

Etapas en la planificación de la capacitación de docentes para la enseñanza académica del arte musical

Mara Lioba Juan Carvajal

Universidad Autónoma de Zacatecas

maralioba@yahoo.es

maralioba@hotmail.com

Dargen Tania Juan Carvajal

ISPJAE, Cuba

dargen@tesla.cujae.edu.cu

María Vdovina

Universidad Autónoma de Zacatecas

mvodina@hotmail.com

Resumen

El acelerado desarrollo científico técnico actual impone complejos procesos de transformaciones sociales que incrementan las necesidades cognitivas del hombre, lo que conlleva la reflexión sobre las vías y formas de capacitación adoptadas. Las vías empleadas para la capacitación del capital humano son disímiles en correspondencia con la actividad que se realiza; para los docentes, las acciones de capacitación deben estar relacionadas con los conocimientos, las habilidades y los valores identificados para el cumplimiento de su encargo social, vistas con un enfoque de sistema y en correspondencia con los objetivos y la calidad que se propone alcanzar. De ahí que para el área del arte en la enseñanza musical, la capacitación se encamine a lograr la excelencia del claustro en función de elevar la calidad del proceso pedagógico.

El perfeccionamiento del sistema de capacitación de docentes demanda la contextualización de la actividad; por ello, el presente trabajo tiene como objetivo exponer las principales etapas de planificación de la capacitación de docentes para la enseñanza académica del arte musical.

Palabras claves planificación, capacitación, diagnóstico, competencias del docente en el área de arte.

Introducción

El desempeño profesional del docente en un mundo caracterizado por la globalización y un vertiginoso desarrollo científico-técnico, se torna cada vez más complejo dadas las dinámicas del quehacer diario, donde se pone de manifiesto el aumento de las necesidades cognitivas del capital humano para dar respuesta a las nuevas exigencias que impone el desarrollo alcanzado por las ciencias sociales y humanísticas, entre otras; lo que conlleva a una reflexión sobre las vías para la formación, el desarrollo y la capacitación del hombre, centrada en la posibilidad de su participación responsable, comprometida y creadora en las transformaciones sociales.

Son disímiles las vías que se emplean para la capacitación en el campo educacional que cuenta con variadas alternativas en correspondencia con la actividad que se realiza. Ello motivó el presente trabajo, que tiene como objetivo exponer las principales etapas de planificación de la capacitación de docentes para la enseñanza académica del arte musical.

Necesidad de una formación sistemática

El mundo educacional actual está permeado de constantes mejoras en su infraestructura, perfeccionamientos en su estructura organizativa, reformas curriculares, incorporación de tecnologías en los procesos formativos, nuevas líneas en la gestión del proceso pedagógico o nuevos métodos, formas y medios de enseñanza; sin embargo, cuando se analiza la composición del cuerpo de docentes, particularmente en escuelas encaminadas a enseñanzas especializadas como por ejemplo la música, se encuentra un docente cuya formación, en la mayoría de los casos, se encamina a la música como profesión, ya sea como interprete concertista, de la música de cámara o como parte de una agrupación musical o sinfónica, pero que, en lo general, no tienen dominio de las ciencias pedagógicas, lo que dificulta la toma de decisiones durante el proceso pedagógico a partir de las dinámicas de la vida diaria.

Otra particularidad de los procesos pedagógicos en las universidades de las artes se centra en el propio contenido de la enseñanza; la vasta y diversa cantidad de obras acumuladas por la humanidad en su desarrollo, particularmente en el arte musical, se incrementa de manera vertiginosa en la actualidad, tanto con el descubrimiento y redescubrimiento de las antiguas, como en el propio proceso de creación de las actuales. Contradictoriamente, este desarrollo no es equitativo ni cuantitativa ni cualitativamente, en algunas especialidades se manifiesta más que en otras ya sea por el tipo de instrumento, por la cantidad de obras escritas para ellos o por la posición que ocupan en una agrupación, lo que exige al docente la búsqueda de alternativas para dar continuidad al proceso pedagógico.

