

Riesgos y alegrías en la Clarificación de Valores (CV)

No ganamos para sustos. Ahora que la Clarificación de Valores (CV) parecía el nuevo impulso para el entusiasmo educativo, los propulsores del sistema comienzan de algún modo a dar la voz de alarma: «Sí, pero no tanto... Sí, pero de otra manera».

En los dos últimos años han salido en España un buen número de artículos sobre el tema CV y algunos libros de singular acierto. Se organizaron Jornadas y Congresos y todo, sin duda, va muy bien. Lo que no se sabe todavía es si la alegría ha llegado todavía al alumno. Se supone que sí, en la mayoría de los casos. Pero bueno es comentar hoy en este artículo la contrapartida de riesgos que una CV no entendida correctamente puede también llevar consigo.

JESUS GARRIDO

● RIESGOS, SI

El riesgo hay que correrlo. Vale la pena. En eso, todo el mundo está de acuerdo. Pero, ante todo, dicen, lo que vale la pena es hacer de verdad Clarificación de Valores. El riesgo, por tanto, está en que el entusiasmo CV (por bonito, por clarificador de identidad, por concreto) está llevando a algunos a hacer otra cosa completamente distinta, según dicen.

No se trata, por tanto, de comenzar a poner cortapisas porque la CV trae consigo riesgos. Eso, como toda cosa buena y atrevida, sí los trae consigo. El problema es que el entusiasmo desborda el objetivo y, con motivo de la CV dichosa, muchos quieren hacer otra cosa, que en nada se parece a la CV; al menos esa es la protesta de quienes inventaron el tema.

Por ello, vamos a hacer un recorrido sobre «riesgos» y desvíos, dejando para el final una amplia bibliografía de libros y artículos CV que salieron en estos últimos tiempos, como pista clara de que defendemos y aplaudimos la CV que nos ocupa.

● RIESGO n.º 1: «CV = Indoctrinamiento»

Cuando Lewis RATHS, Merrill HARMIN y Sidney SIMON crearon en 1966 el método CV, declararon que «no tenían especial interés en enseñar valor alguno, por importante que esto fuese: lo que sí les importaba era que los alumnos tuvieran una ocasión permanente y programada de clarificar sus propios valores».

Andando el tiempo, muchos grupos de educadores —según se afirma en estos artículos— comenzaron a reunirse y a estudiar, definir y proclamar bien claro qué tipo de valores iban a defender en adelante. Todo esto, más o menos, está bien. Al fin y al cabo la CV ha valido —en su opinión— para saber qué queremos y por qué luchamos. Sin embargo, el riesgo fue inmediato: «Ahora que tenemos claro lo que queremos, vamos a inculcarlo en nuestros alumnos». Lo cual ha convertido a los grupos de educadores en unas personas que tienen más claro qué es lo que quieren, pero pueden quedarse ahí. Y, desde luego, pasarse por alto la intención más directa de los autores CV: «que los alumnos clarifiquen sus valores» y no que los educadores clarifiquen los suyos con el fin de adoctrinar mejor a los alumnos.

Claro está que la protesta de los educadores se levantó enseguida: «Nosotros nos aplicamos la técnica CV; queremos saber quién somos y qué buscamos: esto redundará sin duda en beneficio de los alumnos».

De acuerdo, contestan. Pero la CV es algo más. Eso hay que hacerlo con los alumnos. Esa fue su primera intención. Y no sólo

con el criterio de «respetar sus valores», «conocerlos», sino algo más, mucho más: que los valores de los alumnos pasen a formar parte esencial y fundamental en la programación de un Centro Educativo. No es que con ello se desprecien o minusvaloren los «valores del grupo de educadores», pero se quiere hacer énfasis en que los valores de los alumnos no son «algo que debe oírse», sino algo que entra en la constitución fundamental de la educación.

Estamos en el punto contrario al riesgo n.º 1. Allí se defendía el adoctrinamiento: los educadores se reúnen, examinan sus valores y dicen «esto está claro». Por tanto, van y, de la forma quizá más suave, intentan que los alumnos acepten, cumplan, se entusiasmen con los valores prefabricados de sus programas.

