

Estrategia de Capacitación para la supervisión de la Educación Física por los directivos en las escuelas de la Educación Especial

Training Strategy for the supervision of Physical Education by managers in Special Education schools

Autores: Ms.C. Jorge Luis Guerra González

MsC: Lourdes María González Benavente

MsC: Alejandro Lima Valdés

Institución: Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Cuba.

Correo electrónico: lourdesm@unica.cu

Resumen.

Uno de los desafíos que hoy enfrenta la educación en Cuba es el proceso de perfeccionamiento, ante tal realidad se lleva a cabo una profunda revolución en la Educación Especial, en aras de efectuar cambios que conduzcan a eliminar las diferencias que hoy presenta el actual modelo educativo, para forjar un nuevo estilo de trabajo metodológico en lo referente a la supervisión del proceso de enseñanza aprendizaje de la Educación Física por los directivos en las escuelas, constituyendo problemática no resuelta, por lo que el *objetivo* de la investigación es la elaboración de una estrategia de capacitación encaminada a la solución de dicha problemática, la aplicación de métodos del nivel teórico, empíricos y matemático demostraron que la estrategia aplicada transformó la problemática existente.

Palabras Clave: Capacitación, Estrategia, Supervisión.

Abstract:

One of the main challenges that Cuban education faces today is the process of improvement. Taking into account this reality, it is carried out deepchandes in the special Educación field in order to eliminate the differences of the crement educational model. It is necessary to create a new methodological worstyle regarding the supervisión of the teaching-learnig process of Phipical Education by the direction of the eschools. There is no solution for this problema so far, that

is why the objective of this investigation is the elaboration of a learning strategy aimed at this solution, It was applied theoretical, empirical and mathematical methods that showed the transformation of the problem thanks to the strategy applied.

Key Words: Learning, Strategy, Supervision.

Introducción

La formación y el desarrollo de los profesionales de la educación, constituye una prioridad de la sociedad, especialmente en el marco de las actuales transformaciones que se desarrollan en el sistema educativo cubano. Para poder cumplir con las exigencias actuales del proceso de perfeccionamiento en la Educación Especial y dentro de la misma en la asignatura Educación Física, es necesario de la supervisión de la asignatura por los directivos en las escuelas, los mismos deben estar bien informados y abiertos a las nuevas concepciones, con una disposición clara de superarse y estar dispuestos a adoptar nuevos métodos y formas de trabajo.

Esta posición exige de los directivos de los centros y del profesorado la superación continua, permanente y consciente, constituyendo esta una tarea de primer orden, si se tiene en cuenta la rápida acumulación de conocimientos dado por el desarrollo alcanzado por la humanidad en poco tiempo.

En Cuba, esta capacitación constituye un reto para la dirección tanto del Ministerio Nacional de Educación como del Instituto Nacional de Deportes Educación Física y Recreación, pues influye en la calidad del proceso pedagógico que se desarrolla en los centros de la Educación Especial.

Varios educadores latinoamericanos y caribeños no se limitaron a fundamentar la urgencia de priorizar la capacitación y preparación del personal docente y directivos, sino que propusieron distintas vías para su desarrollo, vinculados mayoritariamente al ejercicio práctico del magisterio tales fueron los trabajos de autores, como Bajbas Ortega 1994; Illán Romeu, Nuria. 1996. Valiente-Álvarez De Zayas, 1997; Añorga Morales, J; Valdivia Guerra, Mario R. 1997, Leiva Pérez, Adria 2003, González González Kenia 2005,

Estos investigadores ofrecen trabajos de gran utilidad, pero no se adentran en la problemática de capacitar a los directivos de la Educación Especial para

supervisar el proceso de enseñanza –aprendizaje de la Educación Física. El trabajo tiene como objetivo elaborar una estrategia de capacitación para los directivos de las escuelas en la Educación Especial que permita la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

La investigación tuvo un carácter descriptivo – explicativo, con apoyo del enfoque cuantitativo – cualitativo, se aplicaron un conjunto de métodos generales de investigación (teóricos, empíricos y matemáticos) histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo y sistémico-estructural, observación, encuestas, entrevistas, experimento en su variante (pre-experimento), análisis de documentos, estadística descriptiva, análisis porcentual y Dócima de rangos de VVilcoxon, las decisiones muestrales en función de los sujetos participantes (directivos), se determinó el criterio de selección intencional 4 directores y 6 jefes de ciclo que conforman el 100% de los directivos en las escuelas en la Educación Especial del municipio Ciego de Ávila y de las situaciones concretas que se abordaron en las dimensiones de análisis.

