



*Ministerio de Educación
Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño*

*Universidad de Ciencias Pedagógicas
“Conrado Benítez García”
Cienfuegos.*

*Tesis en Opción al Título Académico de Máster en
Ciencias de la Educación.*

Mención : Enseñanza Adultos

*TÍTULO: Estrategia para la preparación pedagógica
referida al proceso enseñanza – aprendizaje de maestros de
aulas elementales sindicales del municipio de Cienfuegos*

AUTOR Lic. Luciano Ramón Morejón Morales

TUTORA: Msc. Mileidys Estela Monteagudo Mendoza

*Cienfuegos, 2012
“Año 54 de la Revolución”*

El XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba dejó claro que la labor sindical había que desarrollarla en la base, que en los centros de trabajo es donde el sindicato tiene que desplegar su influencia, el General de Ejército. Raúl Castro Ruz ha reiterado, como quedó plasmado además en el VI Congreso del Partido que del desarrollo económico del país depende la sostenibilidad de nuestro proceso revolucionario por lo que es imprescindible la conciencia de nuestros trabajadores. Ésta investigación permite mediante la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza - aprendizaje de los maestros de aulas elementales sindicales dotar a los mismos de herramientas científicas en el arte de impartir docencia y así poder preparar mejor a los dirigente sindicales de base para ejercer su labor política e ideológica e influir en los trabajadores en el logro de los objetivos económicos y sociales plasmados en los Lineamientos aprobados en el VI Congreso del Partido

CONTENIDOS	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO # 1: Fundamentos teóricos de la estrategia preparación pedagógica referida al proceso docente - educativo propuesta para los maestros de aulas elementales..	9
1.1 .- Antecedentes históricos generales de las escuelas elementales	9
1.2.- Fundamentación del concepto del aula elemental en el contexto laboral de base	12
1.3.- Estrategia de preparación pedagógica de los maestros de escuelas elementales	16
1.4.- Fundamentos pedagógicos y metodológicos de la estrategia	23
CAPÍTULO # 2: Estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso docente - educativo de los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos	40
2.1.- Diagnóstico de la preparación pedagógica que poseen los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos	40
2.2.- Fundamentos de la estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos	45
2.3- Planeación e instrumentación de la estrategia.	60
2.4- Evaluación de la efectividad de la estrategia para la preparación pedagógica de los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos mediante pre-experimento	63
CONCLUSIONES.	75
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍAS	
ANEXOS	

Al desaparecer las relaciones feudales de producción y establecerse el capitalismo, comienza la formación de la clase obrera, la cuál pasa a convertirse de clase en sí, en clase para sí. Durante la segunda mitad del siglo XVIII, comienza el periodo de la Revolución Industrial y con ella la formación del proletariado industrial en Inglaterra, país capitalista más avanzado en esa etapa.

A partir de la Revolución de Octubre el marxismo pasa a ocupar una posición relevante como ideología proletaria revolucionaria dentro del movimiento obrero, comenzando a formarse los sindicatos, como organizaciones clasistas del proletariado y también nace la prensa obrera. En Cuba las propias condiciones económicas hacen que surja la clase obrera, remontándose sus inicios al sector tabacalero, específicamente a los tabaqueros.

Desde épocas tempranas, existiendo aún la época colonial, comenzaron a destellar los reflejos de un movimiento obrero que aunque insipiente, surge por la necesidad de buscar reivindicaciones necesarias para los trabajadores. La clase obrera cubana, surge en medio de una cruel represión de la monarquía de España contra nuestro país en la segunda década del siglo XIX.

El movimiento obrero cubano antes de 1868 ya estaba representado al existir:

- El Primer Periodico Obrero La Aurora (22//10//1865).
- La lectura de Tabaqueria (21/12//1865).
- El Primer Sindicato. La Asociación de Tabaqueros de la Habana. (Junio 1866)
- La Primera Huelga se realizo el 3/10//1866.
- Los primeros mártires obreros fueron el 9/4/1869 Francisco León y Agustín Medina ambos tabaqueros, los cuales fueron victima de la crueldad de la metropolis.
- El surgimiento de los **gremios**¹, **las sociedades de ayuda mutua y cooperativas**² constituyeron los antecedentes de los **sindicatos**³ que mas tarde se irian consolidando.

¹ Aunque Gremio es una terminología feudal, los sindicatos gremiales surgieron a mediados del siglo XIX en pleno apogeo de las relaciones de producción capitalistas, agruparon a trabajadores asalariados de un mismo oficio o profesión. El Gremio que surgió en el capitalismo, se diferenció del Gremio que se fundó en el medioevo, porque este último, tuvo la función de reglamentar la producción y establecer los requisitos y límites de la misma,

¿Cómo llega esta organización a Cuba?

Se produce con la llegada de los franceses quienes van agrupando a los que se dedican a producir y a comerciar en el que los dirige y los que lo integran. Ya en la 2da mitad del siglo XIX con las transformaciones económicas sociales en Cuba como la abolición de la esclavitud, la generalización del trabajo asalariado, la aparición del trabajo femenino en Cuba (1879), y al entrar en vigor importantes leyes como, en 1881 Derecho de Reunión, en 1887 Ley de Asociación y en 1886 Ley de Impresión, los Sindicatos obtienen Personalidad Jurídica.

Comienza entonces a descollar otros sectores entre los obreros con inquietudes progresistas como en 1899 cuando entre el 20 y el 29 de agosto se lleva a cabo la Primera Huelga General del ramo por parte de los albañiles en La Habana, así como el 18 de Junio de 1911 se produjo la Huelga de los Trabajadores de las Obras de Alcantarillados y Pavimentación de la Ciudad de Cienfuegos.

La época de la neocolonia hizo que el movimiento obrero se consolidara, en su lucha surgiendo líderes como Lázaro Peña González, Jesús Menendez Larrondo, Aracelio Iglesias, José María Pérez y Alfredo López quienes guiaron la lucha sindical en post del cumplimiento de demandas para dignificar a los trabajadores. Es por ello que la ideología y el fundamento clasista continúa madurando, lo que se refleja en una mayor organización del movimiento obrero, por lo que del 14 al 16 de abril de 1920, se celebra el Congreso Nacional Obrero donde entre sus acuerdos fundamentales está la creación de una Confederación Nacional Obrera de Cuba, lo que a criterio del autor constituyó un paso fundamental ya que se trabaja en función

por tanto se consideró un órgano de defensa profesional, en cambio, en el capitalismo varió sus funciones, se convirtió de forma progresiva, en un órgano que representó los intereses de la clase obrera.

² Las sociedades de ayuda mutua y cooperativas, tenían el objetivo de brindar ayuda a los trabajadores en casos de enfermedades, vejez, etc. Su ingenuidad los llevó a pensar, en la remota posibilidad de despertar en los patronos, sentimientos de solidaridad y cooperación hacia los trabajadores, con la apelación, a sus concepciones e instintos humanitarios y religiosos. Estas limitaciones demostraban la poca capacidad tenida en aquella etapa inicial por los trabajadores que las integraron, de reconocer las contradicciones de clases de la sociedad capitalista.

³ Sindicato: Término genérico (sirve para la denominación de cualquier tipo de sindicato) y a su vez es específico (cuando se refiere a un sindicato dentro de una estructura centralizada, constituida tanto por la dirección, ejecutivo, junta directiva y por los afiliados. [Miranda, Lucinda; 1995 pp. 74].

de consolidar la unidad necesaria para poder enfrentar a los gobiernos corruptos y alcanzar las metas trazadas.

En agosto de 1925 se funda la Confederación Nacional Obrera de Cuba (C.N.O.C), paso definitorio para alcanzar la unidad del movimiento obrero cubano, como fruto genuino de las tradiciones de lucha. Del 23 al 28 de enero 1939 se realiza el Congreso Constituyente de la Central de Trabajadores de Cuba, (CTC) en el que se acuerda la constitución y reglamento de la CTC, la afiliación de la central obrera a la Confederación de Trabajadores de América Latina (C.T.A.L), se elige el Comité Ejecutivo y a Lázaro Peña González como Secretario General.

Al triunfar la Revolución cubana, Fidel Castro, le confiere a los obreros y campesinos un lugar preponderante en la sociedad. Como parte de la organización de la estructura sindical del 22 al 24 de noviembre de 1961, se constituyen los 25 Sindicatos Nacionales⁴, lo que permitiría un mejor funcionamiento y control como parte del sistema político cubano representados por la CTC.

Al aprobarse el 1ro de agosto de 1961 la Ley No. 962, del Consejo de Ministro, de conjunto con la CTC, en la cual se define la organización sindical, basada en los principios de la voluntariedad, la democracia sindical y el centralismo democrático, y al crearse en noviembre de ese mismo año los 25 sindicatos nacionales en sustitución de la 33 federaciones existentes hasta ese momento, en Cienfuegos se comienzan a constituir las secciones sindicales en cada empresa. Al producirse la división política administrativa (catorce provincias). El 20 de octubre de 1978 se constituye el primer Comité Provincial de la Central de Trabajadores de Cuba en Cienfuegos, el cual estuvo integrado por líderes surgidos de la clase obrera e intelectual, dotados de una conciencia capaz de conducir a las masas adelante en la construcción del socialismo.

Desde el X Congreso de la CTC, (Primer Congreso después del triunfo de la Revolución), la capacitación de los dirigentes sindicales y de los trabajadores en general ha sido una prioridad del Movimiento Obrero Sindical Cubano (MOSC). La misma tiene su origen desde el propio surgimiento de la clase obrera, pero de una manera espontánea y no planificada, dado al bajo nivel cultural de los trabajadores y

⁴ Tomado de la tesis de maestría de Msc. Dagoberto Rojas Pérez. Matanzas, julio 2008

de sus dirigentes, el sector tabacalero fue pionera en ésta actividad porque permitía agrupar a muchos trabajadores en las escogidas, y sin interrumpir sus labores, realizaban allí las “lecturas de tabaquerías”, que consistían en escuchar lo que leía alguien apenas alfabetizado. Otras formas de capacitación surgieron posteriormente en las luchas de los trabajadores para conquistar sus derechos. Realmente no se puede hablar de capacitación sindical especializada hasta después del triunfo de la Revolución Cubana, y la calidad de la docencia es fundamental para lograrlo.

La creación del sistema de escuelas sindicales data 1973 al celebrarse el XIII Congreso de la CTC aprobada en su resolución sobre el trabajo ideológico y acerca de la superación sistemática de los dirigentes sindicales⁵ donde quedó establecido la estructura del sistema de capacitación sindical, la cual ha ido perfeccionándose y ajustándose a las necesidades de cada período. Hoy el sistema de capacitación de dirigentes sindicales se organizan desde:

- 1.- Escuela Nacional.
- 2.- Escuelas Provinciales.
- 3.- Escuelas Elementales.
- 4.- Otras vías.

Para la capacitación de estos dirigentes se hace necesaria la existencia de maestros que dirijan el proceso de enseñanza - aprendizaje del movimiento sindical, los cuales trabajan desde las secciones sindicales hasta el nivel de escuela nacional. En las visitas realizadas a los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos se observó:

- Insuficientes conocimientos de los métodos pedagógicos.
- No poseen habilidades para dosificar los contenidos de los programas.
- Poco dominio de los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje.
- Pobre utilización de medios de enseñanza.
- Escasa utilización de técnicas participativas para activar el proceso enseñanza - aprendizaje.
- No propician el debate y la reflexión en las clases.

⁵ Congreso Obrero XIII, 1973, 152p.

Estos maestros, en su inmensa mayoría no tienen formación docente y muy pocos, preparación teórico-metodológica.

El autor al constatar con la dirección de la Escuela Provincial de La CTC, arribó a las siguientes conclusiones:

- En las Escuelas Elementales no existe un claustro profesional.
- Los docentes se seleccionan de los dirigentes, cuadros y otros trabajadores que han recibido cursos de disciplinas relacionadas con el quehacer sindical.
- La experiencia pedagógica de estos maestros o docentes de las Escuelas Elementales Sindicales es pobre, así se ha podido comprobar en las visitas a clases realizadas por el autor de esta investigación y de otros colegas de la Escuela Provincial de la CTC.
- No poseen un nivel cultural alto, proceden de diferentes centros de trabajo, de todos los sindicatos representados en ese municipio.

Se hizo necesario constatar por la vía científica, estos argumentos, para ello se aplicaron en el curso 2008 - 2009 tres instrumentos (encuesta, entrevista y observación a clases) a los 40 docentes en plantilla.

La encuesta (Anexo 1) se aplica en el mes de septiembre de 2008, fecha en la que los maestros se encontraban recibiendo concentrados teóricos metodológicos, con el objetivo de constatar el estado de opinión que poseen los mismos sobre su nivel de preparación pedagógica.

La entrevista (Anexo 2) se aplicó en fecha similar con el objetivo de comprobar el estado de opinión de los maestros de las escuelas sindicales acerca de la actividad docente que realizan.

La contradicción existente entre la insuficiente preparación que poseen los maestros de aulas elementales y la que realmente se desea constituye una necesidad en el logro de una docencia de calidad, da lugar al diseño teórico metodológico de esta investigación por lo que se exponga el siguiente problema científico:

¿Cómo contribuir a la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos?

El objeto de investigación es el proceso de preparación de maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

El campo de investigación es la preparación pedagógica referida al proceso de enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

El objetivo de la investigación está dirigido a proponer una estrategia de preparación pedagógica referida al proceso de enseñanza – aprendizaje que contribuya al mejoramiento de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Idea a defender: una estrategia de preparación pedagógica relacionada con el proceso enseñanza – aprendizaje, que desarrolle acciones para maestros de Escuelas Elementales Sindicales y esté diseñada por etapas, contribuirá a la capacitación de los dirigentes sindicales de base.

Las tareas de investigación se relacionan a continuación:

1. Estudio de los fundamentos teóricos de la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales.
2. Realización del diagnóstico de la preparación pedagógica que poseen los maestros de Escuelas Elementales Sindicales.
3. Elaboración de una estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso de enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales.
4. Evaluación de la efectividad de la estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso de enseñanza – aprendizaje a los maestros de Escuelas Elementales Sindicales.

La población es de 83 maestros sindicales y se tomó como muestra 40 maestros asistentes al Activo Provincial de Capacitación en representación de los 18 sindicatos provinciales.

Métodos de investigación utilizados.

Métodos teóricos:

Analítico - sintético: se utilizó para estudiar en determinados momentos de la investigación la relación existente entre los elementos del sistema de preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales.

Inductivo - deductivo: Obtuvo la lógica objetiva del proceso de preparación pedagógica, se llegó a generalizaciones partiendo de las características comunes de los maestros sindicales. Permitió sustentar el grado de preparación pedagógica deseado que alcanzaron los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Histórico - lógico: Proporcionó el estudio de los antecedentes relacionados con la preparación pedagógica de maestros sindicales en el territorio de Cienfuegos y establecer la lógica de su desarrollo.

Modelación: Permitió someter a prueba acciones, modelar la estrategia, obteniéndose resultados deseados en la preparación y control de los maestros sindicales del territorio de Cienfuegos.

Métodos empíricos:

La observación: Se utilizó para obtener información antes, durante y después al desarrollo de la investigación. Para la misma se confeccionó una guía que suministró información sobre el estado de la preparación de los maestros en la docencia. Así como para las clases que se observaron.

La encuesta: Se aplicó para obtener datos, criterios y valoraciones sobre el estado y comportamiento de la docencia en el municipio Cienfuegos. Se realizó en la fase inicial de la investigación a todos los maestros implicados.

La entrevista: Mediante la misma se profundizó en aspectos relacionados con la preparación pedagógica del maestro sindical, permitió la exploración inicial y final al desarrollo de la investigación. Aportó información de mayor credibilidad que la encuesta, asegurando confiabilidad en las respuestas ofrecidas por los entrevistados.

El experimento pedagógico: En la modalidad de pre-experimento, sometió a prueba la estrategia, permitiendo corregir aspectos relacionados con la elaboración de medios didácticos, así como desarrollar acciones transformadoras del modo de actuación de los maestros en el proceso enseñanza - aprendizaje. Aseguró la obtención de cambios positivos en la preparación pedagógica de los maestros implicados en la investigación. Lo anterior permitió llegar a conclusiones.

Matemático.

El análisis porcentual permitió recoger datos aportados por otros métodos e instrumentos, (en las encuestas, en las entrevistas y en la observación de clases). El porcentaje, el promedio y el cálculo numérico permitieron analizar la información recogida en el diagnóstico y validar la estrategia aplicada.

Los métodos y técnicas de investigación constituyeron la vía para poder introducir la estrategia y contribuir así, al perfeccionamiento de la preparación de los maestros sindicales.

Aporte práctico.

Radica en el contenido de la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos. La contribución científica a la práctica pedagógica de esta tesis está determinada por:

- Estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso de enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.
- Material de apoyo: “Pedagogía para maestros de las Escuelas Elementales Sindicales”.

Estructura de la tesis.

La tesis está conformada por la introducción, que representa los aspectos esenciales sobre el tema objeto de estudio, su importancia, actualidad, su aporte en la investigación, así como los diseños, teórico y metodológico. El desarrollo está conformado por 2 capítulos. el primero, con los fundamentos teóricos sobre la estrategia referida al proceso enseñanza – aprendizaje propuesta para los maestros de aulas elementales y el segundo con la estrategia para la preparación pedagógica de los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos así como sus resultados. La tesis finaliza con las conclusiones y recomendaciones, acompañadas por el resumen, la bibliografía y los anexos.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA ESTRATEGIA PREPARACIÓN PEDAGÓGICA REFERIDA AL PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE PARA LOS MAESTROS DE AULAS ELEMENTALES

1.1. Antecedentes históricos generales de las escuelas elementales

En épocas de represalias para la clase obrera cubana, no existía la voluntad política de los gobiernos de fortalecer el trabajo del movimiento sindical, la lucha de clases que imperaba en la sociedad cubana, hizo que los dirigentes sindicales se fortalecieran y constituyeran una barrera para los planes de explotación de los empresarios de aquella "República".

El triunfo de la Revolución del 1ro de Enero de 1959, permitió que los movimientos de masas se fortalecieran y el movimiento Sindical Cubano emprendió un nuevo camino, contribuir con la Revolución a la creación de una sociedad más justa y duradera.

En las ideas expresadas por Fidel, afloraba con claridad la necesidad de fortalecer el trabajo del Movimiento Obrero Sindical Cubano desde la base, donde estaban las trabajadoras y trabajadores, a partir de la unidad, con la presencia de los factores de dirección representados en el centro de trabajo, como viva expresión de la propiedad colectiva por la que aboga el socialismo. El Movimiento Obrero Sindical Cubano, requería ser fortalecido, había necesidad de desarrollar el próximo congreso obrero, sobre él, Fidel expresó: "debe constituir un acontecimiento de gran trascendencia, y que debe dejar un saldo necesario, importante, para las tareas que enfrentará nuestro país en los próximos años"⁶.

Para desarrollar este evento, la dirección de la Revolución decidió que Lázaro Peña lo organizara, el porqué, lo destacó Fidel Castro en el discurso clausura de dicho congreso al expresar: "...El compañero Lázaro desempeñaba un importante cargo en la dirección del Partido, pero por la enorme importancia que tiene para la Revolución este movimiento obrero vigorizado, la dirección del Partido aceptó que el compañero Lázaro, formara parte de la candidatura y pasara a trabajar directamente a este frente obrero..."⁷

La elección de Lázaro, dijo Fidel durante la clausura del XIII Congreso Obrero, era un tributo a un compañero que había dedicado toda su vida a la causa de los trabajadores y constituía un reconocimiento a su condición de maestro de cuadros sindicales. (Congreso Obrero XIII, 1973, 33).

⁶ Tellería, 1973, 557

⁷ Congreso Obrero XIII, 1973, 33

De Lázaro Peña, el Movimiento Obrero Sindical Cubano, heredó para la defensa de la capacitación sindical, una de sus expresiones más profundas referidas a la preparación de los dirigentes sindicales, dicha en una conferencia sobre propaganda y cultura, durante 1972, en Pinar del Río. Tal expresión constituye un principio de trabajo y un fuerte apoyo para la organización y desarrollo del sistema de escuelas sindicales en el país: **“El dirigente sindical, tiene que esforzarse en estudiar, tiene que empeñarse en aprender y tiene que dedicarse a convencer”**.

De aquí que los cuadros que dirigen este movimiento de trabajadores se capaciten con los adelantos y exigencias sociales para llevar a vías de hechos la construcción de una sociedad socialista. Esta capacitación no puede ser espontánea, necesita de un sistema de preparación, con actualización y métodos, los cuales se adquieren a través de las modalidades de superación de las escuelas sindicales, dentro de este tipo de escuelas se encuentran las escuelas elementales,

En las investigaciones realizadas por el autor se pudo conocer que a finales de la década del 60 del siglo XX ya comenzaron a funcionar aulas en el movimiento sindical, con el objetivo de elevar el nivel cultural de los dirigentes sindicales y de los obreros en general, específicamente en la batalla por el sexto y del noveno grado y no como vía de elevar la calidad en el trabajo del movimiento sindical y no es hasta 1973 al celebrarse el histórico XIII Congreso cuando es electo Lázaro Peña como Secretario General que la capacitación sindical está dirigida a fortalecer la labor política del dirigente sindical.

La realización del XIII Congreso Obrero constituyó la gran oportunidad para organizar la preparación de los dirigentes sindicales, tarea aprobada en su resolución sobre el trabajo ideológico y acerca de la superación sistemática de los dirigentes sindicales cuyo texto es el siguiente: “Que se elabore, instrumente y desarrolle el sistema de preparación de los dirigentes sindicales, que comprenda la formación teórico marxista-leninista, la superación en los aspectos propios del trabajo sindical, así como la elevación de los niveles culturales”. Y continúa diciendo: “El sistema de preparación de los cuadros podrá incluir: a) Escuelas, Nacional y Provinciales para

cuadros sindicales. b) Cursos y seminarios dirigidos a la superación en determinados aspectos del trabajo sindical.”⁸

Así dejaba inscripto el XIII Congreso Obrero, lo que debía hacerse en materia de preparación y superación para los cuadros y dirigentes sindicales del Movimiento Obrero y Sindical Cubano, propósito que por primera vez se debatía en un congreso obrero. De ahí, que se afirme, que la actividad de capacitación sindical se inicia en pleno período revolucionario y de forma organizada, a partir del XIII Congreso Obrero.

La capacitación sindical surge como una necesidad para contribuir a la preparación y actualización de los dirigentes sindicales, con el fin de hacer más efectiva la defensa de los intereses de los trabajadores y el cumplimiento de sus deberes, cuya necesidad existente se debe atemperar a cada lugar y a las demandas de las organizaciones sindicales.

La preparación de los maestros de las escuelas elementales recae en la Escuela Provincial de la CTC, a través del grupo de coordinación, la cual está en la obligación de buscar métodos novedosos, activos y eficientes para la preparación y dirección del proceso de enseñanza aprendizaje (PEA), y a su vez concederle a la escuela el valor insustituible de ser la institución social responsabilizada con la educación de todas las capas sociales. El autor toma como referencia la concepción de la escuela como la institución básica, primaria e insustituible, que educa a las personas para la lucha consciente por alcanzar los objetivos que persigue el Estado.

Grupo de coordinación municipal: equipo metodológico que asesora, orienta y controla la capacitación sindical en el municipio (no profesional en la actualidad). Está formado por un jefe y un representante de cada uno de los sindicatos (18), Cienfuegos, provincia destacada en este tipo de preparación logró constituir todas sus escuelas elementales, por sindicatos y municipios, durante la década de 1970 del siglo XX, destacándose los sindicatos de la Educación por la preparación pedagógica de sus cuadros sindicales, así como los tabacaleros por sus experiencias y tradiciones en el movimiento sindical, además de otros sindicatos como Agropecuario y Forestales, Azucareros, Educación y Comercio Gastronomía y los

⁸ Memorias del Congreso Obrero XIII, 1973, 152).

Servicios que fueron pioneros en ésta actividad. En dichas aulas, los temas impartidos fundamentalmente versaron sobre el funcionamiento sindical y la legislación laboral, siendo esto una experiencia cubana porque no se ha encontrado evidencias de que exista ésta modalidad en el resto del movimiento obrero internacional.

Dando cumplimiento a la resolución aprobada en el XIII Congreso de la CTC en 1975 se crea la Escuela Nacional de la CTC que en honor al líder indiscutible de la clase obrera cubana lleva el nombre de “Lázaro Peña” que es la que rectorea el trabajo de las Escuelas Provinciales de la CTC, que a su vez dirige a las Escuelas Elementales Sindicales que fueron creándose en todo el país y en todos los sindicatos.

1.2- Fundamentación del concepto del aula elemental en el contexto laboral de base

“Los procesos de aprendizaje y desarrollo en los alumnos han estado sujetos a los modelos que la psicología ha aportado a la pedagogía, a través de diferentes etapas de su desarrollo como ciencia....., de ahí que para este modelo el aprendizaje es igualado al desarrollo”⁹

La capacitación sindical para los dirigentes del movimiento sindical y otras personas en el contexto laboral, se ha apoyado además, desde el punto de vista docente, en la teoría que brinda la tendencia pedagógica del Enfoque Histórico Cultural cuyo precursor fue Lev S. Vigotsky, (1896-1934) dirigido al desarrollo de la personalidad del individuo, a la inteligencia colectiva como proceso superior al trabajo individual, apoyado en el carácter especial del lenguaje y la comunicación para las relaciones interpersonales transitando del proceso interpsicológico (entre las personas) al intrapsicológico (dentro de la persona). “Según este enfoque se ha considerado al individuo como ser social, cuyo proceso de desarrollo va a estar sujeto a un condicionamiento social....., como parte de la enseñanza y educación con lo que se crearán nuevas potencialidades para nuevos aprendizajes”.¹⁰

⁹ Rico, 2003, 1

¹⁰ Rico, 2003, 1,2

La preparación de los dirigentes sindicales, cuya práctica se desarrolla en el escenario del contexto laboral concreto, debe ser interpretada como una zona de desarrollo próximo de nuevo tipo, en la que se vinculan los fundamentos del Enfoque Histórico Cultural y de la actividad, con los fundamentos didácticos del trabajo colaborativo, cuya esencia se apoya en la unión que logran las personas participantes en el proceso docente que como cursistas realizan, aprovechando, de la heterogeneidad del grupo, los conocimientos, la experiencia práctica y los resultados.

