LA CULTURA MORAL COMO SISTEMA DE PRÁCTICAS Y MUNDO DE VALORES

Josep Mª Puig Rovira
Universitat de Barcelona
joseppuig@ub.edu

Resumen

La cultura moral es una cualidad que caracteriza a las instituciones escolares y las convierte en espacios fundamentales de educación en valores. Una especie de atmósfera que envuelve e influye a sus miembros. Una atmósfera que resulta de la complejidad de lo que ocurre en día a día de la vida escolar y que va calando en su personalidad y dando forma a su modo de ser. Las instituciones escolares educan en valores por la influencia que ejerce su cultura moral. Pero, ¿qué es la cultura moral? ¿Cómo describir esa cualidad que hemos comparado al efecto envolvente de la atmósfera? La cultura moral tiene dos caras indisolubles: lo que se hace y los valores que encarna lo que se hace. La comunicación pretende explicar con mayor precisión porque decimos que la *cultura moral es una cualidad global de las instituciones complejas que resulta de su sistema de prácticas educativas y del mundo de valores que crean*.

Palabras clave: cultura moral; práctica moral; valores; sistema de prácticas; atmósfera moral; clima moral.

MORAL CULTURE AS A SYSTEM OF PRACTICE AND WORLD OF VALUES

Abstract

Moral culture is one quality that characterizes the educational institutions and become fundamental spaces of values education. A kind of atmosphere that surrounds and influences its members. Atmosphere resulting from the complexity of what happens in everyday school life and that seeps into your personality and shape your way of being. Educational institutions educate in values due to the influence of their moral culture. But what is moral culture? How to describe that quality which we compared the surround effect of the atmosphere. Moral culture has two inseparable faces: what is done and the values it embodies what it is. This paper explains more precisely because we say that moral culture is a global quality of complex institutions resulting from its system of educational practices and the world that create value.

Keywords: moral culture; moral practice; values; system of practices; moral atmosphere; moral climate.

1. Introducción

De entre las muchas miradas que podemos dirigir a las instituciones educativas, aquí nos limitaremos en describir una de sus cualidades más omnipresentes y a la vez menos conocidas: la cultura moral. Una especie de atmósfera que envuelve e influye a sus miembros, que invade todos los rincones del centro y que se nota desde el mismo instante de cruzar su vestíbulo. Una atmósfera que resulta de la complejidad de lo que ocurre en día a día de la vida escolar y que, a medida que los escolares participan en las actividades cotidianas, va calando en su personalidad y dando forma a su modo de ser. La cultura moral es una cualidad que caracteriza a las instituciones escolares y las convierte en espacios fundamentales de educación en valores.

A pesar de lo cercana que nos resulta la idea de que la cultura moral da forma a las instituciones educativas e invita a vivir valores a sus miembros, luego nos cuesta mucho concretar qué elementos la componen, cómo se articulan tales elementos para producir una cualidad global, cómo influyen en el alumnado y cómo se construyen instituciones educativas con una buena cultura moral. Sabemos intuitivamente qué es la cultura moral, pero nos cuesta mucho pensarla y usarla para educar mejor.

Nos cuesta reconocer que las instituciones escolares en su conjunto son espacios de educación en valores. Las instituciones educativas, escolares y no escolares, son medios complejos que nos abrazan e influyen, a veces de modo muy evidente y otras veces de manera sutil y casi invisible. Todo esto lo sabemos, pero sabemos menos cómo actuar sobre la cultura moral de nuestras instituciones educativas para que contribuya a educar en valores a nuestro alumnado.

Las instituciones escolares educan en valores por la influencia que ejerce su cultura moral, pero qué es la cultura moral. La cultura moral es la suma de lo que llevan a cabo educadores y educandos en la escuela y del conjunto de valores que expresa lo que realizan. Es decir, la cultura moral tiene dos caras indisolubles: lo que se hace y los valores que encarna lo que se hace. Cada una de las múltiples y variadas prácticas educativas que encontramos en los centros está constituida por un curso de acciones y por los valores que invita a vivir ese conjunto de acciones. En consecuencia, la suma de todas las prácticas de un centro educativo constituye su cultura moral: una cualidad que resulta de las actividades con valores que se llevan a cabo en el centro.