Es consenso entre los diferentes autores que trabajan los componentes del proceso pedagógico, que el contenido de la enseñanza se subordina al objetivo, el cual refleja el encargo social dado a la institución. En la actualidad, la enseñanza de la música no solo se

limita a la instrucción para la adquisición de habilidades en el empleo de diversas y complejas técnicas para su interpretación, o de conocimientos que en el campo de la teoría permiten el reconocimiento de una obra, su estilo, técnicas de escritura, desarrollo melódico-armónico, entre otros; el objetivo va más allá de la esfera cognitiva y se adentra en la educación de la parte afectiva de la personalidad de futuro músico.

El profesor de música, debe hacer florecer en el estudiante sus necesidades y motivos, “aspectos que diferencian psicológicamente entre si las actividades humanas” (González, 2000, p.97), debe propiciar la valoración personal de lo que se estudia para que el contenido adquiera sentido para el alumno y debe estimular el desarrollo de estrategias que permitan regular los modos de interpretar las obras, lo cual exige del docente una formación sistemática de manera que pueda cumplir con calidad su rol social.

“Formar a un profesor capaz de transformar su realidad en la escuela y desde la escuela, constituye un reto (...) Un profesional que a partir de la identificación de los problemas profesionales de su contexto pueda proyectar, ejecutar y realizar acciones sobre la base de la aplicación de métodos científicos de trabajo, para elevar así la calidad de la educación” (Addines, 2007, p.1).

En la denominada sociedad del conocimiento, el docente universitario se convierte en un gestor del proceso pedagógico al tomar decisiones creativas ante situaciones problemáticas, desarrollar estrategias o buscar alternativas para la elevación constante de la calidad del proceso, lo que introduce nuevas competencias en su perfil; además de las competencias de su área específica de formación y las pedagógicas, afloran competencias de gestión de procesos.

Manifestación de un problema

La necesidad de actualización constante, dado el desarrollo vertiginoso de los acontecimientos en la esfera política, económica, social y científico técnica, exige la realización de acciones de capacitación por parte de la institución para lograr el desarrollo del capital humano, con alto impacto en la productividad, eficiencia y calidad.

En los modos de actuación de los docentes en las escuelas específicas para una profesión, por lo general predomina el empirismo, ya que su formación, en lo fundamental, se encamina a la rama específica de su profesión y no tiene como objetivo su formación pedagógica o como gestor de procesos. Así mismo, la capacitación, a través de los años, ha tenido interés personal, caracterizada por la espontaneidad y la búsqueda individual de alternativas o vías que propicien la actualización sistemática, sin que se orienten hacia los objetivos que persigue la institución, ello hace más difícil afrontar los cambios producidos en el entorno.

La enseñanza de la música, además, tiene la característica de realizarse tanto de manera individual (enseñanza al instrumentista) o colectiva (en las clases teóricas o de conjuntos) y el desarrollo de los alumnos no se comporta igual, lo que requiere de la realización de un trabajo diferenciado de rigor, por lo que se demanda elevar los niveles de maestría pedagógica y del perfeccionamiento de investigaciones que beneficien el cumplimiento exitoso del proceso pedagógico en la institución.

En tal sentido, se puede observar que el trabajo metodológico encaminado a la capacitación sistemática del docente y por ende, a elevar la calidad del proceso pedagógico en las universidades de las artes, particularmente, en las dedicadas a la enseñanza de la música, se hace más complejo, lo que convoca a la pregunta: ¿Cómo

planificar la capacitación de los docentes en una escuela universitaria dedicada a la enseñanza de la música?

Antes de proponer una alternativa de solución a la pregunta realizada, se hace necesario dejar sentado qué entender por planificación y capacitación. Se entiende la planificación como una de las funciones generales de la dirección que implica seleccionar entre diferentes vías de acción las mejores alternativas de la unidad organizativa para alcanzar el estado deseado; un proceso intelectual y exigente que requiere la determinación consciente de las acciones a ejecutar en el proceso de la toma de decisiones.

Por capacitación se entiende un conjunto de procesos que posibilita a los docentes la adquisición, complementación, ampliación y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y las habilidades básicas y especializadas requeridas para un mejor desempeño laboral.

