**Título**: Millennials, ¿Cómo enseñan?

**Autor/es:**

**PONSELLA, Carlos Alberto**

**PICCO, Maria Eugenia**

**Filiación institucional:** UNC

El presente trabajo realiza un recorrido por algunas metodologías de la enseñanza implementadas por la generación de los millennials. La misma se encuentra delimitada en el marco del capítulo Metodología de la Enseñanza del trabajo de investigación denominado *Metodologías de enseñanza implementadas por profesores de diferentes generaciones – BabyBoomers, Generación X o Millennials- y la inclusión de las TIC*, por lo que constituye un avance del proceso de investigación.

Esta temática se presenta relevante para el campo de la investigación considerando que la mayor parte de los estudios realizados en la actualidad giran en torno a las formas de aprender de los millennials, aun así es destacable el estudio sobre las estrategias que esta generación está implementando en su práctica laboral puesto que, al pertenecer a un período que se encuentra delimitado según algunos autores entre 1977/1980-1995/2000, la franja etaria que la constituye sería de entre 35-24 años aproximadamente, lo que indica que se encontrarían activos laboralmente, incorporando estrategias de administraciónde las instituciones con particularidades diferentes de lasque desarrollaron las denominadas generacionesBabyBoomersy Generación X quienes han posicionado las estructuras desde su perspectiva.En todo caso, conocer las estructuras de los millennials o Generación Y favorecerá la comprensión para el diálogo intergeneracional que se suscita en la actualidad.

Esta presentación incluye la denominación de a quiénes se les llama milennials, qué características los distinguen y cuáles son sus preferencias en el rol de educadores.

**Desarrollo**

***¿Quiénes son los millennials?***

Para responder a este interrogante será necesario tener en cuenta la idea que generó el proyecto del fotógrafo Robert Capa durante la década del ´50 en el que entrevistó y fotografió a veinteañeros quienes “expresaban cuál era su presente en el mundo, su pasado y las esperanzas de futuro” (Vela-Valldecabres, 2010, pág. 370). Esta fue la llamada Generación X que posteriormente dio origen a la denominación de las que le siguieron.

A continuación se ha recreado un cuadro comparativo con las principales características del entorno en el que se han desarrollado las distintas generaciones y que pone de manifiesto la diversidad de eventos que distingue a cada una de ellas.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Generación** | **Baby****Boomer****1946-1964** | **Generación X****1965-1980** | **Generación Y****1981-1997** | **Generación Z****1998-2009** | **Generación alfa****2010-2025** |
| **Contexto histórico – cultural** | Idealista, pacifistas Liberación sexual Libertad de expresiónBeatles, Rolling Stone, Elvis Priestley | Guerra fría Críticos activistas Cultura de masas, Trova, Nirvana, Madonna, U2 Migrantes digitales | Globalización, Fin de la guerra fría, Revolución digital, Ambientalistas. Primeros nativos digitales. Britney Spears, Eminem, tecno, reggaeton | Ultramodernidad11S Guerra de Irak Crisis financiera 2008 Nativos digitales, Hiperconectados, Mulitareas, Justin BieberEmos | Primavera árabe 2011 Era post panóptica Hackers Snowden. WikileaksNarcotráfico Conciencia ecológica Hipsters, Uber, Aibnd |
| **Contexto tecnológico** | Teléfono de radio, cine, discos de acetato, cámara polaroid, primeras computadoras | TV blanco y negro, TV color, TV por cable, Beta, Atari, celular, Walkman, ARPA; LAN | Teléfono de teclas, beeper, Nintendo, Playstation, CD, DVD, MTV, Nickelodeon, Discman, mp3, www, Yahoo, Hotmail, Windows, email, Chat, Webcam, Disquete. Web 1.0 | Cámaras digitales, Google,Wikipedia, YouTube, Celulares 3G, GPS, Web 2.0, Videochat, Facebook, Twitter, Ipod, Iphone, SMS. USB, Netbook, Ipad, Gmail, Bluetooth, Wireleses, Routers, Geolocalizadores. | Web 3.0 Touch, Cámarafrontal, Selfie, Spotify, Whatsapp, Waze, Big data, Netflix, Tinder, Snapchat, Instagram, Iwatch |

Se conoce que los millennials, Gen Y, Net Gen, o Generación Y, “son la primera generación que ha crecido con los medios digitales y están embebidos en estos tipos de dispositivos (…) Son hábiles suprimiendo los distractores, ignorando la información no relevante, seleccionando solo aquello que les interesa según su objetivo” (Cataldi & Dominighini, 2015, pág. 5)

Es decir que esta generación es la que abre la historia hacia una nueva forma de configuración del tiempo y del espacio develando en sus integrantes nuevas habilidades innecesarias en las generaciones anteriores teniendo en cuenta que hay cada vez más pruebas de que provienen de un conjunto de experiencias muy diferentes[[1]](#footnote-1)(Williamson & Meyer-Looze, 2010, pág. 1).

