MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
Auditoría Interna
M. E. P.

ACTA ORDINARIA N º 61-2019

Acta de la sesión ordinaria número sesenta y uno, dos mil diecinueve, celebrada por el Consejo Superior de Educación el lunes 4 de noviembre de 2019, a las 5:30 p.m., en la sala de sesiones Juan Rafael Mora Porras.

Asisten:

- Giselle Cruz Maduro, ministra de Educación Pública, presidenta.
- Leonardo Garnier Rímolo, exministro de Educación Pública, propietario.
- Fernando López Contreras, representante de I y II ciclos, propietario.
- Helvetia Cárdenas Leitón, representante de la Universidad de Costa Rica, propietaria.
- Manuel A. Bolaños Salas, exministro de Educación Pública, propietario.
- Gilda Montero Sánchez, representante de las organizaciones de educadores, propietaria.
- Manuel Calderón Esquivel, representante I y II ciclos, suplente
- Carlos Edo. Torres Soto, representante del III ciclo y la educación diversificada, propietario.
- Irene Salazar Carvajal, secretaria general.

Ausentes con justificación:

- Georgina Jara Le Maire, representante de las organizaciones de educadores, suplente
- Daniel Vargas Rodríguez, representante del III ciclo y la educación diversificada, suplente.

Agenda
Sesión ordinaria N° 61-2019
Lunes 4 de noviembre 2019, 5:30 p.m.
Sala de Sesiones Juan Rafael Mora Porras

1. Discusión y aprobación de la agenda del día.
2. Discusión y aprobación del acta N ° 59-2019
3. Informe de comisiones.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
Auditoría Interna
M. E. P.

4. Presentación: Acciones y datos relevantes del estado de las Políticas Docentes en el Ministerio de Educación Pública, a cargo de Melania Brenes, viceministra académica.

5. Informe de correspondencia.

6. Asuntos varios.

ARTÍCULO 1

Aprobación de la agenda del día.

Los señores miembros revisan la agenda por desarrollar hoy lunes 4 de noviembre de 2019.

Señora ministra Giselle Cruz: Sometemos a votación la agenda del día.

El Consejo Superior de Educación acuerda por unanimidad:

Acuerdo 01-61-2019

> ***Aprobar la agenda del día correspondiente a hoy lunes 4 de noviembre de 2019.***

ARTÍCULO 2

Aprobación del acta ordinaria N° 59-2019

Señora ministra Giselle Cruz: Sometemos a votación la revisión del acta ordinaria N ° 59-2019.

Los señores miembros del Consejo Superior de Educación revisan y analizan el contenido del acta ordinaria N° 59-2019.

El Consejo Superior de Educación acuerda por unanimidad:

Acuerdo 02-61-2019

> ***Aprobar el acta de la sesión ordinaria N ° 59-2019 celebrada el lunes 26 de octubre de 2019, con las observaciones de los señores miembros del Consejo Superior de Educación.***

Auditoría Interna M. E. P.

ARTÍCULO 3

Informe de comisiones

1. Comisión de Planes y Programas.

No se presentan dictámenes.

2. Comisión de Leyes y Reglamentos

No se presentan dictámenes.

ARTÍCULO 4

Presentación: Acciones y datos relevantes del estado de las Políticas Docentes en el Ministerio de Educación Pública, a cargo de Melania Brenes, viceministra académica.

Señora ministra Giselle Cruz: Este es un trabajo que venimos coordinando con el despacho de doña Melania. Queríamos presentarles a ustedes el nivel de avance, porque ustedes tienen una comisión que trabaja política docente, y es valioso para lograr las articulaciones y las coordinaciones en el ministerio. Nosotros lo que tenemos son insumos técnicos para toma de decisiones, y esto debe tener una articulación también con el marco nacional de cualificaciones de las carreras de educación, en el que el Consejo está representado por doña Irene y don Leonardo. Para ver cómo vamos articulando el proceso en ese sentido lo que tenemos son los datos más finos con respecto a quiénes son nuestros docentes, ¿en qué nivel están?, ¿dónde tenemos la mayoría de los docentes con posibilidad de jubilación?, y también, ¿cómo hemos venido revisando el tema de las políticas con insumos que tenemos de investigaciones del Estado de la Educación, de otros países? y ¿dónde vemos la ruta a seguir en ese tema?

Señora Melania Brenes: muchas gracias, buenas tardes a todas y a todos. Un gusto para mí compartir con ustedes el día de hoy. Vamos a entregar una documentación que va a entregar doña Irene, la cual es parte de la presentación. Hemos construido este plan, y compartimos al Consejo algunos avances con respecto a acciones que hemos estado desarrollando, y también el desarrollo de algunos datos relevantes sobre el estado de las políticas docentes, en este caso a los datos más recientes que tenemos en el Ministerio de Educación Pública, de manera que podamos ir con el tiempo construyendo

todo un panorama en contextos sobre la justificación de algunas mejoras a nivel curricular, política educativa, por ejemplo, de gestión del desempeño docente de manera que puedan ser parte de este proceso de construcción que hemos venido desarrollando. También en este caso, liderado por doña Giselle en el marco del despacho del viceministerio académico, pero con el apoyo de los otros despachos. Entonces, hoy traemos esta presentación de las acciones y datos relevantes sobre el estado de las políticas docentes, espero que la disfruten, porque además tiene muchos datos emergentes, los cuales llaman mucho la atención y justifican y ponen una coyuntura bien interesante al país para la toma de decisiones en el caso de las políticas docentes.

Seguidamente, se realiza la presentación, y posteriormente, se hacen los siguientes comentarios.