Una primera etapa en la solución de la planificación de la capacitación de los docentes es la *determinación de las necesidades* a partir de identificar las competencias del docente de acuerdo con las características de la institución, lo que constituye el punto de partida para elaborar estrategias de capacitación.

La determinación de necesidades implica la realización de un diagnóstico que revele tanto las necesidades individuales como las colectivas, de ahí que sea importante el conocimiento de aspectos tales como la misión y visión de la institución docente, la proyección y objetivos de trabajo, las funciones principales de cada dependencia organizativa, los principales indicadores que caracterizan el trabajo, el proceso de capacitación de los docentes y la determinación de los objetivos de la superación y su incidencia en el cumplimiento de la misión (Salgado, 2011, p.61) todo lo cual representa lo que está normado; también deberán tenerse en cuenta los principales problemas que se

presentan durante el desarrollo del proceso pedagógico, de capacitación, las competencias del docente y la consideración de los intereses y las necesidades de los alumnos, para la preparación del maestro con vista a satisfacer las necesidades actuales de los estudiantes. Una propuesta de procedimientos para desarrollar el diagnóstico con el fin de identificar las necesidades de capacitación de los docentes en una universidad de música se puede observar en la figura 1.

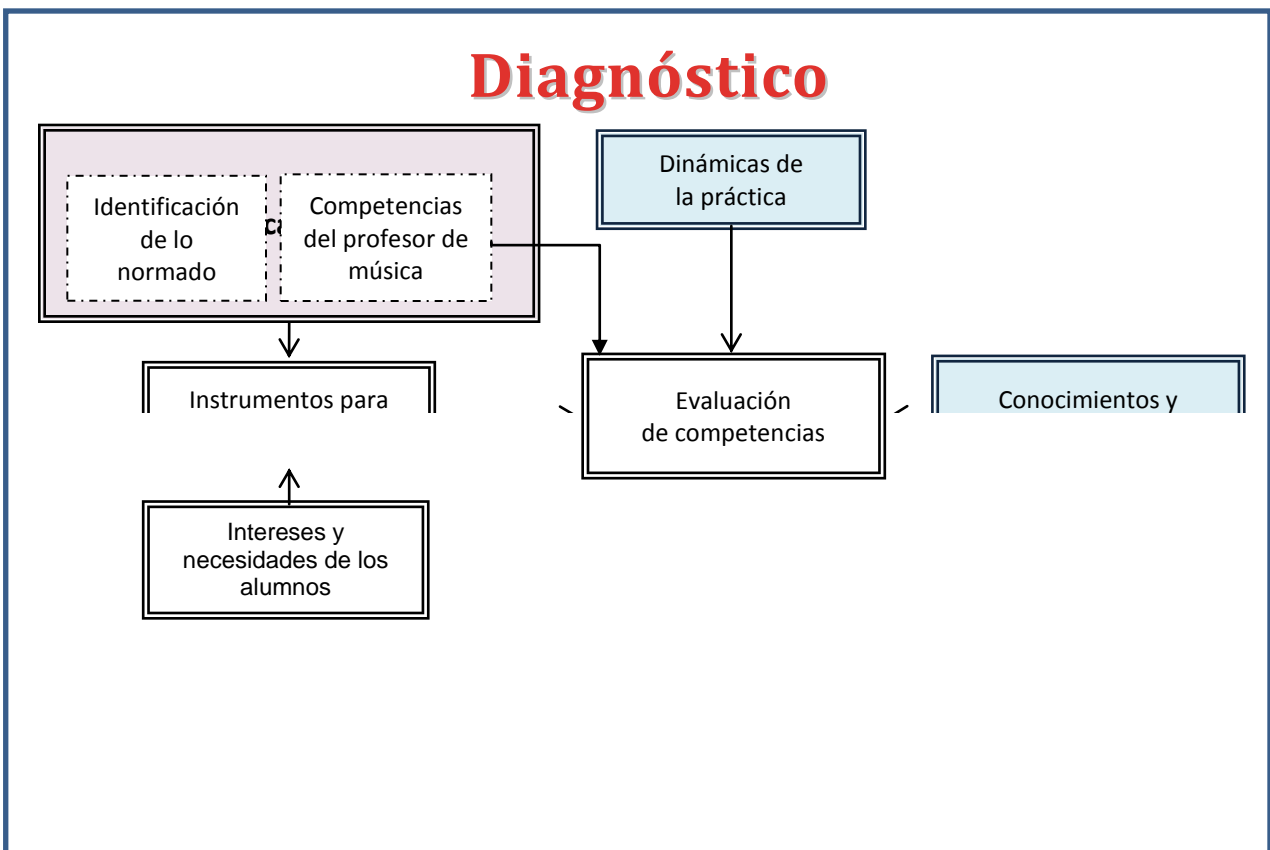


Figura 1. Procedimientos para el diagnóstico de necesidades.

En la figura se puede apreciar que durante el proceso de diagnóstico es importante tener una idea de los conocimientos y habilidades que tiene el docente en el momento de su realización, lo que representa un umbral en la evaluación de las competencias, aspecto en el que también inciden las contingencias de la práctica.

Una vez aplicados los instrumentos y comparados los resultados con los indicadores dados a partir de las competencias, se listan las necesidades individuales del docente o del profesor de música en este caso particular, las grupales que serán las del departamento y las organizacionales que corresponden a las de la universidad, y concluye la primera etapa de planificación de la capacitación de docente.

Se ha de significar que el punto de partida de estos procedimientos se ubica en la gestión de las competencias de los docentes para el cumplimiento exitoso de sus funciones en el puesto de trabajo, o sea la determinación y evaluación de las competencias son la base para la realización del diagnóstico de las necesidades de superación y la posterior elaboración de los planes.

