

Aspectos teóricos y metodológicos para la elaboración del sistema de superación del personal docente: una estrategia en Cuba

Ministerio de Educación de Cuba

Dirección de formación y perfeccionamiento del personal pedagógico

La concepción actual para la superación del personal docente del Ministerio de Educación de Cuba obedece a un modelo descentralizado, en el que cada provincia proyecta e elabora su propio sistema de superación a partir de sus necesidades, de las exigencias del desarrollo socio-cultural que requieren y en correspondencia con los objetivos generales de la educación del país; manteniendo los principios generales de masividad y gratuidad.

La superación como proceso continuo encaminado al desarrollo profesional y humano debe dar la respuesta más efectiva y eficiente a las transformaciones que se requieren en la conducta, los conocimientos, las habilidades y cualidades profesionales de maestros, profesores, metodólogos y directivos.

¿Qué características, entonces, debe reunir este sistema para satisfacer las exigencias que el desarrollo de la educación nos impone?

- dar respuesta a las necesidades del mejoramiento profesional y humano del personal docente y directivo del Sistema Nacional de Educación;
- fomentar la autosuperación y estimular la motivación por el autodesarrollo;
- lograr el empleo más racional y eficiente del personal altamente calificado que labora en los diferentes subsistemas del Sistema Nacional de Educación;
- aunar los esfuerzos de las instituciones docentes, institutos superiores pedagógicos, otros centros de educación superior, centro de producción, de investigación y de servicios que puedan contribuir a la superación del personal docente;

- tener un carácter proyectivo, respondiendo a objetivos concretos determinados por las necesidades y perspectivas del desarrollo de los docentes y directivos mediante acciones enmarcadas en un intervalo de tiempo bien definido;

- propiciar la participación periódica de los docentes en estudios que eleven constantemente su calificación.

De hecho son el trabajo metodológico, la actividad científico-investigativa en la escuela y el trabajo de dirección y supervisión, los elementos esenciales para valorar el nivel y calidad de los objetivos propuestos, así como el estado de desarrollo y aportes de los recursos humanos involucrados.

A partir de considerar el método científico como la vía para la planificación, organización, ejecución y control del sistema de superación, se derivan un conjunto de acciones a tener en cuenta, que podrían constituirse en metodología, y que se resume esquemáticamente a continuación:

Determinación de las necesidades de superación

Este es un elemento esencial para lograr una óptima efectividad en la superación: existen en el mundo diversas tecnologías al respecto, sin embargo estas no pueden constituirse en modelos o recetas, sino más bien como experiencias válidas en determinadas condiciones; cada sector, territorio, incluso institución tiene sus propias particularidades, en dependencia de las cuales establece sus exigencias y niveles de aspiración.

En nuestro caso particular, la metodología para determinar las necesidades de superación tiene como principios generales: la unidad entre los elementos de dirección científica, técnicas y metodologías y la interrelación entre las exigencias institucionales y las potencialidades individuales.

De esta forma, tanto en la determinación de las necesidades de superación como los mecanismos para su satisfacción se centran en el propio sistema educacional, donde la acción transformadora sobre el educando y el desarrollo socio cultural son el hilo conductor.

Los tres elementos esenciales que intervienen en la determinación de las necesidades son los siguientes:

- el sistema de trabajo metodológico: articulado desde las estructuras de escuela-municipio-provincia;

- el sistema de trabajo científico: que conlleva el diagnóstico y caracterización de los docentes, centros y territorios; el estudio de regularidades que se dan en la preparación y la proyección científica de la propia superación;

- el trabajo de dirección y supervisión de las diferentes estructuras que aportan análisis de controles, resúmenes del resultado del trabajo, evaluaciones profesoriales, entre otros.

La responsabilidad concreta de metodólogos y otros funcionarios de cada territorio, permite definir el nivel máximo de desarrollo de cada especialidad, condicionar las exigencias locales y establecer los niveles a alcanzar por los docentes, a partir de lo cual se puede determinar las necesidades.

El modelo de la superación

El modelo actual cubano tiene un carácter descentralizado en respuesta a la diversidad existente; cada territorio en función de sus necesidades específicas proyecta su propia estrategia de superación, a partir de sus propias prioridades y establecidas centralmente por el Ministerio de Educación, con lo que se debe garantizar los objetivos generales de la educación.

Según el estado de preparación de los docentes, así como de sus responsabilidades concretas, ellos mismos pueden ser agrupados para conformar el planeamiento estratégico de su superación. Una agrupación posible, aunque no la única es la siguiente:

- docentes con poco desarrollo: incluye tanto a los recién egresados de los centros universitarios, como a aquellos docentes en ejercicio que requieren mejorar su desempeño profesional;

- docentes en desarrollo: aquellos con buenos resultados en su desempeño profesional pero que requieren actualización, complementación o profundización en una dirección determinada del trabajo (científico, pedagógico, etc.);

- docentes con amplias perspectivas de desarrollo: que constituye la avanzada educacional y que son canteras de los cuadros técnicos de la educación.

