

Título: Algunas consideraciones sobre la elaboración del plan de trabajo individual para docentes de la Educación Técnica y Profesional (ETP)

Autores: MSc. Carlos Alberto Gato Armas y Lic. Alberto Cabrera Díaz

Centro de trabajo: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Rafael María de Mendive"

Resumen

El trabajo aborda, desde la óptica de la capacitación del personal de dirección de los centros de la Educación Técnica Profesional (ETP) y de la Facultad de Ciencias Técnicas de la UCP Rafael María de Mendive, una forma que a consideración de los autores, puede facilitar la elaboración del plan de trabajo individual de los docentes, de manera que posibilite la medición y cumplimiento de las actividades planificadas, además de propiciar el desarrollo profesional de estos en cada curso escolar.

Abstract

This article analyzes, from the optics of upgrading Technical and Professional Education chief staff in the province and professors in the Technical Sciences Faculty in the University of Pedagogical Sciences "Rafael María of Mendive" in Pinar del Río, which can facilitate the elaboration of the plan for teachers' individual work, so that it facilitates the assessment and performance of the planned activities, and at the same time, propitiating the professional development of the teachers, in each school term.

Capacitar a los directivos: una manera de elevar la eficiencia en los centros de la ETP

Corresponde a la escuela la mayor responsabilidad en la formación de las presentes y futuras generaciones, para lograrlo se necesita de la preparación de todo el personal de dirección que tiene a su cargo la labor de dirigir el proceso de ETP continua del obrero.

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 el cambio educativo se hace necesario elevar la responsabilidad de los directivos educacionales, promover la autorreflexión sobre su actividad profesional, determinar aciertos y errores, crear la necesidad de operar modificaciones; y en consecuencia, lograr su implicación en el cambio de puntos de vista y modos de actuación, con el fin de obtener una mayor eficiencia en la labor formativa, lo cual requiere de una adecuada planificación del trabajo.

Requerimientos principales del plan de trabajo individual

- ✚ El plan de trabajo individual constituye el documento oficial donde se reflejan las obligaciones que contrae el subordinado con el jefe inmediato superior y la institución, de manera que el cumplimiento de las tareas que se plasman en él constituye el compromiso personal, profesional y político por el cual trabajará durante todo el curso.
- ✚ El plan individual debe reflejar todas las áreas de trabajo y tareas concretas que debe cumplir el subordinado, las cuales se pueden incrementar en cantidad y calidad durante el desarrollo del curso escolar.
- ✚ Las tareas del plan individual deben reflejar en lo particular la contribución que este docente hará al cumplimiento del Convenio de Trabajo Colectivo del centro. No se explica que una institución contraiga compromisos colectivos para avanzar en su sistema de trabajo y lograr superiores indicadores de eficiencia, si estos no se expresan en cada uno de los componentes de este colectivo.
- ✚ El Plan de Trabajo Individual se chequea periódicamente por el jefe inmediato superior. Este chequeo debe realizarse frontalmente, es decir, el jefe con el subordinado evalúa el cumplimiento de cada una de las tareas en las etapas previstas y se precisan nuevas orientaciones y tareas sobre las planificadas u otras que surgen de las necesidades individuales e institucionales. Se recomienda el chequeo mensual del plan y sistemática la evaluación del cumplimiento de las

tareas.

- ✚ El Plan Individual constituye un eficaz instrumento para realizar la evaluación profesoral, sistemática y final. Un plan de trabajo individual bien planificado y controlado constituye el contenido de lo que debe evaluar el jefe de departamento o director en cada etapa, sin tener que acudir a la memoria o apreciaciones que a veces no tienen sustento y que provocan reclamación.
- ✚ Los jefes tienen el deber y la responsabilidad de asumir el Plan de Trabajo de sus subordinados, en primer lugar, con carácter desarrollador. El desarrollo presente y futuro del docente es una responsabilidad en primera instancia del jefe de departamento y director del centro y, en segunda instancia, del propio docente. Un jefe no claro de este concepto compromete el desarrollo del subordinado y la institución, por lo que la concepción del Plan de Trabajo Individual prevé el desarrollo y debe ser el resultado de un juicio profundo y multilateral del jefe en convenio con el subordinado.