Otra particularidad en la enseñanza de la música es el reto que tienen los profesores de instrumentos a partir del desarrollo científico-técnico alcanzado por la sociedad; el desarrollo del internet y con ello de programas que posibilitan la escucha interpretativa y grabación, en ocasiones sin la calidad que exige la obra, afecta la comunicación entre el docente y el alumno respecto a la temporalidad, carácter y estilo de las obras; lo que demanda nuevas competencias como la orientación al desarrollo de los estudiantes, la presencia del docente como catalizador del cambio, el desarrollo del trabajo diferenciado, del tratamiento estético, de la vocación artística y cultural, la gestión de la información y el ejercicio de la crítica especializada por este profesional.

Como resultado del trabajo realizado se determinó el perfil de competencias para los docentes en una universidad donde entre sus áreas se encuentre la enseñanza de la música (Tabla 1).

Tabla 1. Competencias del docente de una universidad de la música.

Competencias del cargo	Dimensiones
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efectividad en la toma de decisiones. ▪ Facilidades comunicativas. ▪ Saber planificar, organizar y controlar. ▪ Autoridad. ▪ Interés por la capacitación.
Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al desarrollo de las personas. ▪ Gestión de información. ▪ Capacidad para caracterizar al alumno. ▪ Trabajar en equipos y establecer vínculos. ▪ Catalizador de cambio. ▪ Desarrollo del trabajo diferenciado con los alumnos.
Investigativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación del problema científico. ▪ Búsqueda, almacenamiento y procesamiento de la información. ▪ Solución de problemas científicos. ▪ Orientación hacia la bibliografía del objeto de estudio. ▪ Dirección de las tareas investigativas.
Educativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poseer los conocimientos técnicos, teóricos, prácticos y pedagógicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones como docente.

Competencias del cargo	Dimensiones
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación y ejecución periódica de trabajos técnico-científicos de aplicación práctica en la especialidad; ▪ Mantener un alto grado de desarrollo de la superación individual. ▪ Potenciar facultades creativas en los alumnos. ▪ Desarrollo del pensamiento estético y humanístico. ▪ Desarrollo de la vocación artística y cultural en los estudiantes.
Música	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interpretación de la música. ▪ Escucha atenta e identificación de problemas durante la interpretación. ▪ Lectura y enseñanza de lenguajes musicales. ▪ Análisis de partituras musicales según el nivel de enseñanza en que trabaja. ▪ Caracterización de obras musicales. ▪ Ejercicio de la crítica especializada sobre la base de la percepción de un producto artístico.