“La transmisión racional, intencional de la experiencia y el pensamiento de los demás requiere un sistema mediatizador y el prototipo de este es el lenguaje humano nacido de la necesidad de intercomunicación durante el trabajo”¹¹.

El concepto de “Zona de Desarrollo Próximo de nuevo tipo” se expresa, en tanto las condiciones en las que se desarrolla la actividad docente en cuestión, da posibilidades al hombre participante de convertir en capacidades reales sus capacidades potenciales, a partir del contacto directo, sistemático, oportuno, inmediato y puntual con las situaciones y los factores determinantes del proceso en el contexto laboral, ocasión propicia para que el individuo alcance un estadio superior de desarrollo que lo sitúe en condiciones de aprender nuevas situaciones. La práctica de esta aula, se apoya en los conceptos históricos y en el carácter dialéctico y social del proceso de aprendizaje que utiliza.

Este enfoque, en oposición a los existentes, promueve el desarrollo individual del hombre a través de su inserción social, como sujeto de la historia, cuyo objetivo principal es el desarrollo integral de su personalidad, a partir de la definición marxista sobre personalidad. “...el conjunto dinámico de seres humanos vinculados por lazos mutuos que tienen siempre y donde quiera un carácter socio histórico”¹². Para formar la personalidad de un hombre, que de forma integral responda a las necesidades sociales, se requiere de un sistema de acciones, que de manera individual lo prepare para interactuar consigo mismo, en su relación con otros hombres, desarrollando las potencialidades propias que lo caractericen, lo cual solo es posible en la interacción con

¹¹ Vigotsky, 1998, 4

¹² Vigotsky., 1978, 211).

la realidad, en la medida que realice su actividad propia, primero con ayuda de otros y después de forma independiente., continuó diciendo Vigotsky.

El aula en el contexto laboral para preparar a los dirigentes sindicales, significa mucho más que cercanía para asistir puntualmente a clases, sin afectar la jornada laboral, el aula allí, donde están todos las trabajadoras y trabajadores, los directivos políticos y administrativos, tiene un sentido mas amplio, **se trata de una institución docente a nivel de colectivo laboral**, cuya responsabilidad es preparar a mujeres y hombres en beneficio de ese propio colectivo , utilizando sus conocimientos y experiencias. Tal propósito se ve apoyado en los hábitos y habilidades que fomentan el desarrollo: “Formular y plantear a los alumnos las cuestiones que requiere el empleo de los conocimientos anteriormente asimilados, comparaciones y conclusiones independientes, actividad cognoscitiva activa”¹³.

Para Vigotsky, la actividad no es respuesta o reflejo solamente, sino que implica un componente de transformación del medio El aula en el contexto laboral es ese componente de transformación, entiéndase que funciona interactuando y estableciendo la relación sujeto-objeto-sujeto. Su funcionamiento lo garantizan en la práctica concreta sujetos del propio contexto, trabajadores aptos para impartir conocimientos, a objetos, dirigentes sindicales, activistas, administrativos, trabajadoras y trabajadores, de los cuales se retroalimentan los sujetos con sus experiencias y conocimientos.

La teoría vigoskiana, sobre el aprendizaje como una actividad social y no como un proceso de realización individual aislado, se pone de manifiesto en la experiencia del aula en el contexto laboral para la capacitación sindical, cuando ésta en su práctica cotidiana trabaja con el hombre activo, consciente, con una meta a cumplir en interacción con otros hombres. Es el caso de personas con distintos tipos de responsabilidades, preparándose unas para exigir por el hacer y otras para saber qué es lo que les corresponde hacer, en tal caso, como se menciona en párrafo precedente, se va del proceso interpsicológico al intrapsicológico. Se propicia en los individuos la asimilación del acervo cultural acumulado en los participantes.¹⁴

¹³ Petrovsky, 1970, 391

¹⁴ Vigotsky., 1978, 305

La puesta en práctica del Enfoque Histórico Cultural como tendencia pedagógica, utilizada por la experiencia que se expone en esta investigación, ha permitido visualizar la esencia de la gran diferencia con otras prácticas de capacitación, aún cuando se hayan dedicado también a la preparación de dirigentes sindicales y las aulas muchas veces hayan funcionado en centros de trabajo. El análisis realizado reafirma que esta tesis, no tiene antecedentes de su tipo, en el sistema de escuelas sindicales hasta el momento.

Con la celebración del XVI Congreso Obrero, en enero de 1990, la actividad de Capacitación comenzó a ser trabajada con una intencionalidad superior y se reafirmaba entonces como **una estrategia para el Movimiento Obrero y Sindical Cubano**. El estudio de los documentos aprobados en la cita obrera y otros que emanaron de estos, fueron de las principales tareas que enfrentó la organización sindical inmediatamente.

La reunión obrera del XVI Congreso Obrero se desarrollaba a finales de una década que marcaba un giro brusco en la vida económica y social del país, tuvo en cuenta como **contenidos estratégicos: la formación, la cultura, la instrucción y la educación**, dado los acontecimientos políticos de envergadura internacional que afectaban como nunca la economía cubana. Significaba una altísima responsabilidad para el Sistema de Capacitación Sindical Cubano, cumplir con lo plateado por la resolución aprobada por ese Congreso Obrero, sobre la política de cuadros y la capacitación en el movimiento sindical cubano, en su acuerdo número sexto: “Perfeccionar las vías para elevar la preparación y superación, política cultural y sindical de los dirigentes....., y desarrollar su papel rector en el sistema de capacitación sindical”¹⁵.

La urgente necesidad se convirtió en conducta asumida por las trabajadoras y trabajadores del sistema de escuelas, las aulas de las instituciones docentes sindicales en cada provincia, se llenaron de personas dispuestas a recibir preparación para multiplicar en la base lo aprobado por el Congreso Obrero. A partir de esta fecha, la Escuela Nacional de Cuadros Sindicales “Lázaro Peña”, fue rectora del sistema de capacitación sindical. Se incorporaron al trabajo docente

¹⁵ Congreso Obrero XVI, 1990, 117

conceptos de distintas tendencias pedagógicas, la entrada masiva de personas que actuaban como maestros en las aulas elementales, permitió compartir disímiles experiencias de preparación que apoyaron al sistema, formando parte del amplio ejército de maestros que en todos los sindicatos trabajaron las aulas.

Es necesario según el autor preparar a los maestros de escuelas elementales a través de una estrategia de preparación pedagógica referido al proceso de enseñanza - aprendizaje, para poder impartir los programas.

1.3- Estrategia de preparación pedagógica de los maestros de escuelas elementales

Se hace necesario que los maestros, que dirigen el proceso de enseñanza - aprendizaje, dominen y apliquen, los conocimientos con métodos y estilos en correspondencia con las exigencias para las cuales son creadas las escuelas. La necesidad de tomar como paradigmas a los próceres de la pedagogía cubana, nos da la posibilidad de preparar mejor a los maestros de escuelas elementales sindicales.

Maestro: se le llama así al que enseña un arte. En el sistema de escuelas de la CTC (Central de Trabajadores de Cuba) se le llama maestro al que imparte clases a los dirigentes sindicales de base (de los centros de trabajo).

Refiriéndose al maestro Martí dijo:

“... para ser maestro de otros es necesario saber serlo,”¹⁶ es decir, hay que tener vocación y preparación para ello. La CTC tiene entre sus funciones la preparación de los maestros de aulas elementales sindicales, para velar por la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, y que los dirigentes de base estén más preparados para desarrollar una labor más eficiente en los colectivos laborales que es donde se libra la batalla económica del país.

Se considera a Félix Varela Morales (1788-1853) el primer combatiente de la educación en Cuba, como maestro enseñó deleitando. Se sabe que aun aquellos que no tenían que asistir a su clase aprovechaban sus horas de asueto para oirlas, logró crear discípulos, es decir, contribuyó a formar cuadros¹⁷

¹⁶ Nueva York, 27 marzo 1881, Obras Completas, t 28, p.127

¹⁷ Tomado del libro Bosquejo Histórico de la Educación en Cuba del Dr. Gaspar Jorge García Galló p. 30

Otros pedagogos recibieron la influencia de Félix Varela como Rafael María de Mendive y no podemos dejar de mencionar al más universal de los cubanos, José Martí (1853-1895) que confirmó sus cualidades como hombre de talento extraordinario no solo por su obra literaria, periodística y política sino también por su obra educacional. Su obra traspasó el tiempo para tener plena vigencia actual y futura.

Otro maestro destacado fue Rafael Morales (Moralito)¹⁸, que antes de lanzarse a la lucha armada, trabajó intensamente por elevar la educación y transformar a la misma, así como llevar la cultura al seno de la clase obrera. Estableció una escuela nocturna donde ofreció clases de lectura, escritura y aritmética a unos ochenta artesanos y jornaleros, por lo que el autor lo considera como el primer maestro de los obreros.

En los estudios de antecedentes de preparación y capacitación de maestros de escuelas elementales no se ha encontrado alusión alguna a un sistema de capacitación en el ejercicio de la profesión en esta etapa para esta modalidad de maestros.

No es hasta después del triunfo revolucionario de 1959 que el estado se ocupa de ofrecer formación y capacitación a los maestros en cualesquiera de los niveles de enseñanza en que laboren; constituye un imperativo de la contemporaneidad cubana la preparación científica de sus docentes, y la CTC como miembro de esta sociedad no debe dejar pasar por alto tales exigencias, por lo que la preparación de sus maestros de escuelas elementales ocupa una prioridad en el trabajo sindical.

El contenido de la anteriormente, ha sido en si misma una fuerte motivación para la búsqueda de una nueva modalidad de estudio en la base sindical, partiendo del criterio de acercar al centro de trabajo, las actividades de superación, idea que el autor de esta tesis, sustenta en dos condiciones básicas:

1ra- que el programa de estudio desarrollado en la base, aún cuando se respete el plan temático diseñado y aprobado, dé facilidades durante su impartición, para ser modelado en función de las características y necesidades del grupo de dirigentes

¹⁸ Tomado del libro Bosquejo Histórico de la Educación en Cuba del Dr. Gaspar Jorge García Galló p 35 -36

sindicales que lo reciban, teniendo en cuenta la versatilidad del movimiento obrero, sobre todo en los niveles de base.

2da- que el programa de estudio desarrollado en la base, llegue a todos los miembros del secretariado ejecutivo de la sección sindical simultáneamente, para que todos aprendan de conjunto, qué hacer a favor del trabajo sindical y que además asistan a esa aula, activistas, dirigentes administrativos, trabajadoras y trabajadores que lo deseen, devenidos cantera y reserva de los dirigentes a ese nivel.

Estrategia: Según Márquez Rodríguez, 2000:7 es el resultado de la elaboración personal de cada sujeto a partir de las relaciones que establece (con los objetos del conocimiento, las interacciones con los demás miembros del grupo y las acciones de dirección, orientación y estimulación del docente)

Valle Luna, 2007p. 91, puntualiza que la estrategia es un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionados que a partir de un estado actual inicial (dado por el diagnóstico) permite dirigir el paso a un estado ideal como consecuencia de la planeación

De Armas, 2003¹⁹, Precisa que una estrategia debe tener una fundamentación, partir de un diagnóstico, plantearse un objetivo general del que se deriva la planeación estratégica, su instrumentación y evaluación a la cual se adscribe el autor de este trabajo.

Estrategia pedagógica: sistema de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un docente para gestionar (diseñar, ejecutar y evaluar) el proceso enseñanza – aprendizaje, teniendo en cuenta los requerimientos de la didáctica contemporánea. Según Dra. Rodríguez del Castillo, Estrategia Pedagógica es la proyección de la dirección pedagógica que permite la transformación de un sistema, subsistema, institución o nivel educacional para lograr el fin propuesto y que condiciona el establecimiento de acciones para la obtención de cambios en las dimensiones que se implican en la obtención de ese fin (organizativas, didácticas, materiales, metodológicas, educativas, etc. a la que se adscribe el autor.

Estrategia para la preparación pedagógica: sistema de acciones diseñadas a partir del diagnóstico de la situación actual que presenta la preparación

¹⁹ Tomado de la tesis de la doctora García Puerto; Alina

pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales; esta tiene en cuenta la determinación de un objetivo general, el establecimiento de etapas para su ejecución, la regulación y el control sistemático de cada una de ellas y la obtención de un resultado que avale convenientemente su implementación.

El informe central al XIX Congreso Obrero (2006) reconoció el camino recorrido por el sistema de capacitación sindical. “El crecimiento de secciones sindicales y buros contribuyó notablemente a ampliar la red de escuelas elementales y sus diferentes tipos de curso....., y se cumplan los objetivos trazados en este período con calidad”.²⁰

La idea nueva aspira lograr que el aula elemental a la que asisten los dirigentes sindicales, activista, dirigentes administrativos, trabajadoras y trabajadores, funcione en el propio centro de trabajo, donde está el secretariado ejecutivo electo por la sección sindical. **Esta práctica, da al colectivo laboral mayor sentido de pertenencia** sobre su aula, toda vez que los cursistas recibirán preparación en el mismo lugar, donde unos la llevarán a la práctica, y otros la apoyarán con su actitud sobre lo aprendido, pero sobre todo, el aula en el propio centro de trabajo ofrece al colectivo laboral, la seguridad del espacio donde se resuelven las carencias de conocimientos que en oportunidades propician malos manejos y arbitrariedades, cuyos principales afectados son las trabajadoras y trabajadores.

El contenidos que expresan los párrafos precedentes, dan posibilidad al autor de esta tesis para reafirmar su idea sobre la necesidad de preparar a los representantes de las trabajadoras y trabajadores en el desempeño de sus funciones, considerando además, que el espacio propicio es el centro de trabajo, lugar donde fueron electos como dirigentes, por tal razón a partir del mes de septiembre de 2003, enrumbo los primeros pasos hacia el aula elemental en estos escenarios.

Preparar: arreglar, formar, organizar conocimientos en determinada ciencia o actividad. Habilitarse para hacer algo. Estudiar. Enseñar, dar clases a alguien antes de una prueba. La preparación a los maestros de aulas elementales es un elemento que condiciona la elevación del trabajo en las diferentes esferas sociales y contribuye eficazmente al desarrollo ideológico- político cultural de nuestro pueblo. La labor de

²⁰ Congreso Obrero XIX, 2006,18

los mismos está en lograr el máximo desarrollo posible de cada persona, lo cual constituye una premisa indispensable de su preparación en la escuela, tal propósito se alcanza sí los maestros están preparados suficientemente, si continúan y se superan constantemente.

El autor considera que la preparación a los maestros de aulas elementales es una necesidad, para fomentar sentimientos humanos y correctos modos de actuación, ser un individuo con ideas justas para defender el proyecto de la sociedad socialista que construimos, por lo que tiene que sentir la necesidad y el compromiso de actuar adecuadamente e implicarse en cada momento junto a los trabajadores para lograr transformar la realidad en que vive.

La concepción del aula elemental en el centro de trabajo, es un nuevo reto al quehacer de la organización sindical en la actividad de preparación de los dirigentes sindicales de base, se trata de atenderlos individualizadamente, a partir de las responsabilidades para las que fueron electos por su colectivo laboral, que por demás es distinto siempre, aún siendo del mismo sector, empresa, organismo, ministerio u otra forma de estructura, pues cada centro solo se parece, y para bien, a su objeto social.

El trabajo que precede la decisión sobre las cantidades de dirigentes a capacitar en las aulas elementales del sistema de escuelas, en cada organismo, **es el diagnóstico objetivo y puntual sobre las carencias de conocimientos**, de las personas que potencialmente forman la matrícula prevista, a las que las indagaciones, les llegarán sencillas y claras, concentradas en lo necesario, pasando intencionadamente por la interrogante que respeta el principio de voluntariedad para prepararse.

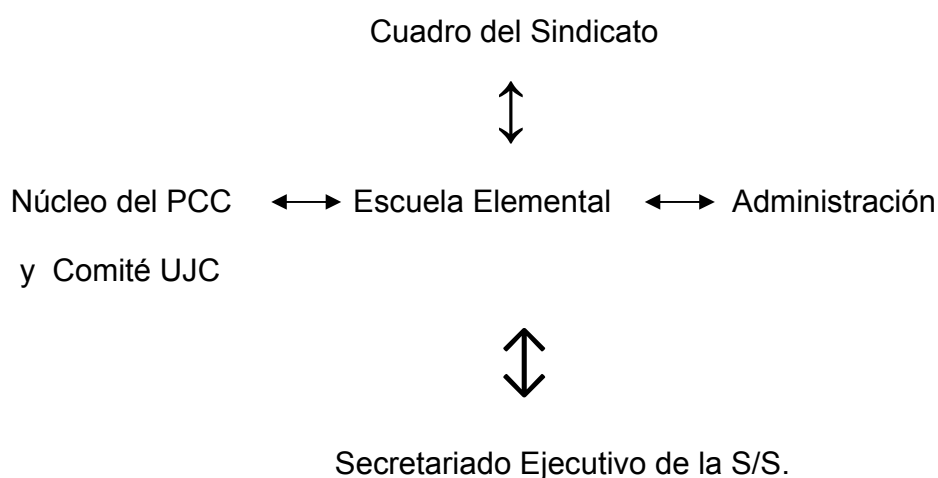
De igual manera, los organismos al trabajar la proyección, difundirán la ventaja que significa la preparación en el propio medio donde tienen que desarrollarse luego, ello a la vez que compromiso en ambos sentidos, es oportunidad para rectificar en la práctica cualquier error, ya no teórico sino, práctico, cuya solución no significará nunca la pérdida total de los beneficios del curso.

Hablar de contextualizar la capacitación en la actividad laboral, significa lograr el funcionamiento del aula “ a pie de obra”, ahí , en el propio espacio en el que se

mueven las trabajadoras y trabajadores, sus representantes administrativos y políticos, por lo cual no es difícil inferir que ante necesidades puntuales, relacionadas con temas organizativos, laborales, de mejor derecho, salud del trabajo, disciplina u otros, los demandantes tendrán al alcance de sus manos respuestas y soluciones.

Pedagógicamente nos guiarnos para el desarrollo de estas aulas por la concepción del Enfoque Histórico Cultural, que implica desde el punto de vista social, desarrollar en el educando una mentalidad creativa y científica, con clara conciencia de las ideas y valores que marcan el desarrollo social futuro, en correspondencia con las condiciones socio históricas presentes, ello es precisamente su aspiración al desempeñarse en el escenario de la actividad laboral de base.²¹

El esquema que a continuación se expone y en el que aparecen seis elementos, en cuyo centro se sitúa al aula elemental, anuncia que con respecto a los factores de dirección existentes en un centro de trabajo, ella, el aula, constituye la figura que necesita de la atención de todos los que utilizan su servicio, la doble saeta, expresa la reciprocidad en las acciones.



Lo expresado en esta tesis, acerca de la importancia de la preparación a los dirigentes sindicales de base en el propio centro de trabajo se apoya en la concepción del enfoque histórico cultural, pues el significa desarrollar en los cursistas una mentalidad creativa y científica, así como, una conciencia de ideas y valores en

²¹ Escribano, 2005, 18p

pos del desarrollo social del porvenir, relacionada directamente con las condiciones sociohistóricas concretas.

1.3.1-Selección de los maestros de escuelas elementales sindicales

La selección de los alumnos a matricular en las diferentes modalidades de capacitación sindical se realiza a partir del diagnóstico de necesidades. Los dirigentes (de base) de menor experiencia deben ir primero al aula elemental, en su centro de trabajo, luego pueden incorporarse a otros cursos, que se les llaman especializados (Legislación Laboral, Salud y Seguridad del Trabajo, Eficiencia Económica, Convenio Colectivo de Trabajo y Perfeccionamiento Empresarial). También se ofrecen otras formas y vías de capacitación, pero estas no tienen un programa, son temas.

A los secretarios generales de los buros sindicales de centro de trabajo y a secretarios de secciones sindicales de centros de trabajo fundamentales se preparan en cursos que imparte la Escuela Provincial de la CTC. Los programas de las disciplinas de la capacitación sindical se perfeccionan constantemente para estar en correspondencia con el desarrollo del movimiento obrero.

El XIX Congreso de la Central Trabajadores de Cuba señaló la necesidad de fortalecer el trabajo en la base; la capacitación de los dirigentes sindicales de base es un elemento indispensable para ese fortalecimiento. En la Resolución emanada de este Congreso, referente a la capacitación, se plantea aplicar formas dirigidas a la autopreparación y autosuperación de los dirigentes sindicales.

En correspondencia con los nuevos lineamientos de la Central de Trabajadores de Cuba el Sistema de Escuelas Sindicales, rectorado por la Escuela Nacional, ha decidido asumir nuevos modelos pedagógicos ajustables a las características actuales del sistema. La semipresencialidad es uno de ellos, pues está concebida para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante encuentros e interencuentros, lo que facilita la mayor permanencia de los dirigentes sindicales en su puesto de trabajo. Es por ello que los programas para las escuelas elementales se han diseñado teniendo en cuenta los requerimientos metodológicos de dicho modelo, no obstante de acuerdo a las características del centro de trabajo y previa

autorización administrativa se puede utilizar el modelo presencial en el proceso de capacitación sindical.

El fortalecimiento de la escuela elemental es un eslabón esencial en la capacitación masiva de los dirigentes sindicales de base, ello contribuirá al cumplimiento de los principales retos y desafíos que nos impone el trabajo sindical en estos tiempos. La aplicación de esta modalidad de capacitación semipresencial es esencial para lograr la independencia cognoscitiva junto al desarrollo de hábitos de auto superación, sin alejarlos de su puesto de trabajo.

1.4. Fundamentos pedagógicos y metodológicos de la estrategia

Esta estrategia presenta como referentes teóricos en lo filosófico al Materialismo Dialéctico e Histórico, en lo psicológico a la Teoría Histórico - Cultural, en lo sociológico a la Sociología Marxista y al ideario de la tradición pedagógica cubana y su alusión a la formación integral de los seres humanos.

Se hace necesario primeramente conceptualizar el término. Los doctores Nerelys de Armas Ramírez, Josefa Lorence González y José Manuel Perdomo Vázquez (2003), precisan algunas definiciones del término estrategia al concebir la misma como: “la manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos a largo, mediano y corto plazo y la adaptación de acciones y recursos necesarios para alcanzarlo son elementos claves para llevar a cabo la estrategia”.

Definen los autores anteriores, que “el propósito de toda estrategia es vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos, que ésta permite conocer qué hacer para transformar la acción existente e implica un proceso de planificación que culmina en un plan general con misiones organizativas, metas, objetivos básicos a desarrollar en determinados plazos con recursos mínimos y los métodos que aseguren el cumplimiento de dichas metas”.

En la conceptualización de estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso de enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos se tuvieron en cuenta los criterios de autores de reconocido prestigio científico y profesional (Pozo, 1998; Castellanos Simons, 2001; Ruiz, 2001, de Armas y Gutiérrez, 2003) y la elaborada por el autor de la tesis que la define como: “sistema de acciones diseñadas a partir del diagnóstico de

la situación actual que presenta la preparación pedagógica de los maestros sindicales; esta tiene en cuenta la determinación de un objetivo general, el establecimiento de etapas para su ejecución, la regulación y el Control sistemático de cada una de ellas, así como la obtención de un resultado que avale convenientemente su implementación”.

Los referentes teóricos señalados anteriormente permitieron dar coherencia, científicidad y organización a la planificación de las acciones que la conforman, se tuvo en cuenta el criterio de personalidad como producto social en la que sujeto - objeto, interactúan dialécticamente bajo la influencia de diferentes agentes educativos y toma como premisa que esta se forma en y por la actividad, donde lo cognitivo y lo afectivo forman una unidad, desde el enfoque personológico se tiene en cuenta no sólo el reconocimiento de la función, su significado en el contexto social, la importancia de su existencia en la vida, sino también su función reguladora en la actividad del sujeto.

Se asume como fundamento filosófico, el método materialista dialéctico e histórico, estrechamente vinculado con las sólidas raíces del pensamiento filosófico cubano, en el que se concibe a la educación del hombre como un fenómeno histórico social y clasista; se tiene en cuenta que el sujeto puede ser educado bajo condiciones concretas, según el contexto en el que se desempeñe, así como el hecho de que la formación y capacitación del sujeto están muy en correspondencia con sus necesidades y carencias, se insiste en la formación y desarrollo integral de la personalidad del docente para que pueda incorporar a su modo de actuación los conocimientos, las habilidades, valores y las actitudes que le permitan gestionar la enseñanza – aprendizaje.

Además, se parte de la unidad de la teoría con la práctica para el perfeccionamiento del sujeto en el desarrollo de su actividad práctica y transformadora. Resultan de suma importancia para esta tesis las influencias que partan de la interrelación entre las diferentes agencias socializadoras: la familia, el grupo, la comunidad, la escuela, las organizaciones políticas y de masas en la educación y desarrollo del hombre, la unidad de la actividad cognoscitiva.

Se sustenta además en la concepción de la educación como un fenómeno social basado en la preparación del hombre para la vida y en su modo de interactuar con el medio, transformándolo y transformándose a sí mismo, de ahí su función social.

Se tienen en cuenta las limitaciones y potencialidades de los múltiples agentes socializadores, escuela, comunidad, tradiciones de maestros, así como las experiencias y vivencias que poseen los implicados. Todos portadores de la cultura, entendida esta como el eje transversal que atraviesa a la sociedad.

Pedagógicamente se asume la necesaria interacción de la instrucción, la educación y el desarrollo para lograr la preparación de los maestros en su modo de actuación en la vida y para la vida, así como el papel de la práctica y su vínculo con la teoría como vía para la superación integral, se revela también como fundamento, el pensamiento pedagógico cubano precedente, que sirve de base y guía para la superación en la actual Revolución Educativa.

