

## LA CULTURA MORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS: UNA PROPUESTA PARA SU EVALUACIÓN Y MEJORA

Laura Rubio Serrano  
Universidad de Barcelona  
lrubio@ub.edu

### Resumen

Esta comunicación presenta un procedimiento para evaluar, optimizar e innovar la cultura moral de un centro. La propuesta parte del concepto de cultura moral como sistema de prácticas que crean un mundo de valores, aquellos que configuran el proyecto formativo de cada institución educativa. Desde esta perspectiva, el procedimiento se concreta en dos direcciones. Por un lado, la evaluación de la cultura moral como sistema de prácticas supone la aplicación, al ámbito educativo, de las medidas ecológicas de diversidad y complejidad. Por otro lado, la evaluación de la cultura moral como mundo de valores hace posible la elaboración del perfil de valores de un centro educativo. El resultado de estos dos procesos aporta información relevante para el propio centro, abriendo posibilidades para la evaluación interna y la mejora de la institución educativa. La comunicación recoge las principales fases del procedimiento de evaluación, mejora e innovación de la cultura moral, destacando las técnicas y estrategias utilizadas para cada una de ellas. También permite ilustrar algunas de las posibles aplicaciones e intervenciones pedagógicas resultantes del estudio de la cultura moral de un centro educativo.

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

---

**THE MORAL CULTURE OF SCHOOLS: A PROPOSAL FOR EVALUATION AND IMPROVEMENT**

**Abstract**

This paper presents a method to evaluate, improve and innovate the moral culture of a school. The proposal builds on a concept of moral culture as a system that creates a world of values, the educational project of each school. From this perspective, the procedure involves two directions. The assessment of moral culture as a system of practices is the educational application of ecological measures, diversity and complexity. The assessment of moral culture as a world of values makes it possible to draw the profile of values of a school. The result of these two processes can be relevant information for the school itself, opening up possibilities for self evaluation and improvement of the educational institution. The paper presents the main steps of the evaluation process, improvement and innovation of moral culture, highlighting the techniques and strategies used for each of them. It also serves to illustrate some possible applications and pedagogical interventions resulting from the study of moral culture of a school.

**Keywords:** Moral culture, moral education, educational institutions, moral values, moral practices.

## 1. La cultura moral como sistema de prácticas que crea un mundo de valores

El concepto de cultura moral aplicado a los centros educativos no es totalmente nuevo ni siempre se ha utilizado de la misma manera. Su existencia debe enmarcarse en un concepto más amplio, la cultura de las organizaciones, que pretende profundizar en el conjunto de creencias, valores y normas compartidos por sus miembros.<sup>i</sup> También han sido diversas las aportaciones teórico-prácticas de autores que se han aproximado a este tema desde el ámbito específico de la educación moral.<sup>ii</sup> Pero aunque todos estos autores y propuestas han servido como referentes para el trabajo que aquí se presenta, no es objeto de este artículo llevar a cabo dicha revisión bibliográfica.

El procedimiento para la evaluación que aparece descrito en las siguientes páginas parte del concepto de cultura moral entendida como “cualidad global de las instituciones complejas que resulta de su sistema de prácticas educativas y del mundo de valores que crean” (Puig, J. M., 2011).<sup>iii</sup> Esta definición, permite diferenciarla de las ideas compartidas por el profesorado, los valores que adquieren los alumnos o el clima relacional de la institución. En este caso, se aborda la cultura moral como una característica de los medios educativos complejos y organizados. La cultura moral se vive al participar en una institución compleja. Sus profesionales la construyen diseñando, planificando e implementando prácticas formativas que consideran apropiadas para la formación de su alumnado.

Entender la cultura moral de una institución educativa como *un sistema de prácticas* supone entenderla como un conjunto de elementos de naturaleza diversa, que se relacionan entre ellos y se influyen mutuamente (Bertalanffy, L. von., 1976, 94). 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 (Puig, J. M., 2003). 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. El concepto de práctica educativa aporta una herramienta para analizar lo que ocurre en las instituciones escolares. Sin embargo, una aproximación a esta realidad, hace patente que la dimensión temporal, complejidad organizativa y utilidad funcional de las prácticas es diversa. La cultura moral es un sistema formado por prácticas de diferentes niveles: personal

(encuentros), transversal (normas, rutinas y ocasiones), curricular (tareas, clases y programas) e institucional (actividades). El objeto de trabajo de este artículo son precisamente estas últimas.

Pero se iniciaba el texto apuntando el concepto de cultura moral como sistema de prácticas que se caracteriza porque *crea un mundo de valores*. Por un lado, cada una de las prácticas de una institución expresa e invita a vivir 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. Por otro lado, un sistema de prácticas define un sentido u horizonte de valor. El sentido responde al motivo que impulsa la vida de la institución en su conjunto. El sentido quiere expresar el bien hacia el que debe tender la institución, aquello por lo que fue creada, su razón de ser. Una cultura moral invita a vivir múltiples valores a través de sus prácticas, pero como conjunto prioriza algunos bienes que dan sentido e identidad a la institución.

A continuación, se presenta un procedimiento para describir y evaluar la cultura moral de las instituciones educativas. En el fondo, subyace la finalidad de poner a punto una herramienta que permita obtener datos y abrir espacios de reflexión en el seno de las mismas para la reflexión y mejora de su proyecto educativo. En definitiva, para que cada vez más estas promuevan de forma equilibrada valores como la autonomía y la responsabilidad. Sean, en definitiva, un sistema de prácticas cuyo mundo de valores impulsen la comunidad, la democracia y la cooperación.