Los especialistas de las direcciones municipales y provinciales de educación conjuntamente con los especialistas de los institutos superiores pedagógicos son quienes proyectan y ejecutan el sistema de superación. Este sistema comprende tanto la superación profesional como una formación académica de postgrado y debe responder a lo siguiente:

- es un proceso continuo que se lleva a cabo desde el propio proceso de trabajo;

- abarca al 100% de los docentes;

- el contenido está determinado por las necesidades individuales de los docentes y las exigencias de la educación en el territorio;

- las formas organizativas son diversas, según las posibilidades y disponibilidades de los recursos;
- no implica afectación salarial, ni costo adicional.

La elaboración de la estrategia de superación

Además de las estructuras que directamente asumen la ejecución del sistema de superación para el personal docente, un papel importante le corresponde a los consejos científicos territoriales, órgano colegiado que tiene la responsabilidad de aprobarlo en sesión de trabajo científico, garantizando que el mismo dé respuesta a las necesidades de la educación en el territorio, jerarquizadas y adecuadamente priorizadas.

Como ya vimos este sistema abarca a todo el personal docente en ejercicio con énfasis en los cuadros de dirección y equipos metodológicos que inciden directamente en el resto de los docentes. En él se precisan los contenidos, formas organizativas, modalidades, lugares y recursos humanos que se requieren para ello, es decir quiénes, cómo, dónde y cuándo.

Quiénes: todo el personal docente, para ello es posible agruparlos atendiendo a sus responsabilidades y nivel de desarrollo.

Qué: la evaluación profesoral rigurosa y objetiva junto a otros instrumentos de diagnóstico científico, permite revelar las necesidades de superación, en correspondencia con las exigencias actuales y perspectivas de la educación, las respuestas a estas debe ser el contenido de las actividades que se programen.

Cómo: en dependencia del carácter concreto de las necesidades de los docentes, así como de las posibilidades existentes en los territorios en cuanto a disponibilidad, recursos, etc., se definen las formas organizativas que se pueden adoptar.

Dónde: las actividades de educación postgraduada para los docentes del Ministerio de Educación son responsabilidad de los institutos superiores pedagógicos, de ahí que las mismas sean desarrolladas en los propios institutos o en sedes creadas al efecto, aunque pueden desarrollarse otras actividades (conferencias, talleres, etc.) organizadas por el puesto de trabajo para todos los docentes.

Cuándo: las actividades se programan dentro del año escolar y en dependencia de la modalidad que adopten pueden abarcar todo el curso escolar o períodos más cortos y mediante encuentros sistemáticos.

Formas Organizativas

Las más extendidas en los diferentes territorios son las siguientes:

- autosuperación dirigida: permite satisfacer necesidades de superación de forma independiente, bajo la orientación y control de la propia estructura para el trabajo metodológico de la escuela;

- atención tutorial: también en el propio puesto de trabajo, pero mediante una atención específica por un autor, permite controlar con mayor exigencia y rigor los avances del docente;

- cursos: faculta la satisfacción de necesidades que, por lo general, constituyen regularidades de un grupo de docentes, o que requieren de condiciones específicas para su desarrollo. Pueden ser a tiempo parcial o a tiempo completo;

- entrenamientos: bajo la atención de un especialista de alto nivel, profundizan en un aspecto específico de su profesión con un alto grado de independencia; por lo general se enfocan hacia la solución de determinadas problemáticas por medio de la actividad científica.

La superación en el puesto de trabajo y su vinculación con la actividad científica en la escuela

El hecho de que aspiramos a un profesional cada vez mejor preparado para enfrentar los avances del mundo actual, capaz de reflexionar acerca de su propia práctica cotidiana y transformarla, hace de la propia escuela un elemento dinámico dentro del sistema de superación.

El sistema de trabajo metodológico que se organiza en la escuela encaminado al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y a su consecuente aplicación con creatividad, requiere concebir líneas de acción que garanticen la efectividad en la ejecución de las tareas; de ahí que el uso de métodos científicos en el trabajo de la escuela es un reto para el personal docente.

Conocer las diferentes problemáticas surgidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, encontrar posibles vías de solución, aplicarlas y validarlas, es una tarea que deben emprender con cotidianidad todos los docentes.

En la escuela el trabajo científico es una herramienta importante del trabajo metodológico, que le permite evaluar los problemas de una manera segura, de acuerdo con sus particularidades de cada escuela; por otra parte, el trabajo metodológico es el medio mediante el cual se concretan estas acciones y ambos se sustentan en una superación diferenciada que estimula al docente para alcanzar el éxito.

Cada maestro o profesor en dependencia de las exigencias de escuela, asignatura, programa y grados en que trabaje, tiene proyectada una superación que gradual y sistemáticamente le permite alcanzar planos superiores, en su

preparación. De ahí que el trabajo científico, el trabajo metodológico y la superación constituyen elementos inseparables para conocer y transformar la realidad de la escuela. Sus mejores resultados nos permite llevar a cabo la innovación en los diferentes ámbitos de la labor pedagógica.

