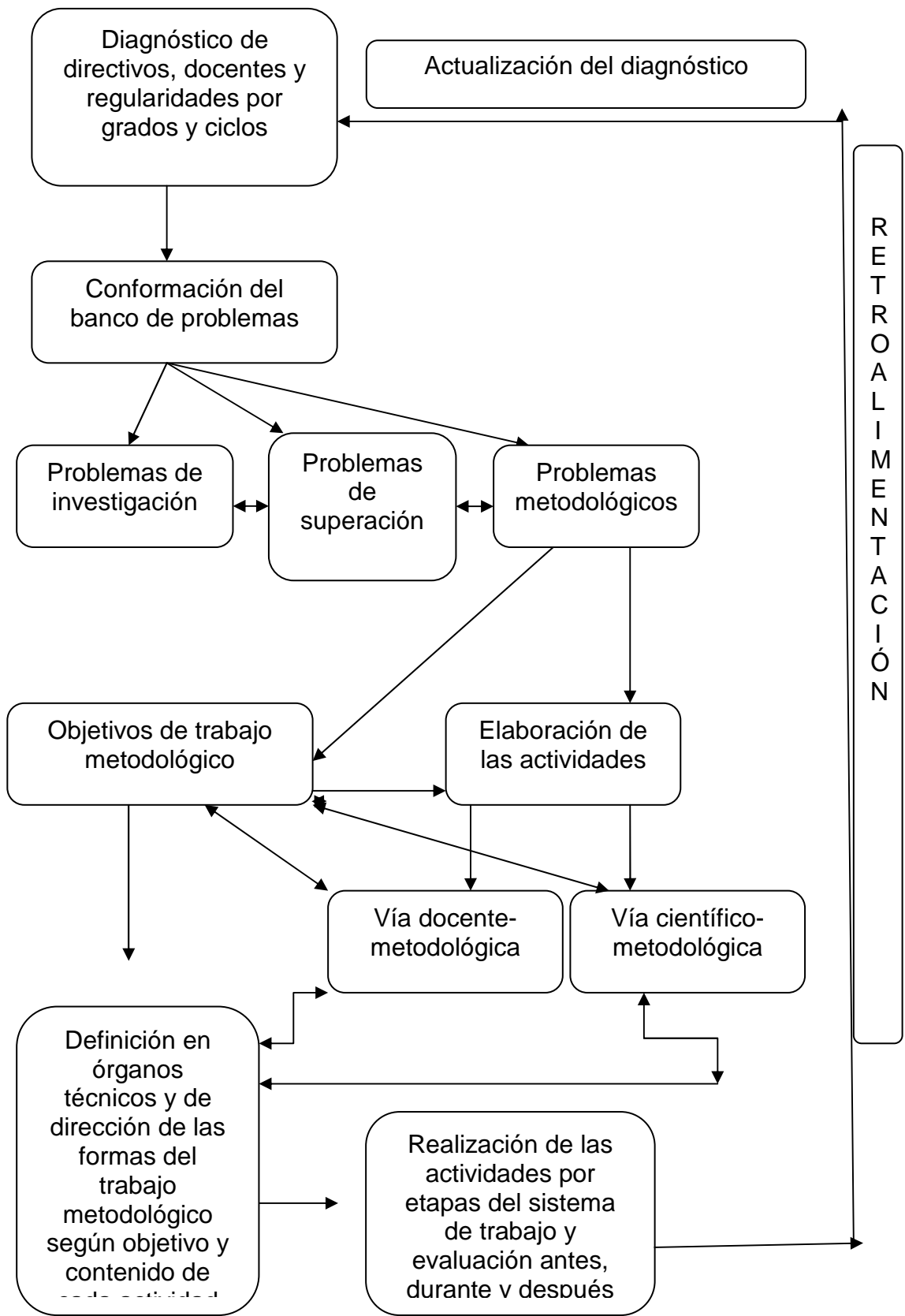
1. El carácter sistémico, considerando las relaciones que se establecen entre los niveles y funciones de dirección, así como la concatenación en su desarrollo y el objetivo que le otorga unidad.
2. Su carácter científico, donde subyace la posibilidad del empleo de los métodos propios de la investigación para la solución de los principales problemas que se identifican en la práctica pedagógica, así como la introducción de los resultados derivados de las maestrías, doctorados, proyectos institucionales que se desarrollan en todos los niveles de educación en el país y en consecuencia la superación científica de los docentes y directivos.
3. El vínculo de la teoría con la práctica en la dinámica de las transformaciones que se han operado en los diferentes niveles de educación.
4. La relación que debe establecerse entre las formas colectivas y las individuales de trabajo metodológico, tomando como premisa esencial la autopreparación de los cuadros, funcionarios y docentes.