En este riesgo n.º 2, los educadores intentan hacernos creer que decir CV es decir relativismo absoluto: cada alumno, cada persona tiene su propio valor; todo valor es solamente subjetivo. La CV vale para que cada uno aclare sus valores. Y la educación consiste en atender a esos valores que cada uno tiene, apoyar su desarrollo y hacer de cada persona el principio y fin de su propia educación.

La doctrina es un tanto sutil. Porque todo el mundo seguramente está de acuerdo en que el «valor» es aquello que vale. Ahora bien, mientras el alumno no vea que aquello vale de verdad para él, no lo va a considerar como valor. En este sentido, el concepto de valor sí es relativo: tú no lo ves como valor para ti, aquí ahora. Pero eso no quiere decir que sólo lo que tú ves como valor pueda ser considerado como tal.

Por ejemplo, si vemos a alguien a quien están torturando, la mayoría de las personas reaccionan en contra. Pero los que lo torturan podrán decir: «Para nosotros, la vida de la persona no cuenta; lo único que queremos es que cuente la verdad, sea como sea». ¿Los valores son así de relativos? Prescindiendo de su naturaleza filosófica o de teorías de la objetividad de los valores, no podría llevarse la técnica CV a un relativismo tal que sólo lo que tú sientes como valor... es lo que vale.

● RIESGO n.º 3: «CV = neutralidad»

Una cosa es que, al clarificar los valores, tratemos de no manipular o indoctrinar al otro con nuestro propio sistema de valores y otra muy distinta es la neutralidad. Como si el educador pudiera ser una persona que, como tiene que ayudar al otro a clarificar valores, ya no puede ni siquiera vivir ni profesar un sistema coherente de sus propios valores.

Llevar la neutralidad a tal extremo sería negar el mejor principio educativo de que el ejemplo de la vida propia (sin pretender ser ejemplo para nadie) es el mejor motivo de modificación de conductas y logro de entusiasmos en los demás.

Hay una vía media, correcta, en la CV: la «aceptación» de valores de la otra persona. Aceptar no significa necesariamente estar de acuerdo. Aceptar es darse cuenta que el otro tendrá razones, motivos, vivencias para actuar y creer en eso que dice. Pero eso no lleva consigo el que yo, como persona, practique y sea congruente con mis propios valores, sin pretender con ello arrastrar a nadie ni mucho menos manipular o condicionar las conductas ajenas.

Neutralidad, sí; con tal de que eso signifique aceptación, respeto, no manipulación. Pero neutralidad no, si ello me lleva a mostrarme ante los demás como aséptico, indefinido y sin sentimientos. El equilibrio es, desde luego, difícil; pero el reto CV debe atender claramente a este tercer riesgo de los que dicen «declararse neutrales».

● RIESGO n.º 4: «CV = clarificación de gustos»

En cierto sentido, tienen razón los enemigos de la CV. A veces, en el trato y test con los alumnos, todo se ha reducido a preguntarles: «¿qué te gusta más...?». Y, claro, los chavales contestan que se matan. Después, el comentario más o menos jocoso: «Lo que le gusta a los críos ya lo sé muy bien; por ellos no entrarían nunca en clase y se pasarían jugando todo el día».

No todo el mundo, naturalmente, admite ya esta afirmación de que los críos se lo pasarían jugando todo el día. Pero lo cierto es que muy pocas veces podemos atender de verdad a lo que ellos nos contestan en sus encuestas o peticiones que hacen en encuentros y convivencias fugaces. Con ello no quiere decirse que el investigar «gustos y aficiones» no sea un buen camino, sencillo y directo de clarificar valores. Pero el método tiene que ir más allá de buscar respuestas de «no me gusta esto», «prefiero aquello», listas, rápidas de odios y amores.

Los gustos y aversiones son sin duda indicativos de un sentimiento y una necesidad.

