ACTA ORDINARIA N.º 59-2020

Acta de la sesión ordinaria número cincuenta y nueve, dos mil veinte, celebrada por el Consejo Superior de Educación el jueves 29 de octubre de 2020, a las 5.30 p.m., virtual.

Asisten:

- Giselle Cruz Maduro, ministra de Educación Pública, presidenta.
- 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.
- Carlos Edo. Torres Soto, representante del III ciclo y la educación diversificada, propietario
- Betania Seas Molina, representante de I y II ciclos, propietaria
- Georgina Jara Le Maire, representante de las organizaciones de educadores, suplente.
- Daniel Vargas Rodríguez, representante del III ciclo y la educación diversificada, suplente.
- Manuel Calderón Esquivel, representante I y II ciclos, suplente
- Irene Salazar Carvajal, secretaria general.

Ausente con justificación: Leonardo Garnier Rímolo, exministro de Educación Pública, propietario

Agenda
Sesión ordinaria N. ° 59-2020
Jueves 29 de octubre de 2020, 5.30 p.m.
Virtual

1. Discusión y aprobación de la agenda del día.

2. Discusión y aprobación del acta ordinaria N. 56-2020 (Se dispensa)

3. Informe de comisiones

4. Presentación "Avances: Proyecto de gestión del desempeño docente", a cargo de Viviana Esquivel Vega, asesora y Melania Brenes Monge, viceministra académica.

5. Informe de correspondencia.

6. Asuntos varios.

Sesiones mes de noviembre 2020.

Lunes 9, jueves 12, lunes 16, jueves 19, lunes 23 y jueves 26.

ARTÍCULO 1

Aprobación de la agenda del día

Los señores miembros revisan la agenda por desarrollar el lunes 9 de noviembre de 2020.

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

El Consejo Superior de Educación acuerda por unanimidad:

Acuerdo 01-60-2020

> ***Aprobar la agenda del día correspondiente a hoy lunes 9 de noviembre de 2020.***

ARTÍCULO 2

Discusión y aprobación del acta N.º 56-2020

Se dispensa y se traslada para la próxima sesión.

ARTICULO 3

Informe de comisiones.

a. Comisión de Planes y Programas

No se presentan dictámenes.

b. Comisión de Leyes y Reglamentos

No se presentan dictámenes.

ARTÍCULO 4

Presentación Avances: Proyecto de gestión del desempeño docente", a cargo de Viviana Esquivel Vega, asesora y Melania Brenes Monge, viceministra académica.

Señora ministra Giselle Cruz: Menciona que se presentará un avance sobre el proyecto de gestión del desempeño docente, el cual tiene varios pilares en su conformación sobre el tema de la formación y contratación inicial de los procesos que se están llevando a cabo del tema de la composición o la construcción de la prueba de idoneidad, y por supuesto, el proceso de evaluación a los docentes en ejercicio, el cual será en tres grandes etapas, que doña Melania detallará junto con doña Viviana, quien tiene relación con toda la construcción de los estándares de desempeño para las pruebas FARO, las cuales están en un proceso de transición de construcción, se ha conformado un equipo sólido entre la Dirección de Desarrollo Curricular y la Dirección de Gestión, con el liderazgo de una especialista investigadora de la Universidad de Costa Rica la doctora Eliana Montero. Algo que se ha soñado es que este tenga esa homologación de transitar de lo que se estipula con lo que se ha definido en el Consejo Superior de Educación como toda la parte pedagógica de los programas de estudios. Luego el tema planeamiento didáctico, la evaluación en el aula y la evaluación estandarizada han hecho todos los niveles de desempeño para para la elaboración de diferentes indicadores y lograr la elaboración de los estándares con un análisis pormenorizados de todos los programas de estudio, por ejemplo lo que está en la caja de herramientas; este trabajo quedará en esta administración, estándares de desempeño con el reconocimiento de don Juan Manuel Esquivel, quien a finales de los 80 y principios de los 90, no quedaron en el país como política educativa, porque precisamente, no pasaron por el Consejo Superior de Educación, entonces es importante tomar nota de eso y traerlo apenas exista un avance o un avance mayor, pero ya el trabajo está bien elaborado en las áreas que corresponden a la evaluación de las pruebas FARO, esto está directamente relacionado con este trabajo, porque la dimensión docente, del centro educativo y la de estudiantes ofrece insumos para los procesos del proyecto de gestión de desempeño docente. Se da la bienvenida a doña Melania y a doña Viviana Esquivel.

Señora Melania Brenes: Saluda. Menciona que los equipos han avanzado adecuadamente en todo lo propuesto a nivel de política educativa.

