

## **CLAVES DIALÓGICAS PARA UNA EDUCACIÓN INTERCULTURAL CRÍTICO-TRANSFORMADORA**

**María-José Aguilar-Idáñez**

GIEMIC, Universidad de Castilla-La Mancha (España)  
mariajose.aguilar@uclm.es

**Daniel Buraschi**

GIEMIC, Universidad de Castilla-La Mancha (España)  
buraschidaniel@hotmail.com

### **Resumen**

En el ámbito educativo, la convivencia inclusiva sólo puede construirse desde una educación intercultural crítico-transformadora. Lamentablemente, con demasiada frecuencia, muchas acciones denominadas como “educación intercultural”, han sido de pura “estética intercultural”, es decir, propias de un “interculturalismo funcional” que no cuestiona ni modifica las asimetrías y profundas desigualdades en que se asienta el actual sistema de dominación. Una educación intercultural que sea crítico-transformadora, sólo puede desarrollarse desde la participación activa, igualitaria y empoderante de todas las personas y actores implicados en los procesos de intervención (sean niños y niñas, familias, educadores y educadoras, grupos comunitarios, entidades sociales, minorías activas, representantes institucionales, etc.).

En este artículo presentamos, a partir nuestra experiencia práctica en Tenerife (España), algunas reflexiones y pautas operativas del Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) que hemos utilizado, porque sólo con estas claves dialógicas podremos superar las graves limitaciones conceptuales y metodológicas que han afectado a la mayor parte de los proyectos y acciones (mal)llamadas de “educación intercultural”. Dichas claves dialógicas, forman parte y se insertan dentro de un modelo operativo más amplio de intervención socioeducativa (el Modelo C.E.R.C.A.). En este artículo presentamos sólo algunos aspectos de Modelo C.E.R.C.A. relacionados con las formas operativas empleadas para facilitar la participación empoderante y el diálogo crítico-transformativo; formas que pensamos pueden ser replicables en cualquier contexto socioeducativo, formal o informal, escolar, familiar o social.



**Descriptores:** Educación intercultural; Enfoque Dialógico Transformativo; Gestión Creativa de Conflictos; Laboratorio Dialógico; Modelo CERCA.

### **Abstract**

In the educational field, inclusive coexistence can only be built from an intercultural and critical-transformative education. Unfortunately, too often, many actions considered as "intercultural education" have been purely "intercultural aesthetics", that is, typical of a "functional interculturalism" that does not question or modify the asymmetries and deep inequalities in which the current domination's system is based. A truly intercultural and critical-transformative education can only be developed from the active, equal and empowering participation of all the people and actors involved in the intervention processes (children, families, educators, community groups, social entities, active minorities, institutional representatives, etc.).

In this article we present, from our practical experience in Tenerife (Spain), some reflections and operational guidelines of the Dialogic and Transformative Approach (DTA) we have used. Only with this dialogic keys we will be able to overcome the serious conceptual and methodological limitations that have affected most of the projects and actions (mis)named "intercultural education". These dialogical keys, which are part of the approach, are added into a larger operational model of socio-educational intervention (C.E.R.C.A. Model). In this article we present only some aspects of this C.E.R.C.A. Model related to operational forms used to facilitate the empowering participation and the critical-transformative dialogue. These operational forms can be used as well in others contexts (socio-educational, formal, informal, schools, families).

**Keywords:** Intercultural education; Dialogic and Transformative Approach; Creative conflicts resolution; Dialogical Laboratory; C.E.R.C.A. Model.

### **Resumo**

A convivência inclusiva na educação somente pode ser construída a partir de uma educação intercultural crítica e transformadora. Infelizmente, muitas ações frequentemente referidas como "educação intercultural" têm sido pura "estética intercultural", ou seja, típicas de uma "interculturalidade funcional", que não questiona nem modifica as assimetrias e desigualdades profundas que estão na base do sistema



de dominação atual. Uma educação intercultural que seja crítica-transformadora, somente pode ser desenvolvida a partir da participação ativa, equitativa e para o empoderamento de todas as pessoas e atores envolvidos nos processos de intervenção (sejam crianças, famílias, educadores e educadoras, grupos comunitários, organizações sociais, minorias ativas, representantes institucionais, etc.).

A partir de nossa experiência prática em Tenerife (Espanha), apresentamos neste trabalho algumas reflexões e diretrizes operacionais do Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) que utilizamos, pois somente com estas chaves dialógicas podemos ultrapassar as graves limitações conceituais e metodológicas que têm afetado a maioria dos projetos e ações (mau) chamados de "educação intercultural". Essas chaves dialógicas fazem parte e estão inseridos dentro de um modelo operacional mais amplo de intervenção educativa (o Modelo C.E.R.C.A.). Neste artigo, apresentamos apenas alguns aspectos do Modelo C.E.R.C.A., somente aqueles relacionados com as formas operacionais usadas para facilitar a participação empoderante e o diálogo crítico-transformador; formas que pensamos podem ser replicadas em qualquer contexto socio-educacional, formal ou informal, escolar, familiar ou social.

**Palavras-chave:** Educação intercultural; Enfoque Dialógico Transformativo; Gestão Creativa de Conflitos; Laboratório Dialógico; Modelo CERCA.

## Introducción

Una educación que pretenda ser intercultural, debe combatir la indiferencia y las violencias de todo tipo hacia las personas migrantes contribuyendo de forma significativa a la construcción de una convivencia realmente inclusiva, propia de una ciudadanía crítica y activa, que sustente un proyecto cívico intercultural crítico-transformador.

