

CULTURA MORAL Y PERFIL DE VALORES DEL CENTRO EDUCATIVO

The Moral Culture and Values Profile of the School

Culture morale et profil de valeurs du centre éducatif

Laura RUBIO SERRANO

Universidad de Barcelona. Campus Mundet. Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Edificio Llevant. Passeig de la Vall d'Hebron, 171.

08035 Barcelona. Correo-e: lrubio@ub.edu

Fecha de recepción: enero de 2007

Fecha de aceptación definitiva: abril de 2007

BIBLID [(1130-3743) 19, 2007, 99-115]

RESUMEN

El artículo que presentamos a continuación representa una aproximación institucional a la educación moral a través del concepto de cultura moral de los centros educativos. Un concepto que introduce elementos teóricos y prácticos para profundizar en la institución escolar como uno de los principales agentes en la formación de la personalidad moral de los chicos y chicas. A nivel teórico, la aproximación permite concretar la idea de que la escuela en su totalidad educa moralmente y que los valores se aprenden por ósmosis, a través de la participación en prácticas morales. A nivel práctico, establece un mecanismo para determinar el perfil de valores de un centro, los valores predominantes de su propuesta educativa y sus indicadores en la práctica diaria. En definitiva, posibles puntos de partida en procesos de evaluación interna y de mejora e innovación pedagógicas.

Palabras clave: cultura moral, educación moral, instituciones educativas, valores morales, prácticas morales.

SUMMARY

This article presents an approach to moral education at institutional level which incorporates the concept of moral culture in schools. The concept introduces theoretical and practical elements for studying the school institution as one of the principal agents in the education of the moral personality in children. At the theoretical level, the approach stresses the idea that the school as a whole educates morally and that values are learnt by osmosis, via participation in moral practices. At the practical level, it establishes a mechanism for determining a school's values profile, the predominant values in its educational mission and indicators for these values in daily practice. The approach highlights possible starting points for processes of internal assessment and teaching innovation.

Key words: moral culture, moral education, educational institutions, moral values, moral practices.

SOMMAIRE

Cet article représente une approche institutionnelle à l'éducation morale par le moyen du concept de culture morale des centres éducatifs. Il s'agit d'un concept introduisant des éléments théoriques et pratiques pour approfondir dans l'institution scolaire comme un des agents principaux de formation de la personnalité morale des enfants, garçons et filles. Du point de vu théorique, cette approche permet de concrétiser l'idée selon laquelle l'école –dans sa totalité– éduque moralement et que les valeurs sont apprises par osmose, par la participation à des pratiques morales. À niveau pratique, l'approche permet d'établir un mécanisme pour déterminer le profil des valeurs d'un centre, les valeurs prédominantes de son offre éducative ainsi que ses indicateurs dans la pratique quotidienne. En définitive, il s'agit de possibles points de départ dans des processus d'évaluation interne ainsi que d'amélioration et d'innovation pédagogiques.

Mots clés: culture morale, éducation morale, institutions éducatives, valeurs morales, pratiques morales.

La cultura moral de los centros educativos representa una aproximación institucional a la educación moral. Bajo este concepto se pretende profundizar en la institución escolar como uno de los principales agentes en la formación de la personalidad moral de los alumnos. La cultura moral así entendida permite dibujar el perfil de valores de un centro educativo. También concretar, a través de referentes

prácticos, la idea de que los valores se aprenden por ósmosis, por el hecho de estar inmersos en una institución que apuesta por unos valores determinados y no otros¹.

Nos referimos a la cultura moral como el complejo entramado de elementos que configuran la escuela como escenario idóneo para la formación. El conjunto de prácticas que forman su organización, funcionamiento y dinámica, y que nos permite corroborar que la escuela en su totalidad también educa moralmente. En este marco, la cultura moral permite describir las prácticas morales que dan forma a la propuesta formativa del centro. También el perfil de valores del mismo, los principales valores de la institución y sus indicadores en la práctica diaria. Sin duda, elementos para la reflexión conjunta, la evaluación interna y la intervención pedagógica en los centros.

En el conjunto de los estudios sobre clima y cultura en las organizaciones, el concepto de cultura moral pretende ser una visión diferente y complementaria a las tradicionalmente existentes. Por un lado, difiere de la idea de clima como el ambiente que se vive en una institución². Por otro, permite dibujar los principales valores del centro, la concepción clásica de cultura de la organización, añadiendo a ésta indicadores observables que dan forma práctica a la propuesta formativa de la organización. En definitiva, la cultura moral representa un tercer vértice del triángulo, un tercer prisma a través del cual aproximarnos a las instituciones educativas.

1. CLIMA, CULTURA Y CULTURA MORAL EN LAS ORGANIZACIONES

El estudio de las organizaciones como entidades globales ha originado, a lo largo del último siglo y desde diferentes disciplinas, trabajos acerca de los conceptos o las metáforas de clima y cultura. Por un lado, se ha estudiado el concepto de clima en las organizaciones como el conjunto de percepciones que sus miembros tienen respecto al ambiente de trabajo. En este caso, la idea ha sido describir el comportamiento de la organización y prever estrategias de mejora. Por otro lado, las investigaciones sobre la cultura en las organizaciones han focalizado su interés en el conjunto de creencias, valores y normas compartidas por los miembros de la organización. En este sentido, el análisis ha pretendido una comprensión profunda de las organizaciones.

También en el ámbito educativo se han aplicado estos conceptos surgidos fundamentalmente del ámbito empresarial. Algunos autores dedicados a la educación

¹ El trabajo en este sentido ha sido el contenido fundamental de una línea de investigación que ha supuesto la construcción teórica y práctica del concepto de cultura moral. El resultado queda recogido en la tesis doctoral que lleva por título *La cultura moral dels centres educatius: via institucional de l'educació moral* realizada por Laura Rubio y dirigida por Josep Maria Puig (Universitat de Barcelona).

