

Innovaciones de Negocios 1(2): 181-198, 2004
© UANL, Impreso en México (ISSN 1665-9627).

El docente universitario como agente de dinamización intercultural y la administración de la educación (The collage teacher as dynamizing intercultural agent and the administration of the education)

Hernández, D. A.

UANL, FACPYA, Cd. Universitaria, San Nicolás, N. L., 66450, México, d.hernandez@att.net.mx

Palabras Clave: Administración, dinamización, docente, educación, intercultural

Resumen. El objetivo primordial del presente ensayo es el proporcionar una base conceptual que colabore al estudio y comprensión del tópico alusivo a la enseñanza-aprendizaje de pregrado, lo anterior inscrito dentro del marco de la pluralidad intercultural, la cual es definida por factores de tipo movilidad migratoria, sociales, culturales, lingüísticos, ideológicos, adaptabilidad, familiares, gestión del tiempo libre y de ocio, entre otros. Al respecto, el documento intenta responder a preguntas como ¿Qué son los centros educativos como organizaciones? ¿Hacia dónde hay que orientar su reestructuración? ¿Cuál es la importancia de la gestión educativa en un escenario de competencia global? para luego acercarse a definir el rol que puedan jugar los profesores en las instituciones educativas.

Key words: Administration, dynamization, education, intercultural, teacher

Abstract. The fundamental objective of this paper is to provide a conceptual basis that supports the study and understanding of the topic of the predegree education-learning, prior to the enrolment within the framework of the intercultural plurality, which is defined by factors such as migratory mobility, social, cultural, linguistic, ideological, adaptability, relatives, management of the free time and leisure, among others. This document intends to respond questions such as: in what aspects do the educative centers look like the organizations? In what direction should they be restructured? What is the relevance of the educative management in the sense of global competition? The findings will help define the roll that the professors play in the educative institutions.

Introducción

Dinamización & administración

Partimos del convencimiento de que los cambios constantes en la realidad social, cultural y económica exigen de nuevos planteamientos educativos y, consecuentemente, de otras orientaciones a las tradicionales que se han dado en la formación educativa de pregrado. La educación como tal, es un fenómeno que puede asumir las formas y las modalidades más diversas, según sean los diversos grupos humanos y su correspondiente grado de desarrollo; sin embargo, su génesis siempre será la misma. Hoy en día reconocemos las dificultades con que tropieza la educación en sus distintos niveles, gran parte de los catedráticos prefieren un método histórico y tradicional a ser determinantes y utilizar un nuevo paradigma, un nuevo modelo que propicie la reflexión crítica del alumno, su genuina participación, además de un aprendizaje real que genere en su momento un mejor nivel de vida del mismo. Hablar de calidad de la educación ya sea en un primer nivel o en el nivel universitario es como tratar de ordenar las piezas de un gran rompecabezas en donde algunas piezas realmente no existen.

Cuando hablamos de un cambio hacia la dinamización intercultural, no es referirse a una moda, o a un objetivo pasajero o a un cambio superficial en nuestra actitud, hablamos de la calidad de la educación que trascienda a una calidad como forma de vida. Para que lo anterior sea factible se necesita de manera imperativa que este enfoque se convierta verdaderamente en parte de nuestra cultura; que trascienda de lo individual a lo colectivo. El proceso de aprendizaje es algo que debe darse primero a nivel individual, a través de una acción congruente, para que luego pueda lograrse un valor colectivo.

Descripción de la dinamización intercultural

Interculturalidad, multiculturalidad, educación intercultural, educación multicultural, son conceptos que cada vez se utilizan más en nuestro ámbito, y no siempre con el mismo sentido. Es por eso, que se vuelve importante el precisar a qué nos referimos con estos términos. Los adjetivos multicultural e intercultural, aplicables a la sociedad o la escuela, tienen matices diferentes, como la propia etimología de ambas palabras se deja entrever: Aguado (1991) nos explica que el término *multicultural* se refiere al hecho de que muchos grupos o individuos pertenecientes a diferentes culturas vivan juntos en la misma sociedad, mientras que el término *intercultural* añade a lo anterior el hecho de que los individuos o grupos diversos se interrelacionan, se enriquecen mutuamente, y son conscientes de su interdependencia (Leurin, 1987, citado por Aguado, 1991).

Dada esta situación de ambigüedad terminológica, vamos a definir qué entendemos concretamente por educación intercultural; utilizaremos una definición propia (Jaurena, 2002) derivada, entre otras, de la propuesta por Aguado (1996). Definimos la educación intercultural como un enfoque educativo holístico e inclusivo que, partiendo del respeto y la valoración de la diversidad cultural, busca la reforma de la escuela como totalidad para incrementar la equidad educativa, superar el racismo/discriminación/exclusión, favorecer la comunicación y competencia interculturales, y apoyar el cambio social según principios de justicia social.

Si nos detenemos a analizar esta definición, veremos que la dinamización intercultural así planteada:

- Se trata de un enfoque educativo, una manera de entender la educación, y supone un proceso continuo.

- Como enfoque holístico, afecta a todas las dimensiones educativas.

- Como enfoque inclusivo, supone educación de todos.

- Percibe la diversidad como un valor.

- Pretende reformar la escuela para conseguir una educación de calidad para todos.

Tiene cuatro objetivos generales fundamentales:

1. Equidad.
2. Libre albedrío.
3. Competencia intercultural.
4. Transformación social.

Objetivos de la dinamización intercultural

En sintonía con la definición de educación intercultural que acabamos de asumir, presentamos cuáles serían los objetivos a conseguir por este enfoque dentro de cada una de las cuatro grandes metas identificadas. Se trata de un intento de sistematización, y por tanto de una clasificación artificial, que se pretende ayude a delimitar claramente qué persigue el enfoque educativo llamado dinamización intercultural.

A. Equidad

El término equidad en educación significa igualdad de oportunidades para que todos los alumnos logren desarrollar al máximo su potencial (Bennett, 2001). Esta autora aclara que la equidad no debe confundirse con la igualdad efectiva de resultados ni con la igualdad de experiencias educativas; el potencial de los alumnos suele ser diverso, de modo que la equidad requiere un trato diferente a cada uno de acuerdo a diferencias relevantes (p. ejemplo, el lenguaje utilizado en la enseñanza). Marchesi y Martín (1998) aclaran, a este respecto, que la igualdad de resultados no consiste en que todos los alumnos obtengan los mismos resultados (lo cual no sería posible), sino en que “las diferencias que se encuentran entre ellos no sean debidas a factores sociales o culturales”.

B. Libre albedrío

Este concepto se refiere a la condición de la enseñanza, es decir, deberá ser dentro de una atmósfera de tolerancia y respeto entre los ejes en que se sostiene la dinamización intercultural, (entorno social, institución, cuerpo docente, comunidad estudiantil, y familia). Para que lo anteriormente descrito se lleve a cabo la condición será el identificar la diferencia entre el libre albedrío y la indiferencia.

C. Competencia intercultural

Tomando esta idea como un principio y como finalidad de la educación intercultural, los objetivos de este enfoque serían:

- Transformar la escuela de tal modo que todo el alumnado experimente igualdad de oportunidades de aprender en la escuela.
- Incrementar el rendimiento académico de todo el alumnado.
- Educar en la convicción de que somos más iguales que diferentes, y en los valores y actitudes asociados a ello.
- Reconocer y aceptar la diversidad cultural de la sociedad actual y defender la igualdad de oportunidades para todos los grupos etnoculturales.

Con el debido favorecimiento a los programas de actividades formativas, culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre, cuyas metas serian son los siguientes:

- La promoción de las actividades extraescolares como complemento de la actividad estudiantil.
- El fomento a la participación activa de los diversos colectivos y entidades implicados en el ámbito educativo de los institutos, así como impulsar el asociacionismo estudiantil en el marco escolar.
- Informar al joven sobre todos aquellos temas necesarios para su formación integral.
- Promover la interrelación social y cultural del instituto con su entorno.
- Potenciar y canalizar la creación y expresión artística y cultural de los jóvenes estudiantes, fuera del propio ámbito escolar.

D. Transformación social

Se trata de la organización, asesoramiento y apoyo técnico o logístico a todas aquellas actividades de dinamización en el ámbito juvenil, propuestas por Centros Culturales y de Juventud, Comisiones de Fiestas y Asociaciones Juveniles de los diversos barrios y dependencias de nuestro Municipio, así como Asociaciones de estudiantes universitarios.

Además de los anteriores, son también objetivos de la educación intercultural en su concepción de transformación social se encuentra el **reformular la institución** en sus conceptos de:

- I. Valorar y aceptar la diversidad cultural como un elemento positivo para todos los ciudadanos.
- II. Propiciar la adquisición de estrategias interculturales en todos los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- III. Contribuir a la formación de profesores multiculturales.
- IV. Atender preferentemente a la calidad de las relaciones más que a los medios y apoyos puestos en juego.
- V. Introducir nuevas estrategias y metodologías en el aula, en el clima escolar y en las relaciones con los padres y la comunidad.

En la medida en que somos más conscientes de la pluralidad cultural existente a nuestro alrededor buscamos respuestas que nos faciliten la

convivencia. Las respuestas han sido muy variadas, y se suele hablar de distintos enfoques de atención a la diversidad cultural.

Descriptorios relevantes de los centros educativos como organizaciones

El estudio de las organizaciones, sea para comprenderlas o para intervenir sobre ellas, exige la delimitación de las variables relevantes que las configuran. La complejidad del hecho formativo y organizativo y la limitación de las capacidades humanas así lo aconsejan, aun asumiendo que el proceso de categorización resta necesariamente riqueza al análisis y nos enfrenta a los reduccionismos propios de cualquier visión parcial. Cuando hablamos de metas, valores, objetivos, finalidades o propósitos, soslayando las diferencias conceptuales y semánticas que se puedan establecer, estamos definiendo lo que pretende la organización, lo que quiere conseguir y, al mismo tiempo, también describimos lo que es importante para ella y el sentido que tienen determinadas opciones. De alguna manera, se están definiendo las misiones y los valores de la organización.

La realización de los objetivos precisa la consideración de diferentes actividades relacionadas de un modo dinámico y supone en última instancia la articulación de puestos y la ordenación de instancias. Nace así la estructura con un sentido instrumental respecto a los objetivos. Las personas, de acuerdo a sus necesidades y expectativas individuales o respecto a la organización, a sus conocimientos y a sus posibilidades tecnológicas, establecen formas de relación específica en función de su situación en la estructura organizativa y dependiendo de los valores de cada institución. Estas formas, quedarán condicionadas por:

- a. Las características personales y disociación siempre existente entre los objetivos individuales y de pequeño grupo y los de la organización.
- b. La naturaleza y carácter de la tecnología que se utiliza, entendida como la capacidad de una organización para lograr resultados. Incluye, por tanto, conocimientos (qué hacer), materiales (con qué hacer) y operaciones (cómo actuar) cuya adquisición tan sólo se logra con la investigación y la experiencia institucional.

La atención de una manera interactiva de los diferentes elementos considerados, nos permite presentar un esquema válido para el análisis de las organizaciones. Al cual solo habría que añadir algunas observaciones:

- a. Se identifican los componentes fundamentales de las organizaciones, sin que ello agote la consideración de otros elementos de menor relevancia, pero también importantes en el proceso organizativo.
- b. La interrelación de los diferentes elementos permite explicar el funcionamiento institucional y es la base para comprender el clima organizacional, como conjunto y resumen de las condiciones existentes en una organización y como extensión de la cultura organizativa subyacente.
- c. La interrelación mencionada ha de analizarse desde la dimensión espacio-temporal: todo existe en un espacio y tiempo determinado y es consecuencia de un proceso histórico que explica y condiciona las actuaciones.
- d. La innovación resulta ser prioridad para el funcionamiento de los centros educativos, a través de la cual se intenta cumplir de la mejor manera posible las exigencias socio-culturales que la sociedad demanda.
- e. La cultura resulta ser subyacente y el clima un resultado de la interacción de los distintos elementos.

Cabe considerar, además, la complejidad de las relaciones que se establecen que hacen que muchas veces las organizaciones de formación hayan sido descritas como anarquías organizadas y se les haya caracterizado como organizaciones con metas indefinidas y complejas, ambigüedad de tecnologías, falta de preparación técnica, vulnerabilidad u otras asignaciones.

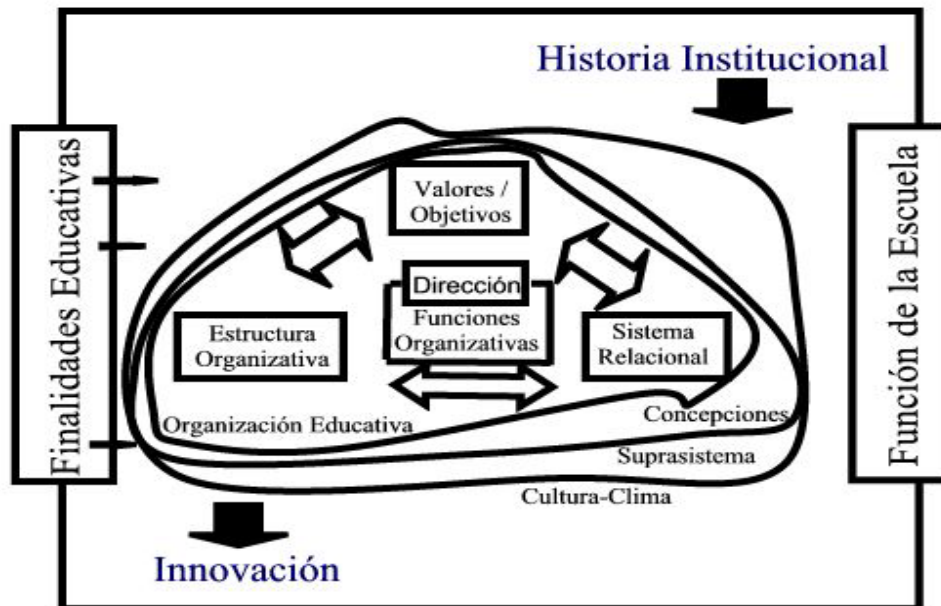


Fig. 1. Elementos para el análisis de las organizaciones (Garrin, 1994, 1996).

Condiciones y perfil del educador intercultural

Ante todo, es evidente que las mejores condiciones de un educador intercultural deberán estar en sus actitudes habituales, antes que en sus aptitudes. A continuación se puntualiza en sólo tres actitudes habituales que en realidad, deberíamos decir que son auténticas virtudes en el educador intercultural: su compromiso con la sociedad, la tolerancia activa y la apertura al mundo.

1. Actitudes habituales

- I. Su compromiso con la sociedad que representa.
- II. La tolerancia activa y la estimación de lo diferente.
- III. La apertura al mundo.

A continuación se describe cada una en detalle.

Primera actitud: su compromiso con la sociedad que representa.

Deberíamos considerar como condición esencial en el docente intercultural su compromiso con la sociedad en la defensa de su dignidad: derecho a la identidad cultural, al territorio, a la gestión de sus recursos con autonomía y sin desmedro de sus valores, costumbres e instituciones tradicionales. Sería mejor que no se la considerara necesaria sólo en esas oportunidades; la cotidiana constancia de un docente en la defensa de los derechos de su sociedad se verá, más bien, en la esmerada educación de los jóvenes a él confiados para que ellos, a su vez, sean los responsables de sus propios derechos personales y colectivos. No será demasiado insistir en que se trata de una actitud que debería ser habitual, no reducida a unas acciones aisladas, más o menos frecuentes.

Segunda actitud: la tolerancia activa y la estimación de lo diferente.

De nada le valdría al docente intercultural saber mucho, si él mismo no fuera un ejemplo viviente de la interculturalidad, es decir, si él mismo no hiciera de la tolerancia activa y de la estimación positiva de las diferencias culturales su ideario personal sincera y fervorosamente vivido.

En consecuencia, lejos de asumir actitudes racistas o de enfrentamiento violento, debería ser un digno ejemplo de la comprensión, del intercambio y de la paz. Esta actitud es algo más que la ejecución de actos aislados, por muy buenos que ellos fueren; se trata de toda una virtud, es decir, de una manera de ser y de actuar habitualmente. Porque, además, se trata de docentes, o sea, de guías para el desarrollo de las mentes nuevas y de los nuevos corazones de los jóvenes, quienes tienen derecho a un mundo despojado de la discriminación y el odio que conocieron nuestros mayores y tal vez, nosotros también. Mal podría ser docente en el espíritu intercultural una persona que sólo reconociera como buenos los aportes de la cultura propia y despreciara las realizaciones de otras culturas. Mal podría ser educador intercultural quien viviera en un gueto espiritual, cerrado a la posibilidad de conocer otras expresiones culturales, o de intercambiar con otros los tesoros de sus mayores, o sus propias experiencias y descubrimientos.

Tercera actitud: la apertura al mundo.

Al mismo tiempo que arraigado en la tradición de sus mayores, el docente intercultural deberá ser un hombre abierto al progreso y a las innovaciones. Esta actitud, particularmente difícil de lograr, es la única que puede garantizar la formación de las nuevas generaciones como pueblos capaces de sobrevivir

adecuadamente en los tiempos nuevos, sin por ello verse obligados a renunciar a sus valores culturales. En consecuencia, el educador intercultural debe ser hombre abierto al mundo moderno y a sus rápidos y profundos cambios.

2. Aptitudes esenciales

En el orden de las competencias propias del educador intercultural, para guardar la simetría, se proponen tres aptitudes esenciales. Encima de las tres podrán acumularse algunas verdaderamente sustanciales, y muchas otras que convienen a todo docente.

Las tres elegidas son:

- I. La competencia profesional con capacitación constante.
- II. La capacidad de investigación y mejoramiento a partir de la experiencia reflexiva.
- III. El dominio de la lengua materna de sus educandos y de la segunda lengua que es la lengua común a todos los ciudadanos.

Primera aptitud: competencia profesional con capacitación constante.

Indudablemente, nadie pondrá en duda la importancia de esta primera aptitud: sólo con docentes plenamente competentes la educación intercultural tiene posibilidades de éxito. El hecho, por las informaciones de que dispongo y con las salvedades que puedan darse, es que carecemos, por una parte, de jóvenes con la suficiente preparación de educación media o secundaria para recibir una buena formación de docentes interculturales, y, por otra, de los recursos humanos, materiales y financieros imprescindibles para emprender la magna tarea de formar los nuevos docentes interculturales bilingües.

Ante la primera de las dos dificultades, considero necesario discutir las diversas opciones estratégicas que podrían asumirse para la formación de buenos educadores interculturales. Una solución propuesta consistiría en preparar a jóvenes, propios de los pueblos originarios, en un nivel de formación rápidamente accesible, como puede ser el de los bachilleres pedagógicos, aptos para un primer acercamiento a la educación intercultural y bilingüe en el nivel primario. De manera que, una vez alcanzado un número suficiente de bachilleres pedagógicos o maestros de primaria interculturales y bilingües, podamos seleccionar de entre ellos a los futuros candidatos para técnicos superiores o maestros normalistas que, una vez graduados, retornen al aula en el nivel

primario o en el nivel secundario, sea en la alternativa técnica o humanística, de acuerdo con la especialidad escogida.

Respecto a la carencia de medios o recursos humanos, materiales y financieros, hace falta no sólo la decisión de los ministerios de educación para encararla con éxito, sino que resulta de evidente necesidad que los pueblos originarios, por medio de sus órganos naturales, tomen la iniciativa de proponer políticas adecuadas, y, si es preciso, exigir su aprobación y aplicación. Se debe encarar el problema de la escasez y aun inexistencia de recursos suficientes para garantizar la sustentabilidad de la formación del nuevo docente intercultural en el marco de las nuevas orientaciones de participación de la comunidad en la planificación y en la gestión de los servicios educativos. Más adelante me permitiré hacer algunas sugerencias al respecto.

Segunda aptitud: la capacidad de investigación y mejoramiento a partir de la experiencia reflexiva.

Esta segunda aptitud se desarrolla en la praxis docente. Pero es fundamental que los institutos de formación la promuevan en los futuros docentes interculturales, fomentando su práctica intensiva durante los años de formación del maestro. A nadie se le escapa que la investigación en educación bilingüe e intercultural, en nuestro medio, dista muchísimo de ser suficiente. En realidad, siempre será necesaria. La investigación, en consecuencia, y en todas las modalidades de la educación, deberá realizarse en el aula, en el trabajo verdaderamente educativo, y, en mi opinión, sólo está a un paso de la práctica ordinaria de cualquier educador que, para alcanzarla, bastaría con que hubiera aprendido a sistematizar y a reflexionar sus experiencias.

Estas investigaciones en el aula son las únicas válidas; las que proporcionan la base empírica adecuada para el desarrollo de métodos innovadores y de nuevas teorías que harán avanzar a la educación. Cuando los maestros de aula no investigan, los investigadores se convierten en meros especuladores y formuladores de hipótesis que no toman en cuenta la realidad.

Tercera aptitud: el dominio de la lengua materna de sus educandos y de la segunda lengua, que es la lengua común a todos los ciudadanos.

