

RESUMEN

La opción por este tema nace de la necesidad personal de profundizar en las siguientes inquietudes: ¿la introducción de innovaciones en los centros educativos, en forma generalmente de nuevas metodologías, llega a impregnar al profesorado y las razones de su actuar, o, por el contrario, estamos asistiendo a la aplicación de una serie de actividades que son de actualidad? ¿Un centro más proclive a la innovación forja profesores innovadores? ¿Profesores inquietos e innovadores hacen que sus alumnos también lo sean?

Estas preocupaciones intelectuales y personales, gracias a la reflexión e investigación iniciadas en el Máster Universitario en *Dirección y Gestión de Centros Educativos*, se han convertido en una búsqueda de conocimiento sobre el proceso de innovación en el contexto educativo y en qué medida una cultura innovadora favorece el desarrollo del profesorado y el alumnado innovador.

Desde 1967, con el *Proyecto Zero* fundado en la Escuela de Postgrado de Educación de Harvard (citado por Pérez, 2012) estamos asistiendo a un proceso de renovación pedagógica y didáctica a nivel internacional, pero claramente insuficiente para implantar una cultura innovadora en el sistema educativo actual que sigue funcionando con las estructuras organizativas del siglo pasado. Se necesita claridad y concreción referentes a la función del profesor y por eso queremos con esta investigación, centrada en el perfil del profesor innovador, contribuir a aportar luz sobre qué se espera de él.

Son muchas las investigaciones que hablan de innovación en educación centrándose en los buenos resultados obtenidos gracias a la aplicación de las nuevas metodologías, dando por supuesto que el profesor ha asumido, sin más, los cambios necesarios. Identificar innovación solo con la aplicación de nuevas metodologías sería empobrecer el concepto. La modernización del sistema educativo debe ir acompañada de la renovación del profesorado en coherencia con la implantación de la cultura innovadora. Esta investigación busca conocer en qué medida la implantación de una cultura innovadora en el centro promueve profesorado y alumnado innovador que mantenga viva en la escuela la investigación para la continua actualización pedagógica.

Definir el perfil del profesor innovador y la relación de interdependencia con la cultura innovadora del centro educativo, sin contemplar el fin de la educación, que es lograr alumnos innovadores para la sociedad del siglo XXI, sería plantear la investigación de forma desenfocada. Por todo ello, esta investigación quiere proponer un perfil del profesor innovador centrado en su experiencia y con un fin, la transferencia de las propias competencias innovadoras a los estudiantes.

La ecuación que se plantea es en qué medida la implantación de una cultura innovadora en un centro genera profesorado innovador para el desarrollo de alumnado innovador.

2. INTRODUCCIÓN

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

El contexto educativo está viviendo una realidad compleja y dual porque en ella nos encontramos con la coexistencia de varias generaciones de profesionales, lo que nos obliga a plantearnos: tradición o modernidad. Los defensores de la tradición, además de fundamentar sólidamente sus razones pedagógicas, cuentan con el apoyo de la estructura del sistema educativo que permanece inalterable en su forma de evaluación por medio de las calificaciones, incluso en su estructura organizativa de cursos, distribución de contenidos y organización del profesorado entre otros aspectos. Los promotores de la modernidad también tienen sus buenas razones para el cambio y la mejora fundamentadas en el elevado fracaso escolar y, cuando este no sucede, en la insatisfacción de los estudiantes con el proceso vivido hasta llegar al aprendizaje realizado.

Nuestra sociedad vive inmersa en el cambio permanente, la escuela forma parte de la sociedad y, como tal, lo quiera o no, las transformaciones suceden. Permanecer ajena a ellas no es más que negar la evolución propia del ser humano. “En consecuencia, ya no es posible pedir a los sistemas educativos que formen mano de obra para un empleo industrial estable; se trata más bien de formar para la innovación personas capaces de evolucionar, de adaptarse a un mundo en rápida mutación y de dominar el cambio” (Cfr. UNESCO, 1996). Ahora bien, es cierto que el cambio provoca en nosotros una mezcla de reacciones positivas y negativas: miedo, ansiedad, pérdida, peligro, emoción, estímulo, energía, mejoras.

El cambio necesario en el sistema educativo depende del apoyo de muchas personas si queremos que sea profundo y duradero –según nos propone Fullan- y no solo de unos cuantos destinados a ser extraordinarios. La apuesta decidida por una cultura innovadora necesita del “desarrollo de un sentido profundo del proceso de cambio mediante la acumulación de perspectivas y de sabiduría de diferentes situaciones y a lo largo del tiempo”. (Fullan, 2002: 63)

Incluso las sucesivas leyes educativas (LOGSE, 1990, LOPEG, 1995, LOCE, 2002 Y LOE, 2006, y presumiblemente la LOMCE) han marcado el camino a seguir con el fin de lograr una renovación. Camino poco realista y ajeno a las necesidades del profesorado, a su realidad formativa y a lo que se le está exigiendo. Camino con un claro fin político y concebido, sin pensar en absoluto, en el alumnado y en sus necesidades futuras. El Consejo Europeo de Lisboa en el año 2000 acuñó el concepto *triángulo del conocimiento* para referirse a la educación, investigación e innovación. Los jefes de Estado y Gobierno propusieron la denominada “Estrategia de Lisboa” para convertir la economía de la UE en la economía basada en el conocimiento más dinámica del mundo y alcanzar el pleno empleo antes del 2010. Objetivos que evidentemente no se han conseguido. Este triángulo sitúa a la investigación como una fuerza impulsora de la innovación y por ende del crecimiento económico y de la generación de empleo. (García, 2010: 22)

Dentro del mundo de la enseñanza estamos asistiendo, durante las últimas décadas, a una renovación pedagógica gracias a las metodologías activas e inclusivas: aprendizaje cooperativo (Johnson y Holubec, 1992; Johnson, y Smith, 1991), inteligencias múltiples (Gardner, 1983), trabajo por proyectos (Dickinson, 1998; Katz & Chard, 1989; Martin & Baker, 2000; Thomas, 1998), enseñanza para la comprensión (Perkins, 1998); y por medio de las nuevas herramientas de aprendizaje: destrezas de pensamiento (Swartz, 1992), rutinas de pensamiento (Perkins, 1997), Brain Gym (Dennison, 1970), mapas conceptuales (Novak, 1972), mapas mentales (Buzan, 1974), portfolio y tecnologías de la información y comunicación. En su gran mayoría, estas metodologías han sido promovidas desde el *Proyecto Zero* fundado en la Escuela de Postgrado de Educación de Harvard en 1967 y se están implantando en numerosos centros de países muy diversos, entre ellos España. ¿Buscamos que los alumnos aprendan de una forma más amena y entretenida y nos olvidamos de formar la mente innovadora que se precisa para seguir innovando en el futuro?

