

# INNOVACIÓN EDUCATIVA

Curso 2011/2012

(Código: 23302174)

## 1. PRESENTACIÓN

El campo de conocimiento correspondiente a la innovación educativa se ha ido ampliando progresivamente y constituye una destacada especialización en el ámbito profesional y de la investigación para comprender la complejidad de las instituciones educativas, los escenarios del aula y las comunidades formativas actuales y las emergentes. En esta unidad de aprendizaje aprenderá los modelos más representativos aplicados a la innovación educativa, las culturas y climas más relevantes así como llevar a cabo los estudios de caso y aplicar métodos y técnicas pertinentes para diseñar programas y proyectos que desarrollen los estilos y actuaciones educativas más originales y transformadoras en las instituciones.

Esta unidad de estudio estará configurada por un conjunto de aportaciones que analizan las culturas y climas más relevantes de las instituciones formativas y aportan los ejes para que adopte las decisiones más pertinentes que lleven a la transformación y actualización de los modelos, los métodos y las técnicas apropiadas para la mejora integral de las organizaciones y de sus agentes docentes y formadores. Esta unidad requerirá el conocimiento y aplicación del conjunto de métodos estudiados en el módulo común pero adaptados a los problemas que viven las instituciones y los docentes, ante los cuales debe aportar las soluciones más rigurosas y fundamentadas.

La innovación educativa es en sí, una concepción emergente y creativa de cuantas decisiones deban adoptarse para la mejora integral de los centros educativos, de los profesionales de la docencia y de las organizaciones productivas a las que aportar las visiones y las perspectivas más coherentes con las exigencias de la sociedad del conocimiento y de las cíclicas situaciones de crisis ante las que se enfrentan las sociedades, las organizaciones, las diferentes etnias y los verdaderos protagonistas de las mismas.

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

La sociedad del conocimiento requiere adaptar los modelos innovadores a la transformación continua de la misma y valorar la calidad de la cultura innovadora de las instituciones educativas. El estudio y aplicación de esta asignatura le aportará a los estudiantes los modelos más relevantes que permitan entender y tomar las decisiones más adecuadas para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.

La formación en las competencias de innovación y de diseño de modelos para la mejora de las escuelas requerirá de los estudiantes identificar varias instituciones educativas caracterizadas por concepciones y práctica innovadoras y que hayan sido reconocidas como ecosistemas impulsores de nuevas visiones de la educación y que han desarrollado sistemas metodológicos de carácter colaborativo y heurístico pertinentes para la construcción del clima de mejora continua de los procesos formativos y de su proyección en la mejora de las comunidades, y de la sociedad en su conjunto.

## 3. REQUISITOS PREVIOS RECOMENDABLES

El conocimiento de este campo requiere el dominio de contenidos ligados a las organizaciones educativas, a los modelos didácticos, al análisis de las prácticas formativas y singularmente el estudio de los procesos innovadores que caracterizan a las instituciones educativas, así como revisar algunas obras centradas en el estudio de casos, en el análisis de las



competencias y en el descubrimiento de los elementos configuradores del saber didáctico y del desarrollo de las organizaciones formativas y empresariales.

El estudio minucioso y la realización de las tareas aplicadas y desarrolladas en instituciones formativas como fundamento para generar culturas y climas que mejoren las prácticas educativas.

#### 4.RESULTADOS DE APRENDIZAJE

##### RESULTADOS DE APRENDIZAJE (OBJETIVOS)

1. Diseñar enfoques pluriculturales y sistémicos para el desarrollo de la cultura innovadora de las instituciones formativas.
2. Aplicar modelos didácticos y métodos para el desarrollo del conocimiento y la cultura innovadora de las instituciones educativas.
3. Aplicar el estudio de casos al análisis de las escuelas y prácticas innovadoras.
4. Diseñar programas para la innovación y transformación de los centros formativos.
5. Elaborar proyectos innovadores para la mejora de las empresas, las organizaciones y las cambiantes realidades socio-laborales.
6. Transformar las culturas de los centros educativos y los climas desde los modelos, métodos y enfoques de carácter colaborativo, artístico y tecnológico.
7. Diseñar actividades y tareas innovadoras para el desarrollo de la competencia planificadora, socio-comunicativa y evaluadora de los profesionales de la educación.
8. Diseñar tareas que mejoren las competencias innovadoras de los profesionales de la educación, especialmente, las de planificación y evaluación.

