

Título: La superación profesional de los profesores a tiempo parcial para desarrollar con calidad el proceso de cambio de categoría docente.

Autoras: Lic. Prof. Inst. Ángela Matilde Vega Acuña

Sede Pedagógica de Informática

Lic. Prof. Inst. Lino Ángel Carralero Polanco

Dirección Municipal de Educación

Lic. Prof. Inst. Ángela de la Caridad Salazar Baró

Sede pedagógica de Informática

Lic. Prof. Inst. Xiomara Silva Matamoro Sede pedagógica de Informática

La universidad del futuro será juzgada esencialmente por la calidad del egresado, un egresado con una sólida formación patriótica y revolucionaria basada en la práctica sistemática, la formación del trabajo pedagógico y la participación en la solución de problemas de la escuela, la comunidad y la sociedad. Los cambios acelerados en la formación del docente en las condiciones de la universalización, requieren hoy de una pronta reorganización del proceso de planificación, organización y control del trabajo metodológico con el profesor a tiempo parcial. Uno de los principales retos de la Sede Universitaria es su misión de facilitar el desarrollo del proceso de universalización de la educación superior y garantizar la preparación de los profesores de su claustro para desarrollar con calidad el proceso de cambio de categoría docente, para lograrlo es imprescindible involucrar a los mismos en su plan de desarrollo individual a través de un proceso orientador, es entonces la importancia de la estrategia general que en este trabajo se expone, la misma contribuye a un mayor crecimiento y a la superación profesional de los profesores a tiempo parcial para desarrollar con calidad el proceso de cambio de categoría docente.

Las universidades arriban al siglo XXI con nuevas metas y objetivos, pero los momentos tan convulsionantes y el injusto orden económico neoliberal impuesto por el imperio, repercuten en el quehacer de las universidades. Muchos son los flagelos que producen daños a la humanidad, el hambre y la pobreza hacen que cada día sea más insoportable la subsistencia del hombre.

Sin embargo, aunque existen realidades crueles, los espacios académicos crecen en correspondencia con las necesidades de desarrollo social en cada país, es por ello que las transformaciones llevadas a cabo en la educación cubana a través del perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación permiten elevar la calidad de la misma, desarrollar una cultura general integral del pueblo y ampliar las posibilidades y oportunidades de estudio para todos los jóvenes cubanos concretado en el Proceso de Universalización de la Enseñanza Superior. Este Proceso provocó el surgimiento de las Sedes Universitarias y del profesor a tiempo parcial, los cuales constituyen un ejemplo para muchos países de Latinoamérica y el resto del mundo.

Profesor a tiempo parcial es una nueva categoría docente que surge para denominar a los profesores que asumen la enseñanza superior en el proceso de universalización en cada territorio (anteriormente llamados profesores adjuntos), viven en la comunidad o municipio donde se encuentra la sede Universitaria, pero en su mayoría han permanecido desvinculados de todo tipo de superación posgraduada. En su nuevo rol asumen dos niveles de enseñanza, cuyos fundamentos didácticos son diferentes, como lo son también sus estudiantes. Es, además, profesor tutor de los maestros – alumnos en formación para que adquieran y perfeccionen los modos de actuación de la profesión pedagógica propiciando su crecimiento personal, desarrollo de capacidades y elevados valores morales.

Ello exige mayor preparación y esfuerzo por parte de ellos ya que están responsabilizados con la formación integral de la personalidad de sus estudiantes, y con la formación de los futuros profesionales de la educación en los momentos de la universalización.

La calidad con que se desarrolla hoy la educación superior es preocupación del estado cubano; es por ello que uno de los principales retos de la Sede Universitaria es facilitar el desarrollo del proceso de universalización de la enseñanza superior y garantizar la superación del profesor a tiempo parcial, para lograrlo, el mismo debe contar con una buena preparación y una adecuada superación profesional que le permita enfrentar los retos del vertiginoso desarrollo de las ciencias y las tecnologías del siglo XXI de

acuerdo con las exigencias de la actividad profesional que desarrolla el mismo en la enseñanza superior.

En documentos del Ministerio de Educación en Cuba, sobre el papel de la microuniversidad en la formación del docente se señala: “Simultáneamente al proceso ascendente de formación de los estudiantes en la microuniversidad, se va perfeccionando también la preparación y superación de su colectivo pedagógico, como un proceso que es punto de partida y resultado a la vez” (MINED, 2003; p 26).

La organización de la educación de postgrado se estructura en formación académica y en superación profesional. La formación académica tiene como objetivo la educación posgraduada con una alta competencia profesional investigativa e innovadora. La superación profesional tiene como objetivo la formación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el perfeccionamiento de su acervo cultural.