## **2. El punto de partida para evaluar: la descripción de la cultura moral**

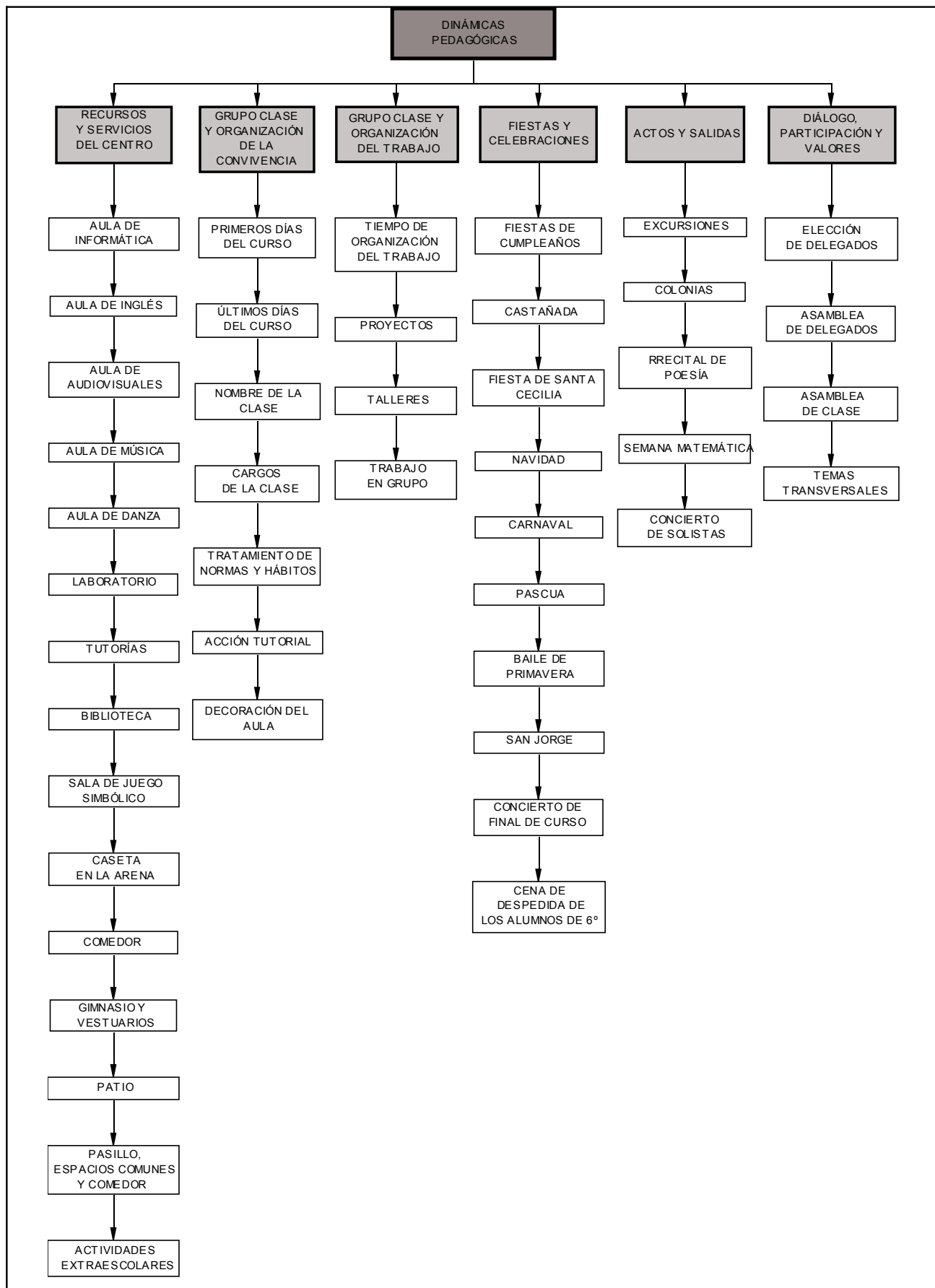
Resulta difícil imaginar cómo llevar a cabo la evaluación de la cultura moral de un centro sin conocer cada uno de los componentes que la conforman. Ello supone, necesariamente, sistematizar las prácticas morales y los valores que encarnan dichas prácticas, es decir, su descripción.

A través del procedimiento para la descripción de las prácticas que configuran la cultura moral se registran formas de actuación compartidas y consolidadas que dan forma al proyecto educativo de un centro.<sup>iv</sup> La descripción de la cultura moral de un centro supone dos tareas diferenciadas: la detección y clasificación del conjunto de prácticas morales de un centro y su descripción y representación a través de mapas conceptuales.

La *detección y clasificación de prácticas de valor* que configuran la cultura moral sólo puede realizarse desde el centro y a través de sus profesionales. A nivel metodológico requiere la revisión

de documentos institucionales y las entrevistas a profesionales que pueden aportar una visión de conjunto de la institución. Se trata de identificar todas las prácticas de valor que el centro lleva a cabo a lo largo de un curso y organizarlas según su contenido. Esta primera tarea concluye con un mapa de síntesis de la cultura moral del centro, un listado ordenado en diferentes apartados con todas aquellas prácticas morales que tienen lugar en un curso escolar. En la siguiente página se presenta el mapa síntesis de las dinámicas pedagógicas de un centro organizadas según su contenido.<sup>v</sup>

**Gráfico I. Mapa de síntesis de la cultura moral de un centro**



El mapa de síntesis de la cultura moral constituye un sistema de descripción estandarizado de las prácticas morales de un centro que permite representar la manera de ser y de hacer de cada institución educativa. Las prácticas que permite detectar el proceso de descripción de la cultura moral son aquellas que tienen que ver con la actividad pedagógica habitual de la institución y, de manera más o menos consciente, influyen directamente en la formación moral de los alumnos.

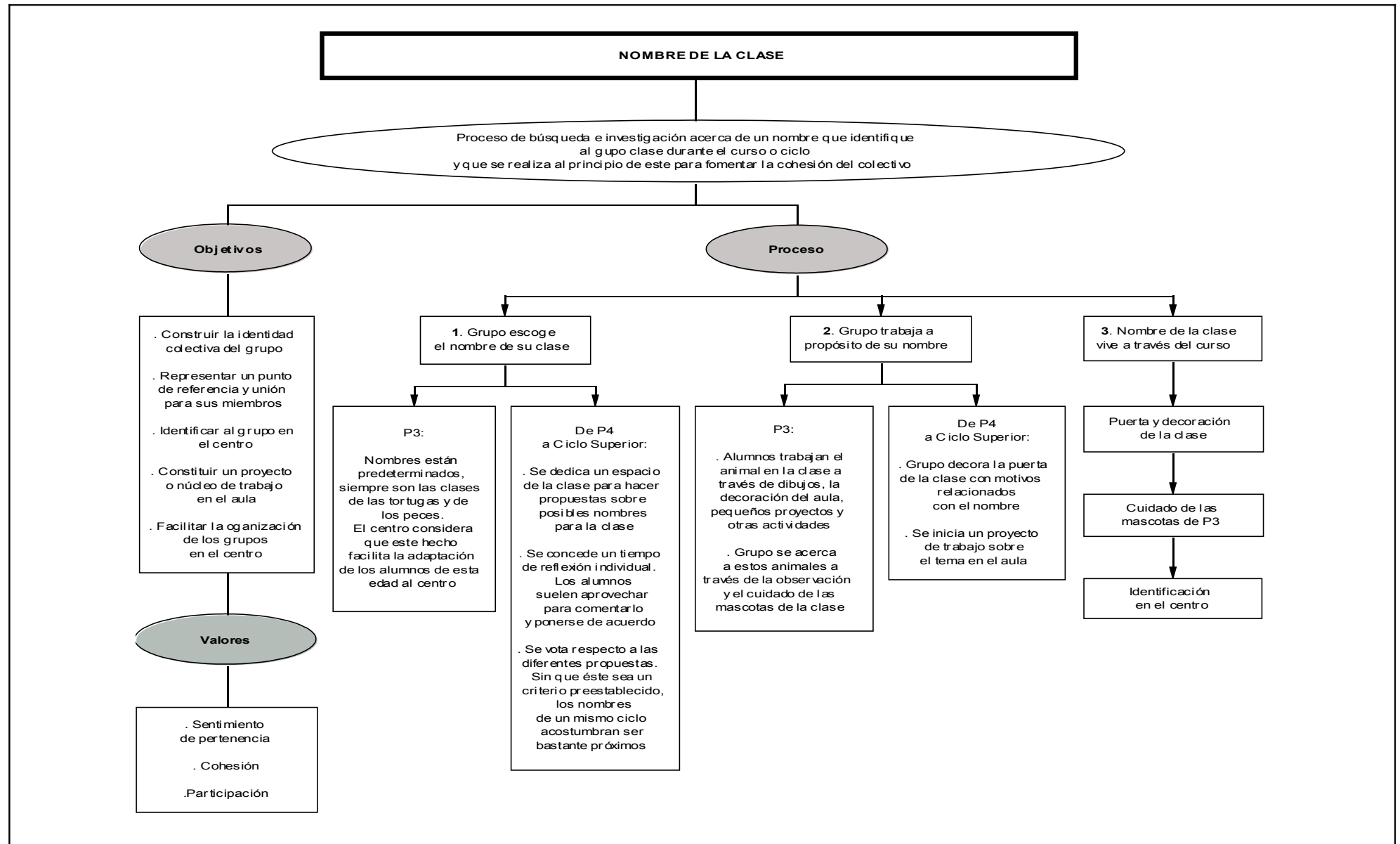
El primer apartado es el de los *recursos y servicios del centro* y hace referencia a los espacios con función pedagógica que se convierten en los diferentes escenarios de la tarea formativa del centro. El *grupo-clase y la organización de la convivencia* es el apartado que recoge todos aquellos instrumentos, espacios y prácticas educativas que el grupo diseña y/o utiliza para la organización de su vida en común y que favorecen el sentimiento de pertenencia al grupo y la cohesión. En tercer lugar, el apartado de *grupo clase y organización del trabajo* hace referencia a los diferentes momentos, métodos y sistemas que organizan el trabajo de los alumnos del aula y fomentan en ellos valores como la autonomía, la corresponsabilidad y el trabajo en equipo. El apartado de *fiestas y celebraciones* contiene los procesos a través de los cuales los diferentes miembros de la comunidad educativa organizan y participan conjuntamente en la celebración de actos festivos en el centro a lo largo del curso; resulta un elemento a valorar la diversidad y adecuación de las fiestas en cada centro. En quinto lugar, el apartado de *actos y salidas* hace referencia a actividades que se organizan para homenajear aspectos que desde el centro se consideran valiosos y que, a su vez, suponen una oportunidad para fomentar la organización de los alumnos, la convivencia de grupo y el descubrimiento de nuevas fuentes de aprendizaje. El último apartado es el de *diálogo, participación y valores* que recoge todas aquellas prácticas educativas que, de manera consciente, han estado diseñadas para trabajar los valores y la formación moral de los alumnos.