En este artículo se presenta una estrategia de capacitación para evaluar dicha práctica desde sus dimensiones, mediante el análisis comparado y una síntesis de los resultados obtenidos a partir de su implementación.

Desarrollo.

1. Etapas del perfeccionamiento en la Educación Especial en Cuba.

La capacitación del personal docente ha constituido una política del estado en Cuba desde el propio triunfo de la Revolución. En el año 1960 el Ministerio de Educación (MINED) crea, mediante la Resolución Ministerial 10349 del 20 de abril de 1960, el Instituto de Superación Educacional (ISE), el que entre sus funciones fundamentales tenía asignado realizar cursos, cursillos, seminarios y actividades de índole similar, destinadas a la capacitación y perfeccionamiento del personal docente, técnico y administrativo en ejercicio.

Para la caracterización de las etapas se proponen como indicadores fundamentales:

- Las condiciones socioeconómicas existentes.
- Los objetivos de la superación en cada momento del desarrollo de la Educación Especial.

➤ Las formas de superación utilizada.

Se determinaron tres etapas fundamentales:

1ra etapa: 1962-1979. Formación emergente de maestros de Educación Especial.

La capacitación en esta etapa respondía a un modelo centralizado (nacionalmente) con derivación por provincias y municipios, los expertos del organismo central realizaban la proyección y orientación de las diferentes actividades de capacitación, organización del trabajo del (MINED) y eran ejecutadas en su mayoría a través del ISE Nacional y se derivaban hasta la escuela. Las formas de capacitación que comenzaron a implementarse en esta etapa eran los cursos, los cuales tenían como objetivo fundamental la preparación rápida del personal docente.

2da etapa: 1980-1989. Formación especializada de los maestros de Educación Especial.

En esta etapa ocurrieron importantes cambios relacionados con la capacitación dada a diferentes factores que influyeron en su desarrollo, como por ejemplo los resultados del intercambio internacional, fundamentalmente en Europa con países del campo socialista, el cual propició la adquisición de un saber considerable en cuanto a experiencias desarrolladas en esos países en la atención a escolares con necesidades educativas especiales.

3ra etapa: 1990- 2020 Formación descentralizada de los maestros de Educación Especial.

A partir de 1990 la situación política y económica del país se vio afectada por la desintegración del campo socialista y el recrudecimiento del bloqueo, esto repercutió en el sector educacional de manera general provocándose modificaciones en todas las acciones desde la Dirección Nacional.

La superación en esta etapa sufre cambios desde su concepción, fue necesario descentralizar la misma atendiendo a las necesidades de los docentes de cada territorio y a las condiciones económicas reales del país, pues se imponía preparar a los maestros y directivos para una docencia contextualizada, garantizada solamente por las posibilidades de recursos humanos y materiales de cada territorio, e incluso de cada centro.

La denominada Batalla de ideas plantea transformaciones revolucionarias en los diferentes sectores de la economía y la sociedad, dentro de estas se destacan las transformaciones en la política del MINED, inmersa en la Tercera Revolución Educativa, la que tiene el reto de elevar la cultura general e integral de todas las personas, ofreciendo las mismas oportunidades, propiciando que todos aprendan, a partir de las capacidades que en ellos se desarrollen, lo que presupone la transformación de la teoría y la práctica pedagógica en todos los tipos y niveles del sistema nacional de educación.

Se mantiene el modelo de superación descentralizada, pero en este período sobre la base de las necesidades específicas de cada enseñanza a partir de sus transformaciones. Por otro lado, las profundas transformaciones ocurridas en la Educación Especial de manera general y en cada especialidad de manera particular, unida a la presencia de una alta cifra de graduados universitarios y docentes en formación en las escuelas especiales, plantean la necesidad de continuar perfeccionando la superación de los docentes ahora en el contexto de la microuniversidad pedagógica.

