



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

“BREVE ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS INGLÉS Y ESPAÑOL”

AUTORÍA ERNESTO GORDO GARCÍA
TEMÁTICA SISTEMA EDUCATIVO
ETAPA PRIMARIA, SECUNDARIA

Resumen

En este artículo realizo un estudio comparativo de dos sistemas que pertenecen a una tradición educativa muy diferente en muchos aspectos. Para hacer esa comparación me limito a explicar ciertos aspectos del sistema inglés que no existen en el nuestro, y que en algunos casos podrían ser imitados o adaptados contribuyendo así a la mejora la nuestra educación.

Palabras clave

Comparación
Formación
Intercambio
Mejorar
Sistema educativo
Adaptar
Asimilar
Inglaterra
España



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

INTRODUCCIÓN

No es mi intención en este artículo hacer un estudio pormenorizado de un sistema educativo u otro, ni tampoco una crítica enfervorizada de nuestro sistema. Mi propósito es comparar aquellos aspectos en los que desde un punto de vista personal, el sistema inglés supera claramente al español y por qué no, tras una reflexión y estudio, quizás comenzar a “copiar” o adaptar aquellos aspectos que sí funcionan y mejorarían nuestro sistema de una manera global.

Es evidente que nuestro sistema actual tiene muchas carencias. Sin embargo, no todo es criticable y sí en muchos casos adaptable. Nos encontramos los docentes con la problemática de cómo adecuar a nuestro sistema unos modelos existentes en el ámbito europeo, que debido a la rigidez de nuestro sistema, son difícilmente aplicables o requerirían por otro lado una aprobación de una legislación que ralentizaría el desarrollo fluido de la práctica docente.

Llevamos varios años contando con la realización de varios programas europeos de intercambio de profesorado, de visitas y en general de un mayor conocimiento mutuo entre países de un mismo entorno cultural, que en definitiva aspira a una mejora efectiva de la práctica docente. Sin embargo, además de la práctica docente existen otros aspectos que podrían denominarse estructurales que podrían mejorar nuestra enseñanza. Estos son los que tengo la intención de explicar en este artículo.

1. FORMACIÓN. TEACHER TRAINING

Ya ha entrado en vigor el polémico Plan Bolonia en las universidades y nuestro Curso de Adaptación Pedagógica (C.A.P.) se verá sustituido por un máster en educación con una duración de un año. Pero, ¿vamos a mejorar la calidad verdaderamente? Pues bien, tenemos en Inglaterra un “*Postgraduate Course in Education. Teacher Training Course*” con una duración de un año e impartido por universidades, en el que durante un trimestre a los alumnos/as se forma desde un punto de vista teórico-práctico sobre cómo impartir las clases. Este curso es un curso de postgraduado y el equivalente a lo que aquí van a ser los másters en educación. Eso sí, en Inglaterra son gratuitos y en muchos casos se recibe incluso algún tipo de incentivo económico mensual por la dedicación que supone. Hay además que tener en cuenta que durante la formación práctica se están impartiendo clases. Esto cursos existen tanto para la etapa primaria como para secundaria.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

Cuando los futuros docentes llevan un mes en ese curso se les asigna un centro que puede ser tanto público como privado. En este centro comenzarán las clases prácticas con una carga docente de doce horas semanales en las que tras ser observado previamente por un tutor/a, que es el profesor/a titular en esa asignatura, continuará impartiendo las clases sin ese apoyo. Este tutor/a observará clases de modo aleatorio y aconsejará de qué modo estas clases podrán ser mejoradas. Al mismo tiempo, se continúa manteniendo un estrecho contacto con la universidad ya que el tutor/a asiste a observar clases impartidas por los estudiantes en prácticas varias veces a lo largo del curso. Les solicita además todos los “*Lesson Plans*” que han realizado, les asesoran y ante cualquier problema pueden ponerse en contacto con los tutores/as. Han de asistir además a unas sesiones en la universidad, en las que intercambian sus experiencias, materiales, etc.

