

Las 5 Técnicas más usuales en la Clarificación de valores (TCV)

Desde que RATHS, HARMIN y SIMON (1966) tipificaron de algún modo la Técnica de Clarificación de Valores (TCV) han sido muchos los Directores de Centros, Grupos Educativos, Consejeros de Alumnos y Escuelas de Padres que han intentado aplicar el invento para poner sobre el tapete lo que cada uno quiere y pretende en la educación.

¿Cómo hacerlo de una forma práctica y accesible a la mayoría de las escuelas? En esta Sección de IDEAS intentamos ofrecer los 5 grupos de Técnicas que aparecen como más usuales y que constituyen la base de los Cursos que, sobre Clarificación de Valores, viene impartiendo el equipo de PADRES Y MAESTROS a los equipos educativos que lo solicitan, como base previa de su Ideario o Proyecto de Educación en sus respectivos Centros, o simplemente como técnica activa en las Actividades de Formación de sus Alumnos o Escuelas de Padres.

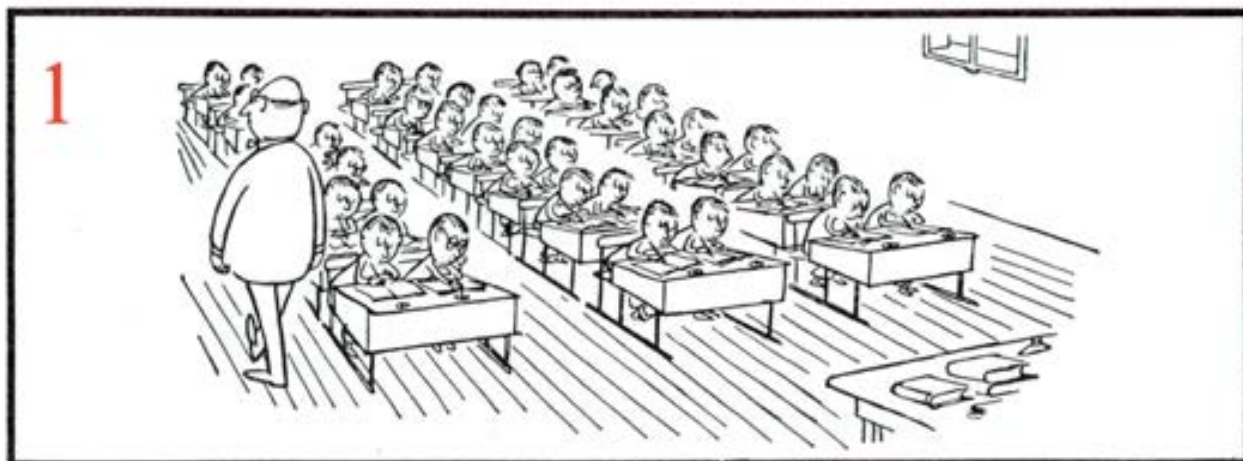
1. Técnicas «DESCRIPTIVAS - CV»

Se trata de buscar descriptivamente una definición de «¿Qué es un Valor?» y, para ello, antes de llegar a formular su concepto o filosofía, se pretende llegar a lo que cada uno siente cuando se encuentra algo que «vale la pena» o cuando pierde algo que «tenía un valor irreparable». Para describir estos sentimientos se comienza con pequeños juegos y ejercicios directos de comunicación.

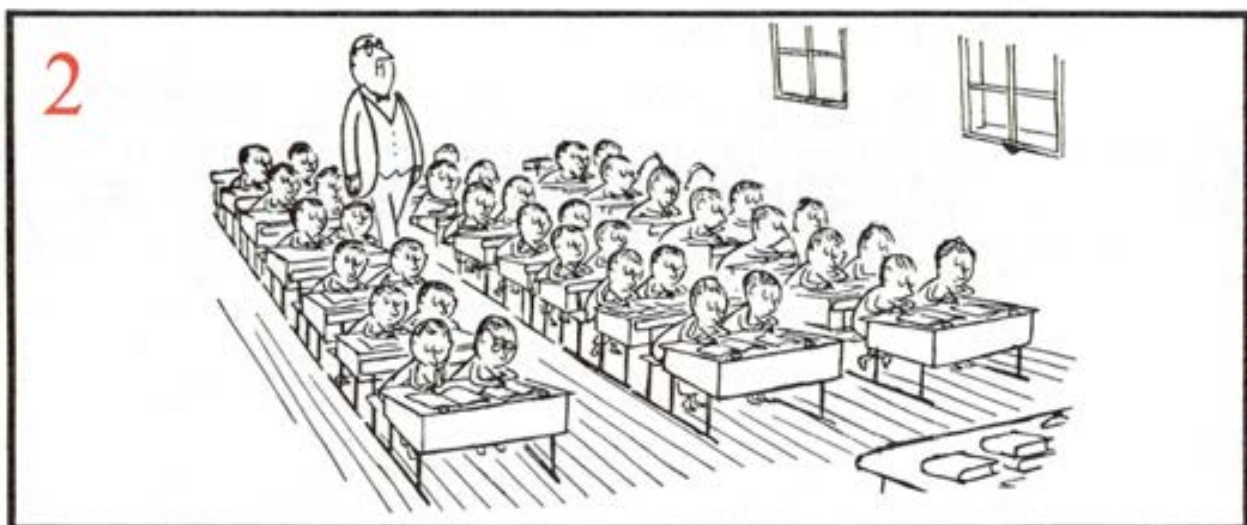
—«El juego de los Proyectos»: Si dejamos a un grupo inventar lo que de verdad quiere y le gusta, si describe cada uno su Proyecto libre, seguramente va a dejar translucir los valores que operan en el fondo.

—«Test Reactivo»: Cuando te ponen delante un cuadro, una palabra, un gesto, una acción que acaba de suceder, espontáneamente, casi sin darte cuenta, «reaccionas» a favor / en contra / indiferente. El incentivo presentado hace de resorte para que salte el valor oculto.

—«Las 7 claves CV»: Pero no todo lo que «vale» de algún modo suele llamarse VALOR con mayúsculas. ¿Cuáles son las 7 claves (convencionales, desde luego) que configuran un valor de verdad? Búsqueda, análisis y referencias a los propios valores personales.



2



—«Semántica del Valor»: ¿La Clarificación de Valores se confunde con la clarificación de Necesidades, Instintos, Deseos, Normas, Actitudes, Intereses...? ¿Qué se entiende por cada uno de ellos? Una proyección audiovisual permitirá este análisis.

—«Taxonomía del Valor»: ¿Es posible una escala graduada que mida la cantidad o cualidad de cada Valor alcanzado en cada momento? ¿Es la conducta un buen indicativo para medir valores?

—«¿Qué es un VALOR?»: Aportación filosófica y análisis CV según la psicología.

2. Técnicas «COLECTIVAS - CV»

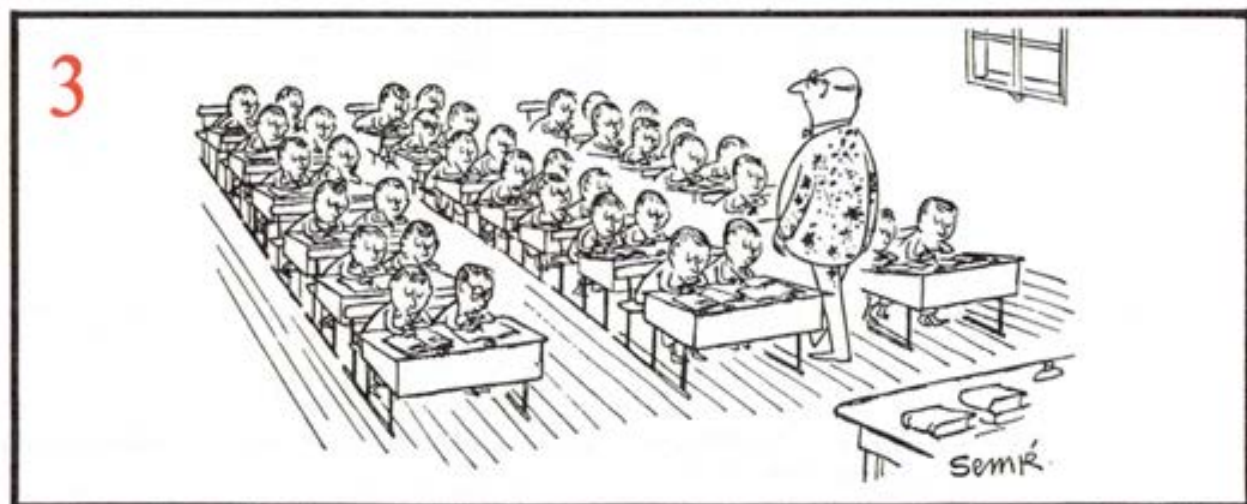
A veces, es necesario sondear de una forma ordenada y eficaz qué piensa un colectivo determinado sobre el Valor que nos ocupa: saber, por ejemplo, qué es lo que mueve realmente a un grupo de gente joven a mantener unas determinadas actitudes; averiguar el porqué de la conducta de unos padres con sus hijos; analizar la angustia o insatisfacción de algunos profesores ante el rendimiento típico de muchos alumnos; por qué no se interesan, qué valores están funcionando en el fondo; buscar, con amplio espectro, los objetivos educacionales de un grupo, antes de ponerse a redactar en el aire un Proyecto Educativo, etc.

Para ello, es necesario saber aplicar correctamente algunas técnicas sencillas que exploren adecuadamente un número grande de personas. Suelen usarse las siguientes:

—Cuestionarios «CV»: Recogen cada uno de los aspectos más significativos en los diversos valores y pueden aplicarse bajo diferentes formas, tales como «listas de chequeo», «respuesta alternativa», «elección múltiple» y «respuesta graduada».