Y así como el negarlos sistemáticamente puede ser una mala terapia, el concederlos sin más, creyendo que con ello estamos educando en valores, puede llevarnos al cuarto riesgo de confundir CV con clarificación de gustos y aversiones. Por ello, la CV tiene como objetivo fundamental el definir con claridad qué entendemos por valor y no confundir la definición del mismo con los indicativos externos de que ese valor está atendido o no. En la Bibliografía y Artículos citados más abajo se pueden encontrar este tipo de definiciones, ya que nuestro objetivo aquí es sólo de riesgos y entusiasmos, pero no explicar toda la teoría CV, que damos por supuesta o indicamos cómo se puede informar uno de ello.

● RIESGO n.º 5: «CV = clarificación de contenidos»

Claro. Es lo fácil. «¿Qué valores te gustan más?». Y sale una lista. «¿Cuáles prefieres?». Y sale otra. Y, al final, nos encontraremos con las clasificaciones que ya truen los libros: valores estéticos, valores morales, valores económicos... y otras así. Total, que allí se clarificó muy poco porque nos hemos fijado casi absolutamente en la clarificación de contenidos.

CV es clarificación de contenidos, desde luego. Pero, intencionalmente es clarificación de ACTITUDES. ¿Y cómo se clarifican actitudes? Ese es el caballo de batalla. De poco me vale saber si el alumno aprecia el orden, el respeto, la disciplina, el valor del estudio si no sé —ni él lo tiene claro tampoco— en qué actitud está acerca de esos contenidos tan bonitos.

Las escalas de actitudes, las entrevistas, la comunicación en grupo, las estrategias de cambio tienen aquí más provecho que un simple examen o catálogo de datos. Clarificar Valores es, sobre todo, poner en dinámica al alumno para aclararse sobre lo que siente y desea, lo que necesita, atender al otro, buscar alternativas a su vida, sentirse más aceptado, coger carrerilla para verse mejor. De nada valen las Encuestas ni los sermones ni los panegíricos, ni las reprimendas o alabanzas. Lo que se trata es abrir un camino de modificación de conductas, donde cada uno se sienta mejor y no se busca en directo «el que uno sepa más» y ya está. No se trata en directo de instruir, sino de que «tengan ganas de». De poco valen las metas gloriosas si nadie tiene ganas de salir de casa.



¿Cómo se hace? Aparte de los métodos CV, a los que aludiremos en la bibliografía, se hace desde luego no dando tanta importancia al «contenido», sino a la «clarificación de actitudes».

● RIESGO n.º 6: «CV = preferencia de valores»

Realmente, es otra variante del riesgo n.º 1: «indocctrinamiento». Pero es más sutil. Los que funcionan de esta forma suelen pensar muy para sus adentros: «Vamos a dejar que se clarifiquen durante dos días; al final, cuando se sientan oídos y clarificados, allá vamos nosotros con nuestros valores auténticos y de primera línea».

Es el chiste de la «aceituna cansada»: después de estar media hora intentando pincharla con el palillo, viene el camarero y, ¡a la primera! «¡Claro, responde el paisano, después que la tenía yo cansada, así cualquiera!»

Lo que le pasa a este tipo de aceitunas es que suelen desprenderse solas: a uno le gusta comerse aceitunas que uno mismo pincha y atrapa. Lo demás te seguirá oliendo a camarero toda la vida y a una cierta vergüenza de no haber acertado tú mismo.

El riesgo de buscar premeditadamente «preferencia de valores» suena a aquello de la madre superiora o del padre superior, que tanto tiene, de que «primero les deja usted hablar y que se desahogue»; y, luego, al final, les da un consejito. No van a irse sin que usted diga ni palabra. Para eso estamos, ¿no? Para ayudar a los demás y encarrillarles por el buen camino.

El riesgo está, pues, en que uno sólo cree en la CV en cuanto «prepara el terreno para inculcar lo nuestro, lo válido» y pocos se atreven a correr de verdad el riesgo de que lo que se clarifique, valga de verdad; aunque, evidentemente, quede incompleto y cuestione muchas veces mis propios valores.

● RIESGO n.º 7: «CV = proceso unilaterial»

Es creerse que, cuando uno ayuda a clarificar valores, piensa que los que los tienen que clarificar son ellos y uno mismo ya está clarificado y madurito.

