

De la individualización a la diversidad. Cambiar las personas y los contextos.

FRANCISCO IMBERNÓN MUÑOZ

Catedrático del Departamento de Didáctica y Organización Educativa
de la Universidad de Barcelona.

Es difícil asistir, hoy día, a un debate, conferencia, simposio, congreso... donde no aparezca la palabra “diversidad”. La diversidad está de moda, es un término nuevo en el campo educativo, recurrente, “progresista”, y por tanto se elaboran teorías, monográficos, jornadas, propuestas, conceptualizaciones, matices... Hasta en los documentos oficiales educativos y propuestas curriculares aparece de forma continuada como si su proyección en los papeles oficiales ya satisficiera una necesidad apremiante, ya cumpliera esa exigencia de la realidad. Todo ello ha supuesto una avalancha de información en el Sistema Educativo, tanta que parece que si no “practicar” la diversidad, o te declaras partidario de ella, puedes ser anatemizado profesionalmente en el campo de la enseñanza. Pero, ¿qué es la diversidad?

Si tomamos como buena la definición usual como el sinónimo de diferencia, de variedad, habría que definir primero esta dife-

rencia respecto a “qué” o a “quién”. Sería un craso error considerar que algunos son “normales” y otros por sus características físicas, psíquicas, motoras, comportamentales, raciales, religiosas, culturales... son diferentes.

Es imprescindible considerar, en primer lugar, que *todos* somos normales y por lo tanto, todos diferentes, diversos en nuestro propio entorno, sea este cual sea. Probablemente lo que marca finalmente la idiosincrasia de la diferencia es la manera como las personas establecen relaciones con su contexto próximo, vivido de una manera global. Por tanto, asumir la diversidad supone reconocer el derecho a la diferencia como un enriquecimiento educativo y social.

Hemos utilizado la palabra “normalidad” como definitoria del “que sigue la norma”, y quizás esta diversidad habría que buscarla en las distintas “normas” que cada cual lleva a cabo sea cual sea su idiosincrasia. Por tanto, diversidad también es sinónimo de pluralismo compartido.

Pero la “norma” escolar es evidente que no fue pensada y desarrollada para la diversidad de individuos sino para la generalidad, la uniformización, es por tanto necesario al hablar de educar en la diversidad hablar de cambiar la institución escuela, cambiar las relaciones que en ella se producen. En fin cambiar el proceso educativo institucionalizado.

Muchos profesores y profesoras, en el día a día de las aulas, se preguntan, ¿cómo introducir realmente esa diversidad en el proceso enseñanza-aprendizaje?, ¿cómo insertar en los valores y actitudes del alumnado ese respeto real a todos los que conforman la humanidad?, ¿por dónde empezar? Y nos lanzamos, como siempre en la educación, a la búsqueda de soluciones que mitiguen la angustia de esa responsabilidad educativa y social que es la diversidad ya que, superadora de las barreras institucionales, se ha convertido en una exigencia social.

La diversidad no debe introducirse únicamente a través de

la transmisión de los contenidos en las aulas como un simple refuerzo informativo, mediante técnicas docentes, sino que debemos introducirla en las estructuras de organización. La diversidad en los centros no se puede entender como una simple actuación para facilitar aprendizajes al alumnado con ritmos madurativos diferentes; no es únicamente la presentación de estrategias didácticas alternativas para estimular al alumnado desmotivado; no es únicamente dar las herramientas educativas adecuadas a cada realidad académica individual; la atención a la diversidad se ha de entender como la aceptación de realidades plurales, como una ideología. Debemos cambiar, o poner en cuarentena, lo que parece inamovible, con pequeños cambios formales, desde hace más de un siglo: nos referimos por ejemplo a la organización del centro en aulas, horarios, agrupaciones de alumnos por edades, organización espacial del aula, tutorías, canales de comunicación, adecuación a la realidad laboral y familiar, mobiliario, distribución de tiempos y espacios... Es introducir una convivencia de realidades plurales que enriquezcan al centro y al aula con las diferencias y las necesidades del alumnado.

TODOS SOMOS DIFERENTES

Muchos profesores y profesoras se han quedado a menudo con la boca abierta, y han desarrollado aún más su ya difícil capacidad de asombrarse, cuando alguien les ha dicho que ahora (sobre todo, ¡ahora!) han de tener en cuenta la diversidad, lo que implica que con anterioridad no la habían tenido en cuenta. Parece que siempre hay alguien que descubre que se ha de empezar a hacer "algo" en el campo educativo y nunca se tiene en cuenta que quizás, al menos algunos, ya lo han estado haciendo.

