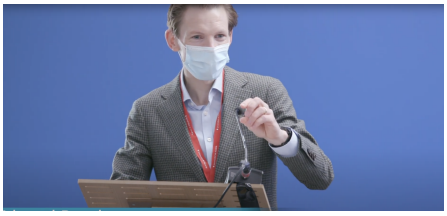

Edward Brooks sobre los retos en la educación del carácter

Descripción

Edward Brooks es director ejecutivo del Oxford Character Project. Ha participado en las jornadas sobre la Educación del carácter en la universidad, celebradas en Madrid el 30 de septiembre y 1 de octubre de 2021, organizadas por UNIR y por el ICS (Instituto Cultura y Sociedad) de la Universidad de Navarra. Su ponencia versó sobre *Challenges of the Oxford Character Project* («Retos del Oxford Character Project). La reproducimos aquí a continuación: en vídeo (primero doblado y luego con el sonido original inglés) y transcrita.

Muchísimas gracias por darme la oportunidad de hablar ante este público tan distinguido de un tema tan importante como es la educación del carácter. Gracias a todos los profesores y a las personas que han estado involucradas en la organización de estas jornadas. Es un auténtico privilegio estar hoy aquí […].

Nuevarevista.net

[Min. 1:05] *The Oxford Character Project* («El proyecto del carácter en Oxford») es un programa que surgió en la Universidad de Oxford en el año 2014 y del que yo soy director desde sus inicios. Me gustaría hablar de sus retos poniéndolos en contexto con otras dos temáticas: el cambio y la oportunidad. Esto lo he sacado de un magnífico libro escrito por **Derek Bok**, antiguo presidente de la Universidad de Harvard, en donde habla de la educación avanzada en el siglo XXI.

[…].

[Min. 2:30][…] Derek Bok destaca tres retos: división, desorientación y desconfianza.

División: el mundo está masivamente conectado, pero hay gente que se desconecta de esa globalización y se encuentra cada vez más dividida. Un ejemplo es lo que está pasando ahora en el Reino Unido.
Desorientación: causada por el delirante ritmo al que se transforma la sociedad.
Desconfianza: dentro de una misma comunidad, entre individuos.

[Min. 3:10] No todo es negativo. También podemos encontrar oportunidades, sobre todo en nuestro contexto de la educación universitaria. […] Las universidades educan a **jóvenes en una fase crucial** de su desarrollo. Por eso los profesores tienen una gran oportunidad para generar unas bases sólidas que permitan a los alumnos prosperar en la vida, ayudarles en sus carreras e introducirles en la sociedad.

(Min. 4:09) **El primer reto** del que me gustaría hablar es sobre la educación del carácter dentro del proyecto de Oxford […]. No cabe duda de que la universidad de Oxford produce pensadores y lideres.

Pero ¿produce **pensadores sabios y buenos lideres**?

[…].

[Min. 5:40] Por supuesto, este problema no es exclusivo del Reino Unido […]. [Min. 6:08] […] Se pueden hacer dos cosas: en primer lugar, **podemos investigar y entender qué significa**, en la época moderna, **educar el carácter** en **instituciones** como las nuestras y desarrollar programas para ello. Con esto en mente, basándonos en investigaciones para entender el carácter, y a través de la iniciativa del liderazgo global, hemos creado grupos de quince estudiantes de posgrado por todo el mundo y les hemos introducido en un curso de siete meses, sobre el liderazgo […].

[Min. 7:00] **El segundo reto** es el **escepticismo**, un reto conceptual y práctico al mismo tiempo […]. ¿Qué es la virtud?, ¿qué es carácter?, ¿podemos confiar en cultivar algo que se llama carácter? Tenemos que ser conscientes de todas las reticencias que nos podemos encontrar. Son muchos los autores que se muestran escépticos sobre rasgos consistentes y globales del carácter y no creen que se pueda actuar sobre él. Entonces: ¿deberíamos hacerlo?, ¿podemos hacerlo? Exploramos estas cuestiones como una oportunidad de investigación y nos pusimos a trabajar en tres áreas. [Min. 8:30] Primero, **en el desarrollo del carácter en la educación superior**. Aquí pensamos en diferentes metodologías prácticas. ¿Cómo se desarrolla el carácter a lo largo del tiempo? A partir de esto diseñado siete estrategias de las que hablaremos más adelante […].