Los elementos que componen el sistema de actividades son los que se reflejan a continuación:

- Diagnóstico de los directivos y docentes de la institución, así como de las regularidades por grados y ciclos.
- Conformación del banco de problemas derivado del diagnóstico, focalizando las diferentes causas y precisando la naturaleza de su solución (metodológica, superación e investigación).
- Definición de los objetivos a alcanzar en el trabajo metodológico (con características en su formulación propias de la Filosofía de la Dirección Por Objetivos, tales como: racionales, retadores, medibles, alcanzables), así como, las formas del trabajo metodológico por las que se organizarán las actividades.
- Elaboración de las actividades y las orientaciones para su instrumentación.

- Definición, según el contenido de las etapas del sistema de trabajo de la institución, de las fechas mensuales de ejecución teniendo en cuenta y la naturaleza de las actividades (Las actividades relacionadas con la planificación, organización, control y evaluación se destinarán para la 1ra y cuarta semana y las de ejecución para la 2da y 3ra).
- Análisis de la instrumentación de las actividades en los órganos técnicos y de dirección.
- Evaluación de la eficacia de las actividades antes, durante y después de su realización.

Esquema de la relación sistémica de los elementos que componen el sistema de actividades:



A continuación se esbozan las actividades que conforman la propuesta y las acciones que aseguran su instrumentación.

Actividad #1 Diagnóstico de los directivos y docentes de la institución, así como de las regularidades por grados y ciclos.

Acciones:

- 1.1. Definición de los objetivos del diagnóstico
- 1.2. Precisión del contenido del diagnóstico
- 1.3. Selección de los métodos e instrumentos para su aplicación
- 1.4. Aplicación de los instrumentos
- 1.5. Recolección y procesamiento de la información
- 1.6. Determinación de los problemas y fortalezas

Actividad # 2 Conformación del banco de problemas derivado del diagnóstico, focalizando las diferentes causas y precisando la naturaleza de su solución (metodológica, superación e investigación).

Acciones:

- 2.1 Presentación, en el marco de una reunión metodológica, con la participación de todos los docentes y directivos, de los problemas detectados en el diagnóstico.
- 2.1 Creación, en dicha reunión, de equipos de trabajo que tendrán la misión de definir la naturaleza de los problemas (si son de orden metodológico, de superación o deben resolverse por la vía de la investigación), además el grado de alcance (si se corresponden con dificultades en docentes de un grado o ciclo específico o si están presentes en ambos ciclos). También deberán definir si se organizarán las actividades para su solución con un carácter colectivo o individual.

Actividad # 3 Concertación de los objetivos colectivos e individuales a alcanzar

como parte del trabajo metodológico y de las formas de control y evaluación.

Acciones:

3.1 Planificación de los despachos para la concertación individual de los objetivos que se alcanzarán por la vía de la autosuperación, asimismo, las formas de control para su evaluación.

3.2 Elaboración de los objetivos colectivos y del plan de temas para la preparación metodológica y para la preparación político- ideológica, donde se deberán definir los responsables de su conducción, las fechas a incorporar en el Plan Anual y las vías (docente- metodológica o científico- metodológica) en este último caso, a través de los seminarios científicos metodológicos. Igualmente se precisarán las formas del trabajo metodológico ordenadas sistémicamente.

3.3 Definición de las formas de control y evaluación de la efectividad de los temas con respecto a la preparación de los directivos y docentes y el tipo de evaluación (oral o escrita).

Actividad # 4 Funcionamiento de los órganos técnicos y de dirección a partir del contenido de las actividades del trabajo metodológico.

Acciones:

4.1 Reorganización en los planes de temas para las reuniones de los órganos técnicos de los aspectos concernientes al análisis del estado de cumplimiento de las actividades del trabajo metodológico.

4.2 Rendición de cuentas de los jefes de ciclo y subdirector docentes de su gestión en la dirección del trabajo metodológico.

4.3 Precisión en la Comisión Psicopedagógica de los estudios de caso a realizar, como una vía para el trabajo metodológico, y de los participantes que en carácter de ejecutores y observadores se insertarán.

4.4 Coordinación de las actividades de ayuda metodológica y de control que se

realizarán a la estructura de dirección como parte de la responsabilidad del director con su preparación en el marco del Consejo Técnico.

4.5 Planificación, control y evaluación del plan de visitas a los docentes, precisando las asignaturas a través de las cuales se incidirá, así como la diferenciación entre la asesoría y el control de cada tipo de visita.

4.6 Análisis integral en reuniones bimensuales del consejo de dirección del proceso de planificación, organización, ejecución y control del trabajo metodológico desarrollado por ambos ciclos y al nivel de centro.