El desarrollo pedagógico de la diversidad no nace de la nada, sino que posee una historia que se encuentra en los documentos y acciones de los Movimientos de Renovación Pedagógica. El de-

bate sobre la homogeneización y los circuitos segregadores que establecía la educación vienen de hace un tiempo. En 1975 el manifiesto "Por una nueva escuela pública y democrática" de la X Escuela de Verano de Barcelona decía: "Los enseñantes consideran que el éxito de la escuela es conseguir realmente esta promoción general y compensatoria, en contra del fracaso de una escuela que reproduce las diferencias sociales". Y más adelante en el tratamiento de la primaria, como un buen antecedente del tratamiento de la diversidad, se añadía: "5. Trabajo en grupo y trabajo individualizado. Es necesario que el niño trabaje en los dos aspectos, capacitándole para que pueda salirse él solo de las dificultades, en función de un trabajo de grupo realmente rico".

Cierto que, en aquella época, aún no se hablaba de diversidad y que la diferencia se aplicaba en términos más restrictivos. La diversidad es un término nuevo y posmoderno que proviene de otros campos sociales. En ese momento se hablaba de individualizar, compensar, fracaso, dificultades, igualdad de oportunidades, heterogeneidad, homogeneización... El tiempo pasa y los lenguajes cambian y, últimamente, el educativo ha cambiado mucho. Era un lenguaje diferente pero el concepto y el proceso que se quería desarrollar era el mismo..., venía a decir: ¿Qué podemos hacer en las clases para no participar en una selección, al contrario, para que todos los alumnos y alumnas sean atendidos adecuadamente y puedan interiorizar en su vida ese respeto a la diferencia? ¿Qué pasa en las aulas con aquellos alumnos y alumnas que el proceso de la escuela les supera, o aquellos que tienen problemas en el aprendizaje o los que pertenecen a colectivos sociales diferentes a la mayoría del aula? ¿cómo desarrollar un proceso educativo, para potenciar un concepto de vivir en la igualdad pero convivir en la diversidad? En aquella época, como ahora, eran más que preguntas, era todo un cúmulo de problemas que había que resolver.

La mayoría del profesorado de aquella época (que siguen to-

avía en ejercicio) había vivido, mayoritariamente, una respuesta de diversidad basado en la SELECCIÓN, en un concepto de negación de la diversidad. E incluso ellos eran profesores y profesoras porque habían sobrevivido a aquella selección, y quizás algunos lo eran porque la selección los había destinado a unos estudios medios. Era un concepto de no-diversidad, y concretamente de estatismo educativo, o si se prefiere también, de homogeneización y estandarización de la educación. Ante la homogeneización, se han dado tradicionalmente diversas soluciones: Las escuelas diferentes para niños diferentes, las aulas distintas para niños distintos y los horarios distintos para niños diferentes. Estas eran las “soluciones” habituales a la respuesta a la diferencia. El que vale, vale, y el que no... También el profesorado sabía que el ambiente hace mucho en el desarrollo cognitivo, afectivo y conativo, pero pensaba que en un momento determinado no podía hacer tanto. Como consecuencia, todos los que tratan con niños y niñas y adolescentes, cuando entran en las aulas se dan cuenta de que todos son diferentes, pero no por sus características innatas, ni por el ambiente, sino por la relación que se establece entre los dos.

Todos somos diferentes por la interacción entre lo que soy (nivel intelectual, motivación, interés, conocimientos anteriores...) y de dónde vengo y dónde estoy (situación social, factores actuales, el ambiente, el entorno...). Pero las respuestas a cómo solucionar el problema de la selección en todos sus grados y cómo concienciar al alumnado para el respeto a esa diferencia, quedan pendientes.

Pero, no por eso, hemos de decir que todo es nuevo. La diversidad recupera toda la tradición de un concepto ya trabajado desde principios de siglo por el activismo, por supuesto producto de una ideología y una visión moderna de la educación: la individualización y su equilibrio con el trabajo cooperativo en contra de la clase para todos. Los teóricos, los libros, los grandes

o pequeños tratados que intentan dar soluciones generales (cuando todos sabemos que no existen en la práctica educativa) profundizaban en ese término mágico: LA INDIVIDUALIZACIÓN y su equilibrio en la cooperación. Que hoy día, bien entendida y con otra ideología social, sería el sinónimo de un respeto a la diversidad. Hace años que el tema va circulando por el discurso pedagógico.

