

Cómo promover la equidad, diversidad e inclusión con fuentes primarias y secundarias

Traducción y comentarios
JULIO ALONSO ARÉVALO

INSIGHTS REPORT WHEN INTENTIONS LEAD TO ACTION: HOW TO PROMOTE EQUITY, DIVERSITY, AND INCLUSION WITH PRIMARY AND SECONDARY SOURCES. GALE, 2023.

https://www.gale.com/binaries/content/assets/gale-us-en/primary-sources/gale-research-complete/pse_gale-research-complete_edi_report.pdf

Este informe de perspectivas se centra en cómo los bibliotecarios y el profesorado pueden promover iniciativas de equidad, diversidad e inclusión (EDI) en el aula y respaldar los entornos complejos de los campus actuales con la ayuda de fuentes primarias y secundarias. Se pidió a los participantes que reflexionaran sobre cuál consideran que es el papel de la EDI hoy en día y que ofrecieran consejos a otras universidades y colegios que deseen incorporar estrategias de EDI en su comunidad educativa.

Donde los educadores lideran, el cambio progresa. El movimiento para promover la equidad, diversidad e inclusión (EDI) en el aula y en el campus es un ejemplo destacado de ello. Antes de tomar la iniciativa en nuestra institución, es conveniente considerar las circunstancias que desafían y respaldan nuestra comunidad educativa. En este informe, encontramos a un bibliotecario universitario y a dos miembros del profesorado que son líderes clave de sus propias iniciativas de EDI en todo el campus. Ambos nos compartirán percepciones sobre cómo promover la EDI mediante un uso más intencional de materiales de fuentes primarias y secundarias; los mayores desafíos en el desarrollo de un programa de EDI; sus reflexiones sobre el futuro de la enseñanza y el aprendizaje; cómo encontrar aliados en nuestra institución.

Nº 126, Julio-Diciembre 2023, pp. 159-168



CÓMO LA EDI ESTÁ CAMBIANDO EL PANORAMA DE LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

El énfasis actual en la importancia de la EDI es parte de una continuación de conversaciones y procesos que han estado en marcha desde el movimiento de derechos civiles en los Estados Unidos en la década de 1960. Los bibliotecarios universitarios y el profesorado ahora tienen la tarea no solo de agregar profundidad y amplitud de información sobre estos temas históricos complejos, sino también de proporcionar un entorno de aprendizaje que abrace los principios de la EDI. A medida que más colegios y universidades trabajan para construir o expandir sus iniciativas de EDI, resulta útil escuchar a aquellos que han iniciado cambios en el panorama de la enseñanza y el aprendizaje.

La Dra. Sarah Handley-Cousins, profesora asistente clínica de historia y directora asociada del Centro de Estudios sobre Discapacidad en la Universidad de Buffalo, afirma: “Se ha convertido en una prioridad absoluta para las administraciones y comités de contratación que los docentes no solo estén familiarizados con la EDI, sino que la incorporen activamente en sus prácticas de enseñanza diarias”. De hecho, “los estudiantes son cada vez más conscientes de la necesidad de equidad y diversidad en la enseñanza, y expresan sus necesidades en las evaluaciones de los estudiantes y en otros comentarios. Los estudiantes desean una educación rica y diversa, y a menudo ya no están satisfechos con ver a sus profesores enseñando lo mismo de siempre”.

Esto podría significar tomar medidas para revisar los programas de estudio, incorporar nuevos materiales de lectura y editar o actualizar las conferencias regularmente. La Dra. Jade G. Winn, MLIS, Ed.D., bibliotecaria universitaria asociada en la Universidad del Sur de California, está de acuerdo en que se están examinando más de cerca el plan de estudios y la pedagogía. “Abordamos problemas de vocabulario y proporcionamos un documento vivo que siempre se está actualizando a medida que cambian los términos y se agregan a la discusión. Realizamos docenas de reuniones con *stakeholders*, desde estudiantes hasta la administración, para incluir tantas voces como sea posible, y mantenemos este diálogo abierto”.