Así definida la cultura moral es un concepto amplio y variado. En primer lugar porque en un centro educativo encontramos prácticas de muy distinta naturaleza. Desde los múltiples y a veces efímeros intercambios comunicativos que protagonizan alumnos y profesores, hasta las actividades de toda índole que organiza el centro, pasando por las sesiones de clase de cada asignatura y la

infinidad de normas y rutinas que se aprenden a cumplir en la vida escolar. Un conjunto amplio y complejo de prácticas educativas que llenan la vida de los centros y que van marcando al alumnado que los frecuenta. Pero además, en segundo lugar, cada una de estas prácticas cristalizan valores y la suma de todos ellos forma un mundo de valores que el alumnado va haciendo suyos al vivirlos repetidamente durante su tiempo de permanencia en el centro.

Ni todos los centros logran implantar un conjunto de prácticas igualmente rico, ni en su aplicación activan los valores con el mismo celo, de ahí que podamos decir que los centros tienen distintas culturas morales y que nos parezca que algunas son mejores que otras.

2. ¿Por qué hablar de cultura moral?

Interesa estudiar la cultura moral por múltiples motivos, quizás el primero de ellos sea por simple curiosidad: para saber cómo están hechas las instituciones educativas. Pero además del placer de saber más y saber mejor, también tenemos otras razones que muestran la relevancia del concepto de cultura moral para tratar cuestiones que hoy nos preocupan. Veamos alguna de ellas.

En primer lugar, resulta del todo imposible entender la historia de la educación escolar sin usar, explícita o implícitamente, el concepto de cultura moral. En buena medida las diferentes tendencias educativas pueden explicarse a partir de la cultura moral que han implantado en los centros educativos. La pedagogía tradicional diseñó una institución ordenada, silenciosa, inmóvil, pensada para someter, uniformar y vigilar al alumnado. Una cultura moral presidida por la idea de disciplina. Más adelante, las escuelas que adoptaron una pedagogía activa se esforzaron por transformar el ambiente escolar y hacerlo a la medida de los escolares, de sus posibilidades de participación e investigación. Los Treinta Principios de las Escuelas Nuevas, aprobados en el Congreso de Calais del año 1921, pueden leerse como un verdadero manual pensado para configurar la cultura moral de las escuelas nuevas. Su énfasis en los aspectos materiales y ambientales del entorno educativo, así como en el modo de aprender investigando y conviviendo trazan una verdadera revolución de la cultura moral de la escuela. Ayer y hoy buena parte de la tarea de los educadores consiste en crear una institución educativa con una buena cultura moral.

Pero estudiamos la cultura moral no solo por ser un concepto que nos ayuda a entender la historia, sino también como un instrumento para paliar alguno de los problemas que en la actualidad se abaten sobre nuestras escuelas. El origen del fracaso escolar, de la falta de implicación de los estudiantes, de la indisciplina o del bulling no dependen de la cultura moral de la escuela. Pero los centros educativos no consiguen tratarlos con eficacia e incluso tienden a agravarlos cuando en ellos

impera una cultura escolar fría que no reconoce a los estudiantes ni les ofrece espacios de participación. Cuando la cultura moral de las instituciones educativas se adelgaza, se vacía de ofertas atrayentes que movilicen a los jóvenes y les permita mostrar sus capacidades y valores personales, comienzan a manifestarse con la máxima virulencia problemas que ya existían, pero que una cultura moral desesperanzada, individualista y competitiva tiende a hacer más virulentos. En consecuencia, conviene conocer qué es la cultura moral y cómo podemos utilizarla para luchar contra esta gama de dificultades educativas.

También merece la pena estudiar la cultura moral de las instituciones educativas para contrarrestar los efectos del currículum oculto. Además de los contenidos que se transmiten bajo la prescripción del currículum oficial, los centros educativos vehiculan de modo escasamente consciente muchos otros contenidos, a menudo perjudiciales para los escolares. Muchas veces se trata de contenidos relacionados con el ámbito de las actitudes, los valores y la comprensión del mundo que la escuela no proclama en su proyecto educativo y probablemente no desea transmitir, pero que a fin de cuentas lo hace con poca consciencia de los mecanismos que emplea y de los contravalores que inculca. El mejor conocimiento de los componentes de la cultura moral nos ha de ayudar a tomar consciencia de los mecanismos y valores del currículum oculto y nos ha de capacitar para cambiar sus aspectos negativos por otros más positivos.