4.7 Adopción de medidas dirigidas a corregir o atenuar las dificultades que se presentan para la dirección de este proceso.

4.8 Estimulación de los resultados positivos que se alcanzan en el marco de las reuniones de estos órganos. Registro de los resultados mensuales en el desempeño de los implicados.

Actividad # 5 Trabajo científico asociado a la identificación de soluciones a los problemas del trabajo metodológico.

Acciones:

5.1 Conformación de un proyecto de centro que involucre a los docentes y directivos de la institución.

5.2 Elaboración del cronograma de presentación de los resultados investigativos.

5.3 Aplicación de la investigación- acción participativa para aquellas problemáticas cuya solución sea más urgente por su incidencia en la calidad del proceso docente-educativo sobre todo las referidas a carencias en el orden didáctico y de dominio de los contenidos de todos los docentes, con énfasis en los que se desempeñan en los grados 1ro, 4to y 6to.

5.4 Presentación de los resultados en los diferentes eventos científicos que se desarrollan en la institución y en el territorio.

5.5 Monitoreo del proceso de introducción y/o generalización de los resultados investigativos.

Actividad # 6 Definición de las fechas de las actividades a realizar en correspondencia con las etapas del sistema de trabajo de la institución.

Acciones:

6.1 Estudio de las orientaciones sobre las características de las 3 etapas del sistema de trabajo de la institución aplicadas a la esfera de actuación relacionada con el trabajo metodológico:

Primera etapa: Análisis previo del desarrollo de la actividad de dirección (1ra semana).

Segunda etapa: Desarrollo de la actividad de dirección (2da y 3ra semana),

Tercera etapa: Evaluación posterior del desarrollo de la capacidad de dirección (4ta semana).

6.2 Organización de las diferentes actividades a partir de su naturaleza y correspondencia con el contenido de cada etapa del sistema de trabajo (Las actividades relacionadas con la planificación, organización, control y evaluación se destinarán para la 1ra y cuarta semana y las de ejecución para la 2da y 3ra). Por ejemplo la reunión metodológica donde se debaten problemáticas metodológicas, se expresan ideas, alternativas y se proponen acuerdos que se les da continuidad a través de otras formas de trabajo metodológico puede ser desarrollada en la etapa de preparación para el desarrollo de la capacidad de dirección, enmarcada en el 1ra o 4ta semana del sistema de trabajo.

La clase metodológica instructiva: se hace de un programa determinado (de una unidad por su complejidad) puede ser de la unidad completa o una parte de la unidad, se dan los conceptos a dominar en cada clase, objetivo y métodos a utilizar también puede ser realizada en la 1ra o 4ta semana.

Clase metodológica demostrativa: es la exposición de una clase frente a alumno (se escoge una clase de las planteadas en la clase instructiva) puede realizarse en la 2da o 3ra semana, en la etapa de desarrollo de la capacidad de dirección.

Clase abierta: se realiza antes o después de la instructiva o de la demostrativa, si se hace antes es con el objetivo de diagnosticar, si se hace después es con el objetivo de generalizar experiencia, por tanto su planificación dependerá del desarrollo de estas formas.

Taller metodológico: se convoca para dar solución a un problema específico a través de la elaboración de alternativas didácticas. Puede concebirse en la 1ra o 4ta semana. Las visitas de ayuda metodológica o de control. Se pueden desarrollar en la 2da y 3ra semana.

No obstante, una de las características que se asumió en los referentes teóricos sobre el carácter de sistema es la flexibilidad, por lo que el proceso de planificación mediante las etapas del sistema de trabajo no puede constituir un esquema, por tanto, se pueden concebir en cualquier semana, cualquiera de las actividades, siempre que su naturaleza y la urgencia o necesidad del problema así lo aconsejen.

6.3 Proceso de retroalimentación y actualización del diagnóstico, lo que debe provocar el reinicio de la implementación del sistema de actividades.

En las siguientes páginas se abordan los resultados obtenidos a partir de la valoración de la pertinencia de este sistema de actividades.

Tarea profesional #4. Valoración de los resultados que se alcanzan a partir de la puesta en práctica del sistema de actividades.

Para la valoración de los resultados alcanzados a partir de la puesta en práctica del sistema de actividades se expone a continuación las consideraciones obtenidas de instrumentos como la observación de las actividades, revisión de los documentos reelaborados y la aplicación de una encuesta aplicada a los docentes que les permitiera expresar sus criterios sobre la pertinencia de la propuesta:

Resultados obtenidos a partir de las observaciones:

Se observaron actividades de planificación, organización, control y evaluación del trabajo metodológico tales como: La elaboración del plan de trabajo de un mes, la conformación de equipos de trabajo para la conducción de formas del trabajo metodológico, reuniones del consejo de dirección, consejo técnico, colectivos de ciclos, despachos de la evaluación mensual, una visita de ayuda metodológica, una reunión metodológica y una clase metodológica instructiva.

