

poder, como Francia, Alemania, Italia y los Países Bajos, las ideas de estos partidos (alguna vez relegados a una franja sin importancia), ahora tienen una influencia en el discurso público. El gobierno conservador del Reino Unido aún está teniendo dificultades con las consecuencias de Brexit en la participación de las universidades británicas en los programas europeos y con la importancia de los estudiantes y docentes internacionales para la economía del conocimiento.

¿TENDENCIAS COMPENSATORIAS?

Si bien cada vez más hay poderosos desafíos políticos, económicos y académicos para el proceso de internacionalización en Europa y América del Norte, el resto del mundo muestra un creciente interés en la internacionalización. Pero incluso ahí hay problemas. Los dos grandes participantes, China e India, presentan algunos desafíos.

Muchos han comentado que China, de alguna forma, se ha vuelto más “académicamente cerrada”, a pesar de los aumentos significativos de movilidad estudiantil entrante. La mayor restricción al acceso a Internet, el mayor énfasis en cursos ideológicos, los problemas de libertad académica (especialmente en las ciencias sociales) y otros asuntos son reveladores.

Por primera vez, India ha puesto la internacionalización como objetivo clave de la política de educación superior nacional. Pero India no tiene la infraestructura necesaria y lucha con los problemas que dan forma a las estructuras académicas para recibir grandes cantidades de estudiantes internacionales. Los desafíos logísticos son considerables.

Es probable que los estudiantes que buscan un grado académico extranjero o experiencia internacional alejen su foco, hasta cierto punto, de los principales países anfitriones en América del Norte y Europa, los que son vistos como menos acogedores. Pero estos potenciales beneficiarios tienen sus propios problemas.

PERSPECTIVAS NECESARIAS

Lo primero que se requiere es que todo lo que se relacione con la educación superior internacional reconozca explícitamente que las realidades han cambiado y que los actuales y, probablemente, futuros avances están más allá del control de la comunidad académica. Estas nuevas realidades tendrán implicancias sig-

nificativas para la educación superior en general y en especial para la internacionalización.

La crítica actual sobre el crecimiento sin límites de la enseñanza en inglés, el reclutamiento de estudiantes internacionales y el desarrollo de campus filiales viene de dos fuentes completamente opuestas. Por un lado, está el argumento nacionalista-populista de anti-internacional y anti-inmigración. Más relevante son las inquietudes sobre calidad, libertad académica y ética en la comunidad de la educación superior misma. La exigencia de tener un enfoque alternativo, con mayor énfasis en “Internacionalización en Casa”, hecha por el rector de la Universidad de Ámsterdam y el llamado hecho por Jones and de Wit (UWN 486) para tener una internacionalización más inclusiva, pueden verse como una oportunidad para la internacionalización, con un giro desde la cantidad hacia la calidad. Aunque si el argumento nacionalista-populista prevalece, entonces esto sí podría llevar al fin de la internacionalización. Los líderes en educación superior de todo el mundo deben posicionarse firmemente en favor de la calidad. ■

Capacitación en liderazgo y administración en la educación superior: mapas y vacíos globales

Laura E. Rumbley, Hilligje Van't Land y Juliette Becker

Laura E. Rumbley es directora asociada del Centro para la Educación Superior Internacional de Boston College, EE.UU. Correo electrónico: rumbley@bc.edu. Hilligje van't Land es secretaria general y Juliette Becker es directora del desarrollo de programas y membresías de la Asociación Internacional de Universidades, París, Francia. Correos electrónicos: h.vantland@iau-aiu.net y j.becker@iau-aiu.net.

El liderazgo exitoso de las instituciones de educación superior en el contexto contemporáneo mundial exige un conjunto notablemente sofisticado de

capacidades, conocimientos y sensibilidades. Sin embargo, a nivel mundial, no hay mucha información sobre cómo los líderes, los administradores y los legisladores de la educación superior reciben la capacitación necesaria para llevar a cabo su trabajo. Además, cuando se dispone de dicha información sobre tales capacitaciones y programas de formación de capacidades, la imagen continúa siendo incompleta y, a menudo, desalentadora. De hecho, son pocas las oportunidades estructuradas que se ofrecen para desarrollar la capacidad de liderazgo y administración en la educación superior, casi universalmente a pequeña escala y en su gran mayoría incapaz de ofrecer informes sistemáticos del impacto a largo plazo de sus actividades. Lo anterior es un asunto fundamental a pesar de la infinidad de oportunidades y exigencias que enfrentan las instituciones y los sistemas de educación superior de todo el mundo, ahora y en un futuro a corto plazo. Sin duda, la gran mayoría de los líderes y los administradores de la educación superior obtienen sus puestos sin ningún tipo de capacitación: aprenden "en el trabajo" o corren el riesgo de fracasar.