Para lograr este objetivo estratégico no sirve cualquier enfoque ni cualquier modalidad operativa de intervención socioeducativa. La *estética intercultural* (Aguilar y Buraschi, 2012), que hasta ahora ha sido el enfoque dominante en buena parte de las prácticas educativas denominadas "interculturales", no sólo no ha servido para lograr ese objetivo estratégico de construir una convivencia inclusiva propia de un proyecto

cívico crítico-transformador, sino que ha reforzado -en no pocas ocasiones-, las visiones y prácticas hegemónicas del poder en la esfera escolar, social y familiar. Se han llevado a cabo proyectos y actuaciones propias de un *interculturalismo funcional* al sistema (Tubino, 2005, Walsh, 2008), sin cuestionar las profundas desigualdades de poder en que se sustentan todas las prácticas racistas<sup>1</sup>, ya sean de invisibilización, estigmatización, discriminación, exclusión, explotación, agresión y despojo (Aguilar y Buraschi, 2016).

Una educación intercultural crítico-transformadora como la que proponemos sólo puede desarrollarse desde la participación activa, igualitaria y empoderante de todas las personas y actores implicados en los procesos de intervención (sean niños y niñas, familias, educadores y educadoras, grupos comunitarios, entidades sociales, minorías activas, representantes institucionales, etc.). La experiencia de los últimos años nos está enseñando que los procesos participativos en los que no se transforman las relaciones devienen en procesos de legitimación de la dinámica tradicional de dominación. La intervención socioeducativa comunitaria y el desarrollo participativo pueden reproducir dinámicas asimétricas de poder cuando la creación de nuevos espacios participativos no está acompañada de una transformación de la lógica de las relaciones. No es suficiente reunir a las personas y comprometerlas en un proceso participativo, no es suficiente ni siquiera trabajar desde la base y partir de los movimientos sociales, es necesario repensar las formas tradicionales de participación para no continuar descuidando las relaciones.

En este artículo proponemos, a partir nuestra experiencia práctica en Tenerife, algunas reflexiones y pautas operativas del Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) utilizado, porque con estas claves dialógicas podremos superar las graves limitaciones conceptuales y metodológicas que hasta ahora han venido afectando a los proyectos y acciones (mal) llamadas como “educación intercultural”. Debemos advertir que estas claves dialógicas que presentamos, forman parte y se insertan en un modelo operativo más amplio de intervención socioeducativa (el Modelo C.E.R.C.A.), cuyo desarrollo supera los límites propios de un artículo, y que será publicado en breve como libro electrónico de acceso abierto (Buraschi y Aguilar,

---

<sup>1</sup> Nosotros hemos formulado la siguiente definición operacional: “*El racismo es un sistema de dominación de un grupo sobre otro basado en la racialización de las diferencias, en el que se articulan las dimensiones interpersonal, institucional y cultural. Se expresa a través de un conjunto de ideas, discursos y prácticas de invisibilización, estigmatización, discriminación, exclusión, explotación, agresión y despojo*” (Aguilar y Buraschi, 2016, p. 34)



2017). A continuación presentamos sólo algunos aspectos del Modelo C.E.R.C.A. relacionados con las formas operativas empleadas para facilitar la participación empoderante y el diálogo crítico-transformativo; formas que pensamos pueden ser replicables en cualquier contexto socioeducativo, formal o informal, escolar, familiar o social.

### **La Educación Intercultural como Estética**

El pluralismo cultural es un aspecto muy visibilizado (y a menudo mal visibilizado) en las sociedades actuales; sin embargo, hay otra dimensión relacionada con el pluralismo cultural que es sistemáticamente invisibilizada: la existencia de una clara asimetría de poder entre diferentes grupos etno-culturales. Se trata de una asimetría vinculada a factores como el peso demográfico, el poder socioeconómico, las representaciones sociales de los grupos y la hegemonía cultural, además de la clara asimetría institucional relacionada con la nacionalidad comunitaria o no comunitaria (en el caso europeo). Pero se trata, sobre todo, de una asimetría vinculada a una lógica racista y colonialista que sigue incrustada en nuestro horizonte cultural y en nuestro imaginario social.

Cuando reflexionamos y hablamos de interculturalidad es necesario tener en cuenta esta asimetría porque es un factor que estructura la misma definición del grupo, ya que existen grupos de personas que carecen incluso del poder de autodefinición identitaria. En este contexto, si bien la coexistencia de personas de diferentes horizontes culturales es un hecho, la convivencia intercultural, entendida como relación de recíproco reconocimiento e igualdad sigue siendo un objetivo a alcanzar. La interculturalidad es, por tanto, un proyecto cívico (social, político, ético y normativo) porque incluye ideales, valores y principios que implican importantes desafíos.

Frente a las derivas racistas del discurso dominante sobre la integración y la convivencia en contextos multiculturales (Aguilar y Buraschi, 2012) se ha desarrollado un modelo de gestión de la diversidad, particularmente presente en el discurso y en las prácticas educativas, sociales e institucionales, que podríamos definir como “estética intercultural”<sup>2</sup> o, utilizando un concepto propuesto por Tubino (2005) y

---

<sup>2</sup> Un análisis detallado de las diferentes formas de gestión de la diversidad, que nosotros identificamos como “intervencionismo negativo”, “asimilación subalterna”, “racismo culturalista” y “estética intercultural”;

desarrollado por Walsh (2008), como “interculturalidad funcional”. Se trata de un modelo que pone el acento en la interacción entre “culturas”, en la tolerancia, la armonía y en el respeto y las oportunidades positivas que abre la diversidad cultural, pero invisibilizando la asimetría de poder que existe entre los grupos, la lógica racista y colonialista en el cual se encuadran las relaciones, la desigualdad estructural entre grupos y la intersección entre “raza”, origen cultural, género, clase, etc. En este marco, la interacción es pensada de forma superficial e ingenua, reduciéndola a una celebración de una “estética intercultural”, sin tener en cuenta la naturaleza dinámica, fluida y flexible de las culturas y la complejidad de las relaciones de dominación existentes en los espacios multiculturales.

