Documento del Banco Interamericano De Desarrollo

**Brasil**

**Proyecto de expansión y mejoramiento de la educación infantil y la enseñanza fundamental en Florianópolis**

**(BR-L1329)**

**Plan de Monitoreo y Evaluación**

Este documento fue preparado por María Cristina Cárdenas Peralta (SPD/SDV); Yyannú Cruz Aguayo (SCL/EDU) y Marcelo Pérez Alfaro (EDU/CBR).

Índice

I. Introducción 1

II. Monitoreo 1

A. Indicadores 2

B. Recopilación de datos e instrumentos 2

C. Presentación de informes 2

D. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto del monitoreo 2

III. Evaluación 5

A. Principales preguntas de evaluación 5

B. Conocimiento existente (evaluaciones previas, análisis económico ex-ante) 6

C. Principales indicadores de efectos directos 8

D. Metodología de la evaluación 8

E. Información de los resultados 10

F. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto de la evaluación 10

Abreviaturas

|  |  |
| --- | --- |
| BID | Banco Interamericano de Desarrollo |
| SME | Secretaria Municipal de Educación |
| SIGEF | Sistema Integrado de Gestión Educativa de Florianópolis |
| EF | Enseñanza Fundamental |
| EI | Educación Infantil |
| SCL/EDU | División de Educación |
| VAN | Valor Actual Neto |
|  |  |
|  |  |

1. Introducción
   1. Este documento describe los mecanismos de monitoreo y evaluación para el Proyecto de Expansión y Mejoramiento de la Educación Infantil y la Enseñanza Fundamental en Florianópolis (BR-L1329). El objetivo de la operación es expandir la cobertura y mejorar la calidad de la Educación Infantil (EI) y la Enseñanza Fundamental (EF) de la red municipal, asegurando el desarrollo de las múltiples dimensiones humanas de sus estudiantes, a través del acceso a servicios de jornada integral. Cuenta con tres componentes: (i) expansión de la cobertura y mejora de la infraestructura educativa; (ii) mejora de la calidad de la educación; y (iii) gestión, monitoreo y evaluación. Cada uno de los tres componentes de este programa será monitoreado y evaluado de manera independiente, dadas las diferentes características de los mismos.
3. Monitoreo
   1. La Secretaría Municipal de Educación (SME) será la encargada del monitoreo del progreso en la implementación del programa. El seguimiento de los resultados se basará en: (i) el Plan Anual de Operación (POA); y (ii) la Matriz de Resultados. Para facilitar el monitoreo, la División de Educación (SCL/EDU) realizará periódicamente visitas de campo y misiones de administración para facilitar el seguimiento.
   2. Cabe señalar que el programa incluye tres actividades que fortalecerán de por si la capacidad de monitoreo de la SME. En primer lugar, la creación del Sistema Integral de Gestión Escolar (SIGEF), que mediante una estructura modular unificará las bases de datos existentes (alumnos, profesores, desempeño académico, infraestructura y materiales), agregando nuevas funcionalidades, permitiendo el rediseño y la optimización de los procesos de gestión y monitoreo. En segundo término, el mejoramiento de la Prova Floripa de EF, que mejorará el uso de los resultados de las pruebas para la gestión de la SME y de los profesores en la sala de clase, permitiendo detectar problemas tanto a nivel de red, escuela y a nivel individual de alumnos e iniciar acciones de apoyo a escuelas y/o alumnos que no estén progresando adecuadamente. Por último, será desarrollado un sistema de monitoreo de la calidad de los servicios de EI, inédito en el Brasil. Este sistema, que apoyará el trabajo de la SME en EI en todos los niveles (secretaría, equipo central, unidades educativas), podrá tener un enfoque tanto de evaluación de ambientes y procesos pedagógicos como de niños. En un primer momento, será realizada una línea de base utilizando escalas de observación (ITERS-R y ECERS-R)[[1]](#footnote-1) que darán cuenta del perfil de los profesionales de EI, la dinámica de supervisión y formación continuada, limitaciones y posibilidades para el funcionamiento pleno de las unidades, distribución de recursos y materiales, mantenimiento de la infraestructura, provisión de recursos humanos y una evaluación de los ambientes de las unidades con foco en el trabajo pedagógico con los niños. Por tanto, la estrategia de monitoreo de esta operación se basará, no en acciones aisladas, puntuales, exclusivas de este programa, sino que en las mismas herramientas, sistemas y prácticas que la SME utilizará rutinariamente y que el programa contribuirá a diseñar y/o fortalecer. Para los pocos casos que así lo ameriten serán utilizadas actividades y herramientas específicas.