Todos estos cambios han facilitado que la educación se actualice y cada día vaya estando menos al margen de las nuevas necesidades de la sociedad: multitud de programas y proyectos han resultado exitosos, pero nos encontramos de nuevo con la pregunta clave: ¿en qué medida la implantación de estos cambios ha favorecido que el profesor llegue a ser innovador? Me refiero al profesional de la educación como agente principal del cambio, de la estructura organizativa y del futuro del sistema educativo y para ello nada mejor que solicitar su participación en la investigación, experimentación y planificación de la educación. La organización educativa debe transformarse a la vez que los individuos y para ello necesitamos generar comunidades de aprendizaje continuo, ¿cómo llegar a ellas si no impulsamos una cultura innovadora por medio de profesores y alumnos innovadores?

Esta necesidad de cambio no es solo una exigencia de la sociedad que reclama profesionales preparados en nuevas competencias, sino que responde también a la exigencia que lleva implícita el ser coherentes con el perfil profesional del educador y sus principios éticos. Dentro del contexto educativo entendemos de forma muy diferente los conceptos de innovación, cambio, creatividad, renovación, liderazgo, conocimiento, invención, incluso aprendizaje. Hasta ahora todo esto venía dado por los organismos competentes y el profesor se limitaba a cumplir con su trabajo, asegurar el aprendizaje de unos contenidos. Pero, ¿cuál es nuestra responsabilidad ante las nuevas necesidades de la sociedad? ¿Para qué la innovación en educación si permanece ajena a las exigencias que tendrá el alumnado en un futuro?

Las investigaciones realizadas sobre innovación también han permitido avanzar en el concepto de creatividad. Estas investigaciones nos han aportado el conocimiento de varias ideas preconcebidas equivocadas: cuanto más inteligente, más creativo; los jóvenes son más creativos que la gente mayor; la creatividad está reservada a unos pocos, los que se atreven a arriesgarse; la creatividad es un acto solitario; o la creatividad no se puede gestionar. Como describe Teresa Amabile (1996) la creatividad tiene tres componentes: motivación intrínseca, experiencia y dotes de pensamiento creativo. Este nuevo enfoque nos conduce a pensar que todos podemos ser creativos si nos preparamos adecuadamente, pero ¿creativos para qué?

Son diversas las necesidades detectadas desde los diferentes enfoques de las ciencias que se ocupan del estudio de la persona, pero todas ellas coinciden en pensar en la persona del futuro y cuál podría ser su realidad. Conviene en que la necesidad de reflexión será del todo ineludible porque la velocidad de los cambios precisa responder a la pregunta: ¿qué significan? “Porque la verdadera sabiduría del cerebro del futuro será saber aprovechar para buenos fines todo el conocimiento que ha acumulado y que seguirá produciendo. No será tan importante saber, sino saber qué hacemos con el saber”. (Duran, 2011: 212) Y qué hacemos con el saber será más fácil que se lo pregunte una persona formada en una cultura innovadora, preparada para cuestionarse los temas desde nuevas perspectivas y con un enfoque claramente social y ético.

El ámbito de la investigación educativa también necesita un cambio de enfoque porque existe una enorme brecha entre la investigación y la práctica. Carecemos de un entendimiento entre los investigadores, los docentes y los que toman decisiones. Los docentes no han encontrado respuestas a sus preocupaciones en las investigaciones y los investigadores tienden a pensar que tienen el monopolio del conocimiento. Es imprescindible revalorizar los saberes de los docentes basados en su experiencia y un nuevo enfoque debe recuperar esos saberes considerándolos fuente de conocimiento que debe ser utilizado para investigar. Las innovaciones ofrecen a la investigación temas de estudio, hipótesis plausibles, objetos de análisis y marcos para la validación de las investigaciones. “La investigación puede contribuir a la innovación ayudando a su evaluación y sistematización, a su comprensión y explicación”. (Escudero, 2006: 50)

Hoy por hoy, diversas tendencias defienden que la profesión docente debe pasar de una cultura del ejercicio individual de la profesión al colectivo (Lieberman y Miller, 2000; Marcelo, 2002; Tesdesco y Fanfani, 2002). Esta nueva visión implica cambiar la cultura organizacional tradicional en la cual un profesor trabaja de manera aislada, centrado en su clase (Marcelo, 2002). Una mayor heterogeneidad en el alumnado, la diversificación de las demandas al sistema educativo, la necesidad de articular una educación continua a lo largo de la vida y la complejidad del conocimiento y del mercado laboral que exigen la capacidad de trabajar en equipo, son algunos de los factores que justifican esta transformación. Newmann, King y Youngs (2000) en sus últimos estudios concluyen que la clave del éxito es lo que ellos denominan *capacidad escolar*. “En esta capacidad se distinguen cinco componentes: el conocimiento, capacidad y predisposición de los profesores; la comunidad profesional; la coherencia del programa; los recursos técnicos y el liderazgo de los directores... No basta con el desarrollo profesional o con la formación de individuos o incluso de pequeños equipos... Los centros escolares deben crear *comunidades profesionales de aprendizaje*”. (Fullan, 2002: 79)

La investigación realizada en 2005 en las universidades de Sevilla y Las Palmas y dirigida por López Yáñez, en la que analizan tres centros escolares, subraya la importancia que la constitución de comunidades de aprendizaje puede representar para el cambio educativo y el desarrollo de una cultura innovadora. (López, 2005) Referente a este tema no podemos dejar de citar a la ciudad italiana Reggio Emilia donde se están realizando, desde hace años, innovaciones sistemáticas gracias a toda la comunidad educativa.