² Un acercamiento en esta dirección ha sido la elaboración de un cuestionario para recoger el valor que los profesionales del centro atribuyen a las prácticas que se realizan en éste, también su satisfacción ante las mismas.

moral han utilizado términos afines a los expuestos y han aportado ideas para el desarrollo del concepto de cultura moral, una propuesta que no pretende excluir las ideas de clima y cultura. Éste supone un tercer elemento que influye e interactúa en el desarrollo de la organización escolar, juntamente y de forma interdependiente con su clima y cultura.

Durkheim (2002, *L'éducation morale* 1925) ya utilizaba la idea de cultura moral como el conjunto de contenidos morales de una sociedad determinada. Entendiendo la sociedad como un grupo de personas que comparten valores, sentimientos y responsabilidades, a través de su propuesta se incidía en la importancia del medio escolar. El espacio en el que los alumnos viven, entrenan y practican esta vida en común que ha de permitirles integrarse en la sociedad.

Fue Kohlberg (1997) quien utilizó de manera más directa el concepto de cultura moral aplicado a las instituciones educativas. Éste partía de una concepción de cultura basada en el sistema de valores, estructuras cognitivas y significados que comparten los miembros de una institución. Kohlberg define la cultura moral de una escuela como la calidad de la vida comunitaria que se gesta en su interior. Una concepción directamente relacionada con el sentido que sus miembros otorgan a la justicia y la comunidad.

Como podemos comprobar, Durkheim, Kohlberg y otros autores utilizan concepciones próximas a la definición clásica de cultura en las organizaciones. La cultura como el sistema de significados construidos colectivamente y compartidos por los miembros de la organización. En definitiva, el conjunto de creencias y valores de un grupo o institución. En ningún caso se hace referencia a la manera concreta a través de la cual cristalizan estos valores que están en la mente colectiva de los miembros de la organización.

Por otro lado, el trabajo de Jackson, Boostrom y Hansen (1993) representa un intento por hacer consciente y dar relieve a la complejidad de la vida moral en las escuelas. El análisis en profundidad de transcripciones y segmentos de observación de estos autores derivó en una perspectiva cada vez más microscópica de la educación moral. Así llegaron al estudio de las interacciones entre profesores y alumnos. Un análisis de las relaciones que apuntó cada vez más hacia qué ocurría en las aulas desde lo vivencial, del ambiente, incluso del clima del centro.

Finalmente, Lickona (1983) es quizás el autor más cercano a la propuesta sobre educación moral que aquí defendemos. Su aproximación respecto a la educación del carácter representa una visión extensa de la educación moral que incluye diferentes estrategias de clase y del conjunto de la escuela. El autor define la cultura moral como el conjunto de valores que comparten los miembros de un centro, como en casos anteriores. En este marco, Lickona hace un esfuerzo por analizar qué ocurre en el centro, qué se hace en la escuela. Este intento por dar consistencia a la idea de cultura moral en maneras de proceder determinadas lo sitúa, de alguna manera, cercano a la aproximación que aquí presentamos.

La revisión de las propuestas de diferentes autores destaca la idea de que la educación moral en una institución educativa pasa por tener en cuenta y profundizar

en los valores que comparten sus miembros; la necesidad de concretar los significados compartidos que configuran estos medios. También pone de relieve la necesidad de construir una aproximación que permita hacer visibles las acciones que encarnan estos valores en la vida de la escuela y de qué manera se conjugan en su funcionamiento y dinámica diarios. La cultura moral de los centros educativos pretende ser una aproximación que permita concretar los valores de una organización escolar y sus referentes prácticos. Una aproximación que ayude a definir y comprender la complejidad de los medios educativos en relación a la educación moral.

2. LA CULTURA MORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

El concepto de cultura moral del centro pretende profundizar en la idea de que los valores que comparten los miembros de una institución educativa no son únicamente elementos que están en sus mentes. Parte de la cristalización de los valores en prácticas educativas concretas, en manifestaciones observables que encarnan significados valiosos para los miembros de una organización.

La cultura moral es un sistema de prácticas morales que las instituciones educativas construyen, diseñan y/o adoptan, la calidad del cual influye en la formación de la personalidad moral de los alumnos.

2.1. *La cultura moral es un sistema...*

Afirmar que la cultura es un sistema supone entenderla como un «complejo de componentes interactuantes» (Bertalanffy, 1976, 94). Un conjunto de elementos que pueden ser de naturaleza diversa, que se relacionan entre ellos y se influyen mutuamente. Es en esta relación donde el sistema se constituye como una entidad nueva, diferente a la simple suma de sus partes. Al decir que el sistema es una entidad propia nos referimos a que sus cualidades trascienden las de los elementos que la configuran separadamente. Además, estos componentes también pueden ver modificadas sus propias cualidades por el hecho de formar parte del sistema, adquieren más valor.

Los sistemas se caracterizan por la ambigüedad de la complementariedad que exigen. Es cierto que la composición de un sistema requiere un cierto nivel de complementariedad entre los elementos que lo configuran. Pero de la misma manera, resulta necesario que estos sean diferentes, que sean variados entre ellos para que se pueda conseguir cierto grado de riqueza sistémica (Puig, 1987, 94).

2.2. ...de prácticas morales...

Los elementos que constituyen la cultura moral de un centro educativo son las prácticas morales, actuaciones que alumnos y/o educadores hacen conjuntamente con un sentido educativo y moral. Acciones que permiten tomar conciencia de cómo cristalizan los valores en el día a día de la escuela (Puig, 2003, 123-153)³.

Una práctica moral se caracteriza por ser un conjunto de pasos, acciones humanas ordenadas con un sentido, maneras de proceder que implican la participación directa de diferentes personas, muestran una dirección y predisponen a su seguimiento. Son cursos de acontecimientos rutinizados que suponen una importante carga educativa, tanto a nivel formal como informal. Las prácticas morales permiten enfrentarse a situaciones de carácter moral asumiendo pautas de conducta, también reflexionando de manera activa al respecto.