En los dos trimestres posteriores a estos alumnos/as se les asignará un centro distinto al actual en el que continuarán con la misma carga lectiva y seguirá el proceso de evaluación constante. Los tutores/as harán todo lo posible por que sean centros con características diferentes para así hacer frente a diversos contextos y experiencias contrastadas. Es importante señalar aquí que estos estudiantes han observado previamente al profesor/a titular cómo imparte sus clases, de modo que en posteriores charlas con él/ella se produce un intercambio de experiencias e impresiones para copiar o mejorar aquellos aspectos metodológicos que se adapten mejor al futuro docente.

Hasta ahora en España, las clases prácticas que se realizan son escasísimas, no permiten siquiera a un profesor/a tener una toma de contacto con la realidad de los institutos para saber simplemente si se ha elegido la profesión correcta. Muchos profesores/as comienzan a impartir docencia como profesores/as titulares tras haber superado las oposiciones sin haberse enfrentado a una clase de estudiantes anteriormente.

Existe además un fenómeno hasta ahora desconocido en España, como es la falta de personal docente, aunque esto varía según las especialidades. Debido a esto, las autoridades educativas inglesas cuentan con un programa denominado “*Golden Hellos*” por el cual al final del primer año de labor docente en un centro público, el profesor/a recibirá un incentivo de tres, cuatro o cinco mil libras según su asignatura. Hemos de aceptar que esto último no parece muy viable en nuestro sistema, pero al menos así atraen a más profesorado.

2. ACCESO A UN PUESTO DOCENTE

Para aquéllos que están dentro, han entrado o están intentando formar parte de la enseñanza pública no es necesario explicarles lo injusto, estéril, poco práctico y antipedagógico que es el proceso



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

de oposiciones para acceder a un puesto de trabajo como profesor/a de secundaria u otro cuerpo docente. Esto que para nosotros es aceptado casi sin discusión, es inexistente en el sistema británico al igual que en otros sistemas europeos. Para ellos, el de profesor/a, es un puesto de trabajo más sea en centro público o privado y como tal se accede presentando un currículum, mostrando estudios, calificaciones y experiencia tanto docente como de cualquier otro tipo, ¿es que acaso otro tipo de experiencia laboral no es útil según la asignatura que impartamos? Si no ¿qué podemos decir de los módulos profesionales? Si fuéramos un empresario ¿no serían necesarios aspectos tales como la madurez, profesionalidad, trato personal,... para contratar a nuestros trabajadores/as?

También nos sorprenderá saber que en cualquier tipo de prensa tanto local como nacional aparecen publicados anuncios solicitando personal docente. El principal diario para esta búsqueda de empleo docente en el *Times Educational Supplement* (T.E.S.), que es un suplemento al diario *The Times* que aparece los jueves, normalmente el volumen de este suplemento es mayor que el del propio periódico. Además, la búsqueda de personal docente es mucho más flexible, siendo posible contratar profesorado para un trimestre concreto y de esta manera adquirir más experiencia docente y tener la posibilidad, si se es competente, de seguir en el mismo puesto de trabajo o al menos contar con unas referencias positivas para acceder a cualquier otro puesto de trabajo.

Una vez hemos solicitado el puesto seremos “*shortlisted*” o preseleccionados y nos invitarán a una entrevista o varias que, dependiendo del centro puede ser realizada por el director/a y/o jefe de departamento y/o algún otro cargo dirigente del centro. Además, se nos puede requerir casi con seguridad que impartamos una o dos clases sobre las que previamente se nos ha facilitado información.

Tras lo expuesto anteriormente ¿dónde creen que podrán encontrar verdaderamente al profesorado cualificado y adaptado a las necesidades de un centro?

Finalmente, eso sí, como en España, este profesor/a pasará un año en pruebas siendo observado en varias ocasiones por diferente personal educativo del centro en cuestión para confirmar sus aptitudes docentes.