La insatisfacción social con la calidad del actual sistema educativo nos conduce a la búsqueda de nuevas maneras de concebir el currículum, nuevos modos de entender los procesos de enseñanza y aprendizaje, nuevas formas de pensar la función y la formación de docentes y, en definitiva, nuevos modelos de escolarización. ¿Un centro innovador que se caracteriza por el desarrollo de una cultura innovadora debería ser capaz de responder a este reto gracias a esa comunidad de aprendizaje? Esta investigación busca ofrecer algo de luz en cuanto a esa cuestión porque entendemos que innovamos para formar alumnos innovadores que sepan aprender a aprender. “El salto a dar en este aspecto es todavía más grande. Hoy la demanda de la sociedad del conocimiento no se agota en cómo se enseña a los niños y a los jóvenes o en cómo serán las nuevas escuelas. Es más bien cómo se organiza en la nueva sociedad un dispositivo, equivalente a los que fueron los sistemas escolares, por el cual el nuevo conocimiento socialmente válido esté al alcance de todos durante toda la vida”. (Aguerrondo, 2008: 77) ¿El profesorado innovador, formado y experimentado en la cultura innovadora de la comunidad de aprendizaje, debería saber ofrecer alternativas viables al reto planteado por la autora citada?

El cambio necesario en la escuela es de carácter global, fruto de la innovación a desarrollar y como respuesta al problema que esa comunidad educativa quiere solucionar. “En lugar de buscar salvadores, deberíamos exigir un liderazgo que nos rete a afrontar los problemas para los que no existen soluciones fáciles, indoloras... problemas que nos exigen el aprendizaje de nuevas vías”. (Heifetz, 1994: 21) Entre las variables que facilitan la implantación de una comunidad de aprendizaje está el liderazgo, como ya hemos mencionado con antelación. “El liderazgo no es movilizar a los otros para que resuelvan los problemas que ya sabemos resolver, sino ayudarles a afrontar los problemas que nunca han sido abordados con éxito”. (Fullan, 2002: 17)

Necesitamos definir qué entendemos por cultura innovadora y por comunidad de aprendizaje y su interdependencia. “Cultura innovadora es el conjunto de actitudes, necesidades y expectativas, conocidas y compartidas por toda la comunidad escolar (profesores, estudiantes, directivos, personal de administración y servicios) que hace que el centro tenga una actitud positiva hacia los procesos de cambio y se encuentre personalmente comprometida con la mejora del proceso formativo y sus resultados. La cultura innovadora es una forma especial de ser y de actuar del centro en su conjunto que desarrolla estrategias novedosas para dar respuesta a los problemas planteados y que trabaja por mejorar día a día”. (Robalino y Körner, 2006: 24)

Los autores hasta ahora reseñados y sus diferentes investigaciones me conducen a plantear la importancia que tiene en la investigación que propongo, clarificar los conceptos de innovación, creatividad, cultura innovadora, liderazgo para la innovación y comunidad de aprendizaje que aunque pueden ser utilizados en determinados momentos como sinónimos, tienen sus peculiaridades diferenciadoras y sus matices que enriquecen el proyecto. Estas propuestas y reflexiones me ayudarán a enfocar la observación de los contextos educativos a estudiar, así como a elaborar los cuestionarios y a llegar a conclusiones coherentes con los objetivos iniciales planteados. **Esta necesidad de clarificación semántica, en el centro educativo y entre todos los miembros de la organización, me induce a plantearme que este será un indicador y evidencia clara del nivel de implantación de la cultura innovadora.**

Pronunciar la palabra innovación en un claustro de profesores puede ser motivo para ser tachado de lunático, iluso, soñador,... aunque si después hablas individualmente con los docentes muchos te reconocerán que es urgente hacer algo, incluso más de uno te solicitará: ¿qué podemos hacer? La solución como hemos planteado desde el comienzo, no está en acciones aisladas y puntuales. Por eso, si continuamos la reflexión con el profesorado preocupado y con inquietudes, constataremos que en el fondo lo que solicitan del director o del equipo directivo es una estrategia para la innovación. El desarrollo de esta estrategia debe contemplar no solo las necesidades de carácter estructural o funcional sino y, sobre todo, las personales. Es decir, necesitamos docentes innovadores y, ¿quiénes son?, ¿qué perfil tienen?, ¿qué competencias les caracteriza?, ¿el claustro debe estar formado solo por este tipo de personas? Un estudio realizado por García y Real en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla (2011) sobre una muestra de 92 empresas pertenecientes a sectores innovadores españoles concluye que el compromiso afectivo que el directivo percibe en los empleados determina su nivel de confianza en ellos. Asimismo, ambas variables (compromiso afectivo de los empleados percibido por el directivo y confianza del directivo) explican la capacidad de aprendizaje organizativo (CAO). Finalmente, se comprueba que los dos factores considerados (compromiso afectivo percibido y confianza) influyen sobre la innovación en producto a través de la CAO. ¿Podríamos pensar entonces que la dirección del centro es clave en el desarrollo de una cultura innovadora?

La realidad del profesorado que trabaja actualmente en los centros educativos está muy lejos de saber enfocar correctamente el proceso de innovación que no se limite al despliegue e implantación de nuevas metodologías. Hasta ahora la formación recibida no incluye saber de innovación si no de aplicación de didácticas. Aceptar esta realidad significa, por lo tanto, responder a esta pregunta: ¿es necesario formar antes al profesorado, si el objetivo es lograr una cultura innovadora? El planteamiento al constatar esta situación no es centrar el problema en que la causa de la situación actual es el profesorado. Debemos preguntarnos: ¿la formación que ha recibido el profesorado en los centros universitarios le permite afrontar el reto de educar a personas innovadoras? Es decir, personas abiertas a construir, modificar y reformular de manera crítica y creativa sus conocimientos, actitudes, sentimientos, creencias y habilidades.

