

Diversidad en la clase, incertidumbre en el profesorado

A.M. del Barrio Saiz

Resumen

Europa es un continente rico en culturas. En este artículo recorreremos esa realidad europea, para reflexionar sobre el fenómeno de la diversidad, sus diferentes enfoques sociales y las fases de incorporación y atención de este fenómeno en la escuela actual.

Abstract

Europe is a rich continent as for the number of its cultures. Here we go through that wide European reality in order to weigh up the phenomenon of diversity, its different social focuses and how schools include them in their curricula through different phases.

1. LA PLURALIDAD SOCIAL

La diversidad, entendida como pluralidad social, tiene muchos adeptos y probablemente más detractores. Los que la defienden, la ven como un enriquecimiento de nuestra sociedad. Los que la temen, como un gran problema a tener en cuenta. Para mí, la diversidad es sobretodo una realidad; y como tal, pienso que hay que aceptarla para poder trabajar con ella y así obtener los mejores frutos.

La diversidad enriquece, sí. En un terreno personal, podemos decir que todos los cambios personales, profesionales y sociales que sufrimos influyen en la formación de nuestra personalidad. Así también los cambios culturales a los que somos sometidos. Todos aquellos que hayan cambiado de residencia dentro de su propio país, o emigrado al extranjero, podrán reconocer que estos cambios culturales también contribuyen en gran medida a formar la persona que se es.

La diversidad en la sociedad, ¿enriquece también? Sin duda. En la investigación de Nancy Adler (1990), sobre la efectividad de equipos multiculturales, en comparación con equipos monoculturales, podemos ver que los equipos multiculturales son más creativos, son capaces de tomar decisiones más equilibradas y están más abiertos a escuchar las ideas y los argumentos de cada uno de los miembros del equipo. Resultados concretos de estos equipos son un aumento de la productividad y de la efectividad.

Pero ¿es diversidad sinónimo de efectividad? ¿Si ponemos a trabajar a un grupo de personas, donde estén representados tanto hombres como mujeres por igual, de distintas edades y nacionalidades, de distintas competencias y diversos entornos profesionales, tenemos asegurado automáticamente el éxito? Adler nos enseña también el otro lado de la medalla: en un equipo multicultural, el poder de decisión se puede hacer más complicado, la comunicación más compleja, el estrés puede aumentar y la desconfianza entre los miembros también. No es de extrañar que en este tipo de equipo, sin un apoyo adecuado, la productividad a corto plazo pueda disminuir, las ausencias de trabajo aumenten y, por consiguiente, la efectividad también disminuya.

Visto desde esta perspectiva, la diversidad ¿sí o no?, no es, según mi modo de ver, la pregunta adecuada. La diversidad, no es en sí misma ni positiva ni negativa, es una realidad y, como tal, compleja. Pero, ¿cómo comprender y manejar esa diversidad ya sea en casa, en la escuela, en la calle o en el puesto de trabajo?

El concepto de 'Managing Diversity' nos ha llegado desde los Estados Unidos. Allí, Roosevelt Thomas creó hace 15 años (en 1985) el American Institute of Managing Diversity. Con anterioridad, él y sus colaboradores habían trabajado en la prevención de bajas laborales, y en la facilitación de altos puestos de trabajo para personas de raza negra y para mujeres en general. Después de examinar el informe 'Workforce 2000', que pronosticaba un considerable aumento de mujeres e inmigrantes (a todos los niveles) en el mercado laboral, decidieron ampliar su terreno de trabajo. Así nació 'Managing Diversity'. La pregunta que se propusieron fue ¿cómo se puede estar al frente de grupos de personas que son diferentes de uno mismo? Abandonaron el concepto de que sólo las mujeres y los inmigrantes son distintos de la mayoría, definida ésta como masculina, de

raza blanca y entre 30 y 40 años. Dentro de este concepto la 'posición de minoría' desaparece, en él no hay cabida para un grupo dominante ya que todos y cada uno de los individuos han de adaptarse a nuevas situaciones. El objetivo de Managing Diversity es optimalizar el entorno laboral de tal manera que se puedan utilizar las cualidades de todos los empleados.

Valorar la diversidad implica, según esta perspectiva, dar importancia a todas las diferencias existentes, ya sean diferencias de edad, raza, cultura, sexo, religión, estatus social, profesión, minusvalía, carácter, personalidad, habilidades, etc. Tradicionalmente, el personal dentro de las categorías, mujeres, minorías étnicas, personas mayores y minusválidos, tiene mayores dificultades de entrar en el mercado laboral, y de mantenerse en él, mientras que su valía se demuestra día a día.