La segunda etapa se caracteriza por la elaboración de la *proyección de la capacitación del docente*, que constituye un plan a largo plazo donde se diseñan las posibles soluciones que la institución da a las necesidades del profesor de música, atendiendo a las formas y vías establecidas en los documentos normativos, por una parte, a las potencialidades del territorio y de la propia organización por otra, y a las propuestas que realice el propio docente, que son en definitiva las que el docente prioriza por constituir un objetivo oportuno en su desarrollo profesional. Las vías de carácter interno tienen gran posibilidad de cumplimiento ya que son directas; no obstante, en el caso particular del profesor de

música, debe tenerse en cuenta la participación en eventos de carácter extraterritorial para fomentar el intercambio y la actualización en la interpretación.

En tal sentido, un gran porcentaje de los docentes de música son, a su vez, intérpretes activos. Algunos de ellos practican la música de manera sistemática integrados en una orquesta sinfónica o filarmónica que cuenta con su propio plan de trabajo y desarrollo. Otros, realizan actividades de concierto de manera regular o casuística con agrupaciones de cámara o como solistas, y otros en agrupaciones populares. El enriquecimiento del quehacer artístico es logrado por dos vías fundamentales: a través del contacto directo con un público diverso, o a través de la experiencia en nuevos escenarios de otras proyecciones culturales en el ámbito internacional.

La manera de abordar, en determinado momento histórico un conocimiento como, por ejemplo, el estilo barroco, en Europa, o en América, se presta a discusiones, interpretaciones y asociaciones que finalmente redundan en la generación de un nuevo conocimiento que es aplicado directamente al ser abordado en la clase con el alumno de instrumento, y es entonces cuando este conocimiento toma significado en el proceso práctico de la investigación científica y por tanto en el desarrollo del docente.

En una tercera etapa, se elabora un *plan de capacitación anual (o bianual)*, en el cual se reflejan las acciones a realizar para dar respuesta a las necesidades identificadas como priorizadas para ese período, sobre la base de los recursos aprobados o existentes.

El cumplimiento del plan se complementará con el *sistema de actividades, de carácter metodológico o de actualización*, que planifiquen los directivos (cuarta etapa), con el objetivo de multiplicar las experiencias de los docentes en los cursos.

Es significativo hacer un paréntesis en esta etapa debido a la particularidad que tiene el trabajo metodológico en la preparación de los docentes. El trabajo metodológico se concibe como un sistema de actividades en el cual se manifiestan tres fases principales: la preparatoria, la de ejecución y la de control.

En la fase preparatoria se identifican las necesidades del docente, lo cual, en este caso, ya está resuelto con la realización del diagnóstico y la planificación de actividades con objetivos específicos; en la fase de ejecución se trabaja en función de dar cumplimiento a los objetivos propuestos y en la corrección permanente de la planificación y por último, en la fase de control se valora la satisfacción de las necesidades y se introducen los nuevos datos para el perfeccionamiento del sistema de actividades metodológicas hacia un escalón superior.

Para la planificación de actividades de carácter metodológico se tiene en cuenta tres dimensiones: la organizacional, la formal y la temporal.

En la dimensión organizacional se manifiesta la estructura de la organización, en este caso la de la universidad, con el fin de identificar las diferentes agrupaciones, (academias, cuerpos académicos, departamentos, cátedras, comisiones metodológicas) donde se realizará el trabajo. En la dimensión formal, se revelan las diferentes formas para la realización del trabajo metodológico (conferencia, seminario o taller metodológicos, clases metodológicas –instructivas o demostrativas-, entre otras); su planificación y ejecución dependerá del objetivo de la actividad y del contenido que se identifique para cada una, así como de las condiciones reales (recursos materiales y humanos) con que se cuenta para el probable cumplimiento de la actividad.

En la dimensión temporal ha de observar la duración de cada actividad y la periodicidad entre las diferentes actividades o a partir de la necesidad de repetición de alguna y su

agrupación; la toma de la decisión en este sentido tendrá como punto de partida los objetivos propuestos.