Señora Giselle Cruz: Decía al inicio, que este trabajo lo vemos también articulado con el tema de contratación docente, los perfiles de contratación con el trabajo que se está haciendo en el marco nacional de la educación superior, esos insumos, y hemos conversado Melania y yo con el equipo, que esto es como armar un rompecabezas, y tenemos que ir limando las piezas para que encajen o articulen de la mejor manera, entonces lo vemos con la evaluación de acompañamiento docente, ¿cuáles posibilidades tenemos de mejorar los procesos de contratación?, tiene que pasar porque el tema de formación inicial, la preocupación de don Leonardo, y ahí estamos trabajando con el proyecto del fortalecimiento del CONESUP, ¿cómo lo estamos viendo? y ¿cómo estamos apoyando este proyecto? en tres ejes que es el mejoramiento de la calidad la educación superior privada, el fortalecimiento del CONESUP y los derechos de los estudiantes, lo cual ha sido un faltante en la normativa del CONESUP que tiene más o menos desde los años 80. Entonces pasa por el tema de formación inicial de las universidades privadas y públicas, porque aquí no quedan tampoco por fuera las universidades públicas, ese es el ejercicio que hemos venido analizando con datos; nos falta, como decía Melania al final, y ahí tenemos que pedir los datos de la Caja, que ya los pedí, pero la mayoría de los docentes puede estar en una oleada importante de que abandonen las aulas, ¿cuál es el perfil que nosotros tenemos ahora?, estamos conversando con el Servicio Civil, por los procesos de reclutamiento, parar procesos de reclutamiento para ir cambiando los perfiles de contratación y mejora, que ya hemos venido en algunos procesos en ese sentido, para avanzar, y el tema que tiene que ver con evaluación del desempeño docente, que son los maestros que están en ejercicio, cómo los acompañamos para esa mejora.

Señor Fernando López: Sería como parte de un escenario, un tema que no se menciona, porque como bien nos lo explicó un especialista español que vino aquí, en una oportunidad a contarnos un poco el tema de política docente, tenemos nuevamente dos escenarios, el escenario de gente que ya está en el sistema, ¿qué hacemos con el que ya está? y el escenario que es de la gente que va llegar al sistema, entonces, en el escenario de la gente que ya está en el sistema, yo de pronto lo puedo bifurcar o lo puedo bajar varios niveles, pero ahí surge la idea de una recertificación y cuando hablamos de una recertificación entra en juego mucho de lo que explicaba doña Melania, tomando en cuenta de que, primero se abriría una interrogante, ¿qué voy a recertificar? porque entonces, si yo tengo docentes formados en a, b o c universidad independientemente del bagaje o conocimiento teórico que tengan es importante que ese docente maneje algo, que es lo que está hoy en boga, que es habilidades blandas, si yo logro recertificar a los docentes en habilidades blandas, puedo despertar en ellos la necesidad de reforzar la parte teórica, vamos a ver, un docente que no sepa o no tenga la suficiente habilidad de manejo de grupos en cómo expresarse, en manejo de un idioma, el manejo de la parte tecnológica, etc., difícilmente va a poder estar a la altura de los chicos, por lo menos en el nivel de comunicación, porque si hace eso, ahí el resto de ese conocimiento teórico de su especialidad, como bien lo decía Melania, lo pueda alcanzar más fácilmente, porque tienen las habilidades para llegar a eso, y nosotros, por ejemplo, como colegio profesional podemos recertificar de manera voluntaria a la gente. Está Manuel ahí, y resulta que Manuel estudió en una universidad, por ejemplo, y no le dieron mayor cosa en informática, pero el colegio viene y dice: mire Manuel usted se puede recertificar, y podemos pensar en niveles como mencionaba ella, en esa calificación de docente, pero que sea esa parte voluntaria para que la gente vaya recibiendo algún reconocimiento adicional, y no se quede en que soy maestro, me pensioné como maestro. Por otro lado, el asunto en ese mismo tema de los escenarios, la parte del escenario del docente que va a llegar, obviamente, lo que está haciendo con el marco de cualificación docente, y que, ya el mismo informe del Estado de la Educación, en su sétimo informe, no hace la diferencia entre universidades públicas y privadas, por no decir lo que dijo don Leonardo, o sea, ya no hace diferencia, porque ahora se debe ver como un compromiso de estado, entonces, al verse así, el marco de cualificación, no solamente lo regula, sino que exista una prueba de certificación o de colegiatura, que tendrá que tomar en cuenta conocimientos.

Señor Leonardo Garnier: Yo creo, y Melania lo decía al principio, que el tema de la calidad docente es el más importante para la calidad de la educación; yo creo que nosotros hemos hecho un esfuerzo enorme de reforma curricular y

nos queda pendiente este tema, y claro que uno tiene que tener cuidado cuando habla de una calidad promedio del cuerpo docente, porque detrás de ese promedio, hay gente buenísima, hay gente promedio, pero también hay gente terrible y todos conocemos ejemplos.