El mapa de síntesis representa un paso imprescindible para llevar a cabo la *descripción y representación de las prácticas a través de mapas conceptuales*. En este caso, también se requiere de una implicación directa del equipo profesional del centro ya que la información se consigue a través de entrevistas semiestructuradas y colectivas a los docentes. Esta información es la que ha de permitir también representarlas de una forma clara y visual a través de mapas conceptuales que sintetizan, organizan y representan la información recogida para cada una de las prácticas morales (Novak, J., 1988). El uso de este sistema de registro permite, por un lado, agilizar la lectura de grandes cantidades de información y, por el otro, representarla de una manera analítica y a su vez ofreciendo una visión de conjunto. Al finalizar esta tarea, cada centro obtiene un juego de mapas

con todas y cada una de las prácticas morales que realiza. A través de este formato estándar se puede caracterizar cada centro, completando y concretando el mapa de síntesis de la institución. A continuación, se adjunta, a modo de ejemplo la representación gráfica de una práctica moral.



**Gráfico II. Mapa de una práctica moral de un centro**



El formato de los mapas conceptuales utilizado para describir prácticas morales se caracteriza por el hecho de ajustarse a las exigencias concretas del concepto. Permite describir las prácticas de valor de un centro educativo a través de los rasgos de identidad que las dotan de sentido, así como también los aspectos de detalle que suponen su concreción en cada uno de los cursos o ciclos. El mapa lo encabeza el *título o nombre* de la práctica, que debe mantenerse fiel a la terminología que se usa en el centro. A continuación, aparece una breve *definición* de la práctica que recoge el sentido y los elementos a tener en cuenta para su caracterización. A partir de este momento es cuando el mapa conceptual se abre y pasa a dividirse en diferentes ramas, las categorías. Éstas, de manera sintética, recogen los elementos principales de cada una de las prácticas: objetivos, proceso, contenido y valores. La categoría de los *objetivos* tal y como indica su nombre, recoge el listado de objetivos, finalidades y posibles usos de la práctica moral que se describe en cada caso. No se trata tanto de enumerar los objetivos prescritos sino su concreción en el centro y la manera de entenderlos por sus miembros. Junto a los objetivos, el mapa conceptual despliega también otra categoría, la que hace referencia al *proceso* a través del cual la práctica se pone en marcha. El proceso delimita los diferentes pasos o acciones que componen la realización de cada práctica. Tal y como se expondrá más adelante en este mismo capítulo, el proceso pone al descubierto la complejidad de las diferentes prácticas de un centro. Además, algunas prácticas morales incluyen en el mapa conceptual que las describe otra categoría, el *contenido*. El contenido pretende reflejar los diferentes temas o materias que implica una práctica concreta. Para finalizar, cabe destacar de forma concreta la categoría de los *valores*, que apunta los tres valores prioritarios que quedan encarnados en cada práctica.

La descripción de la cultura moral de un centro y de las prácticas que la configuran devuelve al centro una imagen clara y sistemática de su propuesta formativa. Un mecanismo en el que queda representado la cantidad y la calidad de sus prácticas morales. En definitiva, los mapas conceptuales ponen al descubierto los mecanismos que están en juego en cada una de las prácticas y permiten una revisión exhaustiva de las mismas. Además de agilizar la descripción de las prácticas, esta técnica permite captar la singularidad de cada institución, replicar el estudio en centros diversos y explorar diferentes utilidades dirigidas a la mejora de la calidad educativa.

### **3. Evaluar la cultura moral como sistema de prácticas**

El procedimiento establecido para la descripción de la cultura moral, y el material resultante de su aplicación, permite analizar y evaluar diferentes cualidades de la propuesta formativa de una institución. En este apartado, la intención es profundizar en algunas de las cualidades observables de la cultura moral a través de las propiedades de los mapas conceptuales que las representan. Éstos aportan información objetiva respecto a la riqueza formativa del medio escolar. En este sentido, la

evaluación de la cultura moral como sistema de prácticas ha permitido desarrollar dos medidas: la diversidad y la complejidad de la cultura moral. La hipótesis de partida es que, en igualdad de condiciones, cuanto más diversa y más compleja es la cultura moral de un centro educativo más denso moralmente es y más elevado debería ser también su valor formativo (Puig, J. M., 1987, 95).

La medida de la *diversidad de la cultura moral* recupera algunas de las aportaciones que ofrecen los trabajos realizados desde la ecología y supone su aplicación al estudio de la cultura moral de la escuela (Margalef, R., 1978 y 1981). La idea de diversidad en ecología implica el análisis de la distribución de los individuos de un conjunto entre las diferentes especies. Podría existir un medio en el que cada elemento diferente solo estuviese representado una vez; en el otro extremo se encontraría un medio formado por un único elemento repetido de manera infinita. Estos serían, desde la teoría ecológica, medios de máxima y mínima diversidad, respectivamente, pero en todo caso medios irreales. La aplicación del concepto de diversidad al ámbito educativo permite analizar cómo se encuentran distribuidas el total de unidades que configuran un medio escolar, cómo las prácticas de valor de un centro se distribuyen y dan sentido a la cultura moral de la institución. Se considera que cuanto más diversa es la cultura moral de un centro, más rica y más formativa es. El análisis de esta diversidad supone tener en cuenta las dos medidas que la componen, variedad y repetición. De hecho, el índice de diversidad se obtiene de dividir esta segunda entre la primera.

La riqueza de un medio está directamente relacionada con la *variedad*, el número de elementos diferentes que la configuran. Los ecólogos consideran que la riqueza de un ecosistema depende de manera directa del número de especies diferentes que conviven en éste. Su traducción al ámbito educativo destaca que un medio es capaz de influir en la formación de sus miembros cuanto mayor es el número de prácticas de valor que lo componen. No todas las escuelas llevan a cabo el mismo número de prácticas, tampoco las tienen distribuidas de la misma forma en el mapa de síntesis. Una variedad de prácticas elevada y equilibrada supone un mayor número de oportunidades para vivir y practicar valores en el centro escolar. Por lo tanto, hacer un recuento del número de prácticas que se lleva a cabo en un centro, así como ver su distribución en los diferentes apartados de contenido es un primer dato a tener en cuenta para evaluar la diversidad de la cultura moral.