Más allá de las buenas intenciones, este modelo tiene algunas características que pueden obstaculizar la convivencia intercultural. La primera es la folclorización de las diferencias: se trata de un culturalismo edulcorado, una visión de las culturas “de escaparate”. Se corre el riesgo de reproducir una visión reducida y estática de las culturas y encerrar a las personas en categorías estereotipadas más cercanas a las guías turísticas que a su realidad personal.

La segunda característica es la invisibilización de las relaciones asimétricas de poder y de la desigualdad de derechos. Lo que conlleva inevitablemente a la ilusión que la convivencia intercultural pueda ser el fruto, simplemente, de las buenas intenciones. Los “festivales interculturales”, las “comidas interétnicas”, las proclamas de tolerancia y la celebración de la diferencia sirven de poco si no se reconocen los derechos básicos, si no se lucha contra la asimetría de poder y si no se empieza con la igualdad de condiciones sociales.

Como subraya Tubino (2005) el interculturalismo funcional subraya la necesidad de diálogo, sin tomar en cuenta la discriminación estructural, la pobreza, la exclusión social y moral que sufren determinados colectivos y que son los principales obstáculos para que existan las bases para un diálogo en igualdad. Es funcional porque no cuestiona el sistema vigente sino que, al contrario, genera un discurso y una práctica que legitima las desigualdades estructurales. El interculturalismo funcional es, según Walsh, un “dispositivo de poder que permiten el permanecer y fortalecimiento de las

---

puede consultarse en Aguilar-Idáñez, M<sup>a</sup> José y Buraschi, Daniel (2012). El desafío de la convivencia intercultural. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana REMHU*, 38, 27-43. Disponible en: <http://www.csem.org.br/remhu/index.php/remhu/article/view/298>



estructuras sociales establecidas y su matriz colonial” (Walsh, 2008, p. 2). Se trata de un enfoque dominante que no busca la creación de sociedades más igualitarias sino el control y la domesticación del conflicto para mantener la estabilidad social “es una estrategia política funcional al sistema-mundo moderno y aún colonial; pretende ‘incluir’ a los anteriormente excluidos dentro de un modelo globalizado de sociedad regido no por la gente sino por los intereses del mercado” (Walsh, 2008, p. 8).

El culturalismo etnocéntrico de muchos de los/las profesionales que llevan a cabo prácticas educativas con este enfoque (independientemente de los discursos o retórica que las acompañen), sin duda es un factor que contribuye –generalmente de forma inconsciente e irreflexiva- al desarrollo de este tipo de prácticas totalmente funcionales al sistema de dominación.

El Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) que utilizamos en nuestra práctica profesional, es una herramienta útil para evitar que el culturalismo etnocéntrico convierta en simple estética intercultural o derive en una “pedagogía del couscous”, lo que pretendemos que sean acciones de auténtica educación intercultural crítico-transformadora. A continuación describimos sintéticamente las principales características del Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) cuyo objetivo es contribuir y favorecer la transformación de la sociedad a través de la creación de estructuras dialógicas que promuevan el diálogo y la trascendencia no violenta de los conflictos (Galtung, 2000).

### **De la Participación Excluyente a la Transformación Dialógica**

Uno de los principales desafíos de la educación intercultural es contribuir a la consecución de una sociedad inclusiva que garantice la plena participación económica, social, cultural y política de las personas migrantes en condiciones de igualdad de trato e igualdad de oportunidades. La consecución de una sociedad realmente inclusiva implica considerar la integración como un proceso bidireccional en el cual las partes implicadas, tanto las minorías como la mayoría, interactúan, negocian y generan espacios de participación y de identificación mutua que transforman a todos los actores partícipes, no únicamente a los grupos minoritarios.

La integración no puede dissociarse de la participación de las personas migrantes en la planificación de las políticas de inmigración y de la planificación de los planes, programas, proyectos y actividades interculturales. Esto significa reconocer el



papel activo de todas las personas migrantes (niñas y niños incluidos) como coprotagonistas de los procesos de integración.

Sin embargo esta concepción de la integración a menudo se queda en un “deber ser” y no se concreta en la práctica. Las personas migrantes siguen siendo las “grandes ausentes” en los procesos de planificación, son “beneficiarias” de los proyectos sociales y educativos pero pocas veces coprotagonistas del diagnóstico, diseño, gestión y evaluación de los mismos. De esta forma muchos proyectos socioeducativos lejos de promover la consecución de una sociedad más inclusiva, reproducen modelos de intervención paternalistas, asistencialistas y etnocéntricos (Aguilar y Buraschi, 2013). Además generan frustración y rechazo por parte de los colectivos que son los beneficiarios de las acciones, pero son excluidos de los procesos de toma de decisiones.

Como sostiene Sclavi (2010) la mayor parte de la experiencia comunitaria se continúa desarrollando sobre la base de un paradigma participativo anticuado, un enfoque que pone en el centro el debate como principal estrategia comunicativa. El debate viene acríticamente aceptado como columna vertebral de los procesos de decisión (derecho de palabra y réplica, voto de la mayoría, etc.) sin ser conscientes de las implicaciones que tiene en el proceso y en las relaciones (Buraschi y Aguilar, 2014).

En un debate la persona participa pensando que se trata de un juego de suma cero: si uno vence el otro pierde y viceversa. Cada cual se repliega sobre su propia posición, la defiende y difícilmente está dispuesto a abrirse y explorar nuevos puntos de vista; en realidad no es una comunicación auténtica, sino un monólogo paralelo.

Los debates en los procesos participativos se transforman en experiencias frustrantes. Las personas que tienen menos poder son silenciadas, marginadas por las personas “expertas”, las personas con mayor estatus social que monopolizan la palabra. La frustración de quien no tiene voz se traduce en el abandono del proceso y esto conlleva una lenta e inexorable deslegitimación del mismo. Además, el voto según el criterio de la mayoría, genera una minoría insatisfecha que se siente excluida, marginada.