Se declara la “necesidad de preparar a los docentes y que esto tenga un estrecho vínculo con la vida”. Se debe propiciar que los maestros adquieran modos de actuación con influencias positivas hacia la actividad docente.

Para la elaboración de la estrategia se ha tenido en cuenta:

El diagnóstico integral como un proceso en el que se verifica el nivel de desarrollo real y potencial de la preparación pedagógica de los docentes que imparten las clases de la capacitación sindical, sus limitaciones y potencialidades en aras de propiciar el cambio deseado.

Un objetivo integrador en el que se integren el sistema de conocimientos, de habilidades, intencionalidad educativa, nivel de asimilación, de sistematicidad, de independencia y de profundidad, se hace ahínco en las vías y fuentes que emplearán los maestros para alcanzar el objetivo propuesto.

Debe formar parte del contenido todo lo relacionado con la planificación de la enseñanza – aprendizaje en la modalidad de la capacitación sindical, la metodología para la impartición de la clase en la actualidad, así como cada uno de los componentes de dicho proceso analizados y recontextualizados desde las experiencias vivenciales de cada uno de los implicados.

La metodología a emplear debe garantizar la valoración de la actividad del maestro como orientador, como competente, las funciones sociales, sus habilidades, capacidades, su conducta en la vida y en la escuela debe permitir el papel dinámico entre los integrantes del grupo, se debe lograr un enfoque personalológico a partir de la unidad de lo afectivo y lo cognitivo y la autorregulación del comportamiento a partir de la aplicación del contenido seleccionado.

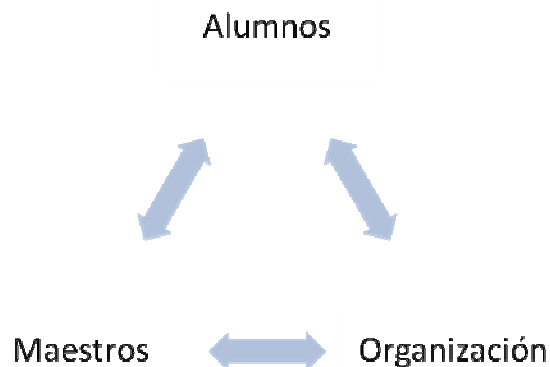
Las formas de organización serán variadas, predominarán como tendencia general los talleres y el entrenamiento en los que se efectuarán los intercambios desprejuiciados, los encuentros interactivos, los debates, la discusión de cada una de las inquietudes de los docentes. La evaluación se concibe como un componente integrado al desarrollo de las tareas docentes.

Las aulas elementales del Sistema de Escuelas Sindicales, llevadas a cabo en el contexto laboral de base, trabajan la independencia cognoscitiva del alumno, son en su esencia transformadoras, gestadoras, desarrolladoras de una actuación de independencia en el futuro próximo de cada individuo, ellas los enseñan a actuar por si solos. La correcta utilización de las categorías didácticas, ajustadas a las condiciones y características de cada contexto, muestra a los cursistas las herramientas y su uso para actuar en cumplimiento de sus funciones.

Tales puntos de vista coinciden con las opiniones expresados por Hilma Valdés Palmero, profesora de la Escuela Nacional de Cuadros Sindicales “Lázaro Peña”, “...la capacitación es la actividad orientada por las organizaciones sindicales....., para la defensa de sus derechos y la práctica de sus deberes...”²².

En los nuevos tiempos, que para bien corren en favor de la capacitación sindical, esta ha sido reconocida como una **inversión**, en tanto **proceso objetivo, sistémico y sistemático**”. Inversión, porque sus gastos en recursos financieros, materiales, físicos y psicológicos, son la garantía del funcionamiento de la actividad, que deberá revertirse luego en beneficio de la organización sindical que, propicia las acciones de preparación, proceso en el que intervienen tres elementos básicos:

²² Valdés Palmero, Hilma, 1997,



-Los alumnos invierten tiempo, gastan energías, física y mental en el acto de aprender, sufren desgaste por temores y preocupaciones.

-Los maestros, invierten tiempo, muchas veces extra laboral para su preparación y auto- preparación teórica y técnica, en aras de enseñar y capitalizar la sabiduría de otros y para lograrlo sufren desgaste físico y mental de considerables dimensiones.

-La organización, invierte en recursos, tanto de los alumnos, como en los maestros, con el objetivo de fortalecer su unidad y funcionamiento.

La Capacitación Sindical, como **proceso objetivo, sistémico y sistemático**, desarrolla una secuencia de acciones encaminadas a un mismo fin, que parte del diagnóstico de las carencias del aprendizaje, con la participación de varios elementos relacionados entre sí, con funciones específicas y continuas, en pos de un nuevo objetivo a alcanzar. Siendo así, el autor de esta tesis considera imprescindible, para continuar fundamentando la propuesta de estrategia didáctica, iniciar en el próximo epígrafe el análisis de la relación que se establece entre los objetivos y los contenidos (sistema de conocimientos, sistema de habilidades y sistema de valores).

La concepción pedagógica para la implementación de la misma tiene como fundamento el enfoque dialéctico materialista, histórico y marxiano, así como las experiencias adquiridas por los profesionales que imparten docencia, para conocer con profundidad las ideas, las aspiraciones, los sentimientos y los valores que influyen en el desarrollo social actual y prospectivo en un marco socio – histórico,

considerar el aprendizaje de los dirigentes sindicales que actúan como profesores en el centro del proceso pedagógico.

Para ello es importante la realización por el investigador del diagnóstico integral de los maestros, con énfasis en su preparación y la realización de diferentes niveles de ayuda, según las necesidades individuales, de forma tal que se puedan explorar con precisión sus posibilidades de realización, es decir, no se trata de buscar solo el nivel de exigencia adquirido al responder una tarea (zona de desarrollo actual), sino de explorar hasta dónde logra ejecutar y cómo lo hace (zona de desarrollo próximo), se realizarán tareas colectivas en interacción directa con los implicados, de manera que todos se involucren en el proceso de aprendizaje de nuevos métodos y estilos docentes.

Como se trata de un proceso de preparación para maestros sindicales (activistas o trabajadores en funciones docentes) ha sido necesaria la revisión de disímiles autores y enfoques para que se enriquezca el conocimiento pedagógico, pero siempre contextualizándolo; se coincide plenamente con Donald Schon cuando expresa: “los procesos de capacitación docentes deben abarcar los planos conceptual, reflexivo y práctico” (1992), de acuerdo con sus planteamientos se insiste sobre todo en la necesidad de propuestas para la acción viable y situacional, de manera que no se advierta la brecha entre lo que se dice y lo que realmente se puede hacer.

La propuesta se basa en los siguientes principios para la capacitación docente tratados por Schon (1992):

- Atender el saber y el saber hacer.
- Atender al contenido de la materia, al proceso de enseñanza-aprendizaje y a la práctica docente.
- Tomar como punto de partida el análisis y el cuestionamiento del pensamiento didáctico del sentido común.
- Tener en cuenta que el cuerpo docente es el resultado de la reflexión crítica y colaborativa.
- Romper barreras y condicionamientos constituyen requisitos previos.

- Abarcar el saber, saber hacer, actitudes, valores. (saber ser, saber estar, saber comportarse, saber por qué se hace.)
- Considerar estrategias para la solución de problemas situados.

En el discurso pronunciado por el compañero Fidel Castro Ruz, en la clausura del Congreso Pedagogía 2003 planteó: “Siempre he pensado que la educación es una de las más nobles y humanas tareas a las que alguien puede dedicar su vida. Sin ella no hay ciencia, ni arte, ni letras; no hay ni habría hoy producción ni economía, salud ni bienestar, calidad de vida, ni recreación, autoestima, ni reconocimiento social posible”.

El autor asume las palabras expresadas por el máximo líder de la Revolución Cubana en el discurso : “Las ideas son hijas de la cultura y los conocimientos”. El conocimiento y la cultura no significan por sí solo la adquisición de principios éticos. No puede haber libertad, igualdad y democracia sin educación y sin cultura.

Por las razones anteriores podemos comprender que la capacitación sindical en Cuba se nutre de los principios y conceptos. Los propios programas de las modalidades que se imparten, tales como el de Legislación Laboral, Indicadores Económicos y otros contienen de manera implícita el contenido de igualdad, libertad y democracia, a través de las reglamentaciones establecidas para proteger los intereses de los trabajadores.

Sin embargo no podemos caer en vanidad, chovinismo, autosuficiencia e inmodestia porque se conoce que la educación en nuestro país tiene aún muchas deficiencias, a las que no está ajeno el sistema de capacitación sindical. Todavía la capacitación no ha podido impregnar en los dirigentes obreros y en la propia masa de trabajadores una conciencia que responda a sus propios intereses.

El compañero Raúl Castro Ruz, segundo secretario del Partido Comunista de Cuba (PCC) expresó: “... el principal problema ideológico que tienen hoy nuestros trabajadores es el sentido de pertenencia”²³. El movimiento obrero en Cuba enfrenta hoy las consecuencias materiales del férreo bloqueo y guerra económica impuesta

²³ Castro Ruz Raúl. Discurso pronunciado en la clausura del XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba. La Habana. 2007. Tabloide. 4 p.

por el imperio más poderoso del planeta Tierra, (del imperialismo norteamericano) que al derrumbarse la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, agudizó la situación en todos los campos de esta pequeña Isla (Cuba).

Lo anterior, refiriéndome a las carencias materiales de las grandes masas no es en un país igual para todos, da lugar a que personas sin escrúpulos se aprovechen de las circunstancias para delinquir, enriquecerse, corromperse y sobre todo hacer el mayor de los daños, penetrar la conciencia de otras personas. En el contexto anterior debemos buscar soluciones a los problemas de los trabajadores, impartir una docencia con calidad contribuye a desarrollar la sociedad socialista cubana.

Como resultado de la preparación y superación que recibe el cuadro de forma creadora y práctica estará en posibilidades de dirigir el sistema de trabajo político – ideológico, el técnico – metodológico, el científico – pedagógico, el proceso de dirección estratégica del desarrollo educacional la instrumentación de la dirección por objetivos, en cada uno de sus niveles de dirección y tomar decisiones acertadas de acuerdo con las problemáticas que se le presentan. Si el proceso de capacitación se desarrollan con una clara orientación hacia la transformación de la personalidad y el desarrollo profesional de los cuadros, en función de los objetivos que plantea el Estado hacia la formación de las nuevas generaciones, este se despiden como un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas y en condiciones de plena comunicación entre dirigentes y dirigidos. Consiguientemente, exige que el dirigente se reconozca, se sienta y actúe como maestro de sus subordinados en una actividad pedagógica profesional de dirección la cual será la resultante de la elevación de su capacidad de dirección y que implica la conjugación armónica de tres elementos esenciales para la elevación de la calidad educacional: la gestión de dirección, el trabajo técnico – metodológico y la actividad científica pedagógica.

Características de la Capacitación.

- Su principio fundamental es aprender haciendo.
- Su objetivo fundamental es potenciar la capacidad de dirección de cuadros y reservas.
- Los programas de capacitación se elaboran sobre la base de las necesidades de los alumnos.

- Incorpora al proceso de enseñanza las experiencias prácticas de los alumnos y el conocimiento acumulado por ellos de una manera activa y creadora.
- Permite una interacción eficaz en la relación alumno – profesor y alumno – alumno en función de resolver problemas y buscar soluciones conjuntas.
- Se conciben con una participación activa y polémica de los alumnos.
- Aplica métodos activos de enseñanza, estimulando el pensamiento creador y el trabajo grupal.
- Es un proceso pedagógico, de actividad y comunicación.
- Propicia la independencia cognoscitiva (su objetivo es general un proceso de cambio en la conducta del alumno).
- Tiene carácter de sistema abierto, interactúan con el medio y conjuga los intereses del individuo, del colectivo laboral y de la comunidad.

Además, tiene un enfoque sistémico que revela un nexo entre sus componentes:

- ❖ Determinación de las causas de la capacitación.-
- ❖ Selección de los participantes.-
- ❖ Determinación de necesidades de aprendizaje.-
- ❖ Exigencias del entorno.-
- ❖ Recursos.-
- ❖ Determinación de los objetivos.-
- ❖ Diseño del programa.-
- ❖ Selección de métodos.-
- ❖ Evaluación.-
- ❖ Retroalimentación.-

A partir de las leyes generales del aprendizaje y de las características sociopsicológicas que conforma en los individuos el desempeño de la actividad de dirección a continuación se exponen los principios fundamentales a observar en la capacitación a directivos:

- El aprendizaje debe perseguir un objetivo, que constituya el centro del proceso, enfocados al cambio concreto que se desee efectuar, en función de las necesidades de los alumnos.

- Los métodos que se deben utilizar dependen del cambio que se pretende; fundamentalmente aquellos que exijan la reflexión, el análisis y la activación del conocimiento para que los participantes arriben por sí mismos a conclusiones.
- La integración de experiencias anteriores debe estar presente en el aprendizaje y se combinen con los nuevos conocimientos.
- Se aprende haciendo, aplicando los conocimientos y habilidades en situaciones prácticas de la actividad laboral.
- Fomentar la independencia del alumno. Todo adulto y en especial el dirigente necesita desarrollar su iniciativa y poseer un alto grado de independencia durante el aprendizaje, a través de los métodos activos de enseñanza y un clima de confianza profesor – alumno.
- Se debe disminuir la resistencia a aprender, y a desaprender los conocimientos obsoletos y aquellas actitudes que aunque formen parte de su experiencia acumulada deben cambiar.
- Los procesos de solución de problemas y aprendizaje son únicos e individuales. En el proceso de enseñanza aprendizaje se debe facilitar que los participantes puedan observar el estilo y procedimiento que siguen otros dirigentes para la solución de un problema y así incorporar experiencias positivas que le permitan el autoperfeccionamiento.
- El aprendizaje es un proceso interno que ocurre en la psiquis de cada individuo, por lo que es necesario que el alumno esté motivado, personalmente involucrado y que lo sienta necesario.
- La evaluación en grupo y la autoevaluación brinda la oportunidad a los alumnos de formular los criterios propios y medir sus progresos o dificultades que aún debe resolver, lo cual aumenta la efectividad del aprendizaje con su reconocimiento e interiorización.

Métodos más utilizados en la Capacitación a Cuadros.

1. Método de conferencia.
2. Método de discusión.
3. Método de situaciones: Casos e Incidentes.

4. Juego de Roles.
5. Trabajo en grupos para la solución de problemas.

Elementos del proceso enseñanza aprendizaje

- Objetivos
- Contenidos
- Métodos
- Procedimientos
- Forma de Organización Docente
- Técnicas
- Medios
- Evaluación
- Dosificación, horarios, fondo de tiempo.
- Estructura de la clase

Precisión del Contenido “EL QUE”

Es un aspecto a considerar seriamente en el diseño de un Programa. En él lo fundamental es definir “EL QUE” en correspondencia con los objetivos y organizarlo en temas y temáticas para que no se quede nada importante sin tratar. En esta etapa se delimita la profundidad y complejidad del contenido y se calcula el tiempo necesario aproximado para abordarlo.

En la medida que se precisa el contenido, se puede ir analizando la bibliografía que se va a utilizar y si no existe, decidir su elaboración.

En este tiempo tan convulso es necesario la agilidad y sabiduría de los instructores para ir incorporando nuevos conocimientos que surgen de los cambios constantes y que no fueron concebidos en el momento del diseño. Esto implica un margen de flexibilidad para la actualización y cumplimiento de las expectativas.

Determinación del cómo.

- 1.- Forma de Organización Docente (FOD).
- 2.- Métodos – Técnicas y Procedimientos.
- 3.- Medios.

FORMA DE ORGANIZACIÓN DOCENTE

- Es la estructura interna del proceso enseñanza – aprendizaje, para cumplir los objetivos propuestos.
- Cada forma (FOD) tiene sus objetivos específicos y características propias.

Resumen de las FOD

Conferencia: Su objetivo es transmitir conocimientos en un breve tiempo. Su principal característica es que el papel fundamental lo juega el instructor exponiendo el contenido.

El Seminario: Su objetivo es, profundizar, ampliar y generalizar conocimientos. Implica un nivel obligatorio de preparación. Se caracteriza por la participación activa de los cursistas. El papel del Instructor es conducir el proceso y hacer las conclusiones necesarias para trazar pautas y precisar contenidos.

La Clase Práctica: Su objetivo es desarrollar habilidades que posibilitan la ubicación y aplicación de modo independiente de los conocimientos adquiridos. Su logro constituye de hecho una profundización del contenido.

El Estudio Independiente: Su objetivo es desarrollar la independencia cognoscitiva tanto individual como grupal. Se caracteriza porque exige, una clara orientación a través de una guía bien elaborada. El papel del instructor es fundamental en el control y comprobación de lo orientado.

La Consulta: Su objetivo es prestar ayuda metodológica y pedagógica a los cursistas en su autopreparación. Se puede realizar con varios estudiantes, con el grupo en su totalidad o con un solo estudiante de forma individual. Para garantizar el éxito de esta actividad debe prepararse adecuadamente y tener bien claro los objetivos a cumplir.

El Taller: Tiene como objetivo la producción colectiva de conocimiento, donde aprendan todos de todos y se produzcan el intercambio, la generalización de ideas. El papel del instructor es el de orientador y conductor del proceso, haciendo cumplir los requisitos para que un grupo funcione, las reglas de la discusión efectiva y de la escucha. Se caracteriza por la activa participación de todos los participantes y por toda la integración de saberes.

Los Métodos

- Son las vías, la secuencia de acciones de profesores y participantes para cumplir los objetivos.
- Principales métodos:
- Discusión
- Situación
- Juego de roles o escenificación
- Conferencia

Discusión

- Discusión: Adiestrar para dirigir y participar en una discusión. Intercambiar
- Discusión plenaria
- Discusión en pequeños grupos
- Discusión reiterada
- Discusión conferencia
- Discusión panel
- Discusión confrontación
- Discusión mesa redonda

Situación

- Situación: Desarrollo de habilidades para reforzar los conocimientos. Crear un mundo simulado.
- Situación ilustración
- Situación ejercicio
- Situación valoración
- Situación problema
- Situación casos con información gradual
- Situación programados
- Incidentes

Juego de roles o escenificación

- Juego de roles: Aprender haciendo. Asumir una identidad distinta a la suya para enfrentar una situación real.
- Juegos de roles estructurados

- Juego de roles no estructurado

LOS PROCEDIMIENTOS

Son los pasos, las pequeñas acciones que facilitan el desarrollo de las técnicas y de los métodos, para dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

- Lectura
- Análisis
- Observación
- Interpretación
- Comparación
- Demostración
- Ejemplificación
- Dictado
- Síntesis
- Valoración

LAS TÉCNICAS

- Son los instrumentos, las herramientas que permiten desarrollar los métodos y dar cumplimiento a los objetivos generales.
- Dinamizan el proceso de enseñanza aprendizaje.

OBJETIVOS:

Son los propósitos y metas que implican transformaciones graduales en la manera de pensar, sentir y en el modo de actuar. Constituyen los fines pedagógicos, previamente determinados que condicionan la actividad de los docentes y cursistas para alcanzar los cambios de conducta esperados.

En otras palabras, son el resultado que se espera en correspondencia con las necesidades concretas y con las posibilidades reales de alcanzarse, son el fin, la meta, el resultado deseado.

Importante es precisar que los objetivos se derivan del DNA (Diagnóstico de las Necesidades de Aprendizaje) y son los que rectorean el proceso docente por las siguientes razones:

- Determinan los restantes elementos del proceso docente.
- Orientan a Docentes y alumnos hacia donde concluir el proceso.
- Constituyen el punto de valoración de la efectividad tanto para el cursista como para el proceso.

ASPECTOS ESENCIALES DE LOS OBJETIVOS.

1.- La Determinación.

2.- La Formulación.

3.- La Derivación.

1.- LA DETERMINACION:

Este es un momento de gran importancia que implica gran responsabilidad y requiere de experiencia. Es el paso en que se va de las necesidades a los propósitos. Le permite al Instructor comprender hacia donde encaminar el proceso. Tiene relación con el contenido. Se determina con la interrogante "PARA QUE" . Ello garantiza que respondan a necesidades concretas y por tanto disminuir la brecha existente entre el Estado Real y el Estado Deseado, ya sea con la adquisición de nuevos conocimientos o con adiestramiento.

Resulta aconsejable en esta etapa realizar un análisis de los objetivos determinados con la entidad que solicita el programa para asegurar que queden reflejados claramente sus intereses y de esta manera motivarlos para que ofrezcan el apoyo necesario para la realización de la modalidad de capacitación seleccionada.

Al determinar los objetivos se debe tener en cuenta su taxonomía: Ir de los niveles inferiores del conocimiento a los superiores; teniendo presentes los niveles de asimilación.

- 1er. Nivel: "Conocer" familiarizarse o identificar el objeto. Citar, Contar, Localizar, Repetir, Memorizar, Registrar, Reproducir.
- 2do. Nivel: "Saber" explicar o interpretar, deducir, caracterizar, ejemplificar.
- 3er. Nivel: Aplicar
Comparar, Valorar, Analizar, Sintetizar, Clasificar, Demostrar.
- 4to. Nivel: Crear / Evaluar
Elaborar, Transformar. Integrar, Generalizar, Juzgar, Cuestionar.

2.- La formulación

Es importante porque una vez determinado adecuadamente corresponde entonces encontrar la forma idónea que garantice expresarlos claramente y ello se logra si estos son: accesibles, alcanzables, medibles, y evaluables.

Accesibles: Claridad en su redacción, que se comprenda la intención y lo que se quiere lograr.

3.- La Derivación

La derivación permite ir de lo general a lo particular. De los objetivos docentes del programa, se formulan los objetivos de los ciclos, ejes, bloques, asignaturas y estos a su vez se desagregan en objetivos de temas y de actividades docentes.

La derivación garantiza que no existan objetivos que no respondan a las necesidades y establecer la necesaria correspondencia entre unos y otros.

ÁRBOL DE OBJETIVOS

Objetivo	Objetivos	Objetivos	Objetivo
Docente	de	del	de
Del	Ciclos, ejes	Tema	Actividad
Programa	Bloque, Asignatura		Docente

LOS MEDIOS DE ENSEÑANZA

- Su función es hacer más comprensible el aprendizaje.
- Se utilizan en correspondencia con los objetivos propuestos para facilitar el conocimiento y la apropiación del contenido.
- Ejemplos: Libros, gráficos, pancartas, videos, pizarra, papelógrafos, filmes, documentales, materiales de apoyo.

La riqueza del futuro sale indudablemente de las escuelas, si estas son capaces de enfrentar el desafío que demanda un mundo en contante cambio y formar hombres que sean activos protagonistas de las transformaciones sociales en la situación actual, hombres que piensen , sientan, actúen , tomen decisiones, que sean creativos, combativos, optimistas, laboriosos, solidarios y humanos entre otras importantes cualidades que deben caracterizar a nuestro sistema de capacitación sindical, marcado por los trascendentes cambios en el movimiento sindical cubano, dados a conocer en su XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba.

El autor propone diseñar una estrategia preparación pedagógica para el proceso de capacitación a los dirigentes sindicales, en el escenario laboral de base es, pues, el objetivo de esta investigación, motivada básicamente, por el magisterio de Fidel, Raúl y Lázaro Peña, desarrollado y perfeccionado durante todo el proceso revolucionario cubano, en defensa de los derechos de los trabajadores, devenido referente fundamental, para el funcionamiento del aula elemental.

ESTRATEGIA PARA LA PREPARACIÓN PEDAGÓGICA REFERIDA AL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE DE LOS MAESTROS DE ESCUELAS ELEMENTALES SINDICALES DEL MUNICIPIO CIENFUEGOS

“Siempre he creído en la necesidad de los sindicatos y su importancia y en el socialismo, aunque naturalmente cambiando los métodos y teniendo muy en cuenta la diferencia de ser representante de los intereses de obreros explotados en el capitalismo, a serlo de los dueños colectivos de los medios de producción”²⁴

General de Ejército Raúl Castro Ruz.

Fortalecer el trabajo sindical cubano, en los momentos que en el mundo los trabajadores, luchan por sus derechos ante las medidas cada vez más anti populares de los gobiernos, es un reto para el investigador, lo cual lo llevó a desarrollar una estrategia que permitiera, fortalecer la preparación de los maestros de escuelas elementales sindicales en el PDE, con vista a preparar cuadros más capaces en el desarrollo de sus funciones para influir en los trabajadores y que éstos se sientan dueños de los medios de producción como planteara el General de Ejército al hacer las conclusiones del XIX Congreso de la CTC.

2.1- Diagnóstico de la preparación pedagógica que poseen los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos

En las escuelas elementales no existe un claustro profesional, los docentes se seleccionan de los dirigentes, cuadros y otros trabajadores que han recibido cursos de disciplinas relacionadas con el quehacer sindical. La experiencia pedagógica de estos maestros o docentes de las Escuelas Elementales Sindicales es pobre, así se ha podido comprobar en las visitas a clases realizadas por el autor de esta investigación y de otros colegas de la Escuela Provincial de la CTC.

La primera observación que podemos realizar para conocer a los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos es que no poseen un nivel cultural alto, proceden de diferentes centros de trabajo, de todos los sindicatos

²⁴ Castro Ruz, Raúl. Discurso pronunciado en la clausura del XIX Congreso de la CTC.

representados en ese municipio. Los maestros sindicales del Sindicato de Educación son los que poseen conocimientos pedagógicos que le permiten desarrollar sus funciones con calidad.

Lo enunciado hasta aquí proviene de la observación efectuada en el proceso enseñanza – aprendizaje de las Escuelas Elementales Sindicales de Cienfuegos, de manera rutinaria; se hizo necesario constatarlo por la vía científica, para ello se aplicaron en el curso 2008 - 2009 tres instrumentos (encuesta, entrevista y observación a clases) a los 40 docentes en plantilla.