A. Indicadores

* 1. Los indicadores de monitoreo medirán el grado de avance en la consecución anual de cada uno de los productos, resultados y propósitos listados en la Matriz de Resultados, los indicadores de impacto se medirán con la evaluación de impacto que se cita en la siguiente sección.

B. Recopilación de datos e instrumentos

* 1. El objetivo de esta actividad es hacer un seguimiento cercano a la ejecución del programa, monitoreando el cumplimiento de las metas tanto en términos de eficacia (que las acciones del programa lleguen a los beneficiarios con una calidad acorde a las necesidades) como en términos de oportunidad (que las acciones lleguen en los momentos efectivamente planificados). Esto se conseguirá con el levantamientos de datos y análisis de las acciones de monitoreo.
  2. Como señalado en 2.2, el monitoreo regular de actividades y productos por componente será realizado sobre herramientas e instrumentos que la SME utilizará rutinariamente y que el programa contribuirá con su diseño o fortalecimiento. En términos de resultados, se utilizará como instrumento principal de recolección de datos el SIGEF. El SIGEF se alimentará con los sistemas actualmente en funcionamiento y los nuevos sistemas propuestos. Así serán utilizadas para EI las escalas ITERS-R y ECERS-R, base del nuevo sistema de monitoreo a desarrollarse y la Prova Floripa para EF.

C. Presentación de informes

* 1. La SME presentará informes de progreso con datos sobre los avances en la ejecución, incluyendo los indicadores de producto y resultado. Estos informes serán de periodicidad anual los primeros dos años de implementación, y semestrales a partir del tercer año.

D. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto del monitoreo

* 1. La SME designará dentro de su organización a los responsables del monitoreo y evaluación[[2]](#footnote-2). Estos llevarán a cabo sus tareas contratando tanto el personal de planta que sea necesario como las consultorías que se requieran. Será responsabilidad de esta unidad los informes anuales descritos líneas arriba, el continuo monitoreo de los indicadores de producto y resultado dentro de la Matriz de Resultados.
  2. El BID realizará, además del apoyo regular al proyecto, misiones de administración, con periodicidad anual, para hacer seguimiento al avance del programa en términos de productos y resultados. El seguimiento estará compuesto de actividades de periodicidad semestral (actualización periódica de la base de datos) y otras de periodicidad anual (informes de productos y resultados, misiones de administración del BID). Las actividades de monitoreo se harán con recursos tanto del programa como de administración del BID según detalle del Cuadro II‑1.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cuadro II-1**  **Plan de trabajo de seguimiento** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Principales actividades de monitoreo/Productos por actividad** | | **Año 1** | | | | | **Año 2** | | | | **Año 3** | | | | **Año 4** | | | | **Año 5** | | | | **Responsable** | **Costo US$** | **Financiamiento** |
| **1** | **2** | **3** | | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| Levantamiento de datos de línea de base para Matriz de Resultados. | | X | X |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultoría externa y SME | 20.000 | Recursos del préstamo. |
| Actualización semi anual de la base de datos (SIGEF). | |  |  |  | |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | SME | 80.000 | Recursos de la operación. |
| Informes anuales de monitoreo. | |  |  |  | |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  | X | SME | 21.000 | Recursos del préstamo. |
| Provas Floripa. | |  |  |  | | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X | Consultoría externa y SME | 1.700.000 | Recursos de la operación. |
| Misiones de administración del Banco. | |  |  | X | |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  | X |  | SCL/EDU | 21.000 | Recursos administrativos. |
|  |  | | | | **Costo Total:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **US$1.842.000** | |