#### 5.CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

1. Enfoque pluricultural y sistémico de la innovación educativa.
2. Modelos didácticos y métodos para el desarrollo del conocimiento y la cultura innovadora de las instituciones educativas.
3. Estudio de casos de escuelas y prácticas innovadoras.
4. Diseño de programas para la innovación de centros formativos.
5. Elaboración de proyectos innovadores en el ámbito socioeducativo, laboral y de las organizaciones.
6. Culturas y climas transformadores para la mejora de las Instituciones Formativas de en tornos formales y no formales.
7. Actividades y tareas para el dominio de las competencias para la planificación y evaluación de las referencias de la innovación.



## 6.EQUIPO DOCENTE

- [ANTONIO MEDINA RIVILLA](#)

## 7.METODOLOGÍA

- Trabajo autónomo y construcción de un modelo de aprendizaje coherente con el estilo y el planteamiento didáctico del estudiante y formador.
- Trabajo colaborativo en foros, chats, videoconferencias, etc.
- Desarrollo de un proyecto personal de aprendizaje e innovación didáctica.
- Integración de métodos: lección magistral, trabajo autónomo, aprendizaje colaborativo, solución de problemas y estudio de casos.
- Identificación y emergencia de problemas profesionales e institucionales y diseño de tareas reflexivas para la solución.
- El desarrollo de la cultura innovadora nos exige una metodología de naturaleza didáctica y heurística coherente con ella: problems-solvent; dramatizaciones, simulaciones y aplicación de matrices a la identificación y desarrollo integral de culturas de plenitud innovadora y generación de climas coherentes con la mejora global de la institución y el dominio de las competencias docentes por el profesorado.
- Desarrollo tutorial de carácter colaborativo, generando una comunidad de aprendizaje innovador y de emergencia de problemas y métodos característicos para el desarrollo de la cultura innovadora en los centros.

## 8.BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Comentarios y anexos:

El libro específico para este módulo se denominará "INNOVACIÓN EDUCATIVA", que será editado por el Dr. Antonio Medina Rivilla y en el que participan los doctores:

- Albert, M.J.
- Gaírin, J.
- Pérez Navío, E.
- Pérez Pérez, R.

y publicado por la editorial *Ramón Areces* en colaboración con la UNED.

Este manual *ad hoc*, en coherencia con la normativa del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y de la UNED estará a disposición de los estudiantes el próximo mes de octubre.

Se ha elaborado con minuciosa adaptación a los requisitos y necesidades de la educación a distancia y del espacio europeo de educación superior con especial énfasis en la identificación de situaciones problemáticas de carácter profesional, en el desarrollo de actividades de aprendizaje creativas y en la búsqueda de los métodos y técnicas más coherentes con el objeto y pertinencia de la propia asignatura: Enseñar a innovar, innovando y aprendiendo en comunidades de indagación e innovación de los hechos y de los procesos educativos e interculturales.

## 9.BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Comentarios y anexos:

- DOMÍNGUEZ GARRIDO, M.C. (2006): Investigación y formación del profesorado en una sociedad intercultural. Madrid:



Universitas.

- MEDINA, A. y CASTILLO, S. (2003) (eds): Metodología para la realización de proyectos de investigación y tesis doctorales. Madrid: Universitas.
- MEDINA, A. y DOMÍNGUEZ, M.C. (2008): Formación integral para el desarrollo de las comarcas. Madrid: Universitas.
- MEDINA, A. (ed.) (2009): Formación y desarrollo de las Competencias Básicas. Madrid: Universitas.
- MEDINA, A. y SALVADOR, F. (eds.) (2009): Didáctica General. Madrid: Pearson Educación. Reedición.

