

Redes colaborativas de profesorado: proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior**

María Ángeles Martínez Ruiz**, Gladys Merma Molina***
Diego Gavilán Martín§

Fecha de recepción: 17 de enero de 2013

Fecha de revisión: 31 de enero de 2013

Fecha de aprobación: 18 de febrero de 2013

Resumen

Este artículo investigativo describe y justifica la importancia del proyecto: *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*, dirigido por la Universidad de Alicante. En el proyecto participaron seis universidades hispanoamericanas: la Universidad Nacional de San Agustín, Perú; la Universidad Santo Tomás, Colombia; la Universidad del Valle, Colombia; la Universidad Iberoamericana,

* Artículo de reflexión que describe y justifica la importancia del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior* auspiciada por la Universidad de Alicante, España.

** Catedrática del área de Didáctica y Organización Escolar y decana de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante. Ha sido directora del Instituto de Ciencias de la Educación de esta universidad. Directora del Grupo Interdisciplinar en Docencia Universitaria (GIDU). Sus líneas de investigación se centran en el estudio de la educación superior y el desarrollo profesional docente en los distintos niveles educativos. Correo electrónico: ma.martinez@ua.es

*** Doctora de la Universidad de Alicante y profesora de la Facultad de Educación. Participa en diversos proyectos de investigación, como *Redes de investigación en docencia universitaria* (GIDU), proyecto *Igualdad de oportunidades de género en la educación superior* y en el Grupo de Innovación Tecnológico-Educativa de la Universidad de Alicante. Ha publicado diversos artículos y capítulos de libros en el ámbito educativo. Ha presentado ponencias en congresos nacionales e internacionales. Correo electrónico: gladys.merma@ua.es

§ Docente colaborador de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante. Actualmente imparte asignaturas del Área de Teoría e Historia de la Educación y otras vinculadas con el uso de las TIC en la educación. Elaboró el sitio web del Grupo Interdisciplinar de Docencia Universitaria (GIDU-2008) y desarrolló el sitio web del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior* (2012) de la Universidad de Alicante. Es fundador del Estudio de Diseño y Publicidad Taimara. Correo electrónico: diego.gavilan@ua.es; diegogavilan1@hotmail.com

Paraguay; la Universidad San Simón, Bolivia y la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Se analizan los objetivos y acciones de intervención prioritarias del proyecto, las ventajas comparativas de nuestras universidades asociadas y la importancia de trabajar en redes de profesorado.

Palabras clave

Redes colaborativas, redes de profesorado, igualdad de oportunidades, universidad.

Collaborative teaching networks: a project on designing and attention to gender opportunities in Higher Education

Abstract

This research paper describes and explains the importance of this project, which is led by the Universidad de Alicante. Six Spanish American universities participated in this project: Universidad Nacional de San Agustín (Peru), Universidad Santo Tomás (Colombia), Universidad del Valle (Colombia), Universidad Iberoamericana (Paraguay), Universidad San Simón (Bolivia) and Universidad Mayor de San Andrés (Bolivia). The objectives and priority intervention actions of the project, the comparative advantages of our associate universities and the importance of working with teaching networks, are analyzed.

Key words

collaborative networks, teaching networks, equality of opportunities, university.

Redes colaborativas do corpo docente: projeto *Desenho e atenção às oportunidades de gênero no ensino superior*

Resumo

Este artigo de pesquisa descreve e justifica a importância do projeto: *Desenho e atenção às oportunidades desde gênero no ensino superior*, liderados pela Universidad de Alicante. No projeto participaram seis universidades Hispano-americanas: a Universidad Nacional de San Agustín, Peru, Universidad Santo Tomás, Colômbia, Universidad del Valle, na Colômbia, Universidad Iberoamericana, do Paraguai, a Universidad de San Simón, Bolívia e a Universidad Mayor de San Andrés, na Bolívia. Analizam-se os objetivos e ações de intervenções prioritárias do projeto, as vantagens comparativas das nossas universidades parceiras, bem como a importância do corpo docente de trabalharem em redes.

Palavras-chave

Redes de colaboração, redes de corpo docente, igualdade de oportunidades, universidade.

Proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*

La persistencia de diferencias de género en las universidades de cualquier país y especialmente en las universidades hispanoamericanas, configura un modelo claramente favorable a los hombres. Aunque el número de alumnas y profesoras en la universidad ha ido creciendo en los últimos años, la vida académica conduce a un declive de participación de las mujeres. Los datos evidencian, en todos los países, que la presencia de las mujeres, tanto en puestos de promoción (cátedras), así como en puestos de responsabilidad, es muy limitada.