Componentes del plan de trabajo individual

El plan de trabajo individual en su carácter desarrollador debe abarcar todas las áreas de prioridad según necesidades y obligaciones. No es necesario que en él se escriban todos aquellos aspectos que constituyan funciones establecidas en nuestros reglamentos y constituyen deberes funcionales de profesores y cuadros. Debe concentrarse la atención en cuatro aspectos en los cuales se prevén todos los aspectos que queremos planificar, controlar y guardar estrecha relación con la evaluación profesoral, son ellos:

1. Trabajo docente-educativo.
2. Trabajo metodológico.
3. Trabajo investigativo.
4. Superación.

Aspectos a tener en cuenta en la planificación de cada uno de los indicadores.

Trabajo docente educativo.

- ❖ Desempeño de funciones inherentes como: PGI, Tutor de profesores en formación, Profesor a tiempo parcial.
- ❖ Docencia correspondiente:
 - I semestre (Asignatura, horas, año, especialidad)
 - II semestre (Asignatura, horas, año, especialidad)
 - En caso de ser profesor a tiempo parcial:
 - Semestre (Asignatura, horas, año, especialidad)
- ❖ Participación en:
 - reuniones de departamento.
 - actividades al nivel de centro.
- ❖ Trabajo con el diagnóstico individual y de grupo.
- ❖ Actividades relacionadas con la preparación política de sus alumnos.
- ❖ Tareas que asumirá en la formación vocacional y orientación profesional de sus alumnos.
- ❖ Metas a lograr para el ingreso a carreras pedagógicas.
- ❖ Tareas que asumirá en la implementación de los programas de la revolución.
- ❖ Participación en el período agrícola de los estudiantes.
- ❖ Atención a sociedades científicas estudiantiles (presentación en eventos)
- ❖ Tutoría de trabajos científicos estudiantiles (presentación en eventos)
- ❖ Participación como miembro en tribunales de eventos científicos.
- ❖ Participación en la guardia docente.
- ❖ Participación en actividades sindicales, pago de la cuota sindical y de la MTT.
- ❖ Entrega en tiempo y con calidad de informaciones solicitadas por las diferentes instancias.
- ❖ Actividades relacionadas con la prevención y el control interno.

Nota: Existen tareas que son de alta prioridad en este indicador lo que tiene carácter particular de acuerdo al área de atención de los docentes que no se reflejan. Ejemplo: Al profesor de educación física, talleres, física o química se les planificará las metas relativas al desarrollo deportivo, las instalaciones, uso y conservación, organización y disponibilidad técnica de sus laboratorios, útiles de trabajo, etc.

Trabajo metodológico.

- ❖ Participación en actividades metodológicas tales como: reuniones metodológicas, seminarios científicos metodológicos, clases metodológicas, clases demostrativas, abiertas y de ayuda metodológica en los distintos niveles.
- ❖ Dirección de actividades metodológicas en las distintas instancias.
- ❖ Realización de materiales y medios de apoyo a la docencia.
- ❖ Actividades científico- metodológicas a desarrollar en el departamento o claustro, según necesidades de los docentes (muestra de experiencias)
- ❖ Asesoramiento a la preparación de la asignatura de profesores en formación, así como el control a la ejecución de las clases (nivel de transformación, información sistemática del estado de los estudiantes)
- ❖ Tareas que asumirá como parte de las comisiones de trabajo metodológico.
- ❖ Rediseño de planes de trabajo metodológico. (Específico para directivos)

Trabajo científico investigativo.

- ❖ Presentación de resultados investigativos sobre el propio contenido de la asignatura o metodología de la misma, en sesiones científicas al nivel de departamento. (Trimestral)
- ❖ Realización de tareas científicas como parte del proyecto de investigación al que se vincula el tema que investiga (presentación de resultados parciales en sesiones científicas al nivel de departamento y resultados finales en eventos científicos)
- ❖ Realización de trabajos investigativos de desarrollo científico prácticos (presentación en eventos científicos)
- ❖ Publicación de artículos.

Superación.

- ❖ Contenido de la superación desde el puesto de trabajo derivado del banco de problemas existente (cursos de posgrado, maestrías, diplomados, doctorados, etc.)
- ❖ Presentar estudios y ponencias al nivel de departamento sobre aspectos metodológicos que fueron objeto de señalamiento en la evaluación profesoral.
- ❖ Auto-preparación para el desarrollo de actividades de trabajo político-ideológico en los distintos niveles.
- ❖ Auto-preparación para la planificación y ejecución de actividades metodológicas en los distintos niveles.
- ❖ Preparación para la realización de cambios de categoría (profesor a tiempo parcial).