2. Evaluación
   1. El objetivo principal de las evaluaciones descritas en esta sección es medir los logros en términos de los propósitos generales planteados por el programa. Con ello en mente, de manera adicional a las mediciones regulares que forman parte del plan de monitoreo, se han planeado y costeado las siguientes evaluaciones: (i) evaluación de calidad de la EI, en el marco de la implementación del sistema de monitoreo, que permitirá una evaluación reflexiva (antes y después) del programa; (ii) evaluación de impacto del programa de acompañamiento/asesoramiento para docentes efectivos en EI (en preescolar) y en EF; y (iii) evaluación económica ex post del programa (análisis costo-beneficio ex post).
   2. En el caso de los levantamientos de datos de línea de base y mediciones de seguimiento para las evaluaciones (i) y (ii) serán contratadas firmas consultoras especializadas en estas tareas. La evaluación económica ex post se nutrirá de datos administrativos y de los resultados mismos de las evaluaciones (i) y (ii). La información a levantarse permitirá conocer características de las instituciones educativas (infraestructura, capital humano y características de las salas de clase, entre otros), los docentes (características socio demográficas y capacitación, entre otros) y los estudiantes (desarrollo cognitivo/aprendizajes, y, en tanto como sea posible, características socio demográficas de ellos y sus hogares, así como dinámicas al interior de los hogares, condiciones de vida, entre otros).

A. Principales preguntas de evaluación

* 1. Algunas de las preguntas principales que estas evaluaciones buscan resolver incluyen:
     1. **Evaluación reflexiva:**
        1. ¿Cómo cambian los ambientes en EI con las nuevas prácticas/entrenamientos?
        2. ¿Qué cambios en habilidades cognitivas/no-cognitivas se observan en los niños beneficiarios?
     2. **Evaluación de impacto acompañamiento:**

¿ El programa de acompañamiento…

* + - 1. …promueve a que el nuevo docente se sienta más satisfecho con su profesión?, ¿sea más comprometido en su trabajo? (**nivel:** docente)
      2. …aumenta la tasa de retención de los nuevos docentes? (**nivel:** docente)
      3. …ayuda a que los docentes tengan mejores métodos de enseñanza – tienen mejores ambientes en el salón de clase, usan mejor los materiales didácticos, ajustan las clases a los intereses de los estudiantes, etc.? (**nivel:** docente)
      4. … logra que los alumnos tengan mejores resultados académicos? (**nivel:** alumno)
    1. **Costo-beneficio ex post:**
       1. ¿Cuál es la tasa interna de retorno, relación costo/beneficio del proyecto?