Explica que hoy se expondrá con ayuda de doña Viviana Esquivel un avance en el proyecto de gestión del desempeño docente. Una ruta crítica que se ha revisado y desarrollado desde el 2018, pero que a partir del año del 20 hasta el 22 realizará un remozamiento, una actualización en el marco de las condiciones que el Ministerio está viviendo.

Se realiza la presentación y posterior se hacen los siguientes comentarios y observaciones.

Señora ministra Giselle Cruz: Explica que la administración ha dado un paso fundamental para avanzar en la mejora de la calidad de la educación, que es una demanda que tiene un enfoque de mejora continua. De manera que, esta es la ruta que como país pasa por los perfiles de contratación docente, pasa por el tema donde está incluida la prueba de idoneidad, el tema de la mejora continua de los profesionales en ejercicio de la profesión, y por supuesto, la evaluación del desempeño para con un proceso formativos y un proceso que también tiene consecuencias. Es una espiral que obliga a realizar cambios en la formación inicial y eso es importante para el Ministerio como ente empleador, los perfiles de contratación datan de hace muchos años, y por eso ese trabajo en equipo que se ha venido realizando con el liderazgo del viceministerio académico, pero donde han participado los tres viceministerios, y la constante de la dirección de recursos humanos; porque no es sólo la evaluación del desempeño docente, para el incentivo, en este caso del pago de la anualidad o del conocimiento o la continua de la participación del docente, del funcionario en el ejercicio de la profesión, sino que se trata de un modelo que puede ayudar a realizar los cambios sistemáticos importantes estructurales en el proceso que se están desarrollando en este momento, por eso es vital ese trabajo del equipo técnico que está en Recursos Humanos. También el Servicio Civil y el viceministerio académico dando énfasis en el contenido pedagógico; ya no se puede evitar que en el proceso de contratación se haga en el constructo de las pruebas de idoneidad el desarrollo de contar con habilidades tecnológicas, conocimientos del desarrollo y el uso tecnología con fines pedagógicos, el conocimiento de un segundo idioma, ya se está pasando con los perfiles de contratación escolar en las universidades. El Ministerio como ente empleador ha estado durante muchos años tratando de realizar la nivelación de los perfiles de contratación que llegan, o sea, la contratación docente no ha rendido los frutos necesarios para poder avanzar en una mejora

de la calidad, porque el ente empleador no exige las cosas, por el bien común o por intención, entonces es relevante destacar ahora con lo que hablaba doña Melania que esos cambios sustantivos y desde ese enfoque de la mejora continua lo debe analizar el Consejo Superior de Educación, es como aprobando un modelo de gestión del desempeño docente solicite rendición de cuentas a la administración para ir valorando ¿cuál es el avance que tiene la implementación de la política educativa? porque los equipos que la política educativa que emana este Consejo Superior de Educación desde la política, la política curricular, los programas de estudio y, de ir en ese sentido a la administración solicitando cómo se está implementando esa política educativa, el Consejo es ese brazo articulador con la administración para la mejora del proceso educativo. Al final lo que se busca es la mejora en la calidad de la educación y existen experiencias suficientes en otros países que no va a mejorar la calidad de educación, si el ente empleador no define los que criterios de contratación, y no define un modelo del desempeño docente acorde con los tiempos y acorde con las necesidades de los estudiantes, y por eso, este abordaje integral que se inició desde la contratación propiamente, ¿qué es lo que se necesita?, ¿cómo se va a apoyar ese ejercicio de la profesión docente? ¿Cuáles son las oportunidades a través de la evaluación formativa de la mejora? y de ahí las consecuencias, entonces esto se tiene que articular con los estándares de desempeño, porque los estándares de desempeño van a arrojar esta es información, del desempeño los estudiantes, pero también del desempeño del centro educativo y del desempeño docente, eso tiene que verse de una manera articulada. Se abre el espacio para escuchar comentarios, recomendaciones, pues hay mucho material que ya está sustentando, todo este trabajo tiene equipos a la atención del servicio educación, pues hay avances importantes en este sentido.

Señor Carlos Torres: Saluda. Expresa que está complacido con la exposición que hizo la compañera Melania, la cual es oportuna para los cambios que requieren la educación y en el mejoramiento constante desde el Consejo Superior de Educación. Esto permitirá que los docentes se construyan, porque el desempeño de este docente tiene que ver con el engranaje del centro educativo y con la labor del director propiamente. Con el buen desempeño del centro educativo se permite que la institución se aquel organismo en el cual, todos sean partícipes, y desde esa perspectiva se debe formar un equipo de trabajo de calidad, no solamente para enseñar y orientar ese mejoramiento continuo y así lograr en equipo el funcionamiento adecuado para los centros educativos, para mejorar la calidad de la educación de los estudiantes. Entonces se agradece la exposición de doña Melania y el trabajo realizado por equipo.