Nuevarevista.net

[Min. 9:05] La siguiente área en la que trabajamos fue la de ponernos en contacto con otras instituciones que estuviesen llevando a cabo proyectos similares al nuestro en otras partes del mundo, para hacer de esto una disciplina global. A partir de una conferencia que organizamos en el año 2017 […], **hemos trabajado el desarrollo del carácter a través de diferentes disciplinas**. Se está llevando a cabo una excelente tarea en la educación del carácter en diferentes lugares, sobre todo en la **Universidad de Wake Forest** en Carolina del Norte. **Christian Miller** ya trabajaba en la educación del carácter antes que nosotros, y **Nathan Hatch**, el antiguo presidente de esa universidad, nos ha apoyado mucho para desarrollar el carácter como un objetivo institucional de las universidades.

[Min. 9:50] Después continuamos con **el carácter y el liderazgo**. ¿Cómo están relacionados estos conceptos? ¿De qué modo un programa sobre el liderazgo puede educar el carácter? […] Hemos hecho lo posible por trabajar de forma sistemática y rigurosa con los diferentes grupos que forman parte de nuestro proyecto y que han compartido la misma motivación desde el momento en el que se apuntaron. Hemos publicado esos resultados en el *Journal for Moral Education* el año pasado. Se corresponde con la primera fase de nuestra investigación.

[10:35] Sobre la cuestión de si las universidades deberían **cultivar** la **virtud**, **la respuesta es que sí.** Las universidades están para formar a las personas que estudian en ella. Los espacios físicos, las personas con las que interactuamos…, todo ello nos impacta.

[Min. 11:00] [Cuatro razones por las que cultivar la virtud en las universidades, tomadas de Christian Miller]:

[Min. 11:38] La primera: **las aspiraciones de los estudiantes**. Los alumnos son conscientes de que las vidas virtuosas son inspiradoras y admirables. A través de nuestra experiencia hemos observado que están **ansiosos por formar parte de nuestro programa.** Empezamos con pequeñas reuniones para almorzar, animando a los estudiantes a preguntarse sobre sus ideas sobre el carácter y el

liderazgo. Rápidamente nos percatamos de que hay muchos más estudiantes interesados en unirse a los programas que estamos desarrollando de lo que inicialmente habíamos pensado y para los que teníamos capacidad. Estos proyectos son largos y extracurriculares y suponen un gran compromiso por su parte, pero aun así los alumnos tienen un interés real por **saber quiénes son**, **en qué se están convirtiendo**, qué **estructuras hay a su alrededor** y **dónde están los recursos que necesitan.**

[Min. 12:30] A la hora de plantearnos la forma correcta o incorrecta de iniciar esta conversación con nuestros alumnos **no creo que debamos decirles lo que tienen que hacer**, es necesario presentar una idea de deseos más que de mejora del carácter. Es ahí en donde se abre la gran mayoría de oportunidades de desarrollo.

[Min. 12:45] **La segunda razón**: **es un bien público.** Las vidas virtuosas no son simplemente beneficiosas para el individuo; hacen que el mundo sea un lugar mejor para vivir.

[Min. 12:56] La tercera razón es el **beneficio personal**. Un buen carácter es gratificante.

[Min. 13:00] La cuarta razón es **la fe** religiosa. Este es un punto muy importante. Muchas universidades son seculares. Hay muchos estudiantes que vienen de diferentes partes del mundo con unas creencias religiosa concretas y que apoyan el florecimiento personal y la formación de carácter.

[Min. 13:28] La quinta razón es **el desarrollo del carácter psicológico y social**. Están aprendiendo a ser adultos. Este es un momento crucial para el desarrollo del carácter. Es una idea que se refuerza través de diferentes trabajos recientes desde el punto de vista neurocientífico y del desarrollo del cerebro.

Nuevarevista.net

[Min. 13:50] La sexta razón es la **buena ciudadanía**. Las comunidades políticas que están surgiendo necesitan líderes y ciudadanos que ejerzan la virtud del carácter […].