B. Conocimiento existente

* 1. **Ambientes educación infantil.** La Fundación Carlos Chagas, el MEC y el BID financiaron en 2010 es estudio *Educacao Infantil no Brasil: Avaliacao quantitativa e qualitativa.* El estudio aplicó escalas de observación (0 a 10): *Infant and Toddler Environmental Rating Scale en Creches, y Early Childhood Environment Rating Scale*, en pre escolar recolectando datos en siete dimensiones: (i) infraestructura y equipamiento; (ii) rutinas de cuidado; (iii) lenguaje y comunicación; (iv) actividades; (v) interacción; (vi) programación; y (vii) padres y equipo. Florianópolis obtuvo 4,4 y 4,7, en creche y preescolar respectivamente, niveles básicos según la escala frente a 3,3 y 3,4 como promedio de las 6 redes que participaron del estudio (Río de Janeiro, Campo Grande, Teresina, Belem y Fortaleza).
  2. **Programas de acompañamiento/asesoramiento/mentoría.** Son muchas las causas por las que se ha vuelto popular el apoyo a los profesores a través de mentores/asesores/acompañantes. Algunas de éstas tienen como fin reducir los retos que enfrentan los docentes durante los primeros años de enseñanza, apoyar al bienestar personal y profesional del maestro, mejorar la calidad de enseñanza o/y evitar el abandono de la carrera magisterial durante los primeros años de práctica docente.
  3. Durante los últimos años, los programas de mentores se han extendido alrededor del mundo. En Estados Unidos, por ejemplo, cerca del 80% de los “nuevos” docentes participan en algún programa de inducción[[3]](#footnote-3) en su primer año de enseñanza (Education Week, 2008). Escuelas en Palestina (i.e., Kanan & Baker, 2002), Suiza (i.e., Lindgren, 2005), Inglaterra (i.e., Harrison, Lawson, & Wortley, 2005), Israel (i.e., Lazovsky & Reichenberg, 2006) y Corea del Sur (i.e., Cho & Kwon, 2002) también han adoptado estas nuevas prácticas.
  4. La revisión de la literatura relacionada con inducción a docentes y programas que involucren mentorías data desde mediados de los 80. Sin embargo, relativamente pocos estudios han producido evidencia empírica[[4]](#footnote-4) sólida sobre el impacto que tienen estos programas sobre la calidad de la enseñanza, medido a través del desempeño de los estudiantes, los retos que enfrentan los docentes los primeros años de docencia, y la retención y compromiso de estos docentes.
  5. La mayoría de los relativamente pocos estudios existentes sobre inducción concluye que los “nuevos” docentes que han participado en algún programa de inducción tienen un mejor desempeño en cuanto a interacciones maestro-alumno: mantener la atención de los estudiantes, hacer preguntas más efectivas, mantener un ambiente positivo en la clase, etc. Además de lograr que los estudiantes tengan mejores resultados en las pruebas estandarizadas.
  6. A diferencia de muchas profesiones que requieren de un periodo de inducción, la carrera docente carece de este apoyo, guía y orientación (Lortie, 1975). De igual forma se observa que, a pesar de que los profesores de escuelas primarias y secundarias tienen gran interacción con jóvenes, el trabajo diario es solitario, haciendo que la experiencia para los nuevos docentes amerite acompañamiento para fortalecer las probabilidades de éxito o fracaso (Johnson & Birkeland 2003). De acuerdo a Boudett, K. P., E. City, and R.Murnane (2005). Esto explica en parte porque, a diferencia de otras profesiones (i.e. ingenieros, abogados, arquitectos, enfermeras, etc.), los docentes tienen altas tasas de deserción (Ingersoll & Perda, 2011). Específicamente, en la carrera magisterial se observa que entre el 40 y 50% de los nuevos profesores dejan la profesión durante los primeros cinco años de práctica (Murnane et al. 1991; Ingersoll and Smith 2003; Huling-Austin 1990).
  7. Asimismo, estudios recientes han observado que el apoyo a nuevos docentes tiene un impacto positivo en las tasas de retención, compromiso y satisfacción laboral. Fuller, E. (2003) y Ingersoll & Smith (2003) observaron que bajo programas de apoyo educacional, tutorías y evaluación formativa al docente las tasas de retención son más altas que para aquellos profesores fuera del programa. Spcuhler & Zetler (1994), Ingersoll, R. & Kralik, J.M (2004), Ingersoll, R. M. & Strong, M. (2011) han encontraron que, considerando las limitaciones de los estudios, es posible observar un impacto positivo en los docentes y su retención en la profesión.
  8. La evaluación de impacto propuesta apunta a contribuir con la literatura existente generando conocimiento sobre programas de acompañamiento/mentoría a diferentes niveles de enseñanza (EI y EF), en diferentes puntos en la carrera magisterial, y sobre una batería de medidas de resultado: a nivel estudiante se medirá principalmente logro escolar, a nivel docente se medirán prácticas de aula, retención, entre otras.
  9. **Evaluación económica (costo-beneficio ex ante).** Los resultados indican que el Valor Presente Liquido Social (VPLS) es de US$9,26, positivo, indicando por tanto la viabilidad del proyecto. La Tasa Interna de Retorno Social (TIRS) es de 12,59%, mayor que la tasa de descuento, que representa el costo de oportunidad del proyecto, desde el punto de vista social, también resultando en un indicador de viabilidad.
  10. La relación beneficio/costo, la cual es de 1,12 significa que para cada unidad de costo social el proyecto genera un beneficio social de 1,12.