La encuesta (Anexo 1) se aplica en el mes de septiembre de 2008, fecha en la que los maestros se encontraban recibiendo concentrados teóricos metodológicos, con el objetivo de constatar el estado de opinión que poseen los mismos sobre su nivel de preparación pedagógica. En esta se obtuvieron los siguientes resultados

Pregunta 1. Disposición para impartir docencia.

Respuesta.	Cantidad de docentes.	%
Sí	4	10
No	4	10
A veces	32	80

Pregunta 2. Nivel de satisfacción ante la docencia.

Respuesta.	Cantidad de docentes.	%
Sí	0	0
No	40	100
A veces	0	0

Pregunta 3. Valoración de la preparación pedagógica que poseen.

Respuesta.	Cantidad de docentes.	%
Buena	0	0
Regular	4	10
Mala	36	90

Pregunta 4. Recibimiento de preparación pedagógica en la actualidad.

Respuesta.	Cantidad de docentes	%
Sí	0	0
No	32	80
A veces	8	20

Pregunta 5. Aspectos que consideran importantes para el mejoramiento de su actividad docente.

Entre los aspectos mencionados se destacan los siguientes:

- Que las actividades de superación en las que participemos tengan aplicación.
- Que nos impartan temas de Pedagogía.
- Que se nos enseñen métodos para dar clases buenas.
- Que se nos reconozcan por la labor que realizamos.

La entrevista (Anexo- 2) se aplicó en fecha similar con el objetivo de comprobar el estado de opinión de los maestros de las escuelas sindicales acerca de la actividad docente que realizan, en la misma se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: las actividades que como maestros les resultan más amenas y las menos agradables, así como las que consideran de mayor importancia; se solicitó además, que evaluaran la calidad de su trabajo como maestros en una escala del uno al diez.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

De los 40 maestros entrevistados afirman sentirse mal 32 para el 80%, los restantes 8 representan el 20%, se sienten bien aunque reconocen que les falta mucho por aprender. Las causas que manejan son:

- Les cuesta trabajo evaluar a sus estudiantes.
- No saben preparar clases.
- La dosificación que les piden resulta muy trabajosa y no la entienden bien.
- Temen a que los alumnos no los entiendan y se duerman en el aula.
- Poca preparación pedagógica.
- La documentación se le vuelve engorrosa.
- No se le reconocen su trabajo.
- No siempre se les dan las condiciones para realizar el trabajo

Los maestros coinciden en que las actividades que les resultan más amenas son:

- Explicarle a los alumnos lo que éstos preguntan.
- Reunirse a conversar con los alumnos sobre sus experiencias.
- Todos aseguran que la actividad más importante para ellos es la de impartir la clase.

Los aspectos que le resultan menos agradables son:

- Preparar clases.
- Dosificar el programa.
- Elaborar evaluaciones.
- Evaluar, calificar los ejercicios que realizan los alumnos.
- Llenar la documentación

De los 40 maestros entrevistados 32, que representan el (80%) se otorgan la evaluación de tres puntos, 4(10%) de cuatro puntos y 4 (10%) de cinco puntos.

La observación a clases se realizó (Anexo 3 y 4) para corroborar la calidad de las mismas y determinar de forma preliminar, las necesidades de aprendizaje de los docentes, con el fin de tenerlas en cuenta en su preparación pedagógica. Se aclara que el control se realizó en todo el curso de capacitación sindical.

El autor pudo establecer algunas precisiones relacionadas con los resultados obtenidos en las observaciones a clases:

1. El 100% de los docentes no tienen actualizada la dosificación.

2. El 100% no orientan correctamente los objetivos.
3. El 70% no organiza cabalmente las tareas docentes.
4. EL 100% demuestran dominio del contenido de la disciplina que imparte.
5. El 80% no utiliza medios de enseñanza.
6. El 70% no aprovecha las potencialidades educativas que brinda la clase.
7. El 60% no tienen en cuenta la participación activa de los estudiantes.
8. El 100% no propicia la reflexión de todos los miembros del grupo.
9. El 50% no evalúan en clases.
10. El 90% no propician autoevaluación..

Todo lo anteriormente descrito permite corroborar las insuficiencias que limitan la labor docente de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos. De los instrumentos aplicados con anterioridad y empleando la triangulación de la información se evidencian como tendencias:

- La valoración que ofrecen de su preparación pedagógica es mala.
- Insuficiente dominio de los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje.
- Falta de creatividad a la hora de diseñar situaciones de aprendizaje para los estudiantes.
- Actitud de fracaso de algunos docentes, ante el desconocimiento que poseen de los requerimientos, al menos primordiales, para impartir clases.

Entre los meses de noviembre y diciembre de 2008 se desarrolla una etapa de realización de seminarios metodológicos, encuentros informales con los maestros para el intercambio de ideas acerca de su forma de gestionar el proceso enseñanza - aprendizaje y otras actividades de carácter metodológico, sin embargo no se logró resolver la problemática.

Al hacer un análisis de esta situación en reunión efectuada con estos fines, en el mes de enero de 2009, se evidenció que la preparación pedagógica de los docentes aún presentaba limitaciones; se necesitaba mayor precisión al abordar lo relacionado con las deficiencias en la preparación pedagógica de este tipo de docente.

El autor de esta tesis, después de un análisis más exhaustivo, alude a limitaciones cognitivas, procedimentales y actitudinales. A partir de esta coyuntura se inicia el

trabajo de elaboración de instrumentos y otros materiales que al final consolidan la idea de proponer una estrategia de preparación, que en un período corto de tiempo, contribuyera a elevar la preparación teórica, metodológica y práctica de los implicados.

Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico se fundamenta una estrategia de preparación relacionada con el proceso enseñanza – aprendizaje operativa, que permita en un corto período de tiempo, preparar a los docentes en los conocimientos, habilidades y actitudes positivas para que gestionen el proceso docente - educativo con efectividad. La estrategia incluye acciones que transforman el estado real en estado deseado, es decir, posibilita que se perfeccione la preparación pedagógica de los docentes. A continuación se presenta su esquema.

2.2. Fundamentos de la estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos

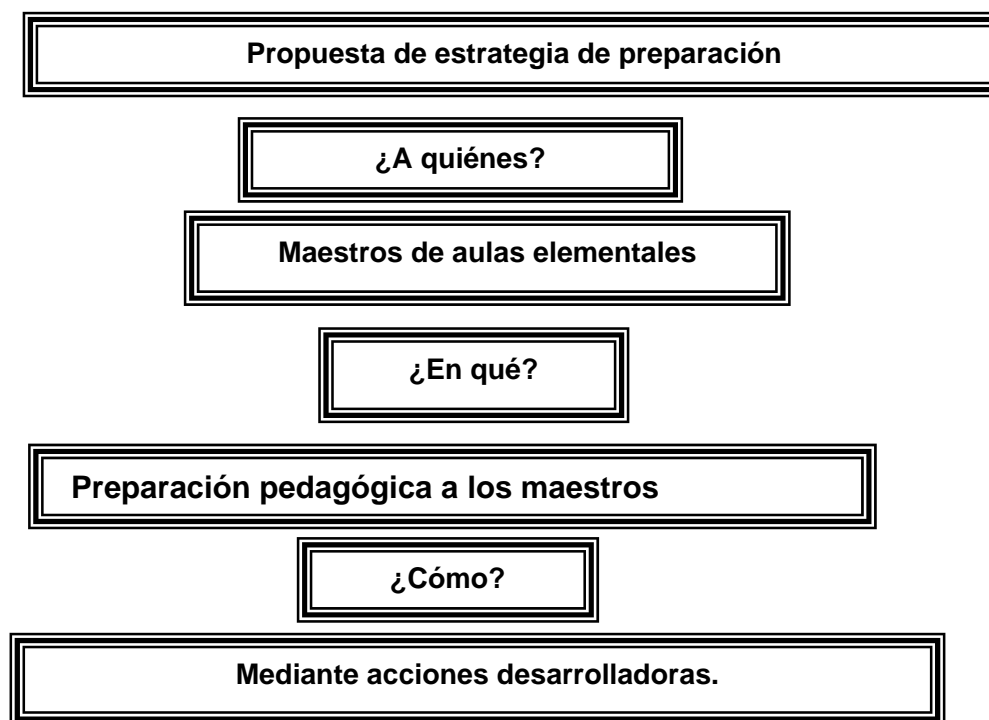
Desde el punto de vista psicológico la estrategia se sustenta en el enfoque histórico cultural, se asumen los principios y postulados de esta teoría y de su máximo representante L. S. Vigotsky, que centra su atención en el papel de la educación para propiciar el desarrollo, partiendo del diagnóstico (zona de desarrollo real) y el ascenso a niveles superiores, hacia la posible meta (zona de desarrollo potencial).

En el diseño de las acciones se tuvo en consideración el carácter mediatizado de la psiquis humana, en la que subyace la génesis de la principal función de la personalidad, la autorregulación y su papel en la transformación de la psiquis, esta función tiene como esencia la unidad de lo afectivo y lo cognitivo, elemento psicológico que se encuentra en la base del sentido que el contenido adquiere para el sujeto, de esta forma el contenido psíquico sobre la base de la reflexión se convierte en regulador del comportamiento.

Dada la existencia de diversos enfoques y criterios que asumen diferentes autores en relación con la elaboración y ejecución de estrategias y muy en particular acerca de las estrategias de capacitación, para establecer ideas básicas en la elaboración de la misma que se propone en la tesis, teniendo en cuenta su concepción, estructura y

finalidad, se partió del análisis de los puntos de contactos de estos tipos de estrategia.

Se seleccionan y organizan las acciones a partir de interrogantes, representadas en el siguiente esquema.



La estrategia de preparación se concibe como la planificación, ejecución y control de las acciones que deben conducir al alumno y al grupo a estadios superiores de desarrollo, incluye la planificación a corto, mediano o largo alcance de lo que se desea lograr, la determinación de las acciones a realizar y del camino a seguir para alcanzarlo. La dirección del sistema de actividades que posibilite la transición del alumno y del grupo de su estado inicial y real de desarrollo a un estado cualitativamente superior, teniendo en cuenta sus particularidades y potencialidades, las necesidades individuales y grupales, así como las exigencias sociales y las condiciones concretas en que transcurre el proceso enseñanza - aprendizaje.²⁵,

²⁵ María Antonia. (2004: Material en soporte digital).

Es por ello que la estrategia se diseña a partir de acciones que propicien un ambiente favorable y parte de diagnosticar el nivel de conocimientos que poseen los docentes, las habilidades que han desarrollado, y la actitud con la que asumen la conducción del proceso enseñanza - aprendizaje.

Otro postulado de la teoría Vigotskiana que cobra gran importancia en la preparación pedagógica de los profesores es el relacionado con la zona de desarrollo próximo, esto posibilita determinar potencialidades y necesidades de los mismos, para ofrecer la ayuda necesaria en cada caso, hasta alcanzar niveles superiores.

Asumir la concepción histórico-cultural, supone una preparación pedagógica en función de promover el desarrollo psíquico, tener en cuenta las etapas del desarrollo psicológico de cada implicado, considerar el papel de la cultura y de la interacción social en la conformación de las características de la personalidad, conocer y comprender las condiciones y predisposiciones de cada sujeto, para asumir con una impronta personalizada la influencia de las condiciones externas.

Todo centrado en el estudio de las posibilidades y el aseguramiento de las condiciones que propicien una elevación del docente a niveles superiores mediante la colaboración, para de esta forma lograr el dominio independiente de las funciones que le son asignadas como gestor principal del proceso docente- educativo.

Desde el punto de vista sociológico se sustenta en la concepción de la educación como un fenómeno social basado en la preparación del hombre para la vida y en su modo de interactuar con el medio, transformándolo y transformándose a sí mismo, de ahí su función social.

Se tienen en cuenta las limitaciones y potencialidades de las múltiples agencias socializadoras, escuela, comunidad, tradiciones de maestros, así como las experiencias y vivencias que poseen los implicados. Todos portadores de la cultura, entendida esta como el eje transversal que atraviesa a la sociedad.

Se declara la “necesidad de preparar a los docentes y que esto tenga un estrecho vínculo con la vida”. Se debe propiciar que los maestros adquieran modos de actuación con influencias positivas hacia la actividad docente.

Para la elaboración de la estrategia se ha tenido en cuenta:

El diagnóstico integral como un proceso en el que se verifica el nivel de desarrollo real y potencial de la preparación pedagógica de los docentes que imparten las clases de la capacitación sindical, sus limitaciones y potencialidades en aras de propiciar el cambio deseado.

Un objetivo integrador en el que se integren el sistema de conocimientos, de habilidades, intencionalidad educativa, nivel de asimilación, de sistematicidad, de independencia y de profundidad, se hace ahínco en las vías y fuentes que emplearán los maestros para alcanzar el objetivo propuesto.

Debe formar parte del contenido todo lo relacionado con la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, las modalidades de la capacitación sindical, la metodología para la impartición de la clase en la actualidad, así como cada uno de los componentes de dicho proceso analizado y re contextualizados desde las experiencias vivenciales de cada uno de los implicados.

La metodología a emplear debe garantizar la valoración de la actividad del maestro como orientador, como competente, las funciones sociales, sus habilidades, capacidades, su conducta en la vida y en la escuela debe permitir el papel dinámico entre los integrantes del grupo, se debe lograr un enfoque personológico a partir de la unidad de lo afectivo y lo cognitivo y la autorregulación del comportamiento a partir de la aplicación del contenido seleccionado.

Las formas de organización serán variadas, predominarán como tendencia general los talleres y el entrenamiento en los que se efectuarán los intercambios desprejuiciados, los encuentros interactivos, los debates, la discusión de cada una de las inquietudes de los docentes. La evaluación se concibe como un componente integrado al desarrollo de las tareas docentes.

La estrategia para la preparación pedagógica relacionada con el proceso de enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos se caracteriza por su:

- **Objetividad:** Es objetiva porque las acciones de la misma surgen a partir del resultado del diagnóstico aplicado y de las necesidades de preparación de los maestros para gestionar con efectividad el proceso enseñanza - aprendizaje.

- **Aplicabilidad:** Es posible su aplicación, adaptándola a las condiciones concretas de cada lugar o región, es de fácil manejo por todos los sujetos involucrados en la misma.
- **Flexibilidad:** Está susceptible de cambios, por su capacidad de rediseño, argumentación en correspondencia con los resultados del diagnóstico, las metas y las necesidades.
- **Carácter contextualizado:** Las acciones tienen la posibilidad de adecuarse a las características de cada docente y de interactuar con los contextos en que interviene.
- **Carácter vivencial:** Las vivencias de los docentes fueron elementos importantes y permanentes del sistema de contenido.
- **Carácter reconsiderativo de la práctica:** La selección de los contenidos en correspondencia con las necesidades cognoscitiva de los docentes permitió guiar la autovaloración del cumplimiento de su función social y reconsiderar su modo de actuación.
- **Nivel de actualización:** La estrategia materializa las actuales concepciones pedagógicas sobre estrategia de preparación.
- **Carácter de sistema:** La concepción de la estrategia parte de la interrelación que existe entre sus componentes, diagnóstico, objetivo general y particular, etapas, acciones y evaluación.

Precisiones para la aplicación de la estrategia: Se deben desarrollar las acciones, tomando en consideración las peculiaridades del municipio Cienfuegos, de la provincia Cienfuegos, sobre todo en lo concerniente a la cultura organizacional de sus maestros sindicales, no deben ocasionar dificultades desde el punto de vista organizativo que limiten el desarrollo de la misma, por lo que en la fase de la creación de las condiciones previas el investigador coordina con la CTC todos los detalles para la implementación de la estrategia.

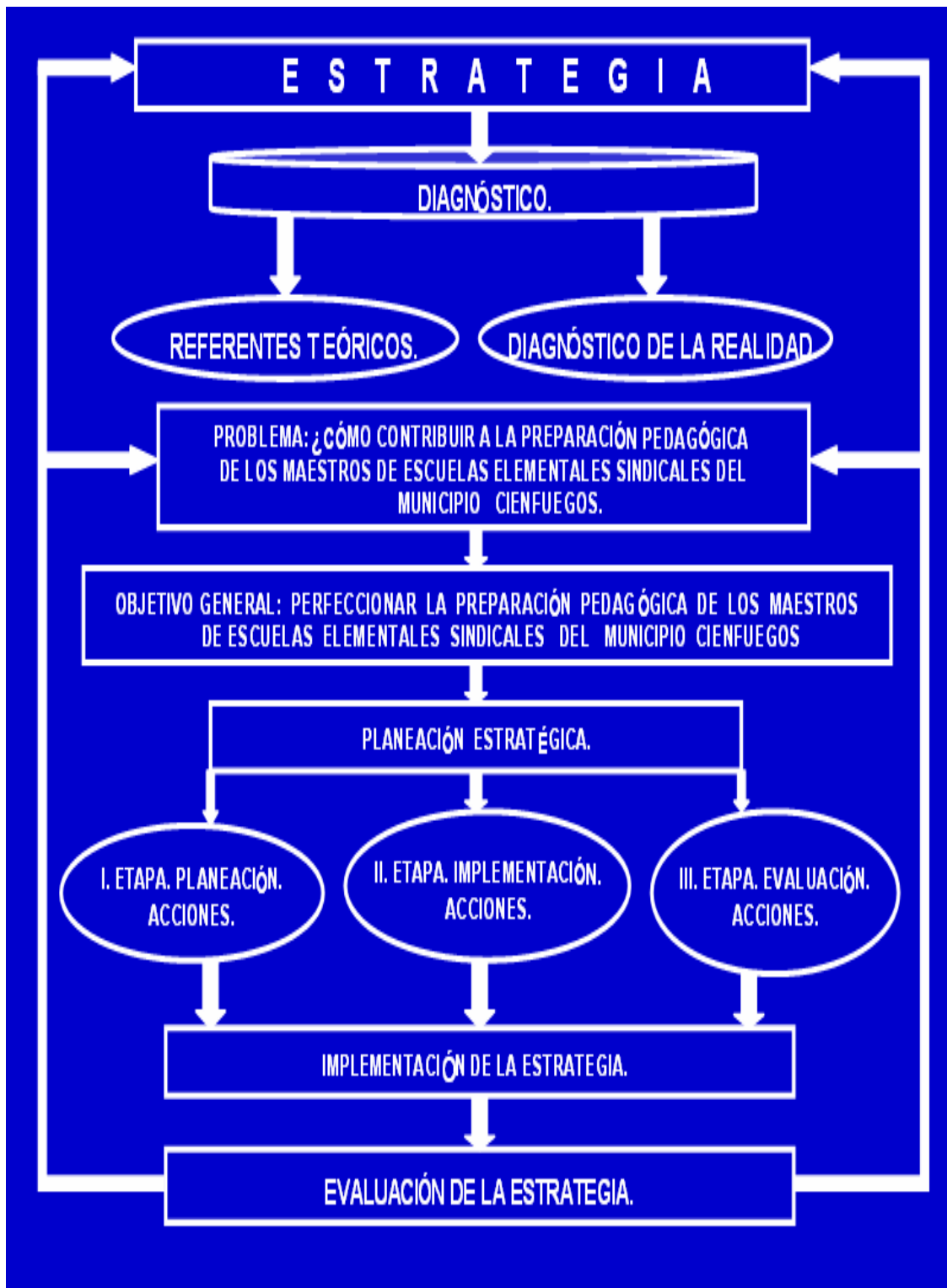
Para la aplicación de la estrategia se concibieron las siguientes indicaciones:

- Las actividades demostrativas se deben efectuar en la CTC municipal de Cienfuegos.

- Los documentos que se consultan son los propiamente utilizados por los maestros en su quehacer cotidiano. (Programas docentes, dosificaciones, planes de clases, sistemas de evaluación, otros materiales).
- La participación en las acciones que contempla la estrategia será tenida en cuenta como vía de preparación de los maestros durante los cursos de capacitación sindical 2008-2009 y 20009-2010.
- Todas las actividades de preparación requieren de la aplicación de la metodología del análisis reflexivo a partir de la práctica.

2.3- Planeación e instrumentación de la estrategia

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA ESTRATEGIA.



En esta parte se presenta la conformación de la estrategia de preparación pedagógica para los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio

Cienfuegos. Se define su objetivo general, se presentan las tres etapas que se han tenido en cuenta para su diseño, así como las acciones que se establecen para dar cumplimiento a cada una de ellas.

Objetivo: Preparar a los maestros de Escuelas Elementales Sindicales mediante un sistema de acciones, que le permita apropiarse de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la conducción efectiva del proceso enseñanza – aprendizaje. Para la planeación de la estrategia se establecieron tres etapas:

Primera etapa:

Preparación de las condiciones previas para la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Segunda etapa:

Preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Tercera etapa:

Evaluación de la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos a partir de la implementación de la estrategia. Se aclara que la segunda etapa es en la que se desarrolla la preparación de los docentes. Este proceso se lleva a cabo a través de cinco talleres y tres Entrenamientos Metodológicos Conjuntos que se sustentan sobre las pautas teóricas siguientes:

Tanto los talleres como los entrenamientos potencian la implicación personal de cada maestro en el análisis del estado en que se encuentran las prácticas educativas en las disciplinas de la capacitación sindical en las Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Se propiciaron procesos de sistematización de la teoría sobre el tema. Las discusiones, intercambios y las técnicas participativas son espacios abiertos y creativos, en los que a partir del aporte individual se realiza la sistematización teórica de forma colectiva, se potencia la socialización del tema, la demostración, la valoración y la autorreflexión.

Estas acciones van dirigidas a estimular la capacidad de análisis de los maestros, propiciar el debate, las discusiones que posibilitarán la búsqueda de variadas

alternativas de solución y la aplicación de métodos que promueven en los participantes la estimulación de los procesos metacognitivos, con el fin de examinar el conocimiento de sí mismo y tomar conciencia de la necesidad de fortalecer los aspectos que facilitan el ejercicio de sus funciones docentes, y eliminar o transformar los que la dificultan.

Los contenidos que conforman los talleres se caracterizan por su flexibilidad, variedad y novedad a partir de las necesidades de los participantes, en los fundamentos teóricos básicos relacionados con la didáctica.

A continuación se describen las etapas, las acciones y los componentes de cada una. (Título, contenidos, métodos, medios, responsables, participantes, plazos para su realización, formas de instrumentación y evaluación).

Primera Etapa: Preparación de las condiciones previas para la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Objetivo: Organizar todos los aspectos que resulten de interés para afrontar la implementación de la estrategia pedagógica relacionadas con el proceso enseñanza – aprendizaje, propuesta para los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Acción 1. Valoración de la importancia que reviste la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza - aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales.

Objetivo: Valorar la importancia que posee para un maestro la adquisición de una adecuada preparación pedagógica en aras del perfeccionamiento de su actividad docente.

Fecha en que se realiza: Enero del 2009.

Instrumentación: Constituye el momento inicial de la implementación de la estrategia que se propone; en esta, su primera acción es desarrollar un taller de apertura, en el que debe prevalecer el intercambio, la reflexión y el debate colectivo, en él participan los 40 docentes que conforman la muestra. Se explican los propósitos; posteriormente se debate la importancia que posee la preparación pedagógica para los maestros sindicales, y se dan a conocer los elementos que se tendrán en cuenta:

el tiempo de duración de la misma, las etapas y acciones de forma general, los contenidos que se tratarán, y la forma de evaluación a emplear; se deben escuchar los criterios que existan, así como las necesidades de preparación en torno a la temática objeto de la investigación.

Otro aspecto importante a destacar en esta primera acción es la presentación del material de apoyo “Pedagogía para los maestros de Escuelas Elementales Sindicales”, elaborado con el propósito de que sirva de apoyo a los talleres, se reparte entre los participantes. También se aplica la encuesta. (Pre-test).

Acción 2. Elaboración de materiales docentes necesarios para el desarrollo de los talleres.

Objetivo: Elaborar un material bibliográfico que permita una mayor comprensión de los aspectos de la didáctica tratados en los talleres propuestos en la estrategia.

Fecha en que se realiza: Febrero del 2009.

Instrumentación: Se elaboró un material bibliográfico (anexo 5) que contiene algunos aspectos que resultaran de utilidad para los que se inician en el mundo de la docencia. El material aborda lo relacionado con las características del proceso enseñanza - aprendizaje, se alude a la dosificación y se ofrecen sugerencias para su elaboración. Otro aspecto que contiene el material bibliográfico es lo relacionado con los componentes del proceso docente educativo, se conceptualiza cada uno de ellos y se refieren sus regularidades. Es oportuno señalar que se emplea un lenguaje corriente para su redacción en aras de lograr la comunicación adecuada con los maestros.

Acción 3: Elaboración de las guías para el entrenamiento metodológico conjunto.

Objetivo: Elaborar guías que constituyan un algoritmo de trabajo para el entrenamiento metodológico conjunto.

Fecha en que se realiza: Marzo del 2009.

Instrumentación: Las guías para el Entrenamiento (anexo 6) se elaboraron teniendo en cuenta que las Instituciones del sistema de capacitación sindical en Cuba no emplean este método de trabajo metodológico, por lo que se desconoce entre sus claustros, por ello se fue muy cuidadoso en su redacción, de manera que se usaran para que los docentes pudieran asumir este método por vez primera y reconocieran

su importancia. Se le entregaron guías a los docentes con los pasos a seguir en los entrenamientos de forma muy sencilla.

Segunda Etapa: Preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Objetivo: Ofrecer algunos requerimientos conceptuales y procedimentales de la Didáctica para el logro de una adecuada conducción del proceso enseñanza - aprendizaje en las modalidades de la capacitación sindical.

Acción 1. Desarrollo de talleres sobre aspectos de la didáctica para la conducción del proceso enseñanza - aprendizaje.

Objetivo: Ampliar los conocimientos teóricos y prácticos sobre aspectos relacionados con la adecuada conducción del proceso enseñanza – aprendizaje en las modalidades de capacitación sindical en las Escuelas Elementales.

El desarrollo de los talleres contribuyó a que los maestros se apropien de los conocimientos necesarios para la adecuada planificación y conducción del proceso enseñanza - aprendizaje.