Bibliografía complementaria.

- AGEUERRONDO, I (1995): Innovaciones y calidad de la educación. *Revista latinoamericana de innovaciones educativas*, 19, 17-44.
- ALBERT GÓMEZ, M.J. (2002) *Formación y empleo*. Madrid. UNED.
- ALBERT GÓMEZ, M.J. (2005) *Formación y empleo: Desarrollo y evolución profesional* Madrid. UNED.
- ALONSO, C.M.; GALLEGO, D.J. y MONEY, P (1994). *Los estilos de aprendizaje: Qué son. Cómo diagnosticarlos. Cómo mejorar el propio estilo de aprendizaje*. Bilbao.Mensajero
- ANDRES REINA, M.P.(2005): *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid. Pirámide.
- BIRKENBIHL, M (2008): *Formación de formadores*, Madrid. Paraninfo.
- BUNG, G.P. (1994): *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA Formación Profesional* (CEDEFOP).
- CALVO VERDÚ, M (2005): *Formador ocupacional. Formador de formadores*. Sevilla. MAD.
- CANDIDA, M. C. (2008), *¿Como pesquisar em educação a partir da complexidade e da transdisciplinaridade?*, Sao Paulos.
- GOLEMAN, D. (1997): Inteligencia emocional, Barcelona, Kairos
- GOLEMAN, D. (2003): Emociones destructivas. Cómo entenderlos y superarlas, Barcelona, Kairos.
- CORNELLA, A (2003): "La organización como sistema de conocimiento: la gestión del conocimiento como proceso de transformación de la organización". *Infonomía, Mensaje*, nº 651,21 noviembre 2002
- CUESTA, A (2005): *Tecnología de gestión de Recursos humanos*. 2ª. D. Revisada y ampliada. La Habana. Académia.
- DALIN, P (1978): *Limits to educational change*, Londres. McMillan Press .
- DOMÍNGUEZ, G. (2003): *Las organizaciones como generadoras de conocimiento. En Calidad y formación. Binomio inseparable* (VV:AA). Madrid. Instituto Nacional de empleo.
- DOLAN, S. VALLE, R. JACKSON, S. Y SCHULLER R (2003): *La gestión de los recursos humanos*. Madrid. Mc-GrawHill
- DRUCKER, P. (2000): Llega una nueva organización a la empresa. *En Gestión del conocimiento*. Harvard Business Review. Ediciones Deusto; Bilbao 2000.
- ELLIOT, J . (1993): *El cambio educativo desde la investigación acción*. Madrid. Morata.
- ESCUDERO, J.M. (1991): Prólogo en J.M. ESCUDERO y LÓPEZ YAÑEZ (Coords) : *Los desafíos de las reformas escolares*. Sevilla. Arquetipo Ediciones
- ESCUDERO, I. y LAGO, P. (2007), *Razón común, razón práctica*, Madrid, UNED.
- ESTEBARANZ, A (1994): *Didáctica e innovación curricular*. Sevilla. Publicaciones de la universidad de Sevilla.
- FERNANDEZ-SALINERO ,MIGUEL, C (2002): "La formación laboral en la Europa comunitaria". *Revista española de pedagogía LX: 99-125*
- FUNDACIÓN CONFEMETAL (2002): *Como valorar la formación*. Seminario formativo. Madrid.
- GAIRIN, J. (1996): "La innovación en organizaciones educativas", en *Escuela crítica*, 107-149
- GAIRIN, J (1999): *La evaluación del impacto de la formación*. En las jornadas sobre *El impacto de la formación en la negociación colectiva*.
- GALLART, A Y JACINTO, C (1995): Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo. Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENE, año 6 nº 2
- GARCÍA FRAILE, A; Y SABAN VERA,C Coord. (2008): *Un nuevo modelo de formación para el siglo XXI: La enseñanza basada en competencias*. Barcelona. Davinci Continental S.L.
- GAVILÁN, P. (1996): El trabajo en equipo en la enseñanza de las matemáticas. Madrid, UNRD, tesis doctoral.
- GONZÁLEZ , M.T. y ESCUDERO, J.M. (1987): *Innovación educativa : teorías y procesos de desarrollo*. Barcelona. Humanitas.
- GOODLAD, J (1983): "The school as workspace" en G.A. GRIFINS (ed): *Staff development*. Chicago Nsse 36-61
- KIRKPATRICK, D (1999): *Evaluación de las acciones formativas. Los cuatro niveles*. Barcelona. Epise.
- KRUGER, R. A. (2008), The significance of the concepts elemental and fundamental didactic theory and practice, *J. Curriculum Studies*, 40 (2), 215-250.



- Le BOTERF, G., BARZUCCHETTI, S y VICENT, F (1993) : *Como gestionar la calidad de la formación*. Barcelona. Aedipe-Gestión 2000.
  - Le BOTERF, G (2001): *Ingeniería de las competencias*. Barcelona Epise Gestión 2000
  - LÓPEZ, J Y LEAL, I (2002): *Como aprender en la sociedad del conocimiento*. Barcelona Gestión 2000.
  - LOPEZ , J (2005): *Planificar la formación con calidad*. Madrid. Praxis
  - MALHOTRA, Y (2000): *Knowledge management and new organization forms : A framework for business model innovation*. Idea Group Publishing.
  - MARIN, R Y RIVAS, M (1984): *Sistematización e innovación educativa*. Madrid. UNED.
  - MEDINA, A. (1988): Didáctica e interacción en el aula, Madrid, Cincel Kapelusz.
  - MEDINA, A. y Cols (2006): Evaluación de programas de formación de docentes: un modelo para el futuro desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior. Madrid, Ministerio de Ciencia e Innovación.
  - MEDINA, A. y Cols (2002): Enfoques, teorías y modelos de la didáctica. En A. Medina y F. Salvador (eds): *Didáctica general*. Madrid, Pearson Educación, Madrid, Universitat.
  - MEDINA, A. y cols. (eds.) (2004). *Diseño, desarrollo e innovación del currículum en las instituciones educativas*, 2 tomos. Madrid. Universitat.
  - MIRANDA, F. (2006): Nuevos yacimientos de empleo para jóvenes: un enfoque comprensivo para una política integral. Mexico. Instituto mexicano de la juventud.
  - McClelland, D.C. (1973): "Testing for competence rather than intelligence". *American Psychologist*, 28 (1), 1-4 .
  - MOLINA, J.L. y MARSAL, M (2002): *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Librosenred.com
  - MONCLÚS, A (2000): *Formación y empleo: Enseñanza y competencias*. Granada. Comares.
  - MORAES, M.C. (2008): *¿Como pesquisar em educaçao a partir da complexidade e da transdisciplinariedade?*. Sao Paulo. Paulus.
  - NAVÍO, A (2006): "La formación de los profesionales de la formación para el trabajo. Algunos dilemas y algunas respuestas". *Educar* 38:63-79
  - NAVÍO, A (2007): *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*. Barcelona. Octaedro.
  - NONAKA, I (2000): "La empresa creadora de conocimiento". En *Gestión del Conocimiento*. Bilbao. Harvard Business Review-Deusto.
  - PACK, H. (2005): A pesquisa e o desenvolvimento no processo de desenvolvimento industrial. Em L. Kim y R. R. Nelson (eds): *Tecnología, Aprendizado e inovação*. Campinas, UNICAM. 101 – 134.
  - PERALES, M.J. (2002): "Estudio de validación de un modelo de evaluación de la formación ocupacional y continua". *Bordón revista de orientación pedagógica*. 54: 95-113
  - PEREDA, S y BERROCAL, F (2006): *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid. Ramón Areces.
  - PINEDA, P (2000) *Pedagogía laboral*. Barcelona. Ariel
  - PINEDA ,P. (2000) "La formación en la empresa y su evaluación" *Bordón, revista de orientación pedagógica*. 52: 421-438
  - SARRAMONA, J (2002): *La formación continua laboral*. Madrid. Biblioteca nueva.
  - SCHEIN, E.H. (1988): *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona. Plaza y Janés
  - SENGRE, P (1995): *La quinta disciplina*. Barcelona. Granica.
  - TEJADA, J; GIMENEZ, V; GAN, F; VILADOT, G; FANDOS, M; JIMÉNEZ, J.M.; GONZALEZ, A. (2007): *Formación de formadores escenario institucional*. Madrid. Thomson.
  - TITONE, R. (1986): *Interacción didáctica*, Madrid, Narcea.
  - TORRE, S. DE LA (1994): *Innovación curricular . Proceso, estrategias y evaluación*. Madrid. Dykinson.
  - TORRE, I (2000): "La dimensión social del capital humano. Formación ocupacional y formación continua". *Papeles de economía española*. 86: 266-279
  - VALLE, I (2005) *Sobre competencias laborales*. .  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/sobrecomp.htm>.
- Las competencias básicas para la sociedad del conocimiento.  
<http://www.conocimientosweb.net/mestizos/article28.html>.