Podemos hablar de una doble naturaleza de las prácticas. Por un lado, su vertiente humana que destaca la acción de los individuos que da vida a las prácticas en el proceso de crearlas o reproducirlas. De otro lado, su vertiente comunitaria que las define como acciones delimitadas socio-culturalmente que además suponen la acción concertada de los participantes (MacIntyre, 1987, 226-251)⁴.

Pero quizás uno de los rasgos que dotan de mayor sentido la idea de práctica moral es el hecho de que se caracterizan por perseguir objetivos y expresar valores, las prácticas morales cristalizan valores. No siempre han de haber sido diseñadas de manera consciente para trabajarlos. Además, su realización puede suponer valores que no se habían tenido en cuenta en un inicio pero que acaban por tener tanta importancia como los objetivos para los que fue diseñada. Por ello resulta necesario que los educadores sean conscientes y sepan diferenciar los objetivos de una práctica y los valores que encarna. De otra manera, ésta podría desvirtuarse o perder su potencial en la formación de los alumnos. Nos referimos a su valor para el desarrollo de la personalidad moral de la persona. La participación en prácticas morales permite la formación de las dimensiones de la personalidad moral.

³ Según palabras textuales del autor: «Una práctica moral es un curso de acontecimientos organizados rutinarios y educativos que ayudan a enfrentarse a situaciones morales, que implican la participación de la acción humana y de la comunidad, suponen una acción concertada de los participantes, persiguen objetivos y expresan valores, exigen el dominio de virtudes y forman el conjunto de la personalidad moral».

⁴ En definitiva, las prácticas son acciones colectivas que ponen en contacto y hacen participar de manera conjunta a diversos individuos o actores.

2.3. *...que las instituciones educativas construyen, diseñan y/o adoptan, la calidad del cual influye en la formación de la personalidad moral de los alumnos*

Hemos definido la cultura moral de los centros educativos como el conjunto interrelacionado de cursos de acción que implican a diferentes personajes y cristalizan valores a través de su puesta en marcha. Lo más relevante en este sentido es que las prácticas no son tematizaciones sino actividades, maneras de proceder concretas. Resulta significativo también el hecho de que permiten operativizar la clásica manera de entender la cultura y los valores compartidos por los miembros de una institución.

Las prácticas morales son formas de actuar preestablecidas, sistematizadas, y, muchas veces, fruto del consenso entre los diferentes miembros de un centro. Se trata de maneras de proceder que los profesionales de la institución han construido, aplicado y consolidado a lo largo de la historia del centro educativo. En este sentido, cabe destacar el valor de los procesos de elaboración y revisión de estas prácticas en el seno de las organizaciones escolares.

3. PERFIL DE VALORES DEL CENTRO

Entender la cultura moral como un sistema de prácticas que cristalizan valores ha permitido poner a punto un procedimiento para su descripción sistemática, representación y organización⁵. Este procedimiento permite a los profesionales de un centro hacer conscientes y analizar formas de actuación compartidas y consolidadas que ponen al descubierto los valores que sustentan la práctica educativa de la institución.

La descripción de la cultura moral supone diferentes tareas: en primer lugar, la detección del conjunto de prácticas morales de un centro; en segundo lugar, su descripción sistemática; y, finalmente, su clasificación según la naturaleza de las mismas. De esta manera, después de un esfuerzo por detectar y nombrar el conjunto de las prácticas morales de un centro, su descripción hace posible plasmar los objetivos que persiguen, los pasos que les dan forma y los valores que encarnan, principales elementos de la definición de práctica ya presentada. Además, su clasificación en bloques de contenido permite diferenciar los elementos organizativos del centro y las dinámicas pedagógicas de trabajo con los alumnos. Este procedimiento de descripción de la cultura moral se caracteriza por tener un formato estándar que a la vez permite señalar las particularidades de cada centro.

⁵ El procedimiento que se presenta a lo largo de este artículo se ha llevado a cabo en diferentes estudios de caso en centros de Barcelona ciudad y cercanías. Éstos fueron CEIP Sant Miquel de Cornellà, CEIP Bellaterra, Escuela Thau, Escuela Joan Pelegrí y el IES Pau Claris. Cabe decir que durante la investigación, la idea nunca fue llevar a cabo el estudio en una muestra representativa de escuelas sino diseñar, poner a prueba y consolidar el procedimiento elaborado en centros diversos.

Aunque el sistema de descripción elaborado incluye aspectos diversos, en este artículo nos centraremos en la descripción de las prácticas en relación a los valores que cristalizan. Así pues, después de detectar y hacer conscientes el conjunto de prácticas morales de un centro, presentamos un procedimiento para la elaboración de los perfiles de valor de un centro educativo. Los perfiles de valor son la representación gráfica del conjunto de los valores predominantes de las prácticas morales de una institución educativa. Su construcción supone tres pasos diferenciados: la atribución de los valores más característicos de cada práctica, la definición de indicadores y su representación gráfica.

3.1. *Atribución de valores*

El primer paso en la elaboración de los perfiles de valor es pues la atribución de valores a cada una de las prácticas detectadas en un centro. Este proceso supone destacar los tres valores más relevantes en cada caso, aquellos que sus profesionales ven reflejados en las prácticas que realizan a través de acciones concretas, de maneras de proceder determinadas. Éstos deben hacer el esfuerzo de describir las prácticas morales detalladamente y, en este proceso, asignar los valores más representativos para cada una de ellas. En este sentido resulta necesario priorizar algunos de ellos y constatar que éstos responden a formas de hacer y de comportarse concretas que quedan reflejadas en la descripción detallada de las prácticas⁶.