Como ocurre en España, a mayor responsabilidades mayor remuneración. Ahora bien, desde los centros se animará al profesorado a tomar responsabilidades y continuar en su formación. Cuando esa formación sea en forma de jornadas puntuales, éstas tendrán lugar en horario escolar y sin ningún impedimento por el centro siempre que sean justificables dentro de la mejora de la calidad docente. En ocasiones el centro determinará que algunas de estas jornadas sean obligatorias y todos los gastos (comida, transporte...) serán abonados, tras justificación con recibos y facturas, en la nómina del mes inmediatamente posterior.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

3. LA DISCIPLINA ESCOLAR

La problemática en las aulas es similar en muchos aspectos en un país u otro. Algunos aspectos reseñables son la obligatoriedad del uniforme escolar en la inmensa mayoría de los centros sean públicos o privados. La también obligatoriedad para el profesorado masculino de llevar corbata y en ocasiones chaqueta, y para el profesorado femenino de llevar una indumentaria “*smart*” lo que en ocasiones es cierto que puede acarrear malentendidos. El aspecto de la vestimenta escolar lo justifican porque de esta manera el alumnado se prepara dentro de un ambiente similar al laboral. Otra justificación es que los alumnos/as serán todos iguales independientemente del estrato social al que pertenecen y por lo tanto se evita cualquier tipo de discriminación en los centros. La justificación de llevar uniforme o no es evidente que es un aspecto bastante discutible.

El alumnado siempre se dirigirá a un profesor o profesora como señor o señora (*Sir, Mr., Mrs. o Ms.* más su apellido) El respeto, como ya sabemos y como ocurre y ha ocurrido en España no depende de las palabras con las que los alumnos/as se dirigen al profesor/a sino de otros muchos factores.

Mantener el orden y la autoridad dentro de las clases no es ni mucho menos más sencillo de lo que es aquí por el hecho de llevar uniforme o llamarle a un profesor señor o señora y la problemática es similar a la nuestra. Es curioso que aunque no se realizaba, el castigo corporal era legal en los institutos privados británicos hasta 1998.

El castigo puede ser de varios tipos y se recoge bajo el nombre de “*Detention*”. Un “*Silent Detention*” causado por mal comportamiento de algún tipo tiene el castigo de permanecer sin recreo durante su duración en total silencio. Un “*Work Detention*”, causado por no hacer algún tipo de trabajo tiene también el castigo durante el período del recreo de la realización de esa tarea o la impuesta por el profesor. Es curioso que la mayoría del alumnado llega a negociar para pedir un “*Work Detention*”, ya que lo más difícil para cualquiera de ellos es permanecer durante 20 ó 30 minutos en total silencio. Si un alumno/a no cumpliera con este castigo, lo repetiría hasta un número de tres o cuatro (o más dependiendo del centro) y cuando se acumulara este número habrán de realizar un “*Saturday Detention*” y asistir al centro un sábado a realizar tarea escolar.

Tenemos en nuestro sistema también varias figuras encargadas de tratar cualquier problemática dentro del centro: tutor, jefe de estudios y en última instancia director. En su caso contamos también con un tutor y un “*Head of Year*” (Jefe de año) que sería el responsable de todos los grupos que engloban ese curso. Normalmente se acude a él/ella cuando el problema es bastante grave. Muy raramente solo en casos de suspensión será el “*Deputy Head*” (subdirector) el que trate con el



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

alumnado. Si fuera ya una expulsión del centro será el/la “*Headmaster/Headmistress*” la persona encargada de tramitarla.

Existe en los centros ingleses la figura del “*School Captain*” y los “*Prefects*”. Estos son alumnos/as de “*Sixth Form*” (Bachillerato) que se han presentado animados por otros compañeros/as y por profesores/as a una elección que tiene lugar dentro de todos los grupos de “*Sixth Form*”. Los profesores también elegirán a los que consideren oportunos por su comportamiento, madurez, liderazgo u otras cualidades que sean necesarias para depositar confianza en ellos/as como apoyo a mantener la disciplina dentro del centro. Estos son identificados dentro de los centros por llevar alguna prenda o diseño diferente en su uniforme, como por ejemplo corbatas de diferente color. Los alumnos/as que desarrollan estas labores reciben un certificado al final del Bachillerato que se incluye en su solicitud a universidad o en el currículum laboral. Esta figura es similar a la que ahora intentamos introducir de mediadores en nuestros centros, con la diferencia de que allí está bien arraigada y el alumnado es respetado.