2. Análisis de los conceptos de superación, formación, capacitación.

El estudio que se realiza al concluir la formación de pre grado, Según Añorga, Julia (1999, p.98) en Cuba se identifican teniendo en cuenta dos grupos que son, el estudio académico (Maestría y Doctorado) y los no académicos, identificándose estos con varias denominaciones entre ellas: superación, formación, capacitación.

El término más utilizado para caracterizar esta etapa de formación postgraduada de los docentes, ha sido el de *superación*, por lo que en el Reglamento de la Educación de Postgrado de Cuba por el MES (1996, p.11.), aparece la superación profesional, considerándola como “un conjunto de procesos de formación que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades básicas y especializadas requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales, así como para su desarrollo cultural integral.

El término *superación* aparece registrado también por Añorga, J. (1999, p.98.) como “Dirigida a recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional necesarios para el desempeño.

Se comparten los criterios planteados anteriormente, ya que en su esencia reflejan las acciones que deben estar presentes como son: la adquisición, actualización y perfeccionamiento, principalmente de conocimientos y habilidades, mejorar el desarrollo de sus responsabilidades profesionales

Por otra parte, Imbernón (1994, p.11.) precisa que *la formación...* “es un aprendizaje constante, acercando esta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella ... ya que se establece un proceso dinámico que supera los componentes técnicos y operativos impuestos desde arriba sin tener en cuenta el colectivo y las situaciones problemáticas de la práctica del profesorado”.

El anterior autor considera *el papel de la práctica* en la formación, que la considera constante, y la ve por encima de lo normado, destacando el papel del colectivo y la práctica en ese proceso, postura que es compartida por los autores de este trabajo.

En correspondencia con las nuevas necesidades de los directivos que existen en la actualidad, se analizará en particular el concepto de *capacitación* que ha sido muy utilizado.

Según el Diccionario Larousse, el término capacitación se entiende como “... acción y efecto de capacitar”. (1996. p. 91). Por lo que debemos remitirnos entonces al término capacitar, el cual se entiende como “formar, preparar, hacer a uno apto para algo”, considerándose implícitamente el desarrollo de capacidades para una determinada tarea. En esta misma dirección, el Diccionario Ilustrado Océano, plantea que “capacitar es hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa o facultar o comisionar a una persona para hacer algo “.

Como se aprecia, en ambos diccionarios se introduce el término apto o hacer apto a alguien para algo, en un momento dado, que se ajusta bastante a la situación que presentan los directivos de las escuelas especiales.

Calderón, H (1995, p.21) plantea que capacitación es “...la dirigida a los recursos laborables en su desempeño o la preparación para el mismo, con el propósito de habilitarlos para su desempeño particular.”

Sobre el uso del término capacitación, Añorga, J. (1998, p.103) completa la postura de Calderón añadiendo algunas características tales como que:

combina el estudio de contenidos teóricos y generalmente escolarizados con actividades prácticas que contribuyan al desarrollo de habilidades para el desempeño, está dirigida siempre sobre las necesidades educativas para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos de una entidad laboral, se organiza en programas educativos, auspiciados generalmente por las entidades empleadoras, mediante estructuras diseñadas y establecidos con este fin, en ocasiones con participación de otras instituciones científicas “

La Dra. Añorga J. presenta nuevas características al concepto que se ajustan todavía más al propósito de lo que se hace en este trabajo y a los motivos de por qué se hace.

Los autores, haciendo una síntesis de los criterios analizados de los diferentes autores y las posturas que a lo largo de este análisis ha ido asumiendo, y teniendo en cuenta, además, que la propuesta va encaminada a proporcionar la capacitación de los directivos de la Educación Especial en las escuelas, para supervisar el proceso de la Educación Física

3. Fundamentos de la estrategia de capacitación para supervisar la Educación Física por los directivos de las escuelas especiales.

Para el desarrollo de la investigación se concibieron las siguientes etapas:

- 1- Diagnóstico de las necesidades de capacitación en la muestra seleccionada.
- 2- Elaboración y fundamentación de la estrategia de capacitación dirigida a la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Física.
- 3- Evaluación de la efectividad de la estrategia de capacitación elaborada.