El debate se centra en las posiciones de cada participante o grupo de participantes haciendo que las personas se identifiquen con sus posiciones. De este modo una crítica a sus posiciones se transforma fácilmente en un ataque personal.



En el debate, además de no considerar la importancia del cuidado de las relaciones personales, se da por descontado que las personas comparten a priori los mismos marcos de referencia y que, a priori, existe igualdad entre los participantes. En realidad, los procesos participativos a menudo implican a personas con horizontes culturales de referencia diferentes y se desarrollan en espacios caracterizados por una fuerte asimetría de poder en los que se entrecruzan diferentes líneas de dominación y desigualdad: género, clase, raza, capacidad, etc.

Frente al objetivo del debate que es convencer y llegar a conclusiones que confirmen nuestras posiciones, el objetivo del diálogo es multiplicar las posibilidades sin tener prisa por llegar a las conclusiones. El objetivo del diálogo no es defender un argumento, sino indagar y explorar.

El punto de partida del debate son las posiciones y, además, atacar las posiciones significa atacar a las personas. El diálogo separa a las personas de los problemas y se centra en los intereses y en las necesidades que están en la base de los posicionamientos. El estilo del debate es combativo y argumentativo, se persigue ganar el debate, se escucha para identificar la debilidad del argumento del interlocutor. En un diálogo, por el contrario, no se puede vencer porque es cooperativo. En el debate se da por descontado un marco de referencia, mientras en el diálogo se hacen explícitos los valores latentes de nuestro marco de referencia y se construye un sentido común compartido.

El diálogo es un proceso de interacción genuina en el cual las personas se escuchan y se reconocen recíprocamente. El compromiso de reciprocidad encarna el espíritu radical del diálogo: el ofrecimiento mutuo a la palabra, a la escucha atenta de la otra persona, es aquello que hace posible una transformación basada en el reconocimiento.

Esta apertura auténtica a la alteridad comporta una triple transformación: una transformación personal, una transformación relacional y una transformación social. Esta transformación es posible gracias a un doble proceso de empoderamiento (*empowerment*) y de reconocimiento de las otras personas (Bush y Folger, 1994).

La transformación de los conflictos y el cuidado de las relaciones, a través del empoderamiento y el reconocimiento, conduce a la recuperación de la percepción de la propia competencia, reconstruye la conexión con los otros y restablece una interacción positiva. Si no se cuidan las relaciones, los conflictos que se generan en los procesos participativos, lejos de propiciar una gestión creativa de los mismos

(Buraschi y Aguilar, 2014) activan una espiral de desempoderamiento de la capacidad y de demonización de las otras personas.

En este contexto, en línea con el enfoque transformativo de Bush y Folger (1994) consideramos el empoderamiento como el pasaje de un estado de debilidad, frustración, impotencia y clausura, a la capacidad de actuar y cumplir con elecciones de modo consciente y con confianza en la propia potencialidad.

El empoderamiento y el reconocimiento, por lo tanto, son los dos procesos fundamentales de transformación personal, relacional y social, y se retroalimentan recíprocamente: el empoderamiento personal aumenta la fuerza, la competencia y la apertura de la persona; el reconocimiento humaniza, reconstruye la relación: “cuanto más fuerte llego a ser, mayor es la apertura al otro; soy más abierto y el otro se siente más fuerte y está en disposición de abrirse a mí, y así sucesivamente” (Bush y Folger, 1994, p. 59). Esto significa que, desde una perspectiva dialógica, el recurso fundamental para la transformación personal, relacional y social se encuentra en la cualidad humana de las personas participantes, en su fuerza, en su dignidad y en su capacidad (Rogers, 1970).

### **La Estructura Dialógica**

Cuando se toma conciencia de los límites del debate, se invoca a menudo el diálogo como solución, pero no como estrategia o como enfoque práctico, sistemático y coherente, sino simplemente como un principio abstracto o como una actitud. Como hace notar Yankelovich (1999), se cae a menudo en el error de considerar el diálogo como una conversación gentil, educada y tolerante que evita el conflicto. Se cree que para dialogar no son necesarias competencias específicas, sino solo la intención y la voluntad de dialogar y cierto conocimiento del tema de conversación. La experiencia nos enseña que, al contrario, si bien el diálogo responde a las necesidades humanas más esenciales (y es también por esto por lo que es eficaz), no es un estilo comunicativo que usamos espontáneamente. Hemos sido educados y socializados en ambientes *antidialógicos*, estamos constantemente inmersos en situaciones que alimentan la competición, la actitud acrítica, el repliegue narcisista y tenemos la necesidad de redescubrir y reaprender el diálogo. Dialogar no es fácil, no nos resulta espontáneo e implica un esfuerzo constante, el desarrollo de nuevas competencias, el descubrimiento y revalorización de prácticas y experiencias; pero cuando se arriesga



realmente ser fiel al diálogo, los resultados son extraordinarios, porque el diálogo es esencialmente un proceso de construcción y transformación de las relaciones.

El Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) es un conjunto de principios e instrumentos metodológicos que da un sostén y una estructura a la capacidad y a la potencialidad humana de transformación a través del diálogo. Resumiendo, podemos decir que el EDT se preocupa de crear estructuras y desarrollar competencias que facilitan el diálogo, la creatividad y la inteligencia colectiva.

Utilizando la metáfora de Isaacs podemos imaginar la estructura dialógica como un “contenedor” (*container*), un conjunto de condiciones gracias a las cuales es muy probable que se genere una interacción rica, generativa y dialógica (Isaacs, 1999).

En los últimos años, a través de una intensa labor de investigación-acción participativa, hemos identificado cinco elementos que estructuran este espacio mayéutico: la confianza, la igualdad, la diversidad, el interés común y la corresponsabilidad. Estos cinco elementos son indispensables para el desarrollo de un diálogo auténtico y, como veremos en la última parte de este artículo, pueden concretarse en diferentes formas y en diferentes momentos del proceso: cuidando la logística de una actividad comunitaria, promoviendo la comunicación no violenta, a través de dinámicas participativas o mediante la configuración del espacio de una reunión.