Señora Gilda Montero: Saluda. Agradece la investigación o el análisis que presentaron porque se nota que es un análisis bastante sostenido en la investigación realizada, lo cual es importante porque refleja seriedad.

Menciona que se debe generar una cultura de evaluación diferente a evaluar por evaluar, porque en la cultura de evaluación se toma conciencia plena de por qué es necesaria una coevaluación, una autoevaluación y una hetero evaluación, porque todo esto permite crecer como profesional, donde el trabajo sea más coherente con lo que se hace, ya sea en la parte administrativa, docentes o en cualquier otra área en una jefatura de mayor rango, entonces en Costa Rica la cultura de evaluación debe forjarse en función de que la evaluación es para hacer un alto, tomar conciencia de que pronto el proceso se está realizando no es el más acertado y eso permite redireccionar de mejor manera y con ello optimizar el servicio educativo al cual estoy llamado a realizar. Costa Rica tiene personas capacitadas y buenas en este tema. Se tiene el ejemplo de la experiencia chilena, pero es un modelo fuera de contexto. Solo es un punto de referencia y la experiencia es muy buena porque son puntos de comparación, pero se deben formar los modelos de evaluación del sistema costarricense que tiene características particulares desde la geografía, la cultura y eso enriquece de esa cultura de evaluación, casualmente para mejorar los procesos que existen. También el aprendizaje ayuda a redireccionar de manera correcta, y al educador por su naturaleza gusta tener un reconocimiento y ese reconocimiento se ha traducido en el pago de una anualidad, entonces este año y en un par de años se está estudiando la posibilidad de que ni siquiera eso se perciba, entonces ¿qué tipo de reconocimiento daría aquella persona que es en una línea de evaluación de buena calidad? Los reconocimientos no necesariamente son materiales, hay reconocimientos inmateriales, puede darse una competencia de manera sana que permite realizar mejor todo. Algo que el sistema educativo carece y doña Melania lo puntualizaba es que no se ha aprendido es el modelo del trabajo colaborativo especialmente con los docentes.

No sé si esto se iría a aplicar en este año porque pienso que este curso lectivo como ha sido muy diferente, muy particular no sé hasta qué punto esta evaluación es suficientemente pertinente para esperar los resultados necesarios para seguir aportando y el trabajo en la investigación, porque existen muchas cosas que ven mejor en la presencialidad que en la virtualidad.

Señora ministra Giselle Cruz: Explicita que todo pasa por los perfiles de contratación en la medida que se exija un perfil de contratación acorde con los tiempos y con otras habilidades, otros conocimientos, lo cual tiene que ir cambiando con el tiempo. Esto no será a corto plazo, porque la propuesta de evaluación es para el 2021 y el hecho de generar cultura evaluativa, aplicar un instrumento y de manera voluntaria empezar a generar todos estos procesos. Entonces hay que empezar con perfiles de contratación para trabajar en todo este proceso, para exigir de acuerdo con lo que se le contrató. Porque no hay otra opción, se habla de una serie de habilidades personales, profesionales que se requieren para un buen ejercicio de la docencia, y la ruta de la propuesta en ese modelo de gestión del desempeño tiene las dimensiones que mencionaba doña Melania y hay otras preguntas o consideraciones que doña Melania ampliará, por ejemplo ¿Qué es lo que hará puntualmente el equipo que se contrató, de esta fundación chilena? No es imponer un modelo a Costa Rica es hacer los esfuerzos para realizar los cambios en la contratación y que la cultura evaluativa se genere a partir de la aplicación de los procesos evaluativos para la mejora continua, que manera que se pueda realimentar, y realizar devoluciones de la información que aporta de los instrumentos.