Finalmente, he aquí la aptitud básica para todo educador intercultural: que sea bilingüe. Esto envuelve el dominio de la lengua materna de los educandos, que debería ser, aunque no necesariamente, la misma lengua del educador, por una parte; y, por otra, el dominio de la segunda lengua, que es la lengua común a todos los ciudadanos del país. Este amplio dominio deberá estar

acompañado del manejo adecuado de las metodologías de primera y segunda lengua.

No basta reconocer y valorar la diversidad: la perspectiva del intercambio supone la utilización de los distintos saberes culturales, lo que implica generar condiciones para su desarrollo, en el contexto del diálogo intercultural en un mundo cada vez más globalizado.

En la educación intercultural se aprende, en un largo proceso, a negociar en torno a conflictos derivados de relaciones injustas y desiguales, buscando soluciones de equidad. Se sientan así las bases para un intercambio auténtico.

La comunidad estudiantil, el factor más importante del desarrollo integral

La calidad de la educación es producto de diversas variables que en mayor o menor medida inciden en el proceso de enseñanza – aprendizaje; para determinarlas consideramos útil distinguir antes los cinco principales actores de la educación: Alumnado, Cuerpo docente, Institución, Familia y Entorno Social.

En términos generales, cada uno de los actores participa con algunas variables que se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1. Relación entre los actores y las variables.

ACTORES	VARIABLES
ALUMNO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspiraciones educativas. 2. Aspiraciones laborales. 3. Aspiraciones sociales. 4. Antecedentes de aprovechamiento escolar. 5. Orientación vocacional. 6. Apropiación de valores. 7. Actitud hacia el estudio. 8. Aplicación de métodos de estudio. 9. Apropiación de hábitos de lectura. 10. Autoestima. 11. Capacidades para manejo de computadora. 12. Conocimientos de idiomas extranjeros. 13. Experiencia laboral en general y en el área de estudio. 14. Conocimiento vivencial de otras ciudades y países. 15. Estado Nutricional.
FACILITADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación profesional.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Grado académico. 3. Experiencia en el área de enseñanza. 4. Capacidad docente. 5. Autoestima. 6. Edad. 7. Satisfacción laboral. 8. Apropiación de valores. 9. Compromiso laboral.
INSTITUCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos filosóficos. 2. Método educativo establecido. 3. Definición, evaluación y revisión de objetivos. 4. Planes de estudio y programas de asignatura. 5. Compromiso de la dirección. 6. Clima organizacional. 7. Existencia de mecanismos de evaluación a alumnos claros, objetivos y justos. 8. Existencia de mecanismos de evaluación a profesores claros, objetivos y justos. 9. Clima estudiantil. 10. Instalaciones. 11. Materiales didácticos. 12. Servicios estudiantiles. 13. Aplicación de tecnologías de la información y la comunicación. 14. Nivel de ingresos económicos propios y/o gubernamentales. 15. Vinculación con los sectores productivos.
FAMILIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel escolar de los padres. 2. Cercanía de familiares con preparación universitaria. 3. Tradición laboral de la familia. 4. Apropiación de valores. 5. Presión para cursar carrera universitaria. 6. Presión a colaborar con los gastos familiares. 7. Nivel cultural de la familia nuclear. 8. Nivel socioeconómico.
ENTORNO SOCIAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tradición ocupacional de la zona. 2. Grado de marginación. 3. Vías de comunicación. 4. Medios masivos de comunicación. 5. Presencia/ausencia de alcoholismo, drogadicción, vandalismo.

La mezcla de todos estas variables determinan el producto final del proceso o capacidades del egresado, de manera que no podemos hablar de un solo nivel en la calidad final sino de múltiples resultados; debemos evitar juzgar la importancia de cada actor por la cantidad de variables enumeradas, pues éstas son enunciadas y no se pretende sean las únicas, así mismo y sin lugar a dudas algunas variables tienen mucho más peso específico en el proceso de enseñanza – aprendizaje, podemos señalar como tales el nivel socioeconómico de la familia y la actitud del alumno hacia el estudio o si emplea a la escuela como opción ocupacional que lo libera de presiones para incorporarse al trabajo remunerado o de las labores domésticas.

¿Cuál es la importancia de la gestión educativa en un escenario de competencia global?