También dedicamos tiempo a reflexionar sobre nuestros propios privilegios inherentes y lo que eso significa al elaborar políticas y procedimientos. Consideramos DEIA+AR (diversidad, equidad, inclusión, accesibilidad y antirracismo) como un proceso continuo que debe ser una alta prioridad y siempre adaptarse a los eventos actuales y los climas culturales.

Como historiadora y educadora, la Dra. Lisa Miles Bunkowski en la Universidad de Texas A&M-Central Texas examina el panorama de la enseñanza y el aprendizaje a través de una lente histórica. Comparte la perspectiva de que el punto central a

considerar mientras los bibliotecarios, el profesorado y la administración respaldan la EDI es que el aula es un espacio politizado. “Siempre ha sido un espacio politizado porque es allí donde se afirman y niegan sistemas de pensamiento, jerarquías culturales y políticas” (McKenna, p. 36). Ha tomado varias décadas para que esta noción se extienda más allá de grupos limitados de líderes de educación superior. Ahora, la tendencia en el desarrollo profesional y la formación formal del profesorado y el personal de educación superior es abordar la EDI de manera más completa en el entorno de enseñanza y aprendizaje. Este movimiento proviene de todas las direcciones: el profesorado, el personal, los administradores, los miembros de la comunidad y los estudiantes.

CONSIDERANDO EL FUTURO DE LA EDI Y LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

Para los bibliotecarios universitarios, la Dra. Winn cree que las recomendaciones prácticas y medibles para la pedagogía y el plan de estudios, así como las sugerencias programáticas, son fundamentales para un futuro exitoso. “[Además debemos ser] conscientes de las diferentes disciplinas, cursos y programas y comprender la necesidad de que el profesorado tenga autonomía en lo que elige incorporar en su propia práctica, al tiempo que ofrecemos las herramientas y el respaldo para evaluar su propia pedagogía y plan de estudios. También podemos trabajar programáticamente con los administradores sobre cómo instilar constructos DEIA+AR en los programas a un nivel superior”.

La Dra. Bunkowski percibe el futuro de la EDI en los espacios de enseñanza y aprendizaje como prometedor. “Hay una atención nacional creciente sobre la importancia de los principios de la EDI (Office of Planning, Evaluation and Policy Development, 2016) y las prácticas basadas en evidencia (ACUE, 2020; Center for Research on Learning & Teaching, 2020). Todo indica que estos esfuerzos transformadores continuarán. Sin embargo, hay preocupaciones que deben abordarse para que los esfuerzos de la EDI no sean descartados como una moda educativa pasajera. Los esfuerzos deben ser abrazados más plenamente en las instituciones de educación superior para formar parte de los enfoques institucionales más amplios que se extienden más allá de los límites del aula, incluyendo la admisión de estudiantes, la captación de estudiantes de posgrado, y la captación y capacitación del profesorado y personal (Masterson, 2019; Nunes, 2021; Office of Planning, Evaluation and Policy Development, 2016).”

También es importante que los colegios y universidades sean transparentes. “Para que estos esfuerzos sean exitosos, necesitan ser respaldados desde arriba hacia abajo, con recursos, personal y responsabilidad (Anderson, 2019; McInnis, 2020) y respaldados desde abajo hacia arriba, por el profesorado, el personal y los estudiantes que

ayudarán a impulsar su éxito y hacer que estos esfuerzos sean auténticos y efectivos (Byrd, et al., 2021; Gannon, 2018; Nunes, 2021).” En cuanto a la Dra. Handley-Cousins, no está segura de lo que las administraciones requerirán del profesorado en el futuro. “Lo que espero que parezca en el futuro es que más profesores elaboren declaraciones significativas de EDI para sus programas de estudio y luego las lleven a cabo, con políticas accesibles, lecturas y temas diversos y una conciencia de lo que los estudiantes necesitan y merecen”.