### *La confianza*

Permite la apertura de la persona, facilita su participación auténtica y evita las actitudes defensivas. La confianza se alimenta con la transparencia del proceso y con la creación de espacios seguros en los que la persona no se siente juzgada sino aceptada plenamente. Mediante el cuidado de los detalles del espacio físico y del clima en el cual se desarrolla el proceso, se crea un contexto de acogida y apertura.

### *La igualdad*

No puede darse el diálogo si existe una relación asimétrica entre los participantes. Debemos ser conscientes de que los procesos participativos, como hemos recordado en las páginas precedentes, se desarrollan casi siempre en espacios asimétricos en los que hay personas con más poder que otras y existen historias de dominación enraizadas profundamente en las relaciones. Por esta razón,



la estructura dialógica debe ocuparse de volver a equilibrar lo máximo posible el poder entre las personas y desarrollar diferentes tipos de estrategia para crear igualdad. Participar en un proceso dialógico significa estar dispuestos a abandonar la comodidad del propio rol, de la propia posición y ponerse en discusión. Como en el caso de la confianza, y esto vale para la totalidad de los cinco elementos de la estructura dialógica, la igualdad se crea cuidando los detalles contextuales del espacio participativo, promoviendo una actitud de apertura y desarrollando nuevas competencias.

### *La diversidad*

Si un grupo de trabajo es demasiado homogéneo, se limita seriamente su potencial creativo. Sin diversidad se cae fácilmente en la autorreferencialidad, en la dinámica del grupo-pensamiento y en la clausura que puede hacer fallar un proceso participativo. Por este motivo es importante que en los procesos participativos estén presentes personas con diferentes puntos de vista y diferentes visiones del mundo. Es importante esforzarse por incluir todos los puntos de vista, especialmente aquellos que no están de acuerdo con la visión dominante.

### *El interés común*

Si queremos que el proceso dialógico sea sostenible, las personas implicadas deben sentirlo propio, apropiarse de él, deben sentir que es real lo que está en juego, que pueden contribuir a transformar la realidad y que el esfuerzo participativo realmente vale la pena. Por esta razón uno de los pilares de la estructura dialógica es unir a las personas participantes en torno a un interés común que se transformará, a través del proceso dialógico, en la construcción de una visión común: una definición común de la situación-problema, de las personas interesadas, de la estrategia de intervención y del cambio que se quiere lograr. Como recuerda Senge (1990) una visión común puede ser extremadamente potente y transformadora, permite la cohesión grupal y asegura la sostenibilidad del proceso porque la gente toma conciencia de que el cambio es posible.

La construcción de una visión común implica, como veremos en las próximas páginas, también ser conscientes de nuestros marcos de referencia implícitos, deconstruirlos, lograr interpretar los marcos de las otras personas y construir un



“sentido común” compartido. Mediante el diálogo la persona adquiere una nueva perspectiva de los propios pensamientos y de las propias emociones (Bohm, 1996).

### *La corresponsabilidad*

El proceso dialógico es un compromiso de todos: todas las personas participantes son responsables del proceso, son responsables de sostenerlo y son responsables de facilitarlo. La estructura dialógica maximiza el reparto del poder y de la responsabilidad por medio de un sentido no jerárquico

### **La Estructura Dialógica como Espacio de Gestión Creativa de Conflictos**

Uno de los factores que obstaculizan los procesos educativos interculturales es que la diversidad de opiniones, intereses y/o posiciones puede generar conflictos que, si son mal gestionados, se polarizan y radicalizan. En este contexto, la construcción de estructuras dialógicas no solamente maximiza la participación y los procesos de aprendizaje cooperativo, sino que representan un espacio que fomenta la gestión creativa de conflictos.

La mayoría de las estrategias que solemos utilizar para gestionar los conflictos y tomar decisiones en contextos multiculturales suelen basarse en un enfoque normativo o argumentativo. Estas formas clásicas de enfrentarse a los conflictos (y que diariamente utilizamos en nuestras familias, con nuestras amistades, en el trabajo, en la sociedad) pueden ser útiles, pero siempre que no afecten a las relaciones, que no haya asimetría de poder entre las partes y que los marcos de referencia entre ellas sean los mismos. Ahora bien, desde nuestro punto de vista, en contextos multiculturales estos enfoques no suelen ser los más eficaces, principalmente por dos motivos: el primero tiene que ver con la ya citada asimetría del poder, el segundo es que, a menudo, no se comparten los mismos marcos de referencia. Además, en contextos multiculturales siempre hay que cuidar de manera especial las relaciones y apoyarse en el reconocimiento mutuo.

*“En la argumentación se trata de desmontar la otra posición y demostrar la superioridad de la nuestra, la lógica es la de ‘yo tengo razón y tú te estás equivocando’, a menudo no solamente nos limitamos a probar las inconsistencias lógicas de la otra posición, sino que desacreditamos a la otra persona, subrayamos los puntos débiles de la otra persona y minamos su*

*credibilidad. Al contrario, la exploración suspende la negación y coloca las opciones existentes en espera mientras otras posibilidades son ideadas. Las posiciones iniciales se ponen entre paréntesis y se empieza a ampliar el marco del problema para que surjan nuevas alternativas” (Augsburger, 1992, p. 60).*

Hay que tener en cuenta, además, que el uso de determinadas estrategias y estilos de gestión del conflicto, como el argumentativo, no suele tener el mismo valor en todos los horizontes culturales. Por ejemplo, existen diferentes estrategias de persuasión en los procesos de negociación cuya eficacia y pertinencia dependerá del contexto cultural. Pensemos en dos modalidades diferentes como, por ejemplo, un estilo argumentativo en el cuál el objetivo es convencer a través la “lógica objetiva”, las estadísticas, las opiniones de las personas expertas; y otro estilo más rico de metáforas y analogías en el cual cuentan más que los argumentos, los precedentes históricos, las tradiciones, etc. La habilidad más importante no es la argumentación, ni la retórica, sino la capacidad de encuadrar un problema en una historia, encontrar la analogía más adecuada.