Desde otra perspectiva, también nos acercamos a la cultura moral para que su conocimiento nos ayudes a definir qué sería una educación para la ciudadanía pensada para superar las limitaciones tanto de la perspectiva liberal como de la comunitaria. Desde el liberalismo la educación para la ciudadanía se entiende como una preparación para exigir derechos que corresponden a cada sujeto y para cumplir correctamente con los propios deberes. El comunitarismo por su parte entiende la educación para la ciudadanía como la tarea de llegar a compartir una visión del mundo y una forma de vida común a los miembros de una comunidad. Una por individualista y tenue y la otra por colectivista y excesiva, ambas perspectivas nos parecen limitadas. Una educación para la ciudadanía de índole republicana estaría más cerca de entenderla como un esfuerzo por participar en proyectos cívicos de la comunidad, participación que acabará por transmitir valores mínimos, virtudes básicas y sentimiento de pertenencia a una comunidad diversa aunque unida por lazos de mutuo reconocimiento. La cultura moral nuevamente nos ha de proporcionar los instrumentos para convertir las instituciones escolare en ámbitos de reconocimiento y participación cívica.

3. ¿Qué es la cultura moral?

La cultura moral de una institución escolar tiene que ver con lo que allí se vive, con las actividades que el profesorado ha ido creando y enraizando en la comunidad escolar. De acuerdo con esta aproximación, la cultura moral no son las ideas que comparte el profesorado y que le permiten dirigir la institución. Las ideas que sobre la educación y la vida escolar defiende el profesorado tendrán una influencia decisiva en la cultura moral del centro educativo, pero no equivalen a su cultura moral. El núcleo de la cultura moral reside en el conjunto de prácticas que se llevan a cabo en la institución educativa y no en las ideas que se comparten y quizás dirigen la institución.

Desde otro punto de vista, la cultura moral tampoco puede confundirse con el clima relacional del equipo de profesores, ni con el nivel de convivencia alcanzado entre docentes y discentes. Ambos aspectos se relacionan directamente, aunque no se identifican, con la cultura moral. El buen clima del equipo docente es una condición imprescindible para optimizar la cultura moral del centro. Sin un correcto trabajo en equipo no hay demasiadas posibilidades de construir una cultura moral rica y mantenerla a lo largo del tiempo. Sin embargo, las cualidades de un equipo cohesionado, animoso y con liderazgo no son la cultura moral del centro. Por otra parte, un elevado grado de convivencia entre los alumnos y de estos con el profesorado es también uno de los objetivos de la educación, pero no se debe confundir con la cultura moral del centro. La convivencia no se identifica con la cultura moral: es su consecuencia.

La cultura moral no se confunde con las ideas y los valores compartidos, ni con las competencias adquiridas o el clima relacional de profesores y alumnos. La cultura moral es lo que se hace en el centro, es el conjunto de prácticas educativas que forman el sistema complejo de disposiciones, acciones y actividades de la institución. Vamos a sostener que *la cultura moral es una cualidad global de las instituciones complejas que resulta de su sistema de prácticas educativas y del mundo de valores que crean*.

En primer lugar, decimos que *la cultura moral es una cualidad global* porque, aunque depende de un conjunto de prácticas heterogéneas, produce un efecto sinérgico y de síntesis entre todas ellas que se experimenta como algo unitario que nos envuelve, de ahí que también se haya descrito con expresiones como clima y atmósfera moral. En segundo lugar, la cultura moral es una cualidad de las *instituciones complejas*; es decir, no se habla de cultura moral para describir las relaciones interpersonales, sino para calificar instituciones definidas por ciertas condiciones materiales y, sobre todo, lideradas por un grupo de personas que dan forma a un ideario más o menos compartido. En tercer lugar, la cultura moral de una institución resulta *de su sistema de*

prácticas educativas; es decir, de todo aquello que se lleva a cabo en una institución. Finalmente, en cuarto lugar, la cultura moral es un resultado del *mundo de valores* que crean las prácticas de una institución y que siempre está como adherido a ellas. Las prácticas siempre expresan valores y la suma de todas ellas crea una especie de nube de valores que impregna a los alumnos a través de su participación en la cotidianidad escolar.

