



MEJOR
EDUCACIÓN
SUPERIOR

**HALLAZGOS DE
INTERÉS DEL FORO
MUNDIAL DE LA RED
INTERNACIONAL DE
AGENCIAS DE ASEGURA-
MIENTO DE LA CALIDAD
EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

(INQAAHE, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)*





MEJOR
EDUCACIÓN
SUPERIOR



¿Qué es INQAAHE?

Establecida en 1991, es una asociación mundial de organizaciones que participa activamente en la teoría y la práctica del aseguramiento de la calidad, con el propósito de promover y avanzar hacia la excelencia de la educación superior. Cuenta con más de 300 miembros que conforman una comunidad con intereses compartidos. Los **CIEES** participan en actividades de esa organización.

Modalidad y fecha de la celebración del Foro

Originalmente previsto para su celebración en Moscú, Rusia, en marzo pasado, pero se desarrolló en la modalidad a distancia por el COVID-19. Los organizadores contaron con el apoyo de la agencia rusa para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.



MEJOR
EDUCACIÓN
SUPERIOR

Países y expositores participantes

Participaron como expositores representantes de 10 países (Armenia, Australia, Estados Unidos, India, Irlanda, Kazajstán, Malasia, Reino Unido, Turquía y Rusia) y dos organismos internacionales: INQAAHE Y La Federación Mundial para la Educación Médica, WFME

Preguntas Clave por responder en el Foro

A. ¿Cómo aprenden los estudiantes de la Generación Z?

B. ¿La educación superior está haciendo todo lo posible para preparar a este nuevo tipo de estudiante para la fuerza laboral?

C. ¿Qué implicaciones tiene para los sistemas de aseguramiento de la calidad la atención a los nuevos desafíos educativos y laborales que suponen la educación y la empleabilidad de la Generación Z?

D. ¿Qué implicaciones tienen los comportamientos y expectativas de la Generación Z para el ámbito laboral?



RESPUESTA A LA PREGUNTA A: ¿Cómo aprenden los estudiantes de la Generación Z?

CARACTERÍSTICAS UNIVERSALES DE LA GEN Z

Es una generación digital y social: pasan alrededor de 41 por ciento de su tiempo fuera del aula en algún dispositivo electrónico.

Están acostumbrados a realizar varias actividades al mismo tiempo.

Aprenden visualmente.

Son individualistas en su aprendizaje y pasan buena parte de su tiempo en el ciberespacio, pero su estilo de comunicación preferido es en persona y uno de sus motivadores más importantes son las relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS

Es necesario asegurar que la tecnología, dentro y fuera del aula, sea una parte sustantiva de su experiencia educativa; no obstante, requieren apoyo para distinguir datos y fuentes confiables que provienen del internet.

El uso de multi-media como recurso de formación es muy efectivo

Aprenden de manera autónoma y estudian mejor en grupos pequeños.

El currículo de estudios debe ser altamente flexible.

Las tareas que se les encomienden deben tener propósitos claros.

Su aprendizaje es cinestésico y visual en lugar de alfabetizado y procedimental.



CARACTERÍSTICAS UNIVERSALES DE LA GEN Z

Crecieron con un acceso fácil y rápido a la información, a cualquier hora del día y en una variedad de formas, por lo que tienen escasa tolerancia a la frustración. Requieren de respuestas inmediatas.

Para estos jóvenes, los textos digitales son herramientas más atractivas y aprovechables que los materiales de lectura físicos.

Siempre tienen prisa y prefieren los mensajes directos e inmediatos. Buscan maximizar el uso de su tiempo.

Están acostumbrados a “aprender haciendo”. Su interés y entusiasmo se relaciona con temas que consideran relevantes para su vida.

RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS

Necesitan mucha dedicación y apoyo por parte de tutores y maestros. Las herramientas de acceso inmediato y continuo son muy útiles como recursos de enseñanza y aprendizaje

Es importante propiciar el acceso y favorecer el uso de las bibliotecas virtuales y las plataformas digitales.

El involucramiento activo en clase es mucho más efectivo que la exposición o conferencia de los docentes.

La demostración es uno de sus métodos de aprendizaje favoritos. Para lograr los aprendizajes es necesario mantenerlos pensando activamente y de manera continua. Es muy recomendable que las discusiones en clase se conecten con la realidad de estos jóvenes.



CARACTERÍSTICAS UNIVERSALES DE LA GEN Z

Esta generación está más centrada en la carrera que han elegido y desde un principio, saben lo que quieren.

Les gusta emprender proyectos.

Los motiva alcanzar metas y propósitos, incluso de corto plazo.

Tienen una gran necesidad de reconocimiento continuo de sus aprendizajes.

Entre sus preocupaciones centrales están el medio ambiente, y el respeto a los derechos humanos y la diversidad en todas sus formas; son altamente altruistas.

RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS

El apoyo y entusiasmo de sus profesores por pequeños logros es importante para su motivación.