4. LA EVALUACIÓN GLOBAL CONTACTO EXTERIOR

Es curioso como el profesorado en general se queja de las sesiones de evaluación o de las charlas con los padres. Lo cierto es que como en cualquier empresa hemos de tener unos derechos y unas obligaciones, y el alumnado y las familias son los clientes que como tales tienen derecho a una información constante sobre su rendimiento y nuestra labor docente.

Existen, como aquí, tres evaluaciones. En cada evaluación los profesores/as escribirán un “*report*” (informe) sobre el rendimiento del alumno/o haciendo todos los comentarios pertinentes. Esta es siempre una tarea ardua ya que como norma cada informe consta de unas cinco a diez líneas, aunque lo importante es el contenido no la extensión, en la que se menciona desde el rendimiento escolar, comportamiento, modos de mejorar la presente situación a ánimo por lo conseguido hasta ese momento. En condiciones normales se escriben entre 100 y 150 informes. Además, tal y como aquí la mayoría del profesorado es tutor/a. Estos informes son entregados a un tutor/a para su supervisión, orden informe tutorial y posterior entrega. Esto implica que cada tutor/a lee aproximadamente entre 250 y 300 informes (25 alumnos/as y 10 asignaturas). Se espera que seamos consecuentes con lo que escribimos, ya que esto va firmado por nosotros y además es un documento al que en ocasiones los padres se referirán, como por ejemplo en el “*Parents´ Evening*” (Tarde de padres), que como su nombre indica es una tarde en la que tendremos la obligación de charlar con ellos sobre el progreso de sus hijos/as. Este “*Parents´ Evening*” se celebra normalmente dos ocasiones al año y tiene lugar tras la jornada escolar. Los padres acuden al centro con un plan en el que tienen asignadas unas horas y unos tiempos (normalmente 5 minutos) en el que podrán hacer preguntas y ser informados sobre cualquier



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

cuestión relacionada con la asignatura y/o su hijo/a. El profesor/a debe llevar bastante bien preparado la charla sobre el alumno/a en cuestión ya que el tiempo, como he mencionado es muy limitado. Estas sesiones se realizan siempre que la infraestructura lo permita, dentro del salón de actos y cada profesor/a tiene asignada una mesa por la que los padres irán pasando según su horario. Esto les permite un respeto y una seguridad ante cualquier incidente que sería imposible obtener en un cara a cara en una clase apartados del resto del personal.

Además, a mitad de cada trimestre a los padres se les remitirán unas “*Grade Cards*” (Tarjetas de notas) que son unos pequeños boletines con las notas alcanzadas por sus hijos/as hasta ese momento.

Queda patente tras lo explicado sobre las evaluaciones y el contacto con los padres que en el sistema inglés existe una mayor comunicación y un mayor seguimiento del rendimiento escolar, lo que ayuda en todo momento a abordar cualquier dificultad que surja en el proceso de enseñanza. Resultaría inverosímil en un centro inglés que un padre o madre se presentara en un centro sin previo aviso sin concertar una cita, o impusiera de alguna manera las condiciones para una posible reunión. Este aspecto está más que consolidado en la sociedad y si un padre o madre tiene un “*Parents´ Evening*” tendría la misma consideración, a efectos laborales, que una cita con el médico o cualquier otra circunstancia ineludible.