La superación profesional se considera como un proceso pedagógico profesional continuo que se erige en un aspecto esencial de la formación postgraduada, que proporciona a los docentes un desarrollo gradual e integral de su personalidad en el tránsito por estadios que conforman una espiral ascendente, y los prepara para un desempeño profesional eficiente en el proceso pedagógico, promueve la educación permanente de los graduados universitarios, revelado en la necesidad de la educación a lo largo de toda la vida, apoyada en la autogestión del aprendizaje.

Con el objetivo de elevar la preparación del profesor a tiempo parcial, ellos deben transitar por el proceso de cambio de categoría docente demostrando primeramente poseer las habilidades mínimas para iniciarse como Profesor Instructor, este será el comienzo de una larga carrera donde deberán transitar por las diferentes categorías docentes según lo establece la resolución ministerial 128 / 2006 (que en su capítulo V aborda todo lo relacionado con el proceso de cambio de categoría docente), en correspondencia con su desarrollo y la trayectoria profesional y científica que vaya acumulando.

A pesar del papel fundamental de la Sede Pedagógica y la microuniversidad en la preparación de los profesores a tiempo parcial para el proceso de cambio de categoría docente, aún no se han logrado resultados que muestren la calidad del mismos; las observaciones realizadas han permitido precisar las principales dificultades en la preparación de estos profesores, tanto en la Sede Pedagógica, como en la microuniversidad, manifestadas en:

- Limitaciones en el conocimiento teórico - metodológico sobre la resolución ministerial 128/2006, en relación con los ejercicios y documentos para realizar el cambio de categoría docente.
- Insuficiencias en la elaboración, aplicación y seguimiento de las acciones del plan de desarrollo individual de los profesores a tiempo parcial.
- No existencia de una concepción estratégica que permita enfrentar de manera organizada, sistemática, flexible, integradora y diferenciada el proceso de cambio de categoría docente a través de un sistema de acciones encaminadas a mejorar la preparación de los docentes como vía para elevar la calidad de dicho proceso en las condiciones de la universalización.
- La Sede Pedagógica y la microuniversidad, como célula básica del sistema educativo, no ha utilizado correctamente el trabajo metodológico y las potencialidades del colectivo pedagógico para satisfacer las necesidades de superación de los profesores a tiempo parcial con vista al proceso de cambio de categoría docente.
- Poca participación de los profesores a tiempo parcial en eventos científicos e investigativos del territorio, provincial, nacional e internacional.

Todo esto incide negativamente en la superación postgraduada de los profesores a tiempo parcial, siendo necesario perfeccionar la labor de la microuniversidad y la Sede Pedagógica, para que se logre mayor calidad en el proceso de cambio de categoría docente. En relación con la situación anterior se propone como **objetivo** la elaboración de una estrategia general que contribuya a la preparación de los profesores a tiempo parcial para que realicen con calidad el proceso de cambio de categoría docente.

DESARROLLO

La educación postgraduada de los profesores a tiempo parcial constituye uno de los elementos básicos que sustenta el Sistema de Educación Superior, adoptado como resultado de las profundas transformaciones que en el orden económico, político y social, ha desarrollado la Revolución Socialista, y es que los educadores deben poseer conocimientos, habilidades y valores requeridos para la profesión, en función de alcanzar los objetivos deseados; para ello deben actualizarse constantemente, en aras de poder resolver problemas que en el orden técnico y/o pedagógico se presentan en su desempeño profesional.

La superación profesional, según Valiente, P. (2003), es un proceso de carácter continuo, prolongado y permanente, que asegura la personalización del currículo y el desarrollo de las acciones del profesional en el puesto de trabajo, en tal sentido se coincide con la posición teórica de Paz, I. (2005) al considerar que el proceso de superación profesional continua se dirige a reorganizar y reorientar los conocimientos de los educadores, a tenor con los cambios generales de la humanidad y la sociedad concreta en que se desenvuelven, por ellos se apropia de la cultura general necesaria para readaptar su actuación profesional.

La preparación del docente no se garantiza sólo a través de su formación inicial, sino que debe continuar dentro de su propia actividad profesional, como una exigencia del desarrollo social, para no quedar a la zaga con los avances de la humanidad y estar en correspondencia con las necesidades de la sociedad en que se desenvuelve. Esto avala la idea acerca de la relación entre la formación inicial, continua y permanente del personal docente, idea que encuentra sus fundamentos en las concepciones actuales sobre la educación permanente.

La superación profesional continua propicia el desarrollo del potencial autorregulador de los profesores a tiempo parcial. . El desarrollo psíquico en la concepción de Vigotsky se asume como un proceso que depende de la educación, teniendo en cuenta el desarrollo actual y potencial del sujeto, lo que marca una distancia entre lo que es y lo que puede ser, denominada Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), donde se organizan acciones conjuntas que orientan a los sujetos en su actuación en aras de favorecer su preparación integral para la vida.