Según García (1996) la transformación educativa que dará calidad a ésta se logrará si se diera un proyecto educativo escolar, que modelara cómo debe de ser la escuela a cabo de un período de tiempo para cumplir su función social, se elabora por el colectivo de alumnos, padres y de otros factores de la comunidad bajo la convocatoria y el estímulo del personal docente, integra todas las aspiraciones en cuanto a la educación de los estudiantes para lograrlas.

Medir la calidad educativa "se refiere cada vez menos a memorización de los hechos y datos, y más a la adquisición de destrezas de orden superior – la capacidad de analizar y sintetizar, resolver problemas, tomar decisiones, manejar información, comunicarse, negociar etc.- y de comportamientos requeridos en el mundo entero, tolerancia a la diversidad, capacidad de trabajo en equipo, adaptabilidad, por mencionar algunas."

La dinamización intercultural desde la perspectiva de justificación social

Dentro de la comunidad nuevoleonense se concentra buena parte de la población estudiantil inmigrante que reside en nuestro país, que a su vez demanda docentes capaces de hacer frente a los retos que plantea la diversidad cultural resultante. Estos retos se concentran en dos vertientes principales:

1. La prevención y resolución de posibles conflictos que puedan derivarse del choque cultural.
2. El aprovechamiento de la riqueza que supone la diversidad cultural.

Para ello se necesita personal que reúna conocimientos específicos en los siguientes ámbitos:

- i. La dinamización social.
- ii. El conocimiento del fenómeno migratorio.
- iii. La diversidad cultural.

Por lo tanto, este ensayo pretende proveer a sus participantes de la función facilitadora de las claves teóricas y prácticas imprescindibles para poder diseñar, programar y poner en marcha actividades de dinamización intercultural, al tiempo que contribuye a consolidar nuevas vías de ocupación para profesionales en el área educativa.

La propuesta se basa en la contribución a la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas con formación y experiencia en el área de la docencia de tres maneras:

1. Reciclando a profesionales en situación de desempleo para que puedan orientarse hacia ámbitos de investigación.
2. Proporcionando una especialización a profesionales activos.
3. Proporcionando una base formativa sólida a personas que cuentan con experiencia de voluntariado en áreas de actividad relacionadas con esta acción formativa y que desean profesionalizarse.

Conclusión

En conclusión, podemos afirmar que la función del docente como agente de la dinamización intercultural deberá ser como principio propio la de sensibilizarse de los cambios que día a día la sociedad experimenta y cómo estos cambios hacen hincapié en formación de jóvenes estudiantes preparados a despuntar en la dimensión de la competitividad internacional. Estos jóvenes son el pilar del desarrollo sustentable de la institución educativa, así como participantes protagónicos del desarrollo integral de la sociedad, los cuales deberán enfatizar en el uso de sus habilidades personales, gerenciales, además de poner en práctica sus valores éticos.

Ello significa poner particular atención en la función administrativa de las instituciones para con el cuerpo docente como añadidura imprescindible al

proveerlo de las herramientas intelectuales y físicas para integrar los diversos aspectos que su papel como causante intercultural se requiere en nuestros días.

Por lo tanto es de vital importancia la formación de facilitadores reflexivos, críticos y dotados de un gran bagaje teórico y práctico, capaz de planificar y desenvolver deliberadamente propuestas que hagan que esa vida cotidiana que tiene lugar en las instituciones escolares sea verdaderamente educativa y de interés para el educando.

Con todo lo anterior el profesor aparece como punto central y factor prioritario de la deseada calidad de la enseñanza, dicho en otras palabras, el trabajo y las funciones que desempeña en su labor docente son la clave que determinan el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y a largo plazo la formación de la nuevas generaciones.

Glosario

Segregación: consiste en la separación de diferentes grupos culturales, ya sea formalmente (con políticas gubernamentales diseñadas para limitar la participación de las minorías en la toma de decisiones y asegurar la dominación política y económica de unos grupos sobre otros) o informalmente (sin el apoyo explícito del gobierno). Esta ideología se enraíza en la creencia de que los grupos racial o étnicamente diferentes deberían separarse por el bien de cada uno (Scott, 2001).

Asimilación: consiste en la absorción de las culturas minoritarias por parte de la cultura mayoritaria, de modo que, al menos públicamente, las minorías abandonan su identidad étnica (incluyendo el lenguaje).

