

## AVALUACIÓ AMB RÚBRIQUES DE LA COMPETÈNCIA TRANSVERSAL 'TREBALL EN EQUIP' AL GRAU EN CONSERVACIÓ-RESTAURACIÓ DE BÉNS CULTURALS

Marina Mascarella Vilageliu  
Universitat de Barcelona  
mmascarella@ub.edu

Anna Nualart Torroja  
Universitat de Barcelona  
anualart@ub.edu

### Resum

Proposta d'avaluació amb rúbriques de la Competència Transversal Treball en Equip al Grau en Conservació-Restaureació de Béns Culturals de la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona.

El treball neix d'una experiència comuna dels tres graus que es desenvolupen a la Facultat de Belles Arts, duta a terme per un grup d'innovació docent amb professors dels tres graus.

A partir dels resultats obtinguts de l'experiència pilot, es presenta una proposta d'aplicació del sistema d'avaluació amb rúbriques de la competència transversal Treball en Equip per nivells de domini segons els cursos dins el marc del Grau en Conservació-Restaureació de Béns Culturals.

### Desenvolupament

A la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona hi ha hagut des de sempre diversos itineraris o modalitats dins els ensenyaments. A partir de la implementació de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) el 2010, aquests itineraris curriculars es van dividir en els tres graus que actualment es desenvolupen a la facultat: el Grau en Belles Arts (BBAA), el Grau en Conservació-Restaureació de Béns Culturals (CRBC) i el Grau en Disseny (DI).

Tal com marquen les directrius de l'EEES, els nous graus es fonamenten en el model ensenyament/aprenentatge i en l'adquisició d'un conjunt de competències. D'aquest punt parteix l'experiència comuna entre els tres graus que va dur a terme el grup innovació docent consolidat "Millora de la qualitat docent de la facultat de Belles Arts"<sup>1</sup>. El projecte es va anomenar "L'aplicació de les competències transversals en els estudis de grau de la Facultat de Belles Arts" i es va desenvolupar en dues fases: la primera, durant el curs 2012-13, on es va dur a terme la formació de professorat i la planificació del projecte; i la segona fase, durant el curs 2013-14, on es va portar a terme el desenvolupament experiència pilot en diferents assignatures dels tres graus<sup>2</sup>.

El pla pilot desenvolupat dins el Grau en CRBC es va dur a terme en el marc de l'assignatura "Materials i espais a les activitats de conservació-restaureació", (obligatòria de 2n curs). Van participar-hi 42 alumnes.

La CTE es va treballar en una activitat teòrica i els alumnes van treballar en equips de 3 o 4 persones. L'avaluació es va fer el dia en què es va fer l'exposició oral dels treballs. Cada alumne va avaluar els seus companys d'equip i es va auto avaluar a ell mateix. Per tant, l'avaluació es planteja entre iguals. De les notes obtingudes per part dels companys d'equip i de l'auto avaluació, es va fer la nota mitjana i aquesta va comptar com a un 10% de la nota final de l'assignatura.

<sup>1</sup> Acrònim: QueDeBeA. Referència GIDUB-11/FBA.

<sup>2</sup> Expansions de l'Art/ BA/ obligatòria 4rt curs; Laboratori de Gravats i Impressió/ BA/ obligatòria 2n curs; Materials i espais a les activitats de conservació i restaureació/ CRBC/ obligatòria 2n curs; Fotografia/ D/ optativa 3r curs; Edició escultòrica: Fosa en Metall, Vidre, Motlles, Elastòmers i Resines/ BA/ optativa 3r curs. Totes les assignatures són de 6 crèdits ECTS.

El model de rúbrica utilitzat va ser creat a partir de la rúbrica de *Treball en Equip* feta pel Grup Innovació Docent Consolidat durant la primera fase del projecte. La rúbrica original presenta tres nivells de domini diferenciats i en aquest cas, pel pla pilot, es va fer una única rúbrica sense nivells de domini amb deu indicadors seleccionats de la original.