[Min. 13:55] **La séptima razón es su desarrollo académico […] y profesional.**

A continuación, les presento las **siete estrategias** que he mencionado al principio sobre cómo pueden las universidades cultivar el carácter.

[Min. 14:12- 20:12] […]
1. **Hábito a través de la práctica**. Somos lo que hacemos. La clásica idea de Aristóteles. ¿Cómo podemos ser justos? Pues actuando de forma justa. Al igual que alguien que toca el arpa o que construye casas necesita practicar para conseguir mejorar su técnica, una persona es valiente haciendo cosas valientes. La práctica nos ayuda a aprender y debemos habituarnos a cultivar nuestro carácter.
2. **Reflexionar sobre la experiencia personal**. Es fundamental para aprender […]. Los estudiantes tienen que aprender a reflexionar sobre su experiencia personal, de forma colectiva e individual.
3. **Comprometerse con ejemplos virtuosos.** Se han llevado a cabo buenas investigaciones sobre la educación moral. Véanse los estudios teóricos de **Linda Zagzebski**, de la Universidad de Oklahoma, desde un punto de vista filosófico. Hay también mucha investigación empírica sobre el tipo de modelos que son más relevantes para el desarrollo del carácter. Deben ser imitables, no perfectos […].
4. **Diálogo que aumente la *alfabetización*** [la compresión del vocabulario] **de la virtud.** [Min. 16:33] […] He de decir que nosotros no impartimos un curso filosófico teórico sobre la virtud. Intentamos

introducir la teoría suficiente que apoyan los objetivos de desarrollo. Ayudamos a los estudiantes a que vean de dónde viene la teoría, pero intentamos que esta quede en un segundo plano, mientras que los objetivos de desarrollo personal ofrecen a los estudiantes la oportunidad de explorar más, si lo desean. Empezamos con el **método socrático**. Presentamos la virtud de carácter como tema de debate y suele haber un tímido consenso sobre su importancia. Por ejemplo, si queremos hablar de la **gratitud** como una virtud del carácter, empezamos a explorar las diferentes lecturas que podamos incluir en la conversación y que resulten útiles y aprovechables para los estudiantes: artículos de opinión, poesía, literatura, etc. Después moderamos un debate empezando con **ejemplos de gratitud** conocidos, importantes en liderazgo. Luego entramos en temas más profundos. Suelen surgir desacuerdos, pero al mismo tiempo se promueve una atmósfera de seguridad psicológica. Los alumnos se atreven a decir cosas de las que no están muy seguros, pero que creen que es su postura, y se les anima a retar a otros.
5. **Ser consciente de las variables de contexto** […]. Las diferentes presiones que nos rodean, las diferentes formas en las que las instituciones dan incentivos…
6. **Recordatorios morales**. [Min. 19:16] Compromisos con nosotros mismos o con otras personas. No vale solo introducir una idea y dejarla ahí, hay que desarrollarla con el tiempo y recordarles a los alumnos cuáles son sus compromisos y sus convicciones.
7. **Las amistades de responsabilidad mutua**. [Min. 19:30] Aristóteles habla de tres tipos de amistades: amigos de utilidad, como los compañeros de trabajo; amigos de placer, aquellos con los que compartimos intereses; y amigos de virtud, que simplemente están interesados en la prosperidad de una persona. Todos estos tipos de amistad tienen su momento y su lugar […].

Nuevarevista.net

Son estrategias sencillas que después integramos en todos nuestros programas de formas diferentes. Esto lo hemos hecho desde nuestros inicios en 2014 de forma consistente. **Michael Lamb** ha liderado este proyecto. Fue nuestro primer alumno de posdoctorado. Ahora está en **Wake Forest.**

[Min. 20:30] Pasamos a hablar sobre **el tercer reto: la escala.** Desde el año 2014 y hasta el 2017, hemos disfrutado enormemente con estos grupos de **quince a veinte alumnos**. Tuvimos la oportunidad de contar con excelentes ponentes, como **Nannel O. Keohane**, una teórica política con mucho renombre, que ha escrito sobre liderazgo. Estos grupos pequeños están funcionando muy bien, pero la cuestión es: [Min. 21:20] ¿cómo conseguimos llegar a mucha más gente? Pues a través de las alianzas […]. No podemos llevar a cabo este tipo de proyectos tan ambiciosos solos […].