Teniendo en cuenta que en un contexto multicultural podemos encontrarnos frente a personas que no comparten el mismo estilo de negociación, lo más oportuno es asumir una actitud exploratoria, centrada en la construcción de un espacio de sentido compartido, a partir de los intereses y las necesidades comunes.

El EDT no asume que existan valores, presupuestos implícitos, creencias comunes, es decir un sentido común compartido entre las personas participantes. Sino que se preocupa de explicitar los intereses, las necesidades, los valores y los significados que están detrás de las posiciones de cada participante, evitando que las posiciones se radicalicen sobre la base de “malentendidos mal entendidos”.

Llevar a cabo un proceso de acción participativa utilizando el EDT implica cambiar la visión que se suele tener de los procesos de toma de decisión colectivos. Las personas suelen llegar a una mesa de trabajo con una visión “de suma cero” del conflicto, basado en la idea que “si tú ganas yo pierdo”, que si existen posiciones opuestas también los intereses son opuestos. El éxito del método depende de la capacidad de superar esta visión binaria abriendo un espacio de curiosidad y disponibilidad para que sean posibles otras fórmulas de participación.

Es en este punto donde se evidencian más las aportaciones del EDT a los procesos de acción y toma de decisiones colectivas en contextos multiculturales. Su



punto de partida es que las personas que participan en la mesa de trabajo se centren en entender y ser entendidas y no en convencer y desmontar los argumentos de los demás. Este proceso dialógico se basa en la comprensión de los marcos de referencia que están detrás de las posiciones. Un marco de referencia es el conjunto de valores, intereses, conocimientos que intervienen en nuestra forma de interpretar la realidad desde una determinada perspectiva cultural. Los marcos de referencia de personas de un mismo horizonte cultural suelen ser compartidos y, consecuentemente, no se suelen poner en discusión y suelen quedar implícitos hasta que no se violan. Pensemos por ejemplo en nuestro estilo comunicativo: cuando hablamos con personas que comparten nuestro mismo horizonte cultural respetamos tácitamente un amplio abanico de reglas de comunicación: la distancia que mantenemos con nuestro interlocutor o interlocutora, la forma de gestionar el tiempo de conversación, las interrupciones, los contactos oculares, el contacto corporal, la entonación, el estilo comunicativo, etc. Todas estas reglas se encuadran en nuestro marco de referencia, pero cuando nos comunicamos con personas que no comparten nuestros marcos interpretativos nacen malentendidos comunicativos, que a menudo interpretamos de forma estereotipada.

El EDT se preocupa por crear las condiciones para que las personas tomen conciencia de los propios marcos de referencia y comprendan los marcos de referencia de las otras personas a través de la explicitación de los intereses, los valores y las claves interpretativas del problema en cuestión. La idea es que nuestra forma de interpretar y definir un problema determina la forma de resolverlo. En este sentido se pueden generar soluciones creativas sólo cuando se reencuadra un problema.

### **La Experiencia de Laboratorios Dialógicos en el Marco del Modelo C.E.R.C.A.**

En los últimos años, en la isla de Tenerife, a través de la Asociación Mosaico Canarias hemos acompañado diferentes experiencias comunitarias facilitando la creación de espacios de desarrollo y aprendizaje dialógico en contextos multiculturales. Una de las estrategias que nos ha dado mejores resultados es la metodología de los Laboratorios Dialógicos que se inspira y articula en diferentes metodologías dialógicas como los laboratorios mayéuticos desarrollados por Dolci (1996), el enfoque dialógico y participativo de Paulo Freire (2003), el Método de la Construcción del Consenso (Sclavi y Susskind, 2011), el Proyecto de Conversaciones



Públicas (Herzig y Chasin, 2006), el World Café (Brown, Isaacs y The World Café Community, 2005) y la comunicación para el cambio social (Tufté, 2015). Estos laboratorios operativizan los aspectos esenciales del EDT, en particular la idea de construcción de estructuras dialógicas. Los laboratorios dialógicos son espacios abiertos y participativos de aprendizaje colaborativo y desarrollo comunitario. Su formato es flexible y se adapta fácilmente a pequeños y grandes grupos, a sesiones individuales o a procesos que pueden durar más de un año.

Los laboratorios dialógicos parten de tres premisas que resumen cuanto hemos presentado anteriormente:

- Las personas y la comunidad tienen en sí toda la potencialidad y la energía creativa para una transformación personal, interpersonal y social.
- A menudo las personas ven frustradas sus expectativas cuando participan en procesos comunitarios porque no se cuidan las relaciones. Si en el proceso se cuidan las relaciones, si se alimenta una espiral de recíproco empoderamiento y reconocimiento, las personas cambian, cambian sus relaciones y puede cambiar la sociedad.
- El empoderamiento y el reconocimiento se pueden alimentar mediante una estructura dialógica, que se preocupa de que haya confianza, igualdad, diversidad, un interés común y corresponsabilidad.

La principal característica de los laboratorios dialógicos es que crean una estructura dialógica de aprendizaje colaborativo y crecimiento recíproco; cada detalle de los laboratorios tiene como objetivo promover un clima de confianza, la igualdad, la diversidad, el interés común y la corresponsabilidad. Se trata de espacios participativos cuyos objetivos son:

- Fortalecer y desarrollar redes de trabajo que valoricen la sinergia entre sociedad civil y las diferentes entidades que se interesan por la acogida y la inclusión de las personas migrantes.
- Crear espacios de diálogo en los cuales las personas participantes desarrollan sus competencias comunicativas y se empoderan como agentes comunicativos de cambio.