UN TERRITORIO INEXPLORADO

Dos estudios recientes —uno del Centro para la Educación Superior Internacional de la Universidad de Boston College (CIHE), en representación del Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) y la Conferencia de Rectores de Alemania (HRK), y otro de la Asociación Internacional de Universidades (IAU) en nombre del Banco Mundial— han esquematizado diversas dimensiones del panorama global de la administración de la educación superior y los programas de capacitación en liderazgo. En el caso de la IAU, el objetivo era identificar programas de capacitación en todo el mundo enfocados específicamente en el liderazgo (por lo general en puestos administrativos de nivel medio y superior) en la educación superior. El objetivo de CIHE era un tanto diferente, dado su propósito de dar sentido a los principales actores que ofrecen proyectos de capacitación en administración concretamente con respecto a las gestiones de cooperación internacional para el desarrollo (es decir, para la formación de capacidades en contextos de bajos ingresos y países emergentes).

Al explorar la cantidad y los perfiles de tales proyectos de capacitación en todo el mundo, tanto la IAU como el CIHE descubrieron que hasta el día de hoy se ha logrado muy poco para hacer un balance sobre este tipo de programas a nivel mundial. Para identificar los programas se necesitó de una gran red de contactos y una investigación en línea perseverante para identificar los programas y unir las características fundamentales del tamaño, el alcance, el diseño, la ejecución, la evolución y los objetivos del programa de capacitación. A diferencia de los programas de postgrado que otorgan títulos enfocados en diferentes aspectos de la educación superior, los cuales suelen ser ofrecidos por algunas universidades (o socios universitarios claramente definidos), los programas de capacitación dirigidos a profesionales de la educación superior pueden ser impartidos por una gama amplia de proveedores. Algunos también se caracterizan por lo que podría considerarse como una cadena de proveedores, en la que los diferentes actores son responsables por separado de la financiación, la administración/organización y/o la ejecución de los programas específicos de capacitación. Hasta la fecha, no existe una "tipología" clara para el campo global de la administración, los proveedores de capacitación o los objetivos de la educación superior.

MENCIONELO Y LO HACEN

Existe una gran diversidad en la forma en que los programas de capacitación enfocan su trabajo. Dicha diversidad es evidente en tales dimensiones como en las edades de los programas, el tamaño de sus cohortes, la frecuencia con la que se ofrecen las iteraciones del programa, el público objetivo al que aspiran, los "enfoques pedagógicos" que desarrollan, la duración de los programas y los temas en los que se centran los programas, entre otras características claves.

Esta diversidad presenta una visión interesante en el panorama mundial de la capacitación. Los programas varían en edad desde versiones antiguas hasta las últimas. En cuanto al público objetivo, pueden atender a altos dirigentes o administradores y administradores de nivel medio y alto o a grupos especialmente identificados, como personas que inician su carrera con un futuro prometedor, administradores con funciones y responsabilidades específicamente defini-

das o miembros de grupos poco representados, como las mujeres.

Los modos de impartición del programa pueden incluir talleres, conferencias, seminarios, charlas, estudios de casos, visitas en terreno, prácticas laborales, proyectos grupales, proyectos personales o investigaciones independientes. Los proyectos de capacitación incluso pueden estar ligados a asociaciones institucionales a largo plazo, como se ve por lo general en algunas iniciativas europeas centradas en la cooperación internacional para el progreso. Las capacitaciones pueden realizarse en persona y/o en línea.

La frecuencia y la duración de las capacitaciones también pueden variar: desde un par de días o semanas o, más inusualmente, hasta meses e incluso un año o más. Algunos programas consisten en ofertas bastante estandarizadas "listas a ser impartidas" en cuanto a estructura y contenido, mientras que otros se pueden adaptar más específicamente a las necesidades del cliente o el participante. Literalmente, hay un mundo de posibilidades en las capacitaciones cuando se trata de contenido, enfoques, público objetivo y fundamentos.

FIGURAS EMERGENTES EN UN MUNDO DE VARIEDADES

Si bien los programas de capacitación en educación superior en todo el mundo presentan una variación significativa en su forma y función, quedan en evidencia varias tendencias claves a partir de los datos disponibles actualmente sobre estos proyectos.

Primero, la capacitación de líderes y administradores de la educación superior se destaca como una "industria en crecimiento" a nivel mundial. Esto es demostrado por la gran cantidad de programas y proyectos de capacitación que se han impartido hasta el día de hoy desde el 2000.

Hasta la fecha, no existe una "tipología" clara para el campo global de la administración, los proveedores de capacitación o los objetivos de la educación superior.

Sin embargo, notablemente los programas de capacitación en educación superior y desarrollo del liderazgo son ofrecidos predominantemente en los países más ricos del mundo o son impartidos (o de otro modo posible) por proveedores, financiadores y/o socios que provienen en su mayoría del hemisferio norte.

Con los datos obtenidos, vemos que la mayoría de los programas cuentan con un número pequeño de participantes, a menudo menos de 50 por grupo. Además, los grupos tienden a ser más bien "homogéneos", en el sentido de que tienden a no incluir diferentes tipos de participantes en los mismos grupos de capacitación (por ejemplo, en diferentes niveles de antigüedad). No hay muchos indicios de que se esté prestando atención a la capacitación o la impartición de habilidades de liderazgo en las mujeres en la educación superior, a pesar de su importante representación en la matrícula estudiantil y (al menos, en las primeras etapas) en los puestos de docentes en todo el mundo.

