



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

EL TREBALL DE PROJECTES EN EQUIP I EL SEU SEGUIMENT TUTORITZAT EN L'ENTORN VIRTUAL *MOODLE*

Subtítol

- SALLÉS TENAS, NEUS

Universitat de Barcelona

Didàctica de les Ciències Socials. Facultat de Formació del Professorat

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona. Espanya

nsalles@ub.edu

- LÓPEZ MADRID, JOSEP MARIA

Universitat de Barcelona

Teoria i Història de l'Educació. Facultat de Pedagogia

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona. Espanya

jmlopez@ub.edu

- FELIU TORRUELLA, MARIA

Universitat de Barcelona

Didàctica de les Ciències Socials. Facultat de Formació del Professorat

Pg. Vall d'Hebron 171, 08035 Barcelona. Espanya

mfeliu@ub.edu

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2





LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

1. RESUM: 500-700 caràcters

Les competències transversals que s'han establert per als estudis de grau de la Universitat de Barcelona, esmenten la necessitat de desenvolupar el compromís ètic, la capacitat d'aprenentatge i responsabilitat, el treball en equip i la capacitat creativa i emprenedora. Aquestes competències són plenament treballades a partir de metodologies d'elaboració de projectes en equip però tanmateix aquestes dinàmiques, si es vol aconseguir un resultat òptim, impliquen una elevada càrrega de treball i una dificultat de seguiment per part del professorat. En la comunicació presentarem un projecte d'innovació docent que estem desenvolupant, en el qual s'estan creant els mecanismes requerits per impulsar i donar sentit el treball en equip en contextos universitaris.

2. ABSTRACT: 500-700 characters

Transversal competences that have been established for undergraduate studies at the University of Barcelona, mentioning the need to develop ethical, learning ability and responsibility, teamwork and creative and enterprising. These skills are fully worked from methods development project team but yet these dynamics if we want to achieve optimal results, involve a high workload and difficulty of monitoring by teachers. In the present communication a teaching innovation project we are developing, which are creating the mechanisms needed to promote and make sense of teamwork in university contexts.

3. PARAULES CLAU (llengua proposta): treball en equip, campus virtual, aprenentatge cooperatiu / **KEYWORDS** (in English): teamwork, virtual campus, cooperative learning.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

4. ÀREA DE CONEIXEMENT: Indicar l'àrea a la que correspon el contingut de la proposta:

- Art i Humanitats
- Ciències Experimentals i de la Salut
- **Ciències Socials** i Jurídiques
- Enginyeries i Arquitectura
- Més d'un àrea

5. ÀMBIT TEMÀTIC DEL CONGRÉS: Indicar l'àmbit temàtic al que es proposa adscriure la comunicació:

- Avaluació i qualitat institucional
- La cooperació en i per al coneixement
- **Innovació en l'ensenyament superior**
- L'aprenentatge autònom de l'alumne
- La internacionalització de la universitat

El Comitè Científic es reserva el dret de decidir l'àmbit final de les propostes.

6. MODALITAT DE PRESENTACIÓ:

- Comunicació oral
- **Comunicació pòster**

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

- Comunicació electrònica

El Comitè Científic es reserva el dret de decidir el format final de les propostes.

7. **DESENVOLUPAMENT:** tindrà una extensió d'entre 25.000 – 35.000 caràcters (amb espais)

Introducció

En el marc de les competències transversals que s'han establert per als estudis de grau de la Universitat de Barcelona, s'esmenta la necessitat de desenvolupar el compromís ètic, la capacitat d'aprenentatge i responsabilitat, el treball en equip i la capacitat creativa i emprenedora.

Aquestes competències són plenament treballades a partir de metodologies d'elaboració de projectes en equip però tanmateix aquestes dinàmiques, si es vol aconseguir un resultat òptim, impliquen una elevada càrrega de treball i una dificultat de seguiment per part del professorat. Al mateix temps, l'alumnat busca estratègies per superar el treball en grup però no acaba aconseguint els objectius plantejats pels docents.