Se pudo comprobar que la concepción de sistema de las actividades brinda la posibilidad de darle seguimiento a las alternativas propuestas para la solución de problemas metodológicos y que puedan contribuir al cumplimiento de los objetivos, que fueron reformulados gracias a la introducción de la propuesta de este trabajo.

Existe un ambiente sociopsicológico favorable y los docentes muestran disposición a recibir las ayudas metodológicas y los controles en función de su desarrollo profesional.

Se corroboró que se operaban cambios favorables en el desempeño de la estructura y la preparación de los docentes, motivado entre otras causas porque contaban con un nivel de preparación en el desarrollo del trabajo metodológico.

Resultados de las encuestas

El 85% de los encuestados calificó como pertinente el sistema de actividades

propuestas y las acciones para su aseguramiento.

Además emitieron opiniones al final de la encuesta que se resumen a continuación:

El 80% de los encuestados considera que se realizan más demostraciones y que las actividades concebidas cuentan con su apoyo y protagonismo. Solo cuatro docentes consideran que se pueden incrementar más espacios para su autopreparación desde el proceso de planificación.

La estructura de dirección manifestó una mayor comprensión de la lógica a seguir en la organización de las formas del trabajo metodológico a partir de las etapas del sistema de trabajo.

En uno de los informes de las visitas realizadas por la metodóloga que atiende la institución se pudo apreciar que se señaló positivamente el proceso de planificación y la forma en que se han instrumentado las actividades de esta investigación desde el sistema de trabajo.

Los docentes consideran que existe un incremento en su preparación político-ideológica, docente- metodológica y que pueden implicarse más en las actividades de carácter científico- pedagógico con experiencias de avanzada sobre la solución de los problemas de aprendizaje desde su aula.

De forma general se obtuvieron criterios que corroboran la pertinencia de la propuesta al considerar adecuada la concepción y la forma en que se instrumentaron las actividades, el nivel de participación y el éxito en el cumplimiento de lo previsto.

Además la estructura de dirección y los docentes consideran asequible las misiones específicas para su instrumentación

CONCLUSIONES

Para lograr una acertada dirección del trabajo metodológico en la escuela primaria, es de vital importancia el protagonismo de su estructura de dirección, especialmente

del director como principal metodólogo, por lo que constituye una necesidad el perfeccionamiento de la planificación, organización, control y evaluación de los procesos, funciones y roles inherentes a esta esfera de actuación desde su concepción en el sistema de trabajo.

El análisis de los presupuestos teóricos y metodológicos relacionados con la dirección, el trabajo metodológico en la Educación Primaria, las funciones de dirección, esferas de actuación y el enfoque sistémico permitieron sustentar el sistema de actividades propuesto para contribuir a la dirección del trabajo metodológico.

El diagnóstico del estado actual de la dirección del trabajo metodológico en el seminternado “Luis Escalona Móllez” del municipio Holguín evidenció la existencia del problema profesional de dirección, a partir de las insuficiencias en la concepción y dirección del trabajo metodológico.

El sistema de actividades propuesto favorece la dirección del trabajo metodológico a partir de considerar las necesidades y fortalezas del estado actual de este proceso y el carácter de sistema en el contexto de los cambios y transformaciones que se producen actualmente en las escuelas primarias. Los resultados obtenidos a partir de la puesta en práctica de las actividades evidencian su pertinencia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ministerio De Educación. Seminario Nacional de preparación del Curso escolar 2010-2011. Ciudad de La Habana. Mayo 2010.
2. Colectivo de autores. Metodología de la Investigación 1ra parte (2002) Editorial Pueblo y Educación.