.Entonces, para profundizar en la preparación de los profesores a tiempo parcial, es imprescindible involucrar a los mismos en su plan de desarrollo individual, a través de un proceso orientador, en tanto, “una educación verdaderamente desarrolladora tiene que estar orientada a que la personalidad conscientemente pueda plantearse el logro de niveles superiores de desarrollo como una necesidad intrínseca. Nadie puede llegar a ser protagonista de ningún proceso al margen de sus propias necesidades y aspiraciones” (N. Cárdenas, 2003)

El desarrollo científico técnico contemporáneo demanda en los momentos actuales de profesores cada vez más y mejores preparados para llevar adelante la universalización de la enseñanza superior con la mejor calidad posible. La Sede Universitaria es la encargada de la superación de los profesores de su claustro pedagógico teniendo en cuenta la identificación de sus necesidades de aprendizaje y de perfeccionamiento profesional, para que se introduzcan de manera paulatina en la solución de los problemas que se le presentan en la práctica profesional, logrando así que la actividad laboral gane en la docencia el lugar meritorio que le corresponde.

El proceso de cambio de categoría docente propicia la superación profesional del profesor a tiempo parcial y una mejor calidad del claustro de la Sede Universitaria para llevar adelante la formación de los nuevos profesionales acorde al desarrollo actual y prospectivo de nuestro proyecto social, de igual forma aumenta la calidad de la gestión que se realiza para perfeccionar su desempeño logrando un crecimiento profesional de los mismo. Por eso el cambio de categoría no debe considerarse como el fin en si mismo, sino como un proceso mediante el cual los docentes se preparan y demuestran que cuentan con la preparación profesional requerida para esta nueva función que asumirán y que reúnen las condiciones integrales para ellas, lo que en su propia ejecución ya constituye un proceso de perfeccionamiento individual

Esta labor tutorial se integra al proceso formativo que el profesor a tiempo parcial desarrolla en la Sede Universitaria con los docentes en formación, a través de encuentros presenciales y semi presenciales, trabajan en las asignaturas establecidas curricularmente en el plan de estudio correspondiente, pero este trabajo se limita de una a dos veces al mes, mientras que en la microuniversidad ese profesor permanece todo el tiempo con su grupo de

estudiante y tutor de un maestro en formación, es necesario entonces que los directivos de estos centros sepan aprovechar las potencialidades con que cuentan para darle salida al plan de desarrollo de estos profesores, utilizando adecuadamente al profesor de inglés, al de ciencias sociales y a la preparación metodológica como vía de entrenamiento para que los mismos puedan desarrollar con calidad el proceso de cambio de categoría docente

Con el propósito de lograr que los profesores a tiempo parcial realicen con calidad el proceso de cambio de categoría docente y, a la vez eleven la calidad y eficiencia en su trabajo, fue elaborada la estrategia general que en este trabajo se presentará, pues la misma posibilita la renovación de los conocimientos y habilidades profesionales acorde al desarrollo científico técnico y permite la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades profesionales adquiridos en estudios precedentes sin la profundidad requerida, ya que de la preparación que posean estos profesores, dependerá la calidad del proceso de cambio de categoría docente.

La estrategia permite preparar a los docentes partiendo de la identificación de las necesidades de superación individual de cada uno y del colectivo pedagógico, teniendo presente, si estas necesidades se corresponden con el nivel de desarrollo de los docentes, qué se espera alcanzar de ellos un vez concluida la superación y qué proyección existe para su futuro desarrollo. Ello permite estructurar simultáneamente cursos diferentes para variados grupos de docentes.

La misma está sustentada en un enfoque dinámico, integral y sistémico a partir de la búsqueda de alternativas que permitieron vincular los objetivos del programa para el cambio de categoría docente con las necesidades de superación del colectivo pedagógico, con vista a alcanzar mejores resultados en este proceso y elevar la calidad de la Enseñanza Superior en condiciones de universalización .

Es dinámica porque trata de activar la superación de los docentes para realizar el proceso de cambio de categoría, contribuyendo de esta forma a su formación y desarrollo integral.

Tiene carácter integral porque en su concepción existe una integración entre los elementos que componen la estrategia y el objetivo de la misma, partiendo de las necesidades del profesor a tiempo parcial para realizar el cambio de categoría docente.

El enfoque de sistema está dado en la relación dialéctica de interdependencia entre los componentes estructurales de la estrategia.

ESTRATEGIA

OBJETIVO GENERAL:

Estructurar un sistema de acciones que permita elevar la superación profesional de los profesores a tiempo parcial para realizar con calidad el proceso de cambio de categoría docente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Perfeccionar el plan de desarrollo de los profesores a tiempo parcial con acciones concretas para acceder al proceso de cambio de categoría docente.
2. Perfeccionar el trabajo científico metodológico en la Sede Universitaria y la microuniversidad en función de elevar la preparación de los profesores a tiempo parcial para realizar con calidad el proceso de cambio de categoría docente.
3. Elevar la calidad de la dirección del Proceso de Enseñanza Aprendizaje en condiciones de universalización.