Como conclusiones podemos señalar que:

- un sistema de superación para los maestros y profesores que se integre de manera coherente con el trabajo metodológico, la actividad científica pedagógica y la dirección científica contribuye a la elevación del desempeño profesional de los maestros;
- el esquema de acciones para planificar, poner en práctica y controlar el sistema de superación, puede constituirse en una metodología sencilla y de utilidad;
- los cursos de recalificación elaborados con esta concepción han tenido un impacto social positivo, toda vez que más del 80% retornó a sus aulas, con un mejor desempeño profesional y mayor motivación por la superación y actividad científico técnica;
- las mayores dificultades apreciadas en su aplicación han sido de carácter subjetivo, fundamentalmente al no ser profunda y caracterizadora la evaluación profesional utilizada;
- los cursos de recalificación a tiempo completo pueden constituir una vía efectiva para resolver las insuficiencias que presentan los docentes.

Se debe continuar profundizando en los elementos técnicos y metodológicos que sustentan el sistema de superación de los maestros y profesores.

Todavía en Cuba se necesita estudiar en un nivel superior de extensión y generalidad la efectividad de esta superación y, para ello, se continúa diseñando con la participación activa de los docentes y la validación de sus resultados en la calidad del proceso docente educativo, investigaciones que den seguimiento a este problema cardinal.

ANEXO

<p>a) Determinación de necesidades de superación (conocer la realidad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico del estado de preparación de los docentes. - Análisis de las regularidades dadas. - Detección de las insuficiencias y potencialidades. - Definición del nivel de aspiración según las exigencias de la escuela. - Estratificación de los docentes en dependencia de cuan cerca o lejos estén de ese nivel. 	<ul style="list-style-type: none"> - caracterización - evaluación profesoral - poco desarrollo - en desarrollo - con desarrollo
<p>b) Elaboración de la estrategia de superación (transformar la realidad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer qué se puede lograr en las condiciones de cada docente o grupo de docentes. - Definición de las acciones necesarias para la superación. - Proyección de la estrategia de superación (quiénes, qué, cómo, cuándo, con qué). 	<ul style="list-style-type: none"> - Prioridades - Inmediatas - Perspectivas
<p>c) Análisis de las consecuencias. Evaluación del impacto (prever)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación sistemática de sus resultados - Medición de su efectividad - Pronosticar el nivel que se puede alcanzar en la preparación de los docentes - Proyectar un nuevo nivel de aspiración en función del desarrollo alcanzado. 	

QUIENES	QUE	COMO	DONDE	CUANDO
I. Cuadros de dirección y equipos metodológicos-de direcciones provinciales municipales de educación de centros. Directores de secundaria básica y otros centros de educación media. Directores de educación primaria, especial y educación presecular Ciclo (primaria) Departamento (media) Dirigentes provinciales y municipales Metodólogos según nivel y especialidad.	- objetivos de grados ciclos y niveles - contenido de las asignaturas correspondientes - preparación cultural y psicopedagógica, metodológica - técnicas de dirección y métodos y procedimientos para caracterizar a alumnos y profesores, otros que se consideren necesarios para cumplir sus funciones.	- cursos de postgrado por encuentros sistemáticos - atención tutorial sistemática o periódica - autosuperación dirigida.	Institutos superiores pedagógicos o en sedes (en el caso de cursos) y en las propias escuelas.	Según condiciones de las provincias y municipios.
II. Docentes con dificultades en su preparación a) en proceso de titulación b) graduados universitarios y no titulados sin posibilidades de culminar estudios y que pueden ser liberados c) graduados universitarios y no titulado sin posibilidades de culminar estudios que pueden ser liberados	Conclusión de estudios contenidos de los programas que imparten, y otros relacionados con la solución de sus insuficiencias y la elevación de su nivel profesional. Contenidos de los programas que imparten y otros relacionados con la solución de sus insuficiencias y la elevación de su nivel profesional.	Intensivo a tiempo completo cursos de reciclaje a tiempo completo (presencial o a distancia) curso de reciclaje por encuentros y/o autosuperación dirigida.	Institutos superiores pedagógicos o en sedes. Institutos superiores pedagógicos o en sedes. Institutos superiores pedagógicos o en sedes y en los propios centros.	El curso completo. El curso completo según condiciones de las provincias, municipios y centros.
III. Docentes con necesidad incrementar su preparación a) que pueden ser liberados b) que no pueden ser liberados	Contenidos de la especialidad en un nivel de profundidad y amplitud necesario para el mejor desempeño de su trabajo. Contenidos de la especialidad en nivel de profundidad y amplitud necesario para el mejor desempeño de su trabajo.	Cursos y entrenamientos de postgrado a tiempo completo, según necesidades priorizadas. Cursos y entrenamientos de post-grado por encuentros sistemáticos y/o autosuperación dirigida.	Institutos superiores pedagógicos u otros centros de educación superior Institutos superiores pedagógicos u otros centros de educación superior y en los propios centros.	Según el plan el curso completo. Según condiciones de las provincias, municipios y centros.