Me gusta mucho todo lo que están planteando creo que sería importante como ponerle un poco los tiempos para ver de qué cosas da tiempo y cuáles quedan encaminadas, cuales se pueden completar; y yo haría como tres comentarios puntuales: uno sobre las evaluaciones de desempeño, las que vienen del Servicio Civil. La experiencia que tengo desde que estuve en MIDEPLAN es más, y no desde que estuve en MIDEPLAN, como ministro, sino de tiempo atrás, asesor en MIDEPLAN, porque yo ahí, lo que me di cuenta es que en realidad el cuestionario del Servicio Civil es bastante bueno, porque yo tenía la imagen de que era un mal cuestionado y cuando uno observa el instrumento no es malo. Me parece que ahí pasó algo que dañó el instrumento, y lo destaco, porque hay mucha gente que sigue insistiendo en esa idea de que si usted sale bien en la evaluación eso le da derecho a recibir un incentivo, y si sale mal, no lo recibe. Creo que lo que mata el sistema de evaluación del Servicio Civil es precisamente eso: estar vinculado con los incentivos, porque si yo soy jefe y les pongo algo menos de muy bueno a mis subalternos, ya no tienen anualidades y se van a pelear conmigo en año el entrante, y va a ser dificilísimo trabajar con ellos el año entrante, ¿quién quiere pelearse con las 15 o 20 personas que son sus subalternos? Entonces el que el instrumento de evaluación esté vinculado el pago de anualidades es lo que ha hecho que no haya nadie por debajo de muy bueno, la única forma que eso se corrigiera, pero esto no es una propuesta, porque yo sé que es como impracticable, sería tener un sistema muy sofisticado de evaluación, donde a los jefes, los evalúa su colegio, departamento, dirección entonces si a mí me dicen, bueno, usted es director de un departamento del ministerio y la ministra le puso una nota de 80, usted evalúa a su personal y la nota promedio tiene que ser 80, o sea que, si usted le quiere poner 90 a alguien le tiene que poner 70 a alguien más, pero sin ese tipo de restricción, lo que ocurre es lo lógico: se califican como muy buenos, y excelentes todos, entonces ahí mi sugerencia sería, no para el MEP, sería para el Servicio Civil, es desvincular la evaluación de las anualidades, las cuales podríamos eliminar, pero la evaluación puede ser muy útil si se independiza de eso. Incluso en esa línea que apuntaba Melania, de los otros incentivos, yo pienso que también se nos ha metido mucho la idea de que los incentivos tienen que ser personales, entonces como incentivo al buen docente, le subo el sueldo, le doy un viaje a tal lado. En el sector público hay muchos incentivos que son colectivos, un buen equipo de trabajo, mejora de las computadoras, un laboratorio científico, uno no solo se queda en la

MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA
Auditoría Interna
M. E. P.

universidad o en el MEP porque le paguen más, sino por todo el ambiente laboral, que eso significa, muchas veces que los incentivos pueden ir a la institución, no directamente a la persona. La segunda cosa tiene que ver con lo que decía Fernando, y esto es más planteado, no sé si como duda, que como una certeza, que es ¿a quién le corresponde hacer estas pruebas de idoneidad? Porque uno tiene el modelo de colegio de abogados, que sería el colegio profesional, el que hace las pruebas, digamos mi intuición en este momento, es decir, cuando es una profesión liberal, como es el derecho, me parece lógico que sea el colegio, cuando hay un empleador principal, como pasa con la Caja o con el MEP, yo no sé si corresponde a los dos, pero me parece que el empleador principal debiera tener instrumentos de contratación adecuados, si nosotros vamos a contratar al 80% o al 90% de los docentes del país, que el MEP no tenga esa herramienta junto con Servicio Civil, me parece que es un defecto de gestión, entonces, sí creo que, por lo menos una parte de esas pruebas de idoneidad debería estar en el MEP, lo que no quiere decir que no tenga que ver también en el colegio, uno podría tener un filtro en general para que el ejercicio profesional privado o público, pero puedo tener otra restricción, y decir, bueno para mí como ministerio estas son las reglas. El dominio disciplinar y la calidad pedagógica, además de que lo haga el colegio, siento que si soy el empleador, y la mayoría viene para acá, se debe tener eso.

Después hay un tema, que es como indirecto cuando estamos hablando de la acreditación de las universidades, yo no estoy seguro que tan bien están los procesos de acreditación en este momento, ha habido algunas veces algunos criterios que son muy formalistas y que no necesariamente apuntan a la calidad, entonces digamos que habría que trabajar junto con el SINAES para asegurarse que la acreditación de carreras significa calidad. A veces uno ve carreras que están acreditadas y que uno no está seguro que sean de buena calidad, y algo que sí me parece que sería muy importante, y lo hemos hablado otras veces en el Consejo, es el tema de la práctica docente. A mí me parece que es inconcebible una carrera de educación sin práctica docente; en algún momento comentaba aquí, que debiera ser como las carreras de salud desde que uno empieza en la universidad, es parte teórico y parte práctica, y ojalá hubiera una especie de equivalente al servicio social, o al internado de medicina, que ya es directamente trabajando en colegios. Sé que hay un poco de práctica en las universidades públicas, no sé si es suficiente, mi pregunta a Helvetia es si será suficiente, hay varias de las privadas que del todo no tienen, y entonces, eso es una cosa terrible en términos de lo que significa para el MEP. El último comentario es sobre el tema del CONESUP y la ley del CONESUP,

ya había hecho algunos comentarios cuando estaba esa ley en discusión, entonces los paso a la administración.

Señora Helvetia Cárdenas: Buenas noches señora ministra, señora viceministra, compañeras y compañeros del Consejo. Efectivamente, la presentación de políticas docentes que nos trae la señora viceministra académica es sumamente interesante, y una de punta de lanza al trabajo que tenemos pendiente, en todo lo que tiene que ver con la formación docente, en todas las esferas sociales, pero me parece sumamente interesante un cuadro que presenta aquí la viceministra, que dice distribución del grupo docente por formación académica, y ella lo señalaba como algo muy importante y alentador, sin embargo, también debería ser un llamado para nosotros de que nos enorgullecemos, de que tenemos 7825, más 48 365 educadores con grado, es decir son personas tituladas por las universidades, pero eso no se evidencia o no se lleva a un plano mayor en términos de calidad, y ese es un llamado muy fuerte para este Consejo. El tema actual versa sobre la calidad de la formación inicial, y creo que ese es un desafío muy grande para la educación costarricense, y lo digo en todas las esferas, porque tiene que ver con lo que hace CONESUP, con SINAES, con CONARE; cuando por ejemplo, uno revisa los estudios que hace la OPES, de las carreras que están ofertando en las universidades públicas, llama la atención que hay señalamientos que habría que tomar decisiones drásticas, pero que resultan laxas, y ver a qué intereses reales están respondiendo esas decisiones que se toman o que no se toman, y tal vez para responder a don Leonardo su pregunta, respecto a las prácticas profesionales, justamente, cuando inicia los procesos de acreditación por parte de SINAES es un señalamiento que se hace a las universidades respecto de las experiencias profesionales en las carreras, sobre todo educación, entonces se toman acciones puntuales, no solo de que existan prácticas profesionalizantes al finalizar la formación académica de las diferentes formaciones en las disciplinas existentes, sino que los cursos tengan un componente de práctica, es decir, que garantice al estudiante un acercamiento real a lo que sería su desempeño docente, y poder dar fe de ello en los planes, digamos que en los que he trabajado, que es formación secundaria, educación primaria y preescolar, Quienes también hemos estado de alguna manera ligados a los procesos de acreditación, o de evaluación de carreras vamos a ver las evidencias, con las que tienen que cumplir, o las que tienen que cumplir las carreras para ser acreditadas en los planes de estudio, en las prácticas profesionalizantes y en la conservación del mejor equipo académico en esas universidades. Son muy puntuales y yo diría que demandantes, que esas podrían ser algunas evidencias que nos servirían de parámetros para un

