

Procedimientos para la dirección del postgrado del Ministerio de Educación
en Ciego de Ávila

Procedures to guide postgraduate courses of the Ministry of Education
in Ciego de Ávila

Fecha de recibido: 9 de octubre de 2013. Fecha de aprobado: 28 de noviembre de 2013.
Resultado de proyecto de investigación de los autores.

Autores

Ibrahim Arnaiz Barrios. Licenciado en Educación, especialidad Matemática Profesor Titular de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Manuel Ascunce Domenech" y Doctor en Ciencias Pedagógicas (2003). Imparte docencia en la formación doctoral y en las maestrías en Ciencias de la Educación, es profesor de la Dirección de Postgrado. Investigador en Pedagogía y en la disciplina Didáctica de la Matemática durante más de 35 años. Ha participado en varios eventos científicos de carácter internacional y tiene varias publicaciones en Cuba y en el extranjero. Profesor adjunto del Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC). Ha impartido cursos de postgrado en Cuba, la República de Panamá y la República Bolivariana de Venezuela. Profesor y miembro del comité académico de dos programas de Maestría. Es miembro del Consejo Científico Territorial de Educación y de Tribunales de Categorías Docentes. E-mail: ibrahima@ucp.ca.rimed.cu

José Antonio García Rodríguez. Licenciado en Educación, especialidad Matemática. Profesor Auxiliar de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Manuel Ascunce Domenech" y Master en Ciencias de la Educación Superior. Imparte docencia en las maestrías en Ciencias de la Educación, es Director de la Dirección de Postgrado. Investigador en Dirección Científica y en la disciplina Didáctica de la Matemática durante más de 35 años. Ha participado en varios eventos científicos de carácter nacional e internacional y tiene varias publicaciones en Cuba y en el extranjero. Ha impartido cursos de postgrado en Cuba. Profesor y miembro del comité académico de un programa de Maestría. Es miembro del Consejo Científico Territorial de Educación y de Tribunales de Categorías Docentes. E-mail: josea@ucp.ca.rimed.cu

Resumen

A través del control sistemático en la dirección del postgrado se identifican fortalezas y debilidades por lo que es necesario sistematizar los procedimientos metodológicos de este proceso. Para contribuir a solucionar esas debilidades que se revelan a través del análisis de documentos y la observación, este artículo tiene como objetivo ofrecer procedimientos metodológicos para la determinación de necesidades, la planificación-ejecución y la evaluación del impacto, sustentados en fundamentos legales, pedagógicos y de dirección educacional.

Palabras clave: planificación, ejecución, evaluación del impacto

Abstract

Throughout the systematic control in the management of postgraduate courses has made possible the identification of strengths and weaknesses, thus it is necessary to systematize the methodological procedures to carry out this process. To contribute to the solution of these weaknesses which are revealed by means of document analysis and observation, the objective of this paper is to give methodological procedures to determine needs, for planning, implementation and evaluation of the impact, supported by legal, pedagogical, and educational management foundations.

Key words: planning, implementation, evaluation of impact

Introducción

La Revolución Científico Tecnológica actual exige a la educación formar a un nuevo tipo de hombre, capaz de entender, aceptar, asumir y aplicar con rapidez los resultados científicos y convertirlos en fuerza productiva directa del progreso social, así como participar de manera activa y creadora en el desarrollo posterior de la ciencia y la técnica.

Para lograr este propósito se requiere revolucionar radicalmente el contenido y los métodos empleados en la formación de las nuevas generaciones, bajo el imperativo de dejar de enseñar lo aprendido y comenzar a enseñar a aprender, para lo cual es preciso centrar la atención en el desarrollo de los conocimientos, las habilidades, capacidades, motivaciones, intereses, actitudes y valores del personal docente.

Dado que la mayor fortaleza con que cuenta la nación cubana es el talento, la inteligencia, la calidad humana y las cualidades patrióticas de sus hombres y mujeres, la formación y desarrollo

de los que tienen la función de formar y dirigir los recursos humanos hacia el logro de objetivos políticos, sociales y económicos, constituye una tarea de importancia vital.