Esta atribución de valores no puede tratarse de una acción gratuita ni relegarse a ideas preconcebidas por alguno de los miembros del centro, objetivos prescriptivos de la práctica en sí o comentarios sobre lo que sería esperable, de la escuela soñada. Además, como toda elección, ésta supone un proceso en el que se escogen algunos valores en detrimento de otros que, sin dejar de ser considerados importantes, no resultan ser los más característicos de la práctica en el centro en cuestión.

La asignación de cada uno de los valores que se reflejan en una práctica moral ha de venir fundamentada por acciones concretas y objetivas del proceso de realización. De esta manera, se pretende ofrecer una imagen fidedigna de la formación que se ofrece desde la institución educativa. Los valores asignados para cada práctica deben responder a acciones concretas que se llevan a cabo durante su proceso, maneras de proceder visibles que sus miembros sean capaces de explicitar a lo largo de la descripción de las prácticas. Nos referimos a indicadores de valor, referentes prácticos de los valores.

⁶ El cuadro muestra los tres valores más representativos de diferentes prácticas detectadas en uno de los centros participantes, el CEIP Bellaterra. Éstos han sido priorizados por los profesionales del centro a través de entrevistas a los mismos.

CUADRO 1. PRÁCTICAS MORALES Y LOS VALORES QUE CRISTALIZAN

PRÁCTICA MORAL	DEFINICIÓN	VALORES ASIGNADOS
Reunión de evaluación	Encuentro trimestral entre los maestros que pasan por un mismo grupo clase y el jefe de estudios en el que se revisa y toman decisiones de forma conjunta sobre el progreso de cada uno de los alumnos	Corresponsabilidad Sentido crítico Coordinación
Jornada de puertas abiertas	Espacio de encuentro, conocimiento y visita de las familias de los nuevos alumnos del centro al recinto de la escuela	Apertura Confianza Acogida
Actividades de gimnasia	Actividades de conocimiento corporal y relación con los otros. Se llevan a cabo en un espacio amplio y equipado con vestuarios y material para la práctica de deportes diversos y juegos organizados	Autoconocimiento Autoestima Colectividad
Nombre de la clase	Proceso de búsqueda de un nombre que identifique al grupo clase durante el curso o ciclo. Se realiza al principio de éste para fomentar la cohesión del grupo	Transparencia Acogida Coordinación
Talleres	Actividades dentro del horario escolar en las que los alumnos de diferentes clases se agrupan para trabajar contenidos del currículum de forma manipulativa	Autonomía Cooperación Diálogo
Asamblea de delegados	Órgano de representación, participación y gestión de los alumnos en la escuela, formado por los delegados de clase y el director. Se reúne dos veces al trimestre para tratar temas de interés general para el centro	Participación Diálogo Respeto

El conjunto de valores encarnados en las diferentes prácticas, con sus respectivos indicadores de valor, permiten dibujar el perfil de valores de la institución. Éste representa gráficamente los valores predominantes de la propuesta formativa de un centro y surge de la suma de los valores asignados a todas y cada una de las prácticas morales previamente descritas.

3.2. Descripción de los indicadores de valor

Tal y como hemos podido comprobar la asignación de valores a las prácticas morales representa el primer paso en la elaboración de los perfiles de valores de los centros. A éste le sigue la descripción de los indicadores de los valores atribuidos a cada una de las prácticas. Los indicadores son aquellos elementos que operativizan

los valores en el seno de las prácticas educativas, las acciones a través de las cuales quedan cristalizados de forma práctica y permiten superar su indeterminación.

La definición de los indicadores de valor no es, en ningún caso, una tarea sencilla; tampoco siempre es posible conseguir el mismo nivel de concreción. El proceso supone, por parte de los profesionales del centro, el esfuerzo expreso por determinar las conductas, comportamientos y maneras de proceder concretas en las que se encarnan los valores previamente asignados a las prácticas morales. Un esfuerzo que abre nuevamente posibilidades y elementos para la toma de conciencia, la reflexión y la evaluación interna en los centros⁷.

CUADRO 2. INDICADORES DE VALOR

<p>Transparencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostrar abiertamente la manera de funcionar en el centro a las familias y alumnos y pensar espacios determinados para hacerlo, informarlas. Explicar la línea de la escuela tal como es. Éste es un derecho de las familias. - Mostrarse claros y directos desde el inicio. Que la información que se da a las familias sea clara. - Intentar no determinar sus decisiones. - No esconder información a los usuarios que la requieran. También en los temas no resueltos por el centro. Informar honradamente. <p>Acogida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener previstas instancias para recibir a las familias interesadas en el centro. - Responder a las posibles cuestiones que se planteen. - Estar atentos a que el proceso de entrada y adaptación de alumnos y familias a la escuela sea lo más agradable posible para todos. - Mantener una actitud de escucha con las familias. Es importante saber qué quieren. - Tranquilizar y ayudar en el proceso de entrada al centro. <p>Coordinación</p> <ul style="list-style-type: none"> - También implicar a las familias en el trabajo que se lleva a cabo en el centro y en su línea educativa. Buscar puntos en común y profundizar en éstos. - Trabajar conjuntamente para hacer posible una misma línea de escuela.

⁷ El cuadro muestra, a modo de ejemplo, indicadores establecidos por los miembros de un centro para tres de los valores asignados a prácticas morales de su institución educativa.

La asignación de valores y la definición de sus indicadores en cada una de las prácticas permiten constatar que éstos no son algo etéreo o impreciso. Consiguen poner al descubierto que es través de la participación en prácticas morales que los miembros de un centro viven, aplican y aprenden los valores más representativos de la institución.