Como parte del proceso continuo e ininterrumpido de capacitación, es necesaria la *actualización sistemática de la proyección* (quinta etapa), para lo cual debe tomarse como base los indicadores siguientes:

- Cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de superación ejecutadas.
- Aplicación en el proceso de preparación del personal de los conocimientos, hábitos y habilidades adquiridos.
- Multiplicación de los conocimientos, las habilidades y actitudes adquiridas para la superación en los demás integrantes de colectivo.
- Transformaciones que se originan en el proceso pedagógico (incremento en el desempeño del personal, elevación de la calidad el proceso, fortalecimiento de la disciplina, aumento de los niveles de satisfacción de los alumnos, mejoras en la organización del trabajo).
- Otras que se estimen convenientes de acuerdo con las características de la institución.

Los resultados del análisis deben recogerse junto con los de un nuevo diagnóstico y con los resultados de controles que se realicen al proceso; todos ellos, integran los puntos de partida para el perfeccionamiento del sistema. Un esquema simplificado de las etapas de planificación de la capacitación puede observarse en la figura 2.

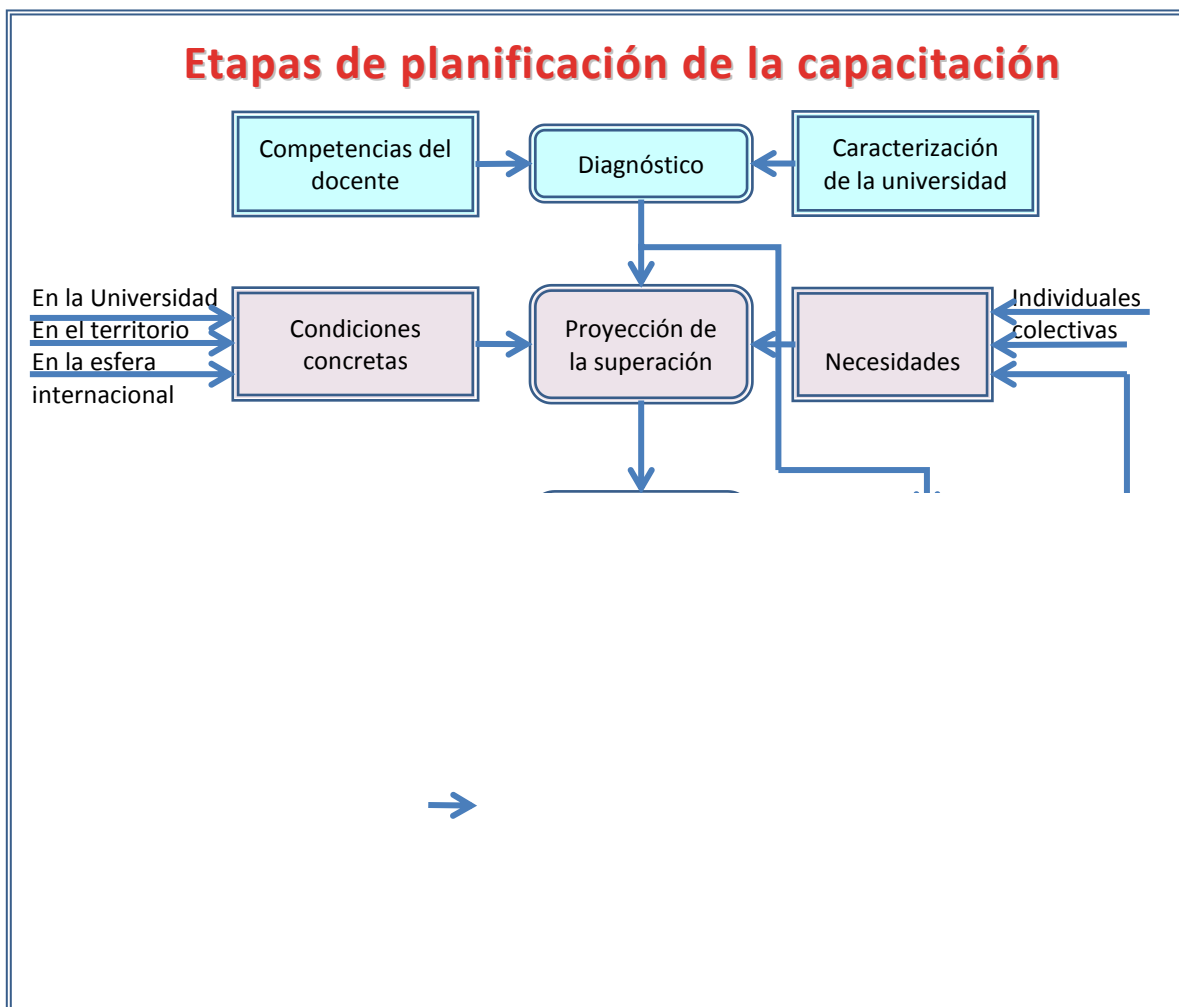


Figura 2. Esquema simplificado de las etapas de planificación de la capacitación.

Consideraciones finales

1. La identificación de diferentes etapas de planificación posibilita perfeccionar el sistema de capacitación de los docentes en la universidad de las artes, particularmente, en las dedicadas a la enseñanza de la música, para dar respuestas a los cambios que puedan producirse en el entorno y en la propia universidad.
2. La realización de un diagnóstico sobre la base de indicadores previamente enunciados y de las contingencias ocurridas durante todo el proceso de capacitación, cuyos resultados se insertan en la actualización sistemática de los planes, revela la flexibilidad en la planificación de la capacitación.
3. El trabajo metodológico planificado con enfoque sistémico, contribuye a elevar la preparación de los docentes y la calidad del proceso pedagógico en la universidad de las artes dedicada a la enseñanza de la música.