Señor Daniel Vargas: Saluda. Es interesante la propuesta principalmente en los cortes que hablaba doña Giselle, lo que es la formación inicial y la contratación es una visión a largo plazo, esta iniciativa dará réditos, pero en la propuesta, quizás no se presentó toda, pero no se observa rigor con la planilla actual en la evaluación del desempeño, la cual es muy antigua y descontinuada, son muchos docentes en servicio en los que la evaluación del desempeño que existe actualmente es una plantilla antigua, descontinuada, y los tiempos han cambiado, el cambio tecnológico llegó hace mucho y los recursos didácticos, la metodología, las investigaciones en educación , es otra era y la plantilla para evaluar el desempeño docente sigue siendo la misma de hace quizás 60, 50 o 40 años. En España, en una investigación que se hizo para la OCDE en el año 2014 apuntaba a que había una baja evaluación y rendición de cuentas en el personal docente, los cuales eran aproximadamente 600,000 mil docentes en ese momento, y producto de esa gran debilidad que tenía el sistema se implementó métodos de evaluación, de certificación de conocimientos, de recertificaciones cada tres o cinco años aproximadamente, y estar re certificado, o no, era un condicionante importante para obtener algunos incentivos, lo cual significa que sí las recertificaciones o la certificación misma es el norte para que la gente se actualice. Por ejemplo, en los administraciones cuando salió el proyecto Costa Rica multilingüe, la gente tuvo que certificarse, habían personas que tenían 20, 15 años de estar en el sistema que tenía un B2 y un C1 y hasta un B1, e manera que muchos docentes se actualizaron con la

idea de obtener las herramientas que necesitaban y brindar un desempeño agradable para el sistema, eso es una muestra de que aquí si se puede. Son preocupantes los proyectos pendientes a largo plazo, a esta administración básicamente le falta año y medio, y la pregunta sería ¿todo esto se puede implementar en año y medio?, todo lo que no se pudo concretar, implementar, y de repente llega una nueva visión, planes, proyecciones y todo se pierde, por lo tanto, el factor tiempo debería de ser determinante para las futuras decisiones, a veces, los proyectos lo que ocupan es ser concretados en una, dos, o tres , iniciativas y se puedan fortalecer con el paso del tiempo. Entre directores es común, bueno en secundaria, que la evaluación del desempeño en realidad es como un requisito más, es decir ¿cuántas personas abandonan el sistema por mal desempeño? ¿cuántos de 60, 000 lo harán? 50, lo harán 10 y se dan serios problemas de desempeño, es decir, el instrumento, la estructura de evaluación de la planilla actual no funciona hace muchos años, por ejemplo, para empezar no está formulada por indicadores de desempeño, es decir es subjetiva, por ejemplo, en la parte de personalidad en el inciso h de la evaluación del desempeño se evalúa la conducta social ¿cómo se comporta el funcionario en el lugar donde vive?, ¿cómo se puede evaluar eso? si el docente hace una labor profesional en un lugar específico, en un horario, no habría forma de evaluar ¿cómo se desempeña donde vive? Es importante evaluar el aporte en la construcción de una cultura organizacional, la responsabilidad de gestión documental propias de su puesto, esto es importante en el desempeño de la integración de comisiones de trabajo en el centro educativo, la implementación de la innovación, el uso de las TIC, las plataformas, los entornos, las comunidades educativas los resultados de la evaluación de los estudiantes, porque los estudiantes en teoría bajo el modelo de la calidad están evaluando todos los años al docente, los usuarios directos evalúan su trabajo, así como elaborar planes de mejora, eso no existe en la evaluación actual, es decir, la jefatura debería de diseñar un plan de mejora diseñado y personalizado que responde al plan de mejora que se implementó el periodo pasado, estas cosas urgen. También el nuevo personal tristemente observa los problemas y se une a la despreocupación del desentendimiento, porque el sistema los adormece, entonces el recurso humano en servicio podría usar la referencia de Costa Rica Multilingüe, de manera que se puede trabajar matemáticas, español, estudios sociales, y las demás especialidades a mediano plazo. Se debe recordar que es obligación de este Consejo, donde claramente la ley de creación del Consejo artículo 8 inciso g, lo dice, que los planes para el perfeccionamiento y el estímulo del docente son parte de las responsabilidades, por lo tanto, esa enorme responsabilidad es nuestra en corresponsabilidad con la administración.

Señora ministra Giselle Cruz: Señala que se debe recordar que la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas 9635, le da la potestad a MIDEPLAN pasar por un proceso de evaluación del desempeño docente, y por eso, la parte que explicaba doña Melania con respecto a los instrumentos que ya están hechos para poder evaluar esa parte que caducó hace muchos años.