Revisar los indicadores de valor de las prácticas que configuran la cultura moral de un centro supone, además, un ejercicio de reflexión sobre la propia práctica a través del cual sus profesionales pueden llegar a concretar los valores predominantes de su propuesta formativa. Por ello, resulta imprescindible que los miembros del centro se reconozcan en esta priorización de valores y también en el tipo de acciones que la sustentan. A través de esta descripción de indicadores, los miembros de la institución escolar toman conciencia de la propuesta educativa del centro, revisan su práctica diaria y construyen su forma de entender cada uno de los valores que definen el proyecto pedagógico de la institución.

En definitiva, los indicadores ponen de relieve que los valores cristalizan en prácticas concretas, en procedimientos establecidos y consensuados por los profesionales de la institución educativa, conductas y comportamientos que a lo largo del tiempo se han institucionalizado en los centros. En definitiva, maneras de proceder que, aunque en algunos casos nunca fueron pensadas bajo este objetivo en concreto, suponen una influencia directa respecto a la formación de la personalidad moral del individuo.

3.3. *La representación gráfica de los perfiles*

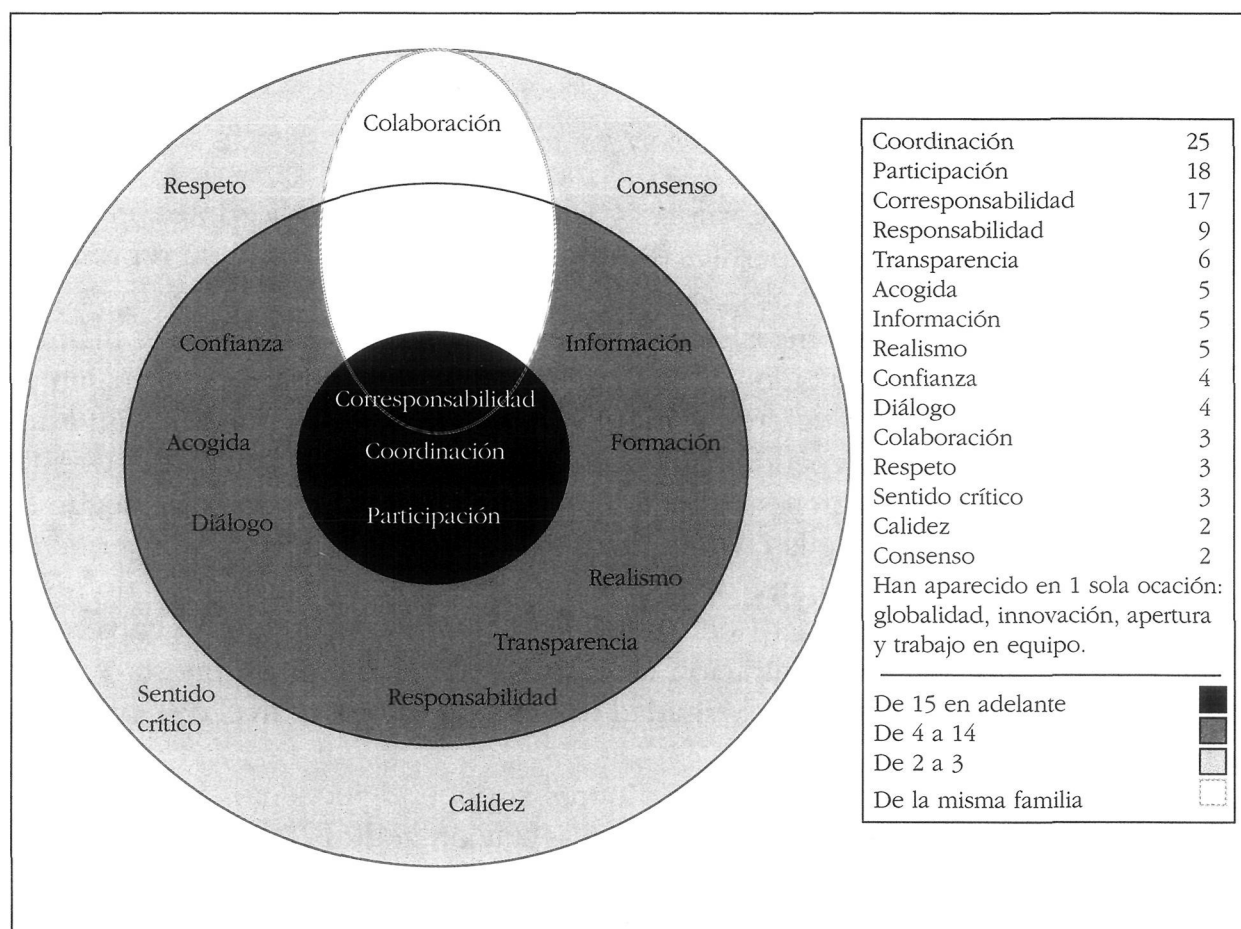
Después de la atribución de valores y la descripción de indicadores, el último paso en la elaboración de los perfiles de valor de una institución es su representación gráfica. Los perfiles de valor son la imagen del conjunto de los valores predominantes de las prácticas morales de una institución educativa. De esta manera, los valores quedan representados a través de gráficos concéntricos que señalan de más a menos nucleares los valores atribuidos previamente a las prácticas. En estos gráficos, los valores más repetidos aparecen sombreados en el centro del círculo. El resto de valores aparecen a su alrededor con una gradación de color según su incidencia en el conjunto de la cultura moral del centro. Los únicos valores que no aparecen son aquellos que han sido atribuidos a una sola práctica y que no resultan significativos en el conjunto del perfil. Estos gráficos permiten devolver una imagen al centro de la concentración de ciertos valores en su propuesta y la no aparición de otros. También la proximidad de algunos valores a nivel de contenido, a pesar de sus diferencias de matiz.