Àmbits	Indicadors	Descriptors			
		1	2	3	4
<b>OBJECTIUS</b> Compartits i Comuns Definició Assumpció Equilibri Consecució	1. Equilibri entre els objectius individuals i col·lectius.	No troba l'equilibri entre els objectius personals i els de l'equip i mostra una actitud poc favorable a cercar-lo. Prevalen els objectius individuals.	Té algunes dificultats a trobar l'equilibri entre objectius individuals i col·lectius. Li costa integrar els seus propis objectius amb els de l'equip.	Troba l'equilibri entre objectius individuals i col·lectius. Integra els objectius personals amb els de l'equip.	Promou estratègies per potenciar que l'equip trobi l'equilibri entre els objectius individuals i col·lectius.
<b>ORGANITZACIÓ PLANIFICACIÓ</b>  Disseny del pla treball Estratègies de funcionament Planificació de les tasques Rols	2. Participació en el disseny del pla de treball i en la discussió de la metodologia.	No hi participa.	Hi participa poc o ho fa de forma superficial.	Hi participa adequadament.	Hi participa amb aportacions rellevants.
	3. Acceptació de les propostes d'organització i de les normes de l'equip.	Li costa acceptar les propostes d'organització i les normes de l'equip.	Accepta l'organització de l'equip sense gaire convicció i qüestiona les normes.	Accepta l'organització aprovada per l'equip i compleix les normes.	Assumeix com a pròpies les propostes i les normes de l'equip i fa aportacions de millora.
<b>COL·LABORACIÓ RESPONSABILITAT LIDERATGE</b>	4. Assistència a reunions	Falta molt sovint.	Assisteix a les reunions, però no intervé gaire i es mostra poc actiu.	Assisteix a les reunions i es mostra actiu i ben disposat.	Assisteix a les reunions i es mostra actiu i ben disposat. Les seves aportacions són importants.
	5. Compliment d'obligacions i terminis	No compleix les seves obligacions.	Compleix parcialment les tasques que té assignades i/o no respecta gaire els terminis.	Compleix amb les seves obligacions i realitza les tasques dins els terminis establerts.	Compleix els obligacions en els terminis assignats i aconsegueix resultats de qualitat.
	6. Aportació de la tasca individual a l'equip.	No valora el fet que la tasca individual condiona la tasca de l'equip.	Encara que accepta que la tasca individual és important per arribar al resultat col·lectiu, no se la prepara.	Assumeix que la tasca individual és fonamental per aconseguir un resultat col·lectiu. Es prepara acceptablement, busca i elabora.	En la seva actuació té present que la tasca individual és imprescindible per assolir un resultat col·lectiu de qualitat i sempre fa aportacions rellevants.

<b>COMUNICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES</b>	<b>7.</b> Consideració i respecte envers les opinions dels altres.	Escolta poc els altres i sovint està a la defensiva, es mostra agressiu o vol imposar el seu criteri.	Accepta les idees dels altres, però sense interès per saber-ne les motivacions.	Mostra respecte cap als seus interlocutors i s'interessa per escoltar, comprendre i integrar totes les aportacions.	És sempre assertiu, valora totes les opinions i és capaç de generar un clima que fa avançar el diàleg.
	<b>8.</b> Afavoriment d'un clima de treball comunicatiu	Sovint les seves intervencions entorpeixen la comunicació de l'equip.	No valora prou les aportacions dels altres i manté una actitud de distanciament que no afavoreix el clima de comunicació entre els membres de l'equip.	Es receptiu a totes les aportacions, respecta les idees dels altres i manté una actitud que afavoreix el clima de diàleg.	Estimula, valora i agraeix les aportacions dels altres, integra les seves idees i crea un clima de treball que cohesiona el grup i el fa avançar cap a l'elaboració de significats compartits.
<b>AVALUACIÓ</b> . Valoració procés . Valoració resultat	<b>9.</b> Avaluació del procés de treball.	No mostra predisposició a reflexionar sobre el procés de treball en equip, en general, i sobre la seva participació, en particular.	Participa sense massa entusiasme en l'avaluació del procés de treball dut a terme.	Considera que cal reflexionar sobre el procés de treball dut a terme i s'implica activament en la seva avaluació.	S'implica activament en l'avaluació del procés de treball i estimula els altres membres de l'equip a participar-hi.
	<b>10.</b> Avaluació dels resultats.	No mostra interès en l'avaluació dels resultats.	Mostra interès en l'avaluació dels resultats, però no s'implica en la forma de portar-la a terme.	Mostra interès en l'avaluació dels resultats i s'implica en la seva planificació.	Mostra interès en l'avaluació dels resultats i fa propostes rellevants sobre estratègies i procediments.