Menciona además que, el tema de Costa Rica multilingüe, la evaluación de matemática, en su momento, y todos los procesos fueron voluntarios, Costa Rica no tenía una norma para exigir y de la cual dependía el reconocimiento como buen o no muy buen docente que también mencionaba doña Gilda. Entonces, primero la ley de fortalecimiento lo estipula, no es un tema que lo tenga que hacer el ministerio, sino todas las instituciones públicas, segundo ya están los lineamientos, está propiamente el modelo y algunos indicadores que en este caso el Ministerio de Educación Pública tiene que ajustar la parte normativa. Además se agrega a todo el proceso de contratación inicial, en cuanto a la mejora de los perfiles, la prueba de idoneidad para que cuando se hagan los relevos, la jubilación, se dé ese proceso de cambio. Desde la administración de don Eduardo Doryan esos procesos se cayeron, porque no había normativa que los respaldara, entonces hoy se cuenta con la normativa, los lineamientos de MIDEPLAN, con los indicadores para ese proceso de evaluación del desempeño docente. Es un modelo más integral del proceso de la contratación y las universidades, las casas de formación se deben ver obligadas a cambiar su formación inicial para que el MEP contrate la gente, ese es el nivel de exigencia que debe dar de parte del usuario que opta por una carrera, en ese caso de educación, entonces es importante calificar estos aspectos. Resalta que del tema de los instrumentos doña Melania puede aportar el nivel de avance que tienen en el proceso de aplicación, porque también hay que correrlos y validarlos, ese no es un proceso fácil, porque, además, al final se está evaluando más de 64000 docentes que son solo en la parte de ejercicio docente, si se observa toda la planilla serían 86,000, lo cual lleva toda una logística.

Señora Helvetia Cárdenas: Saluda. Agradece el esfuerzo del Viceministerio académico que trabaja un abordaje integral, que asume todas las aristas que tienen que ver no sólo con la contratación, sino con los procesos que aseguran la calidad y la mejora continua. Se trata de instaurar justamente la cultura de la evaluación, y doña Giselle acaba de dar un ejemplo de eso, de que no existe la evaluación como una cultura institucional, en este caso del Ministerio de Educación, con esa fallida iniciativa desde administraciones anteriores, donde se quiso poner en práctica y no se logró. Se destacan varias cosas, por ejemplo, que en un proceso científico como este tan detallado que acaba de

explicar doña Melania para mantener el rigor científico no se puede renunciar a considerar investigaciones o prácticas de otras latitudes, porque justamente el estado de la cuestión o los antecedentes y el objeto de estudio se tiene que partir de esa construcción científica que aporta lo que se va a desarrollar, en este caso se trata de una propuesta de mejora continua para el desarrollo profesional, entonces, en ese sentido esto es importante. El autor Henry Giró habla de los docentes como intelectuales, pero ¿qué ha pasado históricamente con esta postura o con esta posición del docente como intelectual? bien lo decía doña Gilda, hay docentes de docentes, pero también el docente hace la diferencia en el aula, entonces desde esa posición, Henry Giró menciona que el capital humano se debe visualizar en términos de mejora de la calidad educativa. Un actor que es fundamental, que es el docente, y por otro lado, también el investigador Jurjo Torres, que es un pedagogo que escribió varios libros, entre ellos el *Neoliberalismo y la educación*, menciona que entonces en el momento en que empiezan a ser más importantes los títulos para la contratación, que la formación profesional rigurosa medida a través de alguna estrategia como en este caso, es también digno de reflexionar. En todo momento el objetivo de este trabajo que se ha presentado esta noche es muy importante porque así como el nombre lo define '*gestión del desempeño docente*', su objetivo se basa en desarrollar un sistema de gestión de desempeño docente, en un sistema educativo público costarricense que asegure la calidad de la mejora continua, y que tanto doña Giselle como doña Melania han dado más elementos en las respuestas. Ante esto, es válido mencionar los cuatro ejes del proyecto: generar las condiciones para asegurar el mejoramiento de la calidad de la formación inicial y la selección, entonces de los candidatos a puestos docentes, y todo los pasos que subyacen a este gran eje, y luego preparar la implementación de cambios en la evaluación del desempeño, donde la evaluación basada en los criterios o los perfiles, lo cual es fundamental y medular en este proyecto.

Menciona además que, en cuanto implementar, monitorear y evaluar el desempeño y técnico docentes en una fase voluntaria, obligatoria de toda la recuperación que tuvieron de datos con este esfuerzo que es importante, pero también se debe profundizar en aspectos medulares del trabajo docente. Y el último aspecto, que es el desarrollo profesional para mejora continua y la excelencia profesional que son ejes que guían o cobijan todo el proyecto, y aquí el proyecto está totalmente relacionado con todos los actores que han venido participando. En general las universidades asumen una corresponsabilidad y fundamental capital en este trabajo. Felicita al equipo de trabajo, este es un proceso laborioso, pero con esa visión que se ha asumido con actores de diferentes disciplinas se llegará a un buen puerto.