La elaboración de los perfiles de valores supone el recuento de los valores asignados a las diferentes prácticas y su representación gráfica. Tal y como ya anunciábamos, la diferente naturaleza de las prácticas detectadas en un mismo centro exige su distribución en dos bloques de contenido, también la elaboración de dos

gráficos según éstos. De esta manera, cabe diferenciar entre el bloque de elementos organizativos y el de dinámicas pedagógicas. El primero aglutina las prácticas que, anteriores a la intervención directa con los alumnos, configuran el escenario educativo de un centro. El bloque de dinámicas pedagógicas recoge todas aquellas prácticas en las que participan directamente los alumnos y alumnas.

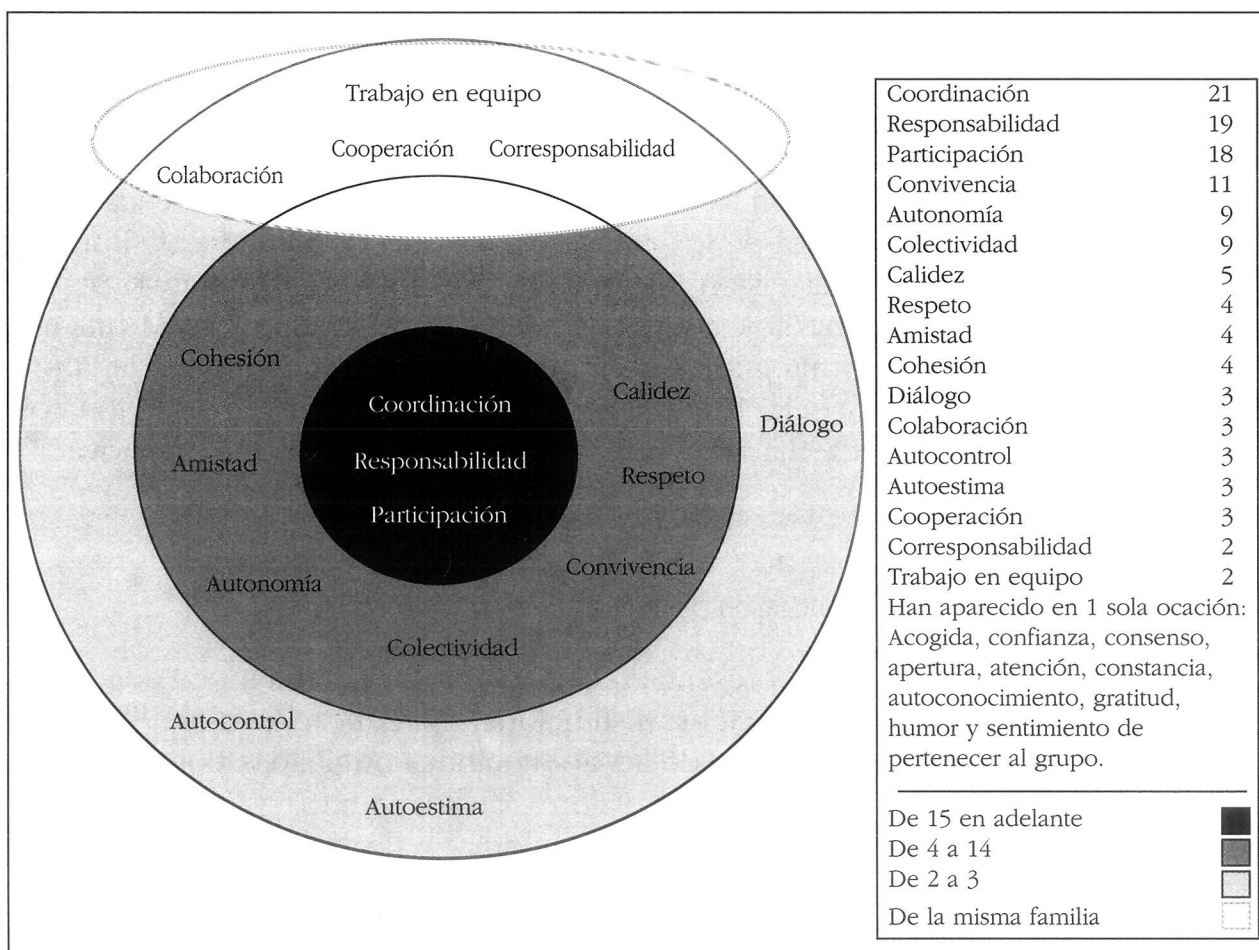
A modo de ejemplo, el gráfico muestra el perfil de valores de un centro referente al bloque de elementos organizativos. Los valores de este perfil hacen referencia a las prácticas que incluye este bloque. El bloque de elementos organizativos recoge el conjunto de prácticas que a nivel institucional configuran la estructura organizativa y de funcionamiento del centro. Prácticas en las que no participan directamente los alumnos pero que hacen posibles las dinámicas pedagógicas del segundo bloque. Nos referimos a procesos de elaboración de documentos institucionales, instancias de trabajo del equipo docente, espacios de relación con las familias de los alumnos o vías de relación con el entorno. Algunos ejemplos de prácticas del bloque de elementos organizativos son la elaboración del PEC, la reunión de coordinación, la entrevista del tutor con la familia o la relación con otros centros educativos del barrio, respectivamente.

GRÁFICO 1. PERFIL DE VALORES: ELEMENTOS ORGANIZATIVOS



En este caso, el gráfico pone de relieve la preponderancia de los valores de corresponsabilidad (junto al de colaboración), coordinación, y participación en relación a las prácticas de este primer bloque. Alrededor destacan valores como acogida, confianza, transparencia, información y realismo, directamente relacionados con las prácticas que tienen que ver con las vías que el centro tiene previstas para cuidar su relación con las familias de los alumnos y hacerlas partícipes de la propuesta educativa del centro. También, destacan los valores de responsabilidad, diálogo y formación, característicos del sistema organizativo y la forma de funcionamiento del equipo docente⁸.