3. Colectivo de autores. Metodología de la Investigación 2da parte (2002). Editorial Pueblo y Educación.
4. Hacia el perfeccionamiento de la escuela primaria. Editorial Pueblo y Educación.
5. Álvarez de Zayas, Carlos (1999) La escuela en la vida. La Habana. Editorial Educación y desarrollo, Cuba.
6. Diccionario de Español (1976). Editorial Progreso, Cuba.
7. Addine Fernández, Fatima. (1997). Didáctica y optimización del proceso de enseñanza aprendizaje. La Habana: IPLAC. 8
8. _____ (2004). Didáctica: teoría y práctica. Compilación. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
9. Armas de, N. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Curso 85. Congreso Internacional Pedagogía 2003. Bartsch, H. (1990). La dirección científica de la dirección estatal. La Habana. Editorial Ciencias Sociales.
10. Beare, H. (1992). Cómo conseguir centros de calidad. Madrid. Editorial La Muralla.
11. Bermúdez, R. y Pérez, L.M. (2004). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
12. Castellanos, Doris (2001). Hacia una concepción del aprendizaje desarrollador. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. La Habana. Colección Proyectos.
13. Collazo Delgado, B. y Puentes Alba, M. (1992). La orientación en la actividad pedagógica ¿El maestro, un orientador? La Habana. Editorial Pueblo y Educación
14. Corrales, D. y Pérez, C (1978). Hacia el perfeccionamiento del trabajo de dirección de la escuela. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
15. Cubillas Quintana, F. (2004). Modelo de dirección con enfoque participativo para la zona escolar rural. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISP Félix Varela Morales. Santa Clara, Cuba.
16. Cubillas Quintana, F (2006). El trabajo metodológico diferenciado desde el colectivo de ciclo. Retos y desafíos. Folleto del curso presentado en el Evento Provincial Pedagogía 2007
17. Díaz Pérez, J. (2005). Estrategia para la capacitación metodológica de los equipos técnico-docentes municipales del MINED. Tesis de maestría. ISP Silverio Blanco Núñez. Sancti Spiritus. Cuba
18. Diccionario de la Lengua Española. (2001). Vigésima segunda edición. Disponible en <http://buscon.rae.es/drae/>

19. El trabajo metodológico en las estructuras municipales. (2001). En Seminario de preparación de metodólogos por áreas del conocimiento. Manuscrito. Sancti Spíritus. Cuba
20. Gallego Díaz, R. (2003). Propuesta de actividades metodológicas para contribuir al perfeccionamiento del método de entrenamiento metodológico conjunto. Tesis de maestría. ISP Silverio Blanco Núñez Sancti Spíritus. Cuba
21. García Batista, G. (2002). Compendio de Pedagogía. (Compilación). La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
22. _____ (1998). Curso de Metodología de la Investigación Educativa impartido en la Maestría de Metodología de la Enseñanza del Español. La Habana. ISPEJV
23. García Ojeda, M. (1999). Propuesta para perfeccionar el funcionamiento de la estructura de dirección de la escuela primaria. Congreso Internacional Pedagogía 99, La Habana.
24. García Ramis, L. (1999). El nuevo modelo de escuela. Experiencia de su introducción Congreso Internacional Pedagogía 99, La Habana.
25. Labarrere, G. y Valdivia G. (1988). Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
26. López Hurtado, J. (1989). La orientación como parte de la actividad cognoscitiva de los escolares, en temas de Psicología para maestros II. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
27. Manzano Guzmán, R (2005). El taller educativo. En soporte digital.
28. Martínez A., Jesús (1990) "El enfoque de sistemas aplicado a la organización de la formación profesional en México." Cuaderno de Planeación Universitaria, México,.
29. Martínez Llantada, M. (2005). Metodología de la investigación educacional.
30. MINED (1977). Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación *Documentos normativos y Metodológicos*. La Habana.
31. _____ (1979). Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación *Documentos normativos y Metodológicos*. La Habana.
32. _____ (1980). El trabajo Metodológico en la Educación General Politécnica y Laboral. La Habana. Editorial Pueblo y Educación
33. _____ (1980). Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación *Documentos normativos y Metodológicos*, La Habana
34. _____ (1981): Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación *Documentos normativos y*

Metodológicos. La Habana.

35. _____ (1982). Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación *Documentos normativos y Metodológicos*. La Habana.

36. _____ (1984). VIII Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las Direcciones Provinciales y Municipales de Educación *Documentos normativos y Metodológicos*. La Habana.

37. _____ (1991). Resolución Ministerial 269/91. Reglamento Docente Metodológico. La Habana.

38. _____ (1993). Trabajo Metodológico. Educación Primaria. La Habana.

39. _____ (1994). Trabajo Metodológico. Educación Primaria. La Habana.

40. _____ (1996). 5 preguntas. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

41. _____ (1999). Precisiones para el desarrollo del trabajo metodológico en el MINED. Resolución Ministerial 85/99. La Habana

42. _____ (2000). Carta circular 01/2000. Impresión ligera. La Habana

43. _____ (2001). Hacia el perfeccionamiento de la escuela primaria. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

44. _____ (2003). Modelo de escuela primaria. La Habana. Instituto Central Ciencias Pedagógicas.

45. _____ (2005). Orientaciones metodológicas para los ajustes curriculares. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

46. _____ (2000-2006) Seminarios Nacionales I, II, III, IV para el personal docente. La Habana.

