

GUÍAS DE CURRÍCULO PARA DESARROLLO PROFESIONAL EN MUSEOS DE ICOM

Las Guías de Currículo Para Desarrollo Profesional en Museos de ICOM es para proveer un documento de referencia de donde se pueda desarrollar un sílabo de entrenamiento sólido y exhaustivo * apropiado a las necesidades, objetivos y recursos de los museos y de los individuos a los cuales intentan servir.

El diseño de Las Guías enfoca los formatos de instrucción desde la perspectiva de las competencias requeridas para carreras en museos con éxito en vez del método tradicional de enfocar las tareas de la ocupación. Las habilidades se identifican en base al conocimiento y su aplicación al trabajo dentro de la estructura social corriente, técnica y realidades económicas. Se hacen provisiones para las prioridades que existan dentro de varias posiciones, tamaños y disciplinas de los museos y los diferentes contextos culturales.

El currículo reconoce que tareas específicas, responsabilidades y las maneras como está organizado el trabajo, están cambiando y ésta situación continuará siendo cierta en el futuro. Para mantenerse al tanto, individuos e instituciones requieren acceso a un sistema comprensivo, multi formato y oportunidades de aprendizaje continuo. Dentro de la gama de usos posibles para éstas guías están los programas que ofrecen grados, cursos de corta duración, oportunidades para desarrollo profesional, planeamiento de carreras, sesiones de orientación de personal, seminarios e internados.

Las Guías prevén un trabajo continuo en progreso, desarrollándose en concierto con el campo, por lo tanto , serán revisadas y puestas al día a intervalos regulares.

Audiencia para las Guías de Currículo

Las guías están diseñadas para todos aquellos que crean y dan entrenamiento profesional en toda variedad de formatos y niveles; son responsables por el desarrollo de personal en los museos y en otras organizaciones culturales relacionadas; supervisan empleados; proveen dirección para el desarrollo de carreras y/o trabajan en agencias del gobierno, fundaciones u organizaciones

sin fines de lucro envueltas en la adquisición de fondos y en decisiones políticas y para individuos que estén planeando su carrera.

Premisas en las que está basado el Currículo

1. La intención de la versión preliminar del currículo es de servir como formato para planeamiento, diseño, entrega y evaluación de cursos y programas en museología. Intenta responder a la necesidad de aprendizaje continuo de los trabajadores del museo. El contenido específico de cada curso, su método de instrucción, programas o actividades para desarrollo profesional será delineado por los goles/objetivos, formato, pertinencia regional, nivel de competencia, magnitud de la oportunidad de instrucción propuesta y por el entrenamiento y experiencia previa de los estudiantes a los que se refiera. Se incluirán modelos ilustrativos de estrategias para obtener varios objetivos de entrenamiento, en la sección "Modelos" (por hacer) de éste documento.

2. Como el contexto cultural y las necesidades de entrenamiento de los museos difieren grandemente en su organización estructural y en el énfasis de la información, éste documento no prescribe un sílabo de cursos específicos. Mas bien está organizado en cinco amplias áreas funcionales. Tópicos dentro de éstas áreas están listados en orden alfabético, no en jerarquía o de acuerdo con relaciones entre uno y otro o entre todos. Las competencias necesarias no están definidas por niveles de complejidad, tampoco se supone que sean completamente inclusivas. El nivel de conocimientos y habilidades que requieran varios individuos dependerá en la magnitud de sus responsabilidades y en la naturaleza del trabajo que hagan. Para adquirir competencia profesional completamente desarrollada, se requiere dedicación al desarrollo profesional de por vida. Este documento asume que el personal profesional tiene conocimientos en La(s) disciplina(s) o enfoques del museo.

3. Se deberán consultar y retener especialistas cuando se ofrezcan cursos o programas de alto nivel. Cuando se diseñen actividades de entrenamiento el contenido debe ser guiado por esos temas/ideas que exploren los vínculos entre el áreas de estudio/disciplina y el trabajo del museo. (i.e., el diseño de una exhibición relacionada a la misión del museo).

4. El conocimiento de museología y las habilidades que se enumeran en el plan de estudios, se espera, serán adquiridos en incrementos y por medio de un formato de instrucción combinada de educación formal e informal. Se supone que los tópicos no serán presentados de una manera lineal no al mismo nivel de competencia para cada puesto. Similarmente, el contenido instrucción al deberá ser formado de acuerdo con el formato de entrenamiento seleccionado y dentro del contexto cultural e institucional.

5. El trabajo de museo tiene un lado práctico fundamental que se debe experimentar conjuntamente con el desarrollo de teorías. Existe una deficiencia significativa en el entrenamiento al nivel práctico. Un internado al principio de la preparación para una carrera no supe las necesidades de toda la vida.

En la mayoría de los casos, no se pueden "enseñar" en un salón de clase cualidades en la personalidad y competencia,. Estas se aprenden a través de un proceso de experiencias estructuradas y con la práctica.

El enfoque en competencias directamente relacionadas al trabajo no descarta la necesidad de reflexionar cuidadosamente en temas profesionales complejos.

Con una combinación de experiencias de trabajo, instrucción académica, internados supervisados, becas y trabajos de investigación empezando cuando el individuo esté en la face de nivel de principiante y extendiéndose a través de su carrera, se producirán muchas de las competencias deseadas. Adicionalmente, estableciendo condiciones que hagan énfasis al uso de mentores y colaboradores resultará en el incremento de habilidades del personal. Véase en éste documento la sección de "Definiciones" (por ser completada), para la descripción de varios formatos.

6. Las instituciones que estén entrenando deberán emplear suficiente personal y facilidades para asegurar ofertas de cursos de calidad. En todos los aspectos de instrucción se deberá incorporar experiencia práctica en museos vecinos. El personal debe tener experiencia considerable en el campo de museos y en la enseñanza. La biblioteca y libros de referencia deberán estar a la mano. Los cursos deben ser evaluados regularmente, notando si el entrenamiento corresponde a

las necesidades del campo y si los participantes están demostrando evidencia de suceso en su trabajo.

7. Se desarrollarán Indicadores de desempeño para evaluar los resultados de éste documento. Estos se basarán en el sistema prevalente de valores, incluyendo aceptación, ética, economía y factores intelectuales. (por ser completado)

8. Las Guías para el Currículo se consideran estar en evolución en concierto con la naturaleza cambiadora del campo de museos. Por lo tanto se hará un análisis sistemático del campo y sus implicaciones para entrenamiento. Se harán revisiones a medida que las situaciones las requieran.

El proceso por medio del cual se creó el documento

Investigaciones hechas por los miembros del grupo y las contribuciones a las preguntas siguientes, por otros en el campo ayudaron a la preparación de éste documento.

1. ¿Cuáles son los principales puntos de disputa a los que se enfrenta corrientemente el entrenamiento en museología y desarrollo profesional?
2. ¿En la actualidad cómo está organizado el trabajo en los museos y qué cambios se esperan en el futuro?
3. ¿Cuáles recursos existen para el sílabo de entrenamiento en museos?

Algunos comités internacionales de ICOM han desarrollado materiales para el currículo relacionado a sus áreas de especialización. La listas parcial incluye:

--CC - Conservación < http://www.natmus.dk/cons/icom_cc/>

-- CECA Educación ana Cultural Actino /www.imj.org.il/ceca

-- CIMCIM Musical Instruments /www.music.ed.ac.uk.euchmi/cimcim

--CIDOC Documentation /www.cidoc.icom.org/

--ICFOM Museology /www.umu.se/nordic.museology/icofom.html/

--ICMS Security Committee /www.icms.org.pl/

--MPR Marketing Public Relations, and Fund Raising /www.anbg.gov.au/icom-mpr

See the ICOM web site < <http://www.icom.org> > for access to committee materials and also

ICCROM </www.iccrom.org>

4. ¿Qué asunciones deberán realzar el desarrollo de un sílabo de entrenamiento básico en museos, para la década siguiente?

5. ¿Qué aptitudes y conocimientos necesitan los empleados de museos para ser eficientes en el nuevo ambiente? ¿Cuáles son las mejores formas de adquirirlos?

6. ¿Qué aspectos del sílabo corriente (1979) en museología ICOM se deberá retener?

7. ¿Qué aspectos del sílabo corriente (1979) en musicología deberán ser revisados? (Para ver una copia del sílabo, véase ICTOP sitio en la red <http://www.city.ac.uk/ictop/>)

Basados en la información adquirida con las preguntas anteriores, sugerimos lo siguiente:

Guía de Currículo ICOM para Desarrollo Profesional en Museos

I. Competencias Generales: Todo personal de museo deberá ser capaz de demostrar habilidad y conocimiento en:

Comunicaciones

Comunicación intercultural

Escrita, oral y no-verbal

Terminología / Vocabulario

Ambientalismo y su impacto

Ética de conservación

Auditorias del medio ambiente- cumplimiento, energía, actividades, dilemas

Conservaduría del medio ambiente

Prácticas de desarrollo sostenibles

Métodos de Evaluación

Análisis de datos

Colección de datos

Diseño de proyectos

Propósito

Métodos de reportaje

Gestionamiento financiero

Cálculo aritmético elemental

Análisis básico, monitorización y métodos de reportaje

Tecnología de información

Correo electrónico

Sitios en la red electrónica

Formatos de multimedia

Manejo de base de datos

Relaciones interpersonales

Colaboración y uso de redes

Estrategias de museos para tener en cuenta habilidades

Consideraciones políticas

Museos y la sociedad

Contabilidad

Problemas de identidad y discriminación

Ética racial, cultural, religiosa y de diversidad intelectual

Conocimiento de dilemas locales, nacionales, regionales, internacionales, recursos y condiciones.

Confianza pública

Estrategias para promover paz y entendimiento entre la gente

Naturaleza del trabajo

Política y prácticas de administración y manejo

Afiliación con otras organizaciones / consultas / recursos exteriores

Ambiente multidisciplinario

Mantenimiento de calidad de servicios y productos

Profesionalismo

Contribuciones al campo

Continuidad en la educación

Ética y valores

Personal

Específica a un museo y cultura individual

Relativa a la disciplina y ocupación

Identidad

Curiosidad intelectual

Iniciativa, motivación personal, evaluación personal, flexibilidad

Liderazgo

Organización de las asociaciones del museo - local, regional, nacional, internacional

Manejo personal de la carrera

Establecimiento de normas

Reconocimiento de diversidad e integración en todos los procesos

Reconocimiento de excelencia

Visión y razón de ser de los museos y papel personal en la institución individual

Manejo del proyecto

Delegación y revisión

Ambiente multi-disciplinario

Planeando y organizando

Estableciendo prioridades

Resolviendo problemas

Manejando recursos, implementando y evaluando

Procedimientos del equipo

Investigación

Habilidad de buscar y adquirir nueva información y aplicar conocimientos a la tarea

Pensar críticamente

Metodología

Recursos en el campo

Literaturas y recursos de información incluyendo bibliografías, directorios e índices

Asociaciones profesionales: internacional, nacional, regional y local

II. Competencias en Museología: Habilidad y Conocimiento en la Aplicación de las Fundaciones Intelectuales del Oficio del Museo

Museología en la Comunidad

Evaluando/ entendiendo las necesidades de la comunidad

Técnicas de exhibición usadas como implemento para movilizar los miembros de la comunidad para que utilicen sus recursos en común.

Procesos que se originen en los esfuerzos de la comunidad

Desarrollo de la profesión en museos

Criticismos de museos

Definiciones de/ distinciones entre / número de museos en diferentes disciplinas / tipos.

Historia, filosofías y estado corriente de los museos; la profesión y colecciones en general y en contexto regional, nacional e internacional.

Racional de los museos

Papeles y funciones de los museos

Prácticas centrales tradicionales

Entretenimiento y turismo

Identidad y nacionalismo

Visión

Gobierno

Composición de la directiva

Responsabilidades de observación

Tipos

Desarrollo de plan de acción

Papeles y relaciones de trabajo

Temas de discusión acerca de las prácticas de museos

Orientación comercial vs. "bienestar" público

Colecciones vs. Ideas

Voz dominante / poder en la interpretación del museo

Democracia cultural

Acceso intelectual

Acceso físico

Profesional vs. Ocupación vocacional

Repatriación de patrimonio cultural, restos humanos, artefactos funerarios

Contexto legal para practicar

Patrimonio cultural - local. Enfoque regional, nacional e internacional incluyendo convenciones.

Derechos de reproducción y derechos de artistas - leyes nacionales y convenciones internacionales

Libertad de expresión artística - local, nacional y enfoques comparativos

Contexto económico, político, social y cultural de los museos en la arena local, nacional e internacional

incluyendo globalización, consecuencias para el medio ambiente, desarrollo sostenible y diversidad cultural.

Actividades de investigación, basadas en disciplinas y en museología

III. Competencias de Administración: Habilidad y conocimiento de teoría y práctica de las operaciones del museo

Acreditación

Cuerpos consejeros

Pública, profesional y basado en disciplinas

Arquitectura

Estándar de accesibilidad

Uso adoptivo

Controles ambientales

Equipos

Arquitectos del museo

Relación entre forma y función

Teoría y práctica de la arquitectura de museos

Consideraciones de disciplina, medio cultural y clima

Amenidades para los visitantes - sala de descanso, baños

Manejo de operaciones y negocios

Manejo de contratos

Desarrollo de reglas

Desarrollo de programas

Establecimiento de goles

Establecimiento de prioridades

Clarificación de objetivos

Planeamiento estratégico

Manejo de recursos

Implementación

Evaluación

Relaciones con la comunidad

Intercadencia

Creación de alianzas

Programación de actividades públicas

Manejo y planeación financiera

Auditoria

Presupuesto

Control financiero

Documentación

Reportaje

Manejo de riesgos

Estructura formal

Artículos de incorporación

Autoridad por medio de la cual el museo está establecido

Constitución y reglamento

Declaración de objetivos, intención y misión

Recaudamiento de fondos y desarrollo de subvenciones

Plan de desarrollo

Mantenimiento de records y agradecimientos

Identificación de recursos

Campaña de capital

Regalos / herencias

Técnicas / Estrategias

Planeamiento y manejo de recursos humanos

Distribución de recursos

Análisis de tareas

Autoridad

Estructura de compensaciones

Consultantes y trabajadores por contrato

Entrenamiento cros - cultural

Diversidad

Empleo / descargo de empleados

Relaciones laborales

Administración de grupos multidisciplinarios, equipos multi - culturales y organizaciones

Moral

Medidas de desempeño de cargo y evaluaciones

Supervisión

Análisis de necesidades de entrenamiento de la organización , del personal y provisiones

Voluntarios

Actividades que producen capital

Concesiones

Valores de ingreso

Operaciones de ventas

Manejo de información

Seguros / indemnización

Leyes

Sistema legal - comparaciones nacionales e internacionales

Estatus legal del museo

Responsabilidades legales del personal y de la directiva

Leyes y la colección - adquisición y descargo de herencias

Leyes de contratos, incluyendo préstamos y cambios de exhibiciones

leyes de impuestos

Promoción

Investigación de la audiencia

Materiales para promociones

Imagen pública

Turismo / conexiones de negocios

Medios de comunicación

Membresía / organizaciones "amigas"

Servicios

Manejo de hospitalidad

Manejo de la planta y el sitio

Preparación para emergencias

Prevención de incendios y seguridad

Mantenimiento de plana

Relaciones publicas

Relaciones con los medios de comunicación

Teoría de organización

Mejores prácticas

Habilidades cros - culturales

Procesos de cambio

Cambio de directiva

Modelos de cambio de organización

Práctica reflexiva

Técnicas para promover pensamiento creativo y acción en el trabajo

Entendimiento de cómo surgen innovaciones dentro de organizaciones complejas

IV. Competencias para programación pública: conocimiento y habilidad en el servicio de las comunidades del museo

Comunicaciones

Teoría de comunicación

Conocimiento de la dinámica de experiencias simbólicas

Desarrollando cadenas de comunicación y creando puntos de enfoque y forum para intercambio de ideas

Orientación - física e intelectual

Semiótica - lo que significan las cosas

Señalización

Exhibiciones

Teoría de exhibiciones

Gráficas

Historia y filosofía

Alumbramiento

Planeamiento, diseño, fabricación, instalación y evaluación

Principios de presentación visual

Tipos / estilos de exhibiciones

Uso de audiovisuales, computadores

Exhibiciones virtuales

Creación de redes electrónicas

Educación e interpretación

Teoría de educación, psicología y sociología

Historia y filosofía

Teoría de aprendizaje

Planeamiento, diseño, producción y evaluación de programas

Modelos de práctica

Uso de textos, objetos, gráficas, materiales para manipular y media

Política

Publicaciones y productos

Servicios para visitantes y relaciones públicas

Circulación

Situaciones local, nacional, regional e internacional; dilemas

Manejo de visitantes

Características de los no-visitantes

Números y tipos

Requisitos de preservación de colecciones y de la estructura

Características de los visitantes

V. Competencia para el manejo y cuidado de información y colecciones: Conocimiento y habilidad creando, preservando y compartiendo los recursos del museo

Archivos

Manejo de records

Colecciones

Acceso: cultural, físico e intelectual

Visitación, turismo

Agentes de deterioro

Factores físicos, químicos y biológicos

Automatización

Selección de computadores y de programas

Catalogando

Problemas de colecciones

Manejo de colecciones

Cuidado preventivo

Copias / reproducciones / digitalización

Derechos de autor

Control de calidad

Desarrollo

Documentación / Manejo de data

Generación, organización y cuidado

Electrónica / aspectos de la red mundial

Observación y control del medio ambiente

Temperatura, humedad relativa, luz y contaminantes atmosféricos

Manipulación

Historia y filosofía

Clases de colecciones

Colecciones ancilares incluyendo audiovisuales, diapositivas, negativos

Medio ambiente construido incluyendo el lugar, paisaje y estructuras

Patrimonio cultural incluyendo historia oral, folclor, idioma

Documentos, manuscritos, archivos

Objetos, obras de arte, esculturas, especímenes, impresos

Empaque y transporte

Manejo de plagas

Política

Principios de conservación / restauración

Propiedades de materiales, implicaciones para su preservación

Registro

Acceso

Salidas

Desposeimientos

Préstamos

Recursos

Estándares

Almacenamiento

Robo

Uso de (en)

Contextos natural y cultural

Exhibiciones

Papel de servicio público

Investigación

Biblioteca y servicios de información

Actividades científicas

Colección de data, preparación y análisis

Diseño de investigaciones

Fases del proceso de investigación

Procedimiento para escoger muestras / materiales de investigación / procedimientos

Contribuidores: Emmanuel N. Arinze, Barbara Butler, Kathleen Dardes, Peter Davis, Hugues de Varine, Nancy J. Fuller, Lois Irvine, Jerold Kappel, Andrew T. Kenyon, Nicky Ladkin, David Liston, Ivo Maroevic, David J. Mauer, Martin Seggar, Teresa Scheiner, Carolyn Rose, Jay Rounds, Stephen L: Williams, Douglas Worts.

©International Committee for the Training of Personnel of the International Council of Museums (ICOM), c/o Patrick Boylan, Department of Arts Policy and Management, City University London, Frobisher Crescent, Barbican, London EC2Y 8HB, England, e-mail: P.Boylan@city.ac.uk

Last revised: 22 February 2003.