Las transformaciones llevadas a cabo en el sistema educacional cubano a partir del inicio de la Batalla de Ideas, han traído consigo la necesidad del perfeccionamiento de la superación permanente del personal docente. En correspondencia, ha sido definida la política del Ministerio de Educación relativa al desarrollo del potencial científico y a la solución de los problemas fundamentales de las diferentes educaciones. Se ha establecido como prioridad el desarrollo de la actividad de ciencia y técnica de lo que resulta la incorporación cada vez más, de los docentes a las diferentes formas de la educación de postgrado.

La Resolución Ministerial 118/08 precisó entre los objetivos estratégicos generales del Ministerio de Educación para el curso escolar 2008-2009 y que conserva plena vigencia "Priorizar la formación inicial y permanente de los profesionales de la Educación, perfeccionando la concepción de la universalización de la Educación Superior Pedagógica, con énfasis en la superación sistemática del docente para garantizar la calidad del proceso docente educativo." (MINED, 2008: 3).

En los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, se concreta la política anterior cuando se expresa la necesidad de "Continuar avanzando en la elevación de la calidad y rigor del proceso docente educativo (...)" (Congreso PCC, 2011:23) para lo cual se ofrece alta prioridad a la superación del personal docente al plantearse la demanda de "... jerarquizar la superación permanente..." (Congreso PCC, 2011: 23).

Consecuentemente con lo anteriormente expresado, la efectiva dirección del postgrado de los profesionales del Ministerio de Educación en la provincia Ciego de Ávila constituye una necesidad del continuo perfeccionamiento de la actividad científica educacional y es uno de los indicadores fundamentales en todos los procesos de evaluación y acreditación universitaria en Cuba.

Actualmente directivos educacionales de la Universidad de Ciencias Pedagógicas (UCP) y de la Dirección Provincial de Educación (DPE) de Ciego de Ávila demandan como una necesidad la sistematización desde el punto de vista teórico y práctico de procedimientos metodológicos para la dirección del postgrado, lo que constituye el objetivo del artículo.

Desarrollo

Entre los resultados de investigaciones más recientes en este campo y que se han asumido por la Dirección de Superación y Postgrado para conducir metodológicamente la dirección de la superación en las diferentes áreas de esta UCP se encuentra la expuesta en los trabajos del Doctor Pedro Valiente Sandó sobre la concepción sistémica de la superación. Esta "es el resultado de la elaboración teórica y metodológica y el proceso de su aplicación práctica, que comprende las acciones para el diseño y realización de la planificación, la organización, la ejecución, la regulación, el control y la evaluación del proceso encaminado al desarrollo integral de los recursos humanos a través de la superación, considerando para ello el enfoque de sistema." (Valiente, 2005: 10)

En la UCP de Ciego de Ávila desde el año 2008 se desarrolla el proyecto científico territorial "El desempeño de los directivos y funcionarios educacionales de la provincia Ciego de Ávila" que ha logrado interpretar la teoría acerca del desempeño profesional del docente y la teoría sobre el sistema de dirección científica educacional en Cuba, para fundamentar la conveniencia de estructurar un modelo para el desempeño de los directivos de instituciones educativas desde las competencias profesionales pedagógicas de dirección.

Entre otros resultados se han precisado como funciones de dirección el diagnóstico, el pronóstico, la planificación, ejecución, regulación, evaluación y perfeccionamiento y han sido determinadas las competencias profesionales pedagógicas de dirección entre las que se encuentra la competencia para la dirección de la formación del personal docente.

De la dirección científica educacional acerca de la planificación estratégica se reconoce que esta se distingue y caracteriza porque "... impone un proceso continuo de interacción de la institución con el medio que le rodea, para adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno, manteniendo su estabilidad interna. Como resultado de esta interacción -en la que participan todos los trabajadores-, se realiza con todo rigor el diagnóstico científico en el macro, meso y micro nivel, se obtiene la información necesaria para hacer un pronóstico científico del desarrollo institucional y -sobre estas bases--, se toman decisiones estratégicas de la institución, sintetizadas en tales conceptos." (Alonso, S. y A. Manzo, 2007: 19).

En los últimos tres cursos escolares la dirección de postgrados de la UCP de Ciego de Ávila ha asumido el protagonismo que le corresponde desde el punto de vista metodológico ofreciendo

orientaciones a las diferentes áreas de la UCP y las estructuras provincial y municipal de educación para el proceso de dirección de la superación postgraduada. Como resultado en cada curso escolar se han elaborado estrategias con acciones de diagnóstico, con un conjunto de actividades planificadas para dar respuesta a las necesidades y con acciones de control al proceso. Sin embargo los resultados de los estudio de impacto, encuestas aplicadas a docentes y cuadros de todas las educaciones de la provincia y visitas de ayuda metodológica e inspección especializada han evidenciado que aún se presentan insuficiencias en el diagnóstico de las verdaderas necesidades de los docentes y directivos desde la escuela, en algunos aspectos organizativos relacionados con la planificación y ejecución de las actividades así como en la evaluación del desempeño de los profesionales y su impacto en las transformaciones en las instituciones educativas.

En la dirección pedagógica y metodológica de la superación del personal docente pueden ser consideradas tres etapas esenciales: determinación de necesidades del personal docente, planificación-ejecución de acciones y evaluación del impacto, ellas tienen como fundamentos el trabajo conjunto de las áreas de la UCP con las estructuras de la dirección provincial y municipal de educación, el papel del director de las instituciones educativas en la capacitación de la fuerza de trabajo, la participación del personal docente en la determinación de sus necesidades y las vías de solución, la integración de la actividad científica, la superación y el trabajo metodológico como vías principales para la formación permanente, la necesaria planificación y organización que garanticen una eficiente ejecución y la evaluación de los aprendizajes desde el cumplimiento eficiente de sus funciones y en las transformaciones de las propias instituciones.

Sobre la determinación de las necesidades en la preparación del personal docente.

En cuanto a la determinación de las necesidades del personal docente debe partirse de la responsabilidad compartida que tienen las estructuras de la UCP y la DPE dirigida a lograr un diagnóstico más preciso de la preparación de docentes y cuadros para garantizar una mayor calidad en la determinación de las necesidades de superación. En las condiciones actuales dicha responsabilidad se multiplica en las estructuras de cada uno de los municipios del territorio, con énfasis en la escuela pues es allí donde deben encontrarse las principales y más variadas formas de superación atendiendo a las verdaderas necesidades y el director tiene todas las facultades para dirigir esta actividad.

Tal y como se expresa en el Artículo 4, capítulo II del Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales "Las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos que acometen las direcciones de las entidades laborales, deben estar relacionadas con los procesos de producción o servicios que estas realizan y con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos para llevarlos a cabo, así como por tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar la entidad, a corto y mediano plazo". (RM 29, 2006: 2).

Asumiendo el paradigma psicológico de Vigotsky, en relación con los recursos humanos se trata de determinar necesidades y potencialidades, es decir cuáles son los contenidos que no se dominan adecuadamente, aquellos en los que debe profundizarse o simplemente lograr la actualización y por otra parte con qué potencial científico se cuenta en el territorio para atender las necesidades. En el artículo 8 capítulo III del Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales se precisa que "La dirección de la entidad laboral, para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos debe:

- a) Organizar y ejecutar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación de los trabajadores en correspondencia con los puestos de trabajo que desempeñan, los objetivos y las proyecciones de desarrollo de la entidad;
- b) Discutir y acordar con los trabajadores y las organizaciones sindicales los planes de capacitación y desarrollo elaborados" (RM 29, 2006: 3).

Consecuentemente con lo antes referido se propone el siguiente procedimiento metodológico para contribuir a la determinación más precisa de las necesidades en la preparación del personal docente:

1. Diagnóstico preciso de la preparación de docentes y cuadros para garantizar una mayor calidad en la determinación de las necesidades de superación. Para ello se deben cumplir las siguientes acciones:

- Análisis de informes de visitas y del cierre del curso escolar en el nivel que se trate: institución educativa, municipio, provincia, departamento docente, facultad.