Otro tema muy conocido, producto de la misma época y tendencia pedagógica y, que se recupera en el debate de la diversidad, era el de la heterogeneidad en contraposición a homogeneidad. El debate, años atrás, consistía en: ¿hacemos grupos homogéneos o heterogéneos?, y nos acerca, hoy día, a ¿cómo introducir una individualización equilibrada que favorezca y pueda construirse la diversidad en las aulas y los centros?.

Y mientras los teóricos hacían ese discurso llegaban las consecuencias sociales de la no-diversidad: racismo, xenofobia, intolerancia... La no diversidad ya no es aquella "anécdota" de pequeños enfrentamientos en los pueblos o en patios entre culturas diversas, sino que asume características de tragedia y de vergüenza.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL CAMBIO Y LA DIVERSIDAD

Decíamos que no podemos educar en la diversidad sin cambiar la educación. Pero el cambio educativo tiene dos retos fundamentales: hacer que en la educación institucionalizada seamos capaces de ayudar al alumnado a crecer y desarrollarse como personas, facilitándoles la adquisición de capacidades básicas tanto de tipo cognitivo como de autoconocimiento, de autonomía personal y de socialización, y facilitar que en las instituciones educativas tengan cabida y reconocimiento todas las diferentes capacidades, ritmos de trabajo, expectativas, estilos cognitivos y de aprendizaje, motivaciones, étnias, valores culturales de todos los

niños, niñas y adolescentes. Adaptar la enseñanza a la diversidad de los sujetos, que conviven en los centros educativos, no es tarea sencilla, y el éxito en los resultados dependerá en gran medida de la capacidad de actuar autónomamente, tanto por parte del profesorado como de los alumnos y alumnas, sujetos de este proceso.

¿Pero cómo introducir ese cambio en el Sistema Educativo? ¿Qué puede hacer esa institución del Sistema Educativo llamada escuela que continúa siendo muy similar a la de principios de siglo? ¿Qué se puede hacer en los centros y en las aulas?

En primer lugar reflexionar y superar viejos discursos. La heterogeneidad, la individualización y el trabajo cooperativo con participación de la comunidad educativa son tres ángulos del mismo triángulo. La participación de la comunidad es imprescindible para el trabajo de la diversidad ya que ésta solo es posible en un ambiente de comunicación abierto y flexible, adaptado al contexto y que permite la libre expresión del profesorado, alumnado y comunidad. Se ha de resquebrajar la antinomia profesorado-padres. La escuela se ha de abrir, no únicamente para dejar entrar lo externo sino para confundirse con la comunidad del exterior. Romper el monopolio del saber por parte del profesorado y constituir en el contexto una comunidad de aprendizaje.

Posteriormente realizar un examen individual de nuestro trabajo en el aula (lenguaje, actitudes, libros, comentarios...), también conjuntamente con los colegas (colegialidad, trabajo en grupo, actividades conjuntas, comunicación, proyectos, creación de grupos para temas de diversidad...) y del contexto (participación, grupos, familias, relaciones sociales, tribus, publicidad, medios de comunicación...). Aceptar la diversidad implica facilitar la flexibilidad curricular, cambiar la cultura del centro y las estructuras educativas. Superar la cultura del individualismo tan históricamente arraigada en los centros educativos por una cultura del trabajo compartido.

Establecer las relaciones humanas entre profesorado y alumnado, creando espacios adecuados de convivencia, ofreciendo una acción tutorial compartida y potenciando experiencias de enseñanza-aprendizaje vitales. Analizar ese cruzamiento de culturas que tenemos en la educación práctica con los alumnos: unas a favor de unos indicadores de vida construida en la diversidad y otras, con una gran presión externa, de indicadores por la competitividad y la intolerancia. Ver la educación cómo la posibilidad de que todos trabajen según sus necesidades y según sus posibilidades desarrollando trabajos abiertos que generen autoestima.

Y por último ver la diversidad no como una técnica pedagógica o una cuestión meramente metodológica, sino como una opción social, cultural, ética y política a asumir por los equipos docentes que han de decidir y concretar qué aspectos de la diversidad atender, cómo actuar delante de ella, con qué recursos, cuándo y hasta cuándo lo han de hacer, explicándolo en sus proyectos educativos y curriculares. Es el centro educativo quién deberá marcar los límites, teniendo muy claro que tipo de situaciones y problemas debe asumir, y cual debe de ser la colaboración de y con los especialistas. Ser conscientes de que no basta con cambiar a las personas para cambiar la educación y sus consecuencias, sino que hemos de cambiar las personas y los contextos, educativos y sociales, incidiendo en las personas y también en los contextos cambiaremos la educación y entonces empezaremos a cambiar muchas cosas, entre ellas a ver y a hacer ver a la humanidad como es, un conglomerado de diferencias, de culturas, de religiones, de conocimientos, de capacidades, de ritmos de aprendizaje, de etnias... que es lo que permite denominarnos seres humanos.