Taula 1. Rúbrica utilitzada en l'experiència pilot.

Els resultats de l'avaluació van determinar que els alumnes van avaluar molt favorablement en seves autoavaluacions i en les avaluacions als companys. Van veure l'activitat com un fet aïllat que els va permetre pujar la seva nota mitjana. A partir d'aquí es planteja la possibilitat de fer un pla d'aplicació del sistema en els diferents cursos del grau, de manera que els alumnes s'hi involucrin i ho vegin com un element integrat al seu aprenentatge que els faci prendre responsabilitats.

El projecte que es presenta en aquest treball es centra en el desenvolupament d'un pla per aplicar el sistema d'avaluació amb rúbriques entre iguals de la Competència Transversal Treball en Equip (CTE) al llarg de tot el grau en CRBC. Es pretén definir *l'itinerari competencial o mapa d'assignatures* de la CTE (Villa; Poblete, 2011: 158). Recolzant aquest itinerari amb la figura del *Coordinador de CTE*. (Solé, 2013: 6) i el corresponent repositori per registrar els resultats d'avaluació de la competència en el expedient de l'alumne.

La proposta del pla d'aplicació es fonamenta en tres assignatures obligatòries de caràcter teòrico-pràctic: una de 2n curs, una de 3r, i una de 4rt. A cada curs es proposa l'avaluació amb una rúbrica diferent, augmentant l'exigència de l'avaluació i l'assoliment dels objectius progressivament en tres nivells de domini de la competència. Les assignatures proposades i les rúbriques corresponents són:

- 1- *Materials i Espais a les Activitats de Conservació i Restauració* (2n curs, 6 crèdits ECTS)  
Rúbrica primer nivell de domini.
- 2- *Tractaments Aplicats als Béns Culturals V* (3r curs, 12 crèdits ECTS)  
Rúbrica segon nivell de domini.
- 3- *Tractaments Aplicats als Béns Culturals VII* (4rt curs, 12 crèdits ECTS)  
Rúbrica tercer nivell de domini.

Per desenvolupar el pla d'aplicació, cada una de les tres assignatures proposaria als alumnes un treball en equip segon els continguts de l'assignatura. En el primer nivell de domini, el treball proposat seria de caràcter teòric i en el segon i tercer nivell de domini, seria un treball teòric-pràctic. El pla es desenvolupa de manera progressiva de tal manera que els alumnes adquireixin la competència en diferents nivells de domini.

### **Conclusions i prospectiva**

El sistema d'avaluació per rúbriques de la competència del Treball en Equip és efectiu a la llarga ja que és un incentiu positiu que tenen els alumnes a l'hora de treballar. El fet de fer una avaluació entre iguals augmenta el nivell d'exigència dins el grup.

L'aplicació del sistema d'avaluació per rúbriques de la CTE en tres assignatures de tres cursos del grau en CRBC permetria l'assoliment de la competència d'una manera progressiva i controlada per part dels alumnes.

El sistema d'avaluació per rúbriques és molt difícil de desenvolupar de manera coherent si no hi ha la figura del *Coordinador de CTE* i el corresponent repositori per registrar els resultats d'avaluació de la competència a l'expedient de l'alumne i poder fer un seguiment dels alumnes al llarg de tot el grau. Si existís aquesta figura, aquesta persona seria la encarregada de controlar quines competències ha assolit l'alumne segons les assignatures que hagi fet.