Aspectos a tener presente en el caso de tutores de profesores en formación

- ❖ Orientación metodológica para la planificación y ejecución de los sistemas de clases en correspondencia con el diagnóstico individual y grupal, teniendo en cuenta las etapas de preparación de la asignatura, así como en otras actividades docentes y extracurriculares.
- ❖ Observación de una clase quincenal impartida por el profesor en formación y discusión de sus resultados, dejando por escrito las recomendaciones en el registro de evaluación.
- ❖ Control y evaluación de las actividades de profesores en formación de acuerdo con su plan de trabajo individual.

Nota: se evaluará su desempeño en las categorías MB - B - R - M en los siguientes elementos:

1. Asistencia.
2. Resultados de controles a clases.
3. Cumplimiento de las actividades planificadas para elevar la cultura general y política.
4. Seguimiento al diagnóstico de sus alumnos dentro y fuera del aula.
5. Dominio e inserción en el funcionamiento integral de la escuela.
6. Participación en actividades educativas con sus alumnos y las organizaciones.
7. Actividades de las organizaciones estudiantiles y políticas (UJC, FEU y FEEM) desarrolladas.
8. Participación en eventos científicos.
9. Consagración e incondicionalidad con la tarea.
10. Disciplina mostrada.
11. Ética pedagógica.
12. El trabajo con la familia y la comunidad.
13. Participación en la evaluación integral de los profesores en formación.
14. Participación en la reunión mensual de la Brigada Pedagógica de la FEU.

Aspectos a tener presente en el caso de profesores a tiempo parcial

- ❖ Impartición de la docencia correspondiente. (asignatura, total de horas, año y carrera).
- ❖ Participación en la preparación de profesores de la sede pedagógica, planificada por la UCP.
- ❖ Participación en la evaluación integral de los estudiantes al concluir el semestre.

Aspectos a tener presente en el caso de los PGI

- ❖ Impartición de docencia correspondiente. (asignatura, total de horas, año y especialidad)
- ❖ Organización y control de actividades docentes, extradocentes y extraescolares que desarrolla el grupo, tales como:
 - Matutinos al nivel de centro y departamento.
 - Chequeos de emulación.
 - Obras de la Batalla de Ideas.
 - Incorporación a la escuela al campo.
- ❖ Realización del diagnóstico individual y grupal, y completamiento de la caracterización psicopedagógica que mantendrá actualizada.
- ❖ Visita a los hogares y comunidades de residencia de sus alumnos.
- ❖ Organización y dirección de las escuelas de padres.
- ❖ Promoción de acciones de formación vocacional y orientación profesional hacia carreras pedagógicas.
- ❖ Llenado del expediente acumulativo.

Bibliografía.

- 1) Abreu Regueiro, R. Aprovechamiento del potencial educativo del Proceso Pedagógico Profesional. ISPETP, La Habana, 1999 (Folleto)
- 2) _____ y col. Modelo de Educación Técnica y Profesional. Transformaciones fundamentales. Dirección Nacional de ETP, La Habana, 2003
- 3) Aragón Castro, A. El Modelo de Escuela politécnica Cubana. Conferencia en el IV Simposio Iberoamericano de Pedagogía Profesional, La Habana. 2002.
- 4) Cuba, Ministerio de Educación. Documentos Directivos para el perfeccionamiento del Subsistema de ETP. Empresa Impresiones Gráficas. La Habana. 1976.
- 5) Cuba, Dirección Nacional de ETP. ISPETP. ¿Qué maestro queremos formar? (Segunda versión) La Habana. 2002.
- 6) _____ Fundamentación de la propuesta de prioridades de la ETP para los próximos cursos escolares. La Habana. 2003.
- 7) Cuba. Ministerio de Trabajo Y 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. Gaceta Oficial De la República de Cuba. La Habana. 2006.
- 8) García Ramis, L. El modelo de escuela: Un problema pedagógico. En: Revista Iberoamericana de Pedagogía. Vol. 0, No. 1 Febrero – Abril 1997.
- 9) Patiño Rodríguez, M. del R. Y col. El Modelo de Escuela Politécnica Cubana: Una realidad. Edit. Pueblo y Educación La Habana. 1996.
- 10) Santa Cruz Figueroa, G. Tendencias actuales y perspectivas de la ETP. Dirección Nacional de ETP, La Habana. 2001.
- 11) _____ Características de la ETP. Dirección Nacional de ETP.

La Habana, 2003. (En soporte magnético)