Señora Betania Seas: Saluda. Felicita al equipo de trabajo y expresa que muchos de los directores de centros educativos expresan la gran debilidad que existe en la labor de los compañeros y que definitivamente hay que solventar. La ciencia y la tecnología avanzan y como docentes siempre los cambios provocan alguna rebeldía o son difíciles de asimilar. Este proyecto va a colaborar para que las universidades tengan un reto, se tendrá que actualizar los programas de la educación superior, será una responsabilidad mejorar las habilidades de los profesores, ¿para qué?, para que puedan responder a las necesidades y ser calificados de una forma atinente por sus jefaturas, entonces, esto va a mejorar la calidad de los docentes.

Señora Georgina Jara: Saluda. Menciona que se debe cambiar el concepto que se tiene de evaluación sinónimo de pena o de castigo en el Magisterio. El ser humano por ende ve la evaluación como algo tenebroso, tanto es así que se espera a estar enfermos para ir a practicar los exámenes de rigor en salud, porque no se tiene por costumbre la revisión, no hay una evaluación preventiva ni siquiera en aspectos de salud.

Rescata la importancia de que se le consultara a los actores principales que serán evaluados los docentes y como lo dicta la política, se aplique como una evaluación transformadora. Agradece a las autoridades el trabajo realizado en función de una evaluación y de lo que dicta la política educativa. considera que las políticas están bien hechas, pero al llegar al salón de clases es el docente quién determina cuál enfoque sigue puede ser el tradicionalista academicista, entonces se sigue dictando y sigue con el cuestionario y con la copia en la pizarra, 28 lecciones y sigue siendo copien de la página 1 a la 28 cuando todos los estudiantes tienen el libro, entonces la buena formación del docente es necesaria, eso va de la mano con el marco de cualificaciones que trabaja a nivel de universidades , porque todos deben asumir el compromiso al llegar a los salones de clase, también aplaude cuando el marco evaluativo se basa no solo en los perfiles del servicio civil, sino en la política educativa y en la política curricular, pero eso requiere conocimiento porque cuando no saben ni el nombre de la política educativa o el nombre de la política curricular, y en los programas de estudio no han leído ni la fundamentación, pregunto ¿qué tipo de estudiantes se están formando? entonces la evaluación es una cultura, es un trabajo en equipo de los centros de capacitación, donde también se debe capacitar a los docentes, como se actualizan los doctores y otros especialistas, los ingenieros, los arquitectos. Son desafíos constantes aprender a usar *Teams*, entrar a la universidad y recuerda que cuando inició su carrera la pregunta que le hicieron fue porqué quería ser docente y realizar la primera

disertación del por qué quería ser docente. Cobró sentido y por qué una prueba de esa magnitud, porque todos los docentes deben estar frente a su auditorio, frente a una reunión de padres, en una reunión de profesores, donde hablar y convencer es una de sus competencias o habilidades. Enfatiza y solicita a la administración dejar claro que este proceso de evaluación no es un castigo es un proceso de mejora, en el que está todo el gremio.

Señora ministra Giselle Cruz: Agradece a todos los aportes, y se recuerda que esto no está iniciando, es un proyecto bastante avanzado, por ello, este informe de hoy es un resumen del proceso que trae ya varios años.

Señor Manuel A. Bolaños: Saluda. ¿Cómo blindar tan excelente trabajo para que con los cambios de administración no se vayan al archivo? El CSE es un órgano colegiado, apartidario que no responde al gobierno de turno de lo cual deviene que una de las protecciones es convertirlas en políticas. Aunque también se corre la suerte que no se cumplan, estas no norman. Pero son un macro instrumento del cual se derivan herramientas más concretas. No norman como ley, pero sí forman parte del marco legal general, la política debe limitarse a los alcances de la ley. Hoy día existen tantas propuestas de cambio que desconciertan. Ya no sirve la vetusta y fuerte Ley Fundamental de Educación. Ni la ley del SINAES. Tampoco la del Consejo Superior de Educación. Claro no legislan para hacer vinculantes sus dictámenes. Ni para normar la necesaria rendición de cuentas de la Administración. Las políticas van y vienen y muchas veces se quedan por ahí. Hacia el Siglo XXI, el Centro Educativo de Calidad, política infraestructura educativa, política curricular Educar para una Nueva Ciudadanía, política La Persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad; política Desarrollo Sostenible. La ley, se sabe, es el blindaje ideal. Y los decretos no tienen rango de ley, por ejemplo con el SINAES, se impulsó su ley y se logró su aprobación. Con el Marco Nacional de Cualificaciones, es un caso particular. Existe un decreto que respalda jurídicamente su implementación, pero no está por encima de la ley, por ejemplo, de las parauniversitarias, educación técnica o la del INA, por lo que para estas ofertas su alineación con el Marco no es un proceso obligatorio para las instituciones, aunque sí representa un plus para la oferta que se ajuste al Marco.