Taller # 1

Objetivo: Propiciar un ambiente favorable que posibilite las relaciones cordiales entre los participantes, la disposición hacia la transformación y las reflexiones teóricas entorno a la importancia de su preparación pedagógica para la labor docente que asumen.

Título: Pedagogía para maestros de las Escuelas Elementales Sindicales

Contenidos: La pedagogía como ciencia y sus ramas. La didáctica contemporánea. Peculiaridades que adopta en el contexto cubano. Expectativas de los participantes.

Métodos: Debates e intercambios.

Medios: Libros, Material de apoyo elaborado por el investigador.

Responsables: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 maestros implicados en la investigación.

Formas de evaluación: Registro de vivencias de los docentes.

Plazos para su realización: Abril del 2009.

Instrumentación: Para el desarrollo de este taller sus participantes deben:

- Explicar el concepto que poseen de **la Pedagogía como ciencia.**

- Reconocer las diferentes **ramas que conforman a la Pedagogía.**
- Definir el **concepto de didáctica** y la importancia de la misma para la labor que ellos desarrollan.
- Ejemplificar las peculiaridades que adopta **la didáctica en el contexto contemporáneo de capacitación sindical en Cuba.**
- Argumentar la necesidad que poseen de dominar los requerimientos, al menos esenciales de la Didáctica.
- Valorar la importancia de un maestro bien preparado pedagógicamente para la formación de los dirigentes sindicales que demanda la actualidad cubana.

El o los conductores del taller deben:

- Propiciar una atmósfera creativa en la que predomine el intercambio constante de opiniones e ideas respetadas por todos los miembros del grupo.
- Insistir constantemente en la necesidad de preparación como vía para el perfeccionamiento de nuestras prácticas educativas.
- Convertirse en modelos del buen decir, de la adecuada comunicación y motivación para el logro de los propósitos trazados.
- Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

Taller # 2

Objetivo: Valorar la importancia que reviste para los maestros el conocimiento de las características del programa docente que imparten, así como la elaboración de su dosificación.

Título: Los programas docentes y su dosificación. Peculiaridades. Sugerencias para elaborar la dosificación.

Contenidos: Los programas docentes. Características que asumen en la capacitación sindical. Cómo dosificar el programa. Sugerencias.

Métodos: Técnicas de reflexión y debate, discusión.

Medios: Material didáctico elaborado por el investigador. Programas docentes. Dosificaciones elaboradas por maestros de experiencia.

Responsables: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación.

Formas de evaluación: Dosificaciones elaboradas por cada profesor.

Plazos para su realización: Mayo del 2009.

Instrumentación. Para el desarrollo de este taller sus participantes deben:

- Explicar las características que poseen los diferentes programas de las disciplinas de la capacitación sindical en la Escuela Elemental en cuanto a: partes que lo conforman y el modo de operar con ellos.
- Ejemplificar con los programas vigentes las diferentes partes que lo conforman.
- Dosificar los programas que imparten teniendo en cuenta el modelo diseñado para estos fines.
- Valorar la importancia del cumplimiento del programa docente, así como la de su adecuada planificación para el perfeccionamiento de su actividad docente.

El o los conductores del taller deben:

- Insistir en la importancia de los programas docentes y de la dosificación del contenido como condición para enfrentar una docencia exitosa.
- Revisar cada una de las dosificaciones efectuadas en colectivo y ofrecer sugerencias en cada caso si es necesario.
- Apoyarse en el Material Bibliográfico elaborado.

Taller # 3

Objetivo: Diseñar planes de clases en los que se evidencie el dominio de las regularidades de los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje.

Título: Los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje.

Contenidos: Los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje: objetivos, contenidos, métodos, procedimientos, medios de enseñanza, técnicas participativas y evaluación. Características. Cómo funcionan cada uno de ellos en la dinámica del proceso.

Método: Discusión grupal, reflexión y debate, trabajo independiente.

Medios: Material didáctico elaborado por el investigador, planes de clases de maestros de experiencia, programas, dosificaciones.

Responsable: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación.

Forma de evaluación: Revisión de materiales elaborados.

Plazos para su realización: primera quincena junio del 2009.

Instrumentación. Para el desarrollo de este taller sus participantes deben:

- Explicar las características de los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje.
- Ejemplificar cómo se manifiesta cada uno de ellos en su disciplina.
- Diseñar planes de clases en los que se evidencie el trabajo con los diferentes componentes del enseñanza - aprendizaje.
- Realizar trabajos en grupo teniendo en cuenta las reglas generales para su realización.

El o los conductores del taller deben:

- Diseñar actividades que propicien el trabajo grupal de los participantes, tales como: elaboración de objetivos, de actividades de clases, de sistemas de evaluaciones, planes de clases u otras similares que satisfagan el objetivo del taller.
- Evaluar cada una de las actividades de forma colectiva y ofrecer sugerencias en cada caso.

Taller # 4

Objetivo: Diseñar clases en las que se utilicen métodos activos de enseñanza aplicados a las peculiaridades de la capacitación sindical.

Título: Los métodos de enseñanza.

Contenidos: Los métodos activos y las técnicas participativas. Su empleo en las clases de capacitación sindical. Creatividad del docente.

Método: Discusión, debate y reflexión, trabajo independiente.

Medios: Planes de clases y Material Didáctico elaborado por el investigador.

Responsables: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación.

Forma de evaluación: Revisión de los planes de clases.

Plazos de realización: segunda quincena de junio del 2008.

Instrumentación. Para el desarrollo de este taller sus participantes deben:

- Explicar qué entienden por métodos activos de enseñanza.

- Ejemplificar cómo se ponen de manifiesto los métodos en la disciplina que imparten.
- Valorar la importancia de los métodos activos para la ejecución de un proceso docente- educativo desarrollador.
- Diseñar planes de clases en los que se tengan en cuenta métodos activos para impartir un contenido determinado.

El o los conductores del taller deben:

- Presentar situaciones de aprendizaje en las que primen métodos activos de enseñanza.
- Evaluar los métodos utilizados por los docentes en el diseño de sus clases y ofrecer sugerencias.

Taller # 5

Objetivo: Diseñar sistemas de evaluaciones en los que se evidencien los rasgos de la evaluación contemporánea.

Título: La evaluación del aprendizaje.

Contenidos: La evaluación del aprendizaje. Nuevas concepciones que se tienen al respecto. Diferentes formas de evaluación. Elaboración de instrumentos para una evaluación contemporánea.

Métodos: Discusión grupal, debate y reflexión, trabajo independiente.

Medios: Material de apoyo elaborado por el investigador, libros y proyectos de evaluación diseñados por profesores de experiencia.

Responsable: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación.

Formas de evaluación: Revisión de los proyectos de evaluación elaborados.

Plazos de realización: Julio del 2209.

Instrumentación. Para el desarrollo de este taller sus participantes deben:

- Explicar las peculiaridades que adopta la evaluación en el sistema de capacitación sindical en Cuba y en su disciplina en particular.
- Diseñar evaluaciones diversas para un contenido determinado.
- Valorar la importancia de la creatividad del maestro para el diseño de evaluaciones que satisfagan las expectativas actuales en este sentido.

- Discutir en pequeños grupos cuáles deben ser las características de las evaluaciones que se presenten en las diferentes disciplinas.
- Ejemplificar con evaluaciones diseñadas por ellos.

El o los conductores del taller deben:

- Ejemplificar los diferentes tipos de evaluaciones que se pueden realizar en las clases de las disciplinas de capacitación sindical.
- Diseñar actividades que propicien la discusión sobre las características que debe poseer la evaluación de las disciplinas de capacitación sindical.
- Probar las evaluaciones presentadas con las convenientes sugerencias.

Acción 2: entrenamientos a los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Objetivo: Aplicar en el desempeño de su actividad docente los aspectos tratados en los talleres recibidos.

Luego del desarrollo de los talleres se procede a la realización de los Entrenamientos Metodológicos Conjuntos para sistematizar los contenidos abordados en los mismos, se contextualiza la teoría partiendo de las peculiaridades que adopta la capacitación sindical, lo que permite una preparación efectiva y sobre todo la motivación de los implicados al ver que pueden aplicar lo aprendido.

Este espacio propiciará la integración de los contenidos teóricos y su aplicación en el contexto de su actuación técnica.

Entrenamiento 1

Título: ¿Cómo logramos el perfeccionamiento de una clase en la capacitación sindical?

Objetivo: Demostrar cómo aplicar los contenidos teóricos sobre componentes del proceso enseñanza - aprendizaje en la dinámica de la clase.

Contenidos: Diseño e impartición de una clase del Programa Básico Integral de la Escuela Elemental Sindical.

Métodos: Observación de clases, debate e intercambio de reflexiones.

Medios: Material de apoyo elaborado por el investigador.

Responsables: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación y directivos.

Formas de evaluación: EMC y visitas especializadas planificadas.

Plazos de realización: Septiembre del 2009 (segunda quincena).

Entrenamiento 2

Título: ¿Cómo activar el proceso enseñanza - aprendizaje en las clases de capacitación sindical?

Objetivo: Demostrar cómo activar el proceso enseñanza - aprendizaje en las clases de capacitación sindical.

Contenidos: Los métodos activos de enseñanza y las técnicas participativas en la clase de capacitación sindical.

Métodos: Observación de clases, debate e intercambio de ideas.

Medios: Los requeridos para la clase. Material didáctico elaborado por el investigador.

Responsables: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación y directivos.

Formas de evaluación: EMC y visitas especializadas planificadas.

Plazos de realización: Octubre de 2009 (primera quincena).

Entrenamiento 3

Título: ¿Cómo evaluar el aprendizaje en la clase de capacitación sindical?

Objetivo: Demostrar cómo evaluar el aprendizaje en las clases de capacitación sindical.

Contenidos: La evaluación del aprendizaje en las clases de capacitación sindical. Peculiaridades.

Métodos: Observación de clases, debate e intercambio de reflexiones.

Medios. Los requeridos para la clase: Material de apoyo elaborado por el investigador.

Responsables: Directivos e investigador. Participantes: Los 40 docentes implicados en la investigación y directivos.

Forma de evaluación: EMC y visitas especializadas planificadas.

Plazos de realización: Octubre de 2009 (segunda quincena).

Instrumentación para el desarrollo de los tres EMC planificados. Para el desarrollo de los Entrenamiento los docentes participantes deben:

- Presentar la clase que va a ser objeto de la visita preparada por el maestro.
- Participar en una sesión de discusión sobre la clase preparada que será sometida a un análisis riguroso en el que cada uno de los docentes puede dar sus sugerencias con relación a la temática planteada en el Entrenamiento Metodológico Conjunto (EMC).
- Tener en cuenta que el maestro que imparte la clase asume o no las sugerencias hechas una vez que termina la discusión, para ello cuenta con el tiempo necesario de reflexión.
- Participar en la observación de la clase y anotar todo cuanto ocurre.
- Participar en el debate de clase observada, emitiendo sus juicios y conclusiones.
- Ofrecer una evaluación de la actividad en la que se destacará lo positivo, lo negativo y lo que aportó de interesante al colectivo pedagógico que participó.

Los que dirigen el entrenamiento deben:

- Explicar con claridad meridiana cada uno de los pasos del entrenamiento.
- Propiciar una atmósfera de trabajo creativa, signada por el interés mutuo de ayuda y respeto al maestro que impartirá la clase.
- Crear condiciones físicas, psicológicas y pedagógicas adecuadas para el desarrollo de cada uno de los pasos del entrenamiento.
- Propiciar que se realicen análisis exhaustivos y enriquecedores que muevan a los docentes a la reflexión y el cambio.
- Evaluar la actividad efectuada a partir de los criterios de los participantes.
- Estimular a cada uno de los docentes de forma tal que sean ellos los que pidan impartir la clase del próximo entrenamiento.

Tercera Etapa: evaluación de la implementación de la estrategia.

Objetivo: Evaluar sistemáticamente los resultados que emanan de la implementación de la estrategia propuesta con el fin de perfeccionarla.

Acción 1. Valoración de los resultados de la implementación de la estrategia en la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Objetivo: Valorar los resultados de la implementación de la estrategia en la preparación pedagógica de los docentes para conducir el proceso enseñanza - aprendizaje en las disciplinas de la capacitación sindical en la Escuela Elemental.

Métodos: encuesta, cuestionario de autovaloración y observación del desempeño.

Fecha: Diciembre del 2009. Participan: maestros, investigador, secretariado de la CTC en Cienfuegos.

Ejecutan: Directivos e investigador. Responsable: Investigador.

Instrumentación: Para la ejecución de esta acción se tuvo en cuenta la aplicación de los instrumentos que representan el post-test o constatación final, así como su procesamiento, con el objetivo de que los mismos ofrecieran datos que permitieran evaluar la variable preparación pedagógica de los docentes a partir de la comparación con los resultados obtenidos durante la constatación inicial.

En el epígrafe siguiente se ofrecen las regularidades de la constatación inicial y la final y los resultados finales de la investigación.

2.4- Evaluación de la efectividad de la estrategia para la preparación pedagógica de los maestros de escuelas elementales sindicales del municipio Cienfuegos mediante pre-experimento

Para la evaluación de la estrategia propuesta se tuvo en cuenta el método de experimento en su variante de pre-experimento; se elaboraron, aplicaron y procesaron varios instrumentos con el fin de evaluar la preparación pedagógica de los docentes: encuesta, cuestionario de autoevaluación y guía de observación del desempeño de los docentes en su práctica pedagógica (anexos 7, 8 y 9); los mismos resultaron de gran utilidad para el estudio de los niveles alcanzados en las dimensiones e indicadores establecidos. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación práctica de estos instrumentos posibilitaron arribar a conclusiones y determinar las características de la preparación pedagógica de los docentes.

El objetivo del pre-experimento fue corroborar que la estrategia de preparación propuesta puede perfeccionar la labor pedagógica de los docentes implicados, lo que muestra su efectividad, así como constatar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para gestionar el proceso enseñanza - aprendizaje de las disciplinas de la capacitación sindical.

La muestra intencional estuvo integrada por los 40 docentes que imparten las modalidades de la capacitación sindical en las Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos.

Para la realización del pre-experimento se comprobó el nivel alcanzado por cada docente en el dominio de los requerimientos, al menos primordiales, para la planificación, conducción y evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje. Se tuvieron en cuenta las dimensiones siguientes:

Dimensión conceptual: conocimientos esenciales de la didáctica que debe poseer un docente para asumir una práctica pedagógica que satisfaga los requerimientos de la contemporaneidad. (A esta corresponden tres indicadores).

Dimensión procedimental: Habilidades fundamentales de la didáctica para asumir la ejecución efectiva de una práctica docente contemporánea, (a la que corresponden tres indicadores)

Dimensión actitudinal: actitudes positivas y responsables que demuestren ejemplaridad en la ejecución de una práctica docente contemporánea, (a la que corresponden dos indicadores).

A continuación se muestra la composición de cada una de las dimensiones a partir de sus indicadores y subindicadores:

DIMENSIÓN CONCEPTUAL.

Indicador 1. La organización de los contenidos de aprendizaje.

Subindicadores:

- 1.1. Conocimientos didácticos para dosificar el programa.
- 1.2. Conocimientos didácticos que le permitan distribuir el tiempo asignado para cada tema en las diferentes clases.

Indicador 2. El proceso de planificación de la clase.

Subindicadores:

- 2.1. Conocimientos necesarios para la determinación de los objetivos de las clases en función de la habilidad a desarrollar.
- 2.2. Conocimientos para concebir actividades o situaciones de aprendizaje como el núcleo de la clase.

2.3. Conocimientos sobre estrategias didácticas para el diseño de actividades de aprendizaje.

2.4. Conocimientos de técnicas didácticas para concebir desde la planificación de la clase el trabajo cooperativo mediante equipos.

2.5. Conocimientos sobre los preceptos contemporáneos de la evaluación del aprendizaje.

2.6. Conocimientos de los principios metodológicos para la elaboración de materiales didácticos de apoyo para el desarrollo de las clases.

Indicador 3. Dinámica del proceso enseñanza aprendizaje.

Subindicadores:

3.1. Conocimientos didácticos para la actividad de orientación de la clase en función de la habilidad a trabajar.

3.2. Conocimientos acerca de la utilización de los recursos didácticos en la orientación de las situaciones de aprendizaje y como núcleo para la solución de las mismas.

3.3. Conocimientos teóricos de cómo asumir diferentes roles en la dinámica de la clase: mediador, facilitador y asesor.

3.4. Conocimientos didácticos para promover la participación activa y reflexiva de los estudiantes en la clase.

3.5. Conocimientos teóricos de las estrategias docentes para propiciar el trabajo en equipos y la participación activa de los estudiantes.

3.6. Conocimientos para la orientación de actividades de aprendizaje, donde se armonizan los aspectos instructivos y educativos del contenido a asimilar.

3.7. Conocimientos acerca de cómo desarrollar el proceso de evaluación dentro de la clase, así como la forma de controlarla.

Dimensión Procedimental

Indicador 1. La organización de los contenidos de aprendizaje.

Subindicadores:

1.1. Dosifica el programa de la asignatura teniendo en cuenta la normatividad vigente en este sentido.

1.2. Distribuye el tiempo total asignado a un contenido en cada una de las clases a impartir.

Indicador 2. El proceso de planificación de la clase.

Subindicadores:

2.1. Establece el objetivo de las clases en términos de aprendizaje, identificando la habilidad a desarrollar.

2.2. Diseña actividades de aprendizaje; es decir, tareas para que el estudiante trabaje durante la clase.

2.3. Utiliza estrategias o técnicas didácticas para la planificación de situaciones de aprendizaje.

2.4. Utiliza técnicas didácticas para concebir desde la planificación de la clase el trabajo cooperativo mediante equipos.

2.5. Diseña sistemas de evaluación que respondan a los preceptos contemporáneos.

2.6. Elabora materiales didácticos de apoyo para el desarrollo de las clases.

Indicador 3. Dinámica del proceso enseñanza- aprendizaje.

Subindicadores:

3.1. Orienta la actividad de la clase en función de la habilidad a trabajar.

3.2. Utiliza recursos didácticos en la orientación de las situaciones de aprendizaje y como núcleo para la solución de las mismas.

3.3. Asume diferentes roles en la dinámica de la clase: mediador, facilitador y asesor.

3.4. Promueve la participación activa y reflexiva de los estudiantes en la clase.

3.5. Propicia el trabajo en equipos, asegurando la cooperación de todos los miembros del grupo.

3.6. Orienta actividades de aprendizaje donde se vinculen los aspectos instructivos y educativos del contenido a asimilar.

3.7. Evalúa y controla el aprendizaje de cada uno de sus estudiantes teniendo en cuenta los presupuestos más contemporáneos sobre evaluación.

DIMENSIÓN ACTITUDINAL.

Indicador 1. Disposición para asumir con creatividad el cambio en tu modo de actuación como maestro(a).

Indicador 2. Autorreconocimiento de la importancia de la labor del maestro.

Indicador 3. Responsabilidad y compromiso ante la labor encomendada.

Después de haber explicado lo relacionado con las dimensiones se hace necesaria la identificación de las variables a controlar, se identifican las siguientes:

La estrategia se desarrolla mediante una práctica pedagógica y la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos. Las mismas se definen de la siguiente forma:

Estrategia de preparación para la ejecución de una práctica docente: sistema de acciones estrechamente relacionadas que permitirá satisfacer las necesidades de preparación de los docentes que imparten las disciplinas de la capacitación sindical en el municipio Cienfuegos, para la ejecución de una práctica pedagógica, se propone partir del diagnóstico de necesidades en preparación pedagógica de los docentes, a partir de este se determina un objetivo general, se establecen plazos para su ejecución teniendo en cuenta que las acciones que la conforman se controlan y evalúan sistemáticamente, lo que permitirá transformar la realidad existente, evidenciando el cambio de un estado real al deseado.

Preparación pedagógica del maestro de escuela elemental sindical en el municipio Cienfuegos: sistema de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un docente para gestionar (diseñar, ejecutar y evaluar) el proceso enseñanza – aprendizaje teniendo en cuenta los requerimientos de la didáctica contemporánea y su contextualización.

Como se había expresado con anterioridad el método seleccionado para esta investigación fue el experimental en su variante de pre-experimento, el mismo se desarrolló atendiendo a las siguientes fases:

Constatación inicial: Introducción de la estrategia pedagógica.

Constatación final: Evaluación de los resultados.

A continuación se describen cada una de las fases:

Constatación inicial

La constatación inicial se efectuó en el mes de enero de 2009; para realizar esta primera medición (pre-test) se aplicaron los instrumentos mencionados anteriormente y se establecieron algunas precisiones con relación a la forma en que se evaluarían cada una de las dimensiones, indicadores y subindicadores seleccionados, tanto en

el pre-test como en el post-test, de esta forma se logró una evaluación adecuada de la variable preparación pedagógica de los docentes. (Anexo 10)

El primer instrumento que se aplicó fue la encuesta (Anexo 7), con la finalidad de evaluar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que asumen ante la docencia.

Otro instrumento que sirvió para determinar las necesidades de preparación pedagógica de los docentes que imparten las disciplinas de la capacitación sindical en las Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos fue el cuestionario de autoevaluación (ver anexo 8). El 100 % de los maestros tienen la necesidad de recibir esta preparación.

Y el tercer instrumento aplicado fue una guía de observación del desempeño del maestro en su práctica educativa (ver anexo 9) este fue el instrumento que permitió integrar todos los elementos anteriores. El desempeño se concibió desde las siguientes perspectivas:

I. Observación de los documentos de planificación.

II. Observación de clases.

III. Observación relacionada con el componente actitudinal en su actuación como maestro.

Los resultados emanados de este instrumento corroboran los obtenidos en la encuesta y en el cuestionario de autoevaluación.

A continuación se presentan los resultados alcanzados por los docentes en esta primera medición que se asume como el pre-test, se describe cada dimensión y el comportamiento de la variable preparación pedagógica de los docentes en sentido general. Los resultados generales del pre-test se representan en el (anexo 11).

Dimensión Conceptual

De los 40 docentes que componen la muestra y a los que se le aplicaron los instrumentos, 28 de ellos que representan el 70 % se encuentran en el nivel MB (Muy Bajo) y, 8 que representan el 20 % en el nivel B (Bajo). Los tres indicadores que componen esta dimensión están muy deprimidos. El 90 % de los docentes se encuentran en los niveles (Bajo) B y (Muy Bajo) MB.

Los maestros poseen escasos conocimientos para poder organizar los contenidos de aprendizaje, es decir, todo aquello relacionado con la dosificación de los programas de estudio y la asignación del tiempo a cada tema, aspectos didácticos fundamentales en la organización.

En el proceso de planificación de la clase no poseen los conocimientos básicos para elaborar los objetivos en función del aprendizaje. Se evidencia también deficiencias en los conocimientos vinculados con las estrategias didácticas para planear actividades participativas, en las que se propicie el aprendizaje en cooperación.

Como parte de la constatación inicial en esta investigación, se comprobó además que en la dinámica del proceso enseñanza - aprendizaje, los maestros no poseen los fundamentos teóricos y metodológicos para asumir diferentes roles en la clase, y dejar a un lado la tradicional exposición magistral, como modelo de docencia frente al grupo. No están preparados para orientar actividades de aprendizaje. Tampoco poseen los conocimientos necesarios para concebir y aplicar una evaluación desarrolladora y formativa.

De forma general se evidencia que no conocen los elementos esenciales que condicionan una práctica educativa actual.

Dimensión Procedimental.

En la evaluación de esta segunda dimensión se constató que 16 docentes de los que integran la muestra, equivalente al 40 % se encuentran en el nivel MB (Muy Bajo), y otros 16 de ellos, equivalente también al 40 % se encuentran en un nivel B, (Bajo). Las dificultades fundamentales están centradas en los tres indicadores que componen esta dimensión. Treinta y dos de los maestros, que representan el 80 % no poseen las habilidades básicas para dosificar un programa de estudio, ni para distribuir el tiempo correctamente, de forma tal que se pueda abordar todo el contenido de aprendizaje en el período lectivo establecido curricularmente. Tampoco la mayoría de los docentes posee el dominio procedimental para realizar un proceso de planificación de la clase en el que predomine la elaboración de situaciones de aprendizaje contextualizadas y que se promueva la participación activa y reflexiva de los estudiantes con la formación de valores mediante el mismo proceso de

instrucción. Más del 80 % de la muestra seleccionada de docentes abordan la dinámica del proceso de una manera muy tradicional, en correspondencia con su modelo de formación. Su actuación pedagógica es por imitación.

Dimensión Actitudinal.

En esta dimensión el 100% de los maestros se ubican en el nivel Bajo (B) y Muy Bajo (MB).

Los tres indicadores establecidos en esta dimensión están muy deprimidos. Los maestros no manifiestan una disposición positiva para asumir con creatividad el cambio en el modo de actuación y el autorreconocimiento de la labor que realizan es muy bajo, fundamentando que no estudiaron para ser maestros. Por lo tanto, la responsabilidad y el compromiso para con la labor que realizan se ve afectado significativamente.

Después de analizar el comportamiento de las diferentes dimensiones se evidencia que existen limitaciones en la preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos; si se tiene en cuenta que el 100 % de los mismos se ubica en los niveles de Bajo (B) y Muy Bajo (MB).

Resumen de los resultados de la constatación inicial.

Por todo lo explicitado anteriormente, se infiere que en la constatación inicial se observan irregularidades que limitan el desempeño de los docentes en sus prácticas pedagógicas, con marcada incidencia en las dimensiones conceptual y actitudinal, cuestión que refuerza la necesidad de preparar a los docentes en los conocimientos esenciales y necesarios para el desarrollo de habilidades que conlleven a una adecuada conducción del proceso enseñanza - aprendizaje; esto elevará la motivación y propiciará actitudes positivas de los docentes hacia la ocupación. El gráfico 1 (anexo 11) muestra como resultado que la mayor cantidad de docentes se encuentran ubicados en los niveles muy bajo y bajo, en las tres dimensiones. El gráfico 4 (anexo 14) muestra que la variable preparación pedagógica de los docentes sólo alcanza en esta primera constatación niveles de muy bajo y bajo.

