

INNOVACIÓN EDUCATIVA

Curso 2009/2010

(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

DATOS NO DISPONIBLES POR OBSOLESCENCIA

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.
- Gaínin, 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.; GALLEGU, 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 superarlos, 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 Gestiuón 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 froms : A framework for busines model innovation*. Idea Group Publishing.
- MARIN, R Y RIVAS, M (1984): *Sistematización e innovación educativa*. Madrid. UNED.
- MEDINA, A. (1988): *Didáctica e inteacción 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.comn
- 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". *Educación* 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 metódico 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.