Per altra banda, les noves tecnologies, en aquest cas el campus virtual, que ja estan plenament instaurades dins les pràctiques habituals a l'aula, se'ns haurien d'oferir com a eines necessàries per a poder fer els seguiments pertinents d'una manera més eficaç tant per professors com per alumnes.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

En aquest sentit, doncs, en la present comunicació presentarem un projecte d'innovació docent en el qual s'està estudiant com es treballa en equip tan des de l'òptima de l'alumnat, com la del professorat per crear els mecanismes requerits per impulsar i donar sentit el treball en equip en contextos universitaris.

a) Objectius

- Implementar la metodologia d'elaboració de projectes en equip a les diferents assignatures com a eina de foment de les competències transversals.
- Dotar de significat sòlid el treball en equip per la formació integral del individu i per a la futura inserció laboral.
- Adequar les eines i els recursos tecnològics per a l'optimització de l'elaboració del treball i el seguiment de l'alumnat
- Potenciar el campus virtual com a espai de diàleg permanent entre iguals i entre professorat i alumnat.

b) Descripció del treball

Definició del problema

Innovar moltes vegades vol dir canviar l'enfocament amb el que veies les coses o senzillament usar coneixements, aplicacions o maneres de fer en un altre context diferent al seu inicial. I així és com s'inicia el projecte d'innovació docent que aquí presentem. La docència virtual amb

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

respecte la presencial requereix desplegaments metodològics diferents. Tanmateix, en aquest cas ha servit per plantejar-se inquietuds de millora d'una cap a l'altre. Com a docents en diferents màsters en la seva modalitat *on line* hem pogut anar estudiant i veient quines són les maneres més adequades per establir una relació amb l'alumnat a través d'internet, a fi que es generin un bons processos d'ensenyament-aprenentatge. Inevitablement, tal com diria Aristòtil (2000), “quan les coses són per naturalesa recíproques, si una d'elles és possible, també ho és l'altre”; així doncs, no solament es veuen les millors maneres de fer, sinó també sorgeixen dubtes i situacions no resoltes. Un dels errors més grans que es comet en la docència virtual és el fet de creure que com que els missatges queden escrits, la comunicació està assegurada, cosa que queda molt lluny de la realitat. La persona pot ser que no arribi a llegir el missatge, pot llegir-lo i no contestar o fins i tot, pot contestar-lo passat quinze dies per posar una xifra, però en qualsevol dels casos el resultat és pràcticament el mateix: el procés comunicatiu es trenca. Evidentment no és un mal que afecti solament a la docència virtual, perquè en el dia a dia trobaríem molts exemples, però com a docents ens ha de preocupar especialment perquè bona part dels objectius plantejats no es podran complir. Aquesta problemàtica la tenim resolta en les classes *on line*, amb una sèrie de pautes per fomentar la comunicació fluida i sobretot, que l'alumnat no tingui la sensació d'estar sol davant d'un ordinador. Però la cosa es complica quan la feina a realitzar no és la impartició d'una assignatura, sinó que es tracta de dirigir els projectes de final de màster. En aquest cas s'afegeixen les variables d'un temps prologat per dur-lo a terme i els grans documents amb els quals treballa i elabora l'alumnat. Per exemple, una de les complicacions clàssiques és que es perd totalment el fil de com estava el treball des de l'últim cop que es va parlar. I encara que es disposi del correus anteriors, el que suposa tornar-se a posar al dia sol ser

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

prou gran com perquè la gent no ho acabi fent i es limiti a veure en la situació en què està ara i contestar les inquietuds que et transmet l'alumnat.