posible instrumento, y concuerdo totalmente, con don Leonardo, en que el MEP debería tener ese liderazgo; mantener una prueba para recibir a los profesionales que van a hacer efectiva la propuesta curricular que ha definido para un momento determinado, que es un plan país además, es un proyecto país.

Señora Melania Brenes: En el documento a propósito, y aquí la idea más importante de ese gráfico, específicamente es que eso que llamamos tal vez hace algunos años un cuerpo docente que no era profesional, y hoy por hoy digamos sí es por título, se tiene la profesionalización, en el documento de profesores excelentes, ellos lo señalan como un cuerpo docente de América Latina profesional, pero inclusive, lo llaman un poco drástico, porque creo que lo que califican, pero sin los recursos cognitivos para enseñar pero ellos hablan de eso, y así lo describen, y obviamente ponen un montón de datos alrededor. Otras experiencias de acreditación, por ejemplo: en universidades europeas, y lo conozco, porque estoy terminando el doctorado, y para poder estudiar el doctorado, yo tenía que graduarme de una carrera de al menos 4 años de formación en su bachillerato universitario, ese era el requisito, una carrera de cuatro años mínimo de formación, para ingresar al doctorado, pero si yo hubiera estudiado como otros compañeros o colegas, que han estudiado su bachillerato universitario de tres años y medio, tres años no pueden ingresar en este caso. Entonces hay algunos sistemas que, inclusive lo hacen por cantidad de tiempo, como una práctica profesional de seis meses, como mínimo con estándares de tiempo. Existen buenas experiencias a nivel internacional.

Señor Manuel A. Bolaños: Para traer al presente, porque son parte de la discusión, hace 62 años se promulgó la ley fundamental de educación, y a pesar de ese tiempo, no a pesar, si no que más bien que significativo que, aún se mantenga vigente. Incluso este Consejo celebró hace dos años cuando llegamos a los 60 años, recuerdo que doña Giselle era la secretaria, y por qué traigo a colación esta ley bueno además de estar vigente y de ser importante, y de ser el norte doña Melania, que debemos considerar siempre, hay todo un articulado con esta ley de formación docente, o sea, algo promulgado en 1957, que ha contemplado mucho de lo que Melania hoy está exponiendo, o de lo que se deriva de estudios que están haciendo, incluso o recuerdo que hay un artículo exclusivo vigente de esa ley, creo que es el 26 que obliga al Consejo Superior de Educación a promulgar el reglamento para los institutos, que así se llamaban en aquella época de formación docente, y aquí institutos significa universidades, eso si la señora viceministra me atiende en la inquietud que

Auditoría Interna M. E. P.

estoy planteando, sería muy importante retomarlo en la filosofía de la propuesta de esta ley, porque ya estaba contemplado desde hace muchos años, que existen grandes carencias, que hay mucho que hacer, pero que este Consejo como órgano rector de la educación es el que debe promulgar el reglamento, a efecto de la formación docente. El año pasado hablamos acá de integrar una comisión para trabajar el tema de formación docente, doña Helvetia y yo la estuvimos impulsando, y está pendiente o integrarla o arrancar el trabajo, por ahí precisamente por ahí, abrir el foro ya en particular para un tema que se las trae, porque cuando hablamos de al menos para mí, el problema de la educación costarricense es la formación docente. Hay que añadir algo que don Leonardo ha hecho mucho énfasis, y los nombramientos, no es la formación para ser docente, es la formación docente y los nombramientos el tema que tenemos que abordar, en función de nuestro propio mandato, y ahí estaríamos haciendo al país un gran aporte. En materia de acreditación, tiene razón doña Helvetia, sólo por historia no por vanagloria, ni cosa parecida, el SINAES fue una ley que propuse como diputado, y que en suerte se me aprobó; el SINAES desde aquel momento de su aprobación bajo la ley que tuvimos la suerte de presentar, defender y aprobar, sufrió la aprobación de otra ley que se llama el fortalecimiento del SINAES. Lo que pasa es que, muchas veces se ve una ley como que deroga la otra, y ese es un error que, no se puede seguir permitiendo, ambos son complementarias, una no deroga la otra, la segunda complementa la primera y hay que verlas de una manera integral, a mí, en lo particular, no sólo como precursor de la ley, sino en la práctica, me alegra mucho que las parauniversitarias que son campo de nuestra competencia estén acreditando carreras, CUNLIMON, ETAI y el primero, que hizo la acreditación fue un colegio público, una parauniversitaria pública que fue el Colegio Universitario de Cartago o sea, ya las dos únicas parauniversitarias públicas, ya acreditan carreras, eso es muy importante en un marco de 27 parauniversitarias, que las únicas dos públicas acrediten carreras, se ha dado un fortalecimiento de la educación superior, que como sabemos las parauniversitarias forman parte del concepto mencionado, al efecto, y eso es importante que lo valoremos e incluso en esta presentación sería importante. Más o menos recuerdo que, en el año 2005 CONESUP hizo una homologación de la nomenclatura entre universidades privadas y universidades públicas, desde el año 2005 que no deja de ser importante para lo que corresponda, no deja de ser la antesala del marco de cualificaciones, porque estaba al garete completamente, y fue muy significativo, porque lo vivimos personalmente, que las universidades privadas lo aceptaran, porque UNIRE por decir algo, iba por aquí y CONARE iba por allá, se homologó la nomenclatura, se emitió una reglamentación al respecto, y desde aquél momento, ya hay un avance que se materializa, ahora en un campo superior, por la aprobación por parte de este