Dicho de otro modo. Se tiene mucho a clarificar valores por separado, a hacer Idearios por separado, a aprenderse cada uno su lección por separado y luego actuar con agendas encubiertas y propósitos más o menos secretos que uno trata de introducir sin tener en cuenta de verdad al otro. Lo que se trata de verdad en la CV es de hacer la tarta «entre todos»: uno pone pasta y otro crema, o al revés; pero la cosa se va haciendo. No se trata de hacer dos tartas distintas.

Claro, esto no quiere decir que el Conductor de Grupo tenga que poner su propia opinión cuando está conduciendo un grupo. No, esto no sería quizá bueno para la dinámica conjunta. Lo que se busca es que hay que lograr reuniones mixtas, a las que se sientan educadores y alumnos, personas en definitiva y tratar de explorar en conjunto sus propios valores. No es suficientemente válido, a nuestro juicio, que cada uno prepare su parcela y, luego, por portavoces, invite al otro a visitarla. No. Se busca el arar el campo en común. Porque, mientras se ara, se puede hablar de muchas cosas. Entre ellas, de cómo se ara en común, que no es el menor de los valores.

Profesores, Directores, Alumnos, Padres... no pueden preparar sólo individualmente sus tesis y sus proyectos educativos y sus idearios tan abstractos o problemáticos a veces. El hacer en común la CV es un modo de enfrentarse con el riesgo cierto de hacer las cosas unilateralmente. Y vivir luego una dinámica de valores yuxtapuestos y que no fraguan suficientemente. El otro tiene un punto de ebullición y sólo así liga con lo demás y se mezcla; de lo contrario, se yuxtapone. Y lo mismo le pasa al cocido, la fabada, el bacalao al pil-pil y el refrescante gazpacho: mientras no liga, sabe a todo... pero no sabe al nombre que lleva.

● RIESGO n.º 8: «CV = dinámica de grupos»

Claro, y la gente va y dice: «Ya que no se trata de contenidos y lo importante son las actitudes, ¡venga, dinámica de grupos!» Algo más, señores, algo más.

¿Es necesario llegar a objetivos concretos, palpables, medibles? Pues, en parte, sí. Nada aclara tanto un valor como saber de algún modo que al que practica ciertos se le nota. ¡Y vaya si se le nota!

Lo cual nos dice que no hay que refugiarse sólo en teorías y emociones que una buena dinámica de grupo sin duda proporciona. Hay que llegar a definiciones de objetivos, descripción de comportamientos, agrupación de recursos, establecimiento de estrategias, sistemas prácticos de evaluación, etc. Todo un programa con tiempos, recursos y personas. Todo un Proyecto. Lo demás es andarse por las ramas y entender que las actitudes es algo para hablar de ellas, pero improgramables de algún modo, invaluables, teóricas, íntimas.

No. El que tiene un valor, lo demuestra automáticamente y con gusto y fruición:

—Hace cosas: gasta tiempo, dinero en ellas, en función del Valor escogido.

—Hace cosas *repetidamente*, muchas veces con planes concretos.

—Hace cosas con una cierta *perfección*: llega a adquirir una cierta maestría.

—Se siente *feliz*, haciendo esas cosas.

—Da a conocer *públicamente* el valor; generalmente, habla de ello a muchos.

—Sabe medir las *consecuencias* que lleva consigo la defensa de ese valor.

—Deja otras *alternativas* en función de la preferencia de su valor.

—Siente como una *gran libertad interior* cuando puede trabajar por su valor.

— ...

Una programación de valores llevaría consigo el que la CV no se quede en una dinámica de grupos, sino que vaya más adelante: objetivos, comportamientos, medios...

● RIESGO n.º 9: «CV = amenaza»

«¡Vais a ver ahora! Nos vamos a reunir. Nos vamos a clarificar. Y vais a andar de cabeza. Unidos, venceremos.»