- Análisis de los resultados individuales y colectivos de la evaluación profesoral y de cuadros, determinando regularidades en cuanto a limitaciones en la preparación en:

- a) El contenido y la didáctica de las asignaturas.
- b) La preparación política.
- c) Historia de Cuba y la obra martiana.
- d) El trabajo preventivo, la educación sexual y para la salud.
- e) La educación ambiental.
- f) La formación laboral.
- g) La orientación profesional pedagógica.
- h) La lengua materna.
- i) La dirección científica educacional.

- Análisis del diagnóstico que tienen las comisiones provinciales y municipales de asignaturas sobre la calidad de las clases y el aprendizaje de los estudiantes.

- Estudio de las prioridades del MINED para el próximo curso escolar. (PGISB, docentes de 12 grado, tutores de alumnos en formación, cuadros, directivos y metodólogos).

- Criterios del docente sobre sus necesidades.

- Otros criterios que se consideren.

- Determinación de las principales potencialidades y limitaciones en la preparación de cuadros y docentes en el nivel que se trate: institución educativa, municipio, provincia departamento docente, facultad. (Este análisis permitirá determinar si la forma que se debe utilizar es colectiva o individual, si se empleará como vía la autosuperación, talleres, cursos, diplomados, maestría, doctorado y si la manera será presencial, semipresencial o a distancia).

2. Según la Resolución No. 29/06 del Ministerio de trabajo y seguridad Social en el proceso debe atenderse prioritariamente la escuela (Facultad), pues es allí donde deben centrarse las principales formas de superación atendiendo a las potencialidades y necesidades y el director (decano) tiene todas las facultades para dirigir esta actividad.

3. Conciliación de la propuesta de superación conjuntamente con los docentes para cumplir con el objetivo propuesto: debe precisarse para cada acción de superación el contenido, la vía, los participantes, la etapa, el lugar, el responsable, etc.

4. Las necesidades que no puedan ser solucionadas en el nivel de escuela, serán analizadas bajo estas mismas orientaciones por el nivel municipal (DME y Filial Pedagógica), quedando conformado el plan de superación de ese nivel.

5. Al cierre de este proceso serán evaluadas por el nivel provincial (áreas de la DPE y áreas de la UCP) aquellas necesidades para las que la escuela y el municipio no tienen respuesta y deben ser atendidas centralmente, pues implican a docentes y cuadros de diferentes municipios, educaciones, responden a programas orientados por la dirección del MINED, etc. Las acciones que se determinen formarán parte del plan de cada área de la sede central de la UCP y estas a su vez contribuirán al diseño del plan de la provincia.

Sobre la planificación y ejecución de acciones de preparación del personal docente.

De igual forma es una responsabilidad compartida de las estructuras en los niveles de provincia, municipio e institución educativa, la planificación de las acciones de formación que dan respuesta a las necesidades determinadas. Se trata de arribar a criterios de optimización en la utilización de los recursos humanos, los resultados científicos además de los recursos materiales y financieros.

Planificar acciones de formación del personal docente significa determinar una concepción que puede ser desarrollada preferentemente a través de una estrategia integradora o un sistema de actividades. En cada facultad, filial y departamento docente de la UCP debe elaborarse la concepción para la formación del personal docente de todas las educaciones y centros provinciales del territorio, que se aprueba en los consejos científicos de facultades, territoriales y las comisiones científicas departamentales. El consejo de dirección de los demás centros educacionales con el asesoramiento de la Filial Universitaria Municipal y la Dirección Municipal de Educación también deben elaborar su concepción e integrar las acciones al proyecto educativo.

En esta dirección y teniendo en cuenta las características de los recursos humanos con que cuentan en la actualidad las instituciones educativas del territorio fundamentalmente en las educaciones secundaria básica, preuniversitario y la educación técnica profesional (personal en formación inicial, personal técnico sin formación pedagógica, recién graduados) cobra vital

importancia el artículo 8 capítulo III del Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales en el que se expresa que "La dirección de la entidad laboral, para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos debe:

- a) Elaborar y cumplir el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos para dar respuesta a las necesidades identificadas.
- b) Organizar y coordinar las acciones de capacitación necesarias para resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores que hayan sido identificadas.
- c) Asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esta actividad, que le permita contar con la base material de estudio, los medios técnicos, las instalaciones, los instructores y otros recursos que se requieran.
- d) Propiciar la incorporación de los trabajadores que lo necesiten a los distintos niveles del sistema de educación". (RM 29, 2006: 3).

Una concepción bien elaborada permite que en el plan anual de actividades de los diferentes niveles educacionales (escuelas, municipios, áreas de la UCP) y en el plan individual de los cuadros y docentes puedan ser concretadas las acciones que se desarrollarán para dar cumplimiento a las acciones estratégicas determinadas.

Teniendo en cuenta los elementos teóricos abordados con anterioridad y la experiencia práctica acumulada, se propone el siguiente procedimiento metodológico para la planificación y ejecución de acciones de preparación del personal docente.

1. Diseño de la superación de todos los docentes y cuadros de las diferentes educaciones en las escuelas, los niveles y estructuras de dirección, evitando la alta concentración de actividades masivas en la sede central de la UCP y la coincidencia de estas en una misma etapa que afecte al mismo personal. Por otra parte debe logarse la disminución del tiempo entre la fecha de inicio y terminación de las actividades como cursos, diplomados y talleres.
2. Confección de los programas correspondientes, que serán aprobados en los consejos científicos de los diferentes niveles y a nivel nacional para los programas de maestría, especialidad de postgrado y doctorado.
3. Cada área responsable de programas de superación profesional y académica debe garantizar: la documentación legal que exige la secretaría de postgrado (programa, dictamen de aprobación del

mismo), el procedimiento para garantizar la matrícula oficial, la documentación exigida a cada estudiante del programa, etapa, lugar y horario de cada actividad incluyendo las de carácter evaluativo. Otras precisiones que se entiendan necesarias deberán ser ofrecidas por las áreas.

4. Con el objetivo de legalizar este proceso de planificación de la superación desde la determinación de las necesidades hasta la evaluación de su impacto se propone utilizar por todos los niveles de dirección un instrumento que se anexa y que tiene en cuenta:

- a. Autoevaluación del docente o directivo (reconocimiento de qué necesidades tiene).
- b. Criterios del jefe inmediato (Jefe de Departamento, de Ciclo, Director, metodólogo municipal; según corresponda).
- c. Criterios del Especialista (Metodólogo provincial, Jefe de Enseñanza, Cuadros de la DPE, Departamento de la UCP; según corresponda).
- d. Propuesta del nivel y etapa para la solución a las necesidades

Sobre la evaluación del impacto del postgrado.

Al evaluar los resultados alcanzados en la superación es frecuente que los análisis se centren en los indicadores que demuestran un nivel de satisfacción, tales como la incorporación, la asistencia, la correspondencia entre lo abordado y las necesidades, la calidad de las actividades desarrolladas, pero han carecido de evidencias de impacto en cuanto al nivel de aprendizaje alcanzado y al desempeño de los docentes y directivos en relación muy estrecha con las funciones que ellos realizan y las transformaciones de las propias instituciones.

El término impacto, como expresión del efecto causado por algo, se comenzó a utilizar en las investigaciones y otros trabajos relacionados sobre el medio ambiente. En la actualidad la utilización del término impacto se ha ampliado y el mismo se ha contextualizado a los problemas sociales.

Las caracterizaciones del término impacto revisadas, tienen varios elementos en común: la relación causa-efecto entre la aplicación de un determinado proyecto o programa y el impacto causado, los resultados de dicho proyecto presentes a mediano y largo plazo, los cambios verificados en los grupos o comunidades, así como de qué manera se producen los cambios, es decir, se consideran los efectos previstos o no, negativos o positivos, así como el factor tiempo en la duración de los efectos de una acción. En general, se acepta al impacto como cambios

producidos en algo, sea el medio ambiente, los procesos o productos o algún grupo poblacional, debido a un determinado efecto.