En el campo de la investigación, la realidad es la misma. La situación de las mujeres investigadoras en el ámbito de la ciencia y la tecnología muestra que la discriminación histórica aún permanece inalterable, pese a los esfuerzos legislativos y a la concienciación social. En suma, todos los datos atestiguan desigualdades en investigación, docencia, gestión y otros aspectos de la vida académica. La pirámide se mantiene. Muchas veces las cotidianas, frecuentes y sutiles discriminaciones, a veces, ni son percibidas por las mujeres que, en algunos casos, tienen poca conciencia de género. Pese a ello, se percibe cierta sensibilización de la ciudadanía, que va creando una cultura emergente, que se debe aprovechar en el contexto universitario. Las instituciones universitarias, en el nuevo contexto social, necesitan reajustar sus equipos de gobierno y su estructura general para conseguir la plena participación de las académicas.

Motivados por estas preocupaciones, un grupo de investigadores del Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante, planteó la creación del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*. Con la ayuda del vicerrectorado de Relaciones Internacionales y de la Facultad de Educación, de la Universidad de Alicante ha sido posible el logro de los objetivos propuestos y de las actividades planificadas para el año 2012. Las universidades asociadas a este proyecto, en la primera etapa, son seis: Universidad San Agustín, Perú; Universidad Santo Tomás, Colombia; Universidad del Valle, Colombia; Universidad Iberoamericana, Paraguay; Universidad San Simón, Bolivia y Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Objetivos y acciones de intervención

Considerando que el director de la Cooperación Española, en su documento de *Líneas Maestras 2009-2012*, establece entre sus prioridades las estrategias de género para el desarrollo, el objetivo general de este proyecto es contribuir a superar la brecha en la desigualdad de oportunidades de género y a alcanzar la plena participación formativa, laboral y ciudadana de las mujeres, en todos los países. Las universidades no pueden permanecer inactivas, puesto que cualquier política que no incluya y no se inicie con la igualdad de oportunidades educativas nunca podrá ser efectiva.

A partir del objetivo general, planteamos otros, más específicos:

1. Realizar un diagnóstico de la situación actual, con el fin de diseñar un “plan de igualdad”, que elimine las desigualdades detectadas.
2. Asesorar a los equipos de los países socios para la creación de un Instituto de Igualdad de Oportunidades.
3. Realizar, en su caso, acciones de formación del profesorado universitario.

La igualdad de oportunidades, de urgente atención en el contexto universitario, exige dos medidas prioritarias, *in acto*, sin las cuales no se podrían plantear otras: el diagnóstico y, paralelamente, la formación del profesorado.

En consecuencia, en el proyecto, en una primera etapa, desarrollamos un proceso de recogida de información y de diagnóstico, con la finalidad de adaptar y adecuar los modelos de centros de igualdad de género a las características de los países socios y a su contexto. Los ámbitos principales del diagnóstico, siempre en la perspectiva de género, deben ser la docencia y la investigación, los órganos de gestión y dirección, la demanda universitaria, los estudiantes titulados, los recursos humanos, la formación y la capacitación permanente del profesorado.

La metodología empleada reflejó un funcionamiento de participación democrática y la toma colaborativa de decisiones, tanto del equipo español propuesto como de los profesores e investigadores de las universidades asociadas. La implicación y el protagonismo de los socios fueron imprescindibles.

Las universidades que forman parte del proyecto trabajaron dentro de un clima de respeto a la cultura y a su contexto. Las políticas de género no se imponen desde arriba. Por ello, se ha de crear una cultura colaborativa.

La formación del profesorado universitario es una tarea no menos relevante que la anterior. La necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades de las alumnas y de las académicas en la trayectoria profesional docente, investigadora y de gestión en la universidad precisa de una formación colaborativa y participativa, en redes de profesorado. La finalidad de las redes es estudiar de forma rigurosa y colegiada todos los retos y posibilidades con que la institución puede afrontar las problemáticas de discriminación. Estas dos acciones serán muy útiles para la creación –en el caso de que no exista– de una política universitaria de género. Las instituciones universitarias, en el nuevo contexto social, necesitan reajustar sus equipos de gobierno y su estructura, en general, para conseguir la plena participación de las académicas.