C. Principales indicadores de efectos directos

* 1. Los indicadores para la evaluación de impacto se muestran a continuación en el Cuadro III-1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cuadro III-1: Indicadores** | | |
| **Indicador** | **Frecuencia de medición** | **Fuente de verificación** |
| **Aprendizaje portugues y matemática (estudiantes)-EF** | **Anual** | **Prova Floripa/Provinha Brasil** |
| **Evaluaciones docentes – estadio provatorio (docentes)-EF** | **Anual** | **Joaquina system** |
| **Practicas pedagógicas-interacción docente/estudiante -EF** | **Anual** | **Instrumento observación en aula** |
| **Ambientes Educacion Infantil -EI** | **Anual** | **ITERS, ECERS** |
| **Habilidades no-cognitivas preescolar-EI** | **Anual** | **Instrumentos función ejecutiva** |

D. Metodología de la evaluación

* 1. **Evaluación 1.** Se elaborará una evaluación reflexiva de la calidad del servicio de EI con la aplicación de las escalas ITERS y ECERS, replicando así el estudio que se llevó a cabo en el municipio en los años 2009 y 2010. Se aplicarán las escalas a principio del proyecto en el universo actual de los centros de EI, para establecer una línea de base, y de nuevo al terminar el proyecto. Las escalas ITERS-R y ECERS-R recolectan amplia y detallada información sobre la calidad de la EI. Estos datos, a su vez, proporcionarán insumos importantes para la toma de decisiones sobre el funcionamiento y equipamiento de los centros, la formación docente, el sistema de monitoreo, etc.
  2. **Evaluación 2.** Evaluación de impacto experimental del programa de acompañamiento “coaching” para docentes en escuelas de EI y de EF, el programa será efectivo para todos los docentes al frente de aula. Se construirá el grupo de control a partir de la ejecución natural del componente, dicho grupo de control funcionará en la estimación como contrafactual de la intervención, es decir, lo que hubiera pasado si la intervención no hubiera ocurrido. Se levantará una línea de base al principio del ciclo escolar 2015 (año tres, primer año de funcionamiento del coaching). Durante el primer año de intervención la totalidad de los docentes de EF en 12 centros recibirán acompañamiento, mientras que los 25 centros restantes funcionarán como controles, se realizará un levantamiento de seguimiento al fin del ciclo escolar. Durante el segundo año de intervención (2016) los 12 centros originales, más 12 más recibirán el acompañamiento, los 13 restantes funcionarán como controles (siguiendo el mismo esquema que para el primer año de intervención, se realizarán levantamientos de información al principio y al final del ciclo escolar). El orden en el cual cada escuela recibirá el acompañamiento será determinado de manera aleatoria. Durante el tercer año de intervención (2017) 37 centros de EF recibirán acompañamiento.
  3. El Cuadro III-2 presenta el proceso de intervención para todos docentes y estudiantes beneficiarios del programa.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cuadro III-2: Esquema de implementación programa acompañamiento EF** | | | |
| **2015** | **2016** | **2017** | **Total** |
| 12 escuelas 240 docentes 4,800 niños | 12 escuelas 240 docentes 4,800 niños | 13 escuelas 254 docentes 5,080 niños | 37 escuelas  734 docentes 14,680 niños |