- Diseñar de forma colaborativa estrategias comunicativas, inspiradas en el modelo C.E.R.C.A., para contribuir a alimentar un ambiente de acogida, de solidaridad y de compromiso social.

Los laboratorios llevan a cabo un trabajo preventivo necesario para evitar que se imponga un discurso del miedo y se fortalezcan en la sociedad las fronteras morales que excluyen a las personas en busca de refugio de nuestro espacio moral. En este contexto, la planificación de las acciones pasa de una lógica vertical, en la que un grupo de técnicos expertos/as sensibiliza y persuade a la sociedad civil, a una lógica de planificación y creación horizontal y participativa, en la cual las personas no son objetos pasivos que hay que persuadir o a las que hay que inocular actitudes, conductas o valores solidarios. Se convierten entonces en sujetos activos que se empoderan, conquistan las palabras y contribuyen a construir nuevos marcos de referencia para transformar la realidad. En este sentido se pretende revalorizar el potencial transformador de la comunicación y del diálogo, en su capacidad de contribuir a crear nuevos imaginarios sociales contrarrestando el enfoque securitario y la comunicación-espectáculo.

El elemento clave de los laboratorios es el reconocimiento de que cada persona tiene un potencial de conocimiento y de creatividad latente, que puede salir a la luz en toda su potencialidad solamente dialogando y relacionándose con otras personas. Los laboratorios alimentan un proceso de exploración colectiva y participativa que se basa en la experiencia y la intuición de los individuos (Dolci, 1996).

Los laboratorios favorecen la creación de lo que hemos denominado en las páginas anteriores una “estructura dialógica”, es decir la creación de un clima de confianza, la igualdad y la participación horizontal, la diversidad de los puntos de vista involucrados, la construcción de una visión común y la deconstrucción de los modelos implícitos que orientan nuestra forma de intervenir. Este último punto es particularmente importante, porque a menudo nuestra forma de intervenir se basa en presupuestos implícitos que limitan la eficacia de nuestras acciones.

En los laboratorios se fomenta el empoderamiento comunicacional y se construyen propuestas creativas, enmarcadas en el modelo C.E.R.C.A., que contribuyen a deconstruir las fronteras morales y alimentar una nueva cultura solidaria. Este modelo, se orienta de acuerdo con los tres principios de la comunicación participativa antirracista: la participación en red, el diálogo crítico (del que forma parte el EDT presentado) y el empoderamiento comunicacional. El modelo de acercamiento



y acogida comunitaria C.E.R.C.A. toma su nombre de las siglas de sus componentes principales (Comprender, Empatizar, Responsabilizar, Capacitar y Actuar) y es una forma didáctica de pensar de forma progresiva esos cinco elementos para pasar de la exclusión moral a la inclusión moral de las personas migrantes. Cada uno puede ser un objetivo en sí mismo, pero su eficacia final, de cara a la transformación social, depende de los otros elementos. No se trata, por tanto, de una secuencia lineal en cinco pasos, sino de una matriz o nodo sinérgico de cinco componentes.

En este marco, la comunicación es un proceso de diálogo, basado en la tolerancia, el respeto, la equidad, la justicia social y la participación activa de todos y de todas (Gumucio-Dagron y Tufte, 2006), cuyo objetivo es

*“impulsar procesos de transformación en los que, desde la articulación ciudadana y de redes sociales, se lleven a cabo estrategias comunicativas que implementen modelos y estilos de comunicación más horizontales y participativos desde los que se anticipen otros modos de vivir, que terminen por incidir en las estructuras económicas y políticas dominantes para transformarlas”* (Tufte, 2015, p. 10).

Los resultados del proceso de comunicación deben ir más allá de la sensibilización, entendida como la modificación de las actitudes y de los comportamientos individuales, y además, tomar en cuenta las normas sociales, las políticas vigentes, la cultura y el contexto del desarrollo; es decir, de lo que se trata es de tener “eficacia cultural” (Nos Aldás, 2007) o, lo que es lo mismo, capacidad para construir nuevos marcos de referencia y nuevos imaginarios para interpretar la realidad.

Una comunicación crítica, participativa y transformadora no tiene como objetivo la persuasión y la transmisión de informaciones, sino la construcción de nuevos significados a través del diálogo desde el seno de la comunidad. En este contexto las personas no son simples receptoras de información, sino que deben intervenir de forma activa en la construcción de los mensajes.

## **Conclusiones**

Si queremos que la educación intercultural contribuya a la construcción de una convivencia realmente inclusiva propia de una ciudadanía crítica y activa, que no sea una intervención meramente “estética”, propia de un interculturalismo funcional al



sistema de dominación y desigualdad en que vivimos, el enfoque educativo debe ser necesariamente crítico-transformador.

Este tipo de educación intercultural crítico-transformadora sólo puede desarrollarse desde la participación activa, igualitaria y empoderante de todas las personas y actores implicados en los procesos de intervención socioeducativa; de forma tal que se modifique la lógica de las relaciones entre las personas para que no se reproduzcan las formas tradicionales de participación-comunicación que terminan reforzando y legitimando la dinámica tradicional de dominación de unos grupos o personas sobre otros/as.

El culturalismo etnocéntrico de muchos de los/las profesionales que llevan a cabo prácticas educativas con este enfoque (independientemente de los discursos o retórica que las acompañen), sin duda es un factor que contribuye –generalmente de forma inconsciente e irreflexiva- al desarrollo de este tipo de prácticas totalmente funcionales al sistema de dominación.

El Enfoque Dialógico Transformativo (EDT) es uno de los aspectos operativos (no el único) que permite superar las limitaciones conceptuales y metodológicas de la educación intercultural tradicional, que ha floclorizado las diferencias sin cuestionar la fuerte asimetría de poder entre grupos y que no ha planteado estrategias para luchar contra esas desigualdades.