UTILIZAR FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS PARA APOYAR INICIATIVAS DE EDI

Existe una oportunidad ilimitada para que el profesorado y los instructores utilicen fuentes primarias en su plan de estudios. “Debido a que las voces de grupos vulnerables, subrepresentados y marginados han sido sistemáticamente omitidas de las fuentes secundarias convencionales, las fuentes primarias son de suma importancia”, dice la Dra. Winn. Además, “utilizar fuentes primarias y secundarias como herramienta de comparación para ilustrar la falta de diversidad, equidad e inclusión en los recursos es una oportunidad de aprendizaje muy poderosa”.

El Dr. Handley-Cousins está de acuerdo. “Incluir fuentes diversas, en el sentido de que estén escritas por autores diversos y traten temas diversos, es una manera relativamente fácil de diversificar las clases y los materiales de clase. Y cuando los materiales son accesibles para los profesores, aumenta la probabilidad de que se integren en las clases y en los programas de estudio.”

“La inclusión de voces, perspectivas y autores diversos en materiales de fuentes primarias y secundarias es fundamental para la transformación de la enseñanza y el aprendizaje desde la perspectiva de la equidad, diversidad e inclusión (EDI)”, dice el Dr. Bunkowski. “Sin embargo, también debemos centrarnos en estrategias pedagógicas para conceptualizar y transformar el entorno de aprendizaje. Profesores y estudiantes deben reflexionar sobre sí mismos, considerar los sesgos implícitos, tanto los propios como los de la literatura estándar en su campo, y abordar la noción de un currículo oculto en la educación superior (Leu, 2021; Orón Semper y Blasco, 2018; Sathy y Hogan, 2019). Necesitamos transformar el contexto en el que implementamos estas fuentes.”

EVALUACIÓN DE BARRERAS PARA UTILIZAR FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS

Las dos principales barreras para utilizar fuentes primarias y secundarias están interrelacionadas: la disponibilidad y la resistencia al cambio. Si las fuentes primarias y secundarias no están fácilmente disponibles o son de difícil acceso, encontrarlas e

incorporarlas en el trabajo académico y proyectos requiere una cantidad significativa de trabajo adicional y preparación.

“Un cambio requeriría que todos los involucrados prioricen las lecciones DEIA+AR y proporcionen diversidad de voces. No siempre es una tarea fácil desafiar a los profesores a cambiar la forma en que enseñan y cómo lo hacen”, explica la Dra. Winn. Sin embargo, el panorama nunca ha estado más preparado para estos cambios. Desde su perspectiva, ella sigue siendo consciente de que “es nuestra responsabilidad educar a nuestros profesores y estudiantes”.

Acerca de las fuentes primarias frente a las secundarias. A menos que un miembro del cuerpo docente provenga de la disciplina de educación o ciencias de la información, es posible que no haya sido capacitado específicamente en pedagogía o en el uso de materiales de fuentes primarias. “Nosotros [los bibliotecarios universitarios] necesitamos ofrecer oportunidades de desarrollo profesional en estas áreas”, sostiene. Según su experiencia y la de otros científicos de la información, le han pedido que imparta talleres sobre fuentes primarias versus secundarias. “Esto ilustra que muchos profesores no se sienten seguros para enseñar este tema. Es transdisciplinario y tiene un impacto significativamente diferente en diferentes disciplinas”.

La Dra. Bunkowski amplía este desafío con una solución: “Contar con tiempo adecuado y apoyo para el desarrollo profesional y prácticas de diseño de cursos que respalden los conceptos de equidad, diversidad e inclusión (EDI) y una revisión cuidadosa de nuevas fuentes primarias y secundarias que reflejen los principios de EDI podría ser más generalizado”. Ofrece sugerencias adicionales, como tiempo ocasional de liberación temprana o un estipendio para la reestructuración del curso, como formas persuasivas de fomentar a los profesores.