También es cierto que la enseñanza como sistema institucional parte de una historia y que ahora vemos sus consecuencias. En la enseñanza se han vivido otros enfoques “terapéuticos” de la “diversidad”, como aquellos que separaban al alumnado en edu-

caciones diferentes según sus características o la paradoja de establecer “compensaciones” a alumnos y alumnas que el sistema educativo ha “descompensado”, sin entrar en la transmisión fascista y selectiva de algunos regímenes políticos. Tener en clase alumnos o alumnas con características diferentes, en cualquier situación, pero dándoles un tratamiento uniformizado, no debería ser llamado tampoco integración. Simplemente, debería llamarse, “asunción de un problema”.

La aplicación educativa de la DIVERSIDAD debería consistir en una asimilación verdadera de las características diferenciales y en un tratamiento particularizado e individual, si es el caso, de aquellas situaciones concretas que requieran un tratamiento concreto y causal.

Por suerte estas perspectivas y algunos discursos o han desaparecido o están desapareciendo (eliminación de la educación compensatoria, integración en aulas ordinarias, introducción curricular de temas transversales, coeducación...) pero deberíamos dar el paso a lo que consideramos un verdadero concepto interactivo de diversidad: los procesos de una enseñanza adaptativa. Por tanto, la clave del problema que anteriormente mencionábamos será ¿cómo practicar esta enseñanza adaptativa a las aulas con todos los alumnos y la diversidad que presentan?

LA DIVERSIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

La diversidad es una labor de interacción colectiva y, aunque se desarrolle en cualquier lugar donde pueda participar un docente, alcanza sus verdaderas características en el trabajo en el interior de los centros educativos, donde se dan unas determinadas estructuras, prácticas, conceptos, intereses y valores. La labor colectiva da un sentido más duradero y real a la diversidad. Ello es así porque está ligada a un proyecto propio, enraizado en el medio, en el que se ha planteado la discusión de los

valores y finalidades y se han buscado las circunstancias más favorables para desarrollar la labor profesional.

La diversidad que se pretende en la enseñanza no puede definirse en términos de abstracción sino que, por el contrario, tiene que ir ligada a un análisis de la realidad social actual (sus valores predominantes, la relación indicadores de rendimiento/indicadores educativos, los rasgos más característicos, las relaciones de poder, las contradicciones...) desde la realidad macrosocial a la microsocia. Esta última es también muy importante, ya que se ha de considerar la diversidad como un proyecto socioeducativo enmarcado en un determinado contexto, y algunas de las características de este proyecto tienen que ser la participación y la autonomía. La autonomía no ha de ser únicamente una reivindicación profesional sino un proceso educativo ya que sin autonomía no aparece la posibilidad de actuar y elaborar criterios propios y, por tanto, todo lo que la persona construye fuera de la autonomía puede ser destruido rápidamente.

Así pues, el análisis específico de nuestra realidad educativa y social nos ha de permitir, por parte del profesorado compartir la experiencia humana posibilitando aprender de los demás y, por parte del alumnado, tener en cuenta sus características diferenciales y compensar aquellas diferencias que son discriminatorias, buscando diferentes estrategias didácticas que no perjudiquen la autoimagen del alumnado o impliquen algún tipo de segregación o jerarquización.

La construcción, elaboración y desarrollo de los proyectos educativos y curriculares contextualizados y al servicio de los alumnos, requiere la formación de equipos docentes cohesionados, una autonomía de los centros tanto a nivel pedagógico como a nivel organizativo y una administración colaboradora capaz de compensar las desigualdades socioculturales, territoriales y económicas, de apoyar proyectos pedagógicos elaborados por los centros, de ceder más poder real al profesorado y a la comunidad educativa. Es necesario, por tanto, una gran opcionalidad en el currículum.

En la balanza de la diversidad encontramos dos platillos; por un lado, los principios compartidos, el trabajo conjunto, los grandes objetivos, y por otro, este análisis específico, sin el cual difícilmente podremos iniciar y transformar la educación en nuestro entorno. Asumir la diversidad es un proceso complejo cuyo carácter no es únicamente técnico sino también ideológico, lo cual debería ayudarnos a plantear un cuestionamiento constante del qué, del por qué y del cómo se hacen las cosas en función de la voluntad de cambiar y transformar, los procesos sociales y educativos.