No estoy de acuerdo con aquellos que abogan en favor de la participación de las minorías en la sociedad, desde un punto de vista demográfico (debido al descenso de la natalidad). Tampoco con los que sólo desean mano de obra barata. Una vez desaparecida la necesidad laboral, y ante la escasez de puestos de trabajo, estos inmigrantes son vistos fácilmente como intrusos. Este es el caso hoy en día de muchos inmigrantes en el Norte de Europa.

España, en comparación con los países Noreuropeos, ha tardado en ser un país de acogida para otras culturas, sin embargo, la diversidad cultural es palpable. Tanto en la calle, como en los puestos escolares y en las empresas esta realidad no se puede ignorar. Es más, y hago hincapié en ello, con esta realidad hay que trabajar para poder obtener los mejores resultados.

2. DIVERSIDAD E INCERTIDUMBRE

En Holanda, país donde resido y realizo mi labor profesional, el profesorado ha ido viendo como a lo largo de los años las clases se han diversificado cada vez más. En estos momentos existen aulas donde el porcentaje de alumnos inmigrantes varía entre el 10 y el 99%. La realidad española sigue, o seguirá en muy poco tiempo, esta tendencia.

Una de mis experiencias profesionales puede servir de ejemplo para ilustrar como el aumento de la diversidad en una clase influye en las actitudes del profesorado y conlleva frecuentemente a un aumento de la incertidumbre. Hace un año, dando un training sobre comunicación intercultural a profesores de enseñanza laboral media, uno de los profesores, con más de 10 años de experiencia en la enseñanza, me hacía el siguiente comentario: 'Estos alumnos (inmigrantes) son muy distintos de los holandeses. No me puedo comunicar con ellos, parece que tienen miedo de algo. Intento comunicarme pero se me escapan de las manos. ¿Qué tengo que hacer?' Esta era la pregunta, expresada en un tono de creciente desesperación.

Este profesor había comenzado su carrera docente con alumnos holandeses y ahora tenía en algunas de sus clases un 70% de alumnos marroquíes, turcos y de Suriname. En su pregunta (o preguntas) había varios aspectos que me intrigaban. Primeramente, su diferenciación tan exacta entre alumnos holandeses y no holandeses. Entre el 'ellos' y el 'nosotros'. Incluso 'un ellos' que engloba a culturas tan diversas entre sí, como la marroquí, la turca y la de Suriname. En segundo lugar, su referencia al supuesto 'miedo' de los alumnos.

La diferenciación entre el 'ellos' y el 'nosotros' es muy común entre grupos de personas de distintas culturas. Por un lado, esta diferenciación da cuenta de la necesidad social que todos sentimos de pertenecer a un grupo y de reconocernos en él. Por otro lado, esa diferenciación demuestra la fijación externa existente. En el momento en que se observan diferencias externas, como la raza, el sexo, la edad o la minusvalía, hay una tendencia a reconocer a esas personas, por fuera en uno o varios elementos distintas que nosotros, como totalmente distintas. Esos elementos diferenciadores adquieren una relevancia extrema mientras sólo son uno de los muchos aspectos que hacen diferenciar a individuos entre sí.

Cuando hay una fijación en esos aspectos externos se olvida fácilmente que a pesar de las visibles diferencias interpersonales también puede haber muchos elementos en común. ¿Cómo salir de este círculo vicioso? El primer paso es conectar con nuestra propia diversidad. ¿Quiénes somos nosotros, de dónde venimos, cuales son nuestros valores y normas culturales?, ¿son estos valores el mero resultado de nuestra educación o los hemos adaptado a nuestra propia forma de ver la vida? Estas preguntas pueden ayudar a reconocer qué puntos tenemos en común con estos inmigrantes, que a primera vista parecen tan distintos de nosotros.

El segundo aspecto que llamó mi atención en el comentario del profesor, fue el supuesto 'miedo' que él intuía en los alumnos inmigrantes. Invité al profesor a reflexionar sobre lo que él sintió al entrar al principio de curso y ver su aula llena de alumnos inmigrantes. Su respuesta fue inmediata y directa: miedo. Reconoció que ese miedo o incertidumbre le acompañaba casi siempre que tenía que trabajar con estos alumnos. El miedo que él intuía en sus alumnos, bien podría ser un miedo proyectado. Miedo a otras culturas y costumbres es algo que encuentro muy a menudo entre el profesorado que trabaja con alumnos inmigrantes. Es un miedo a lo desconocido, y es su propia incertidumbre lo que les hace a veces ver más diferencias entre los alumnos de las que realmente existen. Las consecuencias de este proceso no se hacen esperar: profesores desmotivados para trabajar con estos alumnos y alumnos con una creciente desconfianza hacia el profesorado.