Se han descrito las principales características del EDT, cuyo objetivo es contribuir y favorecer la transformación de la sociedad a través de la creación de estructuras dialógicas que promueven el diálogo y la trascendencia no violenta de los conflictos. También se han descrito algunas herramientas operativas de intervención, que han mostrado ser eficaces para: crear estructuras empoderantes que permiten pasar del debate al diálogo; crear estructuras dialógicas y participativas que no niegan ni huyen del conflicto sino que lo gestionan creativamente en el marco de estructuras mayéuticas apropiadas; cuidar y cambiar la lógica de las relaciones que necesariamente han de estar basadas en el reconocimiento; etc. En definitiva, para crear estructuras y desarrollar competencias que facilitan el diálogo, la creatividad y la inteligencia colectiva.

También se ha descrito una estrategia y experiencia concreta de aplicación del EDT en los laboratorios dialógicos desarrollados en Tenerife, que se han construido como espacios abiertos y participativos de aprendizaje colaborativo y desarrollo comunitario: un formato flexible que se puede adaptar a grupos de muy diferente

tamaño, a procesos de duración muy variables, y a contextos muy diversos, por lo que puede ser replicable en situaciones muy distintas. En estos laboratorios se fomenta el empoderamiento comunicacional y se construyen propuestas creativas, enmarcadas en el modelo C.E.R.C.A., que contribuyen a deconstruir las fronteras morales y alimentar una nueva cultura solidaria.

### Referencias Bibliográficas

- Aguilar-Idáñez, M<sup>a</sup> J., & Buraschi, D. (2012). El desafío de la convivencia intercultural. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana REMHU*, 38, 27-43. [www.scielo.br/pdf/remhu/v20n38/a03v20n38.pdf]
- Aguilar-Idáñez, M<sup>a</sup>-J. & Buraschi, D. (2013). Asociacionismo e intervención social con inmigrantes. In E. Raya, A. Espadas & M. Aboussi (coords.) *Inmigración y ciudadanía activa. Contribuciones sobre gobernanza participativa e inclusión social* (pp. 43-66). Barcelona: Icaria.
- Aguilar-Idáñez, M<sup>a</sup>-J., & Buraschi, D. (2016). Del racismo y la construcción de fronteras morales a la resistencia y el cambio social: la sociedad civil frente a las migraciones forzadas. *Servicios Sociales y Política Social*, XXXIII(111), 29-44.
- Augsburger, D. W. (1992), *Conflict and Mediation Across Cultures*. Louisville, KY: Westminster/John Knox Press.
- Aubert, A., Duque, E., Fisas M., & Valls R. (2004). *Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI*. Barcelona: Graó.
- Bohm, D. (1996). *On dialogue*. New York: Routledge.
- Brown, J., Isaacs, D., & The World Café Community (2005). *The world café: shaping our futures through conversations that matter*. Montgomery, CA: Berrett-Koehler.
- Buraschi, D., & Aguilar-Idáñez, M<sup>a</sup> J. (2014). El método de la construcción del consenso. Una herramienta participativa de toma de decisiones para la gestión creativa de conflictos. *Servicios Sociales y Política Social*, XXXI(105), 87-103. [https://goo.gl/xrSKf3]
- Buraschi, D., & Aguilar-Idáñez, M<sup>a</sup> J. (2017). *Comunicación participativa antirracista. Claves para la cogida comunitaria*. Tenerife: Asociación educación para la Convivencia Mosaico Canarias [en prensa].
- Bush, R.A.B., & Folger, J.P. (1994). *The promise of mediation: Responding to conflict through revalorization and recognition*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dolci, D. (1996). *La struttura maieutica e l'evolvemento*. Firenze: La Nuova Italia.
- Freire, P. (2003). *La pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.



- Galtung, J. (2000). *La transformación no violenta de los conflictos. El método Transcend*. Torino: EGA.
- Gumucio-Dagron, A. & Tufte, T. (2006). Comunicación para el cambio social: clave del desarrollo participativo. *Signo y Pensamiento*, 58(XXX), 26-39.
- Herzig, M. & Chasin, L. (2006). *Fostering Dialogue Across Divides. A Nuts and Bolts Guide from the Public Conversations Project*, PCP [Recuperado de: [www.publicconversations.org](http://www.publicconversations.org)]
- Isaacs, W. (1999). *Dialogue and the Art of Thinking Together: A Pioneering Approach to Communicating in Business and in Life*. New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Nos Aldás, E. (2007). *Lenguaje publicitario y discursos solidarios. Eficacia publicitaria, ¿eficacia cultural?*. Barcelona: Icaria
- Rogers, C. (1970). *Grupos de Encuentro*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Scavi, M. (2003). *Arte di ascoltare e mondi possibili*. Milano: Bruno Mondadori.
- Scavi, M. (2010). El método del confronto creativo: un upgrading della democrazia. *Riflessioni sistemiche*, 2, 128-138.
- Scavi, M. & Susskind L., (2011). *Confronto creativo. Dal diritto di parola al diritto di essere ascoltati*. Milano: Etal Edizioni.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Madrid: Granica.
- Tufte, T. (2015). *Comunicación para el cambio social. La participación y el empoderamiento como base para el desarrollo mundial*. Barcelona: Icaria.
- Tubino, F. (2005). La interculturalidad crítica como proyecto ético-político. Encuentro continental de Educadores Agustinos, Lima, enero 24-28. [<https://goo.gl/AORaZj>]
- Walsh, C. (2008). *Interculturalidad crítica y pedagogía de-colonial: Apuestas (Des)de el in-surgir, re-existir y re-vivir*. [<https://goo.gl/mJmwf3>]
- Yankelovich, D. (1999). *The Magic of Dialogue: transforming Conflict into Cooperation*. New York: Simon & Schuster.