4. La cultura moral como sistema de prácticas

La cultura moral no se define por las ideas compartidas o la relación entre participantes, sino por lo que estos realizan en el centro. Si lo que nos preocupa es lo que llevan a cabo los participantes, es lógico que nos fijemos en los procesos de acción conjunta que buscan alcanzar un objetivo y que tienen un principio y un final. Estos procesos pueden tener una duración muy distinta, una complejidad variable, y un grado desigual de consciencia e intencionalidad por parte de los participantes. Pero, en cualquier caso, son la unidad de la cultura moral de las instituciones educativas. A estas unidades las llamaremos *prácticas*. Por lo tanto, las prácticas son los componentes unitarios y con sentido de la cultura moral de las instituciones educativas complejas. De ahí la definición de cultura moral como sistema de prácticas

¿Qué es práctica educativa?

Tal como se ha dicho, una práctica es un proceso con principio y final en el que diversos participantes actúan conjuntamente en busca de un objetivo. Entre otros muchos ejemplos de prácticas educativas, podemos citar algunas como: las asambleas de clase, la celebración de fiestas, los momentos de intercambio entre profesor y alumno, las tareas que se realizan en las clases, la discusión de un problema y la norma que se establecen para resolverlo, los trabajos por proyectos de mayor o menor duración, por citar solo una corta relación. Son buenos ejemplos de prácticas porque muestran como diversos participantes actúan conjuntamente en busca de un objetivo durante un tiempo delimitado. Aunque ya tenemos una primera aproximación al concepto de práctica, todavía podemos continuar su análisis para llegar a comprender mejor su valor educativo y su papel en la construcción de la cultura moral de las instituciones formativas (Bourdieu, P. 1997; Giddens, A. 1995, 77-125; MacIntyre, 1987).

En primer lugar, las prácticas son un curso en buena parte previsto de acontecimientos ordenados, coherentes y complejos: una sucesión de hechos. Las prácticas trazan un camino a seguir y son un surco del cual no salir. Además de una organización previsible, las prácticas presentan

también cierta rutinización: tienden a repetirse con frecuencia. Que las prácticas sean cursos de acción organizados y rutinarios les da una capacidad educativa enorme porque su repetición facilita el aprendizaje. Los pasos de una asamblea de clase que semanalmente se siguen de modo ordenado logran transferir al alumnado ciertas ideas y hábitos de comportamiento que el profesorado considera positivos.

En segundo lugar, las prácticas son cursos de acontecimientos que persiguen objetivos funcionales y cristalizan valores durante su realización: son acciones moralmente informadas. Las prácticas tienen unos objetivos funcionales a los que apuntan los participantes con su acción concertada y unos valores que manifiestan durante el proceso de su realización. Los valores que la práctica expresa se activan durante el tiempo que dura el curso de acontecimientos. De ahí que las prácticas no sean un medio para producir unos valores a los que se aspira, sino el lugar mismo donde se encarnan tales valores. Realizamos las prácticas para obtener un resultado –sus objetivos–, y realizamos la práctica para actualizar y vivir valores. Cuando organizamos una fiesta escolar queremos enseñar una tradición que consideramos importante, queremos pasar un rato agradable, pero también queremos vivir valores como la colaboración, el respeto o la sostenibilidad.

En tercer lugar, las prácticas son cursos de acontecimientos que persiguen objetivos funcionales, que expresan valores e que invitan a sus participantes a adquirir virtudes. Las prácticas exigen que los actores alcancen niveles de excelencia acordes con los valores que expresa el curso de acontecimientos. Los participantes intentan mostrar las virtudes que exige la correcta realización de cada uno de sus pasos. Las prácticas son talleres de virtud en la medida que permite a los actores ejercitarse y adquirir un dominio cada vez mejor de las virtudes que se requieren. Cuando en clase se reflexiona y debate sobre temas controvertidos, el profesorado no solo quiere mostrar ciertos valores, sino que quiere convertirlos en virtudes que incorporen cada uno de los alumnos participantes. Lograr este dominio exigirá un ejercicio frecuente de las virtudes que se desea implantar, justo lo que proporciona un sistema de prácticas denso y bien aplicado.