47. _____ (2006). Objetivos priorizados del Ministerio de Educación para el curso 2006-2007. Resolución Ministerial 50/06. La Habana

48. Nocedo de León, I. y Abreu García, E. (1984). *Metodología de la investigación pedagógica y psicológica. Segunda Parte*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

49. LARA ROSANO, FELIPE. "Metodología para la planificación de sistemas: un enfoque prospectivo." Cuaderno de Planeación Universitaria, México, 1990.

50. Pérez Rodríguez, G. y Nocedo León, I. (1983) *Metodología de la investigación pedagógica y psicológica. Primera Parte*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

51. Pozner de Weinberg, P. (1995). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Argentina. Editorial AiqueS.a

52. Rico Montero, P. (2003). La Zona de Desarrollo Próximo. Procedimientos y tareas

de aprendizaje. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

53. _____ (2004). *Proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador en la escuela primaria. Teoría y práctica*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

54. _____ (2004). Algunas exigencias para el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela primaria. *Cartas al maestro*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

55. RocafullBaldor, O. (1977). La preparación metodológica en la escuela primaria, en revista *Educación*. No. 3, julio- septiembre. La Habana

56. Santos Palma E. M. (2000). Reflexiones didácticas y del diseño curricular para la elaboración de tareas de aprendizaje en escolares primarios en *Selección de temas psicopedagógicos*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación,

57. _____ (2002). Una propuesta de concepción didáctica del desarrollo de potencialidades en los escolares primarios en *Didáctica de la escuela primaria. Selección de lecturas*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación

58. Silvestre Oramas, M. (2000). *Aprendizaje, Educación y Desarrollo*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

59. Vecino Alegret, F. (1986). Algunas tendencias en el desarrollo de la educación superior en Cuba. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

60. Vigotsky, L. S. (1981). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

61. Zilberstein, J. (2000). *Aprendizaje, enseñanza y desarrollo en, ¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?* México. Ediciones CEIDE.

ANEXO # 1

ENTREVISTA APLICADA A MAESTROS

Compañero, la siguiente encuesta tiene como objetivo caracterizar la dirección del trabajo metodológico en su centro, para lo cual necesitamos de su colaboración.

Gracias.

1. ¿Es usted Licenciada en Educación? Sí___ No_____
2. ¿Cuántos años de experiencia usted tiene en la Educación Primaria?
3. ¿Qué resolución norma el trabajo metodológico para la Educación Primaria?
4. ¿Qué vías se pueden utilizar para la preparación metodológica de los docentes?
5. ¿De ellas, en cuáles usted ha participado?
6. ¿Cómo evalúas la calidad de la preparación que imparte la estructura de dirección?

Buena_____, Muy buena_____, Regular_____, Mala_____.
7. ¿Qué te ha aportado esta preparación?
8. ¿Podría sugerirnos algunos elementos que usted considere necesario en estas preparaciones metodológicas?
9. ¿Consideras que el trabajo metodológico que se realiza responde a tus necesidades de preparación? Argumente su respuesta

ANEXO # 2 Cuestionario a directivos y docentes

La respuesta dada por usted a este instrumento, que por demás es anónimo, contribuirá al desarrollo de una investigación encaminada a mejorar la dirección del trabajo metodológico en la institución; por lo que requerimos de su honestidad.

- 1- ¿En la realización de escuelas de educación familiar, concibes actividades para su preparación en los contenidos que deben dominar sus hijos en las diferentes asignaturas con vistas a que contribuyan con su educación?

Siempre _____, nunca _____, solo en ocasiones _____

2-¿En las actividades de carácter metodológico consideras que se realizan demostraciones que contribuyen a tu preparación en la didáctica y los contenidos de las asignaturas? Argumenta la respuesta marcada.

Siempre _____, nunca _____, solo en ocasiones _____

3- ¿En la revisión de tus clases se te demuestra cómo concebirlas con un carácter de sistema? De marcar no, explique qué pasos se ejecutan en esa actividad Sí__
No__

4-¿Cuentas con la preparación requerida para la atención a los escolares con necesidades educativas especiales? Argumente.

5-¿En qué formas del trabajo metodológico has participado en este curso escolar?

Anexo # 3 Guía de observación a actividades de ayuda metodológica, de control y preparaciones metodológicas.

Objetivo: Observar cómo se realizan estas formas del trabajo metodológico a partir de los siguientes aspectos:

- a) Herramientas que se utilizan para el desarrollo de la actividad.
- b) Utilización que se hace del diagnóstico
- c) Forma en que se controlan los resultados.
- d) Respuesta a las dificultades de los docentes en el dominio de los contenidos y su didáctica.

Anexo # 4 Guía de revisión de documentos para el diagnóstico del estado actual de la dirección del trabajo metodológico.

Documentos: Plan Anual, Plan Mensual, Planes Individuales Registro de las visitas de control, de ayuda metodológica, memorias escritas de las preparaciones metodológicas, Actas de reuniones de Consejo de Dirección, consejo técnico, colectivo de ciclo y de la comisión psicopedagógica.

Aspectos a revisar:

- 1- Revisión de los objetivos que se planifican para diagnóstico, la realización del trabajo metodológico y para su evaluación.
- 2- Revisión del diagnóstico del estado actual del trabajo metodológico.
- 3- Revisión de las actividades que se conciben y su sistematicidad.
- 4- Revisión de los objetivos que se planifican para el trabajo metodológico.
- 5- Revisión de los espacios que se definen para el antes, el durante y el después de estas actividades.
- 6- Revisión de las fuentes que se utilizan para obtener la información sobre la marcha de las actividades y el cumplimiento de los objetivos.
- 7- Revisión de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos, el análisis de las causas de las desviaciones y las medidas que se adoptan.
- 8- Revisión del carácter de sistema de las actividades en los diferentes planes.

Anexo # 5 Cuestionario para la valoración del sistema de actividades para contribuir a la dirección del trabajo metodológico.

A continuación se presentan las actividades propuestas para contribuir a la dirección del trabajo metodológico. En su estructura se incluyen las acciones necesarias para asegurar su implementación. Solicito su opinión sobre la pertinencia que a su juicio tienen las actividades y acciones aseguradoras. Utilice para ello la escala P, NP y PRM que significan:

P- Pertinente.

NP- No pertinente

PR- Pertinente con Recomendaciones.

Escriba en la pleca que corresponde a cada enunciado la calificación que atribuye a cada una.

____ **Actividad #1** Diagnóstico de los directivos y docentes de la institución, así como de las regularidades por grados y ciclos.

Acciones:

____ 1.1. Definición de los objetivos del diagnóstico

____ 1.2. Precisión del contenido del diagnóstico

____ 1.3. Selección de los métodos e instrumentos para su aplicación

____ 1.4. Aplicación de los instrumentos

____ 1.5. Recolección y procesamiento de la información

____ 1.6. Determinación de los problemas y fortalezas

____ **Actividad # 2** Conformación del banco de problemas derivado del diagnóstico, focalizando las diferentes causas y precisando la naturaleza de su solución (metodológica, superación e investigación).

Acciones:

____ 2.1 Presentación, en el marco de una reunión metodológica, con la participación de todos los docentes y directivos, de los problemas detectados en el diagnóstico.

____ 2.1 Creación, en dicha reunión, de equipos de trabajo que tendrán la misión de definir la naturaleza de los problemas (si son de orden metodológico, de superación o deben resolverse por la vía de la investigación), además el grado de alcance (si se corresponden con dificultades en docentes de un grado o ciclo específico o si están presentes en ambos ciclos). También deberán definir si se organizarán las actividades para su solución con un carácter colectivo o individual.

____ **Actividad # 3** Concertación de los objetivos colectivos e individuales a alcanzar como parte del trabajo metodológico y de las formas de control y evaluación.

Acciones:

____3.1 Planificación de los despachos para la concertación individual de los objetivos que se alcanzarán por la vía de la autosuperación, asimismo, las formas de control para su evaluación.

____3.2 Elaboración de los objetivos colectivos y del plan de temas para la preparación metodológica y para la preparación político- ideológica, donde se deberán definir los responsables de su conducción, las fechas a incorporar en el Plan Anual y las vías (docente- metodológica o científico- metodológica) en este último caso, a través de los seminarios científicos metodológicos. Igualmente se precisarán las formas del trabajo metodológico ordenadas sistémicamente.

____3.3 Definición de las formas de control y evaluación de la efectividad de los temas con respecto a la preparación de los directivos y docentes y el tipo de evaluación (oral o escrita).

____**Actividad # 4 Funcionamiento de los órganos técnicos y de dirección a partir del contenido de las actividades del trabajo metodológico.**

Acciones:

____4.1 Reorganización en los planes de temas para las reuniones de los órganos técnicos de los aspectos concernientes al análisis del estado de cumplimiento de las actividades del trabajo metodológico.

____4.2 Rendición de cuentas de los jefes de ciclo y subdirector docentes de su gestión en la dirección del trabajo metodológico.

____4.3 Precisión en la Comisión Psicopedagógica de los estudios de caso a realizar, como una vía para el trabajo metodológico, y de los participantes que en carácter de ejecutores y observadores se insertarán.