Fusión cultural: también llamado “melting pot” o *e pluribus unum*, supone un proceso de adaptación y aculturación bidireccional, en el que la diversidad cultural se incorpora en la cultura mayoritaria, cambiando también ésta y dando lugar a una nueva identidad cultural que contenga elementos de todas las culturas presentes. Scott (2001) llama a esta ideología “integración”, la cual sostiene que las diferencias han de ser eliminadas y todas las culturas deberían combinarse para formar una cultura común.

Pluralismo cultural: también llamado “interculturalismo”, “mosaico cultural” o “ensaladera”, supone la creación de una sociedad cohesionada donde todos los individuos interaccionan y participan igualmente a la vez que mantienen sus propias identidades culturales.

Referencias

- AAV 1999. Planificación Estratégica en la Universidad, Mejora de la Calidad y Evaluación Institucional. Universidad del País Vasco, Bilbao.
- Antúnez, S. 2000. La Acción Directiva en las Instituciones Escolares. ICE-Horsori, Barcelona.
- Bolívar, A. 1999. Cómo Mejorar los Centros Educativos. Síntesis, Madrid.
- Bolívar, A. 2000. Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden. La Muralla, Madrid.
- Burgen, A. 1999. Metas y proyectos de la educación superior. Una perspectiva internacional. Banco de Santander/Universidad Empresa, Madrid.
- Cebrián de la Serna, M. 1999. Desarrollo Profesional y Docencia Universitaria. Servicio de Publicaciones e Intercambio científico, Universidad de Málaga, Málaga.
- Covey, S. 1997. Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Paidós, México.
- Delors, J. 1997. La Educación Encierra Un Tesoro. UNESCO, México.
- Díez, E. J. 1999. La Estrategia del Caracol. Un Cambio Cultural en una Organización. Oikos-Tau, Vilassar de mar, Barcelona.
- Ferreres, V. y F. Imbernón. 1999. Formación y actualización para la función pedagógica. Síntesis, Madrid.
- Freedman, D. 1992. Management Still a Science? Harvard Business Review, Cambridge. pp. 26-38.
- Gairín, J. 1994. Hacia un esquema comprensivo de las organizaciones escolares. In: J. Gairín y P. Darder (ed.), pp. 13-16
- Gairín, J. 1996. La organización escolar: contexto y texto de actuación. La Muralla, Madrid.
- Gairín, J. 1999. Estadios de desarrollo organizativo: de la organización como estructura a la organización que aprende. In: M. Lorenzo (ed.), Enfoques Comparados en Organización y Dirección de Instituciones Educativas, Editorial Universitario, Granada, pp. 47-91.
- Gairín, J. y P. Darder. 2002. Organización y Gestión de Centros Educativos. Praxis, Barcelona.
- Gairín, J. y A. Villa. 1999. Los Equipos Directivos de los Centros Docentes. Análisis de su funcionamiento. ICE, U. Deusto, Bilbao.
- Imbernón, F. 1999. La educación en el Siglo XXI. Los retos del futuro inmediato. Grañó, Barcelona.
- Jiménez, B. 1999. Evaluación de Programas, Centros y Profesores. Síntesis, Madrid.
- López, I. 1999. Conocimiento Docente y Práctica Educativa. El cambio hacia una empresa centrada en el aprendizaje. Aljibe, Málaga.
- Lorenzo, M. 1999a. Enfoques Comparados en Organización y Dirección de Instituciones Educativas. Grupo Editorial Universitario, Granada.
- Lorenzo, M. 1999b. Organización y Dirección de Instituciones Educativas en Contextos Interculturales. Grupo Editorial Universitario, Granada.
- Moscópulos, M. 1994. Administración Organizacional Educativa. Programas de educación a distancia. Universidad Católica del Norte. Chile.
- Pérez Gómez, A. 1999. Desarrollo Profesional del Docente. Akal textos, Madrid.
- Sabirón, F. 1999. Organizaciones Escolares. Mira editores, Zaragoza.
- Sthal, T. H. 1993. La Organización Cualificante. Comisión de las Comunidades Europeas. Eurotecné.

- Stoner, J. y R. Freeman. 1994. *Administración Contemporánea*. Mac Graw Hill, México.
- Silva Martínez, M. C., M. L. Flores Ramírez, B. Viruete Correa y M. E. Laura Romero. 2002. *Aplicación de Técnicas de Aprendizaje Acelerado para Mejorar las Estrategias de Aprendizaje en Alumnos de Nivel Superior*. In: *Memorias de VII Foro de Investigación*, México.