



Què funciona en educació?



Els incentius econòmics al professorat, milloren els resultats educatius?

Presentació: J. Oriol Escardíbul – (Universitat de Barcelona & IEB)

Barcelona, 7 de juliol de 2015



Segueix el debat en directe via Twitter

#EduEvidències

@FundacioBofill @Ivalua_Cat

1. Motivació

Què volem?

Augmentar el rendiment acadèmic dels estudiants

Com?

PROFESSORAT: millor invertir en qualitat que en quantitat

Merit pay / pay per performance / pagament per rendiment?

Avaluar l'actuació dels docents i oferir un **incentiu monetari** als que assolixen determinats nivells: vincular actuació del professorat amb el rendiment dels estudiants en proves externes (premiar accions que comporten millores en l'aprenentatge)

Sempre hi ha incentius, inclús quan sembla que no n'hi ha

Experiències: Una vintena de països desenvolupats tenen incentius salarials basats en l'avaluació del professorat, i més de la meitat dels estats d'Estats Units, si bé no tots inclouen el rendiment dels estudiants amb la mateixa intensitat

Catalunya: ORDRE ENS/330/2014, de 6 de novembre, del procediment de promoció docent per estadis

2. Preguntes

1. Quin impacte tenen els mètodes de **P**agament **P**er **R**endiment sobre els resultats dels alumnes?
2. Incidència dels **PPR** sobre l'assignació de professorat als centres?
3. Com valora el professorat els **PPR**?
4. És possible/desitjable un sistema d'incentius **PPR** a Catalunya?

3. Formats PPR

- Índex de rendiment basat en **inputs** / **outputs** / **mixta**
- **Outputs: resultat** dels alumnes vs. **guany** en els resultats
 - Guanys de resultats dels estudiants en proves externes vs. guanys esperats (circumstàncies i trajectòria anterior) → “valor afegit” s’assigna al professor
 - Guany comparat (tots o alumnes similars) → Professor = mitjana de guanys
- **Individual** vs. **col·lectiu** (grup de professors del curs, matèria o centre escolar)
- Premi **puntual** vs. **permanent**
- Import **fix** vs. **variable** en funció del resultat obtingut
- **Obert** (qualsevol pot guanyar) vs. **tancat** (*tournament*: guanyen uns quants)
- **Avaluació externa** (autoritat educativa), **interna** (direcció centre) o **mixta**

4. Valoració PPR: outputs

Sistemes de pagament per rendiment (PPR) basats en el rendiment dels estudiants	
A favor	En contra
Poden generar millores reals en els resultats dels estudiants	Resultats també depenen de factors aliens als docents; tests només recullen una part aprenentatge
Indicador objectiu. Ajuda a prendre decisions: professors en nivells intermedis	Resultats no només depèn feina del docent del curs. Feina docent incideix més enllà del present
Més dispersió salarial: increments retributius dels més eficaços	No hi ha resultats de proves externes per a tots els alumnes de tots els cursos ni assignatures
Selecció i retenció de docents més eficaços	Estudiants poden esforçar-se en funció de la importància del curs o assignatura
Millora imatge centres públics al donar més importància als resultats dels estudiants	Estratègies en professorat per millorar els resultats dels estudiants sense millorar l'aprenentatge
Són més cost-eficients que mesures vinculades amb augmentar quantitat professors	Resultats en proves externes poden tenir variacions anuals importants no assignables als docents
Incentius de grup poden fomentar la col·laboració entre professors. Es pot generar una cultura de millora continua i de participació docents en la presa de decisions	PPR individual pot reduir la cooperació entre professors. Els col·lectius poden generar problemes de no implicació (<i>free-rider</i>), en especial en centres amb una important quantitat de professors
Mètode valor afegit considera diferència de rendiment en funció situació socioeconòmic.	Cost de gestió del sistema d'incentius pot ser elevat
Més exitós si és a llarg termini i no prova pilot	Possible no predisposició de docents i sindicats

Els incentius econòmics al professorat, milloren els resultats educatius?



