

PRINCIPIO 9

La programación culturalmente pertinente y diversa analiza y desafía los prejuicios institucionales y personales.



Puntos destacados de los Principios multiculturales originales (1991)

- Es necesario examinar los sistemas y servicios del programa para detectar prejuicios institucionales.
- Es necesario enseñarles a los niños las habilidades necesarias para enfrentar los prejuicios.

Análisis de la investigación

Uno de los retos de entender lo que es cultura incluye la manera de cómo la adquirimos. Rogoff (1990) planteó el problema de la siguiente forma: Somos “ciegos” ante nuestra propia cultura, porque nuestra propia forma de pensar y vivir, la que se ha venido formando durante toda una vida, se ha convertido en un hábito. Aunque los seres humanos

viven dentro de una o más culturas, nuestros conocimientos culturales a menudo yacen en el subconsciente. Puesto que la mayoría de las cosas que hacemos diariamente (como trabajar, comer, relajarnos, criar a los niños) involucra rutinas, muy pocas veces nos ponemos a pensar conscientemente en que la cultura es lo que en realidad moldea nuestra conducta.

Otro reto para entender lo que es cultura involucra los aspectos personales, sociales y emocionales de la información cultural y las formas de vida. Nuestra manera de pensar y vivir, que son inherentes a nuestros hábitos desde la infancia, naturalmente nos hace pensar que nuestra manera de realizar las cosas es “la manera correcta”. Tendemos a notar la cultura cuando nos vemos enfrentados a diferencias culturales y nuestra reacción ocurre con frecuencia como una manera de confirmar nuestras propias expectativas e ideas.

Implicaciones clave

Nuestros orígenes culturales personales influyen en cómo pensamos, los valores que tenemos cada uno y las prácticas que utilizamos a fin de fomentar el desarrollo de los niños. Asimismo, nuestras maneras de adquirir la cultura, si nos remontamos a los primeros momentos de nuestra infancia, influyen en cómo conceptualizamos nuestras ideas y conversaciones sobre cultura. Si bien un análisis integral de recursos en este ámbito está fuera del alcance y propósito de este documento, se recomienda que los programas desarrollen e implementen métodos y procesos a largo plazo para que puedan abordar estos temas tan importantes.

VOCES DE LA COMUNIDAD DE HEAD START

En el estado de Florida, un concesionario de Head Start intentó asegurarse de que todos los salones de clases tuvieran maestros bilingües, pero descubrió que esto se convertía en una tarea cada vez más difícil, debido a la necesidad cada vez mayor de tener aulas y hogares de cuidado infantil familiar que fueran culturalmente diversos. Si bien el programa hace años había desarrollado políticas escritas sobre el uso de idiomas, las políticas se centraban principalmente sólo en niños y familias que hablaban inglés y español. Desde entonces, el programa ha visto el crecimiento de múltiples idiomas representados por las familias matriculadas en el programa, las que provienen de distintas regiones de México (por ejemplo, mixteco, huasteco, triqui) y de otros países (por ejemplo, Camboya, Laos). Había cada vez más confusión en el programa con respecto a si era pertinente o no presentar un nuevo idioma cuando los niños pequeños todavía tenían que dominar su idioma principal. Existía más confusión aún en torno al tema de cómo respaldar a los niños que hablaban un idioma para el cual no había nadie en el programa que hablara ese idioma. Asimismo, muchos de los padres, sin poder entender totalmente las repercusiones de lo que significaba perder su idioma principal, expresaban gran interés en que sus niños escucharan sólo inglés en el programa Head Start.

A medida que el programa comenzó a buscar a voluntarios y empleados que fueran de las mismas culturas que los niños y que hablaran esos idiomas, las tensiones comenzaron a crecer dentro del programa. Los miembros angloparlantes del personal se dirigieron al administrador del programa porque se sentían incómodos cuando otros empleados hablaban en español u otros idiomas en la sala de descanso del personal. No encontraban que esto fuera necesario fuera del aula.