Una vez concluida la constatación inicial se procedió a introducir la estrategia propuesta. Se implementó a partir del mes de marzo 2009. En esta fase se les ofrecieron orientaciones precisas de las acciones que debían desarrollar, las cuales

fueron discutidas con ellos en una reunión previa realizada por el investigador con todos los docentes que debían participar en el pre-experimento, este momento forma parte de las condiciones previas para la introducción de la estrategia, en el mismo participó el secretariado de la CTC en Cienfuegos y la directora de la Escuela Provincial de Cuadros Sindicales de Cienfuegos. En esta ocasión se les entregó a los docentes el material bibliográfico que sería utilizado como base de estudio durante el desarrollo de los talleres que aparecen en la estrategia.

Durante la primera etapa de la estrategia se debatió con los docentes acerca de la necesidad de que ellos se preparen en temas de pedagogía para el desarrollo de una docencia con un mayor nivel de preparación. Las reflexiones grupales estuvieron signadas por el reconocimiento, por parte de cada uno de los involucrados, de la responsabilidad que demanda la tarea asumida.

Durante el cumplimiento de la acción destinada a la elaboración de materiales que sirvieran de apoyo a los talleres que se efectuarían, se tuvo en cuenta la utilización de un lenguaje asequible para los docentes, dado el nivel que poseen, caracterizado por ser sencillo, sin profundización académica y sobre todo motivador, la bibliografía consultada para la elaboración del material fue diversa y se trató de parafrasear a los autores para que el mismo no estuviera recargado de citas.

En la segunda etapa, dedicada a brindar preparación pedagógica a los docentes que imparten la capacitación sindical en Cienfuegos se desarrollaron primeramente cinco talleres sobre aspectos de la Didáctica para la conducción del proceso enseñanza - aprendizaje. En cada uno de ellos se debatió sobre las formas más adecuadas de encarar el proceso docente- educativo, lo más importante resultó ser la constante práctica por parte de ellos de los temas debatidos, el material de apoyo se convirtió en vehículo idóneo para fomentar la praxis desde las individualidades que representaban cada uno de los maestros sindicales.

Al finalizar los talleres se implementaron los Entrenamientos Metodológicos Conjuntos, estos se planificaron teniendo en cuenta la inserción de temas que sirvieran de hilo conductor en cada uno de ellos.

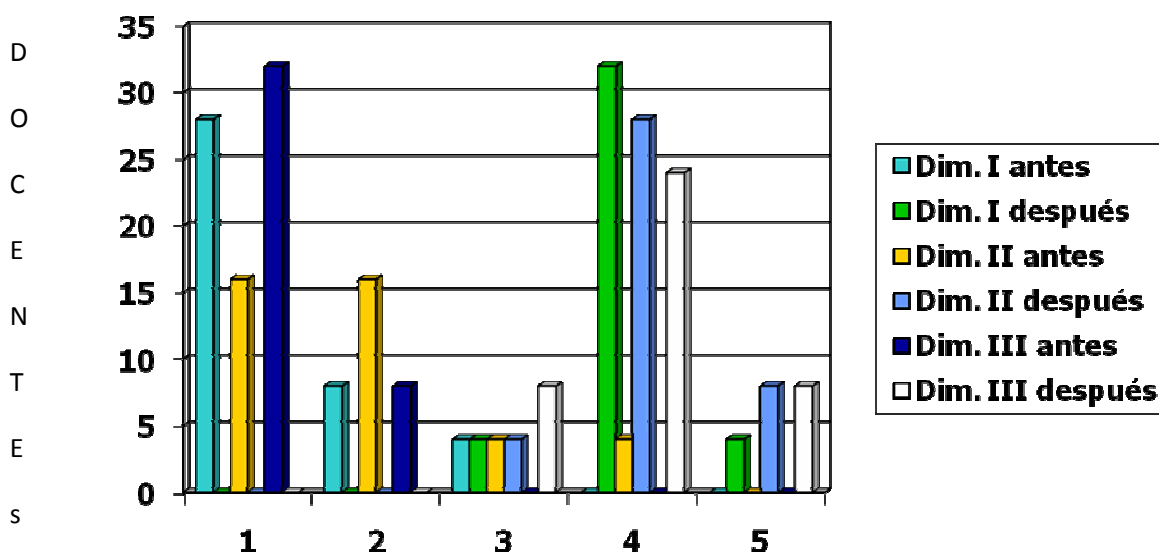
En la tercera etapa se evalúa la implementación de la estrategia y la variable preparación pedagógica de los docentes implicados. Se aplica el post-test a manera de constatación final.

Constatación final

La constatación final se realizó en el mes de abril de 2009; para la aplicación del post-test se tuvo en cuenta la encuesta, el cuestionario de autoevaluación y la guía de observación del desempeño. Los datos fueron recogidos y triangulados de manera similar a la constatación inicial.

Se establece que para que se considere como cambio muy significativo lo ocurrido entre el pre-test y el post-test debe producirse un ascenso de dos valores en la escala ordinal.

Si se asciende un valor en la escala ordinal el cambio que se produce se considerará significativo como se puede observar en la gráfica siguiente



A continuación se describe el comportamiento de las diferentes dimensiones en la constatación final (Anexo 12),

Dimensión Conceptual

Se manifiestan cambios significativos en la dimensión conceptual. El 90% de los docentes pasaron a las categorías de Alto (A) y Muy Alto (MA). El resto (4 docentes) pasó a la categoría de Medio (M). Se demuestra con la introducción de la estrategia

un dominio teórico de los aspectos didácticos que demanda la docencia. Conocen muy bien contenidos básicos de la didáctica que le permiten poseer una nueva visión del arte de educar.

Dimensión Procedimental

En la valoración final de esta segunda dimensión se constató que existen cambios significativos en todos los indicadores que conforman esta dimensión. El 90 % de los maestros que se encontraban en los niveles Muy Bajo (MB) y Bajo (B), pasaron a Alto(A) y Muy Alto (MA). La guía de observación del desempeño como instrumento integrador de todas las técnicas utilizadas en esta investigación, también por ser la más rica de ellas, permitió observar fehacientemente la actuación en el contexto natural. Los maestros realmente son otros, antes y después de la estrategia.

Dimensión Actitudinal

En esta dimensión se producen cambios muy significativos al aplicar la estrategia. Antes, el 100% de los docentes estaban en las categorías de Muy Bajo (MB) y Bajo (B), después, el comportamiento de esta dimensión es muy diferente. El 80 % de los profesores se ubicaron en las categorías de Alto(A) y Muy Alto (MA). El 20 % (8 docentes), ascendieron al nivel de Medio (M). La actitud y compromiso frente al trabajo pedagógico es completamente diferente en estos maestros.

Resumen de los resultados de la constatación final.

Después de analizar el comportamiento de las tres dimensiones en la constatación final se evidencia primeramente que estas se mueven hacia la escala valorativa de alto y muy alto (ver gráfico 2, anexo 12). Al analizar el comportamiento de la variable preparación pedagógica de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos se ha experimentado un cambio muy significativo, si tenemos en cuenta que el 100 % de la muestra que se encontraba entre los niveles de Bajo (B) y Muy Bajo (MB) en la constatación inicial, descendió a un 0% , en esta última constatación se incrementa la escala Medio (M) en un 10%, la Alto (A) en un 80 % y la Muy Alto (MA) en un 10 %, esto explica la evaluación otorgada. (Ver gráfico 4, anexo 14).

CONCLUSIONES

La sistematización teórica realizada en la documentación existente evidenció que la preparación pedagógica de los docentes ha constituido un imperativo universal y hoy sigue siendo objeto de análisis y reflexión de los especialistas e investigadores, se han creado, estudiado e implementado diversidad de modelos y paradigmas para la capacitación pedagógica; sin embargo en los mismos no se alude a los maestros de Escuelas Elementales Sindicales; se reafirma que en estos, la preparación ha estado sometida a la espontaneidad y a estilos de enseñanza en correspondencia con la experiencia de cada docente .

El diagnóstico realizado reveló que existen insuficiencias en la preparación pedagógica de los docentes que imparten la capacitación sindical en el municipio Cienfuegos; estas limitaciones se exponen en tres dimensiones: lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal, y se presentan de forma homogénea en la muestra seleccionada.

Se propuso una **estrategia** para la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales del

municipio Cienfuegos centrada en acciones de carácter general y particular, lo que permitió atender las necesidades de superación generales y particulares, derivadas de los resultados del diagnóstico.

La **evaluación** de la efectividad de la estrategia para la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales, mediante un pre - experimento, demostró la efectividad de la propuesta. La comparación de la constatación inicial con la final ofreció cambios positivos en los docentes.

RECOMENDACIONES

- Introducir la estrategia propuesta como una vía para la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales a los demás maestros del Municipio Cienfuegos, a los demás municipios de la provincia de Cienfuegos y en otras provincias del país.
- Continuar trabajando en el perfeccionamiento de las acciones desde cada territorio donde se aplique la estrategia, para perfeccionar la preparación pedagógica referida al proceso enseñanza – aprendizaje de los maestros de Escuelas Elementales Sindicales que imparten disciplinas de capacitación sindical
- Valorar la posibilidad de incluir en los programas de capacitación sindical los contenidos abordados en la estrategia propuesta.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdullina, o. A. (1981). Pedagogía. La Habana: Libros para la Educación.
- Almanzor Flores, Celia E. (2008) Importancia de la capacitación pedagógica del docente. <http://www.cap.co/pedagógica.htm>.
- Aguirre Cárdenas, Jesús. (2009) Formación pedagógica y didácticas universitarias. [hHp//www..nhc.noaa.gov//Hp/graphiscs](http://www.nhc.noaa.gov/Hp/graphiscs).
- Andebery, Madelaine y Alongué, L. (2006) Resistencia y Movimientos Africanos Transatlánticos. biblioteca@alacso.educar.ar.
- Aguiar Pérez, Félix E. (2000) Educación estética. Trabajo de Diploma. Sancti - Spíritus (ISP. Silverio Blanco)
- Álvarez de Zayas, Rita. M. (1996). Hacia un currículo integral y contextualizado. Tegucigalpa: Universitaria.
- Álvarez de Zayas, Carlos. (1999) Fundamentos teóricos de la dirección del proceso educativo en la educación superior cubana. La Habana: MES.

- Armas Ramírez, Nerelys. (2002) Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Tesis de Maestría. Villa Clara (ISP Félix Varela).
- Barrera, Augusto. (2008) El movimiento indígena en post del poder. www.palmasparavida.org.
- Baxter Pérez, Esther. (1998) La formación de valores: una labor pedagógica. La Habana: Pueblo y Educación.
- Bermúdez Sarguero, Rogelio. (1996) Teoría y metodología del aprendizaje. La Habana: Pueblo y Educación.
- Beto, Frei. (1985) Fidel y la religión. La Habana: Oficina de publicaciones del Consejo de Estado.
- Blanco Pérez, Antonio. (2001) Introducción a la sociología de la Educación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Brito Fernández, Héctor. (1987) Psicología general para los ISP. La Habana: Pueblo y Educación.
- Cabrera Salort, Ramón. (1989) Metodología de la Enseñanza de las Artes Plásticas. La Habana: Pueblo y Educación.
- Castellanos Somons, Doris. (2002) Aprender y enseñar en la escuela. La Habana: Pueblo y Educación.
- Castellanos Simons, Doris (2003). Reflexiones metacognitivas y estrategias de aprendizaje. Ciudad de La Habana: ISPEJV.
- Castillo Pérez, Yamilet. (2007) La capacitación sindical actual: gran reto para los instructores y las organizaciones. La Habana: E. N. C S” Lázaro Peña”.
- Castro Ruz, Fidel. (2005) Discurso pronunciado en el acto de graduación del 1er curso Emergente de Formación de Maestros Primarios. La Habana: Oficina del Consejo de Estado.
- Castro Ruz, Raúl. (2002) Discurso pronunciado en la clausura del XIX Congreso de la CTC. La Habana: Juventud Rebelde.
- Colectivo de autores. (1989) Historia de Cuba. Nivel Medio Superior. La Habana: Pueblo y Educación.

- Colectivo de autores. (2001) Historia de Cuba. Formación y Liberación de la Nación Cubana 1492 – 1898. La Habana: Pueblo y Educación.
- Colectivo de autores. (2002) Filosofía y Sociedad. La Habana: Félix Varela.
- Collazo Delgado, Basilia. (1992) La orientación en la actividad pedagógica. La Habana: Pueblo y Educación.
- Comenio, J.A. (1983). Didáctica Magna. La Habana: Pueblo y Educación.
- Conocimientos políticos básicos. Manual de estudio para los cursos de iniciación política: Progreso.
- Cuba. Central de Trabajadores de Cuba. Tesis y Resoluciones del XIX Congreso de la CTC (2007). La Habana: E.N. "Lázaro Peña".
- Cuba. Ministerio de Educación. (2003) Carta Circular no. 9 / 03. Sistema de evaluación de los ISP. La Habana: MINED.
- _____. (2003) La escuela como microuniversidad en la formación integral de los estudiantes de carreras pedagógicas. La Habana: MINED.
- _____. (2003) La TV, el video .Guía para el maestro: su inserción en la escuela. La Habana: MINED.
- _____. (2003) Metodología de la Enseñanza de las Lenguas Extranjeras III. La Habana: Pueblo y Educación.
- _____. (2003) Precisiones para el curso escolar 2003-2004. La Habana. DTE.
- _____. (2004) Prioridades de los I S P. La Habana: MINED.
- _____. Instituto Latinoamericano y Caribeño. (2009). Fundamentos de la Investigación Educativa. Maestría en Ciencias de la Educación. Módulo 1: primera y segunda parte. La Habana: Pueblo y Educación.
- Diccionario de Economía Política (1985). Moscú: Progreso.
- El materialismo dialéctico histórico: ensayo de divulgación. (1989). Progreso. Moscú.
- El Movimiento Obrero Cubano: documentos y artículos. (1972). La Habana: Ciencias Sociales.

- Escribano Hervis, E. (1997). La concepción de la educación en la obra de José Martí. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Matanzas: ISP Juan Marinello.
- Estrategia de capacitación (2005). Las Tunas: E P "Lázaro Peña".
- Estatutos y Resoluciones del X1X Congreso de la CTC. La Habana: CTC.
- García Galló, Gaspar Jorge (1978). Bosquejo histórico de la educación en Cuba. La Habana: Libros para la Educación.
- González Maura, Viviana (2001). Psicología para educadores. La Habana: Pueblo y Educación.
- González Rodríguez, J (2007). Tecnología Política: la complejidad reducida. La Habana. Ciencias Sociales.
- González Rodríguez, Nidia (2001). Selección de lecturas sobre investigación, acción participativa. La Habana. CIE. Graciela Bustillo.
- González Rey, Fernando (1995). Comunicación, personalidad y desarrollo. La Habana. Pueblo y Educación.
- González Soca, Ana María (2002). Nociones de sociología, psicología y pedagogía. La Habana. Pueblo y Educación.
- Gutiérrez Moreno, Rodolfo (2003). Los componentes del proceso pedagógico y su dinámica. Villa Clara: I.S.P "Félix Varela".
- Guzmán H, Ramón (2005). El modelo educativo de la escuela Politécnica Santiaguera: Utopía o realidad pedagógica profesional. Ponencia presentada al Pedagogía 05. La Habana: UNESCO.
- López Hurtado, Josefina (2001). Temas de psicología y pedagógica para Maestros. La Habana: Pueblo y Educación.
- López Ruiz, Martha M (2002). Diseño de Capacitación para los miembros de la reserva especial pedagógica de la provincia de Sancti Spíritus. Tesis Maestría. Sancti Spíritus: ISP ("Silverio Blanco").
- López Lemus, Jorge Alberto (2005). El aprendizaje constructivista. Tesis Maestría. Texcoco: (Universidad Pedro de Gante).
- Madrazo Suárez, Tamara (2005). Estrategia de capacitación para perfeccionar la competencia comunicativa de los docentes en la escuela provincial del

- Partido de Ciego de Ávila. Tesis Maestría. Ciego de Ávila: (I.S.P Manuel Ascunce).
- Martínez Heredia, Fernando (2005). En el horno de los noventa. La Habana: Ciencia Sociales.
- Martínez Puentes, Silvia (2003). / Cuba más allá de los sueños. La Habana: José Martí.
- Núñez Jiménez, Antonio (1995). Mi patria es América Latina. La Habana: Pueblo y Educación.
- Padilla Jiménez, Genara (2011). La Historia del Comité Provincial de la C. T. C en la provincia de Cienfuegos, en la etapa de 1978 a 1983. Tesis de maestría .Cienfuegos. (Universidad Carlos Rafael Rodríguez).
- Parra Bustamante, Gerardo (2004). Estudio de modelos de capacitación aplicados a la educación estética. Tesis (Maestría). Texcoco. (Universidad Pedro de Gante).
- Petrovsky, A. V. (1970). Psicología, Pedagogía y de las edades. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. p 391.
- Programas de aulas elementales (2004). La Habana: E.N "Lázaro Peña González".
- Rico Montero, Pilar (2003). La zona de desarrollo próximo: Procedimientos y tareas de aprendizaje. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez Cordero, Félix. (2008). Estrategia de capacitación pedagógica para los docentes que imparten las asignaturas de la especialidad en la academia de artes plásticas de Ciego de Ávila. Tesis Maestría. Ciego de Ávila: (I.S.P Manuel Ascunce).
- Rodríguez del Castillo, María Antonia (2004): Tipologías de estrategia, Villa Clara: Universidad "Félix Varela". (Soporte digital).
- Rodríguez González, Fermín y Alemañy, Sonia (1998): En dirección por objetivos y dirección estratégica. La experiencia cubana. La Habana: CCED.

- Rojas Pérez, Dagoberto (2008). Estrategia didáctica para la contextualización del proceso de capacitación de los dirigentes sindicales en el escenario laboral de base. Tesis de maestría Matanzas. (I. S. P de Matanzas).
- Ross Leal, Pedro (2001) Discurso pronunciado en la inauguración de XVII Congreso de la C T C. Juntos para defender lo nuestro. La Habana: Política.
- Tellería Toca, Evelio (1973). Los Congresos Obreros en Cuba. La Habana: Arte y Literatura.
- Torres García, Miguel (1997). La capacitación docente. Un reto actual. Venezuela: Valdir.
- Salazar Fernández, D. (2004) Didáctica, teoría y práctica. La Habana: Pueblo y Educación.
- Salmerón Reyes, E. (2004) Habilidades generales de carácter intelectual. Metodología para su desarrollo. Villa Clara: Universidad "Félix Varela". (Soporte digital).
- Sardiñas Companioni, José Luís. (2006) Estrategia educativa para la preparación de las familias hospedantes colaboradoras en los proyectos de intercambio internacional. Tesis de Doctorado. Ciego de Ávila. (ISP "Manuel Ascunce Domenech")
- Valdés Galárraga, R. (2007) Diccionario martiano. La Habana: Ciencias Sociales.
- Valdés Palmero, Hilma (1997). La Capacitación Sindical actual, gran reto para los instructores y las organizaciones. La Habana: Escuela Nacional "Lázaro Peña". p 1.

3. ¿Cómo valoras la preparación pedagógica que posees para enfrentar la actividad docente?

Buena.___ Regular.___ Mala.___

4. ¿Recibes preparación pedagógica en la actualidad?

Sí ___ No___ A Veces___

5. Menciona tres aspectos que consideras importantes para el mejoramiento de tu labor docente.

ANEXO 2.

Entrevista.

Objetivo: Comprobar el estado de opinión de los docentes acerca de la labor que realizan en las Escuelas Elementales Sindicales.

1- ¿Cómo te sientes al ser maestro(a) de las Escuelas Elementales Sindicales del municipio Cienfuegos? Explica tu respuesta.

2- ¿Cuáles son las actividades que te resultan más amenas?

3-¿Cuáles son las actividades que consideras más importantes?

4- ¿Cuáles son las actividades que te resultan más aburridas?

5- Si tuvieras que evaluar tu trabajo como docente en una escala del 1 al 5 qué número le otorgarías.

ANEXO 3.

Guía de observación a clases.

Objeto: El modo de actuación del docente en el proceso de enseñanza -aprendizaje de la disciplina que imparte.

Técnica: Observación a clases.

Instrumento: Guía para la observación a clases.

Objetivo: Constatar el modo de actuación de los docentes para conducir el proceso de enseñanza - aprendizaje en la disciplina que imparte.

Aspectos a observar :

1. Tiene actualizada la dosificación de la asignatura.
2. Orienta los objetivos formativos.
3. Se organizan y ordenan las tareas docentes en función de la habilidad planteada en el objetivo.
4. Demuestra dominio de los contenidos que imparte.
5. Utiliza medios de enseñanza que propicien el aprendizaje de los alumnos.
6. Se aprovechan las potencialidades educativas del contenido.
7. Los estudiantes participan activamente en el proceso de adquisición de los contenidos.
8. Propicia la reflexión y discusión de ideas de todos los miembros del grupo.
9. Evalúa el proceso y los resultados del trabajo realizado.
10. Propicia la autoevaluación.

Manera de proceder con la guía.

Ella debe guiar al observador para que realice sus observaciones, anotaciones e interpretaciones posteriores, por lo que no se incluye escala valorativa.

ANEXO - 4

La tabla de los resultados obtenidos en las visitas.

	1	2	3	Aspectos			7	8	9	10
	NO	NO	NO	SI	P	P	NO	NO	P	NO
	NO	NO	NO	SI	P	NO	NO	NO	P	NO
23	NO	NO	NO	SI	P	P	NO	NO	P	NO
24	NO	NO	NO	SI	P	NO	NO	NO	P	NO
25	NO	NO	P	SI	NO	NO	P	NO	NO	NO
26	NO	NO	P	SI	NO	NO	P	NO	NO	NO
27	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
28	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
29	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
30	NO	NO	NO	SI	NO	P	NO	NO	P	NO
31	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
32	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
33	NO	NO	NO	SI	NO	NO	P	NO	NO	NO
34	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	P	NO
35	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
36	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
37	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
39	NO	NO	P	SI	NO	P	P	NO	NO	NO
40	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
17	NO	NO	NO	SI	NO	NO	P	NO	NO	NO
18	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
19	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
20	NO	NO	NO	SI	NO	P	NO	NO	P	P
21	NO	NO	NO	SI	P	NO	NO	NO	P	NO
22	NO	NO	NO	SI	NO	NO	P	NO	NO	NO

Leyenda: C = Clases. 1 – 10 = Aspectos a evaluar. P = Parcialmente.

ANEXO 6.

Guía para la visita de ayuda metodológica .

Estimados profesores:

Por ser esta la primera vez que ustedes participan en este tipo de actividad metodológica denominada Entrenamiento Metodológico Conjunto, muy utilizada por el MINED y validada por su efectividad, es necesario establecer algunas precisiones en aras de que su implementación sea lo más efectiva posible.

Para el profesor que imparte la clase le describimos los pasos a seguir:

- Prepárese en el contenido de la clase que se va a impartir.
- Prepare la clase teniendo en cuenta todos los requisitos.
- Realice un resumen de las características del grupo.
- Exponga la clase a sus compañeros antes de ser visitada, escuche sugerencias, muéstrese abierto, realice anotaciones.
- Si no está de acuerdo con lo que le señalaron demuestre la certeza de lo que había preparado.
- Siéntase seguro y ecuánime en el acto de ejecución de la clase, desarrolle cada una de las actividades tal y como las había planificado.
- Llegó el momento del análisis, escuche atentamente los criterios de los participantes. Cada señalamiento puede ser edificante, vuelva a tomar notas, a realizar apuntes, etc.
- Al concluir la actividad tómela como una acción de aprendizaje.

Los docentes que participan no dejen de cumplir con los siguientes pasos:

- Trate de ser lo más flexible posible con el maestro que imparte la clase, recuerde que mañana usted estará en su lugar.

- Ofrezca recomendaciones, sugiera, interrogue al maestro.
- Durante el desarrollo de la clase tome notas de todo lo que ocurre para poder ejemplificar a la hora del análisis.
- No sólo señale lo negativo, más bien comience por lo positivo.
- Durante la discusión de análisis muéstrese agradecido.
- Prepárese para que sea usted el próximo visitado.

ANEXO 7.

ENCUESTA A MAESTROS.

Objetivo: Comprobar la preparación de los docentes para asumir una práctica pedagógica.

Objeto: Criterios de los maestros sobre su preparación pedagógica para dirigir el proceso docente- educativo.

Técnica: Encuesta. Instrumento: Guía de encuesta.

Estimado(a) maestro(a): Estamos realizando una investigación y solicitamos su colaboración. POR FAVOR, responde con toda sinceridad el siguiente cuestionario, para ello debes ubicarte en la escala que realmente te encuentres.

Leyenda: MA (muy alto) A (alto) M (medio) B (bajo) MB (muy bajo).

DIMENSIÓN CONCEPTUAL.	MA	A	M	B	MB
1. La organización de los contenidos de aprendizaje.					
1.1 Posees conocimientos para dosificar el programa.					
1.2 Posees conocimientos que te permitan distribuir el tiempo asignado para cada tema en las clases.					
2. El proceso de planificación de la clase.					
2.1 Posees conocimientos para la determinación de los objetivos de las clases en función de la habilidad a desarrollar.					
2.2 Posees conocimientos para concebir actividades o situaciones de aprendizaje en la clase.					
2.3 Posees conocimientos sobre estrategias didácticas para el diseño de actividades de aprendizaje.					
2.4 Posees conocimientos de técnicas didácticas para concebir desde la planificación de la clase el trabajo cooperativo mediante equipos.					
2.5 Posees conocimientos sobre los preceptos contemporáneos de la evaluación del aprendizaje.					
2.6 Posees conocimientos de los principios metodológicos para la elaboración de materiales.					
3. Dinámica del proceso enseñanza aprendizaje.	-	-	-	-	-
3.1 Posees conocimientos didácticos para la actividad de orientación de la clase en función de la habilidad a trabajar.					
3.2 Posees conocimientos para orientar situaciones de aprendizaje.					