En cuanto a la disponibilidad, la Dra. Bunkowski agrega: “La accesibilidad y el costo de las fuentes primarias y secundarias que reflejan los principios de EDI [son una barrera]. Aunque se ha avanzado, puede ser un desafío para los profesores encontrar materiales de calidad apropiados para los temas y niveles específicos de los cursos que enseñan”. Otro factor relacionado con la disponibilidad y el costo es el tiempo. Si la disponibilidad es escasa, los profesores no pueden utilizar eficazmente su tiempo para actualizar los programas de estudio con material actualizado de EDI. La Dra. Handley-Cousins comparte su experiencia como instructora: “Incorporar nuevos materiales a menudo implica un extenso proceso de búsqueda y mucha planificación. Incluso cuando tienes la fuente perfecta en mente, puede ser un desafío obtener una copia accesible: un PDF que se integre bien en un sistema de gestión del aprendizaje (LMS), o una fuente que no es demasiado larga ni demasiado desafiante, o que aborda el aspecto justo del tema. Asignar un lector (es decir, un libro con muchas fuentes primarias) es una forma de sortear esto, ya que asegura que todos tengan acceso a las fuentes, pero a menudo significa que los estudiantes pagan

por un libro que no siempre se utiliza de manera extensiva. La alternativa, recopilar fuentes de dominio público o de acceso abierto, es más accesible para los estudiantes, pero implica más trabajo para los profesores”.

AFRONTAR LOS MAYORES RETOS DEL DESARROLLO DE UN PROGRAMA EDI

Independientemente del tamaño, las universidades y colegios enfrentan desafíos similares. El deseo y el potencial para abordar esos desafíos dependen del apoyo, la aceptación de quienes toman decisiones y la participación. Para la Dra. Winn y la Dra. Bunkowski, encontrar tiempo para tomar medidas y trabajar contra el efecto de “silo” ha sido difícil. “No puede ser una solución única para todos”, explica la Dra. Winn. “La estandarización en todas las escuelas fracasaría, de ahí el enfoque a la carta que estamos adoptando en nuestro programa. También necesitamos respaldo desde el nivel más alto de la administración y un mensaje consistente sobre la importancia de este trabajo. Los resultados pueden ser irregulares, lo que significa que algunos programas y departamentos adoptan este trabajo y otros no. Además, cada escuela, departamento y programa trabajan por separado, lo que genera resultados desiguales y mensajes mixtos, lo que afecta negativamente la aceptación”.

Al igual que muchas universidades pequeñas, Texas A&M University-Central Texas ha enfrentado varios desafíos en el desarrollo de programas de EDI, a pesar de que la comunidad universitaria está comprometida con los principios de EDI. “Al principio, nuestra programación de EDI fue gestionada con éxito limitado por diversas personas y oficinas. Sin una oficina centralizada para ayudar a rastrear lo que estaba sucediendo en la institución, hubo duplicación de esfuerzos y falta de conciencia sobre quién estaba participando en estas actividades”.

Con el tiempo, eso cambió. Se estableció un comité de EDI a nivel universitario, ubicado en Asuntos Estudiantiles, y el presidente priorizó la equidad, diversidad e inclusión (EDI) y reconoció la necesidad de un líder institucional. Con un director de diversidad principal (CDO), la estructura de la iniciativa de EDI de la Universidad de Texas A&M-Central Texas se modificó para ser más efectiva. El comité fue disuelto y se formó un consejo, que incluye a profesores de todas las facultades, personal, estudiantes y miembros de la comunidad. Junto con el CDO, el consejo asesora al presidente de la universidad, promueve la comunicación centralizada dentro y fuera de la institución, desmantela compartimentos estancos y supervisa y mide el trabajo de EDI.

Como parte de sus iniciativas institucionales de EDI, el consejo enfatiza la colaboración en toda la universidad e incorpora los principios de EDI en el trabajo con los estudiantes. La asignación de recursos dedicados con líderes institucionales sólidos

centrados en iniciativas de EDI y programación formal ha aumentado la conciencia sobre estos esfuerzos. El Sistema Universitario de Texas A&M (TAMUS, por sus siglas en inglés) a nivel estatal respalda sus esfuerzos locales. A través de esta colaboración, la Universidad de Texas A&M-Central Texas puede ofrecer cursos de desarrollo profesional para profesores y personal que enfatizan la equidad y la inclusión. Sin embargo, al igual que todos los profesores, tienen tiempo limitado para invertir en programas de EDI.