A fin de que estos propósitos se conviertan en una realidad y que cada vez sean más numerosos los profesores y profesoras con este espíritu, la institución educativa necesita generar una actitud de autocontrol, de intercambio de ideas, de experiencias, de propuestas, de proyectos, de materiales y de obertura a la comunidad... Una actitud contraria significaría encerrarse en sí misma, depender de personas e instituciones ajenas a la práctica profesional. Volver o continuar en la pedagogía del subsidio. Recaer en las buenas teorías con una mala práctica. Para evitar este peligro es necesario crear mecanismos de participación colectiva en que el intercambio asuma el objetivo principal. Sin la discusión, el trabajo en común, la divulgación entre compañeros, la obertura al exterior y compartir los proyectos del centro, las experiencias de diversidad pueden parecer islotes en medio de un océano de indiferencia o hipocresía.

Si queremos que la diversidad sea una labor mayoritaria, y no de minorías, el profesorado debe disponer de tiempo para discutir y compartir problemas y soluciones, y también para elaborar los proyectos y el material que utilizará en la intervención educativa, lo que significa participar en el trabajo en común, tan necesario en cualquier actividad profesional.

Es necesaria la consolidación de grupos de profesores trabajando en experiencias y favorecer un mejor clima laboral ya que la diversidad no será posible sin una mejora de la situación y

de la incentivación laboral del profesorado. Esto implica una demanda de autonomía responsable, o sea, una auténtica gestión de recursos por parte de los centros y una lucha contra la burocratización en que puede caer una institución cuyos proyectos de intervención pueden ser fácilmente uniformizados.

La diversidad, actualmente como concepto usual en los procesos administrativos, no puede alinearse con la burocracia ni con la uniformización que tanto suele gustar a las Administraciones, sino que encuentra su verdadero camino en la diferenciación y en la adecuación al entorno, en la autonomía y la participación y la corresponsabilización de una gestión democrática con todos los miembros de la comunidad. La diversidad, ahondando en los principios de colegialidad, democracia y participación, debe encontrar su importante lugar en las instituciones educativas. La participación del profesorado y la comunidad es imprescindible para desarrollar esos procesos de diversidad y para ir asumiendo una no dependencia.

En definitiva, el desarrollo de la diversidad no debe ser un resultado acabado, sino un proceso de construcción de conocimiento compartido entre profesorado, alumnado y comunidad para construir un proyecto educativo, debe ser una herramienta para la revisión de la teoría y para la transformación de la práctica educativa. El análisis crítico de la realidad es un primer paso para entrever las contradicciones que se hallan entre la realidad social y los valores de una educación a la medida de la persona. La diversidad debe apostar por introducir el análisis y la denuncia de estas contradicciones y establecer los caminos para un trabajo transformador, para no caer en prácticas "modernizadoras" que suelen ser igualmente reproductoras. Esto implica también no reducir la diversidad a la mera intervención educativa sino salir de las paredes de las aulas y centros para colaborar o asumir protagonismos en otras actividades sociales. Una educación en la diversidad, debe de ser aquella en la que se produzca intercam-

bio, ya que sólo en este intercambio se puede producir un cierto enriquecimiento y en consonancia un crecimiento personal, la de aprender tanto como se pueda a partir de aquello que ya se sabe. Pero también se ha de entender la atención a la diversidad como ese proceso nunca acabado de aprender a enseñar a aprender, y que no hay procesos ideales para siempre.

BIBLIOGRAFÍA

GONZÁLEZ, M. (1993), "La organización del centro al servicio de la respuesta a la diversidad" en *Aula de Innovación Educativa*, núm 10.

REVISTA GUIX núm. 217. Monográfico *Viure en la igualtat, conviure en la diversitat*. Barcelona. Graó.

HARGREAVES, A. (1992), "El tiempo y el espacio en el trabajo del profesor" en *Revista de Educación*, núm 1298, pág. 31-53

HERNÁNDEZ, F. y VENTURA, M. (1992), *La organización del currículum por proyectos de trabajo. El conocimiento es un caleidoscopio*. Barcelona. Graó/ICE.

MONEREO, C. (1993), "Elaboración de proyectos basados en la diversidad" en *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, núm. 7.

PUIGDELLÁVOL, I. (1996), *Educación y diversidad*. Barcelona. Graó. En prensa.

RUÉ, J. (1993), "La diversidad: un reto político y pedagógico" en *Cuadernos de Pedagogía*, núm 212, pág. 8-10.

Agradezco a Vicenç Oset, profesor de primaria, e Ignasi Puigdemívol, la lectura y comentario al texto lo que ha hecho que éste se enriqueciera con su experiencia.