Pero conocer la cantidad de elementos diferentes unos de los otros que configuran un medio, en la práctica resulta un dato insuficiente para entender su potencia formativa. También es necesario medir la *repetición o redundancia* de las prácticas. Desde la ecología, el estudio de un ecosistema no tan solo pasa por analizar el número de especies que éste contiene, sino también por estudiar el valor numérico que toma cada una de las especies en un espacio determinado. Se hace imprescindible conocer la cantidad de individuos iguales o repetidos de cada una de las especies. También en relación a los estudios de los sistemas informativos que utilizan los mass media se

encuentran referencias al análisis de la frecuencia. En este caso, se valora la intensidad e importancia de los contenidos informativos teniendo en cuenta qué y cuando se repite en los discursos de los medios de comunicación (Kientz, A., 1976, 174-175). Aplicar esta misma medida al ámbito educativo significa tratar de ver en qué cantidad aparece cada unidad de análisis en un medio concreto, cuántas veces tiene lugar cada práctica de valor a lo largo de un curso escolar.

La medida de la repetición permite clasificar las prácticas según la frecuencia con la que tienen lugar en un curso académico, distinguiendo entre prácticas únicas, múltiples y difusas. Las *prácticas únicas* son aquellas que sólo tienen sentido por el hecho de que suceden una vez cada curso como, por ejemplo, la celebración del carnaval. Las *prácticas múltiples* pueden tener lugar, y seguramente está muy bien que así sea, en diferentes ocasiones a lo largo del curso. Un ejemplo en este sentido son las asambleas de clase. Finalmente, las *prácticas difusas* son aquellas que resulta complicado contabilizar porque, en realidad, suceden de manera transversal, cada día, en la vida del centro; este es el caso de prácticas como el patio o el trabajo en grupo. En este marco, son las prácticas múltiples las que ofrecen datos relevantes para el análisis de la repetición y, en definitiva, de la diversidad de la cultura moral de un centro. Y es que existen prácticas que se dan en muchos centros (algunas son prescriptivas, otras dibujan la tendencia pedagógica del momento) pero lo que quizás varía es la forma concreta de llevarlas a cabo o su constancia a lo largo del curso. Se considera que una mayor repetición de las prácticas, excepto en el caso de aquellas que por definición son únicas, garantiza una mayor potencia educativa. La siguiente tabla recoge, a modo de ejemplo, los resultados de las medidas de la variedad, la repetición y la diversidad en un centro educativo. La tabla incluye los resultados globales y los pertenecientes a cada uno de los apartados de contenido.<sup>vi</sup>

**Tabla I. Medida de la diversidad en un centro**

<b>Apartados</b>	<b>Variedad</b>	<b>Repetición</b>	<b>Diversidad</b>
Recursos y servicios del centro	15	15	<b>1</b>
Grupo clase y organización de la convivencia	7	124	<b>31</b>
Grupo clase y organización del trabajo	4	11	<b>2,75</b>
Actos y salidas	8	26	<b>3,25</b>
Fiestas y celebraciones	7	17,5	<b>2,5</b>
Diálogo participación y valores	4	34	<b>8,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>127,5</b>	<b>2,83</b>

Además de la diversidad, la evaluación de la cultura moral como sistema de prácticas también destaca la medida de la *complejidad de la cultura moral*. Esta resulta de la aplicación de la teoría de los objetos al ámbito educativo. Desde el núcleo de esta teoría, la complejidad representa una propiedad inherente a los objetos, que son analizados como sistemas de elementos (Moles, A. A., 1975). La teoría de los objetos diferencia entre la complejidad funcional y la estructural. La primera está relacionada con los diferentes actos que implican la utilización de un objeto y la puesta en

marcha de las funciones que le son características. La segunda se refiere a las diferentes partes que constituyen un objeto, el conjunto de piezas que el constructor ha utilizado en su montaje, los elementos que le dan forma concreta. Ambos tipos de complejidad se convierten en las principales dimensiones del mundo de los objetos; esta medida también se ha aplicado al estudio de otros medios, abriendo nuevos horizontes para su análisis. Aplicar el concepto de complejidad establecido por la teoría de los objetos como medida de evaluación de la cultura moral supone fijarse en su aspecto funcional e implica tener en cuenta la propia estructura y estabilidad de las prácticas morales. La complejidad señala el grado de elaboración pedagógica que supone cada práctica moral, partiendo de la idea de que, a más elaboración, mayor es la educatividad de la cultura moral de un centro. Ello significa, en definitiva, que el índice de complejidad de la cultura moral de una institución se consigue con el recuento de los pasos que conlleva el proceso de realización de cada una de las prácticas de valor detectadas en el centro.

Contabilizar las diferentes acciones que supone la puesta en marcha de una práctica moral resulta relativamente sencillo tras su previa sistematización a través del mapa conceptual que la describe. Si esta tarea se ha hecho correctamente, en la categoría del proceso de cada mapa han quedado representadas las diferentes acciones de la práctica moral que se representa, ahora indicadores de su complejidad. Los pasos y acciones son las unidades básicas en las que se puede desgranar el procedimiento a llevar a cabo en la realización de una práctica, este incluye también las diferencias entre cursos o ciclos cuando es necesario. Porque las prácticas se diferencian unas de otras, fundamentalmente, por su proceso de realización. De esta manera, una misma práctica (o mejor dicho, una práctica con el mismo título o nombre) en dos centros puede suponer realizaciones sustantivamente diferentes. Es decir, una misma práctica puede obtener niveles de complejidad muy diferentes según el centro que la lleve a cabo, diferencia que queda ya registrada gráficamente en el momento de la elaboración de los mapas conceptuales.

En el conjunto de prácticas que configuran la cultura moral de un centro puede distinguirse entre prácticas simples y otras más complejas o barrocas. Se considera que una práctica está más elaborada y, por lo tanto, es más rica a nivel formativo cuantos más pasos o acciones supone en su realización. En definitiva, el conjunto de pasos ponen al descubierto un proceso consolidado en el tiempo y en la tradición de la institución, que llevan a cabo los diferentes miembros de manera consensuada y que responde a unas necesidades concretas en cada caso. En la misma dirección, se entiende que una cultura moral más compleja implica también un mayor nivel de elaboración y riqueza pedagógica. Al igual que con la medida de la diversidad, a continuación se presentan los datos relativos a la complejidad de la cultura moral de un centro, a nivel global y por cada uno de los apartados de contenido. Éstos últimos se consiguen de dividir la suma de pasos de todas las prácticas de un apartado entre el número de prácticas que contiene.<sup>vii</sup>

**Tabla II. Medida de la complejidad en un centro**

<b>Apartados</b>	<b>Complejidad</b>
Recursos y servicios del centro	3,6
Grupo clase y organización de la convivencia	10,29
Grupo clase y organización del trabajo	15
Actos y salidas	18,5
Fiestas y celebraciones	12,4
Diálogo participación y valores	10
<b>TOTAL</b>	<b>10,53</b>

Tal y como se ha destacado, las medidas presentadas en este apartado permiten operativizar algunas de las propiedades objetivas de la calidad del medio educativo. Aunque no la agotan, sin duda, permiten profundizar en el concepto de cultura moral, complementar el material elaborado con los mapas conceptuales y, así, devolver al centro una imagen más exhaustiva y con mayores posibilidades para su análisis. De las medidas objetivas hasta aquí presentadas, es la de la complejidad la que, en un primer momento, parece aportar una mayor información a los profesionales de los centros educativos. Ésta pretende dar idea del grado de elaboración pedagógica de cada práctica. Además, en el momento de su sistematización, la complejidad se convierte también en un indicador del nivel de planificación conjunta, consenso y esfuerzo destinado por los maestros y maestras en cada práctica. Estos aspectos resultan, en ocasiones, elementos relevantes en el proceso de reflexión y revisión de la práctica educativa en el seno de una institución escolar.