Tenemos además en nuestro sistema un desconocimiento prácticamente absoluto de cómo el profesorado imparte la labor docente. Solemos los docentes guardar con bastante celo lo que ocurre dentro de nuestras aulas, a no ser que ocurra una circunstancia excepcional a la que sí se suele dar publicidad. Sin embargo, ¿por qué no unas jornadas puntuales de puertas abiertas para que los padres de nuestros alumnos/as o aquellos que estén pensando en matricular a los suyos observen cómo impartimos nuestra docencia? Por supuesto que no estoy abogando por visitas al centro y a nuestras clases de un modo indiscriminado, ya que como es lógico distraería enormemente a nuestro alumnado, sino como sí ocurre en Inglaterra y en otros países de nuestro entorno, jornadas de “*Open Evenings*” u “*Open Days*”. Estas jornadas no suelen tener lugar más de cuatro o cinco ocasiones al año. En los “*Open Days*” los padres visitan el centro mientras las clases se están impartiendo de modo natural y el profesorado deja las puertas abiertas para que puedan observar en cualquier momento cómo es el desarrollo normal de una clase. Los “*Open Evenings*” por el contrario, suelen ser más jornadas en la que el colegio o instituto “se vende” a los potenciales alumnos/as. Se imparten también clases normales pero sobre todo se hace hincapié en las excelencias del centro como laboratorios, recursos o cualquier otro material y el uso que se hace de ellos en la enseñanza día a día.

En este aspecto también deberíamos hacer algo de autocrítica. Tras experimentar el día a día de nuestros centros ¿piensan que existirían muchos profesores/as a los que no les importaría ser



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

observados por los padres o cualquier otro tipo de personas? No estaría mal que reflexionáramos un poco sobre ese aspecto.

5. LA DURACIÓN DEL CURSO

Este es otro tema controvertido y de actualidad en diferentes administraciones educativas en España. ¿Vamos a mejorar nuestros resultados por impartir una semana más de clases? ¿Acaso no es ya España uno de los países europeos donde más horas se trabaja siendo éstas de las menos productivas?

Pues bien, el comienzo de curso en Inglaterra tiene lugar en los dos o tres primeros días de septiembre (no existen exámenes de septiembre) Los trimestres se desarrollan de modo que, normalmente no se imparten más de seis semanas consecutivas de clases. Disfrutando de una semana de vacaciones cada seis que se llama “*Half Term*” (mitad de trimestre). Las vacaciones de Navidad tienen una duración similar a la nuestra. Para ellos la Semana Santa tiene normalmente unos días más o incluso una semana más que para nosotros. El curso escolar termina normalmente al final de la segunda semana de julio. Es también durante esas dos últimas semanas cuando tienen lugar la mayor parte de los viajes.

Nos encontramos de este modo con las siguientes fechas aproximadas de “*Half Term*” y/o vacaciones: una semana a finales de octubre, de febrero y de mayo; y dos semanas de vacaciones en Semana Santa. Durante estas semanas los alumnos/as se encuentran en casa, con las dificultades que ello implica para aquellas familias en las que trabajan el padre y la madre. Igual que ocurre aquí en España y teniendo en cuenta que la mujer está mucho más incorporada al mercado laboral en el Reino Unido de lo que lo está en España.

Sería interesante además señalar el caso de los centros privados (“*Public Schools*” o “*Independent Schools*”) que cuentan con un mayor número de días de vacaciones. Estos finalizan el curso a finales de junio o principios de julio, además cuentan con una semana más de “*Half Term*”. En estos centros, en la mayoría de los casos se disfruta de resultados académicos muy superiores a los públicos. Por lo que parece quedar demostrado que la solución es la calidad de la enseñanza no la cantidad de horas lectivas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

6. LA DIRECCIÓN DEL CENTRO

El equipo directivo y la dirección del centro es llevada a cabo en Inglaterra por verdaderos profesionales, lo que no quiere decir que en España no lo sean, ni que no dediquen probablemente muchas más horas a realizar esa labor. Lo que quiero decir es que a estos puestos se accede también por entrevista personal, méritos, formación relacionada con el puesto a llevar a cabo y en definitiva por personal que ha sido formado específicamente para realizar esos cometidos. En cualquier empresa privada que se precie los directivos habrán realizado alguna formación no solo para dirigir la empresa, sino para tratar con el personal bajo su cargo. En los centros ingleses nos encontramos por ejemplo, con la figura del “*bursar*” que no es más que un administrador económico profesional que no tiene porqué tener ninguna formación docente, pero sí como contable.