* 1. Se realizaron cálculos de potencia para la estimación de tamaños de muestra requeridos para la detección de cambios mínimos en indicadores clave de aprendizajes (nivel: estudiante) y retención de docentes (nivel: docente). Cabe recordar que el programa intervendrá a todos los docentes en EF que se encuentran al frente de aula, lo cual se corresponde al Cuadro III-2.
  2. Para ambos niveles se asume:
     1. Potencia estadística: 0.8
     2. Significancia estadística: 0.05
     3. Correlación intra-custer: 0.2-0.6
  3. El Cuadro III-3 presenta los efectos mínimos detectables para ambos niveles (docentes y estudiantes):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cuadro III-3: Docentes y estudiantes** | | | | | |
| **Nivel** | **Número de observaciones** | **Unidades de tratamiento** | **Unidades de control** | **Efecto mínimo detectable (correlación intra-cluster=0.2)** | **Efecto mínimo detectable (correlación intra-cluster=0.6)** |
| **Docente** | 10 | 24 | 13 | 0.510 | 0.771 |
| **Alumno** | 200 | 24 | 13 | 0.436 | 0.748 |

* 1. **Instrumentos.**
     1. **Evaluación 1**. ITERS, ECERS.
     2. **Evaluación 2**. Prova Floripa y Prova/Provinha Brasil; instrumentos de observación en aula (i.e. Stallings, CLASS); instrumentos/cuestionarios de medición cambios en práctica pedagógica, expectativas del docente.
     3. **Evaluación 3**. Costo-Beneficio, datos administrativos, SIGEF, resultados obtenidos a partir de las otras dos evaluaciones.
  2. **Calendario de trabajo de campo.** Para un calendario indicativo referirse al Cuadro III-4.
  3. **Estrategia del análisis de datos.** Se seguirán estimaciones estándar de evaluaciones experimentales para la evaluación 2, diferencias simples para evaluación 1.

E. Información de los resultados

* 1. El SME emitirá un reporte al BID para cada uno de los levantamientos de datos que se haga, comenzando con los de la línea de base. En cada informe posterior a la línea de base (según el calendario de trabajo definido líneas arriba) se emitirá un reporte con estimadores preliminares de impacto del programa en el corto plazo.

F. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto de la evaluación

* 1. **Coordinación.** La unidad encargada de monitoreo y evaluación para el programa será responsable de estas actividades en conjunto con el equipo técnico del BID. Además de las tareas enunciadas sobre el proceso de monitoreo, esta unidad se encargará, en conjunto con el BID, de la actualización de la línea de base y las mediciones posteriores, ya sea por producción propia de estimadores o por la contratación de una firma especializada. Esta unidad estará en contacto permanente con las escuelas participantes del programa (y de los seleccionados dentro del grupo de control) para mantener las estadísticas del programa y de la evaluación tan actualizadas como sea necesario.
  2. Se contratará una firma externa que se encargará de la ejecución del trabajo de campo para las evaluaciones reflexiva y de impacto, así como a un consultor individual para llevar a cabo el análisis económico ex post.
  3. **Financiamiento.** Las evaluaciones se financiarán totalmente con recursos de la operación de préstamo.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cuadro III-4**  **Plan de trabajo de la evaluación** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Principales actividades de evaluación/Productos por actividad** | **2013** | | | | **2014** | | | | **2015** | | | | **2016** | | | | **2017** | | | | **2018** | | | | **Responsable** | **Costo US$** | **Financiamiento** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Evaluación 1. Reflexiva** |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  |  |  |
| Selección de la firma consultora para la evaluación | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | SME/BID |  |  |
| Capacitación de encuestadores y digitadores |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Firma consultora | **US$320.000** | Recursos del préstamo |
| Adquisición de materiales para el trabajo de campo (pruebas, instrumentos) |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aplicación de Escalas |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ingreso de datos |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| Supervisión y validación de consistencia de datos |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| Análisis de datos |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| Producción de informes de evaluación |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  | SME/BID |
| Producción de publicaciones y diseminación de resultados de evaluación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |
| **Principales actividades de evaluación/Productos por actividad** | **2013** | | | | **2014** | | | | **2015** | | | | **2016** | | | | **2017** | | | | **2018** | | | | **Responsable** | **Costo US$** | **Financiamiento** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Evaluación 2. Evaluación experimental Programa Acompañamiento** |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  |  |  |
| Selección de la firma consultora para la evaluación |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | SME/BID |  |  |
| Capacitación de encuestadores y digitadores |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Firma  consultora | **US$580.000** | Recursos del préstamo |
| Aplicación de pruebas/cuestionarios |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X | X |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ingreso de datos |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X | X |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| Supervisión y validación de consistencia de datos |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X | X |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| Análisis de datos |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X | X |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| Producción de informes de evaluación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X | X |  |  | X |  |  |  |  |  | SME/BID |
| Producción de publicaciones y diseminación de resultados de evaluación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  | X | X |  |  | X |  |  |  |  |
| **Evaluación 3. Costo Beneficio Ex Post** |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  |  |  |
| Selección de consultoría individual |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  | SME/BID |  |  |
| Elaboración análisis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  | Consultor/a | **US$20.000** | Recursos del préstamo |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |  | | | | Costo Total | **US$920.000** |  |