ENCONTRAR OPORTUNIDADES PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA DE EDI EFECTIVO

Para la Dra. Bunkowski, las oportunidades más prometedoras y sin explotar para desarrollar un programa de EDI son las personas y el trabajo que ya están en marcha. “Contamos con administradores y personal que respaldan este trabajo, así como partes del plan estratégico y del plan académico que se alinean con los objetivos de EDI. Algunos profesores enseñan conceptos de EDI con materiales basados en EDI, y algunos estudiantes lideran y abogan por cambios de EDI en el campus”.

Para la Dra. Winn, su oportunidad más sin explotar es aprovechar algunos de los mejores trabajos de los numerosos comités y promoverlos sin infringir en la elección de los profesores, específicamente el Centro de Excelencia en Enseñanza y el Departamento de Colecciones Especiales de la biblioteca.

DANDO PASOS PARA APROVECHAR OPORTUNIDADES

Al igual que muchos en su posición, la Dra. Winn sabe que se está haciendo un gran trabajo en el campus, pero debido a los compartimentos estancos, nadie comparte y el apoyo en todo el campus se ve afectado. “Me encantaría ver un retiro para aquellos de nosotros que presidimos comités sobre DEIA+AR, donde compartamos lo que hemos estado haciendo y generemos nuevas innovaciones. En un contexto más amplio, una conferencia o instituto donde los líderes que están haciendo un trabajo innovador puedan compartir acciones con otras instituciones”.

En la Universidad de Texas A&M-Central Texas, fue necesario superar tres impedimentos para el desarrollo de programas de EDI. El primer desafío fue establecer una comunicación centralizada. Al establecer un CDO con un consejo que asesora al presidente, la Dra. Bunkowski notó que la comunicación ha mejorado considerablemente. “No solo tenemos una mejor idea sobre el trabajo de EDI dentro de la universidad, sino que también tenemos una colaboración más sólida con la comunidad, con nuestros socios educativos regionales y en todo el Sistema Universitario de Texas A&M”.

El segundo desafío fue el financiamiento. Como resultado del nuevo CDO y consejo, ahora hay apoyo institucional y a nivel de sistema para iniciativas como conferencistas invitados e iniciativas de capacitación a gran escala para el profesorado. Además, el consejo está trabajando en obtener más financiamiento a través de subvenciones basadas en la comunidad.

El tercer desafío fue el apoyo a gran escala para el profesorado. Aunque los profesores apoyan los conceptos y objetivos, el problema radica en el tiempo.

Hay avances en esta área. El profesorado está participando en cursos para promover la equidad y la inclusión en su comunidad de aprendizaje. La Dra. Bunkowski cree que celebrar los éxitos del profesorado y mostrar su aplicación de los conceptos y principios de EDI ayudará a alcanzar los objetivos de la escuela.

IDENTIFICAR E INVOLUCRAR A LOS ALIADOS EN TODA LA INSTITUCIÓN

La Dra. Winn sugiere crear “grupos de enfoque, asambleas comunitarias, encuestas y paneles para escuchar de manera consistente” y así identificar e involucrarse con posibles aliados.

“Al reclutar aliados en nuestros esfuerzos para construir nuestro programa de EDI, buscamos campeones que ya estén comprometidos con este trabajo”, dice la Dra. Bunkowski. “Para nosotros, esto significó comunicarnos con el personal y los estudiantes en nuestros programas de éxito estudiantil, profesores involucrados en prácticas de alto impacto y miembros del comité de diversidad inicial. Nos conectamos con la Asociación de Estudiantes del Gobierno, el Consejo del Personal, el Consejo Universitario y el Senado del Profesorado para obtener aportes”.

Para obtener una nueva perspectiva, la Dra. Bunkowski se reúne con nuevos miembros del profesorado y personal, y alienta a profesores, personal y estudiantes a participar en oportunidades externas de desarrollo de EDI.