4. La determinación de las necesidades individuales, grupales y organizacionales inician cada ciclo de la proyección de la capacitación.

Bibliografía

1. Addines Fernández, F., Recarey Fernández, S., Fuxá Lavastida, M. y Fernández González, S. (2007). *Didáctica. Teoría y Práctica*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
2. Asociación de Pedagogos de Cuba. (2004). *Biblioteca digital en Ciencias de la Educación*. Pinar del Río: CD, Editor Educación Cubana.
3. Barreiro, P. y Rodríguez, G. F. (1990). *Enfoques y métodos para capacitación a dirigentes*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
4. Castro Escarra, O. (1997). *Fundamentos teóricos y metodológicos del sistema de superación del personal docente del Ministerio de Educación*. Tesis de Maestría no publicada. La Habana. ISPJE, Cuba.
5. Cuestas Santos, Armando (2001). *Gestión por competencias*. La Habana: Ed. Academia. La Habana.
6. Cuestas Santos, A. (2002). *Gestión del conocimiento. Análisis y proyección de los recursos humanos*. La Habana: Ed. Academia.
7. Cuestas Santos, A. (2006). *Tecnología de Gestión Recursos Humanos*. La Habana: Ed. Félix Varela.
8. Díez de Castro, J., Redondo López, C., Barreiro Fernández B. y López Cabarcos, M. A. (2002). *Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Ed. Pirámide.
9. González Maura, V., Castellanos Simons, D., Córdova Llorca, M. D., Rebollar Sánchez, M., Martínez Angulo, M., Fernández González, A. M., Martínez Corona, N. y Pérez Mato, D. (2000). *Psicología para educadores*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
10. Hernández, R. (2004). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Ed. Félix Varela, Cuba
11. Machado Bermúdez, Ricardo (1990). *Formación de cuadros y dirección científica desde el subdesarrollo*. Editorial de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana, Cuba.

12. Ministerio de Educación Superior (2010). Estrategia nacional de preparación y superación de los cuadros del estado y del gobierno y sus reservas. La Habana: Ed. Félix Varela.
13. Morales Cartaya, A. (2009). Capital humano un sistema de gestión en la empresa cubana. La Habana: Ed. política.
14. Salgado Cruz, M. (2011). Estrategia de superación profesional para los docentes de la EPPD. Tesis de maestría no publicada. Cuba: Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos.