

20. INNOVACIÓN EN EL CURRÍCULUM. UN CAMINO HACIA EL ENRIQUECIMIENTO EN LA INTERCULTURALIDAD

Mónica Noguera Aguilar

Marta Rivas Flores

José Manuel Romero Morales

Las manifestaciones de la diversidad, en el ámbito educativo, se derivan de factores sociales, económicos, culturales, geográficos y étnicos así como de las distintas capacidades intelectuales, psíquicas, sensoriales y motoras de los individuos. En la actualidad, desde los centros docentes y desde distintas instituciones relacionadas directamente con este espacio de la educación se están desarrollando actuaciones diversas y con criterios diferentes, cuando no contradictorios, haciéndose necesario hoy más que nunca la comunicación de criterios que den luz sobre estas cuestiones, sensibilizando a la comunidad educativa.

Esta necesidad de asumir los retos que la sociedad plantea, exige de los profesionales de la docencia una continua y permanente actitud de formación e innovación en su actividad profesional que les permita impartir una enseñanza de calidad. Para ello se requiere que el profesorado como agente directamente implicado en el hecho educativo, posea los elementos y recursos necesarios que les permitan, partiendo del análisis y la reflexión de su práctica, incorporar nuevos elementos que lo enriquezcan. Estas premisas exigen al sistema un modelo de formación del profesorado muy concreto y definido a fin de dar una respuesta adecuada y eficaz a dichas necesidades formativas.

La complejidad de los procesos educativos, especialmente en los contextos interculturales, nos ha llevado a centrar la presente comunicación en torno a la interculturalidad como conflicto; algunas propuestas de innovación para el cambio así como de algunas pautas de la formación del nuevo profesorado; elementos de gran relevancia ante la situación actual del sistema educativo y de la sociedad en general.

LA INTERCULTURALIDAD COMO CONFLICTO.

Al tratar la interculturalidad como conflicto es vital hacer un acercamiento y aclaración sobre ambos términos, conflicto e interculturalidad.

La realidad cercana ve el conflicto como algo negativo, asociándolo a la violencia, al peligro y apartándolo de un contexto próximo. Identificamos el conflicto con sus consecuencias destructivas y nuestra incapacidad para abordarlo de forma constructiva. Los cambios nos dan miedo. Desde el enfoque pedagógico, en el marco educativo, el conflicto se asocia rápidamente a la disciplina y problemas de conducta.

Ante este tipo de problemas muchos han sido los trabajos encaminados a mejorar las relaciones intragrupalas. Crear mejor ambiente en los grupos es en sí positivo, el problema estriba en que tiende a ser un fin en sí mismo o un medio para conseguir que el grupo obedezca y sea más manejable. Frente a esta corriente existen las que consideran que trabajar la creación de grupo y las habilidades grupales tales como la confianza, la cooperación, la comunicación, etc, es necesario pero no suficiente. Se puede construir un grupo muy compacto en el que todos estén muy a gusto pero que esté totalmente ajeno a los problemas internos de éste (liderazgo monopolizado, discriminaciones) y/o a los externos (ecológicos, pobreza, guerras). Mejorar la dinámica del grupo ha de ser utilizado como la plataforma para hacer aflorar las injusticias tanto dentro del grupo como fuera de éste. Haciendo referencia al conflicto visto desde una perspectiva problemática, es interesante la aportación del pedagogo brasileño Paulo Freire. Freire añade un dato de suma importancia en el plano cognitivo acerca de la realidad analizada: la concienciación. Es esencial que la parte oprimida tenga conciencia de su opresión, de la causa del conflicto, con el fin de lograr una transformación. No se trata de que la oprimida se convierta en opresora sino que se llegue a una situación de equilibrio.

Así como también resulta relevante la contribución de Lorenzo Milani a la Educación para la Disidencia y la Educación para el Conflicto. Milani hace hincapié en el espíritu crítico y la lucha contra el adoctrinamiento. Propone un modelo educativo que busca el continuo cuestionamiento de las reglas y normas establecidas como forma de asegurar una participación responsable, consciente y transformadora, con el objeto de hacer frente a un cotidiano proceso de continua interculturalización.

La existencia del conflicto es una consecuencia de la diversidad y, desde ahí, el mismo es un promotor del cambio personal y social. Sin diversidad no hay conflictos. Esto quiere decir que para evitarlos habría que educar, “fabricar”, personas totalmente adaptadas, como en el libro de *Un mundo feliz* de Aldous Huxley. La libertad humana está íntimamente relacionada con los conflictos humanos. Cuando hablamos de resolución de conflictos entendemos que el objetivo no es eliminarlos sino transformarlos y hacerlos evolucionar hacia formas más constructivas.

Teniendo en cuenta que defendemos una perspectiva positiva del conflicto y que su evolución puede ser constructiva en vez de destructiva, (dependiendo de cómo lo abordemos), queremos ser protagonistas y participar activamente a lo largo de todo el proceso de resolución, aportando una perspectiva enriquecedora del conflicto surgido en el ámbito de la interculturalidad, siendo conscientes que, como fenómeno social, es en sí misma conflictiva. ¿Cuáles son los elementos que la hacen conflictiva?:

- a) El conocimiento estereotipado y sesgado que se produce al encontrarse en un mismo espacio personas y grupos que se desconocen.
- b) La confluencia de diferentes culturas, es decir personas con diferentes modos de entender la realidad y relacionarse con ella. Diferentes símbolos y códigos que hace que la comunicación se establezca desde distintos parámetros. No existen a priori canales de comunicación comunes ya que cada grupo tiene el suyo propio.
- c) Grupos con necesidades comunes, en lugar de unirse para conseguirlas, compiten entre ellas: los recursos económicos, medios de subsistencia, etc. Con frecuencia el desconocimiento y la falta de comunicación harán que estas se vean en términos competitivos, y van a percibir sus objetivos como incompatibles.
- d) Grupos de personas con distinto poder y diferentes oportunidades de acceso a éste. Esto significa que en la lucha por los recursos no van a competir en igualdad de condiciones y que los códigos y símbolos de comunicación van a ser impuestos por las partes más fuertes.

Si aplicamos nuestra concepción de conflicto anteriormente expuesta a la realidad multicultural podemos realizar las siguientes reflexiones:

- a) Hablamos de resolver el conflicto y no de terminarlo. El contacto entre culturas es enriquecedor, no se pretende su desaparición. Lo interesante es aprovechar esta circunstancia para hacer ver a las partes el conflicto en toda su complejidad, y entre todos buscar soluciones justas y constructivas.
- b) Para comprender el conflicto multicultural hay que comprender los factores históricos, cognitivos, culturales, sociales, económicos, etc.

- c) Hablamos del conflicto abierto y oculto. El primero será fácil de reconocer, el segundo es más difícil de ver porque está inmerso en nuestras costumbres, en nuestra cultura; estamos acostumbradas a convivir con él. Es importante abordar el conflicto abierto y buscar soluciones constructivas, pero más importante es sacar a la luz qué hay detrás del conflicto puntual para luego poder trabajar sobre esto. Pero muchas veces estos conflictos permanecen en su estado latente. En unas ocasiones porque una de las partes no es consciente y/o no tiene suficiente poder para enfrentarse y en consecuencia acepta la situación injusta. Para Freire era esencial la *concienciación* como paso para la transformación social. En otras ocasiones el conflicto permanecerá latente porque falta alguna de las condiciones para que se produzca el conflicto abierto, por ejemplo no hay contacto o se evita.
- d) Hablamos de una perspectiva positiva y creativa del conflicto y un camino hacia una mayor justicia. No vamos a insistir más en que el conflicto evidencia la injusticia y la desigualdad y es un motor de cambio y evolución social.

Expuestas las reflexiones anteriores pasaremos a realizar un análisis referente a la interculturalidad y a su relación con el ámbito educativo.

LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL.

La Educación Intercultural surge no sólo por razones pedagógicas, sino también por motivos sociales, ideológicos y culturales. Aunque en nuestro país la inquietud por la educación intercultural se inicia con intensidad en la década de los 90, el origen de esta corriente pedagógica se localiza hace unos treinta años en EE.UU., precisamente a raíz de los movimientos de presión y reivindicación de algunas minorías étnico-culturales. Estas protestas pronto encontraron eco en otros países occidentales. A la vez que se iban implantando los derechos civiles reivindicados, comenzaron a proliferar, por parte de grupos como los mencionados, las correlativas demandas sociales, culturales y educativas.

La escuela ha sido la primera y principal institución impactada por dichas reivindicaciones minoritarias. La respuesta más inmediata de la mayoría dominante ha sido "escolarizar un problema social"; cuestión distinta es si el sistema educativo puede satisfacer por sí sólo las demandas minoritarias. Está claro que la institución escolar es a todas luces insuficiente para hacer realidad una sociedad auténticamente plural e intercultural, tampoco debería olvidarse que su protagonismo en esta tarea es considerable, aunque sin dejar de hacer referencia a factores como:

Los fenómenos migratorios: Tanto la realidad actual como una razonable visión prospectiva, hace pensar que el número de niños y jóvenes culturalmente diferentes en edad escolar irá creciendo en los próximos años.

Factores socioculturales: En el fondo, estas densas cuestiones parecen reclamar climas sociales y educativos que contribuyan a facilitar, por un lado, los enraizamientos legítimos en la propia comunidad y, por otro lado, la evitación de los encapsulamientos cerrados. Ahí reside uno de los retos de las apetecidas sociedades interculturales (puede pensarse que estas sociedades interculturales no son más que utopías. Desde luego, en la actualidad, no existen en la forma o grado que algunos teóricos puedan presentar como deseables. Ahora bien, esa visión realista no debería llevar al escepticismo. Algunos pasos se van dando: por ejemplo, la puesta en práctica del ideal intercultural en escuelas, barrios y radios de acción de diversas asociaciones. Pasar de esas realidades interculturales limitadas a contextos sociales más amplios puede ser una de las tareas más dignas de acometer al empezar el tercer milenio) : el equilibrar la posibilidad de identidades culturales sólidas, vinculadas a comunidades concretas, con la posesión de un conjunto de actitudes culturales abiertas e, incluso, con el sentimiento de compartir armónicamente identidades culturales concéntricas.

La preocupación por el ideal interculturalista se debe también a otras causas de orden "cultural". En la práctica, esa vivencia diaria y espontánea de la multiculturalidad -o pluralismo de formas de vida bien distintas, aún en contextos sociales aparentemente monoculturales- demanda una educación oportuna para nuestros educandos: desde la aptitud y actitud críticas, hasta la disposición para una apertura mental y cultural, pasando por la capacidad para vivir constructivamente los conflictos que surgen en la confrontación de códigos culturales distintos y distantes. Si se desea una educación de calidad en nuestro sistema educativo actual (pluralistas o multiculturales), se requieren unos conocimientos mínimos sobre los factores culturales que condicionan la eficacia didáctica de sus enseñanzas.

Junto con la expresión más difundida en buena parte de Europa, "educación intercultural", se emplean casi como sinónimas otras próximas, como por ejemplo "educación multicultural", "educación multiétnica", "educación antirracista" o simplemente "educación pluralista". En un sentido riguroso, parece, sin embargo, que la denominación más coherente con la filosofía que empapa esta línea pedagógica habría de ser la de "educación intercultural", en cuanto esta expresión viene a resaltar el enriquecimiento mutuo, además del debido reconocimiento y valoración de las culturas en presencia escolar.

Puede decirse que la educación intercultural va encaminada a conseguir en todos los alumnos, en todos los centros, a través de cualquier área y ámbito curricular una sólida competencia cultural; es decir, una serie de aptitudes y actitudes que capaciten a todos los alumnos para funcionar adecuadamente en sociedades multiculturales y multilingües como la nuestra. Entre estas disposiciones estarían, por ejemplo, la capacidad para enraizarse en la propia comunidad y, al mismo tiempo, para conocer

otras perspectivas culturales; la aptitud para criticar constructivamente los aspectos negativos de cualquier cultura y, a la vez, la actitud abierta para enriquecerse con todo elemento cultural positivo, sin importar su procedencia; la habilidad necesaria para saber resolver los conflictos interétnicos junto con la predisposición para convivir con otros culturalmente en calidad de personas. En este sentido, lo que importa realmente no es la cantidad de referencias curriculares a otras culturas diferentes, sino la cualidad de lo que se pretende en este campo de la educación. El acento no debe ponerse en la multiplicación de actividades o contenidos culturales diferentes de los ordinarios -lo que implicaría, entre otras cosas, una sobrecarga poco razonable de los ya repletos contenidos escolares-, sino en conseguir algunos de los objetivos más importantes de la educación intercultural, basándonos en una nueva visión del currículum cuestionado desde la Innovación y el despertar del profesorado al ámbito de la interculturalidad

CURRÍCULUM Y NUEVA FORMACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO EN LA INNOVACIÓN Y EL CAMBIO.

Junto al currículum explícito, intencionalmente planificado y evaluado, existe otro más profundo, que actúa de modo latente y da lugar a diversos aprendizajes a través de las vivencias cotidianas, normalmente de forma inconsciente y poco sujeto a la reflexión del profesorado. Se trata, en definitiva del conjunto de experiencias que la "cultura viva" de un centro, en toda su complejidad, ofrece a los alumnos día a día.

Este tipo de currículum, relativamente nuevo como objeto de investigación pedagógica; es de gran interés en todos los planos de la educación, pero particularmente en el plano del comportamiento y las actitudes; aspectos estos que afectan al núcleo mismo de la educación intercultural. En base a lo anteriormente expuesto y bajo nuestro criterio de necesidad de mejoras en el currículum, realizamos la importancia de la innovación educativa como *un proceso de acción, de carácter organizativo y didáctico principalmente que reducida en la mejora de la calidad de la enseñanza en particular y del sistema educativo en general* (AAVV: 1995)

A partir de esta definición entendemos por innovación educativa cualquier proceso o acción que se produce en el ámbito educativo con la intención de iniciar e instaurar una mejora en dicho nivel, así como por procesos innovativos que se llevan a cabo en la vida profesional de todos los implicados en la educación (educadores, maestros, profesores, gestores de la administración e incluso padres y madres...)

Las características básicas de la innovación educativa son la complejidad, la multidimensionalidad y la globalidad. Además de estos se podrían distinguir otros rasgos (AAVV, 1995):

- El carácter continuo y adaptador, ya que la innovación es un proceso dinámico y abierto que se va definiendo a medida que se va realizando, en la interacción que se crea entre los distintos participantes y elementos del sistema educativo.
- Realidad sociocultural y personal, ya que la innovación educativa parte de un contexto existente que está en funcionamiento y que es la base del futuro cambio.

A nivel universitario el planteamiento de innovación ante la interculturalidad es muy nuevo y acostumbra a ir unido más a conceptos de evaluación institucional que no a la idea más básica y general que hay detrás de las referencias clásicas a la innovación. Uno de los grandes retos de las actuales políticas universitarias es la innovación en los estilos de enseñanza universitarios y, en general, la mejora de la calidad docente en la educación superior.

Las causas que impulsan acciones de innovación en la universidad son obvias. Entre las externas podemos destacar la lucha por la competitividad entre las diferentes universidades, el progreso de los conocimientos científicos y tecnológicos, la adaptación de los planes de estudio a las necesidades del mercado o la responsabilidad de la propia universidad de mejorar la formación de los futuros profesionales. Como causa intrínseca a la propia actividad docente y última podemos citar la búsqueda de la excelencia o calidad total.

Los procesos de innovación en la universidad son procesos de cambio o mejora destinados a optimizar las finalidades institucionales, a saber (Zabalza, 1992):

- Mejorar la formación y profesionalización de los estudiantes.
- Mejorar progresivamente los conocimientos de que se dispone y crear conocimientos nuevos.
- Extender la cultura al conjunto de la sociedad.
- Otras, como atender bien a los profesionales que trabajan en ella, contar con un nivel de recursos suficiente, mantener relaciones enriquecedoras con el entorno, etc...

La profesión docente no es una profesión inespecífica. Es decir, requiere unos conocimientos, unas destrezas y unas actitudes particulares adquiribles en el entrenamiento preparatorio al ejercicio de la profesión y que habrá que desarrollar y perfeccionar en el ejercicio de la misma, porque la ciencia, la enseñanza y los marcos en que ambas se desarrollan son cambiantes. Como toda organización, la universidad ha de procurar el desarrollo profesional de su personal. El desarrollo de los recursos humanos es el elemento clave para la innovación en cualquier empresa, considerándose la universidad como una de ellas.

El concepto de desarrollo profesional en la empresa abarca *cualquier intento sistemático de mejorar la práctica, las creencias y los conocimientos profesionales de docente universitario, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y de sus miembros y de desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades.* (MEC, 1991:111).

El concepto de desarrollo profesional se halla ligado por tanto al proceso de formación, entendida ésta como la capacitación y perfeccionamiento del profesorado universitario, pero planteadas de forma integral, tanto en su dimensión científica como pedagógica.

La especificidad de la docencia universitaria exige una formación de profesores cuyas competencias profesionales comprendan tanto el profundo conocimiento de un área del saber como las estrategias de intervención en el aula.

Los procesos de formación han de conllevar acciones de información, asesoramiento y, formación en materia de didáctica universitaria.

Las acciones que pueden formar parte de la formación del profesorado son:

- Perfeccionamiento de didácticas específicas.
- Asesoramiento sobre problemas docentes específicos.
- Asesoramiento sobre investigación educativa.
- Talleres de perfeccionamiento y experiencias de carácter didáctico.
- Difusión de bibliografía y documentación didáctica.
- Producción de materiales de autoformación.
- Sesiones de reflexión y debate sobre la problemática docente universitaria.
- Fomento y difusión de las experiencias de innovación a través de diferentes medios.

El conjunto de conocimientos, actitudes y capacidades que caracterizan a todo profesional competente ha de ser percibido por el profesor universitario como una necesidad para su propia formación como docente. La formación ha de propiciar actitudes de investigación, iniciar el análisis de problemas universitarios y el diagnóstico de la propia práctica docente, al mismo tiempo que ha de promover el cambio de actitudes y perseguir la realización personal y profesional. En definitiva, el desarrollo del profesor universitario debe evolucionar en función de tres aspectos importantes (MEC, 1991:40).

- a) La transformación de la sociedad, sus valores y sus formas de organización.
- b) El progreso del conocimiento científico, que le obligará a una continua renovación de su propia especialidad.

- c) El desarrollo de su competencia docente lo que debe llevarle al dominio de teorías, técnicas e instrumentos de análisis para mejorar su propia práctica como profesional de la enseñanza.

El profesorado universitario no se ha destacado profesionalmente por poseer una actitud positiva hacia la renovación pedagógica de sus enseñanzas. Es, por tanto, en este contexto donde los profesionales de la pedagogía podemos asumir el compromiso y la responsabilidad de dar respuesta y ayuda a la puesta en marcha de procesos de innovación y mejora en la didáctica universitaria, profundizando en la situación actual del sistema educativo con respecto a la interculturalidad y, los mecanismos necesarios de enriquecimiento mediante la innovación en el currículum de la práctica educativa.

Partir del estudio de la interculturalidad, entendida ésta como conflicto para analizar la situación actual del currículum, y la incipiente necesidad de innovación en el mismo nos lleva a considerar que, ciertamente, el objetivo central de la presente comunicación no es tanto transmitir unos conocimientos acerca de la diversidad cultural, como generar en los interesados disposiciones psíquicas profundas, comprensión empática de los otros, aceptación y convivencia armónica entre todos en calidad de personas diferentes, compromiso e implicación solidaria con los problemas reales, respeto y reconocimiento de las diferencias; en suma, una serie de conductas y actitudes que calen de verdad en la vida diaria, en las relaciones de amistad, en los juegos, en la convivencia extraescolar, etc.

En relación con estos aprendizajes profundos, si bien es verdad que a través de las enseñanzas formales, explícitas e intencionales se puede avanzar mucho mediante estrategias metodológicas oportunas, lo cierto es que en el campo de los comportamientos y las actitudes el protagonismo principal lo tiene el currículum global.

BIBLIOGRAFÍA.

- AAVV (1991): *La pedagogía universitaria. Un repte a l'ensenyament superior*. Divisió de Ciències de l'Educació, UB. Barcelona.
- COLECTIVO AMANI (1994): *Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos*. Editorial Popular, S.A. Madrid.
- GALINO, A. Y ESCRIBANO, A. (1990): *La Educación Intercultural en el enfoque y desarrollo del currículum*. Ediciones Narcea, S.A. Madrid.
- GARCIA GARRIDO, J.L. (1993): *Sistemas educativos de hoy*. Ed. Dykinson. Madrid.
- JORDÁN, J.A. (1996): *Propuestas de Educación Intercultural para profesores*. Ediciones CEAC. Barcelona.

- MEC (1991): *La formación del profesorado universitario*. MEC, Madrid.
- RODRÍGUEZ, S. (1991): *La calidad en la Universidad: docencia e investigación*. En *La pedagogía universitaria. Un repte a l'Ensenyament Superior*. Divisió de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona. Barcelona.
- RODRÍGUEZ, S. (1995): *El desarrollo profesional del profesor universitario: algunas consideraciones sobre la experiencia de innovación y evaluación en la Universidad de Barcelona*. En *Cuestiones Pedagógicas*. Facultad de Educación. Sevilla.
- VILLA SÁNCHEZ, A. (1996): *Evaluación de experiencias y tendencias en la formación del profesorado*. ICE. Universidad Deusto. Ediciones Mensajero, S.A.. Bilbao.
- ZABALZA, M. A. (1992): *Implicaciones curriculares de la perspectiva intercultural*. En *Educación Intercultural en la perspectiva de la Europa Unida*. Sociedad Española de Pedagogía, 1992. Salamanca