Ángel Pérez Gómez nos recuerda que **“las competencias o cualidades humanas personales y profesionales, como sistemas complejos de comprensión y actuación, requieren prácticas, vivencias, experiencias auténticas en contextos reales y reflexión, debate y contraste abierto de saberes personales y profesionales”**. (Pérez, 2010: 13) Y propongo que este sea el enfoque desde el que desplegar en los centros la cultura innovadora. Desde diferentes ámbitos universitarios se está reclamando la necesidad de “reinventar la profesión docente, para dotarla de coherencia interna y desarrollarla de tal forma que pueda responder adecuadamente a las complejas e inciertas exigencias de la vida contemporánea”. (Pérez, 2010:13) Este estudio pretende realizar una aportación a esa necesidad al ofrecer el perfil del profesor innovador desde la experiencia docente en diferentes centros educativos.

Llegados a este punto, podríamos resumir diciendo que la investigación requiere comenzar con un análisis documental para clarificar los conceptos a partir de las investigaciones realizadas y desde ahí elaborar las herramientas: cuestionarios para los profesores y alumnos, entrevistas en profundidad a los directores, pautas de observación de los centros y análisis de la documentación de cada centro.

Las investigaciones que hasta ahora he citado me conducen a tener presente y como punto de partida, tres variables principalmente: **profesorado, formación y liderazgo**. De la interrelación entre ellas, es decir de la ausencia o mayor presencia de cualquiera de ellas en los diferentes centros de estudio iremos valorando su importancia en la consecución de una cultura innovadora. Uno de los factores más importantes relacionados con el éxito y la consolidación de la innovación en las organizaciones, está relacionado con la formación del profesorado, el aprendizaje profesional. (Fernández, 2005)

Cornellá y Flores (2007: 144-147) proponen una serie de rasgos comunes que han observado entre los innovadores: consideran su actividad profesional como un medio; son individuos capaces de ilusionar y sacar lo mejor de las personas independientemente de su talento; personas carentes de prejuicios, no dan nada por imposible a priori; tienen una forma distinta de ver las oportunidades, desde un prisma diferente; mezcla de riesgo y pasión y un punto de locura, de inquietud. Estas constataciones podrían servir como punto de partida para construir el perfil del profesor innovador que tendrá rasgos comunes a los innovadores de otras áreas del conocimiento.

Joaquín Gairín nos recuerda una vez más la importancia de la educación para lograr personas innovadoras. “La sociedad del futuro será una sociedad cognitiva y, en ese contexto, el posicionamiento de cada persona en el espacio del saber y la competencia será decisivo. La facultad de renovación e innovación dependerán de los vínculos entre la producción del saber a través de la investigación y su transmisión a través de la educación y la formación”. (Gairín, 2005: 416)

El proceso de cambio, al que me estoy refiriendo desde el principio, se dará siempre y cuando confluyan factores personales relacionados con la motivación y la actitud (querer), los conocimientos en sentido amplio (saber), las condiciones mínimas (poder) y exista incentivación (estímulos externos e internos relacionados con el reconocimiento). Algunos de ellos son personales y otros pueden relacionarse con las actuaciones de las organizaciones (clima de trabajo) y el apoyo del sistema que les ampara (sistema educativo) mediante formación. Una parte importante de los debates que se suscitan en educación provienen, como ya hemos mencionado, de la falta de acuerdo sobre el modelo de escuela que se desea y en coherencia con las necesidades que la sociedad les reclama: los estudiantes han de ser competentes en el manejo de tecnologías complejas, en la creatividad, la innovación y la adaptabilidad. (Cfr. UNESCO, 1996)

En la sociedad se ha levantado un interés, sin apenas precedentes, por cambiar, innovar y mejorar la educación y la enseñanza teniendo como base los conocimientos sobre el cerebro. “Conocer que los cambios sinápticos del cerebro son resultado de la enseñanza que reciben sus

alumnos puede ya transformar la actitud de muchos maestros y producir en ellos un tono diferente, emocional y cognitivo, en la forma en que pueden ver la enseñanza”. (Mora, 2013: 28) Las nuevas aportaciones que surgirán gracias a las sucesivas investigaciones solicitan del profesional de la educación la importancia de estar actualizado para poder continuar siendo innovador. Un ejemplo al respecto son los avances en neurociencia que implica conocer los múltiples ingredientes cerebrales que participan en los procesos de aprendizaje y memoria y su significado.

FINALIDAD DEL PROYECTO

La finalidad del proyecto consiste en analizar la relación entre cultura innovadora y profesorado y/o alumnado innovador, mediante la comparación del carácter innovador de cuatro centros educativos y el perfil innovador de su profesorado y alumnado.

Profundizar en la educación desde la perspectiva del profesorado sin aislarlo de su contexto, contribuyendo al conocimiento del perfil innovador que el docente necesita desarrollar en su trabajo. Se pretende ofrecer a los alumnos el testimonio vivo de las competencias que se quieren desarrollar en ellos.

Realizar una propuesta del perfil del profesor innovador desde la experiencia educativa que el propio profesional tiene al promover su desarrollo profesional y la formación de comunidades de aprendizaje con otros docentes. El profesor como persona en proceso de crecimiento continuo y a la vez motor de crecimiento para otras personas, cultivador de su propia interioridad, descubridor de sus necesidades con el fin de adquirir una mente disciplinada, sintética, creativa, respetuosa y ética. (Gardner 2008).