Ventajas comparativas de las universidades asociadas

Las universidades asociadas a este proyecto presentan las siguientes características que las hacen focos de influencia entre el resto de universidades de su entorno y región:

1. Existe una clara alineación de este proyecto con el fortalecimiento institucional de los centros asociados.
2. Su ubicación geográfica es estratégica, y esto les permite tener una clara influencia en otras universidades de su país. Tal es el caso de la Universidad Nacional de San Agustín, Perú, que fue la coordinadora de las universidades asociadas, en el año 2012. Esta Universidad se encuentra ubicada al sur de Perú, desde donde puede ejercer influencia, no solo en otras universidades peruanas, sino también en las otras universidades asociadas: Universidad de Santo Tomás y Universidad del Valle, Colombia; Universidad Iberoamericana, Paraguay; Universidad San Simón, Bolivia y Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
3. Las universidades asociadas tienen la posibilidad de construir una acción integrada de dimensiones considerables, porque están ubicadas en varios países de América del Sur (Perú, Bolivia, Colombia y Paraguay).
4. Los equipos de trabajo que se han constituido en cada universidad asociada, para participar en este proyecto, son multidisciplinarios, lo cual enriquece el trabajo y facilita el logro de los objetivos propuestos.
5. Las universidades asociadas serán pioneras en contar con una Unidad o Instituto de Igualdad. Por ello, creemos que tendrán una notable influencia en otras universidades aledañas.
6. Existe un interés de los órganos de gobierno de las universidades asociadas a este proyecto, en la priorización de políticas de urgencia social, como es la eliminación de la violencia de género, la discriminación educativa y la disminución de la brecha de género. Así lo señalan en sus políticas y lineamientos de gestión. Quedó demostrado, a través de su carta de compromiso y adhesión a nuestro proyecto, su evidente interés en participar en proyectos de igualdad de género.

¿Por qué trabajar en redes o en comunidades de aprendizaje en la igualdad de oportunidades?

En el transcurso de la última década, se han formulado numerosas propuestas y proyectos de transformación y mejora, fundamentalmente en la educación escolar, basados en la caracterización de los centros educativos como comunidades de aprendizaje, especialmente en los EE. UU., Canadá, Gran Bretaña y España (Metropolitan Universities, 1997; New Directions for Teaching and Learning, 1990; Shapiro y Levine, 1999). No obstante, aún son escasos los proyectos de comunidades de aprendizaje en el ámbito universitario.

La igualdad de género, en todos los ámbitos, en los países hispanoamericanos, sigue siendo un objetivo que aún no se ha logrado. Si bien la legislación ya favorece la igualdad, en la realidad aún existen notorias desigualdades. En el contexto universitario es evidente la desigualdad de oportunidades en el acceso a la función pública docente, a la investigación, al desempeño de puestos jerárquicos y hasta a la formación permanente.

Pensamos que es importante establecer alianzas interuniversitarias y posibilitar un trabajo en red, que facilite una construcción del conocimiento y una gestión similar, por supuesto, adaptada a las características socioculturales y económicas de cada país. El trabajo para lograr la igualdad de género exige, *per se*, que la universidad sea abierta y que se trabaje en redes de cooperación. Es importante que las universidades asociadas a nuestro proyecto tengan objetivos similares, haciendo uso de sistemas de cooperación, que conjuguen esfuerzos y capacidades. En este sentido, las comunidades de aprendizaje son una respuesta eficiente y equitativa a los cambios y retos sociales, a favor de la igualdad de oportunidades.

Las redes o comunidades de aprendizaje son un proyecto formado por un conjunto de actuaciones, cuyo objetivo es la transformación social. Este modelo se sostiene en diversas teorías, que destacan dos factores importantes: las interacciones y la comunidad (Aubert et ál., 2008). Estas se activan en una serie de procesos internos de desarrollo que son capaces de operar solo cuando se está interactuando con personas de su entorno y en cooperación con otros (Vygotsky, 1979, p. 89). Por ello, las redes implican a todas las personas que forman parte del proyecto. También es crucial aprovechar las experiencias que se han desarrollado en otras universidades, con relación a los estudios sobre la situación de las mujeres y la desigualdad de género. Sabemos que en algunos países, como es el caso de Colombia, hay universidades, entre ellas, la Universidad del Valle, Cali, que ya han puesto

en marcha, aunque no de manera sistemática, algunas acciones para erradicar las desigualdades y para fomentar la igualdad de oportunidades. Indudablemente, estas experiencias serán muy útiles y nos servirán para lograr los objetivos que nos hemos propuesto.