La manera como trabajo habitualmente con este tipo de preguntas es, primeramente, reconocer de donde surge la tensión y, en segundo lugar, tratar de restablecer el contacto entre los dos grupos en cuestión.

Al profesor, aquí arriba mencionado, le invité a reflexionar sobre las siguientes aspectos:

1. Imaginar el aula con los alumnos inmigrantes y describir exactamente qué tipo de pensamientos y de sentimientos aparecían.
2. Recordar si los sentimientos de incertidumbre e inseguridad también los había experimentado con anterioridad. Y si en estas ocasiones había, o no, alumnos inmigrantes.
3. Reflexionar sobre lo que le hacía sentirse seguro en su vida profesional y privada. ¿Cuáles eran sus necesidades básicas?
4. Tratar de recordar sus primeras experiencias como profesor de alumnos exclusivamente holandeses. Comparar los sentimientos y pensamientos que aparecían en el punt 1 y sus experiencias con alumnos no inmigrantes.
5. Reflexionar sobre su método particular para diferenciar a los alumnos holandeses, un primer día de curso: ¿chicos o chicas, los que se sientan delante o al final de la clase, los tímidos o los más asertivos, la ropa que llevan?, etc. Comparar si también utiliza este sistema para diferenciar a los alumnos inmigrantes.
6. Reflexionar sobre su método para entrar en contacto con un nuevo grupo de alumnos: ¿humor, un contacto personal o más bien mantener distancias, preparar la clase de forma especial?, etc. Comparar si este método también funciona con alumnos inmigrantes.
7. Reflexionar sobre la supuesta incertidumbre de los alumnos. Describir los posibles miedos de sus alumnos y sus necesidades básicas. Comparar éstas con las del profesor.

Esta forma de trabajo está basada en las teorías de empowerment. No se trata de partir de cero, pues el alumnado inmigrante no es un grupo totalmente nuevo al que hay que aprender a tratar. Se trata de tomar conciencia de los propios pensamientos y sentimientos hacia estos alumnos, y de reutilizar lo ya conocido en una nueva perspectiva.

¿Propongo, con lo arriba expuesto, olvidar las diferencias culturales? No. Lo que propongo es primeramente buscar las similitudes para más tarde poder salvar las diferencias.

3. LOS ENFOQUES SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL

¿Cómo podemos abordar las diferencias culturales? Fundamentalmente existen tres enfoques:

- ❑ *El enfoque individualista:* hacer como que no existen las diferencias culturales. Esta es una actitud muy propagada entre personas que no quieren discriminar, o no quieren ser acusadas de discriminación. Este enfoque defiende el 'todos somos iguales, todos somos personas'. Una forma de pensar defendible, desde el punto de vista judicial, pero claramente discriminatoria por no valorar las diferencias intrínsecas de cada persona. ¿Cuántos de nosotros desean ser vistos como una oveja en un rebaño de un millón?
- ❑ *El enfoque culturalista:* Este enfoque defiende que toda conducta está determinada por la cultura. Es un enfoque determinista. El individuo no tiene poder de decisión en sí mismo, sino que toda su actuación está preconcebida en una cultura determinada. En este enfoque, por ejemplo, todo marroquí es visto como miembro de la comunidad marroquí, y su forma de actuar es explicada como fruto de su pertenencia a la cultura marroquí. Dado que esta cultura es totalmente desconocida para la gran mayoría de la sociedad, se utilizan sólo estereotipos para definir lo marroquí. En nuestro ejemplo, el hombre marroquí suele ser visto como fanático musulmán, retrógrado en su tratamiento de las mujeres y proveniente de una cultura

subdesarrollada. La posibilidad de que este hombre marroquí sea más liberal que muchos españoles en muchos aspectos sociales no es casi nunca tenida en cuenta.