En la concepción de la misma partimos de:

1. Las necesidades reales de superación de los profesores a tiempo parcial para obtener mejores resultados en el proceso de cambio de categoría docente
2. Los requisitos del ejercicio de oposición para realizar el proceso.
1. Los resultados del proceso de cambio de categoría docente realizado en los cursos 2006 – 2007, 2007 – 2008.

ETAPA no.1: DIAGNÓSTICO

- Caracterización de los profesores a tiempo parcial.
- Desarrollar proceso político en la Sede Pedagógica con el objetivo de lograr que los profesores a tiempo parcial asuman una posición reflexiva y consciente para el proceso de cambio de categoría docente.
- Diagnóstico de las necesidades de superación de los profesores a tiempo parcial y otros requisitos de los docentes para el tránsito a las categorías.
- Procesamientos de los resultados del diagnóstico.

ETAPA no.2: PLANIFICACIÓN

- Revisión y actualización de los expedientes de los profesores a tiempo parcial.
- Precisión de los docentes para el tránsito de las categorías docentes.
- Organizar en cada Sede los planes de desarrollo para la atención al cambio de categoría docente.
- Estudio de la Resolución Ministerial 128/2006 con énfasis en los requisitos y funciones por categorías.
- Elaboración y divulgación de documento resumen que contenga la concepción y exigencias de los ejercicios para el proceso de cambio de categoría docente.
- Precisar con los docentes los documentos que deben incluir en el expediente.
- Organizar la realización de eventos científicos en las sedes y la microuniversidad.
- Planificar actividades metodológicas en la Sede y la microuniversidad que permitan preparar a los profesores a tiempo parcial para el cambio de categoría.
- Organizar programas a impartir en el diplomado con enfoque diferenciador al dar tratamiento a las temáticas.

- Selección y preparación de los facilitadores que impartirán el Diplomado en la Sede.
- Organizar los tribunales a partir de las potencialidades la Sede y el Instituto superior pedagógico.
- Sensibilizar a los directivos de los diferentes niveles con vista al aseguramiento de la calidad del proceso de cambio de categoría docente.
- Elaboración de los planes de desarrollo de superación individual integral de los profesores a tiempo parcial en la microuniversidad.
- Proyección y elaboración del programa de diplomado con vista a la preparación de los profesores a tiempo parcial para el proceso de cambio de categoría docente con un enfoque diferenciador al dar tratamiento a las temáticas.

ETAPA no. 3: EJECUCIÓN

- Impartir el programa del Diplomado.
- Establecer alternativas pedagógicas en dependencia de los resultados parciales.
- Desarrollo del proceso de cambio de categoría docente.

ETAPA no.4: EVALUACIÓN Y CONTROL

- Evaluar efectividad del diagnóstico.
- Evaluación del programa en el proceso de categorización.
- Valorar efectividad de la estrategia.
- Desarrollo del proceso de otorgamiento de categorías docentes para los profesores a tiempo parcial de la Sede Pedagógica
- Constatar y valorar lo proyectado contra los niveles de ejecución.

CONCLUSIONES

- La preparación consciente y la disposición de los profesores a tiempo parcial es fundamental para realizar con calidad el proceso de cambio de categoría docente.
- La preparación metodológica sirve a los profesores a tiempo parcial como entrenamiento para realizar el proceso de cambio de categoría docente.
- Sin la implicación de los directivos de la Sede pedagógica y la microuniversidad no se puede lograr la preparación eficiente de los

10
profesores a tiempo parcial para la realización con calidad del proceso de cambio de categoría docente.

RECOMENDACIONES

- Hacer extensiva a todas las Sedes Universitarias del territorio esta estrategia general que propicia elevar la preparación profesional de los profesores a tiempo parcial para desarrollar con eficiencia y una alta calidad el proceso de cambio de categoría docente.

BIBLIOGRAFÍA

Macias Sainz, Adelaida: "La formación continua del personal docente en Cuba" www.uvs.sido.cu { enero de 2008}.

Manzo Rodríguez, Lidia: “La educación de postgrado y su repercusión en la formación profesional iberoamericana”. www.uclv.edu.cu.{ enero de 2008}.

Perdomo Vázquez, José Manuel: “El modelo pedagógico de la universalización de la educación superior.” www.uclv.edu.cu.{ febrero de 2008}.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR: “Reglamento de la educación de postgrado de la república de Cuba.” Resolución 6 /96. La Habana, 1996.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR: Resolución Ministerial 128/ 2006 La Habana, 2006.