La certificación de competencias laborales (específicas) a lo largo de sus carreras puede ser una excelente herramienta de motivación para su permanencia en la escuela.

Apelar a estos valores puede ser muy útil como recurso para que logren los aprendizajes.

Enmarcar los temas de clase como elementos que contribuyen al bienestar social, puede ser una medida del éxito de la docencia.

Crear entornos inclusivos en clase y demostrar cómo lo aprendido podría apoyar a la diversidad, es una fórmula para conectar con estos grupos.



RESPUESTA A LA PREGUNTA B:

¿La educación superior está haciendo todo lo posible para preparar a este nuevo tipo de estudiante para la fuerza laboral?

CAMBIOS NECESARIOS EN LAS IES

Las instituciones y los profesores de Educación Superior, en general, deben familiarizarse con las expectativas y necesidades de los estudiantes de las nuevas generaciones.

Capacitar a todos los profesores en el uso intensivo de las herramientas multi-media y los recursos que ofrece la tecnología a los procesos de enseñanza-aprendizaje (plataformas digitales, bibliotecas virtuales).

Formar expertos en desarrollo de métodos y contenidos, con uso intensivo de herramientas multimedia, adecuados a las necesidades de formación de la Generación Z.

RECOMENDACIONES

Desde la actividad dentro del aula hasta el compromiso fuera de ésta, es fundamental que las instituciones identifiquen las expectativas y necesidades de la Generación Z para adaptar sus métodos y recursos de enseñanza, a fin asegurar el éxito de los estudiantes. Es conveniente que las IES se involucren en investigaciones y encuestas para caracterizar a la Generación Z de nuestro país y realizar las adecuaciones que resulten necesarias.

En tanto y los profesores evolucionan en su estilo de enseñanza para satisfacer las necesidades del estudiante actual, la tutoría de pares puede ser clave para salvar la brecha, ya que los jóvenes de la Generación Z están naturalmente en sintonía con la forma en que sus compañeros aprenden mejor.



CAMBIOS NECESARIOS EN LAS IES

Ampliar la conectividad y el acceso a dispositivos digitales para el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en la formación de los jóvenes.

Desarrollar métodos y contenidos de aprendizaje experiencial que puedan ser aprovechados en el aula.

RECOMENDACIONES

En ausencia del acceso universal a la tecnología, debe promoverse la utilización de los recursos digitales de los que disponen los estudiantes (teléfonos celulares, cibercafés, uso compartido de los equipos disponibles) en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Asignar proyectos individuales que se centren en la creación de contenidos digitales, apelando a la inclinación de los estudiantes al trabajo independiente y la familiaridad con el material visualmente estimulante. Fomentar la instrucción centrada en el estudiante.

Favorecer actividades de aprendizaje basado en la solución de problemas y proyectos. Dirigir la enseñanza al desarrollo de competencias y metas de aprendizaje concretos y claros



RESPUESTA A LA PREGUNTA C:

¿Qué implicaciones tiene para los sistemas de aseguramiento de la calidad la atención a los nuevos desafíos educativos y laborales que suponen la educación y la empleabilidad de la Generación Z?

DESAFÍOS

La desconexión entre los perfiles de egreso de los programas académicos de las IES y las necesidades de los empleadores se torna más crítica con la presencia de estudiantes de la Generación Z.

Los modelos de aseguramiento de la calidad están rebasados en su valoración de los nuevos desafíos de la educación y el empleo.

RECOMENDACIONES

a. Considerar estándares de calidad que midan la pertinencia generacional de los programas académicos asignando mayor ponderación a:

I. Cuyos currículos presenten flexibilidad y pertinencia hacia los desarrollos locales.

II. Los contenidos educativos expresados en competencias específicas y las denominadas blandas.

III. Programas de capacitación en multi media a docentes.

IV. Infraestructura informática

V. Programas de acompañamiento y de tutorías a los estudiantes para el logro efectivo de aprendizajes.

DESAFÍOS

Las agencias para el aseguramiento de la calidad responden más a los procesos de las IES que a los resultados del aprendizaje y su inserción al mercado laboral.

RECOMENDACIONES

a. Impulsar programas que fomenten el emprendedurismo y el autoaprendizaje.
b. Valorar, mediante entrevistas estructuradas a los empleadores, la pertinencia efectiva de los perfiles de egreso.

a. Las agencias evaluadoras y acreditadoras deberán considerar los resultados del aprendizaje para la productividad y para el desempeño de los egresados en valores democráticos y de responsabilidad social.
b. Las agencias evaluadoras y acreditadoras deberán gestionar los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad en la medición de la calidad de los programas educativos y su acreditación.

DESAFÍOS

En México existe un rezago importante en la capacidad institucional para la certificación de habilidades y competencias obtenidas fuera del ámbito académico, lo que se traduce en una desvaloración de un sector importante de la fuerza de trabajo que finalmente se traduce en desigualdad y pobreza.