PENSAMIENTOS FINALES

Un mayor acceso a voces diversas es clave para el avance de la enseñanza y el aprendizaje. Nuestros participantes del profesorado y bibliotecarios están de acuerdo en que, ahora más que nunca, los estudiantes no solo preguntan, sino que exigen que haya más enfoque en el contenido y los programas de EDI por parte de sus líderes educativos. La adición de fuentes primarias y secundarias puede ayudar a lograr esto, pero es solo parte de un panorama más amplio. La participación, el apoyo institucional, la financiación, la colaboración y una solución o flujo de trabajo que todos puedan usar son factores clave.

Al considerar los próximos pasos en la enseñanza y el aprendizaje, la Dra. Bunkowski enfatiza tres áreas principales: voces diversas, recursos de bajo costo y apoyo pedagógico. “Mi primera preocupación sería la expansión de materiales de fuentes primarias y secundarias que incluyan perspectivas diversas de autores con una variedad de antecedentes”, dice. “Manteniendo el énfasis en la equidad e inclusión, también es importante considerar el costo de estos materiales. Finalmente, es importante proporcionar materiales de apoyo pedagógico o complementarios para las fuentes primarias y secundarias. No se puede asumir que todos los profesores tienen experiencia o formación formal en conceptos de EDI”. La Dra. Winn agrega a estos conocimientos al reconocer que con un enfoque aumentado en EDI, hay una oportunidad para que los proveedores de contenido ofrezcan seminarios web, oportunidades de desarrollo profesional y tutoriales de productos, que los profesores podrían utilizar tanto para su desarrollo profesional como para aprender las diferencias entre fuentes primarias y secundarias.

Para la Dra. Handley-Cousins, los recursos curados en una plataforma web, donde el profesorado y los estudiantes puedan acceder fácilmente al contenido, serían de gran beneficio. “Incluir a académicos en ese proceso, para asegurarse de que esos materiales curados estén adecuadamente contextualizados y conectados para los estudiantes, haría de esto un recurso aún más poderoso”.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSON, J. “[Colleges as Courageous Spaces](#),” October 30, 2019, in Harvard EdCast, podcast.
- Association of College and University Educators (ACUE). “[Course Completion Gap Closed for Black Students and Gap in Passing Courses Closed for Pell-Eligible Students Taught by ACUE-Credentialed Faculty at Broward College](#)”, research brief 13, May 2020.
- BYRD, W. C. et al., “[Demanding Attention: An Exploration of Institutional Characteristics of Recent Student Demand](#)”, Journal of Diversity in Higher Education 14, n. 1: 25–36, 2021.
- Center for Research on Learning & Teaching. “[The Research Basis for Equity-Focused Teaching](#)”, University of Michigan, 2020.
- LEU, A. J. “[Prioritizing Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging in Higher Education](#)”, Today’s Learner: Insights for Educators, 2021.
- MASTERSON, K. “[Diversifying Graduate Schools and the Faculty: An Inside Higher Ed Special Report](#)”, Inside Higher Ed, February 28, 2019.
- MCINNIS, T. “[A Farewell Letter to DEI Work](#)”, Inside Higher Ed, August 20, 2020.

- MCKENNA, T. "[Intersections of Race, Class and Gender: The Feminist Pedagogical Challenge](#)", Pacific Coast Philology 25, n. 1/2: 31–38, November 1990.
- NUNES, L. "[New Directions for Diversity, Equity, and Inclusion in Higher Education: Higher Education Shifts Gears in Its Approach to Diversity, Equity, and Inclusion](#)", Observer 34, n. 1, January 6, 2021.
- Office of Planning, Evaluation and Policy Development, Office of the Under Secretary. "[Advancing Diversity and Inclusion in Higher Education](#)". U.S. Department of Education, November 2016.
- JOSÉ VÍCTOR ORÓN SEMPER AND MARIBEL BLASCO. "[Revealing the Hidden Curriculum in Higher Education](#)". Studies in Philosophy and Education, 37 n. 5: 481–498, September 2018.
- VIJI SATHY AND KELLY A. HOGAN. "[Advice Guide: How to Make Your Teaching More Inclusive](#)." The Chronicle of Higher Education, July 22, 2019.