Los autores asumen que la evaluación del impacto de la superación postgraduada de los profesionales del Ministerio de Educación es un juicio de valoración sobre la dinámica de los cambios cuantitativos y cualitativos operados en el proceso educativo a partir de dimensiones e indicadores previamente establecidos, relacionados con las categorías (enseñanza, aprendizaje) y componentes de la Pedagogía (docentes, estudiante), estableciendo un vínculo de causalidad directo o indirecto.

Se asume una propuesta sobre dimensiones e indicadores que se caracteriza por su ajuste a las posiciones teóricas asumidas (Arnaiz, 2011) así como a criterios históricamente usados por la familia, la comunidad y la sociedad, razones que justifican los nuevos indicadores y la consideración de otras alternativas (Ramos 2011) como elementos que orienten el diseño de los instrumentos para la evaluación de los indicadores y las correspondientes valoraciones cualitativas que se realicen.

Los análisis sistemáticos de los resultados de la superación desde esta alternativa y la reflexión en diferentes espacios por parte de la comunidad científica condujeron a la propuesta actual de dimensiones e indicadores para evaluar el impacto del postgrado.

I. Nivel de satisfacción

Indicadores:

1. Cumplimiento de las actividades convenidas.

Deben realizarse: _____ Se realizaron: _____ %: _____

2. Matrícula en las actividades convenidas.

Deben matricular: _____ Matricularon: _____ %: _____

3. Asistencia a las actividades.

Deben asistir: _____ Asistieron: _____ %: _____

4. Criterios de los cursistas sobre la calidad y utilidad práctica de las actividades de superación.

5. Criterios de los profesores sobre la motivación, interés y disposición demostrada por los participantes.

6. Criterios de la calidad de las actividades derivados de los controles realizados.*

II. Nivel de aprendizaje

Indicadores:

7. Resultados de la evaluación del aprendizaje.*

a) Matrícula: _____ 5:_____ 4:_____ 3:_____ 2:_____

b) Breve valoración cualitativa.

8. Nivel de aplicación del aprendizaje en su producción científica. (Ponencias, folletos, materiales didácticos, artículos, tesinas, tesis, libros, etc.) *

III. Nivel de desempeño y su impacto social.

Indicadores:

9. Criterios de dirigentes, metodólogos, funcionarios y cursistas sobre:

a) El cumplimiento del objetivo de superación convenido.

b) La aplicación de lo aprendido en el trabajo docente-metodológico (departamento docente, grado, año, ciclo, carrera, centro, etc.).

c) Transformaciones. (Impacto convenido).

10. Reconocimiento social. (En lo individual y colectivo) *

11. Plan de mejoras.

Las actuales exigencias de la evaluación institucional para las universidades hace necesario acumular las evidencias que avalan el desarrollo del proceso y los resultados por lo que se indica con un * aquellos aspectos donde es necesario tenerlas.

Teniendo en cuenta los elementos teóricos abordados con anterioridad se propone el siguiente procedimiento metodológico para la evaluación del impacto del postgrado.

1. Preparación del personal docente vinculado al postgrado (directivos y profesores), la secretaría de postgrado de la UCP, de las facultades y de las filiales.

2. Concepción e implementación de acciones para la evaluación de los indicadores de las tres dimensiones. Entre estas pueden ser tenidas en cuenta:

- Evaluación del cumplimiento de los convenios en las áreas.
- Control de la matrícula, la asistencia y la evaluación del aprendizaje del personal docente incorporado a la superación. Revisión de los registros de asistencia y evaluación de los profesores por parte de los directivos.
- Entrevistas individuales y/o grupales.
- Búsqueda de información con los jefes inmediatos de los cursistas sobre los indicadores de la dimensión III.
- Controles a actividades de superación.