#### **4. Evaluar la cultura moral como mundo de valores (que viven y comparten sus miembros)**

En los apartados anteriores se ha subrayado la idea de que las prácticas cristalizan valores, es decir, invitan a vivir en primera persona valores que la institución considera importantes. Así se ha hecho visible también a través de los mapas conceptuales que permiten su descripción. Y es que es precisamente el momento de elaboración de estos mapas conceptuales cuando se inicia el procedimiento de evaluación que pretende profundizar en los valores que encarnan cada una de ellas y permite dibujar el perfil de valor de un centro educativo.

El perfil de valor es la representación gráfica del conjunto de los valores predominantes de las prácticas morales de una institución educativa. Su utilidad principal es la de constatar gráficamente que los principales valores de una institución quedan encarnados en sus prácticas educativas y que se concretan en acciones determinadas que se llevan a cabo de forma institucionalizada. Su construcción supone tres pasos diferenciados: la atribución de los valores más característicos de cada práctica, la definición de indicadores de valor y su representación gráfica.

La *atribución de valores* a cada una de las prácticas detectadas en un centro tiene lugar en el momento de recogida de información y elaboración de los mapas conceptuales. Este proceso implica asignar los tres valores más representativos en cada caso, aquellos que sus profesionales son

capaces de determinar a través de acciones con maneras de proceder concretas. La atribución de valores implica necesariamente priorizar algunos por encima de los otros y constatar que éstos responden a formas de hacer y de comportarse concretas que quedan reflejadas en la descripción detallada de las prácticas. Resulta imprescindible que los miembros del centro se reconozcan en la priorización de valores y también en el tipo de acciones que la sustentan. A lo largo de este proceso los profesionales 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. La siguiente tabla presenta como ejemplo algunas de las prácticas morales de un centro con la atribución de valores correspondientes.

**Tabla III. Prácticas morales y atribución de valores en un centro**

<b>Práctica moral</b>	<b>Definición</b>	<b>Valores asignados</b>
<b>Actividades de gimnasia</b>	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
<b>Talleres</b>	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
<b>Asamblea de delegados</b>	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

A partir de aquí, la *descripción de los indicadores de valor* permite operativizar los valores en el seno de las prácticas educativas. Los indicadores son las acciones a través de las cuales quedan cristalizados los valores de forma práctica y permiten superar su indeterminación. Su definición 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, acciones 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 centros. En la tabla que viene a continuación, se presentan algunos valores con los indicadores correspondientes en un centro.

**Tabla IV. Valores asignados e indicadores de valor en un centro**

<b>Valor</b>	<b>Indicadores de valor</b>
<b>Transparencia</b>	- 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

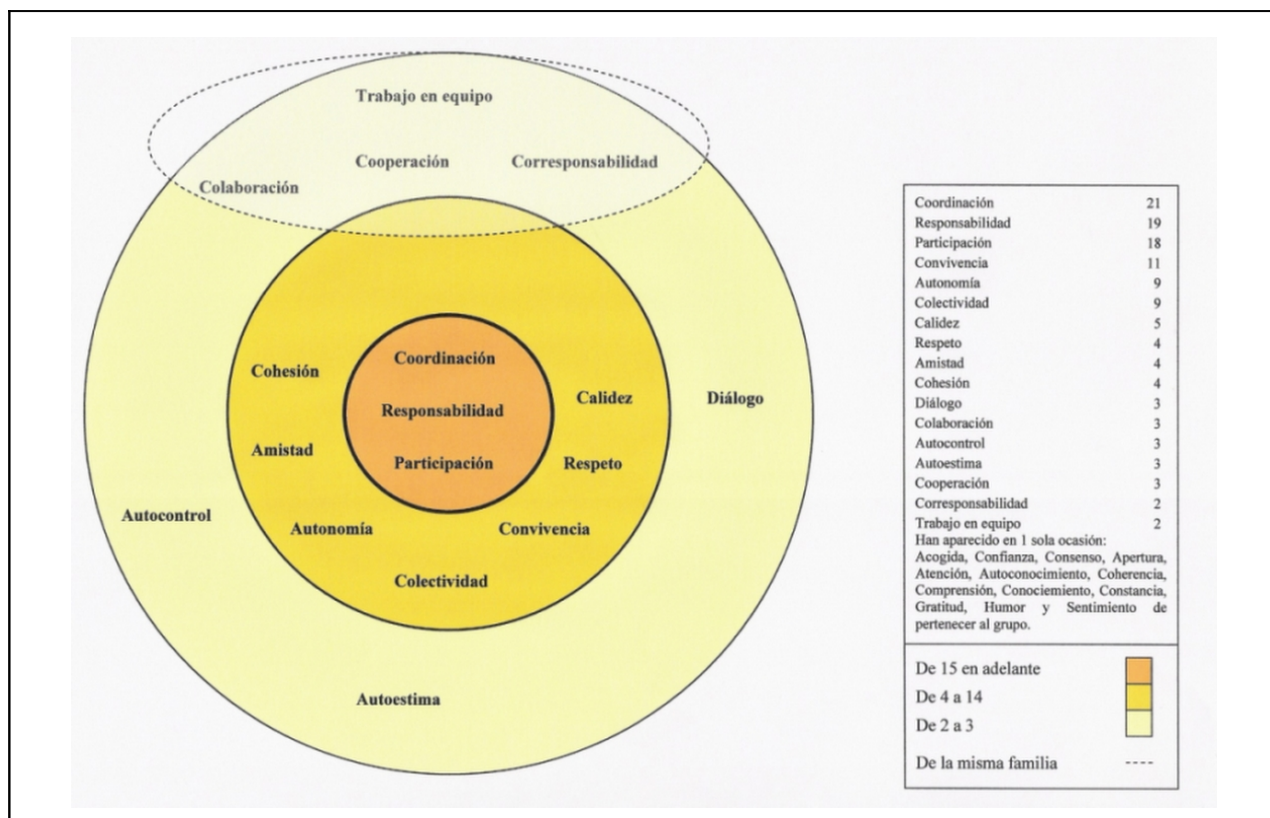
	<p>como es. Este es un derecho de las familias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que la información que se da a los diferentes agentes de la comunidad sea clara.</li> <li>- Intentar no determinar sus decisiones.</li> <li>- No esconder información a los usuarios que la requieran. También en los temas no resueltos por el centro. Informar honradamente.</li> </ul>
<b>Acogida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener previstas instancias para recibir a las familias interesadas en el centro.</li> <li>- Responder a las posibles cuestiones que se planteen.</li> <li>- Estar atentos a que el proceso de entrada y adaptación de alumnos y familias a la escuela sea lo más agradable posible.</li> <li>- Mantener una actitud de escucha con las familias. Es importante saber qué quieren.</li> <li>- Tranquilizar y ayudar en el proceso de entrada al centro.</li> </ul>
<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 estos.</li> <li>- Trabajar conjuntamente para hacer posible una misma línea de escuela.</li> </ul>

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. Los indicadores demuestran 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 el centro. En definitiva, se pone al descubierto que los valores se encarnan en maneras de proceder que, aunque en algunos casos no fueron pensadas bajo este objetivo, suponen una influencia directa respecto a la formación de la personalidad moral del individuo.