Para diagnosticar la preparación de los directivos de las escuelas se tuvo presente las siguientes fases.

1. Determinación de dimensiones e indicadores que se deben evaluar en correspondencia con el estado ideal esperado que incluye los componentes y precisión valorativa de estas.
2. Elaboración, aplicación y evaluación de instrumentos que permitan obtener la información requerida.

Dimensiones e indicadores a tener en cuenta durante todo el proceso de elaboración y aplicación de la estrategia de capacitación.

I- *Dimensión cognoscitiva*. Conocimientos necesarios que deben poseer los directivos para supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Indicadores:

1. Conocimientos de las orientaciones e indicaciones metodológicas emanadas del MINED y del INDER en relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.
2. Conocimientos sobre los distintos tipos de clases en la Educación Física.
3. Conocimientos sobre las unidades y contenidos que se dan tratamiento en la Educación Física.

II-*Dimensión procedimental*. Habilidades fundamentales para supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Indicadores:

1. Habilidades para trabajar con las indicaciones y orientaciones metodológicas emanadas del MINED y del INDER en relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.
2. Habilidades para diagnosticar y evaluar el estado en que se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.
3. Habilidades para supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

III – *Dimensión Actitudinal*. Disposición a capacitarse para supervisar

el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Indicadores:

1. Motivación para prepararse de forma práctica y metodológica.
2. Interés por el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.
3. Nivel de satisfacción.

Para evaluar las dimensiones e indicadores propuestos y analizar los resultados obtenidos, fue necesario elaborar una escala valorativa otorgando diferentes calificaciones a los resultados de los participantes, con el fin de constatar su transformación.

Niveles para evaluar el desarrollo alcanzado por los directivos.

Alto (A). Se considera alto cuando los cumple satisfactoriamente.

Medio (M). Se le considera la categoría de medio cuando lo cumple con alguna imprecisión.

Bajo (B). Se evalúa de bajo cuando no se cumplen.

3. Resultados obtenidos en la aplicación del diagnóstico.

En revisión efectuada al sistema de trabajo y objetivos de las visitas de ayuda metodológica de las escuelas de la Educación Especial en el municipio Ciego de Avila, se pudo constatar que es insuficiente la supervisión que se desarrolla al proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física, desde que los directivos planifican las preparaciones metodológicas en el centro, las visitas de ayuda metodológica, lo que trae por consiguiente insuficiente cantidad de visitas a clases, poca sistematicidad en la supervisión, a los maestros de Educación Física, lógicamente en esto ha influido la preparación de los directivos de los centros.

Tabla 1: Resultados de la integración de los instrumentos del diagnóstico. Dimensión 1: Conocimientos de los directivos para supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física en la educación especial.

Dimensión 1

N.D	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Integ
A				
M	2	2	2	2
B	8	8	8	8

Leyenda; A: Alto, M: medio, B: bajo; Integ: integración de los indicadores.

Tabla 2: Resultados de la integración de los instrumentos en el diagnóstico. Dimensión 2: Desarrollo de habilidades para supervisar el proceso de enseñanza- aprendizaje de la Educación Física en la educación especial.

Dimensión 2				
N.D	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Integ
A				
M	2	2	2	2
B	8	8	8	8

Leyenda; A: Alto, M: medio, B: bajo; Integ: integración de los indicadores.

Tabla 3: Resultados de la integración de los instrumentos en el diagnóstico. Dimensión 3: Actitud para la capacitación en el proceso de enseñanza- aprendizaje de la Educación Física en la educación especial.

Dimensión 3				
N.D	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Integ
A	3			
M		3	3	3
B	7	7	7	7

Leyenda; A: Alto, M: medio, B: bajo; Integ: integración de los indicadores.

4. Fundamentos de la estrategia de capacitación.

El término estrategia ha sido abordado por diferentes autores con dicimiles acepciones, y objetivo para las que están concebidas, existiendo coincidencia en que el término *estrategia* proviene del griego ΣPATH [IKHΣ Stratos = Ejército y Egein = Conductor, guía () *estrategia*, que significa: el arte o la ciencia de ser general.