Señora ministra Giselle Cruz: Explica que sin duda la exposición del día de hoy, del avance con respecto al modelo es para que lo vaya conociendo el Consejo, se debe perfilar también con vehemencia, el Consejo Superior de Educación tiene la responsabilidad en términos de la implementación de la

política educativa en los centros educativos, responder a través de la gestión este proceso.

Señora Viviana Esquivel: Saluda. Explica que existen varias comisiones, una para la construcción del manual de compensaciones, otra enfocada en la construcción de la herramienta digital y proceso de evaluación del Título y Titulo II, y la que lidera la construcción de la prueba de desempeño docente. Indica que en el chat se ha compartido tres documentos, los cuales son: 1- Menú de Estímulos a la Productividad, incentivos no monetarios, 2- El Diccionario de Competencias para la Función Pública ambos parten del Decreto Ejecutivo N°42087-MP-PLAN. 3- Lineamientos técnicos y metodológicos para la implementación del proceso de gestión del desempeño.

Señora Melania Brenes: Explica que el componente de evaluación del desempeño es para título primero y para título segundo, entonces hay un trabajo dentro de esta iniciativa que está desarrollando la Dirección de Recursos Humanos, desde el despacho de don Steven González. En la parte de evaluación siguiendo las mismas disposiciones del decreto y está la parte y técnico docentes que es la que ha asumido por la visión totalmente orientada al tema de política educativa y de transformación para realizar esa articulación.

Menciona que como dice Viviana los equipos de trabajo están directamente en la plena disposición, es decir, se puede solicitar apoyo sin ningún tipo de restricción a la Dirección de Informática de Gestión y estos apoyan los procesos, de la misma manera, y eso es cultura y liderazgo en el ministerio por la forma de ser del equipo que doña Giselle ha conformado es posible, existe confianza y además nunca hay una restricción, se ha estado trabajando con los equipos como un solo y eso es algo que permite hacer proyectos como este.

Menciona que con respecto al tema de cultura de evaluación, efectivamente, las acciones afirmativas que se han tratado de hacer para el tema de la cultura evaluación son este año empezar a posicionar un instrumento que permita autoevaluar. Ante el señalamiento de don Daniel sobre ¿qué pasa con la planilla que hay en este momento? Muchos de esos procesos no son para el futuro son para empezar a implementarse el año entrante y en años venideros, es decir son implementaciones que tienen que quedar listos para ser implementadas a partir del marco de esta normativa, y por lo tanto, también cubren la población de personas docentes que hoy por hoy están nombradas, específicamente el tema de evaluación del desempeño y desarrollo profesional.

De manera que, el tema de la prueba de idoneidad cubriría un buen porcentaje de personas que están interinas, que ya trabajan, más que todo las nuevas, sin embargo, se recuerda que fue en el mes de febrero o marzo de este año que hubo una primera aproximación con los señores miembros del Consejo, donde se presentaba un análisis, otro estudio donde se presentaba una gráfica, donde se veía en un análisis de la planilla que en los próximos 10 años se van a pensionar y hay que renovar planilla de aproximadamente un poco más del 30% totalmente docente, de manera que en un contexto como este, a mediano plazo es una oportunidad, que como bien explica don Manuel Antonio, tendría que poder quedar blindada para que esto pueda tener una repercusión, es decir, esto lo que permitiría es la disposición de este proceso, y ojalá blindarlo de las maneras en que mejor se pueda para generar buenas prácticas.

Explica que en relación con los procesos de certificación y recertificación es algo que se ha explorado dentro de las culturas evaluativas de otros países, se requiere para la certificación otros procesos metodológicos, un poco distintos, por ejemplo, que sean entes externos los que se recertifiquen o certifiquen al Ministerio de Educación Pública, por ejemplo, la prueba de dominio lingüístico.