Consejo del marco cualificaciones, y las actualizaciones que viene realizando, o sea que estamos en un terreno muy culto, que tenemos que seguir todos los días profundizando, porque si bien hay mucho trabajo que hacer, existen muchos insumos a los cuales apelar para poder hacer, y este Consejo, estoy seguro todos sus integrantes y me incluyo desde luego, estamos dispuestos a trabajar cuando la señora ministra así nos lo solicite.

Señor Carlos Torres: Buenas noches. Señora ministra. Doña Melania, un tema muy interesante el que trae hoy sobre la política docente. Es algo que hace mucha falta para restructurar todo lo que se viene haciendo, no solamente la parte de evaluación, sino culminar con una orientación bien firme y una política hacia la parte docente. Me preocupaba mucho cuando veía en su análisis la estadística sobre el tiempo efectivo en el aula, y con algunos, tal vez números que ustedes tienen en el área de matemática, que en Costa Rica era como de un 60% del tiempo que se aprovechaba, eso crea una incertidumbre bastante grande sobre el trabajo que, realmente se está haciendo en el aula, y mi preocupación en este aspecto, y yo creo que mucho se debe ahorita también a la cantidad de alumnos, que tenemos en las aulas, tal vez con estos estudios donde hemos visto que la población viene produciéndose, y existe la posibilidad de que exista menos estudiantes en el aula, eso hará que los docentes, realmente puedan dar una mejor calidad a estudiantes o grupos más pequeños, pero para que esto sea pertinente dentro del aula, necesitamos que esta política, que se está creando vaya enfocada verdaderamente a eso, a un proceso de aumentar, que el tiempo, de la parte pedagógica, sea efectivo, creo que es lo que buscamos, y de ahí que podamos aumentar esos números a porcentajes positivos. Luego, con respecto a ese tiempo, que vemos en el aula, también en nuestro calendario escolar tenemos muchas actividades, está muy recargado. Entonces, creo que debemos tomar decisiones, ver cómo ajustamos, porque eso también es un flagelo de la calidad de la educación en estos momentos, porque nuestros docentes tienen que invertir tiempo también para poder cumplir con las actividades que están en el calendario escolar, y eso perjudica la educación propiamente en el aula con los estudiantes, y la administración propiamente por sí sola, no tiene la capacidad para ejecutar esas actividades, tiene que buscar apoyo de los compañeros docentes, en cuanto a la evaluación del desempeño hay que modificar la herramienta que se está utilizando en el MEP ahorita, y también incluir más actividades blandas dentro de esa evaluación, no tanto aspectos de trabajo y cognitivos, sino más bien, en desarrollar actividades blandas en las evaluaciones, y una forma de incentivar para tener buenos profesionales, es que podamos diagnosticar o diseñar estándares que las universidades. Los mejores estudiantes, que tengan promedio de 80 o 90 son sólo que más van a estar

Auditoría Interna M. E. P.

reclutados en el sistema del MEP o sea que, exista más competencia. Es una forma de aplicar un filtro, desde la universidad, entonces la persona se va a preparar mejor, y de esa forma vamos a tener docentes más preparados, y también, que realmente, tengan la vocación de la enseñanza. Ye n cuanto a los incentivos, igual comparto con don Leonardo, no necesariamente tienen que ser económicos, podemos dar un incentivo a fin de año al mejor docente, y no tiene que ser por la parte de evaluación, sino que todos los docentes dirán cuál es el docente destacado en el año, de ese centro educativo, es una forma sana, una competencia sana de todos los docentes del centro educativo, y se le da un reconocimiento a fin de año, y creo que es una forma de todos competir, pero sanamente sin que tenga que ir totalmente, en la parte de evaluación.

Señora Gilda Montero: Buenas noches señora ministra. señora viceministra, compañeros del Consejo, me parece que los datos expresados hoy en los cuadros estadísticos, son muy importantes para los estudios que vienen, tal vez si comparto que allá, algún sesgo en cuanto a los docentes que están en el sistema diurno, con respecto a los que trabajan en las tardes o en las noches en las escuelas nocturnas, porque algunos son por recargo, no necesariamente son docentes que no laboran, sino que podrían ser recargos, entonces ahí si hay que afinar un poquito más con lupa, si los datos son reales. En cuanto a esto, quisiera referirme al reclutamiento, en los años 90 y no se me puede olvidar a mí, esa generación cuando el ministerio más bien reclutaba a la gente no, y lo digo con toda sinceridad, porque fue una época en que había escasez de docentes, entonces las universidades en especial la Universidad Nacional hizo un plan y fui parte de ese plan, fue un plan de emergencia, pero ese plan de emergencia tenía una bondad muy interesante. Primero tuvimos que hacer un examen de idoneidad no fue cualquier persona la que entraba en ese plan, segundo nos hicieron entrevista, había una persona que sacaba tiempo, exponía varios casos de situaciones estudiantiles, en cómo lo resolvería usted como docente, entonces medían de alguna manera si usted efectivamente, dentro de ese plan iba a lograr el objetivo que era ser un buen docente, y la currícula de ese plan era intensa, era un nivel de intensidad increíble, porque en dos años fue trabajo de todos los días de lunes a viernes habían que asistir a clases todas las mañanas cuatro horas. Entonces era realmente intenso, y lo bueno de esto, bueno porque después nos ubicaron ya en trabajo el ministerio, nos contrató apenas con un diplomado, y de ahí en adelante, uno continuaba el estudio, sin embargo, si rescato el hecho de haber resuelto un examen, y el hecho de una entrevista, que a mí me parece que tal vez es importante, no solamente resolver un examen, sino una entrevista, el tener a la persona al frente y que lo conozca, sepa quién es usted es muy importante; y lo digo,