Tanto el enfoque individualista como el culturalista son enfoques extremos porque reducen, simplifican y polarizan la realidad. Un enfoque más adecuado para comprender y situar la diversidad cultural en su justo contexto es:

- *El enfoque personalizado de la cultura.* En este enfoque se tiene en cuenta tanto a la persona en cuanto individuo único, como las características del grupo cultural (o grupos culturales) con los que esta persona se siente identificada (Shadid, 98). Dentro de la cultura española, del ámbito religioso, político o profesional, o del grupo familiar y de amigos, cada uno de nosotros elige ciertos aspectos como propios. Sin embargo, otros aspectos, también pertenecientes a esas culturas o subculturas, los rechazamos por no adecuarse a nuestro carácter o experiencias vividas.

No es pues de la competencia de otras personas el describir quienes somos. Y no es de la competencia de individuos pertenecientes a grupos mayoritarios autóctonos el definir a las personas de grupos minoritarios. No existe el marroquí medio como tampoco existe el español medio. Comparar un individuo con un grupo es estigmatizar al individuo. Una vez que nos comunicamos con 'el otro', aparece siempre el individuo único e irrepetible.

4. EL PROCESO HACIA LA ESCUELA MULTICULTURAL

1a fase: La entrada de 'nuevos' alumnos:

La escuela española ha entrado ya en la primera fase de un proceso irreversible. La escuela española ya no es monocultural. En las aulas, sobre todo en las grandes ciudades, van entrando alumnos de distintos entornos culturales. Esto ha sido siempre así: El niño andaluz, montañés, catalán y vallisolitano eran, y son, parte de la población escolar. Sus acentos y costumbres denota(ba)n las diferencias de la 'norma'. Sin embargo, en la actualidad las diferencias no hay que buscarlas sino que se ven. La profesora se da cuenta inmediatamente de que en la clase hay un niño marroquí, una niña colombiana o un joven ganés, y 'olvidar' este dato cuesta mucho. Con gran facilidad se cae en el enfoque culturalista y todos los problemas escolares que estos niños puedan tener son con frecuencia explicados desde el punto de vista de su pertenencia a un determinado grupo cultural.

Con aseduidad, y esta es la realidad en los últimos 40 años en el Norte de Europa, se diagnostica a estos niños por debajo de sus posibilidades. Se les envía sistemáticamente a escuelas de niveles bajos, con la convicción de que otro tipo de escuelas serían demasiado difíciles para estos alumnos. El retraso en el idioma local es así, (in)conscientemente, utilizado para marginar a estos alumnos.

También el aspecto socioeconómico se suele pasar por alto, es decir, el hecho de que muchos de los inmigrantes forman parte de las clases más bajas de la sociedad. Y no es tanto su cultura de origen lo que les impide o dificulta la integración en el nuevo entorno tanto como las enormes barreras sociales que han de salvar.

2a fase: Proyectos especiales para alumnos inmigrantes:

Una vez que el número de alumnos inmigrantes aumenta notoriamente, las escuelas empiezan a tomar medidas especiales para solventar los problemas escolares de estos niños. El objetivo parece claro: apoyarles para superar un retraso escolar y propiciar su integración escolar. Sin embargo, éstas medidas, en sí mismas positivas y que pueden ayudar a superar ciertas dificultades escolares, se suelen volver en contra de estos alumnos, pues les estigmatiza una vez más como alumnos especiales que necesitan ayuda permanente. La permanencia de estas medidas, tildadas de 'especiales' para alumnos 'especiales' es lo que termina por marginar a estos alumnos, quienes llegan a ser vistos como alumnos de segunda clase.

Es importante resaltar aquí que los proyectos no han de dirigirse solamente a las minorías étnicas sino a todos aquellos alumnos con un mismo tipo de dificultad escolar. Y así mismo es de esencial interés el apoyar al profesorado en lo que concierne a su tarea docente. Ya que no hay que olvidar, que tanto problemas de lenguaje y de aprendizaje en general, como problemas de conducta son, y han sido siempre, parte intrínseca de la práctica docente de todo profesor.

3a fase: Iniciación de la formación intercultural

En esta fase se suele dar importancia a un mayor conocimiento sobre las culturas de origen de los alumnos inmigrantes. Los profesores reciben cursos y participan en grupos de trabajo orientados hacia las costumbres de otras culturas. Estos cursos favorecen el proceso intercultural, siempre y cuando partan de la individualidad única del alumno y no acentúen la fijación en las diferencias culturales.