Más concretamente, la importancia de trabajar en redes o comunidades de profesores radica en que:

1. Se procura un desarrollo acompañado de un diseño de políticas que avance hacia una educación superior, orientada a la igualdad de oportunidades.
2. Pone en común las fortalezas y las debilidades de las universidades asociadas.
3. Genera un sentido de pertenencia y trabajo común.
4. Permite la cooperación horizontal entre los países.
5. Posibilita conocer las diferentes realidades de los países miembros. Favorece la puesta en común de buenas prácticas.
6. Procura un trabajo conjunto de organismos internacionales y la sociedad, entendiendo que la igualdad de oportunidades es una responsabilidad compartida.
7. Permite difundir estudios e investigaciones, vinculados con la igualdad de oportunidades, a través de publicaciones y su difusión física y virtual.
8. Permite abordar, de manera conjunta, la problemática esencial que constituye barreras de acceso para el profesorado, el alumnado, etc.

Características de las redes de igualdad de oportunidades

La caracterización de las redes para la igualdad de oportunidades comporte una serie de rasgos (Hill, Pettit y Dawson, 1997; Levine, 1999) entre los que cabe destacar:

1. Planteamiento de objetivos y valores compartidos entre todos los miembros de la red.
2. Existencia de un liderazgo compartido.
3. Trabajo en equipo y colaborativo entre los miembros (lo que implica, entre otros aspectos, el refuerzo de las estructuras de coordinación, el establecimiento de estrategias y procedimientos compartidos de evaluación, la puesta en marcha de actividades, que implica la participación de todos los miembros de la red).

1. Apoyo mutuo entre los miembros de toda la red.
2. Nuevas formas de organización de los miembros.
3. Nuevas metodologías de trabajo en equipo (por ejemplo, introducción de métodos de aprendizaje cooperativo, seminarios reducidos, investigación basada en el análisis de casos, en la realización de proyectos, en la resolución de problemas, entre otros).
4. Énfasis en la articulación entre práctica/investigación/acción.
5. Implicación de otras personas ajenas a la red.

El énfasis en la importancia de compartir conocimientos es particularmente visible en el caso de las propuestas orientadas a crear redes de profesorado en el seno de las instituciones de educación superior.

Las redes son instituciones en las que existe, retomando la expresión de Bielaczyc y Collins (1999), *una cultura de aprendizaje*, de manera que todas sus instancias y todos sus miembros están comprometidos con la construcción y adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

Las estructuras jerárquicas y burocráticas de organización son reemplazadas por el trabajo colaborativo, el liderazgo compartido, la participación y la coordinación. Todos los miembros que pertenecen a diferentes disciplinas y ámbitos de conocimiento se implican, de forma conjunta, en las actividades planteadas en el proyecto. Se rompe así con la visión tradicional de la investigación enfocada únicamente desde un ámbito del conocimiento.

Las redes para la igualdad de oportunidades deben estar integradas en las universidades y en la comunidad en la que se ubican. Deben proyectar sus actividades a la sociedad, utilizando los recursos comunitarios de todo tipo (personales, culturales, de equipamiento, etc.). Han de buscar la corresponsabilidad y el compromiso de los agentes sociales y comunitarios en esta tarea.

Principios básicos de las redes del profesorado para la igualdad de oportunidades

La caracterización de las universidades, como redes de aprendizaje, aparece estrechamente relacionada con las propuestas de cambio, transformación y mejora de la educación (Prawat, 1996). En algunas de sus variantes, como en las redes de investigación para la igualdad de oportunidades, los principios básicos son:

Transformar las situaciones de desigualdad en lugar de adaptarse a ellas

La perspectiva de la red es la transformación, no la adaptación. Todas las actividades que se llevan a cabo en redes buscan la transformación a múltiples niveles: transformación de la universidad, transformación de las categorías previas de conocimiento, transformación de las expectativas, transformación de las relaciones sociales y, en último término, la transformación igualitaria de la sociedad.

Esta orientación transformadora supone enfatizar el logro de los objetivos. Se trata de transformar las dificultades en posibilidades. A partir de ese horizonte, se implementan prácticas innovadoras. Con esta orientación, las redes buscan cambiar, prioritariamente, la cultura universitaria, fomentando la igualdad de oportunidades y mejorando la convivencia en la universidad y en la sociedad.