Los programas de capacitación también son relativamente cortos en duración, la mayoría de las veces duran varios días hasta una o dos semanas. Por lo general, tienen un valor y no tienden a otorgar ningún tipo de credencial, más que documentar la asistencia. Finalmente, no existen muchas pruebas de que los programas de capacitación estén llevando a cabo evaluaciones que demuestren con claridad los resultados a mediano plazo o un impacto a más largo plazo. A menudo, la evaluación está basada en los testimonios de los beneficiarios o las organizaciones que ofrecen los cursos de capacitación, sin entregar información sobre las herramientas de observación diseñadas para medir el impacto de estos cursos en los participantes o sus respectivos entornos profesionales. Uno de los impactos citados es la importancia de las oportunidades de la red de contactos brindada, un resultado que es difícil de traducir en cualquier tipo de evaluación de impacto.

¿SE NECESITA ALGO MÁS? SÍ

La mayoría de los líderes y los administradores de la educación superior del mundo no reciben capacitación formal/especializada para su trabajo. A medida que los sistemas de educación superior continúan creciendo y diversificándose, presionados cada vez más para cumplir con los indicadores claves de desempeño

y al mismo tiempo lograr la excelencia en educación e innovación, la necesidad de formar administradores y líderes eficientes se vuelve más generalizada y más urgente. Sin embargo, la imagen actual de las oportunidades de capacitación que son ofrecidas para satisfacer esta necesidad masiva es extremadamente corta. De hecho, las operaciones de inventario de CIHE e IAU, si bien adaptadas para buscar algunos tipos de programas y no otros, identificaron de forma colectiva menos de 120 proyectos de capacitación en todo el mundo. Los programas relativamente cortos y a pequeña escala, encontrados en (o impartidos en gran medida por actores situados en) el hemisferio norte, que operan sin pruebas claras del impacto a mediano o largo plazo, en conjunto, no proporcionan una hoja de ruta viable para el tipo de apoyo a gran escala requerido por los sistemas de educación superior, sobre todo en los países con una economía emergente y de bajos ingresos. En estos países, las necesidades son urgentes para ampliar la capacidad de administración y liderazgo a través de la entrega de mecanismos de capacitación de alta calidad, adecuados y que promueven la equidad. Es necesario llevar a cabo más investigaciones para dar sentido al censo íntegro de los actores que imparten capacitaciones de administración y liderazgo en todo el mundo, como asimismo el alcance y el impacto de sus esfuerzos en el mundo de hoy, con el fin de velar por el despliegue de líderes y administradores calificados en la educación superior para el siglo veintiuno. ■

A International Higher Education le gustaría agradecer a la Corporación Carnegie de Nueva York (CCNY) por su apoyo para cubrir la educación superior en África y por su apoyo general a nuestra publicación. CCNY ha reconocido por mucho tiempo la importancia de la educación superior en África y más allá y esta generosidad posibilita nuestro trabajo y el de nuestro socio en la Universidad de Kwa-Zulu-Natal en Sudáfrica, lugar de la Red Internacional para la Educación Superior en África (INHEA, por sus siglas en inglés).

Conferencias depredadoras: un caso de canibalismo académico

JAMES MCCROSTIE

James McCrostie es profesor del Departamento de Administración de Empresas, Universidad Daito Bunka, Tokio, Japón. Correo electrónico: jamesm@ic.daito.ac.jp.

En menos de 20 años después de aparecer en las arboledas de la academia, las conferencias depredadoras ahora superan en número a los congresos legítimos de las sociedades académicas. Hoy en día, se puede asistir a múltiples conferencias depredadoras todos los meses del año en casi cualquier ciudad importante, desde Tokio a Toronto y desde Sídney a Helsinki. La competencia entre empresas depredadoras se ha vuelto tan feroz que incluso las ciudades más pequeñas se han convertido en objetivos. Incluso hay sitios web dedicados que notifican futuras conferencias para promocionar estos eventos depredadores. Por la gran cantidad de conferencias depredadoras, a veces llamadas conferencias cuestionables, junto con la creciente sofisticación de las empresas organizadoras, se debería investigar cualquier conferencia desconocida hasta que se demuestre lo contrario.

¿QUÉ ES UNA CONFERENCIA DEPREDADORA?

Para ser clasificada como depredadora, el organizador de la conferencia debe cumplir con tres criterios: el organizador realiza reuniones académicas de baja calidad con el objetivo principal de ganar dinero, sin apoyo a la ciencia; no hay un análisis eficaz por parte de pares, lo que permite que cualquier persona compre un espacio para hablar; el organizador usa el engaño, las formas más comunes son las declaraciones falsas de revisiones realizadas por sus pares, ocultan la verdadera ubicación de la sede de la empresa y ocultan el carácter lucrativo de la empresa.

Con algunas excepciones, en este documento se evitará nombrar a los organizadores de conferencias depredadoras, por dos razones. Primero, muchas empresas siguen de cerca lo que se escribe sobre ellas y rápidamente realizan cambios cosméticos en sus sitios