3. Elaborar informe de evaluación del impacto de la superación en los diferentes niveles (profesores, departamentos, filiales, facultades, UCP) según la propuesta actual de dimensiones e indicadores para evaluarlo. La secretaría a todos los niveles integra los resultados de la matrícula, la asistencia y los resultados del aprendizaje.

4. Análisis del informe de evaluación del impacto de la superación en los diferentes niveles para aprobar el plan de mejoras. A nivel de UCP es tres veces en el curso escolar, los demás niveles determinan la frecuencia que consideren necesario.

Los procedimientos metodológicos han sido socializados e introducidos en la práctica educativa durante los últimos tres cursos escolares con resultados satisfactorios.

1. Se ha logrado la socialización de los resultados en la práctica a través de:

- Tres publicaciones, dos con ISSN una con ISBN.
 - a) El uso de las hojas de cálculo para favorecer la planificación y el control de la superación postgraduada. Revista electrónica Educación y Sociedad. UCP "Manuel Ascunce Domenech". Ciego de Ávila. No 3 Año 8. ISSN 1811-9034 y RNPS/ 2073.
 - b) La medición del impacto de la superación profesional de los docentes. Una alternativa para su perfeccionamiento. Revista electrónica Educación y Sociedad. UCP "Manuel Ascunce Domenech". Ciego de Ávila. No 4 Año 9. ISSN 1811-9034 y RNPS/ 2073.

c) Medición del impacto de la superación en la UCP "Manuel Ascunce Domenech". CD Pedagogía 2013 ISBN: 978-959-18-0881-3.

- La presentación de cuatro ponencias en dos eventos internacionales (Pedagogía 2009 y Pedagogía 2013)

a) Congreso Internacional Pedagogía 2013. Medición del impacto de la superación en la UCP "Manuel Ascunce Domenech".. Ponente. Cuba. Febrero.

b) Congreso Internacional Pedagogía 2009. La Maestría en Ciencias de la Educación de amplio acceso: una vía importante en el proceso de universalización postgraduada. Enero 2009.

c) Congreso Internacional Pedagogía 2009: Concepción integradora para el desarrollo del potencial científico en la Educación de Adultos en Ciego de Ávila. Enero 2009.

d) Congreso Internacional Pedagogía 2009: Experiencias en la formación de doctores en ciencias pedagógicas a través de un programa de la modalidad tutelar. Enero 2009.

- Referente y fundamento para el debate del tema de la superación postgraduada con los vicerrectores de investigaciones y postgrado de las Universidades de Ciencias Pedagógicas del país. Abril 2013.

- Contenido de un curso asociado a un diplomado sobre la Dirección de la Actividad Científica Educativa. 2011-2012.

- Contenido de los temas del Seminario Preparatorio de los dos últimos cursos escolares.

- El trabajo metodológico con Vicedecanos de Investigaciones y Postgrado, Jefes de departamentos adscriptos y Subdirectores de filiales pedagógicas municipales.

- Un Sitio Web sobre el postgrado.

- Material para el intercambio en la reunión nacional celebrada en Holguín en junio de 2013 con Directores de Postgrado de las UCP y coordinadores provinciales de la Maestría en Ciencias de la Educación en red.

2. Los resultados han intervenido en la práctica a través de:

- La dirección del proceso de superación postgraduada en las áreas de la UCP en los cursos escolares 2011-2012, 2012-2013 y 2013-2014.

- Se han alcanzado resultados satisfactorios en inspecciones especializadas.
- Incremento sostenido de la cantidad de Doctores, Másteres, Profesores Titulares y Profesores Auxiliares en el claustro de la UCP.

Conclusiones

La superación postgraduada de los profesionales del Ministerio de Educación es una prioridad identificada en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. En los trabajos consultados existe consenso de la necesidad de dirigir la superación del personal docente con enfoque sistémico en todos los niveles pero no se han sistematizado suficientemente procedimientos metodológicos para lograrlo desde la institución educativa hasta el nivel de provincia.

A partir de fundamentos legales, pedagógicos y de dirección educacional se proponen procedimientos metodológicos para la determinación de las necesidades, la planificación-ejecución y la evaluación del impacto de la superación postgraduada de los profesionales de la educación en la provincia Ciego de Ávila que constituyen una base orientadora para el accionar del personal docente.