Bueno. Claro está que la CV se ha cogido muchas veces para eso. Y cuando ves a alguien que se reúne, estás esperando luego a ver por dónde sale. Nos entra miedo a todos: «Los alumnos han pedido reunirse esta tarde y suprimir las clases». «Los padres llevan reunidos ya cuatro horas!» «Los profesores están en Asamblea!» «Esta semana se reunirá la Comisión Directiva. A ver lo que sale!» (Aunque, generalmente, en estos casos, sale siempre lo de todos los días).

¡CV se ha convertido en amenaza! Esta es también una realidad. Y, ante lo que pueda pasar, «¡Bueno, nosotros también tenemos que reunirnos y dejar bien claras las cosas por nuestra parte!» Todo está bien. Todo es necesario. La lástima es que una técnica y un método tan importante como CV se está convirtiendo en muchas partes como centros de amenaza.

Y es que, lo que aparecía como un nuevo camino para que los alumnos, ¡por fin!, aclarasen con paz y libertad sus valores, se ha convertido para muchos en una buena herramienta de toma de posiciones.

Y la guerra será más dura, porque el armamento mata más y mejor.

¡Qué lástima!

● RIESGO n.º 10: «CV = no correr riesgos»

Lo peor que me podría pasar es que, después de estas consideraciones sacadas de varias publicaciones recientes y de la experiencia de los últimos meses, la gente dijera: «¡Cuidado con la CV. No corramos riesgos. Prudencia!»

Lograríamos así lo peor: vivir a modo de tranquilos porque, al fin, una vez más, teníamos la verdad. Los alumnos, lo que tienen que hacer, es aprender nuestras verdades inquebrantables, definitivas, eternas. Atenderles, sí; pero que esto les valga para que vean que les dejamos hablar, discutir, comunicarse, escribir incluso por las paredes. Al final, seguirá habiendo un junio y un setiembre, reducto mortífero de doctrinas tan ingenuas.

El CV, una vez más, pasa por los tribunales.



Bibliografía sobre «Clarificación de Valores»

- | | | |
|----------------------|--|--------------------------------|
| 1. ABBEY, D. | Valuing | INSTRUC. DYNAMICS, Chicago, 73 |
| 2. ALBERT, L. | Las relaciones interpersonales | HERDER, Barcelona, 79 |
| 3. ANTONS, K. | Práctica de la dinámica de grupos | HERDER |
| 4. DAWES, R. | Fundamentos y téc. de medición de actitudes | LIMUSA, Méjico, 75 |
| 5. HALL, B. | Value Clarification as learning process | PAULIST Press, N. Y., 1973 |
| 6. HARTWELL, M. | V. Clarification: friends and other people | ARLINGTON HEIGHTS, Ill., 73 |
| 7. HAWLEY, R. | Value exploration trough toir playing | HART PUBLISHING, N. Y., 74 |
| 8. HAWLEY, R. | Human Values in the classroom | HART PUBLISHING, N. Y., 73 |
| 9. HENERSON, M. | How to measure attitudes | SAGE PUBLI, London, 78 |
| 10. HOSTIE, R. | Técnicas de dinámica de Grupo | ICCE, Madrid, 76 |
| 11. HOWE, L. | Cómo personalizar la educación: perspectivas de Clarificación de Valores | SANTILLANA, 81 |
| 12. IBAÑEZ, S. | Los valores, fundamento activ. educativas | SOC. ESPAÑOLA DE PEDAGOGIA |
| 13. IEPS | Educación y Valores | NARCEA |
| 14. IEPS | Estudios y experiencias Educación valores | NARCEA |
| 15. JIMENEZ, F. | La Comunicación Interpersonal | ICCE, Madrid, 77 |
| 16. KIRSCHENBAUM, H. | Value Clarification/Advanced | UNIVERSITY ASSOC., Calif. |
| 17. KIRST, W. | Mejore sus relaciones | MENSAJERO |
| 18. KIRSTEN, R. | Entrenamiento de Grupos | MENSAJERO |
| 19. LERNER, M. | Values in education | PHI DELTA KAPPA, 76 |
| 20. MARROQUIN/VILLA | Curso de Relaciones Interpersonales | C. CATEQUISTICA SALESIANA, 79 |
| 21. M. IBAÑEZ, R. | Valores, objetivos y actitudes en educación | MIÑÓN, 76 |
| 22. PALLARES, M. | Técnicas de Grupo para Educadores | ICCE, Madrid, 78 |
| 23. PFEIFFER/JONES | A handbook of structured experiences for human relations training | UNIVERSITY ASSOCIATES, 74 |
| 24. RATHS, L. | Values and Teaching | MERRILL, Ohio, 78 |
| 25. RATHS, L. | El sentido de los valores y la enseñanza | UTEHA, 67 |
| 26. ROKEACH | The nature of human values | FREE PRESS, N. Y., 1973 |
| 27. RUYER, R. | La filosofía del valor | FONDO CULTURA ECONOMICA |
| 28. SAX, S. | Reality games people ought to play | POPULAR LIBRARY, N. Y., 72 |
| 29. SIMON, S. | Meeting yourself halfway | ARGUS COMMUNIC, Ill., 74 |
| 30. SIMON, S. | Values Clarification: teachers/students | HART PUBLISHING, N. Y., 72 |
| 31. SMITH, M. | Value Clarification/Practical Guide | UNIVERSITY ASSOC., Calif. |
| 32. SUMMERS, G. | Medición de actitudes | TRILLAS, Méjico, 76 |
| 33. SUMMERS, G. | Medición y conducta | TRILLAS, Méjico, 76 |
| 34. TOHARIA, J. | Valores básicos adolescentes españoles | MINISTERIO DE CULTURA |
| 35. TRIANDIS, H. | Actitudes y cambio de actitudes | TORAY, Barcelona, 74 |