____4.4 Coordinación de las actividades de ayuda metodológica y de control que se realizarán a la estructura de dirección como parte de la responsabilidad del director con su preparación en el marco del Consejo Técnico.

___4.5 Planificación, control y evaluación del plan de visitas a los docentes, precisando las asignaturas a través de las cuales se incidirá, así como la diferenciación entre la asesoría y el control de cada tipo de visita.

___4.6 Análisis integral en reuniones bimensuales del consejo de dirección del proceso de planificación, organización, ejecución y control del trabajo metodológico desarrollado por ambos ciclos y al nivel de centro.

___4.7 Adopción de medidas dirigidas a corregir o atenuar las dificultades que se presentan para la dirección de este proceso.

___4.8 Estimulación de los resultados positivos que se alcanzan en el marco de las reuniones de estos órganos. Registro de los resultados mensuales en el desempeño de los implicados.

___**Actividad # 5** Trabajo científico asociado a la identificación de soluciones a los problemas del trabajo metodológico.

Acciones:

5.2___Conformación de un proyecto de centro que involucre a los docentes y directivos de la institución.

5.2 ___Elaboración del cronograma de presentación de los resultados investigativos.

5.3 ___Aplicación de la investigación- acción participativa para aquellas problemáticas cuya solución sea más urgente por su incidencia en la calidad del proceso docente- educativo sobre todo las referidas a carencias en el orden didáctico y de dominio de los contenidos de todos los docentes, con énfasis en los que se desempeñan en los grados 1ro, 4to y 6to.

5.6___Presentación de los resultados en los diferentes eventos científicos que se desarrollan en la institución y en el territorio.

5.7 ____ Monitoreo del proceso de introducción y/o generalización de los resultados investigativos.

____ **Actividad # 6** Definición de las fechas de las actividades a realizar en correspondencia con las etapas del sistema de trabajo de la institución.

Acciones:

____ 6.1 Estudio de las orientaciones sobre las características de las 3 etapas del sistema de trabajo de la institución aplicadas a la esfera de actuación relacionada con el trabajo metodológico:

Primera etapa: Análisis previo del desarrollo de la actividad de dirección (1ra semana).

Segunda etapa: Desarrollo de la actividad de dirección (2da y 3ra semana),

Tercera etapa: Evaluación posterior del desarrollo de la capacidad de dirección (4ta semana).

____ 6.2 Organización de las diferentes actividades a partir de su naturaleza y correspondencia con el contenido de cada etapa del sistema de trabajo (Las actividades relacionadas con la planificación, organización, control y evaluación se destinarán para la 1ra y cuarta semana y las de ejecución para la 2da y 3ra). Por ejemplo la reunión metodológica donde se debaten problemáticas metodológicas, se expresan ideas, alternativas y se proponen acuerdos que se les da continuidad a través de otras formas de trabajo metodológico puede ser desarrollada en la etapa de preparación para el desarrollo de la capacidad de dirección, enmarcada en el 1ra o 4ta semana del sistema de trabajo.

La clase metodológica instructiva: se hace de un programa determinado (de una unidad por su complejidad) puede ser de la unidad completa o una parte de la unidad, se dan los conceptos a dominar en cada clase, objetivo y métodos a utilizar también puede ser realizada en la 1ra o 4ta semana.

Clase metodológica demostrativa: es la exposición de una clase frente a alumno (se escoge una clase de las planteadas en la clase instructiva) puede realizarse en la 2da o 3ra semana, en la etapa de desarrollo de la capacidad de dirección.

Clase abierta: se realiza antes o después de la instructiva o de la demostrativa, si se hace antes es con el objetivo de diagnosticar, si se hace después es con el objetivo de generalizar experiencia, por tanto su planificación dependerá del desarrollo de estas formas.

Taller metodológico: se convoca para dar solución a un problema específico a través de la elaboración de alternativas didácticas. Puede concebirse en la 1ra o 4ta semana. Las visitas de ayuda metodológica o de control. Se pueden desarrollar en la 2da y 3ra semana.

No obstante, una de las características que se asumió en los referentes teóricos sobre el carácter de sistema es la flexibilidad, por lo que el proceso de planificación mediante las etapas del sistema de trabajo no puede constituir un esquema, por tanto, se pueden concebir en cualquier semana, cualquiera de las actividades, siempre que su naturaleza y la urgencia o necesidad del problema así lo aconsejen.

____6.3 Proceso de retroalimentación y actualización del diagnóstico, lo que debe provocar el reinicio de la implementación del sistema de actividades.

A continuación usted puede expresar los criterios que considere necesario sobre la propuesta.