GRÁFICO 2. PERFIL DE VALORES: DINÁMICAS PEDAGÓGICAS



En este caso, los valores representados responden a las prácticas de este segundo bloque. Nos referimos a prácticas educativas que se dan en el día a día de las aulas y que implican la participación directa de los alumnos. Prácticas que

⁸ Los datos referentes a este gráfico pertenecen también al CEIP Bellaterra.

muestran la actividad habitual del centro y que pueden llevarse a cabo tanto a nivel individual, de pequeño grupo, de grupo clase o de centro. Están relacionadas con la diversidad de recursos que ofrece el centro, la forma en la que éste organiza la convivencia, el trabajo, las fiestas de la escuela, las actividades extraordinarias en la dinámica habitual del centro y aquellas prácticas educativas que conscientemente pretenden educar en valores. Son ejemplos de prácticas de este bloque las actividades que se llevan a cabo en la biblioteca, la formación de los grupos de mesa, los talleres, la celebración del cumpleaños, las salidas y las asambleas de clase, respectivamente.

En este caso, el gráfico del perfil de valores del bloque de dinámicas pedagógicas, destacan los valores de coordinación, responsabilidad y participación, junto a un núcleo de valores que señala la importancia del trabajo en equipo, en lo que se refiere al trabajo directo con los alumnos⁹.

Hasta aquí se ha descrito el proceso de elaboración del perfil de valores de la cultura moral de los centros educativos. Éste ha supuesto, en primer lugar, la atribución de valores a las prácticas morales, la priorización de aquellos más representativos en cada caso. En segundo lugar, ha implicado la descripción de los indicadores de valor, la definición de las acciones que les dan forma práctica. Finalmente, la representación gráfica de los perfiles de valores de los centros. Consideramos que éstos aportan una visión de conjunto del proyecto formativo de una institución escolar. Determinar los valores que están en el fondo de cada práctica, hacer el recuento y darle forma gráfica permite tener una imagen global de la propuesta pedagógica de la escuela. Una imagen que abre puertas a la reflexión conjunta respecto a la práctica diaria y sus posibilidades de mejora e innovación pedagógica.

4. PERFIL DE VALORES Y UTILIDADES PEDAGÓGICAS

A lo largo del artículo se ha presentado el concepto de cultura moral de los centros educativos como una aproximación institucional a la educación moral¹⁰. En este marco, se ha intentado destacar una de las aportaciones originadas por esta vía de formación: la elaboración del perfil de valores de los centros y los indicadores de valor. De todas maneras, y tal y como se anunciaba al principio, la elaboración

⁹ Datos pertenecientes al mismo centro.

¹⁰ Ésta es la vía institucional de la educación moral que, junto a la vía personal y la curricular, ofrecen una nueva perspectiva de la riqueza y complejidad de la educación moral en los centros educativos. El trabajo sobre la vía personal de la educación moral ha sido publicado bajo el título de *Encuentros cara a cara. Relaciones interpersonales y educación en valores* (Gijón, 2004). La vía curricular ha sido desarrollada en la tesis doctoral *Anàlisi del procés d'ensenyament i aprenentatge en situació d'educació moral a primària i comparació amb altres àrees del currículum* realizada por Inés Doménech. Los tres trabajos han sido dirigidos por Josep Maria Puig y responden a la línea investigadora del GREM, Grup de Recerca en Educació Moral de la Universitat de Barcelona.

de perfiles de valor no ha sido la única línea de trabajo explorada en la descripción, análisis y evaluación de la cultura moral. Otras de las aportaciones en este sentido han sido la descripción sistemática de las prácticas morales a través de mapas conceptuales, su evaluación a través de medidas de carácter ecológico, la medida de la percepción de los maestros y maestras respecto la cultura moral de su centro y, en definitiva, las oportunidades que todos estos datos abren para la evaluación interna, la mejora de la calidad educativa y la innovación.

En este último apartado se pretenden destacar, de manera más específica, algunas de las posibilidades que ofrecen los perfiles y los indicadores de valores en los centros, utilidades pedagógicas destinadas a que sus profesionales reconozcan, comprendan y repiensen la manera de ser y de hacer de la institución escolar a la que pertenecen.

El perfil de valores del centro devuelve, a sus profesionales, una imagen clara, casi fotográfica, de la apuesta formativa de la institución escolar. Una aproximación que permite tomar conciencia y conocer detalladamente el proyecto pedagógico que, a veces, el día a día en el centro y la inercia del trabajo pueden volver casi inconscientes. Su revisión pone en juego los valores institucionales y los valores personales de todos y cada uno de sus profesionales. Además, permite reelaborar desde la práctica un proyecto educativo que en ocasiones se ha convertido en un documento institucional prescriptivo y desvirtuado. En este sentido, el perfil de valores permite repensar y revivir el proyecto pedagógico del centro de forma realista y consensuada.

A la vez, la imagen que recibe el centro hace posible una lectura crítica que permite cuestionar el propio perfil de valores. Por un lado, reconocer y comprender profundamente aquellos contenidos de valor que aparecen en el perfil y que son fruto de una tarea pedagógica planificada, reflexionada conjuntamente y consensuada por los profesionales de la institución escolar. En este sentido, los indicadores de valor previamente definidos pueden ayudar a repensar y reconstruir los principales valores del perfil del centro. Los indicadores permiten referirse a los valores a través de referentes prácticos y matizar significados.

Por otro lado, también puede suponer que los miembros de la institución escolar se interroguen por los elementos de los gráficos que les sorprenden o aquellos que se echan en falta, que se esperaban y, finalmente, no aparecen reflejados. La revisión e interpretación del perfil de valores del centro por parte de sus miembros puede llegar a convertirse, de esta manera, en una vía para la reflexión sobre la propia práctica y para la evaluación interna.