La estrategia se basa en los conocimientos prácticos y metodológicos que deben poseer los directivos de las escuelas especiales para supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física. Además, tiene en cuenta la unidad de la teoría con la práctica, el perfeccionamiento del sujeto en el desarrollo de su actividad práctica y transformadora.

Desde el punto de vista psicológico la estrategia se sustenta en el enfoque histórico- cultural en el que 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 (nivel de desarrollo real) y el ascenso a niveles superiores, hacia la posible meta (zona de desarrollo potencial).

La estrategia se diseña a partir de acciones que propicien un ambiente favorable y parte de diagnosticar el nivel de conocimiento que poseen los directivos de los centros, sus habilidades, su actuación; pero también de sus intereses, motivaciones y necesidades.

Se asumen los componentes: cognoscitivos, procedimentales y motivacionales, respecto a los contenidos.

La estrategia de capacitación diseñada consta de la siguiente estructura:

1. Objetivo general
2. Objetivos específicos:
3. Acciones:
4. Medidas organizativas para la aplicación de la estrategia:
5. Evaluación

4.1. Características de la estrategia de capacitación.

Objetividad: es objetiva porque las acciones de la misma surgen a partir del resultado del diagnóstico aplicado y de las necesidades de capacitación

Aplicabilidad: es posible de ser aplicada, adaptándola a las condiciones concretas de cada lugar o región.

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 escuela.

Carácter vivencial: las vivencias de los directivos 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 directivos en su modo de actuación profesional.

Nivel de actualización: la estrategia materializa las actuales concepciones pedagógicas de los contenidos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física .

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.

Etapas de la Estrategia de capacitación.

Primera etapa: Diagnóstico.

Acción 1. Diagnóstico del estado inicial de la preparación de los directivos de las escuelas en la Educación Especial para la supervisión proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Objetivo: Identificar las potencialidades y limitaciones de los directivos para supervisar controlar el proceso de enseñanza- aprendizaje de la Educación Física.

Métodos: Observación, Entrevista, Encuestas.

Medios: Programas de Educación Física, libro electrónico.

Responsable: Autor de la investigación.

Participantes: Integrantes de las estructuras de dirección de las escuelas especiales.

Plazos para la realización: Septiembre.

Implementación: Se aplicarán los instrumentos (Anexos 1 y 2) diseñados para la etapa de diagnóstico.

Segunda etapa: Ejecución de la estrategia.

Objetivo: Implementar acciones de capacitación que permitan incrementar los conocimientos teórico-prácticos en los directivos de las escuelas de la Educación Especial para la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Acción 1. Desarrollo de talleres a través de la reflexión, el intercambio de criterios y la apropiación de la concepción teórica, metodológica y práctica acerca del modo de actuación para la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

El desarrollo de los talleres propiciará que los directivos de las escuelas especiales se apropien de los contenidos teórico-metodológicos necesarios para la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física: conocimientos (saber), las habilidades (saber hacer) y las aptitudinales (deseos de hacer).

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 dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Tema: El proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física en la práctica educativa.

Contenidos: Definición del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física. (conceptos y categorías pedagógicas)

Métodos: Explicativo- Demostrativo.

Medios: Programas de Educación Física, libro electrónico.

Responsables: Autor de la investigación.

Participantes: Integrantes de las estructuras de dirección de las escuelas especiales.

Formas de evaluación: Vivencias de los directivos.

Plazos para su realización: Octubre (primera semana)

Instrumentación: A través de una conferencia introducción al tema, explicando en qué se basa fundamentalmente la concepción contemporánea de Educación Física, orígenes y evolución de la asignatura y que salida tiene dentro de la clase y el deporte participativo, se expondrán las ideas de cómo lograr relacionar los conceptos con estos pilares.

Tercera etapa: Evaluación de la capacitación a partir de la implementación de la estrategia.

Objetivo: Evaluar la preparación de los directivos de las Escuelas de la Educación Especial a partir de la implementación.

Acción 1 – Evaluación del nivel alcanzado por los directivos dirección de escuelas especiales en la dirección del proceso- enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

Método: Entrevista.

Medios: Libreta de notas de la capacitación y las orientaciones metodológicas ofrecidas.

Responsable: Autor de la investigación.

Participantes: Integrantes de las estructuras de dirección de escuelas especiales.

Plazos para la realización: Junio.