“Las reformas de los planes de estudios escolares deben centrarse en mayor medida en desarrollar en los educandos la capacidad de resolver problemas y de aplicar los conocimientos de manera creativa, de tal modo que resulten pertinentes con respecto a distintos contextos laborales. Además, es necesario introducir innovaciones en los planes de estudios a fin de aprovechar las posibilidades de las TIC para ayudar a los educandos a desarrollar las competencias necesarias en un mercado laboral cada vez más dependiente de la tecnología. Se debería hacer mayor hincapié en su utilización práctica en el lugar de trabajo”. (UNESCO 2012)

¿Por qué necesitamos ayudar a construir el perfil del profesor innovador? La sociedad ha cambiado y con ella, las necesidades de formación de la persona. Si hasta el siglo XX el aprendizaje de un oficio o profesión marcaba el futuro de la persona ahora esta certeza ha desaparecido dando paso además de a un elevado grado de incertidumbre a la necesidad de cambiar el enfoque de los aprendizajes. En esta nueva sociedad, ¿cuáles son entonces las competencias del profesional de la educación? ¿Podemos seguir llenando la cabeza de nuestros alumnos de contenidos que no les interesan y solo les sirven para superar un examen? Las palabras de Ángel Pérez Gómez me sirven para enfocar algunas de las preguntas planteadas: “Más que enseñar contenidos disciplinares, los docentes enseñan, ayudan, a personas a educarse, a construirse como sujetos autónomos singulares, utilizando las mejores herramientas que ofrece el saber y el hacer acumulados por la humanidad”. (Pérez, 2012: 39)

Son numerosas las investigaciones realizadas sobre innovación educativa que han enriquecido y afianzado el conocimiento en materia didáctica y pedagógica centrándose en las necesidades y dificultades de los alumnos y dando por sentado que el profesor realizaría sin más los cambios necesarios. Pero la realidad educativa actual, basada en la evidencia del elevado fracaso escolar, nos niega ese supuesto y es más nos confirma que precisamos con cierta urgencia de renovación profesional. La investigación realizada por Márquez entre 2004 y 2008 sobre el nuevo perfil del docente, en la que se analiza el alumnado y el profesorado de prácticas del CAP de la Universidad de Málaga, confirma dicha urgencia al recoger entre sus conclusiones la necesidad de “formar un docente que sea capaz de reflexionar sobre su práctica, de centrar su proceso de enseñanza en los alumnos y adaptarse a la realidad de su aula y a la diversidad de su alumnado”. (Márquez, 2009: 358)

Son complejas y diversas las variables que intervienen en el proceso educativo y será preciso tenerlas presentes para evitar cometer errores. Sin embargo, el trabajo de investigación que aquí se propone se enfocará principalmente desde la perspectiva del profesorado como aportación importante de esta investigación. A lo largo del documento se ha resaltado la importancia de la innovación en la escuela y ¿cómo lograrla si no es con la intervención principal del profesorado innovador?

Se afirma con frecuencia que los centros educativos necesitan de profesores innovadores para poder hacer frente al futuro y, aunque comparto la afirmación, me gustaría completarla con la siguiente observación: un profesor innovador para poder seguir siéndolo, ¿no necesita ser parte de un centro que tenga implantada una cultura innovadora? ¿Qué sucede si estas dos circunstancias no se dan a la vez en el mismo centro?

Posibles contextos educativos que pienso me puedo encontrar y enfoque de investigación que propongo como punto de partida:

- Primera situación: profesores innovadores que trabajan en un contexto no favorable a la innovación, ¿no tendrían muchas posibilidades de acabar haciendo lo que todos hacen si quieren sobrevivir en ese contexto? Puede que su fortaleza interior sea realmente consistente y se mantengan firmes, pero seguramente terminen marchándose a otro centro donde puedan ser fieles a sí mismos. Al estudiar y analizar esta realidad educativa busco ofrecer esos puntos de unión e identidad con otros profesores innovadores que faciliten el desarrollo de comunidades de aprendizaje como fermento de innovación.
- Segunda situación: centro educativo que promueve una cultura innovadora, pero los profesores no se implican. ¿No acabará un grupo, más o menos numeroso de ellos, adoptando algún tipo de metodología innovadora aunque dude de su eficacia? Son los obedientes a lo que la dirección marca como camino a seguir. Otros probablemente continuarán haciendo las cosas como siempre porque no están dispuestos a cambiar solo porque hay que seguir la moda, es válido lo que siempre se ha hecho. Este contexto educativo podrá ayudar a reflexionar sobre el líder que promueve y genera una cultura innovadora y cómo y en qué medida potenciar determinadas capacidades de las personas conduce a la innovación.

- Tercera situación: centro educativo en peligro por carecer de alumnos. La urgencia de una oferta educativa innovadora que responda a las necesidades de las familias es tal que genera entre los profesionales una actitud de búsqueda de nuevas formas de plantear el aprendizaje. Necesitan una oferta diferente que les de identidad frente a los demás centros que ya existen.
- Cuarta situación: centro educativo que tiene implantada una cultura innovadora gracias a la implicación del profesorado, apoyada por la dirección y con recursos para ello.

La observación y el análisis en profundidad de los diferentes contextos educativos que estudiaré me servirán para valorar en qué medida la presencia o ausencia de las diferentes variables favorece un clima de innovación en el contexto educativo.

Llegados a este punto necesitamos plantearnos qué entendemos por innovación, cambio y creatividad. La definición de estos conceptos con la intervención del profesorado facilitará llegar a un acuerdo sobre el significado de los términos pero también les unirá en su uso. El lenguaje común dota de identidad tanto personal como social. La comunidad educativa como comunidad de aprendizaje que desea implantar una cultura innovadora propia necesita definir su propio lenguaje para que la conexión afectiva y relacional sea el punto de unión entre sus miembros. Hablamos el mismo lenguaje, estamos unidos por el compromiso, nos preocupa la misión y nos definen los logros, podríamos decir que somos comunidad de aprendizaje.