porque a veces, en el sistema educativo, existen de todas calidades, para no utilizar ningún término despectivo. Existe de todas calidades de personas, y a veces, el docente no solamente es el que se presenta bien, si no el que hace bien su trabajo, y en el sistema hay gente que hace muy bien su trabajo, y no es reconocida, pero también hay personas y se presenta muy bien a dar clases y hablo en el sentido físico hay personas que no se presentan tan bien a dar clases, y eso desmejora la calidad porque, no es lo mismo llegar a dar clases en un mocasín, que en botas de hule, y lo digo así con todo el respeto, pero el docente no es que el docente, es un modelaje, y nosotros estamos formando seres humanos, y a veces, la formación de seres humanos es importante, y uno se topa en este camino de toda clase de personas.

En cuanto a lo que hacen las universidades en este momento, a mí sí me consta, he recibido y trato de recibir a muchos estudiantes de la UCR, donde estoy ubicada, y me llama mucho la atención, porque las que han llegado de preescolar que son cuatro estudiantes, la profesora de práctica llega todos los días, todos los días y en el primer año de carrera, donde las están ya observando por lo menos acá en San Pedro, no sé cómo funcionaba en Occidente, y ellas tienen no solamente que estar muy de cerca con la profesora del grupo, sino que las dejan solas para ver cómo funciona en el manejo de casos, el manejo de la disciplina, como hacen sus planeamientos todo, todo y ahí está la profesora como una sombra, y algo que me llamó la atención de la profesora cuando hablamos fue que me dijo que el currículo, este año es integrado, igual que el programa, le pregunté cómo integrado, entonces me dijo, sí estamos en una misma clase las cuatro profesoras que estamos dando las mismas materias, estamos tratando de que la estudiante de la universidad llegue al sistema ya trabajando con un currículo integrado, especialmente, en preescolar, y yo siempre sacó la mano por el sistema público, a pesar de que también trabajo en un sistema privado universitario, en cuanto a formación docente, porque la parte de prácticas es muy extensa, y eso ayuda mucho a las estudiantes. En cuanto a la evaluación del desempeño, de pronto yo sí coincido con don Carlos, porque la evaluación actual del desempeño, siento que los indicadores o criterios que se utilizan, ya no se están ajustando a la realidad docente, entonces si hay que hacer una revisión, y de pronto esta evaluación del desempeño, también sería bueno considerar a los grupos sindicales, porque tal vez los grupos sindicales tienen la noción de que evaluación del desempeño es para perder un empleo, y no para formar, mejorar al docente, y yo pienso que la evaluación del desempeño no es para que nadie pierda una propiedad, o pierda un trabajo, sino es para decirle, mira estás en este punto, podríamos mejorar en esto, podríamos agregarle esto, la idea es que usted mejore, y siento que muchas evaluaciones del desempeño

existe un compromiso de muchos directores, de poner un excelente para no tener un problema con nadie, entonces mejora lo del problema, y a todo el mundo le voy a escribir excelente, porque hay que justificar ¿por qué yo no pongo muy bueno?, hay que justificar ¿por qué yo escribo un bueno, o por qué puse un deficiente, y el docente tiene todo el derecho en los tres días siguientes de hacer un reclamo, y si no está documentado, si yo no tengo llamadas de atención documentadas, si no tengo situaciones especiales documentadas, tengo que asignar el excelente, si no, no me lo quito de encima y de pronto, no es excelente, entonces, eso le preocupa a uno muchísimo, porque significa que yo quiero una escuela de alto nivel, pero no tengo docentes de alto nivel, y algo que también me parece muy importante es que los directores si deberían de tener. Siempre hablo mucho del liderazgo, porque para mí, el liderazgo es muy importante en una cabeza administrativa y también siento que desde la administración Servicio Civil, si bien es cierto, el órgano que contrata, recluta, y ubica en algunos trabajos de pronto en el Ministerio de Educación Pública, la parte de la administración, si debiera tener una injerencia a la hora de la contratación, y no solamente por un puntaje que asigne el Servicio Civil, si no, por una referencia que un director pueda tener ¿por qué?, porque a veces uno quiere tener dentro del personal a gente buena y uno la va conociendo en el camino, y en ese momento uno quisiera tener en una institución, si yo tengo 25 personas a cargo quisiera tener los 25 mejores para que me dé la calidad que yo quisiera, pero cuando llego a pedir eso, resulta que no se puede, porque le faltó esto, no se reclutó, o el título no es atinente etc. etc. etc., entonces, uno tiene que esperar a que llegue a los centros educativos las personas, y de pronto uno tiene que invertir mucho tiempo, en formar aquella persona, en ayudarle, en hacerla parte del equipo y cuando ya la tenés lista, le sale la propiedad en otro lado lugar. Entonces se fue el trabajo, y uno quería esa persona en el equipo de uno. También me parece que el director debe manejar su liderazgo, y vender la idea o sugerir la idea de un trabajo en equipo, real, pero un trabajo en equipo no es decir usted va ser eso, no, sino es yo trabajo con tus fortalezas, uno tus fortalezas y hago un solo equipo institucional, que es el que me va a proyectar a mí, mi trabajo como institución, y en cuanto al asunto de dar incentivos, o no darlos, si tal vez tengo que rescatar una bondad, y lo digo, porque lo viví en una, me parece que fue en la primera administración de don Leonardo, cuando agregó lo de los percentiles, eso hizo que mucha gente regresara a las universidades, a sacar la licenciatura, porque la paga mejor, entonces obligó a muchas personas a irse a las universidades con tal de ganarse el percentil, entonces al tener ese percentil más alto, que hizo que mucha gente se fuera a los sistemas educativos, porque había una gran mayoría de personas que estaban entre el bachillerato y el diplomado, entonces al subir el percentil comenzamos a buscar