Implementación: Se evaluarán los resultados individuales obtenidos por los directivos de las escuelas especiales, teniendo en cuenta los aciertos y desaciertos, lo que posibilitará el rediseño de las acciones de capacitación que conforman la estrategia. Se completará con el criterio del investigador, de los directivos y los resultados que se obtengan en el aprendizaje de los estudiantes en el conocimiento de la Educación Física. Esto se realizará mediante la evaluación y la coevaluación.

4.2 Evaluación cualitativa de los cambios ocurridos en los directivos luego de la aplicación de la estrategia de capacitación.

Después de aplicada la estrategia de capacitación la cual se considera efectiva teniendo en cuenta que aumentó el nivel de preparación de los directivos en lo referente al estado cognitivo, pues adquirieron conocimientos sólidos acerca de

la documentación que debe llevar el maestro de Educación Física, cómo debe cumplimentarse su fondo de tiempo, adaptado a las transformaciones de la enseñanza. Además, se apropiaron de un mejor dominio de la estructura metodológica de la clase de Educación Física, de los contenidos, capacidades y habilidades que se desarrollan en la clase de Educación Física, así como los métodos, procedimientos y los medios a utilizar para ello.

Los directivos conocieron y reflexionaron de forma profunda cada una de las actividades que complementan el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física en la escuela.

Cada uno de los talleres y visitas efectuadas, lógicamente concebidas en la estrategia, permitieron a los directivos alcanzaran un nivel alto, con cualidades por encima a las que poseían en sus habilidades para la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física en las escuelas

La estrategia de capacitación favoreció a que los directivos mostraron en todo momento interés por la necesidad de elevar su nivel de capacitación, la que les permitió transformar paulatinamente sus modos de pensar, sentir y actuar.

Dimensiones	Antes			Después		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Cognoscitiva	8	2	0	0	1	9
Procedimental	8	2	0	0	1	9
Motivacional	8	2	0	0	1	9

Conclusiones

El análisis teórico- metodológico revela que la preparación de los directivos en las escuelas de la educación especial para la supervisión el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física constituyen una problemática. Situación que condiciona la necesidad de abordar este proceso desde sus fundamentos teóricos-metodológicos para la capacitación de los directivos en las escuelas especiales.

El diagnóstico evidencia carencias en los conocimientos de los directivos en las escuelas especiales para supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física.

El diseño de una estrategia de capacitación con el objetivo de supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física debe partir del diagnóstico de limitaciones y potencialidades de sus integrantes, determinación de contenidos, etapas y principios que posibilitarán el diseño de acciones en diferentes momentos.

La aplicación de la estrategia de capacitación, permitió elevar el nivel de preparación para el desempeño de los directivos, en la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Educación Física, a partir de que adquirieron conocimientos, habilidades y destrezas para su desempeño laboral.

Referencias bibliográficas:

Álvarez de Zayas R. M. (1997): “Hacia un currículum integral y contextualizado” La Habana, Cuba: Editorial Academia. Colección ALSI.

Añorga Morales, J. (1995): “Teoría de los sistemas de superación” La Habana. Cuba.

Bajbas Ortega, María de Jesús (1994). La evolución de las necesidades de formación permanente del profesorado como paso esencial ante la respuesta a la diversidad: Oncena jornada de Universidad y Educación Especial. – España: Universidad de Girona, p.261.

Illán Romeu, Nuria (1996): Didáctica y organización en Educación Especial. - - España: Ed. Aljibe, p. 160.

González González Kenia. (2005) “Estrategia de capacitación de los directivos de educación del municipio Venezuela para la dirección de la orientación profesional pedagógica” Tesis de Doctorado. -- ISP “Félix Varela”, Villa Clara, p. 126.

Leiva Pérez, Adria. (2003): Estrategia de Capacitación dirigida a los docentes- para la atención a escolares con baja visión Tesis de Maestría. -- ISP “Félix Varela”, Villa Clara, p. 137.

Valdivia Guerra, Mario R. (1997) Curso de superación profesional para profesores de Educación Física de la recalificación en el ISP de Santi

Spíritus. --Tesis de maestría en Educación de Avanzada. ISP “Enrique J. Varona”. CENECEDA, p 75.