Aunque el objetivo ahora no es concluir con una propuesta para definir la innovación educativa (esto se desarrollará en el apartado de la fundamentación teórica de la investigación), sí considero oportuno traer aquí algunas de las definiciones que serán objeto de estudio con el fin de ver la importancia que tiene su consecución con relación al lenguaje de la cultura innovadora:

“La creatividad consiste en encontrar, pensar y crear cosas nuevas. La innovación consiste en hacer y utilizar cosas nuevas”. (Warner, 2009)

“La innovación debe entenderse como la aplicación del conocimiento interno y externo para producir procesos (de I+D, de producción, de uso-servicio y de soporte) y productos de mayor valor para el usuario y al menor costo posible, y requiere profundizar en el conocimiento y el dominio colectivo de todos los procesos”. (Villa, 2004)

"La innovación es una competencia o capacidad organizativa que se manifiesta en la velocidad de respuesta y en el acierto en la adaptación de la organización a los cambios previstos y observables en el mercado, a través de la aplicación de conocimientos y tecnología, de la topología organizativa y de las competencias de las personas, con resultados exitosos, continuos y coherentes con la estrategia empresarial". (Goñi, 2008: 47)

“Una serie de intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización, que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas”. (Carbonell, 2001: 17)

Como se puede observar, estas definiciones ponen el énfasis en aspectos diferentes, aunque no contradictorios sino más bien complementarios. Es evidente la complejidad de este concepto y su carácter multidisciplinar. Así, mientras Goñi (2008) apunta a la innovación como una competencia o capacidad de las organizaciones, Carbonell (2001) destaca el carácter de intervención. De las definiciones anteriores podríamos subrayar la importancia de la innovación como capacidad o competencia de las organizaciones. La competencia exige generar necesariamente un clima adecuado hacia la innovación, unas actitudes del personal de la organización abierta a los cambios, a la formación y actualización permanente, inquietas y preocupadas por las nuevas corrientes y necesidades educativas, en último término una política impulsada por la dirección que permita un nuevo entorno, una nueva construcción social y cultural que implique a todo el personal con el compromiso y la participación de todos.

Las nuevas metodologías preocupadas por comprender el proceso de aprendizaje que tiene lugar en la mente de la persona han enfocado el problema de una forma más global incorporando mente y cuerpo, es decir, pensamiento, conocimiento y sentimientos, con acciones y emociones. Esta visión integral del hombre nos ha permitido dar sentido al gran cambio pedagógico que la escuela necesitaba. Los estadios evolutivos nos permitieron comprender y estructurar cómo y en qué momento de la vida del niño era mejor adquirir ciertos aprendizajes, pero necesitábamos completarlos con las emociones (Goleman, 1996). Y es que precisamos de una comprensión más profunda y completa del hombre que incluya, por supuesto, al ser pensante y capaz de aprender, pero que no se olvide del ser que siente como están demostrando los últimos estudios de la neurociencia para conseguir ese aprendizaje significativo en su vida.

He pretendido explicar la finalidad del proyecto desde la perspectiva de la profesión docente, pero considero que esta estaría incompleta si descuido el aspecto relacional, del profesor y del alumno. El desarrollo de esta profesión exige el dominio de las relaciones humanas, a través de las habilidades sociales, que con frecuencia se presuponen.

La primera dificultad, el comportamiento humano del profesor, complejo en sí mismo y por lo tanto difícil de explicar. Presento como pequeño apunte al respecto la afirmación del neurólogo Antonio Damasio según el cual pensamos con nuestro cuerpo y nuestras emociones. Segunda dificultad, la diversidad de contextos, costumbres y reglas que marcan o condicionan la evolución de los grupos o claustros de profesores. “El conocimiento se encuentra en el cerebro. Se introduce como consecuencia de un aprendizaje, pero también se crea en el interior, gracias a la capacidad reflexiva y deductiva” (Duran, 199: 122)

Y me atrevo a presentar una tercera: ¿es necesario que todos seamos innovadores? “Es posible que la capacidad de pensar, como en el caso de la memoria, se base en el establecimiento de muchos circuitos nuevos, que ponen en contacto conocimientos diversos y hacen aparecer ideas nuevas”. Esta idea, también de Xavier Durán, nos conduce a pensar que solo llegarán a innovadores aquellos que sean capaces de realizar en su mente esas conexiones. Pero hoy día hay diversas metodologías y técnicas que facilitan un adiestramiento y que conducen a la creación de nuevas ideas, por lo tanto, sí podemos ser creativos todos, pero ¿es lo mismo que ser innovador?

3. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Las diversas corrientes pedagógicas han ido marcando qué debe hacer el profesor para educar a un tipo de persona. Han secuenciado incluso los pasos a dar para su consecución, pero pocas, por ejemplo la Universidad de Harvard con el *Proyecto Zero*, han implicado a los profesores en el planteamiento y desarrollo de la investigación. Es decir, han partido de un análisis de la realidad sin los profesores, por lo tanto, se precisa de una investigación realizada por, con y para los profesores.

Buscar en la investigación/bibliografía fundamentos para definir el perfil innovador de la cultura organizacional, del profesorado y del alumnado. Dentro del ámbito pedagógico se dice que el profesor debe ser, debe hacer..., pero sería oportuno recoger también la experiencia del profesional de la educación, ¿quién mejor que los profesores para validar su propio perfil?

Esta investigación cuenta con las experiencias y aprendizajes de la persona que la realiza gracias a sus muchos años de dedicación a la docencia, a la actualización sistemática, el aprendizaje continuo y la propia autoevaluación de sus prácticas docentes, pero además todo esto será contrastado con otros docentes y en otros centros educativos.

Socialmente es aceptado que el profesor, en mayor o menor medida, condiciona el aprendizaje de los alumnos, por ello es necesario avanzar en el conocimiento de esta transferencia que se da por supuesta. Si es así, ¿qué mejor ocasión para demostrar en qué medida profesores innovadores facilitan que los estudiantes también sean innovadores?

Todas estas razones conducen al planteamiento de la siguiente hipótesis: ¿Una escuela con una cultura innovadora tiene profesorado y alumnado innovador? ¿El profesorado más innovador tiene alumnos/as más innovadores?