—Escala «CV»: Construcción de escalas «ordenadas», «de concordancia» y «semánticas» y su aplicación preferente en la medida cualitativa de valores.

3



3. Técnicas «INDIVIDUALES - CV»

No debe confundirse «individual» con «personal». La Técnica Individual va a buscar quizá un Valor común al colectivo, pero lo va a hacer «individuo a individuo». En cambio, lo «personal» tendría un sentido más exclusivo, limitándose a ver los valores que cada persona tiene. La Técnica Individual tiene, por tanto, un sentido más amplio y abarca también lo personal, aunque, en este caso, no desciende a matices especiales de cada persona y se fija especialmente en cada individuo como componente de la colectividad.

—En la «**Observación Sistemática**» nos fijamos en cómo observar la conducta de un individuo o varios, en pequeño grupo, siguiendo esquemas muy estructurados de Observación, preparados previamente.

—En la «**Observación Anecdótica**», anotamos solamente los hechos significativos que son capaces de interpretación.

—En la «**Observación por Expertos**», los baremos son exclusivamente una ayuda de fondo y cada observador funciona seleccionando los items que van a tener relevancia para su propia síntesis e informe.

—En la «**Entrevista Individual**», cada equipo construye los objetivos y preguntas que luego han de aplicar a cada individuo y resumir en el cuadro de respuestas. No entramos en la Entrevista de tipo consulta, ya que ésta pertenece más al ámbito personal profundo y se estudia en la Clarificación de Valores con fines terapéuticos.

4. Técnicas «GRUPALES - CV»

Acontece que muchos valores no salen a luz pública sólo con Técnicas «colectivas» o «individuales» y, sólo, funcionando en grupo, por contraste y motivación social el Valor de cada uno se pone en escena. Por ello es necesario usar este tipo de técnica que suele tener preferentemente estas variables:

—**Audiovisuales:** se usa, sobre todo, como base para aplicar otras técnicas; aunque, a veces, tiene valor por sí mismo y provoca consiguientemente la clarificación inmediata.

—**Casos:** No importa tanto la observación de cómo cada uno analiza el Caso para solucionarlo sino las implicaciones, transferencias y razonamiento que hace, indicativo de los Valores que operan en cada uno.

—**Discusión Dirigida:** Indica, sobre todo, la necesidad de que el Conductor de Grupo ayude a crear un clima no estructurado, libre, informal y de aceptación mútua; gracias a él, los valores podrán aparecer sin prevenções y defensas.

—**Promoción de Ideas:** Creado el clima de libertad de aceptación mútua, la creatividad explosiva puede ser la resultante de valores escondidos, anhelados o frustrados, que conviene poner en común dentro de un ambiente directo y chispeante.

—**Role-Playing:** Es quizá una de las Técnicas más importantes por lo que implica a cada uno de grupo y por el sentido real de ponerse «en lugar del otro» ocupando el centro de la escena. Los valores pueden adquirir entonces una formulación cargada emocionalmente y reveladora de estados anímicos quizá desconocidos.

—**Sociograma:** En «CV» se usa, sobre todo, para analizar los valores complementarios de unas personas con otras, los contravalores, los valores no alcanzados, el significado de liderazgo como ayuda al desarrollo de valores de los demás, etc.

5. Técnicas «LUDICAS CV»

Sin embargo, a pesar de las 4 técnicas descritas anteriormente, no siempre la «CV» es posible. La razón está, con frecuencia, en que todas esas Técnicas se producen generalmente en un ambiente estructurado, formal, sin salir apenas del entorno en que cada uno se mueve.

Romper ese entorno, colocarnos en situación nueva, provocar el sentido de lo incierto, meternos en simulación o ficción, ponerse en juego de gana o pierde, logrará muchas veces el cuadro adecuado a una comunicación más sincera; aunque, naturalmente, no todo el mundo se presta a ello de repente, sobre todo cuando no tiene una cierta seguridad en sí mismo y teme angustiosamente el meterse en situaciones nuevas que puedan recordarle experiencias anteriores negativas. La persona que disfruta de una normal visión - positiva - de - sí - mismo (VIP) encuentra, en cambio, en las Técnicas Lúdicas el mejor eco y sistema de aprendizaje rápido, dinámico y efectivo.

—En un ambiente absolutamente lúdico, el grupo se sumerge en un aprendizaje directo de los valores que funcionan en su interacción con los demás. A partir de esa experiencia, las «Técnicas Lúdicas CV» le proporcionan una abundante documentación de juegos aplicables para la clarificación de los más diversos valores.

NB.—Todo este Programa de «CV» se desarrolla en los «CURSOS PM» que suelen realizarse en un total de 60 horas, divididas generalmente en dos o tres Cursos.