Durante su etapa de formación, este grupo se distingue por haber incorporado “tres características que resultan básicas para el aprendizaje de los millennials, que son: 1) la autodidaxia, 2) El mundo digital y 3) La gamificación” (Cataldi & Dominighini, 2015, pág. 4) que van a ser las que orienten las metodologías de la enseñanza que ellos mismos proponen en la actualidad.Así, estas nuevas formas de aprender el mundo han llevado a establecer también nuevas formas de interactuar con el entorno en tanto las estructuras emergentes de los cambios experimentados en la sociedad y es a razón de esto que la Generación Y conforma un particular movimiento social “cuestionado a las instituciones y sus estructuras, explorando nuevas formas de acción”(Cataldi & Dominighini, 2015, pág. 6), al momento de administrar las instituciones en las que se involucran.

***¿Qué características distinguen a los millennials?***

Los trabajadores de la Generación Y suelen ser altamente educados y con una mentalidad educativa[[2]](#footnote-2)(National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009, pág. 2) lo que permite pensar en la primera diferencia con otras generaciones ya que tienden a realizar un aprendizaje continuo a lo largo de la vida, encontrando nuevas alternativas para ampliar o complementar su campo de estudio y colocándose en:

“contrapartida con la mayoría de los profesores universitarios actuales, que pertenecen a la generación de “baby-boomers” (nacidos en la posguerra) o a la “generación X” (nacidos entre los 60 y los 80), quienes deberían cambiar sus formas de enseñanza hacia otras más atractivas en relación a las características propias de los millennials”(Cataldi & Dominighini, 2015, pág. 6).

En cuanto a la forma en la que desarrollan su profesión,los Millennials son creativos, innovadores y con seguridad en sí mismos[[3]](#footnote-3)(National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009, pág. 2), ofreciendo nuevas perspectivas a la fuerza laboral activa a la vez que promoviendo nuevos esquemas a la estructura e interrelación tanto con las generaciones anteriores cuanto con las que le siguen favoreciendo un vínculo que los distingue y que hace que la necesidad de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo sea de importancia para la Generación Y[[4]](#footnote-4)(National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009, pág. 2). De aquí la relevancia de que los directivos deban centrarse en trabajar eficazmente con los docentesMilenials para maximizar su rendimiento y satisfacción laboral[[5]](#footnote-5)(Bartz, Thompson, & Rice, 2017, pág. 2) proyectando que estos serán pronto una gran mayoría en las profesiones.

***¿Qué preferencias tienen en el rol de educadores?***

Dado el valor que tienen para la educación y su deseo de una vida laboral relevante y con impacto, es probable que la Generación Y se sienta motivada por las muchas oportunidades que tienen los maestros de marcar una diferencia en la vida de sus estudiantes y de la sociedad. Además, la comodidad de la Generación Y con la tecnología, la colaboración y la innovación es fundamental para la profesión docente si los maestros quieren dotar a los estudiantes de las habilidades del siglo XXI (National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009, pág. 4)[[6]](#footnote-6)

Es por esta razón que para esta generación, el estudiante se convierte en el núcleo del proceso de enseñanza y aprendizaje y se involucra de manera tal que genera la permanente construcción de conocimientos en base a la realidad con la que interactúa. “En este contexto, surge el paradigma de la ciber-educación, autosuficiente y originada por las necesidades sociales, en dicotomía con la escuela o universidad reconocidas por su espacio educativo y regida por su relación con el concepto de autoridad” (Cataldi & Dominighini, 2015, pág. 5). Esto concede que los millennials promuevan el trabajo en equipo con mayor facilidad y seguridad sin sentirse amenazados en cuanto a la autoridad, incluso porque durante sus años de formación, los niños millennials sabían más sobre la tecnología y a menudo enseñaban a sus padres a usarla(Layton, 2015, pág. 51) recuperando el concepto de autoridad como la capacidad de mayor conocimiento y no de poder.

En el ámbito privado los especialistas también encontraron que los empleados de la Generación Y desean tener relaciones con sus compañeros de trabajo y supervisores, buscan oportunidades de crecimiento profesional, disfrutan de asignaciones desafiantes y del reconocimiento por la calidad del trabajo y el desempeño[[7]](#footnote-7)(Williamson & Meyer-Looze, 2010, pág. 2) orientando la tarea al logro de objetivos mediante el trabajo en equipo y la aquilatación positiva de las experiencias que desarrollan.