El objetivo general de la investigación es:

Descubrir las claves que aportan, una cultura innovadora y el profesorado innovador, para conseguir desarrollar la capacidad innovadora de los alumnos.

De este objetivo se desprende la necesidad de concretar algunos más específicos:

- a. Profundizar en el concepto de innovación y cultura innovadora diferenciándolo de creatividad, cambio y renovación.
- b. Analizar las diferentes variables que intervienen en una cultura de centro innovadora y cómo estas pueden conducir a la implantación de una cultura de innovación.
- c. Determinar cómo evaluar el nivel de innovación de un centro educativo
- d. Analizar las características del profesor innovador para construir su perfil a partir del análisis crítico de los factores que lo configuran.
- e. Analizar la relación entre el nivel de innovación de la cultura de centro y el nivel de innovación del profesorado.
- f. Descubrir las características del alumnado innovador.

- g. Analizar la relación entre el nivel innovador del profesorado de un centro y el nivel innovador del alumnado de un centro.
- h. Analizar la relación entre el nivel innovador de la cultura de un centro educativo y el nivel innovador del alumnado
- i. Analizar la cultura de diferentes centros educativos, comparando sus niveles de innovación y relacionando éstos con los niveles de innovación del profesorado y alumnado correspondientes.

4. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO

Los objetivos planteados y el tema de estudio nos conducen a enfocar la investigación desde un paradigma mixto en el que las técnicas cuantitativas (cuestionarios) serán complementadas con técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad, análisis de documentos y grupos focales) que nos ayuden a analizar, explicar y relacionar las variables que intervienen en la cultura innovadora.

El plan de trabajo diseñado para la realización de la investigación comienza con la delimitación del marco teórico referente a los conceptos de innovación, cultura innovadora, profesor innovador y alumno innovador. Desde la profundización en estos conceptos, su delimitación y diferenciación de otros términos próximos como renovación o mejora se irá realizando la toma de decisiones que orienten la investigación gracias a la concreción de los conceptos.

Por medio de una revisión detallada de la documentación y los aportes realizados desde las últimas investigaciones, se busca identificar diversos tópicos relacionados con la creatividad, la innovación, la formación, el liderazgo y las competencias del profesorado innovador, entre otros, para clarificar los términos de la investigación. Se analizarán los avances realizados gracias a los trabajos de otros investigadores en las áreas objeto de estudio, atendiendo a las hipótesis planteadas, metodologías utilizadas y principales resultados.

Los referentes teóricos que a partir de la revisión bibliográfica se adopten, serán contrastados en la segunda parte de la investigación, lo que permitirá confrontar las ideas institucionales, escolares e individuales de los entrevistados, acerca de la innovación educativa y la cultura innovadora de los centros objeto de estudio.

La segunda parte de la investigación, nos facilitará, por medio de cuestionarios (técnica cuantitativa), verificar las hipótesis planteadas, explicar y relacionar las variables que conforman el concepto de cultura innovadora, el perfil del profesor innovador y del alumno innovador para desde cada realidad educativa poder cuestionar aquellas que se proponen desde el fundamento teórico.

No obstante, el paradigma desde el que se plantea el trabajo de investigación contempla también una metodología cualitativa por medio de las entrevistas en profundidad a los directores y grupos focales con profesores para conocer y entender la perspectiva desde los propios sujetos, el significado que para ellos tiene el concepto de innovación y cultura innovadora. Considero que esta metodología es la más apropiada para comprender en profundidad los motivos de actuación de las personas y aportar, al conocimiento del tema estudiado, el punto de vista de los implicados en el proceso.

El análisis de los documentos de cada uno de los centros, me brindará la oportunidad de obtener información, también cualitativa, procedente de experiencias, actitudes y pensamientos de los participantes desde una perspectiva interna y subjetiva.

Si bien es cierto que este tipo de metodología no me permitirá realizar generalizaciones que puedan suponer un aporte a la globalidad del mundo educativo, considero que sí podré realizar una propuesta de factores que se deberán contemplar en el perfil del profesor innovador con la particularidad del conocimiento que añade la experiencia.

La metodología a seguir será el análisis comparativo de casos por medio de cuatro realidades educativas a estudiar (unidades de análisis) desde diferentes puntos de vista (criterios):

- Centro grande, con nivel económico medio-alto, urbano y claustro de profesores estable: BLANCA DE CASTILLA, c/ Eduardo Dato, 2 . 28010 Madrid. Ha sido siempre un centro de reconocido prestigio. Tiene en la actualidad 939 alumnos desde tres años a bachillerato.
- Centro mediano, urbano, con nivel económico medio y claustro de profesores inquieto y preocupado por la innovación. Ubicado en un histórico barrio de Madrid, el colegio LUZ CASANOVA DE EMBAJADORES, C/ Aldea del Fresno, 1. 28045 Madrid. Inició su andadura en 1954 y es un colegio que abarca Educación Infantil y Primaria en doble línea alcanzado un total de 450 alumnos y un profesorado muy joven.
- Centro pequeño, con nivel económico medio-bajo, en un barrio periférico de la ciudad. LUZ CASANOVA, C/ Madrudejos, 34. 28026 Madrid. En este caso en el barrio de Usera desde 1957. Cuenta con 366 alumnos que se reparten una sola línea de educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- Centro grande con nivel económico medio-alto y claustro de profesores joven, inquieto y preocupado por la innovación. Ubicado en la ciudad de Tres Cantos, Avda. de los Actores 1-5, el colegio "HUMANITAS BILINGUAL SCHOOL TRES CANTOS", Inició su andadura en 2011 y es un colegio que abarca Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato alcanzado un total de 1.165 alumnos.

El estudio comparado de casos pretende explicar las relaciones causales que se producen en cada contexto, es decir, en qué medida la cultura innovadora de un centro facilita que los profesores sean innovadores, así como sus alumnos. Se proponen centros de tamaños y

contextos socioeconómicos y culturales diferentes con el objetivo de enriquecer el conocimiento de las variables que preparan el desarrollo de una cultura innovadora y sus diferencias aportarán la perspectiva de las nuevas necesidades.