## 10.RECURSOS DE APOYO AL ESTUDIO

### Curso virtual

La asignatura empleará los medios tecnológicos a su alcance, con óptimo aprovechamiento del material clásico, hemeroteca virtual, y empleo reflexivo y colaborativo de foros y chats siguiendo las expectativas y necesidades de la comunidad de aprendizaje de la asignatura.

### Videoconferencia

Utilización de skype por el profesor Eufasio Pérez Navío una vez al mes y apoyo de videoconferencias en red en función de las peticiones explícitas de los estudiantes y de las prácticas innovadoras de los centros colaboradores, caracterizados por el clima y cultura de indagación y mejora integral de las instituciones formativas.



## 11.TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

La naturaleza de esta asignatura conlleva una triple tutorización:

- a) Asesoramiento del equipo de docentes a las consultas y necesidades de aprendizaje presentadas en la plataforma (foro, chat, grupos de aprendizaje, etc.).
- b) Sistema de aprendizaje mutuo entre estudiantes como fruto de la creación de la comunidad de aprendizaje específica y de los diversos grupos de aprendizaje colaborativo.
- c) Proceso tutorial personalizado y autodidáctico de los propios estudiantes.

## 12.EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

### PARTICIPACIÓN EN PLATAFORMA

- Autoevaluación y estimación de la calidad de las tareas por cada estudiante.
- Coevaluación: los estudiantes que forman equipos de aprendizaje en la red realizarán procesos de coevaluación atendiendo al dominio de las actividades y a la calidad de los productos presentados siguiendo el modelo de evaluación formativa anteriormente referido.
- Heteroevaluación: el equipo de docentes realizará el seguimiento meticuloso de los procesos y resultados del aprendizaje demostrados por los estudiantes en la realización de las tareas, en la resolución de los problemas prácticos, en el informe final y en su caso en la prueba presencial y a distancia que asuman y por la que opten aquellos estudiantes que la elijan.
- Estimación general de la calidad de las participaciones y del tipo de actividades desarrolladas en la plataforma durante el proceso de enseñanza aprendizaje en red.

### TRABAJO INDIVIDUAL FINAL

La valoración final será estimada por la calidad, el poder innovador, el rigor, la pertinencia metodológica, la proyección innovadora del mismo y el impacto de lo realizado en la formación personal, profesional e institucional.

La prueba presencial consistirá en la presentación de dos temas de estudio a seleccionar uno, respondido de manera original y basada en el dominio de las competencias; en la profundización en los modelos de innovación y en la aportación de algún método para la mejora concreta de las instituciones formativas.

La segunda parte de la prueba consistirá en la presentación de una situación formativa que deberá ser analizada y ofrecer algún modelo y método pertinente para la transformación, desarrollo integral y mejora continua de la institución, los formadores y los participantes en el programa de formación.

## 13.COLABORADORES DOCENTES

Véase equipo docente.