En cuarto lugar, las prácticas se viven en situaciones de taller: una situación de aprendizaje formada por un grupo de iguales, los aprendices, y una persona normalmente de mayor edad que cuenta con una experiencia superior, el especialista (Schön, D. A. 1992; Rogoff, B. 1993). En una situación de taller, vivir una práctica provoca múltiples interacciones donde se intercambia afecto, donde se reflexiona y donde se trabaja en común a propósito del contenido concreto de cada una de las propuestas. Afecto, reflexión y acción son los tres grandes vectores con los que operan las

prácticas para producir transformaciones en los aprendices. Probablemente uno de los mejores modos de adquirir virtudes sea participando junto a iguales y con la ayuda de algún adulto en una práctica que exprese valores. Cuando una clase trabaja por proyectos, lo que hacen en común, las experiencias de reflexión y las emociones que viven van grabando hábitos virtuosos en el carácter de cada alumno participante.

Hemos mostrado que las prácticas son las unidades que nos permite entender la cultura moral. Las hemos definido como cursos de acontecimientos organizados, rutinizados y temporalmente delimitados que se producen gracias a la acción conjunta de varios participantes que persiguen objetivos funcionales. Además en las prácticas educativas, junto al mundo de los hechos, descubrimos un mundo de valores que se expresan en cada uno de sus pasos: los hechos cristalizan valores. Unos valors que los alumnos irán experimentando y haciendo suyos en forma de virtudes a medida que participan en la sucesión de pasos que sus profesores han previsto. Las prácticas enlazan de forma inseparable hechos y valores.

¿Qué es un sistema de prácticas?

La cultura moral tiene que ver con lo que se hace en una institución escolar y está constituida por una abundante cantidad de prácticas. Sin embargo, la cultura moral no es la lista de todas las prácticas de un centro. No estaría nada mal confeccionar esta lista de prácticas, pero la cultura moral no es solo una relación de prácticas, sino la organización de todas ellas. Tal afirmación nos plantea un nuevo interrogante: ¿cómo hablar de organización de prácticas? A continuación veremos como el concepto de *sistema* nos ayuda a entender la organización de las prácticas educativas de una institución (Bertalanffy, L. 1968; Morin, E. 1997). La utilidad de este concepto explica porque hemos definido la cultura moral como el sistema de prácticas de una institución educativa.

¿Qué es un sistema? Un sistema es un conjunto de elementos en interacción que producen una entidad global organizada con cualidades emergentes. Veamos qué nos aporta esta definición. En primer lugar, para que exista un sistema se precisa el concurso de varios *elementos*. Los sistemas no son unidades simples, sino unidades formadas por múltiples componentes. A su vez, los elementos que componen un sistema pueden ser de complejidad variable y, por lo tanto, tener también una naturaleza sistémica. En nuestro caso, las prácticas educativas son los componentes complejos de nuestro sistema; es decir, componentes de una institución formativa con una determinada cultura moral. La cultura moral de esta institución depende del conjunto de prácticas que acaban formando un sistema.

En segundo lugar, un sistema es un conjunto de elementos en *interacción*. Para que se forme un sistema es imprescindible que los elementos queden enlazados por relaciones. Entre las partes debe producirse una influencia mutua más o menos estable. En nuestro caso, la cultura moral no se puede explicar por la enumeración de múltiples prácticas diferentes, sino por la interacción que se establece entre ellas. De las principales formas de relación entre prácticas educativas, destacamos las siguientes: las *relaciones constitutivas,* aquellas en las que una práctica forma parte de otra mayor (las tareas curriculares se vinculan formando una secuencia de clase); las *relaciones de coherencia,* donde las prácticas refuerzan por semejanza sus valores y su sentido (entre las asambleas y la discusión de dilemas hay una parecido que incrementa su efecto); y las *relaciones de complementariedad,* cuando una práctica prolonga las funciones de otra (las asambleas y los delegados cumplen funciones complementarias). Gracias a la relación entre prácticas se crea una nueva realidad y se incrementar la eficacia de cada una de ellas.

La relación entre elementos nos conduce a un tercer aspecto del pensamiento sistémico: la creación de una *entidad global organizada*. Sea cual sea el tipo de relación entre los partes, se acaba formando una nueva totalidad organizada con finalidades propias. La relación entre las partes produce resultados que no se pueden explicar simplemente por la suma de las elementos constitutivos. En el caso que nos ocupa, la relación entre las diferentes prácticas educativas produce un *sistema de prácticas* con nuevas cualidades emergentes propias del todo. Es decir, solo cuando contamos con múltiples prácticas educativas surge de su interrelación algo nuevo. Sin embargo, ninguna de las prácticas educativas particulares deja de influir en los alumnos, sino que el conjunto de todas ellas crea otro nivel formativo que se añade al anterior. Los alumnos reciben influencia de cada una de las prácticas en las que participan y de la realidad que resulta del conjunto de todas ellas.