Los gerentes del programa sabían que debían abordar la situación lo antes posible. Decidieron sostener varios foros con el personal para conversar sobre el valor del bilingüismo y cómo la comunicación en ambos idiomas dentro y fuera del aula establecía una condición de igualdad para ambos grupos.

La gerencia del concesionario decidió entonces invitar a un grupo de consultores expertos a que participaran en un foro y se reunieran en numerosas ocasiones con coordinadores de educación y directores, gerentes del programa y otros empleados clave de diversos medios y orígenes culturales. La convocatoria a estas reuniones puso en marcha una serie de debates de reflexión basados en la investigación, con respecto a las experiencias que realmente hacían una diferencia real en la vida de aquellos que participaban en el foro. Una de las metas era identificar las prácticas óptimas que apoyarían las necesidades de desarrollo de los niños mientras aprendían su idioma principal y experimentaban su propia cultura, a la vez que se desenvolvían en experiencias educativas multiculturales y en el aprendizaje del idioma inglés. Otra de las metas era expresar una filosofía para todo el programa que incluyera y adoptara la diversidad, y abordara cómo debían usar los adultos su idioma dentro y fuera del salón de clases.

El resultado de las reuniones que se sostuvieron durante un período de 6 meses suscitaron un entendimiento y persuasión de lo que deben incluir las políticas y procedimientos sobre idiomas y principios multiculturales de un concesionario.

El personal del programa trabajó para desarrollar políticas y procedimientos que incluyeran lo siguiente:

1. Una declaración de la filosofía del programa, en la cual se compilaron dentro de una página distintos puntos sobre las creencias del programa con respecto a la adquisición del primer y segundo idioma;
2. puntos detallados sobre pruebas clave de la investigación en torno a la adquisición del primer y segundo idioma, como también sobre el desarrollo de la alfabetización en la primera infancia;
3. puntos de guía para gerentes y directores de los centros con respecto a las prácticas de contratación de empleados;
4. información sobre cómo forjar alianzas y asociaciones entre el programa y los padres de familia a fin de respaldar al máximo el desarrollo de los niños;
5. información sobre la comunicación interpersonal entre los miembros del personal, entre el personal y los padres y en todo el programa, incluyendo una aclaración sobre el uso de idiomas que no sean inglés cuando trabajan con los niños, en todos los sistemas y servicios del programa; y
6. puntos de guía específicos en relación a cómo respalda el programa (a través de personas capacitadas como voluntarios, personal, miembros de la comunidad, etc.) a los maestros y apoya el trabajo del aula cuando existen múltiples idiomas.

Una vez finalizadas en borrador las políticas y los procedimientos revisados, se presentaron ante el Consejo de Políticas de padres y la Junta directiva para su revisión y aprobación. Ambos grupos se mostraron entusiastas acerca del proceso de revisión, formularon muchas preguntas y prestaron total apoyo al trabajo realizado.

Preguntas y actividades de reflexión

1. Cuando su programa imparte capacitación antes del servicio y durante el servicio, ¿cómo logra dicha capacitación abordar y proporcionar oportunidades e información para el personal de modo que éste desarrolle sus aptitudes para examinar y desafiar los prejuicios institucionales y personales?
2. Piense en cuál sería su respuesta si una madre o un padre del programa se acerca a usted para decirle que:
 - Su hijo de tres meses de edad está listo para que lo entrenen para ir al baño,
 - no se le debería animar a su hijo de un año para que comience a caminar;
 - las maestras son las que deben alimentar a su niño de dos años;
 - su hijo de tres años bebe usando el biberón,
 - su hijo de cuatro años diariamente debe usar libros para colorear; o
 - su niño de cinco años no debe “perder el tiempo” participando en juegos imaginarios.

¿Cómo pueden influir las respuestas que usted dé en la relación y comunicación que tiene con la familia? ¿Cómo puede influir su respuesta en el trabajo que realice en el futuro con el niño?
3. ¿Incorpora su programa prácticas de supervisión, de modo que el personal pueda tener oportunidades para reflexionar con respecto a la labor que desempeña para incluir a las familias en los sistemas y servicios de Head Start?