4a fase: Selección y participación de un profesorado diverso

En las escuelas del Norte de Europa hay pocos profesores con un bagaje cultural diverso. Y uno de los grandes problemas con los que se encuentra la juventud minoritaria allí es la falta de figuras de identificación. A consecuencia de ello, los alumnos inmigrantes subestiman su posible acceso a estudios superiores y a puestos de trabajo con mayores posibilidades de futuro. Los únicos modelos profesionales a seguir en las escuelas suelen ser el de bedel o trabajador de la limpieza. Romper estos esquemas, debidos a una selección de personal inadecuada, es una de las tareas prioritarias de la escuela multicultural.

5a fase: la escuela multicultural

Se puede hablar de escuela realmente multicultural cuando la diversidad es valorada y promocionada. Para ello, es importante:

- Inscribir a los alumnos de minorías étnicas en niveles escolares adecuados. Y con este objetivo desarrollar protocolos apropiados, exentos de un sesgo cultural procedente de la cultura dominante.
- Reconocer los mecanismos existentes de discriminación, muchas veces difíciles de reconocer por ser habituales en la vida diaria. En el lenguaje corriente, en los libros de texto y en los medios de comunicación se utilizan imágenes estereotipadas (que son por ello muy poderosas) y de fácil acceso para una gran mayoría. Una forma de combatir esta forma de 'discriminación diaria' es a través de la introducción de un código antidiscriminatorio en las escuelas. En él se acuerdan una serie de reglas de conducta y de comunicación que han de ser respetadas tanto por alumnos como por profesores.
- Promocionar desde las direcciones de las escuelas una política abierta de comunicación entre los profesores, donde los temas de influencia de culturas pueden ser discutidos. Workshops sobre comunicación intercultural, siempre y cuando no esten dirigidos a acentuar las diferencias culturales, pueden ser muy fructíferos.
- Favorecer la formación de una cultura propia entre los alumnos a través de proyectos escolares.
- Establecer objetivos comunes para todos los alumnos, y con ello favorecer la cohesión entre distintos grupos. Junto a estos objetivos comunes establecer también objetivos particulares según las necesidades de los distintos alumnos.
- Servir de puente entre el alumno y la sociedad. El gran reto de la escuela actual no es sólo apoyar a los alumnos en sus actividades escolares sino apoyarles en su formación personal y social como individuos pertenecientes a una sociedad plural. La escuela ha de informar a todo los padres sobre la importancia de valorar la diversidad. Y las escuelas profesionales han de contactar y apoyar empresas que sepan actuar adecuadamente con la diversidad cultural existente.

Subestimar a los alumnos de minorías étnicas, concedores de dos o más culturas, motivados, incluso en situaciones muy adversas, y supervivientes en una sociedad hostil, es una gran equivocación. Estos alumnos tienen mucho que aportar a la sociedad futura, siempre y cuando se les ofrezca una imagen más real de sí mismos. No hay que favorecer la adaptación de las minorías a la cultura dominante sino apoyar a desarrollar todas sus capacidades. Y entre ellas también la de valorar su propia cultura, por ellos mismos a definir. Esta propuesta no sólo enriquecería a todas las minorías sino a todos los miembros de la sociedad.

Por último quisiera destacar el lema de Edwin Hoffman (interculturalista holandés) "las culturas no se comunican, las personas sí". Este bien podría ser un slogan a seguir en las escuelas. Dar clases a alumnos inmigrantes es visto por un amplio ámbito de la sociedad como un trabajo de segunda clase. Entre el profesorado en general existe un problema real de imagen. Aquellos que deciden dedicarse a estos alumnos minoritarios tienen que luchar muy a menudo contra una imagen profesional peyorativa. Y para defenderse de

ella no sirve el enfoque individualista –el todos somos iguales- sino la valoración intrínseca de que somos quienes somos gracias a la existencia de ‘los otros’, y con estos ‘otros’ tenemos mucho en común, aunque no se quiera ver, oír o saber.

La realización de una escuela multicultural implica una concienciación importante por parte de directivos de escuelas, personal docente y no docente, equipos de apoyo y alumnos. Esto es un gran reto para todos. A las escuelas el decidir si quieren ser espectadores o parte fundamental de nuestra sociedad plural.

BIBLIOGRAFÍA

ADLER, NANCY J. (1990). Multicultural Teams. International Dimensions of Organizational Behavior. South Western College Publishing.

SHADID, W.A. (1998). Grondslagen van intercuturele communicatie. Bohn Stafleu van Loghum. Holanda.

THOMAS, ROOSEVELT (1991). Beyond race and gender. Unleashing the power of your total work force by managing diversity. New York: Amacom.