El equipo directivo será nombrado casi en su totalidad por personal no docente llamado “*School Governors*” (Gobernantes del colegio) Estos “*Governors*” son los encargados de tomar las decisiones de mayor importancia dentro del centro. Su labor sería similar a la de un miembro del consejo escolar pero con muchas más competencias. Son miembros de la comunidad local que se ofrecen voluntarios y realizan un trabajo no remunerado. Entre sus obligaciones están el nombramiento del director y de parte del equipo directivo y la toma de decisiones importantes de tipo económico, como qué hacer con el presupuesto del centro. Es evidente que esta división de poderes nos evitaría en los centros situaciones como las que se producen cuando un compañero/a es ascendido a director o jefe de estudios y debe tomar decisiones que no son del agrado de todos creando malestar en el claustro. Las situaciones pueden ser en ocasiones violentas cuando tras cuatro años vuelve a ser un profesor más sin cargos directivos y ha de enfrentarse a los mismos compañeros/as. En Inglaterra, lo habitual es que un director/a continúe siéndolo hasta el final de su carrera profesional y si por cualquier circunstancia es destituido solicitará otro empleo en otro centro como director y no como profesor.

7. INSPECCIÓN

En todo sistema que se precie debe haber alguna institución superior que vele por el rendimiento y el cumplimiento de lo nos dictan las normas o leyes en un momento determinado. Todos esperamos que esta institución esté formada por un personal competente que conozca en profundidad la labor docente, que esté inmerso en ella, que sea competente en el conocimiento de nuestra área, etc....

En Inglaterra las inspecciones se realizan cada cuatro años y normalmente el profesorado y la dirección preparan esta inspección durante los dos trimestres o el año anterior a ella. Esta inspección



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 17 ABRIL DE 2009

es realizada por un equipo de inspectores que pertenecen a ese nivel educativo y asignatura a observar. También acuden especialistas que inspeccionan al equipo directivo, contables y cualquier otro personal docente y no docente. Los inspectores son profesores en activo que son liberados durante una semana por su centro, estos se ofrecen de manera voluntaria y cada centro hace lo posible por contar con varios profesores que sean inspectores. Como es lógico no inspeccionan su propio centro, pero sí son conocedores de todos los procesos por los que el centro deberá pasar para contar con un informe positivo. Cuando termina la inspección se remite un informe al centro con lo positivo, negativo y mejorable mencionando departamentos pero nunca profesorado en particular. También se proponen mejoras. Si la conclusión es positiva no habrá otra inspección en cuatro años, si es negativa se cuenta con un año para subsanar los problemas y al segundo año se será inspeccionado de nuevo. Todos estos resultados sean positivos o negativos serán publicados y son de acceso público.

8. CONCLUSIÓN

Como expliqué al principio, el propósito de este artículo no es más que mostrar la realidad educativa de un sistema educativo de nuestro entorno que en líneas generales suele obtener resultados más positivos que los nuestros. Con ello no quiero decir que debamos seguirles en todos los aspectos, pero sí reflexionar sobre lo que funciona y lo que no.

También quiero dejar claro que la realidad de cada centro puede ofrecer matices diferentes, pero la base y la estructura es común en todos ellos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 17 ABRIL DE 2009

BIBLIOGRAFÍA

Shoolsnet (2009). *Shools Guide*. Extraído el 11 de enero de 2009 desde <http://www.schoolsnet.com/uk-schools/schoolHome.jsp>

Directgov (2009) *Education and Learning*. Extraído el 11 de enero de 2009 desde <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm>

Teachernet (2009). *Golden Hellos for full-time, part-time and hourly paid teachers*. Extraído el 11 de enero de 2009 desde <http://www.teachernet.gov.uk/>

Autoría

- Nombre y Apellidos: ERNESTO GORDO GARCÍA
- Centro, localidad, provincia: IES LAS FLORES, ÁLORA, MÁLAGA
- E-mail: ernesto_gordo@hotmail.com

C/ Recogidas Nº 45 - 6ªA 18005 Granada csifrevistad@gmail.com