**Referencias:**

Eberhard, J., P. Reinhardt-Mondragon et al. (2000). Strategies for New Teacher Retention: Creating a Climate of Authentic Professional Development for Teachers with Three or Less Years of Experience. Corpus Christi, TX: South Texas Research and Development Center, Texas A&M University.

Education Week. (2008). *Quality counts*. Arlington, VA: Editorial Projects in Education

Fuller, E. (2003). Begining Teacher Retention Rates for TxBESS and Non-TxBESS Teachers. Unpublished paper. State Board for Educator Certification, Texas.

Glazerman, S., Isenberg, E., Dolfin, S., Bleeker, M., Johnson, A., Grider, M., & Jacobus, M. (2010). Impacts of comprehensive teacher induction: Final results from a randomized controlled study (NCEE 2010-4027). Washington, DC: U.S. Department of Education.

Ingersoll, R., & Perda, D. (2011). How high is teacher turnover and is it a problem? Philadelphia: University of Pennsylvania, Consortium for Policy Research in Education.

Ingersoll, R. M. & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. Published in behalf of American Educational Research Association.

Johnson, S. and S. Birkeland (2003, Forthcoming). "Pursuing 'a Sense of Success': New Teachers Explain Their Career Decisions." American Educational Research Journal, 38.

Long, J. (1997). The dark side of mentoring. The Australian Educational Researcher, 24(2), 115-133.

Lortie, D. (1975). Schoolteacher: A sociological study. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Roehrig, A. D., Bohn, C. M., Turner, J. E., & Pressley, M. (2008). Mentoring beginning primary teachers for exemplary teaching practices. Teaching and Teacher Education, 24, 684–702.

Stanulis, R. N., & Floden, R. E. (2009). Intensive mentoring as a way to help beginning teachers develop balanced instruction. *Journal of Teacher Education*, *60*, 112–122.

Visscher, A. J. and Coe, R. (2003) ’School performance feedback systems : conceptualisation, analysis, and reflection.’, School effectiveness and school improvement., 14 (3). pp. 321-349.

Zeichner, K. (2001, April). The adequacies and inadequacies of three current strategies to recruit, prepare and retain the best teachers for all students. Revised paper from the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans.

1. ***The Infant/Toddler Environment Rating Scale-Revised* y**The Early Childhood Environment Rating Scale-Revised. [↑](#footnote-ref-1)
2. La función de monitoreo es hoy realizada por la Dirección del Observatorio de la Educación y Apoyo al Educando. [↑](#footnote-ref-2)
3. Los programas que brindan apoyo, guía y orientación a nuevos docentes se conocen en conjunto como programas de inducción. Generalmente el termino de programas de inducción y programas de mentores son usados indistintamente. [↑](#footnote-ref-3)
4. La mayoría de los estudios se han enfocado en la teoría, la conceptualización, la reforma de s programas e iniciativas o la experiencia de los docentes bajo programas de inducción. [↑](#footnote-ref-4)