licenciatura, maestría, y ya la gente comenzó a enamorarse mejor del sistema, porque había un incentivo económico, yo sé que tal vez no sea lo mejor, pero si a usted le pagan mejor por su trabajo, y por sus conocimientos, usted siente un compromiso de dar lo mejor.

Señora Melania Brenes: Quería nada más hacer referencia a un tema que sacó don Carlos, sobre el tiempo efectivo de clase, me parece que ese es un elemento muy importante que tomemos en consideración, si en algún momento fuera de su agrado e interés podríamos profundizarlo. ¿Cómo se ha medido esto a nivel estadístico y a nivel investigativo? Por ejemplo, en el informe de docentes excelentes o de profesores excelentes, y como se hizo el intento de medir esto a nivel país en las clases de matemática, yo saqué en aquel momento del 2017 el capítulo especial de medición de tiempo efectivo de aula, del informe del Estado de la Educación fuimos mi equipo y yo que ganamos el financiamiento para hacerlo entonces, me parece muy importante reseñarles algo sobre el tiempo efectivo, y es ¿cómo se mide esto?, es un estudio muy caro, es un estudio realmente muy caro, porque implica que un observador experto vaya al aula y haga un muestreo de tiempo en intervalos por cantidad de lección, para ver qué está haciendo el docente, tiene que ir marcando por intervalo de tiempo, el que se usó en el país y que se usa en estos estudios que es un instrumento estandarizado de muestreo de tiempo y una cosa importante don Carlos, de lo que usted señalaba, es que realmente la cantidad de estudiantes que el docente tiene no es lo que resta tiempo de clase efectivo, para el tiempo y enseñanza efectiva, el docente puede tener 20, 25,18,3 0, pero no necesariamente, la cantidad de estudiantes es lo que resta o suma de alguna manera medible, sino el ritmo con que maneja el tiempo que tienen para trabajar. Entonces, por ejemplo, se sugiere que de ese tiempo en promedio comparado con otros países, únicamente el 20% del tiempo, esté dedicado a tareas que no son de enseñanza propiamente dicha, que estén dedicados a labores como pasar lista, esperar que todos los chicos se ubiquen, la parte como más de gestión, sea solamente un tiempo, y que el 80% del resto sí sean actividades propiamente, que comprometen a los estudiantes a trabajar con el docente o a trabajar entre sí, en tareas de enseñanza, lo que se ve por lo menos, en las observaciones del año 2017, que se hizo a nivel de investigación país. Es que mucha de la pérdida de tiempo efectivo de clase en el país tiene que ver con interrupciones del momento justo de los 80 minutos, donde llega la miscelánea y le dice algo al profesor, donde el profesor pasa lista y toma más del tiempo, donde los chicos son impuntuales, entonces tocan el timbre y 5,7, 8 minutos de ese tiempo, apenas se están sentando y el docente espera a los chicos. Y además de todo, algo muy interesante, el docente clausura la dinámica al menos 15 minutos antes de que toquen, y en

esos últimos minutos, los estudiantes están con el bulto esperando que haga ring para salir corriendo, entonces anticipa mucho la clausura del proceso de aula hay elementos muy importantes sobre el tiempo de clase, y creo que nosotros, como país, tenemos que seguir avanzando, de hecho hay un instrumento gratuito del Banco Mundial, que nos lo han ofrecido para utilizarlo en proyectos de mentoría y así, para ver lo del tiempo, pero si quería como destacarlo, porque no necesariamente es cantidad de grupos. Ahora hay otros estudios más interesantes que también han encontrado que el factor de que los chicos trabajen en grupo en el tiempo efectivo de enseñanza también es un factor positivo para el aprendizaje, que los estudiantes tienen mejores desempeño cuando interactúan entre sí, sobre todo en la secundaria, es todo un tema el de tiempo de clase, y le decía a doña Giselle es que si nosotros aún en escuelas de horario no regular, aseguráramos en cada clase el 80% de aprovechamiento efectivo para enseñanza, ya avanzaríamos en algo, entonces eso sí es un compromiso que hemos tratado de asumir, viendo cómo hacemos un barrido de todas las actividades de los años venideros, pero sí quería como aclarar eso, porque es como toda una área de estudio, y hay una serie de investigaciones que pueden ser interesantes.