[Min. 25:52] El **cuarto reto**, las **presiones de la situación**. La imagen que acompaña a esto es una sandía cuadrada. Las cultivan dentro de una caja y consiguen esta forma tan curiosa. Y lo que quiero trasmitir con ese ejemplo es que las instituciones en las que crecemos nos van dando forma. **Michael Lewis**, el famosos periodista financiero, habla de «los riesgos laborales de trabajar en Wall Street» […].

[Min. 26:58] Mientras los universitarios van avanzando en Oxford, están dentro de un entorno maravilloso con diferentes personas, pueden **conversar**, compartir comidas, generar debates interesantes […]. Pero la realidad es que al final de esta etapa universitaria cada uno se marcha a diferentes partes del mundo y ejercen trabajos diferentes. Abogados, políticos, trabajadores de ONG… Todos estos contextos ya existen, ya tienen unos marcos a su alrededor para darles forma.[…]. Estamos preparando a los estudiantes para el mundo […]. Debemos entender el contexto al que se van a enfrentar los estudiantes y ver cómo podemos ayudarles a que estén preparados.

[…]

[Min. 28:10] El año pasado, con la ayuda de la Fundación Tempelton, empezamos **un nuevo proyecto sobre liderazgo, cultura y carácter** en cuatro sectores: **financiero, tecnológico, legal y empresarial**. Contábamos con veinte empresas, todas pequeñas y con sede en el Reino Unido, con las que fuimos estableciendo alianzas. Queríamos explorar, al trabajar con nuestros socios, la importancia en su contexto de las virtudes del carácter y cuáles son las fundamentales que hay que desarrollar. Para conseguir responder a esa pregunta, debemos entender cómo esas empresas pueden ayudar a nuestros estudiantes a forjar las virtudes del carácter.

[Min. 28:55] Empezamos este proyecto a partir de las siguientes preguntas: ¿cuáles son los valores más importantes?, ¿cuál es el papel del carácter en el buen liderazgo?, ¿cómo la moral y el ecosistema intelectual de las organizaciones influye sobre el carácter? […], ¿cómo se desarrolla el carácter en las organizaciones y en la educación profesional?, ¿se analizan todas las ideas que pueden surgir en una compañía para ayudar a las personas a desarrollarse de forma ética e intelectual para que la empresa funcione bien? [Min. 29:40] Actualmente aún seguimos recolectando datos […].

[Min. 31:05] A través de un estudio longitudinal de diez años realizamos un **seguimiento a los alumnos** desde su primer año de la carrera para saber cómo estas presiones ambientales les han afectado y cómo podemos nosotros ayudarles a vivir bien y continuar el crecimiento que empezaron en su vida universitaria o quizás antes. Seguimos trabajando para medir de forma empírica el desarrollo del carácter antes y después a través de estudios longitudinales y programas específicos. […] El *Oxford Internet Institute* y *Grant Blank* nos han ayudado mucho en este sentido.

Nuevarevista.net

[Min. 31:50] **Finalmente, el quinto reto** […] El reto del covid-19, que ha supuesto un gran desafío para la educación superior. […] En Oxford toda la docencia ha sido *online* […]. [Min. 32:30] Tuvimos que trabajar con todos nuestros grupos de forma *online* y ver cómo evolucionaban y si el aprendizaje que había funcionado tan bien en el ambiente *offline* podía ser replicado en el *online*. Lo hicimos a través de un programa híbrido llamado *Global Leadership Challenge*. Lo creamos con la Universidad de St. Gallen, que a lo largo de cincuenta años ha tratado el liderazgo intergeneracional en temas importantes. [Min. 33:00] Se trata de ayudar a las nuevas generaciones en un tiempo clave y difícil ya que la sociedad está reinventándose […]. [Min. 33:30] Unimos las ideas de carácter y desarrollo de líderes responsables en un programa de una semana de duración […]. Los estudiantes se adhirieron, algunos de forma presencial en Oxford y St. Gallen, otros desde diferentes partes del mundo de forma virtual […].

[Traducción del inglés: Ana Fernández Míguez. Edición y subrayados: José Manuel Grau Navarro].

Fecha de creación
13/10/2021
Autor
Edward Brooks