La participación conjunta

Las redes para la igualdad de oportunidades deben permitir la participación de todos los miembros. Asimismo, es importante transformar las relaciones de poder, que habitualmente se mantienen en la universidad, por una nueva estructura, más participativa e igualitaria. Esto no implica perder de vista que existen diferentes puestos y funciones de responsabilidad.

Desde esa perspectiva, los miembros buscan interiorizar, de forma activa, las necesidades de cambio, incorporándolas a sus esquemas de conocimiento previo, lo que en este enfoque es la clave. La igualdad de oportunidades implica una tarea, no solo desde dentro de la universidad, sino que es necesaria la acción transformadora del contexto (Vygotsky, 1979). Por ello, las redes buscan todas las posibilidades y recursos existentes en la comunidad para alcanzar los objetivos previstos.

La concepción de trabajar en redes de profesorado implica, claramente, que el conocimiento compartido es una actividad social mediada por el lenguaje y que tiene lugar tanto con los iguales como con otras personas e instituciones. Por eso, se promueve la participación de otros miembros de la comunidad en todos los espacios universitarios.

Diálogo igualitario entre todas las partes

La comunicación es esencial para la puesta en marcha y el desarrollo de la red de igualdad de oportunidades. Es importante superar las barreras de comunicación.

En este sentido, las tecnologías de la información y de la comunicación permiten una comunicación fluida, tanto interna como externa a la red.

La comunicación interna, entre los miembros de la red, permitirá construir un clima de confianza y la identidad de la red. En nuestro proyecto hemos utilizado como herramienta de comunicación interna una plataforma virtual (<http://genero.taimara.es/>).

La comunicación externa es tan vital como la interna, ya que es necesaria para la transmisión y recepción de datos del contexto (<http://web.ua.es/es/proyectogenero/>). Es fundamental mantener un doble flujo de comunicación: recibir información sobre las variaciones en la dinámica del contexto sociopolítico, y proyectar a la comunidad una imagen positiva de la red, de nuestros objetivos y de nuestras acciones.

En síntesis, el trabajo en red constituye una alternativa a los modelos tradicionales, e implican la manifestación de una nueva forma de trabajar por la igualdad de oportunidades. Desde el punto de vista teórico, la mayoría de los principios que hemos señalado responden, de forma más o menos precisa, según los casos, a lo que Greeno, Collins y Resnick (1996) denominan “la visión situada/pragmática-sociohistórica”. Las redes del profesorado están constituidas por profesionales con diferentes niveles de experiencia, conocimiento y pericia, mediante su implicación y participación en actividades relevantes para la red, gracias a la colaboración que establecen entre sí, a la construcción del conocimiento colectivo, y a los diversos tipos de ayudas que se prestan mutuamente. Así, caracterizadas, las redes del profesorado presentan fuertes similitudes con las *comunidades de práctica*, expresión utilizada por Wenger (1998) para designar un grupo de personas que se implican activamente en procesos colaborativos de resolución de problemas, apoyándose en la experiencia y en el conocimiento compartido.

Referencias

- Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R. y Racionero, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información*. Barcelona: Hipatia.
- Bielaczyc, K. y Collins, A. (1999). Learning communities in classrooms: A reconceptualization of educational practice. En Ch. M. Reigeluth (ed.). *Instructional-design theories and models: A new paradigm of instructional theory* (vol. II, pp. 269-292). Mahwah:

- Lawrence Erlbaum Associates. Recuperado de <http://home.neo.lrun.com/ourspot/learn001.txt>
- Greeno, J. G., Collins, A. M. y Resnick, L. B. (1996). Cognition and learning. En D. C. Berliner y R. C. Calfee (eds.). *Handbook of Educational Psychology*, (pp. 15-46). New York: Macmillan.
- Hill, J., Pettit, J. y Dawson, G. (1997). *Schools as learning communities*. NSW Department of Education and Training. Recuperado de www.schools.nsw.edu.au/staff/F2.0/material/salc1.htm. Institut d'Educació de Barcelona.
- Levine, J. H. (1999). *Learning communities: New structures, new partnerships for learning. The first year experience*. Columbia, SC: South Carolina University.
- Prawat, R. S. (1996). Learning community, commitment and school reform. *Journal of Curriculum Studies*, 28(1), 91-110.
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.