L'experiència en el camp de la docència *on line*, ens ha fet veure que alguns d'aquests problemes també poden sorgir en els estudis de grau. En el marc de les competències transversals que es fixen des de la Universitat de Barcelona, hi trobem la capacitat d'aprenentatge i responsabilitat, el treball en equip i la capacitat creativa i emprenedora. La docència de grau que duem a terme els integrants de l'equip està centrada en estudis relacionats amb l'educació, en els quals els recau molta feina per la via dels treballs en grup. A més, en algunes de les assignatures els treballs en grup que se'ls demana són projectes o el que podríem dir treball per projectes. Per tant, en aquest sentit es podria dir que ja es fan accions per treballar les competències demandades. Arribats en aquest punt, però, cal fer una puntualització relacionada amb els conceptes dels quals estem parlant. Estem parlant de fer el treball per projectes treballant en equip. Entenem per treball en grup o en equip, la feina que es fa de manera cooperativa i consensuada entre totes les persones que en formen part. Així podria ser una dinàmica de treball el tenir reunions en les quals s'estableixin les grans línies de treball, després pugui haver una part de feina feta de manera més individual o en petit comitè i posteriorment es torni a reunir el grup per posar en comú la feina feta i consensuar-ho i seguir avançant en noves tasques. Aquesta és la manera de fer el treball i la competència transversal que es demana des de la universitat. En canvi, parlem que la tasca que se'ls demana, tot sovint és un projecte o que es treballa per projectes; és a dir, l'elaboració d'una proposta o estudi, centrar en una temàtica concreta en la qual hagin d'elaborar des del disseny de com es realitzarà fins a la seva exposició o implementació, si s'escau.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Doncs bé, és una constant que se'ls demani aquesta tipologia de treball i se'ls hi faci fer en grup, pensant que d'aquesta manera ja adquiriran la competència. Tanmateix, la nostra percepció era que els problemes per trobar-se o per saber gestionar un treball d'aquestes característiques poden fàcilment dificultar l'èxit desitjat. No pel fet que hagin de fer treballs en grup i siguin per projectes adquiriran forçosament les competències de treball en equip i capacitat de creació. En alguns casos hi afavorirà segur, però en altres, serà més difícil. Es poden trobar amb la dificultat de gestionar-se el temps correctament, de posar-se d'acord tots els integrants del grup, en la dificultat de reunir-se, etc. Tot plegat, una sèrie de factors que farien que al final l'opció que puguin prendre sigui la de partir-se els treballs i només al final s'ajunta tot i s'entrega. No cal dir que així no es pot adquirir mai la competència del treball en equip.

És necessari, per tant, que se'ls ensenyi una metodologia per treballar en equip, que se'ls doni eines o recursos a fi que els facilitin aquesta tasca i que aprenguin a fer treballs per projectes. I evidentment per això no cal fer una assignatura a banda, sinó que es pot fer amb una bona tutorització dels projectes que han de realitzar. Però aquesta la tutorització que ha de fer el professorat tampoc no és fàcil, entre d'altres coses perquè es disposa de poc temps per dedicar-lo a tots els grups que es poden arribar a tenir, i perquè, com dèiem, poder veure l'evolució per guiar-los correctament a vegades és massa complicat.

En aquest escenari, es parteix de la hipòtesi que eines com el *moodle* poden facilitar la tasca d'elaboració del treball per tal que sigui realment en equip, i que permeten ajudar a millorar el seguiment que en pot fer el professorat.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

És obvi que un dels aspectes que el projecte d'innovació docent que aquí presentem persegueix és donar sentit a l'aprenentatge en equip en entorns universitaris. Sovint, s'encarreguen tasques a realitzar per part de l'alumnat sense tenir en compte quins són els beneficis cognitius d'aquests tipus de pràctiques. Treball en equip no és només resoldre quelcom de forma cooperativa i col·laborativa sinó que implica anar més enllà de les habilitats i capacitats individuals per a posar-les al servei del grup. Aquests processos, sovint, no es tenen en compte i aquest fet genera un empobriment del treball en equip i una limitació de les possibilitats cognitives que aquest té. És per aquest motiu, que pensem que des d'aquest projecte, hem d'estudiar totes les parts que formen part de l'engranatge del treball en equip.

Metodologia

En primer lloc, s'ha establert els precedents del projecte amb l'anàlisi de l'experiència de la docència *on line* que esmentàvem anteriorment. S'ha analitzat les diferents dinàmiques de treball que s'estableixen en els entorns virtuals i els resultats que donen cadascuna d'elles, i s'ha estudiat les possibilitats que es puguin extrapolar a les assignatures presencials. D'aquesta manera, es pot detectar quina és la tradició docent del professorat de la Universitat i al mateix temps, podem avaluar quin ús donen a l'entorn virtual *moodle*.