De acuerdo a otros datos en este campo de estudio, se sabe que la Net Gen se inclina por:

“impulsar el aprendizaje basado en la investigación, eliminar las barreras que limitaban la interdisciplinariedad, desarrollar las habilidades de lectura y escritura para el trabajo de investigación, utilizar las tecnología de información y comunicación de manera creativa para aportar nuevas experiencias de investigación, involucrar a los estudiantes de posgrado en la enseñanza de pregrado y crear un sentimiento de comunidad” (Pedrozo Flores, 2018, pág. 7)

A pesar de ello, a medida que la 4ta. Revolución Industrial fue instalándose como paradigma superador en las últimas décadas, “se consideró y se considera aún prioritario repensar el futuro de las organizaciones universitarias ante la dinámica científica y tecnológica” (Pedrozo Flores, 2018, pág. 7), en virtud de la necesidad de implementación de nuevas estrategias que capitalicen las competencias y habilidades de los Millennials a la vez que generando aprendizajes significativos en las nuevas generaciones.

De acuerdo a esto se existen registro acerca de que los próximos cambios están orientados hacia la *transformación pedagógica*, la *innovación en las modalidades*, *cambios en las tecnologías del aprendizaje* e *innovaciones curriculares*todas ellas incursionando desde los distintos campos del conocimiento de la mano de la Generación Y.

Algunos estudios realizados en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC, evidencian que entre las estrategias de enseñanzas que se aplican figuran:

* Uso de redes sociales,
* Herramientas de trabajo colaborativo,
* Crea tu propio caso,
* Juego de rol y
* Desarrollo de una wiki

Estas experiencias identificadas evidencian un movimiento de los métodos de enseñanza tradicionales hacia otros con nuevas configuraciones en los que se puede percibir la implicación de los estudiantes en situaciones más cercanas a la realidad y que consideran la condición de que los millennials no sortean muy bien la ambigüedad. Tienen miedo de cometer errores y luchan con el deseo de ser perfectos[[8]](#footnote-8)(Layton, 2015, pág. 52). No obstante esto, los pertenecientes a esta generación son disciplinados cuando se trata de cumplir con las metas y los plazos[[9]](#footnote-9)(Layton, 2015, pág. 53), con lo que las necesidades de satisfacción laboral de los Millennialsson diametralmente opuestas a la realidad de la burocrática organización de la escuela pública[[10]](#footnote-10)(Layton, 2015, pág. 55). Esta característica en especial es lo que induce a la generación millennials a establecer nuevas formas en la dinámica de las instituciones y organizaciones a las que se incorporan puesto que los profesores de la Generación Y no tienen miedo al cambio o a la innovación[[11]](#footnote-11)(Williamson & Meyer-Looze, 2010, pág. 2)

**Conclusiones**

La generación de los Millennials sin duda se encuentra cambiando el paradigma de la metodología de la enseñanza en la actualidad, puesto que poseen características que los distinguen tanto de sus predecesores como de sus sucesores. No obstante esto, y los cambios a los que se han enfrentado en tiempo más reducidos que otras generaciones se encuentran dispuestos a atender las necesidades de las generaciones próximas instalando un paradigma que gira en torno a la creatividad, y la innovación en los distintos campos de conocimiento en los que se desempeñan, involucrando la creación de nuevas estructuras para la administración de instituciones y organizaciones en las que se insertan. Aun así, y para retener a los millennials dentro de una organización, los empleadores tienen que reconocer la importancia que los millennials dan a las relaciones y al equilibrio entre el trabajo y la vida personal[[12]](#footnote-12)(Layton, 2015, pág. 54).

# Referencias bibliográficas

Bartz, D., Thompson, K., & Rice, P. (2017). Enhancing the Effectivenessof Millennials TeachersThrough Principals Using Performance Management. *National Forum of Education Administration and Supervision Journal, 35* (4), 1-9.

Cataldi, Z., & Dominighini, C. (2015). La generación millennial y la educación superior. Los retos de un nuevo paradigma. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales, 12* (19), 14-21.

Layton, D. L. (2015). *Perceptions of Millennial Teacher´s Commitment to Teaching as a Career.* United Kingdom: scholarworks.uark.edu.

National Comprehensive Center for Teacher Quality. (2009). *Leading Gen Y Teachers: Emerging Strategies for School Leaders.*Washington: Vanderbilt University.

Pedrozo Flores, R. (2018). La universidad 4.0 con currículum inteligente 1.0 en la cuarta revolución industrial. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9* (17).

Vela-Valldecabres, D. (2010). Prolegómenosde la Generación X. Algunas manifestaciones cinematográficas. *Palabra Clave, 13* (2), 369-386.

Williamson, R., & Meyer-Looze, C. (2010). Working with Gen Y Teachers: Dealing with a Changing Teacher Workforce. Michigan: Education Partnerships, Inc.

1. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-1)
2. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-2)
3. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-3)
4. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-4)
5. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-5)
6. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-6)
7. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-7)
8. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-8)
9. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-9)
10. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-10)
11. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-11)
12. Traducción de los autores. [↑](#footnote-ref-12)