El último paso en la evaluación de la cultura moral como mundo de valores es la *representación gráfica del perfil de valores*. El perfil es la imagen global de los valores predominantes en una institución educativa y surge del recuento que previamente han sido descritas. El cuadro muestra, el perfil de las dinámicas pedagógicas de un centro.<sup>viii</sup>

**Gráfico III. Mapa de síntesis de la cultura moral de un centro**





El ejemplo muestra como los valores quedan representados a través un gráfico concéntrico que señala de más a menos nuclear 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 representados son aquellos que han sido atribuidos a una única 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. El perfil de valores representa una nueva imagen a devolver al centro, de formular el proyecto educativo desde la práctica y de establecer elementos para revisarlo. 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.

La información extraída a través de los procedimientos anteriores resulta interesante pero a su vez relativa si se toma de forma aislada. Es en este sentido que resulta necesario buscar otras medidas que complementen y ayuden a interpretar los resultados obtenidos, desde la vivencia de sus participantes. La opinión de los maestros respecto a todas y cada una de estas prácticas se convierte, en este contexto, en una mirada útil para el análisis de la propia práctica y la toma de

decisiones al respecto. Se trata, en definitiva, de la mirada de aquellos que llevan a cabo y viven en primera persona, diariamente, las prácticas previamente descritas.<sup>ix</sup>

Para evaluar la opinión sobre las prácticas morales de un centro se propone un cuestionario para sus docentes. Ésta es una herramienta que parte de la idea de que tan importante es aquello que está planificado como la manera en que es vivido por sus miembros. Con ello, se hace necesario operativizar la vivencia que los profesionales del centro tienen respecto las diferentes prácticas. El cuestionario recoge tres tipos de datos: el valor educativo atribuido a las prácticas, la satisfacción en su aplicación y la preferencia de los docentes. En primer lugar, cuanto más valor educativo se atribuye a las actividades que se llevan a cabo en un centro, mayor es la motivación por parte de sus miembros y, cabe pensar que, mejores son también sus resultados. Revisar aquellas prácticas que obtienen un bajo nivel de valor educativo y explorar los motivos de estos resultados puede ser un primer paso. En segundo lugar, la satisfacción en la aplicación de las prácticas destaca el convencimiento de los docentes sobre la manera de realización que tiene cada una de éstas en su centro. Se parte así de la idea que la satisfacción también influye directamente en el empeño de su puesta en marcha y, por lo tanto, se convierte en un nuevo indicador de su riqueza formativa. Los índices bajos de satisfacción apuntan la necesidad de revisar los pasos concretos que supone la realización de una práctica determinada. Finalmente, la preferencia destaca las prácticas consideradas más y menos interesantes para los profesionales de una institución. Si las primeras denotan los puntos fuertes del centro educativo, las prácticas menos interesantes destacan los elementos a tener en cuenta a la hora de iniciar un proceso de evaluación interna. Fruto de unir los resultados del cuestionario con el resto de datos recopilados a lo largo del proceso permite elaborar el ranking de las prácticas más y menos destacadas como síntesis de los datos obtenidos. La tabla que aparece a continuación muestra, a modo de ejemplo, las prácticas más y menos valoradas de uno de los centros participantes en el estudio.

**Tabla V. Ránking de ls prácticas más y menos destacadas en un centro**

Prácticas más valoradas	Prácticas menos valoradas
Equipo de ciclo	Plan estratégico de centro
Entrevista del tutor con la familia	Asamblea general de comedor
Aula de música	AMPA
Aula de danza	Reunión del equipo directivo con AMPA
Nombre de la clase	Actividades extraescolares
Fiesta de Santa Cecilia	Fiestas de cumpleaños
Reunión de nivel	Pascua
Sala de juego simbólico	Proyecto Curricular de Centro
Acción tutorial	Revista escolar
Proyectos	Carnaval
Concierto de final de curso	
Semana Matemática	
Reunión de nivel con las familias	
■ Complejidad ■ Valor atribuido a las prácticas de valor	

El cuestionario permite conocer la vivencia de la cultura moral por parte de sus profesionales. Contestarlo supone un ejercicio de reflexión individual sobre las prácticas desde una perspectiva de educación en valores. También aporta una nueva imagen de la actividad y dinámica de trabajo del centro. Además, el hecho de que el cuestionario sea anónimo ayuda a que los profesionales expresen libremente su percepción y su vivencia respecto cada una de las prácticas. Se trata de conjugar los diferentes datos y resultados. Es de esta manera cómo el procedimiento permite realmente repensar y revivir el proyecto pedagógico del centro de manera realista, crítica y consensuada.

### **5. Dar sentido, aplicar e intervenir pedagógicamente... mejora de la cultura moral**

Es relativamente fácil imaginar que las diferentes aproximaciones hasta aquí apuntadas pueden dar lugar a un volumen importante de datos respecto la cultura moral de un centro. Con el objetivo de sistematizar todos estos resultados se propone la elaboración de un documento de síntesis o informe de retorno al centro. Se trata de confeccionar un material de devolución útil para las instituciones escolares. Un documento que permita tomar conciencia del trabajo que se lleva a cabo en la escuela y de cómo éste es vivido por sus profesionales. Un material que posibilite iniciar un proceso de evaluación interna, abriendo camino a la mejora y la innovación en el seno del centro educativo. El informe de retorno pone a disposición de los profesionales de la institución educativa la información recopilada a través de los procesos de análisis y evaluación previos; y además, lo hace de manera integrada, organizada y con formato visual, sugiriendo ideas para la reflexión. El documento incluye desde los resultados de las medidas de carácter ecológico hasta los datos recogidos a través del cuestionario sobre la opinión de los docentes. Pero lo verdaderamente interesante del informe es el hecho de combinar los diferentes datos, facilitando que el lector visualice las interacciones entre los diversos elementos de análisis y evaluación. En concreto, presenta para cada uno de los bloques de contenido, los datos más significativos y algunas ideas para pensar en los resultados obtenidos. En el conjunto del procedimiento, el informe facilita un efecto espejo, fotografía e, incluso, “radiodiagnóstico” que invita a revisar los puntos fuertes y débiles de la propuesta formativa, abrir nuevos interrogantes y buscar vías de mejora. En definitiva, se convierte en una posible herramienta o motor de procesos de evaluación interna que cada centro deberá de concretar según sus propias inquietudes y necesidades.

Se ha subrayado a lo largo de todo el texto cómo el material recogido a través del procedimiento de descripción, análisis y evaluación de la cultura moral, y representado finalmente en el informe de retorno al centro, puede convertirse en el punto de partida para el inicio de

procesos de reflexión colectiva. El objetivo está claro: comprender la práctica diaria, profundizar en los aspectos que el estudio ha permitido visualizar y buscar vías de mejora en relación a aquellas prácticas que se considera que no responden a las necesidades del centro, que se han desvirtuado con el tiempo o que no son vividas de manera satisfactoria por parte de sus miembros. En todos estos casos, la voluntad es buscar medidas de cambio a pequeña o mediana escala, realistas y coherentes, que tengan una incidencia directa en el funcionamiento y dinámica habitual del centro. Es de imaginar que la materialización de estos procesos puede ser tan diversa como cada centro, sus miembros y su propia cultura moral. A continuación, se sintetizan diversas líneas de trabajo que se han desarrollado en los centros que han aplicado el procedimiento de descripción, análisis y evaluación de la cultura moral descrito en el capítulo anterior. La idea es ilustrar algunas de las posibilidades de aplicación e intervención pedagógica en relación a la cultura moral de los centros. Concretamente, la apertura de espacios de reflexión conjunta, el establecimiento de líneas de trabajo, la revisión de la política institucional y la socialización de los nuevos miembros.