Señor Manuel Calderón: Buenas noches. Compañeros, señora ministra, señora viceministra. Muy interesante todo lo que nos ha expuesto, yo antes de estudiar educación estudie administración de empresas, ahorita estoy recordando a un profesor que, una vez nos dijo, el problema de las empresas por lo menos en nuestro país es que la jefatura no sabe darle el incentivo correcto al empleado, y cree, en aquel tiempo se decía empleado, creen que darle el incentivo, es darle un censo, y entonces decía que es lo que sucede en una empresa equis. Yo tengo un excelente vendedor es el mejor de los vendedores, el que me lleva la empresa avante todos los, mes, el que saca la planilla como tiene que ser y como es el mejor vendedor, entonces voy a dar un ascenso, y entonces, ahora pasa a ser jefe. Resulta que ese es un vendedor no es un jefe, entonces perdí un excelente vendedor y gané un pésimo jefe. Haciendo esa memoria de ese profesor ahorita estoy viendo la diapositiva de la distribución del grupo por ciclo educativo, y modalidad, y efectivamente, o sea nosotros vemos el incentivo como la anualidad, y el excelente en una evaluación, pero más allá, que es lo que las personas eventualmente dicen un ascenso, entonces cuál es el ascenso, dice el director y después del director es el supervisor, como si económicamente, y tampoco es un incentivo, pero hago mención a esto, solamente, por lo siguiente: vean que en primaria hay 31 554 profesionales, preescolar 6 000 y colegios académicos 11000, estoy solamente, en esos, o sea, quiere decir que, en primaria duplica a todos fácilmente, y si nosotros vemos la realidad de los puestos, me pongo ahora en

el zapato en el que estoy ahorita el 95 % de los supervisores, su especialidad es primaria estamos hablando que es alguien de primaria, preescolar, académicos, técnicos, atiende modalidades de jóvenes y adultos, y dependiendo del lugar donde esté, zona indígena y todo lo que corresponda. ¿Qué es lo que sucede?, si efectivamente, algo diga no, ya mi ciclo terminó, no quiero seguir en el aula, paso a una siguiente etapa, tal vez en esa etapa soy suficientemente bueno, pero igual paso a otra etapa, y resulta que me tiran a la guerra para poder manejar todas estas situaciones. No tenemos una especialidad donde diga es que el supervisor, creo que en un momento escuchamos nosotros a don Edgar que dijo que raro, porque en el ministerio sí tenemos modalidad nocturna, y aquí ¿no atienden al público en la noche?, él había dicho eso, entonces como alguien eventualmente, de primaria tenemos que aprender a la fuerza, y estoy diciendo en mi caso, aprender a la fuerza, lo que corresponda a secundaria, estoy hablando algo tan simple como un horario, es un horario muy simple, de primaria, agarrarse con un horario de secundaria, para que vea como es, veamos la cantidad de horas como poder distribuirlas, como hacer la coordinación académica, estoy hablando de secundaria nada más, y ahí, me voy con los Marco Tulio, igual me voy con los CINDEAS, que todas las modalidades parecerán lo mismo, pero tienen características distintas, entonces creo que la motivación para efectos nuestros, ahorita parece que es como solo un ascenso, y no es así, la motivación no puede ser un ascenso, y menos que posiblemente, vamos a perder, y ahí sí coincido con lo que todos hemos mencionado. Coincidimos que hay excelentes profesionales, no podemos decir que todos los docentes no hacen su trabajo, lo que pasa es que vemos más, o tal vez se destaca más, lo que se hace de forma incorrecta, el asunto si efectivamente, sería como enamorar nuevamente, a esas personas para que sepan que hacen su trabajo tan bien, y que ese es su lugar, que lo siguen haciendo de esa manera, y no un término un poco despectivo, no se embarquen a una nueva etapa, en la que no están preparados posiblemente, no gusta y simplemente, lo están haciendo para salir de la rutina en la que se encuentren. Eventualmente vamos a tener una institución o varias instituciones que, no están siendo gestionadas de la mejor forma, estoy hablando de la parte administrativa, igual con la docente.

Señora ministra Giselle Cruz: Muchisimas gracias por los comentarios. En realidad este ejercicio en el que hemos venido avanzando y que queríamos mostrárselo a ustedes, a la comisión que está revisando el tema de evaluación docente, como un insumo. Nos falta por supuesto perfilar mucho más en el trabajo, ir avanzando sobre todo en datos duros, que nos puedan ir a nosotros dando insumos para hacer los cambios que se requieren, y bien lo decía don

Leonardo, donde y específicamente, en tiempos sobre todo en cronograma pensando en tiempos reales. Sí quisiera pedirles una vez presentado este avance, que nos ayudaran todos, pero en particular la comisión, en revisar los indicadores de progreso de la política docente, para ver que otros insumos podrían agregar acá, con la experiencia y conocimiento de ustedes , ese ejercicio lo hemos venido haciendo, ahora me doy cuenta de que faltan algunos, todavía podríamos agregar más, algunos indicadores específicos, y sobre todo, las instancias tienen que relacionarse con cada uno de los indicadores, don Fernando bien lo decía, también aquí como podemos ver, el colegio de Licenciados y Profesores en algunos de los indicadores. Entonces solicitarles ese apoyo; en ese sentido creo que es un avance que tenemos, y con el tiempo iremos generando más información; el segundo momento que es revisar todo el tema de contratación con el Servicio Civil, que ahí también estamos ya analizando, como les decía al inicio de la sesión, ya hicimos un avance con preescolar y con educación técnica que podríamos compartírselo en un momento, pero con los mismos indicadores y cambiando algunos de los perfiles de contratación, así es que agradecería que en algún tiempo, no muy lejano, podamos tener una realimentación de parte de la comisión, en particular, y en general de ustedes.

El Consejo Superior de Educación acuerda en firme y por unanimidad:

Acuerdo 03-61-2019

> ***Trasladar el documento "Acciones y datos relevantes del estado de las Políticas Docentes en el Ministerio de Educación Pública", a la comisión de política docente con el fin de que sea utilizado como insumo para el análisis que están realizando.***

ARTÍCULO 5

Informe de correspondencia.

No se presenta correspondencia.

ARTÍCULO 6

Asuntos varios.

No se presentan asuntos varios.

Se levanta la sesión a las veinte horas.

Acta Ordinaria No. 61-2019 celebrada por el Consejo Superior de Educación el día 4 de noviembre de 2019, a las 5.30 p.m. y aprobada en la sesión No. 63-2019 del 18 de noviembre de 2019.

GISELLE CRUZ MADURO
PRESIDENTA

IRENE SALAZAR CARVAJAL
SECRETARIA GENERAL