3.3 Posees conocimientos para asumir diferentes roles en la clase: mediador, facilitador y asesor.					
3.4 Posees conocimientos para suscitar la participación activa y reflexiva de los estudiantes.					
3.5 Posees conocimientos teóricos de las estrategias docentes para propiciar el trabajo en equipos.					
3.6 Posees conocimientos para orientar actividades de aprendizaje.					
3.7 Posees conocimientos acerca de cómo desarrollar la evaluación y cómo controlarla.					
DIMENSIÓN PROCEDIMENTAL.					
1. La organización de los contenidos de aprendizaje	-	-	-	-	-
1.1 Dosificas el programa de la asignatura teniendo en cuenta la normatividad vigente en este sentido.					
1.2 Distribuyes el tiempo total asignado a un contenido en cada una de las clases a impartir.					
2. El proceso de planificación de la clase.	-	-	-	-	-
2.1 Estableces el objetivo de las clases en términos de aprendizaje, identificando la habilidad a desarrollar					
2.2. Diseñas actividades de aprendizaje; es decir, tareas para que el estudiante trabaje durante la clase.					
2.3 Utilizas estrategias o técnicas didácticas para la planificación de situaciones de aprendizaje.					
2.4 Utilizas técnicas didácticas para concebir desde la planificación de la clase el trabajo cooperativo mediante equipos.					
2.5 Diseñas sistemas de evaluación que respondan a los preceptos contemporáneos.					
2.6 Elaboras materiales didácticos de apoyo para el desarrollo de las clases.					
3. Dinámica del proceso enseñanza aprendizaje.					
3.1 Orientas la actividad de la clase en función de la habilidad a trabajar.					
3.2 Utilizas recursos didácticos en la orientación de las situaciones de aprendizaje y como núcleo para la solución de las mismas.					

3.3 Asumes diferentes roles en la dinámica de la clase: mediador, facilitador y asesor.					
3.4 Promueves la participación activa y reflexiva de los estudiantes en la clase.					
3.5 Propicias el trabajo en equipos, asegurando la cooperación de todos los miembros del grupo.					
3.6 Orientas actividades de aprendizaje, donde se vinculen los aspectos instructivos y educativos del contenido a asimilar.					
3.7 Evalúas y controlas el aprendizaje de cada uno de tus estudiantes..					

DIMENSIÓN ACTITUDINAL.	-	-	-	-	-
1.1 Disposición para asumir con creatividad el cambio en tu modo de actuación como profesor (a)					
1.3 Autorreconocimiento de la importancia de tu labor como profesor					
1.4 Responsabilidad y compromiso ante la labor encomendada.					

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 8.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

Objetivo: Determinar la preparación pedagógica que presentan los maestros.

Estimado maestro(a) solicitamos su colaboración sincera en la información que te pedimos. Lee los ítems que te ofrecemos y ubícate en la escala en que te encuentres: MUY ALTO (MA), ALTO(A), MEDIO (M), BAJO(B) MUY BAJO(MB).

I. CONOCIMIENTOS SOBRE:	ítem
1. Cómo dosificar el programa que impartes.	
2. Principios didácticos que te permitan distribuir el tiempo asignado para cada tema en las diferentes clases.	
3. Determinación de los objetivos en función de la habilidad a desarrollar.	
4. Para concebir actividades o situaciones de aprendizaje como el núcleo de la clase.	
5. Técnicas didácticas para concebir desde la planificación de la clase el trabajo cooperativo mediante equipos.	
6. Estrategias didácticas para el diseño de actividades de aprendizaje.	
7. Los preceptos contemporáneos de la evaluación del aprendizaje.	
8. Los principios metodológicos para la elaboración de materiales.	
9. Orientación de la clase en función de la habilidad a trabajar.	

10. Utilización de los recursos didácticos en la orientación de las situaciones de aprendizaje y como núcleo para la solución de las mismas.	
11. Cómo asumir diferentes roles en la dinámica de la clase: mediador, facilitador y asesor.	
12. Cómo promover la participación activa y reflexiva de los estudiantes.	
13. Estrategias docentes para propiciar el trabajo en equipos y la participación activa de los estudiantes.	
14. Cómo diseñar actividades de aprendizaje, donde se armonizan los aspectos instructivos y educativos del contenido a asimilar.	
15. Cómo desarrollar y controlar el sistema de evaluación.	

II. HABILIDADES PARA:	ítem
1. Dosificar el programa de la asignatura teniendo en cuenta la normatividad vigente en este sentido.	
2. Distribuir el tiempo asignado a un contenido en cada clase a impartir.	
3. Redactar el objetivo con términos de aprendizaje, identificando la habilidad a desarrollar.	
4. Diseñar actividades de aprendizaje durante la clase.	
5. Utilizar estrategias o técnicas didácticas para la planificación de situaciones de aprendizaje.	
6. Utilizar técnicas didácticas para concebir desde la planificación de la clase el trabajo cooperativo mediante equipos.	
7. Diseñar sistemas de evaluación que respondan a los preceptos contemporáneos.	
8. Elaborar materiales didácticos de apoyo para el desarrollo de las clases.	
9. Orientar la actividad de la clase en función de la habilidad a trabajar.	
10. Promover la participación activa y reflexiva de los estudiantes.	
11. Utilizar recursos didácticos en la orientación de las situaciones de aprendizaje y como núcleo para la solución de las mismas.	

12. Asumir diferentes roles en la dinámica de la clase: mediador, facilitador y asesor.	
13. Propiciar el trabajo en equipos, asegurando la cooperación de todos los miembros del grupo.	
14. Orientar actividades de aprendizaje donde se vinculen los aspectos instructivos y educativos del contenido a asimilar.	

ANEXO 9.

GUIA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO.

Parte I: Observación de los documentos de planificación.

Guía de revisión de los documentos del diseño del proceso docente- educativo para la ejecución de una práctica pedagógica.

Objetivo: Constatar la preparación del docente en cuanto a los conocimientos y habilidades en la planeación del proceso docente - educativo para la ejecución de una práctica pedagógica.

Objeto: Programas de estudio y plan de clase.

Técnica: Revisión de documentos y planeación del proceso docente- educativo.

Indicadores:	ítem
1. Dosifica el programa de la disciplina.	
2. Distribuye el tiempo asignado para cada tema en las clases.	

3. Determina los objetivos de las clases en función de la habilidad.	
4. Planifica actividades de aprendizaje como el núcleo de la clase.	
5. Emplea estrategias didácticas para el diseño de actividades de aprendizaje.	
6. Planifica las clases en función del trabajo cooperativo en equipos.	
7. Diseña evaluaciones aplicando los principios actuales.	
8. Elabora materiales didácticos para el desarrollo de las clases.	

Escala valorativa: Muy alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy bajo (1)

Parte II: Guía de observación a clases.

Objetivo: Constatar el modo de actuación de los maestros para conducir el proceso docente - educativo en la ejecución de una práctica pedagógica.

Objeto: El modo de actuación del maestro en el proceso docente - educativo para la ejecución de una práctica pedagógica.

Técnica: Observación de clases. Instrumento: Guía de observación a clases.

Aspectos a observar:	ítem
1. Orienta la clase en función de la habilidad a trabajar.	
2. Utiliza recursos didácticos en la orientación de las situaciones de aprendizaje,	
3. Asume diferentes roles en la dinámica de la clase: mediador, facilitador y asesor.	
4. Promueve la participación activa y reflexiva de los alumnos en la clase.	
5. Propicia el trabajo en equipos y la participación activa de alumnos.	
6. Orienta actividades de aprendizaje, en las que se armonizan los	

aspectos instructivos y educativos del contenido a asimilar.	
7. Aplica los principios de la evaluación.	
8. Denota creatividad en su modo de actuación como maestro(a).	
9. Reconoce la importancia de su labor.	
10. Manifiesta responsabilidad y compromiso durante la clase.	

Manera de proceder con la guía: Realizar anotaciones e interpretaciones.

Escala valorativa: Muy alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy bajo (1)

Parte III: Guía de observación relacionada con lo actitudinal en diferentes contextos.
Evento científico.

Aspectos a observar :	—
1. Presenta trabajos científicos con experiencias pedagógicas.	
2. Se comunica con competencia profesional.	
3. Reconoce la importancia de la labor que realiza.	
4. Se muestra participativo y creativo.	
5. Reconoce la importancia de la labor que realiza.	

Escala valorativa para utilizar el instrumento.

Muy alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy bajo (1)

ANEXO 10.

Precisiones acerca de cómo evaluar las dimensiones y variables.

Para la evaluación de las dimensiones se procedió a crear una escala valorativa con los siguientes criterios:

MUY ALTO: Cuando los indicadores se comportan en su totalidad de manera muy adecuados.

ALTO: Cuando en el comportamiento de los indicadores está presente algún incumplimiento no trascendental o debidamente justificado y se puede considerar adecuados.

MEDIO: Cuando está presente en los indicadores algunos errores sistemáticos, hay reincidencia y sus comportamientos son pocos adecuados.

BAJO: Cuando hay intermitencia en el cumplimiento de los indicadores, considerándolos menos adecuados.

MUY BAJO: Cuando hay ausencia total en el cumplimiento de los indicadores, considerándolos no adecuados.

La variable preparación para la ejecución de una práctica docente es multidimensional, posee tres dimensiones (conceptual, procedimental y actitudinal) y

cada una posee varios indicadores con sus respectivos subindicadores, razón por la que cada dimensión, tiene también un carácter multidimensional. Para la medición de la variable se empleó una escala ordinaria de cinco valores (5) Muy Alto, (4) Alto, (3) Medio, (2) Bajo, (1) Muy Bajo, cuya significación cualitativa varía según el contenido de la dimensión y del indicador.

Según lo planteado el valor de esta variable tiene un comportamiento tridimensional: el primer componente es el valor asignado a la dimensión uno; la segunda, el valor asignado a la dimensión dos; la tercera, el valor asignado a la dimensión tres, entre las cuales no existe un orden natural.

La suma de las tres dimensiones puede tomar valores extremos 3, (todas las dimensiones evaluadas de uno) y 15 (todas las dimensiones evaluadas de cinco); de esta manera la suma de los tres componentes pertenecen al intervalo [3;15], para establecer un orden natural entre las tres dimensiones , según la escala ordinal de cinco valores (5,4,3,2,1) se realizó una partición de dicho intervalo [3;15] en cinco subintervalos y se estableció una correspondencia entre éstos y los valores de la escala ordinal como se muestra.

ESCALA ORDINAL	INTERVALOS	VALOR
MUY ALTO (MA)	14- 15	5
ALTO (A)	11-13	4
MEDIO (M)	9-10	3
BAJO (B)	5-8	2
MUY BAJO (MB)	3-4	1

Lo que permite que en la medición de la variable dependiente, no se tenga en cuenta el orden de los valores, por ejemplo, (2, 1, 3, 4), (1, 2, 3, 4) son los tres componentes de la variable ordenados diferentes y, sin embargo, corresponden al mismo valor en el intervalo y en la escala ordinal, por lo que del procesamiento de la información se derivó la siguiente forma:

# de sujetos	Dimensiones antes.			TOTAL	ESCALA
	I	II	III		
1	1	2	1	4	1
2	2	2	3	7	2
3	1	1	1	3	1

# de sujetos	Dimensiones antes.			TOTAL	ESCALA
	I	II	III		
1	4	5	4	13	4
2	4	4	4	12	4
3	4	4	4	12	4

Para la medición de las dimensiones I y II se procede de forma análoga a lo explicado para la variable dependiente, teniendo presente que ambas dimensiones poseen tres indicadores. Cada dimensión puede tomar valores extremos 3 (todos los indicadores evaluados de 1) y de 15 (todos los indicadores evaluados de 5). Quedando el intervalo también para el caso de estas dimensiones como [3; 15]. Se realizó su partición tal y como se procedió con la variable dependiente.

La dimensión 3 se evalúa de acuerdo con los valores que alcanzan los tres indicadores que la conforman. Se utiliza la escala idéntica a la establecida para la medición de la variable preparación pedagógica.

ANEXO 11.

Constatación Inicial. (ANTES)

DIMENSIONES.	ESCALA VALORATIVA.				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1	28	8	4	0	0
DIMENSIÓN 2	16	16	4	4	0
DIMENSIÓN 3	32	8	0	0	0

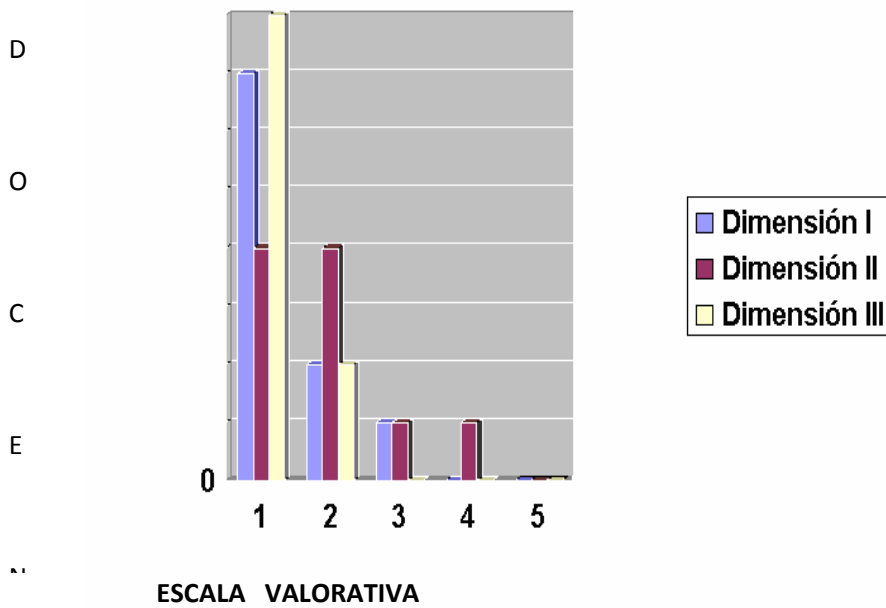
Gráfico 1: Resultados de la constatación inicial.

32

28

24

20

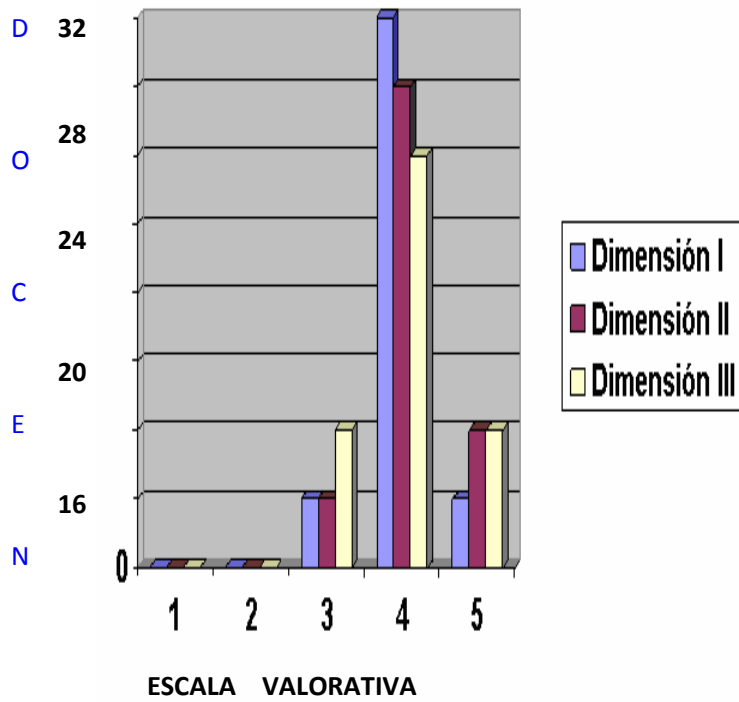


ANEXO 12.

Constatación Final. (DESPUÉS)

DIMENSIONES.	ESCALA VALORATIVA.				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1	0	0	4	32	4
DIMENSIÓN 2	0	0	4	28	8
DIMENSIÓN 3	0	0	8	24	8

Gráfico 2: Resultados de la constatación final.



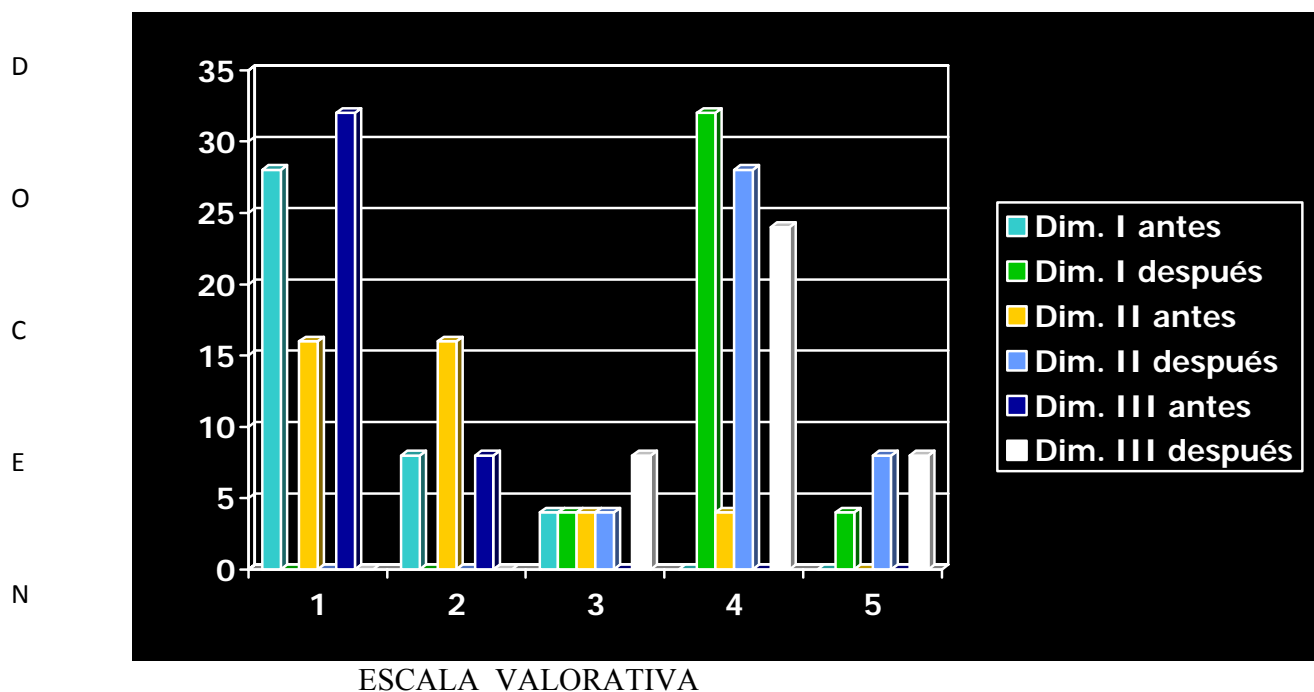
ANEX

O13.

COMPORTAMIENTO DE LAS DIMENSIONES ANTES Y DESPUÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA.

DIMENSIONES.	TIEMPO.	ESCALA VALORATIVA.				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1	ANTES	28	8	4	0	0
	DESPUÉS	0	0	4	32	4
DIMENSIÓN 2	ANTES	16	16	4	4	0
	DESPUÉS	0	0	4	28	8
DIMENSIÓN 3	ANTES	32	8	0	0	0
	DESPUÉS	0	0	8	24	8

Gráfico 3: Comparación entre los resultados de la constatación inicial y final por las dimensiones y niveles.

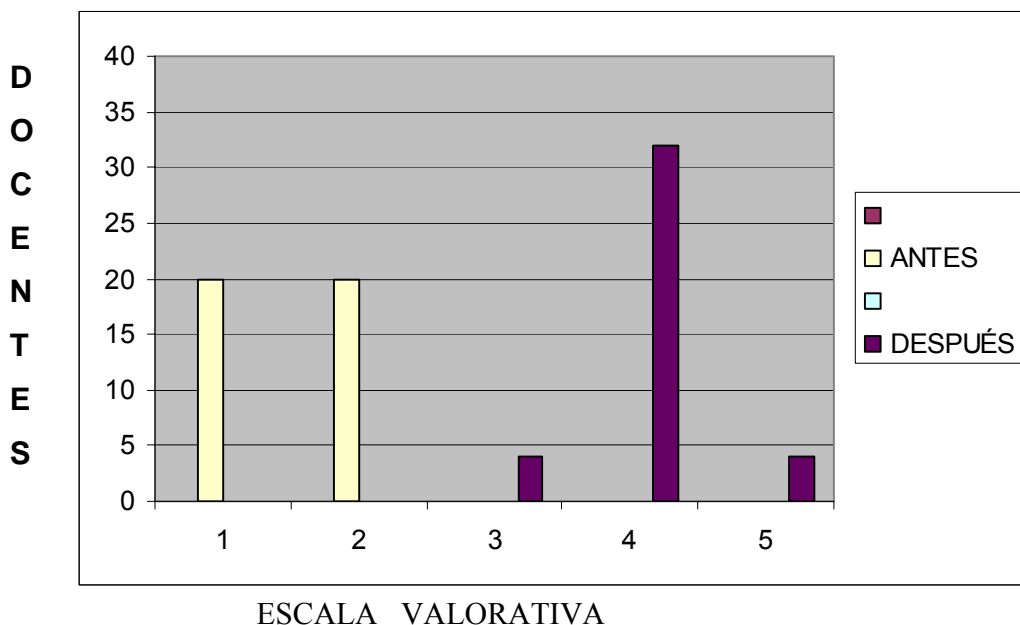


ANEXO 14.

Comportamiento de la variable preparación pedagógica de los docentes antes y después de la implementación de la estrategia.

TIEMPO	ESCALA VALORATIVA.				
	1	2	3	4	5
ANTES	20	20	0	0	0
DESPUÉS	0	0	4	32	4

Gráfico 4: Comportamiento de la variable: Preparación pedagógica de los maestros sindicales.



ANEXO 15.

Constatación inicial.

Resumen de la evaluación de la variable dependiente.

8	B	B	MB	B
Sujetos	Dimensiones			Evaluación de la variable
9	MB	MB	MB	MB
10	I	II	III	MB
11	MB	B	MB	MB
12	B	B	B	B
13	MB	MB	MB	MB
14	MB	B	M	B
15	MB	B	MB	MB
16	MB	A	MB	B
17	MB	MB	MB	MB

18	B	B	MB	B
19	MB	MB	MB	MB
20	MB	MB	MB	MB

ANEXO 15.

Continuación de la constatación inicial.

Resumen de la evaluación de la variable dependiente.

Sujetos	Dimensiones			Evaluación de la variable
	I	II	III	
21	MB	B	MB	MB
22	B	B	B	B
23	MB	MB	MB	MB
24	MB	B	M	B
25	M	M	MB	B
26	MB	A	MB	B
27	MB	MB	MB	MB
28	B	B	MB	B
29	MB	MB	MB	MB
30	MB	MB	MB	MB
31	MB	B	MB	MB
32	B	B	B	B
33	MB	MB	MB	MB
34	MB	B	M	B
35	M	M	MB	B
36	MB	A	MB	B
37	MB	MB	MB	MB
38	B	B	MB	B
39	MB	MB	MB	MB
40	MB	MB	MB	MB

Continuación del **Anexo 16**

Constatación final.

Resumen de la evaluación de la variable dependiente.

Sujetos	Dimensiones y su evaluación.			Evaluación de la variable
	I	II	III	
1	A	A	A	A
2	M	MA	MA	A
3	A	M	M	M
4	MA	MA	A	MA
5	M	MA	A	A
6	M	M	M	M
7	A	MA	M	A
8	A	A	M	A
9	M	MA	MA	A
10	M	M	A	M
11	A	MA	M	A
12	M	M	M	M
13	A	A	A	A
14	MA	MA	A	MA
15	M	MA	MA	A
16	M	MA	MA	A
17	A	M	M	M
18	A	A	M	A
19	M	MA	A	A
20	M	M	A	M

Continuación del **Anexo 16**

Continuación de la constatación final.

Resumen de la evaluación de la variable dependiente.

Sujetos	Dimensiones y su evaluación.			Evaluación de la variable
	I	II	III	
21	MA	MA	A	MA
22	A	M	M	M
23	M	M	M	M
24	A	MA	M	A
25	M	MA	MA	A
26	M	MA	MA	A
27	A	A	A	A
28	A	A	M	A
29	M	MA	A	A
30	M	M	A	M
31	A	MA	M	A
32	M	M	M	M
33	A	M	M	M
34	MA	MA	A	MA
35	M	MA	A	A
36	M	MA	MA	A
37	M	M	A	M
38	A	A	M	A
39	M	MA	MA	A
40	A	A	A	A

ANEXO- 5

ESCUELA ELEMENTAL SINDICAL.



MATERIA DE APOYO.

*Título: Pedagogía para los maestros de Escuelas
Elementales Sindicales.*

Autor: Lic. Luciano Ramón Morejón Morales.

INTRODUCCIÓN.

Los maestros de Escuelas Elementales Sindicales deben adquirir conocimientos sobre pedagogía para impartir la capacitación que necesitan los dirigentes de las estructuras de base del Movimiento Obrero y Sindical Cubano (MOSC).

La Pedagogía es la ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza, la Didáctica es parte de ella, estudia, explica y fundamenta las teorías sobre la enseñanza. Le invitamos a estar al tanto del fascinante mundo del magisterio.

El presente material contiene algunos aspectos que serán de utilidad para los que se inician en el universo de la docencia; teniendo en cuenta que está dirigido a maestros de Escuelas Elementales Sindicales, cuya formación es heterogénea, no constituye un manual de pedagogía, sabemos por la experiencia acumulada, que esta se encuentra distante de ustedes y que a veces resulta incomprensible.

Pretendemos acercarnos, de forma práctica, a su quehacer cotidiano como docentes, hemos tenido en cuenta sus propias expectativas, por lo que trataremos temas desde una perspectiva poco común en la bibliografía, que sobre didáctica, metodología y otras ramas de la pedagogía se consulta por parte de maestros de otras enseñanzas.