RECOMENDACIONES

Como parte del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior -que establece el proyecto de LGES en el artículo 58- es deseable la consolidación del CONOCER como mecanismo para la certificación de competencias laborales.

Es aconsejable favorecer una mayor articulación del CONOCER con los CIEES para avanzar en el reconocimiento de los saberes de sectores numerosos de la población nacional.

La puesta en operación del marco nacional de cualificaciones, junto con el sistema nacional de asignación, acumulación y transferencia de créditos académicos que establece el proyecto de LGES en su artículo 19 serán de gran importancia para avanzar en la revaloración de los trabajadores.



RESPUESTA A LA PREGUNTA D:

¿Qué implicaciones tienen los comportamientos y expectativas de la Generación Z para el ámbito laboral?

ACTITUDES DE LA GENERACIÓN Z FRENTE AL ÁMBITO LABORAL

Los empleadores enfrentan preocupaciones relacionadas con el reclutamiento, la retención y la capacitación de los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral.

El Reclutamiento:

No buscan tanto un trabajo sino una oportunidad.

El salario por sí solo no es un estímulo; factores como la cultura organizacional, los valores de la empresa u organización que los contrata, las oportunidades de interacción humana son importantes para ellos. Prefieren trabajar en empresas u organizaciones pequeñas.

RECOMENDACIONES

El futuro de las organizaciones depende de su capacidad para entender y comprometerse con esta generación.

Para satisfacer la demanda de trabajadores, los empleadores tendrán que adaptarse a este móvil generacional.

Las IES deberán incluir contenidos de capacitación a empleadores sobre la administración intergeneracional de los recursos humanos.

Asimismo, las IES deben desarrollar contenidos para la generación de habilidades para el autoempleo y el emprendedurismo. Ello incidirá en la empleabilidad de los jóvenes de la Generación Z y las subsecuentes.



ACTITUDES DE LA GENERACIÓN Z FRENTE AL ÁMBITO LABORAL

La Retención:

La generación Z tiene una permanencia laboral más corta que cualquier otra generación que la precedió.

La Capacitación:

Los jóvenes de la Generación Z son buenos para enseñar a otros y tienen la disposición para ello; siempre están deseosos de tener más interacción humana; buscan oportunidades de trabajo colegiado.

RECOMENDACIONES

Algunos empleadores, frente a la alta rotación de sus empleados jóvenes, se sienten tentados a contratar exclusivamente personal maduro, de quienes obtienen una mayor lealtad y compromiso. Sin embargo, la Generación Z puede aportar idealismo y energía juvenil y una nueva visión de la industria.

Hoy día, la capacitación es más que una herramienta para la productividad, es un instrumento para la retención.

El aprendizaje entre pares, características de esta generación, es aprovechable para generar buenos ambientes laborales que favorezcan la equidad y la inclusión.

Responden bien cuando se les otorgan mayores niveles de responsabilidad.



ACTITUDES DE LA GENERACIÓN Z FRENTE AL ÁMBITO LABORAL

El aprendizaje entre pares, características de esta generación, es aprovechable para generar buenos ambientes laborales que favorezcan la equidad y la inclusión. Responden bien cuando se les otorgan mayores niveles de responsabilidad.

Para crear una organización atractiva e inspiradora de la cual la Generación Z quiera formar parte, son necesarios tres elementos: la cultura, el propósito y el impacto. La Generación Z ha crecido y ha sido moldeada por tiempos diferentes a los de cualquier otra generación.

RECOMENDACIONES

Aceptan con mayor agrado la capacitación en competencias específicas para el trabajo y la tutoría.

La Cultura: Mientras que las generaciones anteriores satisfacían sus necesidades sociales en lugares diferentes al trabajo y el hogar, para esta generación es todo lo contrario: prefieren las comunidades digitales y cubren sus necesidades sociales básicamente en el trabajo.

El Propósito:

Buscan trabajos que sean afines a su estilo de vida, sus anhelos y propósitos. Persiguen posiciones de liderazgo y no necesitan un trabajo por razones de sobrevivencia y seguridad.



ACTITUDES DE LA GENERACIÓN Z FRENTE AL ÁMBITO LABORAL

RECOMENDACIONES

Les dan preferencia a aspectos como oportunidades de colaboración, espacios laborales compartidos y la construcción de equipos de trabajo.

Impacto: Les importa mucho que su contribución tenga impacto en la visión de la organización.

Celebran los premios y reconocimientos hacia los compañeros de trabajo

Les importa mucho que su contribución tenga impacto en la visión de la organización.

Celebran los premios y reconocimientos hacia los compañeros de trabajo.

Esta nota fue complementada con las conclusiones de las siguientes publicaciones:

- UNDERSTANDING GENERATION Z. Authors: Mark McCrindle and Ashley Fell
- HOW GENERATION Z STUDENTS ARE LEARNING
- Escrito por Priya Thomas Learning