Por último, un sistema de prácticas es una entidad organizada que manifiesta nuevas *cualidades* propias del conjunto. En nuestro caso, sobre esas cualidades pueden hacerse las siguientes constataciones: primero, en muy buena medida las cualidades emergentes tienen que ver con valores; segundo, dichas cualidades son el horizonte de valor del sistema de prácticas: su *sentido*; y tercero, el sentido no borra los múltiples valores de cada una de las prácticas de la institución. Estos valores particulares van a nutrir y dar vida al sentido global de la institución. Cuando decimos que un centro educativo es democrático, autoritario o burocrático estamos describiendo el sentido de la institución; es decir, la dirección de valor que ha creado su sistema de prácticas. Sin embargo, la emergencia de sentido no impide que la institución cuente con prácticas

que mantienen suficiente autonomía para expresar valores no coincidentes con el sentido del conjunto.

5. La cultura moral como mundo de valores

La cultura moral es un sistema de prácticas que crea un mundo de valores. Vimos que la cultura moral no eran las ideas compartidas por los participantes en una institución educativa, ni tampoco el clima relacional que hay entre ellos, sino lo que juntos llevan a cabo: el conjunto entrelazado de prácticas. La cultura moral es el sistema de prácticas de una institución, pero como también hemos visto tanto las prácticas como los sistemas nos llevan a hablar de valores: crean un mundo de valores. Y lo hacen por medio de un doble mecanismo: primero, porque cada una de las prácticas de una institución expresa e invita a vivir valores y, segundo, porque un sistema de prácticas define un sentido u horizonte de valor. En lo que sigue, y después desarrollar algo más estas ideas, vamos a proponer un modo de acercarse al sentido de una institución educativa.

El mundo de valores que crean los sistemas de prácticas está formado por los valores propios de cada una de las prácticas y por el sentido que aporta el conjunto de todas ellas. Por lo tanto, el concepto de mundo de valores engloba realidades valorativas de distinto nivel. En el primer caso hablamos de los valores que materializan las prácticas y en el segundo del sentido del sistema de prácticas de la institución (Puig, J. 2003).

Con anterioridad explicamos que las prácticas son cursos de acontecimientos que cristalizan valores e invitan a vivirlos. El curso de acontecimientos de una práctica activa conductas valiosas y a medida que los participantes actualizan comportamientos con valores los transforman en virtudes personales que luego pueden aplicar a otras situaciones. Por otra parte, las prácticas no solo activan valores durante su curso de acciones, sino que además tiene un horizonte de valor al que apuntan y que las conecta con el sentido de la institución.

En algunos centros de primaria los alumnos de los primeros cursos se convierten por turnos y durante unos minutos cada día en ayudantes encargados de despertar a sus compañeros de parvulario una vez han finalizado la siesta. Como todas las prácticas tiene un objetivo funcional: despertar y levantar a los pequeños. Y como todas tienen un horizonte de valor: ayudar a los demás. Además, y también como todas, durante su desarrollo materializan múltiples valores. La secuencia de despertar y levantar está llena de acciones que encierran pequeños actos de valor. Mueven con ternura a los pequeños dormidos, les ponen los zapatos con paciencia, les acompañan a lavarse con delicadeza, les ayudan a sentarse y les leen un cuento con ganas de divertirles. Una secuencia de

pequeñas acciones con objetivos, horizonte de valores y múltiples micro actos valiosos.

El mundo de valores lo forman la nube de valores que aporta cada una de las prácticas, así como el sentido que emerge del sistema de prácticas de una institución. 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. Una cultura moral invita a vivir múltiples valores a través de sus prácticas, pero como conjunto prioriza algunos bienes que dan sentido a la institución.

Los bienes que definen el sentido de una institución se construyen gracias a lo que aporta cada una de las prácticas singulares. No sería posible imponer un sentido determinado a una institución educativa sin un conjunto de prácticas que cristalizasen valores semejantes. El sentido no puede existir al margen de los valores de las prácticas concretas. El sentido es donde se funden los horizontes de valor de las distintas prácticas. De todas formas, el sentido también actúa sobre las prácticas y da una fuerza suplementaria a la acción de cada una de ellas. Participar en una práctica visualizando el sentido de la cultura moral en la que está inscrita aporta un efecto educativo añadido.