Deseamos que este material contribuya al perfeccionamiento de sus prácticas educativas e incentive su gusto por la docencia, que hoy constituye un imperativo imprescindible para la formación de dirigentes sindicales que demanda el Movimiento Obrero y Sindical Cubano (MOSC).

I. LOS PROGRAMAS DOCENTES Y SU DOSIFICACIÓN.

No has olvidado la primera vez que te iniciaste como maestro, te considerabas ante todo un dirigente graduado de un curso de capacitación sindical con pocos años de experiencia, con anhelos de crear y de realizar una obra perdurable, pues bien, no perdiste la oportunidad porque la docencia también se puede convertir en eso que soñaste, al igual que la función de dirigente sindical, la enseñanza requiere de mucha dedicación y esfuerzo.

Recordarás el primer documento que tuviste en tus manos de maestro, efectivamente se trata del **programa docente**. No vamos a realizar conceptualizaciones académicas acerca de este particular; sólo pretendemos que lo reconozcas como el rector de tu actividad docente, un programa bien elaborado es el que guía a los maestros acerca de los objetivos a alcanzar en la disciplina y en cada uno de los temas que la conforman, los contenidos a tratar, el tiempo que se le dedica a cada uno de ellos, las habilidades que deben desarrollar los estudiantes, los métodos que debe utilizar para impartir las clases, así como los medios de enseñanza que pudiera utilizar, el sistema de evaluación que debe diseñar, y algo muy importante, que a veces se obvia, lo relacionado con la bibliografía que deben consultar docentes y estudiantes para completar la información que requiere la modalidad o disciplina. Un programa docente sin las Indicaciones Metodológicas es como una mariposa sin alas, no dejes de leer las mismas, en ellas hay muchas sugerencias.

Fíjate cuánta información nos brinda un programa docente, de ahí su importancia, sin él no se puede asumir un proceso docente- educativo, ¿por qué?, pues resulta muy difícil, porque no tendríamos claro adonde dirigir nuestros pasos y nos sentiríamos muy perdidos por la falta total de información; a mí me parece que es importante aclararte, que los programas pueden venir diseñados, pero que los maestros de experiencia los pueden adecuar a su contexto, por supuesto esto no puede convertirse en una anarquía o desgobierno, sino que a partir de su validación y de las propias prácticas educativas es que el maestro tiene armas para su rediseño o perfeccionamiento, verás que cuando lleves tiempo trabajando tú también asumirás esta tarea.

Pero vamos a reflexionar un momento: ¿Si yo, maestro, tengo un programa bien elaborado, puedo decir que mi proceso docente - educativo está organizado?

Evidentemente **NO**, lo segundo que debemos tener presente es la **dosificación**, no vayas a pensar que se trata de algo muy difícil, todo lo contrario, cuando sabemos que resulta tan útil al maestro no podemos prescindir de ella; para que comiences a entender, se trata del documento que se refiere a lo que vamos a tratar en cada clase, partiendo del tiempo que le asignan a nuestra disciplina, en ella también se pueden declarar otras cuestiones inherentes al proceso docente-educativo que al maestro le resultan de interés, aclaramos que existe flexibilidad en cuanto a su diseño, ¿Qué te parece si ilustramos con un ejemplo de uno de los temas del Curso Básico Integral?

Modalidad: Curso Básico Integral. Horas asignadas al programa: 24

Se trata de distribuir 24 horas - clases, que tiene el programa. Ahora es necesario conocer la cantidad de horas que tiene cada tema, a manera de ejemplo pudiera ser así:

No	Temas	Total horas clases
1	El papel de los sindicatos en los colectivos laborales. Su contenido de trabajo.	1 h/c
2	Estructura y Funcionamiento en las organizaciones sindicales de base y la ANIR.	2 h/c
3	El activismo sindical como punto de partida en la política de cuadro de los organismos de base.	1 h/c
4	La Afiliación, tarea priorizada en la labor política- ideológica de las organizaciones sindicales de base.	2 h/c
5	La Asamblea General de Afiliados, vía fundamental en el trabajo político – ideológico y tarea priorizada en el funcionamiento de las organizaciones de base.	3 h/c
6	Participación del dirigente sindical de base en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.	2 h/c
7	El sistema legislativo en las relaciones laborales.	2 h/c
8	El Sistema Jurídico Laboral de Base: Los Órganos de Justicia Laboral de Base (OJLB) en la solución de conflictos laborales.	2 h/c
9	Participación de la Organización de Base como representante de los trabajadores en la concertación y control de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT).	2 h/c
10	El Trabajo Sindical por la Eficiencia Económica en las organizaciones de base.	2h/c
11	Papel del Dirigente Sindical de Base en la aplicación adecuada de los Sistemas de Pago.	2 h/c

	Taller Final: Mi centro laboral implementando las tareas prioritizadas y los objetivos para la etapa actual.	3 h/c
	Total horas clases	24 h/c

Vamos a establecer un modelo, pudiera ser otro:

Sem	Contenidos.	Tiempo	Observaciones.
I	Tema: 1	1 h/c	
II	Tema. 2	2 h/c	
III	Tema: 3	1 h/c	
IV	Tema: 4	2 h/c	
V	Tema: 5	3 h/c	
VI	Tema: 6	2 h/c	
VII	Tema: 7	2 h/c	
VIII	Tema: 8	2 h/c	
IX	Tema: 8	2 h/c	
X	Tema: 8	2 h/c	
XI	Tema: 8	2 h/c	
	Taller Final	3 h/c	

Observa como se recogen en el apaisado datos importantes para el maestro, y sobre todo para la planificación del proceso docente- educativo, a saber: las diferentes semanas, el contenido que voy a abordar en cada una de ellas, así como el tiempo que se emplea para cada uno de los temas, y fíjate en la sección de observaciones, ¿sabes para qué? Pues para que puedas ir anotando alguna irregularidad que observes en la planificación. Es decir, si asignaste mucho o poco tiempo a un contenido, si consideras que es mejor colocar un tema primero que otro, etc. Todo esto te sirve para perfeccionarlo la próxima vez, recuerda que no se trata de un proceso cerrado, todo lo contrario, es susceptible de cambios, avalados por supuesto, por la práctica y la propia dinámica del proceso.

¿Crees que ahora estás en condiciones de comenzar a elaborar tu dosificación? Te ofrecemos el formato para que puedas ir realizándola. No temas preguntar a los maestros de mayor experiencia, ellos te pueden ayudar.

Modalidad: _____

Maestro(a): _____

Curso de capacitación: _____ Etapa: _____

Semanas	Contenidos.	Tiempo	Observaciones.
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

II. LOS COMPONENTES DEL PROCESO DOCENTE EDUCATIVO.

Vamos a adentrarnos en un tema que puede ser completamente nuevo para ti, sin embargo debes comenzar a penetrar en él porque se trata de los componentes del proceso con el que trabajarás muy a menudo: el docente- educativo; tal vez hayas escuchado hablar también del proceso de enseñanza- aprendizaje porque existen diferentes autores que a la vez lo llaman de formas diversas, yo prefiero llamarle docente por su naturaleza y educativo porque ese, a mi juicio, es su objetivo esencial: educar, desde todas las aristas, a las futuras generaciones; que **no** es sólo instruir, que resultaría, tal vez más fácil.

Podrás estar pensando en la gran responsabilidad que has contraído al convertirte en maestro sindical, pero verás como cada logro de tus alumnos se convertirá a partir de ahora en un éxito tuyo.

Pero... ¿Cuáles son los componentes a los que vamos a ser alusión? Y fijate que también los autores y estudiosos del tema a veces coinciden y otras no en sus opiniones al respecto, en esas contradicciones está presente el desarrollo.

Nosotros nos vamos a referir a:

• Objetivos.	• Medios de enseñanza.
• Contenidos.	• Técnicas participativas.
• Métodos.	• Evaluación.
• Procedimientos	• Formas organizativas.

A estos se les ha llamado por parte de algunos autores los componentes personales del proceso, no vamos a conceptualizar sino a reflexionar juntos acerca de las regularidades de cada uno de ellos, ¿Qué te parece si comenzamos por los objetivos?

1- El **objetivo** es el elemento orientador del proceso y responde a la pregunta: "¿Para qué enseñar?".

Representa la modelación subjetiva del resultado esperado y está condicionado por las exigencias sociales de una determinada época. Debe ser declarado con alto grado de cientificidad; pero no por ello pienses que es imposible redactarlos, la práctica te irá demostrando que no se trata de algo imposible sino que sólo debemos tener en cuenta algunas regularidades tales como:

Primero comenzar con un **infinitivo**. Recuerda que los verbos expresados en infinitivos son los que **indican acciones** cuya terminación es **ar, er, ir**.

Lo segundo está dado por el hecho de que los objetivos deben expresar la **habilidad** que queremos desarrollar en nuestros alumnos. Aquí sí me voy a detener porque sé que para ti este término pudiera resultar muy nuevo. Fíjate, las **habilidades docentes**, que es como se le llama a las que utilizamos en nuestro proceso, se clasifican en tres grandes grupos que te voy a mostrar en la siguiente tabla:

1	2	3
Habilidades docentes.	Habilidades intelectuales.	Habilidades específicas.
Organización del puesto de trabajo.	Observar.	Propias de cada disciplina.
Uso del libro de texto u otras fuentes bibliográficas.	Describir.	
Comunicativas. Forma oral o escrita.	Definir concepto.	
	Comparar.	
	Argumentar.	
	Ejemplificar.	
	Valorar.	
	etc.	

Sus niveles:

- Primer nivel: “**Conocer**” (familiarizar, identificar, citar, repetir, memorizar, reproducir)
- Segundo nivel: **Saber** (explicar, interpretar, deducir, caracterizar, Ejemplificar)
- Tercer nivel: **Aplicar** (comparar, valorar, analizar, sintetizar, clasificar, demostrar)
- Cuarto nivel: **Crear – Evaluar** (elaborar, transformar, integrar, generalizar, juzgar, cuestionar)

Se trata de tenerlas en cuenta a todas, aquí te he mostrado algunas para que puedas reflexionar en cuanto a cómo desarrollarlas en tus estudiantes, las que se declaran en el plan de clases son las de índole intelectual o las específicas de cada una de las disciplinas.

Lo tercero a tener en cuenta a la hora de elaborar los objetivos es su derivación gradual desde los de la asignatura (modalidad) hasta los de cada una de las clases, así como su carácter integrador, te digo que basta con uno en cada clase que lo integre todo.

Te voy a poner un ejemplo de objetivo.

Valorar a partir de la Legislación Laboral vigente la importancia que tiene el cumplimiento de la Resolución 187-2007 para el fortalecimiento de la disciplina laboral.

Observa como se introduce con un infinitivo, declara la habilidad (valorar). Se refiere al cómo y para qué; es bueno que te fijes en que la habilidad a desarrollar depende del tipo de clase y del momento en que se encuentra el contenido, por supuesto que en este caso se trata de una clase final de la unidad, es decir cuando los estudiantes poseen un sistema de conocimientos y han desarrollado habilidades que les permite llegar a la valoración como colofón.

¿Te atreves a redactar el de una de tus clases? Pues adelante:

2- Satisfecho con el primer componente, pasamos al siguiente, se trata del **contenido:**

Mucho se pudiera hablar acerca del mismo, pero recuerda que lo que pretendemos con este material es colocarte en el camino de estos temas, de los que podrás encontrar mayor información en textos especializados de Didáctica; el contenido es aquella parte de la cultura y experiencia social que debe ser adquirida por los alumnos y se encuentra en dependencia de los objetivos propuestos, sus componentes son: sistema de conocimientos, sistema de habilidades, sistema de experiencias de la actividad creadora y sistema de relaciones con el mundo.

El sistema de conocimientos puede comprender información sobre la naturaleza, la ciencia, el arte, la técnica, etc.

Ahora piensa en un contenido del programa que impartes y reflexiona en torno a sus posibilidades educativas.

3- Otro de los componentes del Proceso Docente - Educativo (PDE) son los **métodos de enseñanza**, a este vamos a dedicar un epígrafe, dada su importancia y la polémica contemporánea sobre los mismos, pero es bueno que vayas pensando en que estos son elementos dinamizadores del proceso, lo viabilizan, responden a la pregunta ¿cómo desarrollar el proceso? Hoy existen varias clasificaciones que veremos más adelante.

Piensa en alguna duda que te surja sobre este componente ¿qué es lo más que te preocupa al pensar en los métodos de enseñanza?

4- Los procedimientos son pasos o pequeñas acciones que facilitan el desarrollo de las técnicas y a la vez de los métodos. Pueden ser entre otros: lectura, análisis, reflexión, observación, interpretación, diálogo, comparación, demostración, generalización, ejemplificación, dictado y síntesis.

5- Los medios de enseñanza constituyen el soporte material de los métodos, sirven de apoyo material para el logro de los objetivos.

A veces para un maestro se hace difícil elaborar un sistema de medios adecuados que pueda emplear en sus clases, generalmente lo que hace es utilizar uno u otro sin tener en cuenta su carácter de sistema, queda mucho por hacer para resolver esta contradicción, pues está probado que la calidad del proceso no puede obtenerse sin el empleo correcto de los mismos.

En la actualidad, con el vertiginoso avance de la tecnología, los medios ocupan un lugar cada día más relevante. En Cuba se desarrolla todo un programa llamado audio - visual que permitirá mejorar la calidad del proceso docente - educativo, sin olvidar, claro está, al pizarrón, papelógrafos, gráficos, materiales de apoyo, pancartas, libros y el profesor.

Piensa en un sistema de medios de enseñanza que pudieran propiciarte un mejor desarrollo de tus clases. Ten en cuenta el momento en que lo emplearías. Puedes crearlos tú mismo.

Sistema de medios de enseñanza:

Clase.	Medios de enseñanza.	Momento de utilización.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

10		
11		

6- Las técnicas participativas: Lo importante no son sus nombres, se pueden utilizar muchas en una misma clase, lo importante de ellas es que sean capaces de activar el proceso docente - educativo. Son los instrumentos, las herramientas que permiten desarrollar los métodos.

Las **técnicas** son para presentar, adiestrar, consensuar, generalizar, abstraer, integrar, animar, disociar, explorar ideas, dirigir y analizar.

Cada técnica tiene un objetivo específico que debemos tener presente al utilizarlas. Los principales objetivos son:

Objetivos: Integrar, animar y presentar.

Técnicas de presentación y de disociación:

- Presentación por parejas.
- Los refranes.
- La telaraña.
- La rifa afectiva.
- La asociación de ideas.
- El BUN.
- El Campesino.
- La tarjeta escondida.

Objetivos: Explorar ideas.

Las técnicas de dirección:

- Exploración de ideas (EI).
- Desencadenamiento de nuevas ideas. (DNI)
- Prioridades básicas. (PB).
- Considerar todos los factores. (CTF)
- Positivo, Negativo, Recomendaciones. (PNR)
- Otros puntos de vista. (OPV).
- Fertilización de Ideas. (FI).
- Tormenta de Ideas. (TI).
- Consecuencias - secuela. (CS).

Objetivos: Analizar y sustentar.

Técnicas de análisis general:

- La pecera.
- La liga del saber.
- La espina de pescado.
- Cadena de asociaciones.
- El socio drama.

Objetivos: Adiestrar en aspectos relacionado con la comunicación.

- El rumor.
- El reino animal.

Objetivos: Llegar a acuerdos colectivos.

Técnicas para el consenso:

- Votación ponderada. -Reducción de listados.

7- Ahora vamos a estar hablando de manera muy concisa sobre la **evaluación**, el otro componente del Proceso Docente Educativo (PDE), sólo que a esta, dada su importancia, dedicaremos también un epígrafe aparte. La evaluación es la constatación y regulación periódica del desarrollo del proceso de modificación del objeto, es decir, tenemos que ir verificando cómo van cambiando nuestros alumnos, pero fíjate no solamente debemos atender a los conocimientos que adquieren o no, sino también a cómo desarrollan habilidades, cuáles son sus motivaciones, sus valores, sus actitudes, en fin este componente es el que me demuestra si se han cumplido los propósitos trazados, sobre él seguiremos insistiendo.

Te pedimos que describas de forma breve cómo evalúas a los estudiantes en la disciplina que impartes. Trata de ser lo más sincero posible, esto te ayudará a perfeccionar el trabajo.

8- Veamos el último componente, de los que nos habíamos propuesto estudiar, se trata de las **formas organizativas**, piensa en lo aburrido que sería si todos los días el maestro impartiera el mismo tipo de clase sin tener en cuenta las características del contenido que imparte ¿has conocido en tu vida de estudiante a algún profesor así? Por supuesto que no es a ese al que quieres imitar.

Las formas organizativas reflejan las relaciones entre maestro y estudiantes en la dimensión espacial y temporal del proceso. Con respecto a la dimensión espacial el proceso se puede desarrollar con un maestro y un grupo grande, reducido, o un solo alumno; en correspondencia con los objetivos que se determinen, las formas organizativas pueden cambiar hasta en el transcurso de una misma clase, por eso

al igual que el método este componente es dinámico, ajustable a las condiciones y necesidades específicas del PDE en cuestión.

¿Cómo organizar el PDE? Existen diferentes formas de organización, de ellas pudieran señalarse: tutorial, grupal, frontal, dirigida o a distancia, por correspondencia, académica o laboral, clases (típicas, televisivas, digitalizadas), la consulta, **la clase encuentro** y otras formas. Lo más importante no es enunciarlas sino asumir que lo más importante es el aprendizaje y la formación integral de los alumnos.

Las formas que deben caracterizar a nuestro proceso deben ser: flexibles, dinámicas, significativas, atractivas, que garanticen la implicación del estudiante y que fomenten el trabajo independiente en estrecha relación con el grupal, entre otros aspectos significativos.

Pensando en esto te propongo que leas reflexivamente el siguiente texto:

DECÁLOGO DEL MAESTRO Y LA MAESTRA MODERNA.

Enseñarás la verdad y la rectitud, y criticarás la superchería y la deshonestidad.

Despertarás la curiosidad, respetarás las vocaciones honestas y estimularás la solidaridad y la responsabilidad cívica.

Enseñarás a aprender y obrar por cuenta propia y a ser útil a los demás.

Cultivarás la actitud crítica y exploratoria: enseñarás a cuestionar, a discutir racionalmente y a respetar los derechos.

Serás tan exigente como generoso, pero tendrás presente que la letra no entra con sangre sino con la recompensa por la tarea lograda.

No aburrirás.

Nunca dejarás de aprender.

Comenta brevemente cuáles de estas reglas cumples y cuáles no, estamos seguros de que llegarás a cumplirlas cabalmente, sólo tienes que darte un tiempo.

Formas organizativas del Proceso docente – educativo (PDE) más utilizadas en el Sistema de Escuelas Sindicales:

1- CONFERENCIA

Objetivo: Transmitir conocimientos en breve tiempo y con orden lógico.

Características: El instructor expone el contenido. Implica una buena preparación previa.

2- SEMINARIO.

Objetivo: Profundizar, ampliar y generalizar conocimientos.

Características: Implica una preparación previa de todos los participantes. Participación activa. El instructor conduce el proceso y hace conclusiones.

3-CLASE PRÁCTICA.

Objetivo: Desarrollar habilidades que posibiliten la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Características: Constituye una profundización del contenido.

4- TALLER: (Se recomienda utilizar esta con mucha frecuencia).

Objetivo: Producir colectivamente conocimientos. Aprender todos de todos.

Características: Se intercambian ideas, se generalizan experiencias. Se llegan a acuerdos colectivos. Integración de saberes.

5- CLASE ENCUENTRO.

Es una de las FOD más utilizada actualmente en la capacitación sindical, permite desarrollar las clases a través de encuentros periódicos, de manera presencial y semipresencial, orientándose una guía de estudio independiente para el próximo encuentro.

Objetivo: Estimular el estudio independiente y la socialización de conocimientos y habilidades.

Características: Se desarrollan diferentes FOD y posteriormente se profundiza en lo estudiado para socializarlo y propiciar el debate mediante una guía para el estudio independiente.

El Encuentro se compone de dos momentos fundamentales:

I.-Aclaración de dudas y comprobación de la eficacia del trabajo Independiente mediante la evaluación.

II.-Orientación de los nuevos contenidos.

III. LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA EN LA ACTUALIDAD.

Una docencia reproductiva y fría no se quiere en la actualidad, es preciso desarrollar el papel activo de los estudiantes, convirtiéndolos en protagonistas de su aprendizaje. Los métodos presuponen el sistema de acciones de maestros y estudiantes.

Este componente está estrechamente relacionado con el contenido y el objetivo, llegando a constituir esta relación una ley importante del proceso. En ocasiones se selecciona bien el contenido, así como se determina y formula bien el objetivo, pero en cuanto a determinar cómo saber enseñar y cómo saber aprender, resulta la mayoría de las veces el elemento más complejo y difícil, tanto para el profesor como para el estudiante.

Existen diversas clasificaciones de métodos de enseñanza y aprendizaje, tantas como autores que se ocupan del tema, pero en todas están presentes los atributos siguientes: conjunto de acciones de los docentes y alumnos dirigidas al logro de los objetivos; cualquiera que se tome condiciona su éxito a la adecuada combinación y correspondencia con los objetivos y los restantes componentes del proceso docente- educativo.

Te recomiendo que:

-
- Te muestres lo suficientemente flexible como para adaptarte a las necesidades de los estudiantes durante todo el proceso de enseñanza - aprendizaje.
 - Siempre cuentes con lo que conocen y te aportan tus alumnos.
 - Ayudes a los estudiantes en cada una de las tareas que orientas.
 - Promuevas la actividad mental de tus estudiantes en la solución de problemas nuevos que plantees.
 - Establece canales de comunicación que propicien la participación, la negociación y la construcción de nuevos conocimientos.
 - Valores a tus estudiantes según sus capacidades y esfuerzos, siempre posibilitando que aprendan a aprender.

En el Sistema de Escuelas Sindicales se utilizan los siguientes métodos. (11)

- 1- Discusión:** Adiestrar para dirigir y participar en una discusión. Intercambiar. Discusión: Plenaria. En pequeños grupos. Reiterada. Conferencia. Panel., Confrontación. Mesa Redonda.
- 2- Situación:** Desarrollar habilidades para reforzar los conocimientos. Crear un mundo simulado.

Situación: Ilustración. Ejercicio. Valoración. Problémica. Casos con información gradual. Casos programados. Incidentes: programados, simples y complejos.

3-Juego de roles o escenificación: Aprender haciendo. Asumir una identidad distinta a la suya para enfrentar una situación real.

- Juego de roles estructurado.
- Juego de roles no estructurado.

4-Conferencia: Trasmitir conocimientos de forma lógica y ordenada.

Conferencia: Fonológica, Informativa, Panel,, discusión o debate.

Fíjate que no te obligamos en el empleo de uno u otro método, ¿Cuáles utilizas en tus clases?

IV. LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

Es el componente que responde a la pregunta ¿en qué medida? han sido cumplidos los objetivos.

La Dra. Rita M. Álvarez, se refiere a la evaluación desde diferentes perspectivas, vamos a analizar algunas de ellas.

Evaluar para que sirva de referente al individuo:

Para que lo haga más consciente de su realidad.

Para que pueda enfrentarse a nuevas situaciones.

Para que puedas utilizar la información adquirida en la toma de decisiones.

Para provocarle estímulos y motivaciones de un aprendizaje significativo.

Evaluar para que sirva como referente al mejoramiento del proceso educativo:

Para recoger información y obtener juicios de valor.

Para interpretar la actividad educativa.

Para que se pueda valorar todas las dimensiones del proceso educativo.

Para que pueda servir de orientación a profesores y alumnos.

Para establecer nuevas finalidades de la educación: en productos y procesos.

Para que se amplíe el alcance de la propia evaluación, a todos los elementos que gravitan en torno al proceso: profesor, familia, currículo, institución escolar.

Evaluar para que sirva como referente social:

Para que garantice acreditación adecuada de la educación.

Para que gane en rentabilidad la evaluación: sea más útil y productiva.

Para que la educación gane en prestigio social.

Resume, además, las cualidades de **la evaluación** para el nuevo modelo, el que deberá ser capaz de responder a un aprendizaje desarrollador, promotor o agente

del cambio educativo: Desarrolladora, holística, contextualizada, democrática, formativa (al servicio de valores), cualitativa, investigativa, sistemática, que contemple la revalorización de errores, que tengan en cuenta indicadores que garanticen su objetividad, que promueva y transite por formas como la hetero evaluación y la autoevaluación, entre otras cualidades significativas, que garanticen un cambio cualitativamente superior.

Seguramente estarás pensando en el reto al que nos enfrentamos los docentes, ante las nuevas exigencias de la evaluación, lo que no quiere decir que le tengamos miedo, sino que debemos cambiar la forma en que hasta aquí la asumimos, pensemos que cada alumno desaprobado es un fracaso para nosotros y que nunca serán suficientes las alternativas que busquemos para evaluar: la flexibilidad, la creatividad, la tolerancia, el respeto al otro, la búsqueda de la forma oportuna para evaluar un contenido determinado, entre otras reflexiones, convertirán a la evaluación en un mecanismo valioso para un óptimo aprendizaje de nuestros estudiantes.

Ahora intenta diseñar una evaluación para uno de los contenidos que impartes, recuerda lo que hemos abordado hasta aquí.

Bibliografía utilizada para confeccionar el material didáctico:

1. Castillo Pérez, Yamilet. La capacitación sindical actual: Gran reto para los instructores y las organizaciones. Escuela Nacional de Cuadros Sindicales” Lázaro Peña”. 2007.
2. Castellanos Simons, Doris. Aprender y Enseñar en la Escuela. / Doris Castellanos Simons... [et al]. -- Ciudad Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. - - 141p.
3. Collazo Delgado, Basilia. La orientación en la actividad pedagógica. La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1992. - - 248p.
4. Rodríguez Cordero, Félix R. Estrategia de capacitación pedagógica para los docentes que imparten las asignaturas de la especialidad en la Academia de Artes Plásticas de Ciego de Ávila. 2008.