Artículos sobre «Clarificación de Valores»

- PENOIT, A. Aspectos sociológicos de una educación para los valores en la vida escolar. REV. CIENCIAS DE LA EDUCACION, n.º 109.
- HASSENFORDER, J. Valeurs et pédagogie. EDUCATION ET DEVELOPMENT, n.º 133.
- NANNI, C. La Scuola e i valori. ORIENTAMENTI PEDAGOGICI, n.º 168.
- HERRAEZ, F. La utopía cristiana, oferta y estímulo en la educación de los valores. SINITE, n.º 69.
- BARBERO, J. L. Análisis de valores en nuestro contexto social. SINITE, n.º 69.
- MARTINEZ BELTRAN. La Comunidad Educativa como ámbito de realización axiológica. SINITE, n.º 69.
- TOURIÑAN, J. La estimación personal del valor y su sentido pedagógico.
- GARANTO, J. Las actitudes y su incidencia en el proceso educacional. REV. CIENCIAS DE LA EDUCACION, n.º 107.
- RIVERA, C. Educación en valores cristianos. BOLETIN FERE, n.º 248.
- BERTRAN, M. Actitudes educativas fundamentales.
- SANCHEZ AGESTA. Educación en los valores sociales. BOLETIN FERE, n.º 248.
- ARRIBAS, A. Educar para el año 2000. BOLETIN FERE, n.º 248.
- MARIN IBAÑEZ. La educación en función de los valores. REV. ESP. DE PEDAGOGIA, n.º 132.
- REZSOHAZY, R. Valores fundamentales y valores relativos en el cambio social. B. FERE.
- BOUTY, J. L'éducation aux valeurs pour les sociétés de l'an 2000. LUMEN VITAE.
- KNOCKAERT, A. L'éducation aux valeurs en catéchèse. LUMEN VITAE, v. 37/2.
- DESAULNIERS, M. L'éducation sexuelle et les valeurs. LUMEN VITAE, v. 37/2.
- MEJIA, M. Una pedagogía de valores y actitudes. EDUCAR, 2.5.
- OIEC. Actas del Congreso de Bangkok. 8/13, feb. 82.
- BAER, R. Teaching Values in the Schools. THE ELEMENTARY PRINCIPAL. Enero 82.
- MARIN IBAÑEZ. Filosofía en los Valores. LA ESCUELA EN ACCION, n./ 10.433.