Se ha logrado la socialización e intervención de los resultados en la práctica escolar a través de publicaciones, la presentación de ponencias en eventos internacionales, materiales para el trabajo metodológico y la superación del personal docente de las UCP. Se han alcanzado resultados satisfactorios en inspecciones especializadas y ha existido un incremento sostenido de la cantidad de Doctores, Másteres, Profesores Titulares y Profesores Auxiliares en el claustro de la UCP.

Bibliografía

Alonso, S. y A. Manzo: Tecnología de la dirección científica educacional. Pedagogía 2007. Curso 8. La Habana. Órgano editor Educación Cubana, 2007.

Añorga, J: Paradigma Alternativo Educativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. Educación Avanzada. Impresión ligera. Ciudad de la Habana, Cuba, 1999.

Arnaiz Barrios Ibrahim y otros 2011. La medición del impacto de la superación profesional de los docentes. Una alternativa para su perfeccionamiento. Publicado en: Revista Electrónica Educación y Sociedad. ISSN 1811-9034 y RNPS/ 2073. octubre – diciembre 2011.

MES. Resolución Ministerial 132/04. Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba. 2004.

MINED. Resolución Ministerial 118/08. Objetivos priorizados DEL Ministerio de Educación para el curso escolar 2008 – 2009. Junio 2008.

MINED. Seminario Nacional de preparación del curso escolar 2010-2011. Ciudad de la Habana. Mayo de 2010.

PCC. Partido Comunista de Cuba (2011). VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. Aprobado el 18 de abril de 2011. Año 53 de la Revolución.

Ramos Bañobre José y otros. 2011. Tecnología para la dirección del proceso de formación permanente de los directivos educacionales. Resultado científico del proyecto: "El desempeño de los directivos y funcionarios educacionales de la provincia Ciego de Ávila". En soporte digital. Año 2011.

RM 29/2006. RESOLUCIÓN MINISTERIAL No. 29/06. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. "Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales". 2006.

Resolución 128/2006 "Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación Superior". Cuba. 2006.

Sistema de evaluación y acreditación para instituciones de educación superior. Guía de evaluación. En soporte digital. Cuba 2011.

SUPRA. Sistema Universitario de Programas de Acreditación. Reglamento de la Junta de Acreditación Nacional. Resolución no. 134 /2004.

UNIVA. Universidad Católica. Plan institucional para medir el impacto de la investigación en el sistema universitario UNIVA. Coordinación de investigación institucional. Abril de 2010. Soporte digital.

Valiente Sandó, Pedro. Concepción sistémica de la superación de los directores de secundaria básica. Pedagogía 2005, curso 77.

ANEXO

UCP "MANUEL ASCUNCE DOMENCH"

CIEGO DE ÁVILA

CURSO ESCOLAR 2013-2014

DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL DE LAS NECESIDADES DE SUPERACIÓN

Nombre: _____

Municipio: _____ Institución: _____

Nombre del jefe inmediato: _____

Desempeño profesional:

Docente: ____ Especialidad: _____

Cuadro: ____ Actividad que realiza: _____

Directivo técnico: ____ Actividad que realiza: _____

Años de experiencia en la actividad: _____

I. Autoevaluación del docente o directivo (reconocimiento de qué necesidades tiene).

II. Criterios del jefe inmediato (Jefe de Dpto, de Ciclo, Director, metodólogo municipal; según corresponda)

III. Criterios del Especialista (Metodólogo provincial, Jefe de Enseñanza, Cuadros de la DPE, Dpto de la UCP; según corresponda)

IV. Propuesta del nivel y etapa para la solución a las necesidades.

Escuela: ____ I Semestre: ____ II Semestre: ____

Municipio: ____ I Semestre: ____ II Semestre: ____

UCP-DPE: ____ I Semestre: ____ II Semestre: ____

Firma del docente o cuadro: _____

Firma del jefe inmediato: _____

Fecha: _____