5. Exemples PPR

- **Chicago Heights: por a perdre vs. ganes de guanyar**
- **IMPACT (Districte de Columbia): premis i càstigs**
- **ProComp (Denver): canvi del sistema de retribució**
- **Programa de Alineación de Incentivos (Districte Federal de Mèxic): incentius a professors vs. estudiants**

6. Evidència empírica (I): EEUU

Programa	Nivell de l'incentiu	Índex simple	Input/Output	Valoració output comparat	Resultat
SPBP (Nova York)	Escola	No	15% Input 85% Output (60% V. Afegit)	Sí	No Sig.
Chicago Heights	Individual i grup docent	Sí	Output (valor afegit)	Sí	Por a perdre (+)
Nashville (POINT)	Individual	Sí	Output (valor afegit)	Sí	No Sig.
Carolina Nord	Escola	Sí	Output (valor afegit)	No	+
D. Columbia (IMPACT)	Individual	No	45%/85% input 55%/15% output (v.a.)	No	+
Austin (REACH)	Individual, grup i escola	No	Input i Output (v.a.)	No	+
TAP (Chicago)	Col·lectiu	No	50% Input 50% Output (valor afegit)	No	No Sig.
Denver (ProComp)	Individual i grup	Sí	Inputs i output (v.a.)	Sí	+
Little Rock (Arkansas)	Individual	Sí	Output (valor afegit)	No	+

Els incentius econòmics al professorat, milloren els resultats educatius?

6. Evidència empírica (II): altres països

Programa	Nivell de l'incentiu	Índex simple	Input/ Output	Valoració output comparat	Resultat
Kenya	Escola	Sí	Output (punts i v. afegit)	Sí	+
Índia	Individual i escola	Sí	Output (valor afegit)	No	+ Millor individual
Mèxic	Individual i grup	Sí	Output (valor afegit)	No	+
Israel (2002)	Escola	No	Output (punts test i altres)	No	+
Israel (2009)	Individual	Sí	Output (v. afegit i altres)	No	+
Anglaterra	Individual	No	Input i Output (valor afegit)	No	+
Mèxic (Carrera M)	Individual	No	Input i Output (punts test)	No	+ parcial
Portugal	Individual	No	Input i Output (punts test)	No	-
Xile (SNED)	Escola	No	Input i output (punts i valor afegit 65%)	Sí	+

Els incentius econòmics al professorat, milloren els resultats educatius?



7. Conclusions

- Resultats no concloents: els PPR poden millorar el rendiment dels estudiants, però no està garantit.
- Tampoc es pot concloure quin sistema de PPR és millor.
 - *Senzill/ Input-output/ col·lectiu i individual/ permanent/ rellevant etc.*
- PPR pot ser exitós però cal fer un seguiment molt acurat del programa per anar introduint els canvis necessaris per a què sigui eficaç.

8. El cas de Catalunya (I)

- **ORDRE ENS/330/2014**, de 6 de novembre, preveu que, a partir del curs 2015-16, els docents puguin assolir increments salarials en funció de la seva implicació en el millorament dels resultats del centre, així com mitjançant l'avaluació individual de l'exercici docent.
- En el primer cas, s'estableix un indicador basat en resultats (outputs) mentre que al segon predominen els inputs.
- L'avaluació no és imprescindible per assolir bonificacions i el sistema és d'aplicació només a una part del personal (funcionaris docents de carrera, en pràctiques i interins en actiu).

8. El cas de Catalunya (II)

- Indicador de resultats relativament senzill
- Incorporar elements d'input i d'output
- Elements de valoració col·lectiva (centre) i individual
- Atorgament de l'incentiu a partir d'un determinat llindar de resultats (individual) i comparació de resultats (centre)
- Estabilitat del sistema d'incentius
- Dotació econòmica poc important?
- Complicitat de professorat i els seus representants?

No només amb incentius salarials s'aconseguirà augmentar la motivació dels docents: formació, selecció, remuneració i prestigi social