El tema del plan que mejora está, es decir, el director en el caso de la jefatura inmediata tiene que hacer un plan de mejora, porque se toman en consideración en el marco de evaluación, también el alcance de objetivos de los planes de trabajo, de las instancias en este caso de los centros educativos y eso es un elemento de este proceso que se está revisando a nivel del sistema educativo público. Este tema es consistente el Informe del Estado de la Educación en los últimos cinco años, también en el Banco Mundial en las publicaciones que tiene a nivel de políticas docentes, es consistente en la OCDE, es consistente el Banco Interamericano de Desarrollo, es consistente Harvard, Stanford, en los estudios de la UCR. Se está llevando un curso con la Universidad Politécnica de Zurich donde no cabe ni la menor duda que el criterio o el indicador que hace la diferencia en la calidad del sistema educativo y no es la infraestructura educativa que es muy importante, pero no es 100% la infraestructura, no, es otra serie de condiciones que también son importantes, pero lo que mueve la calidad educativa es la calidad docente.

Señora ministra Giselle Cruz: Agradece a doña Melania y Viviana. Advierte que este es uno de los muchos avances que vendrán, y se toma como recomendación lo que bien decía don Manuel de cómo se blinda desde el Consejo Superior de Educación para hacer esto una realidad y que avance en los diferentes procesos. Este proceso está bien restaurado en el IDP, y lo que corresponde a recursos humanos, específicamente, en relación con todo el

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

proceso con la Dirección de Desarrollo Curricular y eso se engarza en un enclave en el Consejo. Donde se puede dejar un modelo instaurado en el Consejo de gestión del desempeño docente con los avances que hay. Esto es fundamental en términos de calidad. Agradece a todos por los aportes.

El Consejo Superior de Educación acuerda por unanimidad:

Acuerdo 02-59-2020

> ***Dar por recibido y agradecer la presentación de los avances del proyecto de gestión del desempeño docente a cargo de la señora Melania Brenes, viceministra académica y Viviana Esquivel, asesora. Solicitar al viceministerio académico atender las observaciones y recomendaciones de los señores y señoras miembros del Consejo Superior de Educación con el fin de ir avanzando en el desarrollo de los avances del proyecto para futuras presentaciones.***

ARTÍCULO 5

Informe de correspondencia

No se presenta informe de correspondencia

ARTÍCULO 6

Asuntos varios

1. Sesiones mes de noviembre 2020

Analizadas las fechas propuestas, el Consejo Superior de Educación acuerda en firme y por unanimidad:

Acuerdo 03-59-2020

> ***Sesionar en el mes de noviembre en las siguientes fechas.***
>
> ***Lunes 9, jueves 12, lunes 16, jueves 19, lunes 23 y jueves 26***

Señor Daniel Vargas: Consulta sobre la organización del Estado, pues hace poco el Ministerio de Planificación y giró una información a nivel nacional respecto a instituciones u organizaciones que se van a cerrar, como parte de adelgazar el estado y dentro de esas iba el IDP, a futuro, pero según el

Ministerio de Planificación podría ser cerrado ¿qué tan veraz es esa información del Ministerio de Planificación?

Señora ministra Giselle Cruz: La propuesta del Fondo Monetario está con unas instituciones de órganos desconcentrados, pero lo que corresponde ahí son tres viñetas, la verde, la roja y amarilla como el semáforo, lo que correspondiera estar en la parte amarilla, donde dice que se transforma como parte del viceministerio académico, será una dirección de capacitación y se elimina la condición de órgano desconcentrado por los superávit, por todo lo que genera paralelo a la administración, y eso pasaría a ser una dirección del viceministerio académico.

Señor Daniel Vargas: Consulta ¿sería como el modelo el que viene cambiando?

Señora ministra Giselle Cruz: Explica que el modelo que la Contraloría General de la República dicta es un informe que hace un listado de las organizaciones estatales de órganos desconcentrados que deben de sufrir ese proceso de evolución o del cambio, es decir, los órganos desconcentrados tienen ciertas condiciones normativas procedimentales y también de orden normativa presupuestaria, y este es uno de esos, entonces lo que se está buscando es en ese proceso de organización, es achicar, se trata de que esos órganos, algunos desaparecen, en el caso del IDP es una transformación no se puede quitar la capacitación, pero pasa a ser una dirección del viceministerio académico, actualmente está como un órgano desconcentrado adscrito al despacho del ministro o ministra de turno, ni siquiera es del académico y lo que hace, por ser un tema de orden académico, se le delega siempre al viceministerio académico, eso se ha hecho por años, igual que el CENAREC y otras instancias de órganos desconcentrados.

Se levanta la sesión a las veinte y diez minutos horas.

Acta Ordinaria No. 59-2020 celebrada por el Consejo Superior de Educación el día 29 de octubre de 2020, a las 5.30 p.m. y aprobada en la sesión No. 62-2020 del 16 de noviembre de 2020.

GISELLE CRUZ MADURO
PRESIDENTA

IRENE SALAZAR CARVAJAL
SECRETARIA GENERAL