Los datos recopilados a lo largo del procedimiento de descripción, análisis y evaluación de la cultura moral permiten y toman sentido con la *apertura de espacios de reflexión conjunta* sobre la manera de ser y de hacer del centro educativo del que uno forma parte. Estos espacios pueden ser tan diversos como las diferentes instituciones educativas existentes, aunque aquí quiere destacarse el trabajo a nivel de ciclo, como prelude al abordaje de los temas en el claustro de profesores. El ciclo es una instancia de trabajo natural y con una dinámica propia en la vida diaria de la institución escolar. Una sesión de trabajo guiada a nivel de ciclo puede convertirse en un núcleo más que oportuno para hacer una primera lectura conjunta de los resultados obtenidos a lo largo del estudio de la cultura moral. No debe pasarse por alto que muchas prácticas morales tienen su razón de ser en un ciclo en concreto; incluso las prácticas de centro, acostumbran a tener características diferenciales para cada uno de los ciclos. Partir de las reflexiones generadas en las reuniones del ciclo permite ordenar y priorizar los temas a trabajar. También garantiza poder destinar tiempo al diseño de propuestas de mejora ante los puntos débiles detectados. El fruto de la reflexión conjunta puede acabar convirtiéndose en un documento que apunte los temas sobre los cuales seguir reflexionando en el centro y avanzar en el proceso de evaluación interna que ya se puede dar por comenzado. A partir de aquí, la continuidad del proceso pasa por la elaboración de un plan de trabajo que aborde cada uno de los aspectos abordados y las posibles vías de mejora, repartiendo responsabilidades y tareas entre sus miembros. Una vía puede ser trabajar a nivel de ciclo con el objetivo de profundizar en los elementos que parecen determinar los resultados del estudio, así como también concretar las medidas de mejora. El trabajo en este sentido puede ir dirigido tanto a diseñar nuevas prácticas, como también a revisar y ajustar el proceso de realización de las que ya se llevan a cabo, con la intención de adecuarlas a las necesidades sentidas.

La segunda propuesta muestra otra de las formas de dar continuidad al proceso de descripción, análisis y evaluación de la cultura moral, concretamente, a través del *establecimiento de líneas de trabajo*.<sup>x</sup> Una vez abiertos los espacios para la reflexión sobre el propio centro, es importante planificar cómo dar continuidad al proceso con la búsqueda e implementación de vías de mejora. En este sentido, es recomendable que se organicen espacios e instancias participativas en las que los diferentes miembros del equipo docente puedan participar y sentirse parte del proceso de cambio y optimización de la institución. Las comisiones interciclo son, en muchas ocasiones, una buena propuesta en esta dirección.<sup>xi</sup> Se trata de instancias en las que los profesionales de diferentes cursos abordan conjuntamente un tema concreto, aportando ideas y propuestas que después deberán acordarse en el claustro de profesores. Quizás lo más interesante de este formato es que cumple a su vez más de un objetivo: por un lado, convertir la evaluación interna en un proceso democrático y participativo; por el otro, establecer núcleos de trabajo ágiles para el tratamiento de temas y la toma de decisiones respecto a los mismos. En estos casos resulta importante que, después del trabajo de las diferentes comisiones, los acuerdos tomados se presenten al conjunto del centro y se incorporen en los planes y documentos institucionales. Conseguir que las decisiones reviertan en el proyecto educativo de centro supone la implicación de todos y cada uno de los profesionales, entre los cuales destaca el papel decisivo del equipo directivo.

La tercera de las propuestas destaca como el estudio de la cultura moral de un centro educativo permite además, en ocasiones, *revisar la política institucional*. En esta línea de trabajo, el equipo directivo representa un núcleo importante de trabajo y reflexión. Cuando la dirección y/o coordinación de un centro se pone en situación de explicar a alguien externo la manera de ser y de hacer de la institución en la que trabaja, se pone en marcha un ejercicio de redescubrimiento de muchos de aquellos elementos que la práctica diaria ha convertido casi en inconscientes. Esto resulta claramente visible en el procedimiento de descripción de la cultura moral a través de mapas conceptuales y de su retorno al centro. En algunos casos, este proceso puede servir para objetivizar aquello que se intuía, otras para reconocer que la escuela que se desea, e incluso se es capaz de describir con detalle, no siempre responde a la realidad. En definitiva, reconocer la propia institución tal y como es, integrando los elementos positivos y negativos que la constituyen es, sin duda, un paso necesario a la hora de establecer líneas de intervención en un centro. En todo caso, como la institución la construyen todos y cada uno de sus miembros, vuelve a destacarse aquí la importancia de que el trabajo del equipo directivo cuente y se fundamente en la participación de todo el equipo docente.<sup>xii</sup> El procedimiento de descripción, análisis y evaluación de la cultura moral de un centro puede convertirse, según este proceso, en un material a tener en cuenta en el diseño de un plan estratégico, un plan director o un plan de acción directiva de un centro. Esta puede llegar a ser una herramienta de trabajo para establecer o revisar la política institucional del centro educativo.

La cuarta y última aplicación es la que hace referencia a la formación y *socialización de los nuevos miembros a una institución educativa*. En esta dirección, al material más interesante es el elaborado a lo largo del proceso de descripción de la cultura moral de un centro. Y es que, en la dinámica habitual de una escuela, una de las necesidades de formación surge cada vez que entra un maestro o maestra nueva a la escuela. Este hecho requiere pensar un proceso de inmersión, conocimiento y socialización que toma un carácter formativo respecto al modelo de centro, su ideología y la manera de poner en marcha el proyecto educativo. Cabe destacar aquí el valor que adquieren los elementos descriptivos de la cultura moral elaborados a lo largo del estudio.<sup>xiii</sup> Los mapas conceptuales de cada una de las prácticas, pero también el perfil de valores del centro suponen un conjunto de información organizada, concisa y práctica que debería facilitar la integración en el nuevo lugar de trabajo. En todo caso, su utilización no puede ni debería reducirse a un primer momento de inmersión en el centro. Este material mantiene su valor formativo a lo largo de un curso escolar entero, el tiempo a través del cual suceden todas las prácticas descritas. La entrada en un nuevo centro y el inicio de curso acostumbran a suponer un cierto nivel de saturación de información para la persona que se integra. Después de una lectura general que permita entender el conjunto de la escuela, lo más recomendable es hacer un repaso gradual de mapas concretos en aquellas situaciones que la propia práctica lo requiera. El juego de mapas conceptuales que describen las prácticas morales de un centro se convierten en una forma de traspaso del saber práctico de manera fiel y sistematizada en el seno de la institución escolar. Un conocimiento que permite la integración a un modelo concreto y consolidado de centro sin que esto imposibilite un posicionamiento crítico y reflexivo respecto éste. Su formato gráfico y visual permite hacerse, de forma relativamente rápida, con la ideología y la idiosincrasia de la escuela, también con su forma de trabajar de forma cotidiana. Por todo ello, el material resulta de clara utilidad formativa, permitiendo a su destinatario aplicar el conocimiento adquirido en un corto plazo de tiempo.

En las páginas anteriores se han presentado diferentes formas de intervención para la optimización de la práctica educativa de las instituciones escolares: la apertura de espacios de reflexión del equipo docente, el establecimiento de líneas de trabajo que orienten el proyecto educativo de centro, la revisión de la política institucional para dar respuesta a las necesidades del momento y la socialización de los nuevos profesionales representan cuatro formas concretas de materializar la capacidad de aprendizaje, de cambio y de mejora de la escuela. Segura y afortunadamente éstas no son las únicas. Tal y como ocurre con su propuesta educativa, cada centro escolar también ha de ser capaz de explorar y llevar a cabo formas propias y diversas de reinventarse y de optimizar su práctica educativa. Y esta es (o debe ser), sin duda, una tarea permanente en la vida de las instituciones escolares.

