

Plan de trabajo de Grupos de Innovación Docente

Esta ficha puede ser completada y ampliada una vez consensuada con el facilitador/a que se asignará al grupo tras su registro.

Esta ficha se incluirá en apartado correspondiente en la aplicación de registros de Grupos de Innovación Docente

Plan de trabajo UAH-GI12-48

4.1.- Descripción de la situación actual y contexto docente

Los estudios sobre requisitos para el empleo de las distintas titulaciones suelen indicar que, además de los conocimientos técnicos y específicos de la disciplina, los egresados deben desarrollar otras habilidades distintas esenciales para su desarrollo profesional. En las titulaciones tecnológicas, específicamente en las relacionadas con la informática y las tecnologías de la información, los empleadores suelen indicar que los egresados muestran habituales carencias en habilidades no técnicas que no han desarrollado o potenciado suficientemente: capacidad de trabajo en equipo, flexibilidad, liderazgo, habilidades comunicativas, orientación al cliente, etc. Esta carencia resulta aún más intensa cuando los alumnos y egresados se enfrentan a la necesidad, cada vez más frecuente, de desarrollar su actividad en entornos multinacionales y multiculturales donde las dificultades de comunicación en idiomas como el inglés o las diferencias de hábitos y cultura requieren el desarrollo aún más intenso de algunas de estas habilidades no técnicas (conocidas como soft skills). Lamentablemente el esquema de desarrollo de estas habilidades dentro de las asignaturas de las titulaciones es, en el mejor de los casos, no intencionado o no sistemático. Por otra parte, existen limitadas asignaturas dedicadas a la potenciación de estas habilidades y su carácter no está orientado a la generalidad de los alumnos de las titulaciones.

En el caso de las enseñanzas no técnicas, los estudios señalan, además de las habilidades no técnicas de tipo personal, la importancia de dos habilidades no específicas como las dos más demandadas por los empleadores: el idioma inglés (y otros idiomas) y las habilidades informáticas o de tecnologías de la información y de las comunicaciones. De nuevo, por distintas razones (incluidos algunos tópicos como la existencia de “nativos digitales”), la formación en estas habilidades tecnológicas para los estudiantes queda relegada a opciones de itinerario y requiere la aplicación de nuevas técnicas (incluida, por ejemplo, la “gamificación”) para ser eficaces.

4.2.- Finalidades y objetivos de la innovación que se pretende implementar

Los objetivos previstos son los siguientes:

- Difusión de la importancia de las habilidades no técnicas (soft skills) y de las habilidades técnicas complementarias como las de alfabetización y competencia digital. Enfatizar su importancia en entornos multinacionales y multiculturales, especialmente en proyectos fuera del entorno local.
- Difundir cuáles son las habilidades más requeridas por los empleadores e investigar y realizar nuevos estudios para su refinamiento y actualización en función de la evolución de las profesiones y del mercado laboral.
- Incorporación de técnicas específicas dentro de las asignaturas técnicas para el desarrollo de estas habilidades no técnicas dentro de tareas técnicas y con toma de datos para la evaluación de su desarrollo y de sus efectos así como para refinar los métodos de aplicación.
- Difusión de resultados en foros especializados y en publicaciones de impacto para compartir y obtener feedback de expertos y otros profesores.

4-3.- Acciones a desarrollar

Las acciones previstas son las siguientes:

- Difusión de las habilidades requeridas por los empleadores para los distintos, identificadas en estudios específicos para el conocimiento por el profesorado.
- Talleres y acciones formativas internas del grupo de profesores implicados para conocer las técnicas aplicables, la manera de integrarlas en asignaturas técnicas y debatir las ventajas e inconvenientes de su aplicación.
- Experiencias piloto de aplicación en determinadas asignaturas para contrastar, con datos de las mismas, los efectos obtenidos.
- Difusión de las experiencias en foros especializados y en publicaciones de impacto para compartir y obtener feedback de expertos y otros profesores.
- Análisis de la opinión de reclutadores y empleadores sobre las prácticas realizadas y su impacto en la orientación al empleo de las enseñanzas.

4.4.- Cronograma

Marzo-junio de 2012: actividades de difusión, formación, talleres y reuniones de preparación para la actuación en el curso 2012-13.

Junio-septiembre de 2012: desarrollo de materiales, soporte, etc. para las acciones en aulas y laboratorios.

Septiembre de 2012 a Enero de 2013: realización de experiencias piloto, reuniones de coordinación y análisis, análisis de datos

Enero-mayo de 2013: realización de una segunda ronda de experiencias en las asignaturas aplicando las lecciones aprendidas en la primera ronda del primer semestre.

Mayo-julio de 2013: análisis final y generación de documentación final.

En paralelo se generarán documentos y se procederá a difundir los resultados en foros y publicaciones a la vez que se obtendrá feedback de los participantes y de agentes externos implicados. Se propondrán acciones de difusión y mejora a nivel departamental y de centro.

4.5.- Necesidades formativas

Sería recomendable contar con formación en las técnicas de desarrollo y de evaluación de competencias y habilidades no técnicas para que los profesores implicados en las acciones puedan contar con más recursos para su implementación. Esta formación puede ser externa al grupo y también la que proporcionen profesores del grupo que se hayan especializado en ciertas áreas de trabajo donde sería muy recomendable que sea reconocida oficialmente con horas de formación para los implicados tanto los que imparten docencia como los que la reciben.