Entender el sentido como la convergencia de los horizontes de valor de las distintas prácticas no obliga a pensar que todas van a perseguir unos valores semejantes. La cultura moral deja espacio para la disidencia valorativa. No hay una coherencia absoluta en los valores que expresan las prácticas, de modo que en el seno de una institución pueden existir prácticas discrepantes que aportan elementos de transformación o que simplemente son restos de formas culturales anteriores. Este hecho nos permite explicar el cambio a partir de pequeñas transformaciones, así como la eficacia de acciones limitadas de transformación que pueden llevar a cabo los educadores, incluso contra el sentido del conjunto de la institución. Obviamente, lo mejor sería aumentar la coherencia entre los valores concretos de las prácticas y el sentido de la institución en su conjunto, pero la realidad nos obliga a tener en cuenta ambos caminos.

6. Cultura moral y comunidad de prácticas

Al definir la cultura moral nos cuidamos de diferenciarla de las ideas compartidas por el profesorado y del clima relacional de la institución. Se afirmó que la cultura moral tiene que ver con lo que se hace en la institución: con su sistema de prácticas y con su mundo de valores. Ahora vamos a realizar el recorrido a la inversa, ver cómo se puede relacionar la cultura moral con las ideas compartidas y el clima relacional.

El camino no es complicado. Del mismo modo que se delimitó el concepto de cultura moral para darle el significado que consideramos que le es propio, ahora se trata de reintegrarlo al seno de la complejidad de la realidad. La devolución resulta esencial porque la cultura moral no es algo que viva en el vacío. Por el contrario, el desarrollo de la cultura moral requiere precisamente de todos aquellos elementos que antes hemos puesto entre paréntesis. La cultura moral no son las ideas y valores compartidos por un colectivo, pero no hay cultura moral sin ideas y valores que la sustenten. De ahí que en la construcción de la cultura moral de un centro tenga un papel esencial el proyecto educativo que comparte mayoritariamente el equipo docente.

Otro tanto ocurre con el clima relacional. La cultura no es el clima de un equipo, pero sin un clima relacional positivo que facilite las sinergias y el esfuerzo compartido no es posible pensar en institucionalizar una determinada cultura moral ni en darle continuidad. Lograr un buen clima es una condición fundamental para la construcción de la cultura moral. En consecuencia, cultura, ideas y clima son tres aspectos de las instituciones educativa en íntima relación, aunque no se deban confundir. Esta realidad compleja formada por el sistema de prácticas y su mundo de valores, las ideas y valores compartidos y el clima relacional de un grupo le llamaremos *comunidad de prácticas* (Wenger, E. 2001).

Referencias bibliográficas

BERTALANFFY, L.v. (1968). *Teoría general de sistemas*. México, FCE.

BOURDIEU, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid, Taurus.

BOURDIEU, P. (1997). *Razones prácticas*. Barcelona, Anagrama.

BOURDIEU, P. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Paris, Seuil.

COLE, M. (1999). *Psicología cultural*. Madrid, Morata.

GIDDENS, A. (1995). *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires, Amorrortu, pp. 77-125.

GOODNOW, J.J.; MILLER, P.J. y KESSEL, F. (1995). *Cultural practices as contexts for development*. San Francisco, Jossey-Bass.

LASZLO, E. (1981). *Le systémisme*. Paris, Pergamon.

MACINTYRE, A. (1987). *Tras la virtud*. Barcelona, Crítica, pp. 226-251. PUIG, J. (2003): *Prácticas morales*. Barcelona, Paidós.

MORIN, E. (1997). *La Méthode. La nature de la nature.* Paris, Seuil.

PUIG, J.(1987). *Teoría de la educación. Una aproximación sistémico-cibernética*. Barcelona, PPU.

PUIG, J.(2003). *Prácticas morales*. Barcelona, Paidós.

ROGOFF, B. (1993). *Aprendices del pensamiento*. Barcelona, Paidós.

SCHÖN, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Barcelona, Paidós.

WENGER, E. (2001). *Comunidad de prácticas*. Barcelona, Paidós.