Pero conseguir y mantener que la organización escolar se perfeccione continuamente no es

algo que suceda de forma espontánea ni aleatoria (Gairín, J. C., 2000, 78). El desarrollo de escuelas reflexivas y motores de cambio tiene lugar gracias a procedimientos y técnicas concretas como los que aquí se han descrito; también requiere de mecanismos, actitudes y momentos que favorezcan el aprendizaje de la institución educativa. Porque concebir la escuela como una organización que aprende implica incorporar el diagnóstico y la autoevaluación como procesos permanentes en la planificación y la vida de la institución escolar; supone la creación de estructuras y contextos para que los miembros de la comunidad educativa participen democráticamente en la revisión y la propuesta de mejora de la institución; requiere mantener y alentar una actitud constante y comprometida con el cambio y la innovación; y, finalmente, necesita tiempo para que las propuestas y actuaciones planteadas desarrollen el potencial formativo, tanto a nivel individual como de la organización. Autoevaluación, reflexión conjunta, compromiso con el cambio y tiempo se convierten así en las condiciones necesarias para que un centro escolar esté en disposición de aprender de y para su propia práctica educativa. Condiciones a partir de las cuales el centro puede conocer y comprender su cultura moral, e iniciar un camino hacia la optimización e innovación de la misma.

## **6. Bibliografía**

- Argyris, CH. y Schön, D. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- 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.
- Duart, J. M. (1999). *La organización ética de la escuela y la transmisión de valores*. Barcelona: Paidós.
- Gairín, J. C. (1993). La autoevaluación institucional como vía para mejorar los centros educativos, diez años de investigación. *Bordón*, 45 (3), 331-350.
- Gairín, J. C. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 31-85.
- Kientz, A. (1976). *Para analizar los mass media*. Valencia: Fernando Torres editor.
- Margalef, R. (1978). *Perspectivas de la teoría ecológica*. Barcelona: Blume Ecología.
- Margalef, R. (1981). *Ecología*. Barcelona: Planeta.
- Moles, A. A. (1975). *Teoría de los objetos*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Moos, R. H. (1987). *Evaluating educational environments*. Londres: Jossey Bass.
- Nevo, D. (1997). *La evaluación basada en el centro*. Bilbao: Mensajero.
- Normann, R. (1985). Developing capabilities for organizational learning. En Pennings, J. M. (ed.)

- Organizational strategy of innovation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Novak, J. D. (1988). *Conocimiento y aprendizaje: los mapas conceptuales como herramientas facilitadoras para escuelas y empresas*. Madrid: Alianza editorial.
- Ontoria, A., (et al.) (2000). *Mapas conceptuales: una técnica para aprender*. Madrid: Narcea.
- Puig, J. (1987). *Teoría de la educación. Una aproximación sistémico-cibernética*. Barcelona: PPU.
- Puig, J. (2003) *Prácticas morales. Una aproximación a la educación moral*. Barcelona, Paidós.
- Puig, J. (2011). *Cultura moral y educación*. Barcelona: Graó (en prensa, octubre 2011).
- Rubio, L. (2007). Cultura moral y perfil de valores del centro educativo. *Revista Interuniversitaria de Teoría de la Educación*, 19, 99-115.
- Santos, M. G. (2000). *La escuela que aprende*. Madrid: Morata.
- Stoll, L y Fink, D. (1999). *Para cambiar nuestras escuelas*. Barcelona: Octaedro.



## i **Notas**

- En esta línea de trabajo destacan algunos autores como Elton Mayo; Pettigrew; Ouchi; Peters y Waterman; Deal y Kennedy; Schein; y Hofstede, Neuijen, Ohay y Sanders, entre otros. En relación al concepto de cultura aplicado a las organizaciones educativas cabe destacar las aportaciones de autores como Erickson; y Beare, Caldwell y Millikan.
- ii Cabe destacar, por ejemplo, las aportaciones de Durkeim; Kolhberg; Jackson, Boostrom y Hansen; o Lickona entre otros.
- iii La presentación del concepto que se presenta en este apartado y todas las aportaciones al respecto son el contenido que aparece ampliamente desarrollado en otra de las contribuciones presentadas en el CITE 2011.
- iv Este procedimiento se ha desarrollado a través de diferentes estudios de caso en centros de Barcelona: CEIP Sant Miquel de Cornellà, CEIP Bellaterra, Escuela Thau, Escuela Joan Pelegrí y el IES Pau Claris.
- v Todos los resultados que se aportan como ejemplo a lo largo de este artículo pertenecen a uno de los centros citados del cual se quiere respetar su anonimato. En este caso, tal y como puede comprobarse, el cuadro recoge el conjunto de dinámicas pedagógicas de la institución en las que los alumnos participan directamente, a nivel individual, de pequeño grupo, de grupo-clase o a nivel de centro. El estudio de la cultura moral y el procedimiento presentado también puede aplicarse a aspectos organizativos de la institución, concretamente prácticas de: *elaboración de los documentos institucionales, organización y funcionamiento del equipo docente, relación con la familia y relación con el entorno.*
- vi La medida de la diversidad pone al descubierto que el apartado más diverso es el que contiene las prácticas de *grupo clase y organización de la convivencia*, dado que el índice de repetición de estas prácticas es mucho más elevado que el del resto. En el otro extremo, los *recursos y servicios* son los que obtienen el menor índice de diversidad. La explicación es clara: todas las prácticas que quedan recogidas en este apartado son difusas y se contabilizan con valor 1.
- vii El análisis de los resultados que recoge la tabla permite destacar el apartado de *actos y salidas* y el de *fiestas y celebraciones*, actividades más o menos extraordinarias a lo largo del curso, como los dos más complejos en relación al resto. Por otro lado, se apunta como el apartado con un menor nivel de complejidad el de *recursos y servicios*.
- viii El perfil destaca los valores de coordinación, responsabilidad y participación en el centro del gráfico. Ello significa que muchas de las prácticas detectadas cristalizan alguno (o más de uno) de estos valores. En la parte superior del perfil, también destaca un núcleo de valores que señala la importancia del trabajo en equipo.
- ix Esta claro, que también sería interesante poder recoger algún indicador sobre la vivencia en la participación de las prácticas morales de un centro por parte de sus principales protagonistas, los alumnos. En todo caso, este no ha sido el objetode este trabajo.
- x El proceso descrito en el punto anterior sirvió en el centro que sirve como ejemplo para recoger los aspectos más destacados del estudio y priorizar cuatro grandes temas: el valor de las fiestas en la dinámica de la escuela; el alto índice otorgado a la participación en las dinámicas pedagógicas del centro; la resolución de conflictos; y la necesidad de fortalecer la relación interciclo.
- xi En uno de los centros analizados, se optó por trabajar en este tipo de comisiones, como primera respuesta a la necesidad de trabajar a nivel interciclo. A modo de ejemplo, la comisión que trabajó sobre el sentido y coherencia de las fiestas en el centro, se planteó el número de fiestas idóneo a lo largo del curso, la sentido de dedicar importantes esfuerzos a actividades puntuales y la necesidad de establecer protocolos para facilitar su puesta en práctica.
- xii En otro de los centros participantes, fue el equipo directivo el que hizo un primer abordaje de los datos obtenidos a través del estudio, determinando como núcleos de trabajo el poco sentimiento de pertenencia de los profesionales en relación al centro y el gran número de prácticas organizativas frente a las propiamente pedagógicas. Después, con el retorno de la información al equipo docente, se abrió un espacio de debate y reflexión.
- xiii En el caso del centro que utilizó material con este cometido, la cantidad y calidad de la información que contienen los mapas conceptuales y el perfil de valores fueron aspectos altamente valorados por el nuevo miembro.