Además, cabe destacar que el proceso de elaboración del perfil de valores, y más concretamente la definición de indicadores de valor, aporta referentes prácticos a la definición de valores. De esta manera, los indicadores de valor expresados en un centro pueden llegar a convertirse, a través del proceso de toma de conciencia y revisión, en criterios a tener en cuenta en la práctica educativa. Éstos pueden ser elementos de interés para el traspaso del sentido de las prácticas a nuevos

profesionales del centro, también en el momento de diseñar prácticas que respondan a nuevas necesidades educativas para la institución.

En la dirección contraria, los mismos indicadores también pueden ayudar a poner de relieve que alguno de los valores destacados del perfil requiere ser revisado a nivel práctico. En este sentido, los indicadores pueden mostrar que las acciones que cristalizan el valor en cuestión no siempre responden a las que están en el imaginario de los profesionales. Tampoco a las que se expresan habitualmente como objetivos educativos o señas de identidad del centro.

Por todo ello, los indicadores definidos otorgan a los valores un sentido práctico en la dinámica de un centro educativo y permiten superar las definiciones de carácter etéreo y abstracto que habitualmente hemos utilizado. Junto con los perfiles de valores de los centros, se convierten en elementos a tener en cuenta en procesos de reflexión, evaluación interna y mejora pedagógica de los centros en relación con su propuesta formativa.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO AMO, E. (1990) Clima y cultura en las organizaciones, en PEIRÓ, J. M. (comp.). *Trabajo, organizaciones y marketing social*. Barcelona, PPU, 45-54.
- ANDERSON, C. (1982) The search for school climate: a review of the research, *Review of educational research*, 52, 3, 368-420.
- BERTALANFFY, L. von (1976) *Teoría General de los Sistemas*. México, FCE.
- BOLÍVAR, A. (2000) *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid, La Muralla.
- CANTON MAYO, I. (coord.) (2000) *Evaluación, cambio y calidad en las organizaciones educativas*. Buenos Aires, FUNDEC.
- CULLEN, J. B.; VICTOR, B. y STEPHENS, C. (1989) An ethical weather report: assessing the organization's ethical climate, *Organizational Dynamics*, 18, 2, 50-62.
- DEAL, T. E. y KENNEDY, A. A. (1986) *Culturas Corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional*. México, Fondo Educativo Interamericano.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, E. J. (1999) *La estrategia del caracol. Un cambio cultural en una organización*. Barcelona, Oikos-Tau.
- DOMÉNECH, I. (2004) *Anàlisi del procés d'ensenyament i aprenentatge en situació d'educació moral a primària i comparació amb altres àrees del currículum* (tesis doctoral).
- DURKHEIM, E. (2002) *La educación moral*. Madrid, Morata.
- ERICKSON, F. (1987) Conceptions of school culture: an overview, *Educational Administration Quarterly*, 23, 4, 11-24.
- ESCÁMEZ, J. (2003) Pensar y hacer hoy educación moral, *Teoría de la educación*, 15, 21-31.
- FERNÁNDEZ, M.^a J. y ASENSIO, I. (1988) Concepto de clima institucional, *Apuntes de educación (Dirección y Administración)*, 32, 2-7.
- GIJÓN, M. (2004) *Encuentros cara a cara. Relaciones interpersonales y educación en valores*. Barcelona, Graó.
- HALPIN, A. y CROFT, D. B. (1963) *The organizational climate of schools*. Chicago, Universidad de Chicago.

- HOY, W. K.; TARTER, C. J. y KOTTKAMP, R. B. (1991) *Open schools/Healthy schools. Measuring organizational climate*. Newbury Park (California), Sage.
- JACKSON, P.; BOOSTROM, R. E. y HANSEN, D. T. (1993) *The moral life of schools*. San Francisco, Jossey-B.
- KOHLBERG, L.; POWER, F. G. y HIGGINS, A. (1997) *La educación moral según Lawrence Kohlberg*. Barcelona, Gedisa.
- LICKONA, T. (1983) *Educating for character: how our schools can teach respect and responsibility*. Nueva York, Bantam.
- MACINTYRE, A. (1987) *Tras la virtud*. Barcelona, Crítica.
- MARTÍNEZ, M.; PUIG, J. M. y TRILLA, J. (2003) Escuela, profesorado y educación moral, *Teoría de la educación*, 15, 57-94.
- MUNICIO, P. (1988) La cultura escolar como clave, *Apuntes de educación (Dirección y Administración)*, 29, 2-5.
- NEVO, D. (1997) *La evaluación basada en el centro*. Bilbao, Mensajero.
- OUCHI, W. G. y WILKINS, A. L. (1985) Organizational culture, *Annual Review Sociology*, 25, 129-141.
- OWENS, R. G. (1976) *La escuela como organización. Tipos de conductas y práctica organizativa*. Madrid, Aula XXI Santillana.
- PETERS, T. y WATERMAN, R. (1983) *En busca de la excelencia*. Barcelona, Folio DL.
- PUIG, J. M. (1987) *Teoría de la educación. Una aproximación sistémico-cibernética*. Barcelona, PPU.
- (2003) *Prácticas morales. Una aproximación a la educación moral*. Barcelona, Paidós.
- RUE, J. (1999) Escenarios, referentes y posibilidades de la evaluación interna de centros, *Cuadernos de Pedagogía*, 283, 38-44.
- SANTOS, M. G. (2000) *La escuela que aprende*. Madrid, Morata.
- SCHEIN, E. H. (1988) *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, Plaza y Janés.
- SILVA, M. (1996) *El clima en las organizaciones*. Barcelona, EUB.
- SMIRCICH, L. (1983) Concepts of culture and organizational analysis, *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- TAGIURI, R. y LITWIN, G. H. (eds.) (1968) *Organizational climate: exploration of a concept*. Boston, Harvard University.
- TRILLA, J. y PUIG, J. M. (1991) L'escola com a àmbit d'educació moral, *Perspectiva escolar*, 157, 5-13.