La utilización de una metodología comparativa busca conocer y explicar en qué medida varía y por qué la relación entre los criterios contemplados (nivel de innovación de la cultura del centro, nivel de innovación del profesorado y nivel de innovación del alumnado), así como entre los subcriterios que se lleguen a establecer a lo largo de la investigación (variables que caracterizan a una cultura innovadora, variables propias del profesorado innovador y variables propias del alumnado innovador, los diferentes centros ó unidades de análisis contemplados), intentando descubrir tendencias en dichas relaciones.

La finalidad tradicional de este tipo de investigaciones es llegar a generar hipótesis, a partir del establecimiento sólido de relaciones descubiertas, aventurándose a alcanzar niveles explicativos de supuestas relaciones causales que aparecen en un contexto naturalístico concreto y dentro de un proceso dado. (Bartolomé, 1992: 24)

Es importante tener una actitud abierta a los posibles cambios y adaptaciones que vayan surgiendo del trabajo y contacto con los claustros y alumnado porque podrán enriquecer la investigación con nuevas perspectivas, aunque con la suficiente capacidad crítica como para no aceptar cualquier tipo de propuesta por interesante que resulte ya que ello puede traducirse en un desvío de los objetivos inicialmente planteados.

4.1 MODELO DE CRONOGRAMA (ORIENTATIVO)

ACTIVIDADES	Primer curso 2013												Segundo curso 2014												Tercer curso 2015												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. Proyecto de Doctorado			x	x	x	x																															
2. Marco Teórico						x	x	x	x	x	x	x	x													x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
3. Diseño de los instrumentos									x	x	x	x	x	x																							
4. Proceso de investigación														x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x												
a. Análisis documentación														x	x	x	x	x	x	x																	
b. Cuestionarios																						x				x		x									
c. Grupos focales																						x				x		x		x							
d. Entrevistas																							x	x	x									x			

ACTIVIDADES	Cuarto curso 2016												Quinto Curso 2017																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2. Marco Teórico	x	x	x	x																																
3. Diseño de los instrumentos																																				
4. Proceso de investigación																																				
a. Análisis documentación					x		x																													
b. Cuestionarios																																				
c. Grupos focales																																				
d. Entrevistas			x																																	
5. Redacción de los resultados				x	x	x																														
6. Redacción final							x	x	x	x																										
7. Revisión y corrección final								x	x	x																										

BIBLIOGRAFÍA

Aguerrondo, I. (2008). "Revisar el modelo: un desafío para lograr la inclusión". *Perspectivas*, vol. XXXVIII, 1, 61-81.

Amabile, T. Motivación y creatividad: el modelo de componentes. <<http://creatividadinnovacion.wordpress.com/2012/09/10/modelo-de-componentes-de-amabile/>> [Consulta: jun. 2013]

Bartolomé, M. (1992). "Investigación cualitativa: ¿Comprender o transformar?". *Revista de Investigación Educativa*. 20 (2), 7-36.

Baturone, B. y Pereda, L. (2012). *¡Ahora, innova!* Barcelona: Dobleerre.

Bisquerra, R. (coord.) (2012). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Carbonell, L. (2001). *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. Madrid: Morata.

Cornellá, A. y Flores, A. (2007). *La alquimia de la innovación*. Bilbao: Deusto.

Damasio, A. R. (2011). *En busca de Spinoza*. Barcelona: Destino.

Duran, X. (1999). *Los secretos del cerebro*. Barcelona: Algar.

La educación encierra un tesoro. (1996) UNESCO. <http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF> [Consulta: jul. 2013]

Escudero, J.M. (2008). "Comunidades docentes de aprendizaje, formación del profesorado y mejora de la educación". *Ágora para la EF y el Deporte*, 10, 7-31.

Escudero, T. (2006). *Investigación en Innovación Educativa*. Madrid: La Muralla.

Fernández, M. J. (2005). "La innovación como factor de calidad en las organizaciones educativas". *Educación XXI*. 8, 67-86.

Fullan, M. (2002). *Liderar en una cultura de cambio*. Barcelona: Octaedro.

Gairín, J. Retos y perspectivas en administración y gestión de la educación. En J. Ruiz, (Ed.) *Pedagogía y educación ante el siglo XXI*. Madrid: Universidad Complutense.

García, J. V. (2010). *El ABC de la innovación: principales definiciones, modelos y conceptos*. La Coruña: NETBIBLO.

Gardner, H. (2008). *Las cinco mentes del futuro*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Goñi, J. J. (2008). *Talento, tecnología y tiempo*. Madrid: Díaz de Santos.

Hacia las sociedades del conocimiento. (2005) UNESCO.
<<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>> [Consulta: jul. 2013]

Investigación sobre la práctica de la innovación educativa. (2010) *Profesorado*. Vol.14, nº 1.
Los jóvenes y las competencias.(2012) UNESCO.
<<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>> [Consulta: jul. 2013]

López, J. (Dir.) (2005) *Memoria Científico-técnica del proyecto: Liderazgo y desarrollo sostenibles en las organizaciones educativas. Convocatoria de Ayuda a Proyectos*. España: Universidad de Sevilla y Universidad de Las Palmas.

Luecke, R. (2004). *Desarrollar la gestión de la creatividad y de la innovación*. Bilbao: Deusto.

Márquez, A. C. (2009). *La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica*. (Tesis doctoral, Universidad de Málaga, 2009)
<<http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17676356.pdf>> [Consulta: jul. 2013]

Mora, F. (2013). *Neuroeducación*. Madrid: Alianza.

Pérez, Á. I. (2012). *Educarse en la era digital*. Madrid: Morata.

Villa, A. (coord.) (2004). *Dirección para la innovación : apertura de los centros a la Sociedad del Conocimiento*. Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.

Warner, J.(2009). *Creatividad e innovación*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.