

Desde la problematización hasta la empatía, para una educación inclusiva en la diversidad: Una experiencia teórica – vivencial.

Ps. Eric Arenas Sotelo.



Fuente: Institución Educativa “Fernando Carbajal Segura” (Inicio y bienvenida del año escolar- 2014).

En el Curso de Especialización en Educación Socioemocional para la convivencia escolar, dirigido a equipos de apoyo especializado del Proyecto Escuela Amiga encontré una experiencia académica y vivencial enriquecedora, donde un grupo de personas asumimos el reto de encontrar este espacio no sólo de aprendizaje sino también de reflexión en temas tan importantes para nuestro quehacer profesional y rol ciudadano en un país donde las brechas aún siguen siendo grandes, pero con intentos de fomentar estrategias de inclusión y democratización de oportunidades para la sociedad. Trataré temas como educación en la diversidad, intervención de grupos operativos y heterogéneos, y autocuidado en profesionales de apoyo.

La educación en la diversidad se muestra como un reto, en contextos donde aún existen manifestaciones de racismo y discriminación hacia el otro, hacia el diferente. Por

ejemplo; en los siguientes párrafos presento un análisis reflexivo y búsqueda de la problematización para abordar el caso de Juan.

Los padres de un Juan, de 14 años, acuden al colegio, para presentar una queja al director de la Institución Educativa, ya que su menor hijo viene siendo objeto de insultos y constantes amenazas por parte de sus compañeros de salón, quienes le dicen, que es un “cholo de mierda, que apesta y que debería volver a su pueblo a pastear sus animales, que Lima no es para él, que aquí los cholos siempre quieren pasarse de vivos”, además para comentar la situación que vive su hijo dentro del colegio, refieren la que la última semana su hijo había querido quitarse la vida, pues no soportaba los constantes insultos y agresiones físicas por parte de sus compañeros. Según manifiestan los padres, algunos de los compañeros de clase del menor utilizan el término “cholo” de manera peyorativa para descalificar al menor y, además cada vez que el menor avisa al auxiliar de secundaria, éste le dice que tiene que “aguantar noma” que como era “cholo” nadie le haría caso. Los padres, provenientes de una comunidad de Cusco, fueron preocupados al colegio, ya que su hijo había reprobado varios cursos durante el año y su rendimiento escolar había sido el peor desde que empezó a estudiar en la capital, ellos vivían por el Agustino y su hijo estudiaba por el centro de Lima.

Entonces, desde mi rol de acompañamiento, ¿cómo abordar este caso? Considero poder llegar al análisis del caso sobre tres premisas importantes, las cuales son; problematizar, contextualizar y empatizar. Tomando como pasos para entender y poder abordar el caso planteado, siendo estos conceptos de permanente cuestionamiento y atención desde mi rol más como facilitador que de especialista.

Ante el caso planteado, el cual es de discriminación étnica y de procedencia, tenemos que ver, que los compañeros de Juan asumen ser de una mejor cultura que la del muchacho agraviado; desde mi análisis serían la expresión de una cultura hegemónica (compañeros) frente a una cultura subalterna (Juan). Entonces, sabiendo que la cultura está en constante cambio, y que no existen “culturas de pobres, ni culturas sólo de cholos o sólo de limeños”, ni la alta o baja cultura; la discriminación que ejercen contra Juan no está siendo positiva, sino denigrante y cargada de juicios valorativos que afectan la dignidad y el normal desarrollo de Juan en su vida escolar.

Plantearía primero problematizar, como un concepto que busque reflexionar sobre lo que viene pasando el adolescente, haciéndolo desde la interculturalidad crítica (Tubino, 2002), que me permitirá visibilizar la relación de poder en la que viene desarrollándose Juan. Segundo, donde los jóvenes y el personal que pertenece la Institución puedan ponerse en el lugar de Juan y entender y reconocer, que a pesar de que el menor venga de otro lugar, también tiene los mismos derechos que ellos, que a pesar que distingan que es de otra cultura, también es igual que ellos. Tercero, fomentar la tolerancia y el diálogo intercultural (Consiglieri, 2014), como un proceso paulatino que se irá dando poco a poco, sabiendo que será un actuar impostergable para un actuar pertinente.

Entendiendo que el ser humano es por naturaleza gregario, tendríamos que considerar que el agruparse con otros, será una forma de sobrevivir y convivir a través de tiempo y las relaciones que entre estos desarrollen. Desde la lectura de Crisanto (2003), considero dos puntos importantes a analizar, primero, el hombre como un animal de horda. Segundo, el grupo como un ambiente facilitador y de un inconsciente grupal.