En relació a l'experiència pilot, el desenvolupament del projecte ha evidenciat com es reforça el treball en col·laboració dels equips docents que hi col·laboren. El treball en equip que ha significat portar a terme l'experiència pilot els ha facilitat la comprensió d'alguns aspectes metodològics del treball en equip, dels valors implícits i de les dificultats d'exercir i aplicar la CTE, en conseqüència han pogut exercir de facilitadors en les activitats proposades a l'alumnat per treballar la competència.

Malgrat la diversitat de les proves pilot dutes a terme en els tres graus, s'ha observat com es genera una dinàmica interessant entre els alumnes, generalment positiva, de cohesió del grup d'estudiants. S'ha pogut apreciar que fomenta el compromís i la responsabilitat dels membres de l'equip i del grup respecte del col·lectiu classe. S'ha detectat que quan més implicats són els equips en el treball que desenvolupen, millors són els resultats i augmenta el nivell d'autocrítica i crítica als companys en el moment de l'avaluació.

Es veu necessari establir un procediment de centre per anar introduint i consolidant el sistema d'avaluació de les competències. La Secció de Universitat de l'ICE ofereix un model de procediment per incorporar les competències transversals, (Sayós; Amador; Pagès, 2012, p.93) altres autors també proposem models semblants amb algunes variacions (Solé; Medir, 2012: 26) (Solé, 2013: 5). L'elaboració d'aquest procediment i el seguiment de la seva aplicació és

una responsabilitat, en el cas de la Facultat de Belles Arts, que passa necessàriament pel Consell d'Estudis (Villa; Poblete, 2011: 158).

### **Bibliografia**

Sayós, R. (coord.) (2013). *Las competencias transversales en las titulaciones de grado de la Universidad de Barcelona. Orientaciones para su desarrollo*, Barcelona: Octaedro-ICE-UB.

Sayós, R., Amador, J.A. i Pagès, T. (2012). *Estrategias para desarrollar y evaluar las competencias transversales en las titulaciones de grado*. IX foro internacional sobre la evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior (FECIES). Santiago de Compostela (España). FECIES 2012. (pp. 91-96). Granada: Edita: Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC).

Solé, M. (coord.). (2013). *Disseny, aplicació i valoració d'instruments per avaluar la competència de treball en equip*. En Revista de educación y derecho. Número 7. Octubre 2012 - Marzo 2013.

Solé, M. i Medir, L. (2012). *Construint instruments per a l'avaluació de la competència transversal de treball en equip*. La universidad: una institución de la sociedad, CIDUI VII.

Valle, J., Figueras, E., Crespo, B, i Redondo, M. (2013). *La importancia de aplicar las competencias transversales Trabajo en Equipo (CTE) y sostenibilidad (CTS) en los tres grados impartidos en la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona*. En X Foro internacional sobre evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior (FECIES). Granada (España), 25-28 de Junio, 2013 *Libro de resúmenes de los trabajos aceptados en el X Foro Internacional sobre la Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior (FECIES)*. Granada: Edita: Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC).

Villa, A. i Poblete, M. (2011). *Evaluación de competencias genéricas: principios, oportunidades y limitaciones*. Arturo de la Orden (coord.). *Bordón*. Revista de Pedagogía. Número monográfico. Educación y competencias. Volumen 63, nº 1. 147-170.

### **Qüestions i/o consideracions per al debat**

- Implementació del sistema d'avaluació amb rúbriques de les CT en facultats amb diversos ensenyaments.
- Utilització de rúbriques com a sistema d'avaluació de les CT entre iguals
- Com assegurar l'assoliment de la CTE al final de l'ensenyament.
- Com afrontar la falta de la figura del tutor acadèmic o el Coordinador de la CT.