Desde la consideración que el hombre es como un animal de horda, tendríamos que entender entonces, que para formarse un grupo necesita de un jefe, un caudillo, una cabeza, un líder que los dirija; en muchas ocasiones los grupos funcionan de esa forma, donde sólo siguen a una persona, supuestamente la mejor preparada o la que mejor habla o tal vez quien inspira mayor confianza en los miembros del grupo, o también muchas veces cuando se sienten coaccionados por una figura de poder, la cual es representada por el líder del grupo. En determinadas situaciones las decisiones son tomadas unilateralmente por parte de la persona que dirige el grupo (jefe de la horda), sin necesariamente tomar en cuenta las opiniones de los miembros de su grupo, además que éstos, toman muchas veces una postura pasiva frente a las acciones de individualismo y narcisismo que muestra el jefe. Existen situaciones donde también algún miembro del grupo se rebela o muestra una postura en contra del líder o jefe, las cuales podrían originarse por preferencias o inequidad en cuanto al trato o preferencias que el líder da a determinados miembros de su grupo, es ahí donde se muestra una suerte de lucha y pugna por el poder; donde podríamos tener dos consecuencias, una primera sería que el miembro rebelde sea expulsado del grupo y dejado de lado, y segundo, que el grupo forme una coalición con el miembro rebelde y puedan

desafiar el poder del líder, quien tal vez como consecuencia sería destituido de su rol de jefe de horda y sea otro quien asuma dicho rol.

Segundo, el grupo como un ambiente facilitador y de un inconsciente grupal, entendiéndose que al formarse dicho ambiente, se formará un Yo grupal, además que la suma de inconscientes individuales formarán un inconsciente grupal o colectivo. Ya que al conformarse un grupo, a un inicio existen individuos que simplemente forman un grupo, sin destino alguno, sin tarea en común, sin embargo al ir construyéndose relaciones entre éstos se dará una dialéctica grupal, donde los individuos cumplan roles y sepan a qué se dirige el grupo. En algunas situaciones podríamos inferir que el inconsciente colectivo del grupo suele seguirse no necesariamente hacia un fin común claro y objetivo, sino como una suerte de "seguimos sólo por seguir", lo cual podría llevar a que el grupo transgreda reglas de convivencia con la finalidad de conseguir una meta, incluso transgredir a sus miembros y violentar normas sociales para cumplir su tarea. Por ejemplo, cuando un grupo de jóvenes, instituidos en una pandilla buscan robar, sólo se preocupan por el fin de encontrar algo a su beneficio, sin embargo a pesar que existen lazos de cuidado y preocupación por el otro miembro, no se preocupan por respetar las normas sociales, tampoco en el acto de robar y escapar se preocupan por los miembros de su grupo, sino simplemente buscan escapar frente al peligro que muestre dicho acto, siendo este un inconsciente irracional y tal vez no un inconsciente grupal o colectivo hacia el establecimiento de un consciente.

La construcción de un inconsciente colectivo será la consecuencia de la suma de inconscientes individuales (Lerner, 2014), donde se puedan compartir una sola visión como grupo, donde la tarea común sea compartida por los miembros y que cada uno de ellos den todo de sí para alcanzarla, desde ahí será la co-construcción de un colectivo, que fuera de ser una construcción subjetiva, tendrá que ser manifestada objetivamente, por medio de prácticas sociales del grupo, estrategias para alcanzar sus objetivos, diferentes aspectos que permitan que el grupo siga presente y tenga una relación sinérgica, mediante la responsabilidad compartida y un ambiente de tranquilidad, fomentado por relaciones de confianza y horizontalidad.

Los grupos operativos se entienden, como aquel grupo de personas con un objetivo común, que a la vez intentarán funcionar como equipo, asumiendo roles dentro del grupo

(Lerner, 2014). Sin embargo en los grupos operativos también existirán episodios donde se manifestarán ansiedades, propósitos, problemas y recursos con lo que cuenta el grupo para sobrellevar las dificultades y establecer mejores vínculos entre sus miembros. Considero importante distinguir los grupos operativos de cualquier otro grupo temporal, donde los grupos operativos, permitirán que funcionemos como equipo; entonces, esto permite que los miembros se sientan parte de un todo (grupo) y este todo los acoja como parte de él. El espacio compartido en el grupo, es un espacio donde se dé interaprendizaje y enseñanza, donde ambos aspectos serán llevados de la mano, en el intercambio constante de los miembros, entre conocimientos y relaciones interpersonales.

Otro punto importante a tratar, es la formación de grupos heterogéneos para dar respuesta a la diversidad, asumiendo que en contexto pluriculturales como el nuestro, será una herramienta de suma importancia, distinguiendo esta propuesta, aspectos como, la identificación de los estudiantes, la conformación de grupos, planeación de sesiones, metodologías variadas para cada grupo y la flexibilidad en grupos y tiempos, en cuanto a espacios y la agrupación de alumnos. Considero importante rescatar conceptos como los grupos operativos y heterogéneos, para reflexionar sobre nuestro rol profesional, como agentes de cambio e individuos aferrados y convencidos de una perspectiva de cambio, no sólo personal, sino colectiva.

Por otro lado, Ulloa (2011) desarrolló el concepto de síndrome de violentación institucional, donde explica que toda institución tiene cierta violentación en sus relaciones, entendiéndose ésta, como aquella situación que trastoca la relaciones en ella, donde el trabajo pierde sentido de vocación paulatinamente, a convertirse en automatismo sintomático perdiendo eficacia y creatividad.

Frente a lo planteado por Ulloa, el reto desde el curso de autocuidado, es que podamos reflexionar sobre el trabajo en equipo, las iniciativas y apoyo, la confianza y el vínculo entre las personas dentro de contextos tan complejos y a la vez importantes como son las instituciones educativas. Donde sean un parte medular el cuidado de la salud mental y establecer relaciones interpersonales saludables (Tavera, 2014) para generar un clima agradable y saludable dentro de las instituciones. Además de poder apoyarse en las redes de la zona, para fomentar un trabajo coordinado, en cuanto a atención, derivación y

seguimiento de casos que implique que el estudiante o profesor tenga que acudir a alguna otra institución fuera del contexto de la escuela. Entonces, podría considerarse, que primero tiene que estar bien la escuela y parte de estar bien, implica trabajar en redes con otras instituciones y no estar aislada dentro de su propia zona, habiendo oportunidades de poder aprovechar los servicios que brindan diversas instituciones del Estado, gobiernos regionales y locales, Ministerios, ONGs y la comunidad en general.

El trabajo en equipo también es importante, ya que plantea como reto el poder lidiar con otras personas y ponerse de acuerdo para alcanzar una tarea común. Dentro de trabajo de equipo existirá un tipo relación y vínculo, donde se dé el debate interno entre los miembros del equipo, sin embargo es fundamental promover una coherencia entre el discurso institucional y el del equipo, lo cual demanda tiempo y esfuerzos, como ser flexible y estar preparado para afrontar retos y cambios personales e institucionales (MINSA, 2007). Es por eso que el trabajo será complejo y hasta incluso complicado, pero los beneficios de este trabajo serán importantes para poder hacer un cambio en uno mismo como en nuestro entorno.

Para la resolución propositiva de conflictos y la tolerancia junto respeto de los miembros de un equipo, será esencial para construir relaciones saludables y establecer vínculos que generen confianza entre los miembros. Entonces, un equipo puede ser capaz de conocerse y reconocerse en sus características compartidas en conjunto, tanto como en las características de cada uno de sus integrantes. Donde el equipo pueda distinguir cuáles son sus atributos positivos o recursos y cuáles son sus debilidades, así como también se da un mutuo reconocimiento de sus integrantes en base al conocimiento de sus características positivas, como de las debilidades, en donde los demás integrantes se plantean desde una perspectiva de apoyo frente a ellas (Sistema de Protección Social- Chile Solidario, 2009). Considero que el autocuidado, el trabajo en equipo, el trabajo en redes y la protección de los equipos para la mejora de las relaciones interpersonales, son un reto y al mismo tiempo son una herramienta fundamental para que los equipos funcionen bien y sean reflejados en un trabajo coordinado, donde todos sean conscientes del rol que cumplen en el grupo y la importancia de su trabajo en el grupo, que tendría que funcionar en el mejor de los casos, como un equipo.

Finalmente la atención a la diversidad es un tema pendiente en estos tiempos, además que se plantean experiencias similares para poder abordar este tema, por ejemplo la propuesta generar grupos heterogéneos. Por otro lado, la existencia de problemas y dificultades en la relaciones que se construyen de uno con el otro se dan en diferentes entornos, sin embargo un tema importante a considerar es el autocuidado para uno mismo y para el grupo como tal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- AMARES (2007). Guía de capacitación para la intervención en salud mental comunitaria. Lima: Ministerio de Salud, Programa de Apoyo a la Modernización del Sector Salud y su Aplicación en una Región del Perú.
- Barudy, J. (1999). Maltrato infantil. Ecología social: Prevención y reparación. En El autocuidado de los profesionales que trabajan en programas de protección infantil. Santiago: Galdoc.
- Bleger, J. (1985). Grupos Operativos en la Enseñanza. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Crisanto, C. (2003). Grupos e inconsciente. Revista Psicoanálisis, Revista 3. Lima.
- Consiglieri, N. (12/02/2014). Curso de Especialización en Educación Socioemocional para la convivencia escolar, dirigido a equipos de apoyo especializado del Proyecto Escuela Amiga. En Educación en la diversidad: Sociedad, poder y discriminación, nociones preliminares. Lima: PUCP.
- Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (2012). Educación inclusiva. Iguales en la diversidad: España
- Lerner, A. (20/02/2014). Curso de Especialización en Educación Socioemocional para la convivencia escolar, dirigido a equipos de apoyo especializado del Proyecto Escuela Amiga. En Diapositivas Grupos Operativos. Lima: PUCP.
- Sistema de Protección Social- Chile Solidario (2009). Manual de Orientación para la Reflexividad y el Autocuidado: Chile.
- Tavera, M. (18/02/2014) Curso de Especialización en Educación Socioemocional para la convivencia escolar, dirigido a equipos de apoyo especializado del Proyecto Escuela Amiga. En diapositivas; Autocuidado de profesionales de apoyo. Lima: PUCP.
- Tubino, F. (2002) Entre el multiculturalismo y la interculturalidad: más allá de la discriminación positiva. Lima: Red para el desarrollo de las ciencias sociales en el Perú.
- Ulloa, F. (1996). Novela clínica psicoanalítica. La difícil relación del psicoanálisis con la no menos difícil circunstancia de la salud mental. Paidós: Buenos Aires.