En segon lloc s'ha elaborat un marc teòric, en el qual hi ha dos eixos de treball fonamentals: per un cantó, l'estudi dels processos cognitius i competencials inherents en el treball en equip i per un altre cantó, l'anàlisi de les potencialitats dels recursos tecnològics per millorar la docència.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

En aquest sentit, i a banda de l'anàlisi bibliogràfic en la matèria; primer de tot es va fer una enquesta de resposta tancada per l'alumnat amb l'objectiu que poder tenir la visió general del que suposa per l'alumnat el treball en equip. Aquesta enquesta consistia en quatre preguntes de les quals algunes d'elles, en funció de la resposta, tenia una segona pregunta; i en la pregunta final contestés el que es contestés es demanava el motiu.

L'enquesta s'ha passat a l'alumnat de les assignatures que estàvem impartint i es va demanar a altres col·legues de la facultat que també ho fessin. Es van passar en paper i es van fer en iniciar una classe per poder recopilar el màxim d'enquestes possibles. Han estat un total de 296 enquestes. Alumnes de diferents branques de l'ensenyament de educació primària i infantil i de pedagogia. Es contestava de forma anònima i podia contestar més d'una resposta per pregunta.

Aquesta, a més a més, ha servit per poder elaborar un qüestionari obert que s'assimilés a una entrevista amb més profunditat per poder entrar més a fons en el tema. S'ha realitzat *on line*, de forma anònima, tot i que s'ha demanat variables com el sexe, edat o ensenyament a fi de poder fer comparatives entre les respostes. Les preguntes del qüestionari es van pensar per poder analitzar les dificultats a l'hora de treballar en equip però al mateix temps, per veure quines són els avantatges que els alumnes hi troben, com creuen que el professorat hauria de gestionar el seu treball i si es podria fer –i com– a través d'internet. En total s'han obtingut les dades de 52 qüestionaris.

Per la banda del professorat es va recórrer a fer pocs qüestionaris, però intentant que fossin els més detallats possibles. Es van preparar en format digital per facilitar que el responguessin quan els anés bé, però estava pensat perquè també es pogués dur a terme de forma presencial com una entrevista amb profunditat. Així, aquest qüestionari té per objectiu detectar les necessitats per

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

part del professorat a l'hora d'implementar el treball de projectes, tot avaluant per què es proposen treballs grupals en el sí de la universitat i quines finalitats persegueixen els professors.

Amb els tres instruments explicats i la recerca bibliogràfica inicial es podria triangular la informació: literatura al respecte, opinió i visió de l'alumnat; opinió i visió del professorat. Donaria lloc, doncs, a unes conclusions sobre l'adquisició de la competència del treball en equip a la universitat i la capacitat creadora especialment amb la realització del treball per projectes.

Acabat el primer bloc d'anàlisi, el projecte se centrarà en el disseny de l'espai per a fer el seguiment del projecte, ja sigui al campus o en el suport virtual que sigui més pertinent. Cal dir que, evidentment, aquest espai es dissenya partint dels blocs analitzats en les primeres fases del projecte per tal de poder crear l'eina més propera a les necessitats detectades. Paral·lelament al disseny d'aquest espai, es crearan els models i les pautes que pugui necessitar l'alumnat per orientar-lo en les tasques genèriques d'elaboració de projecte. I, al mateix temps, també es crearà el protocol d'actuació del professorat per implementar el treball de projectes a l'aula.

Anàlisi provisional dels resultats

Els grups cooperatius d'aprenentatge han mostrat una millora qualitativa respecte a escenaris individualistes competitius, tan pel que fa al rendiment acadèmic, aprenentatges, així com en aspectes psicosocials i afectius com l'empatia, el locus de control intern o l'autoestima. Emperò, perquè el treball sigui realment cooperatiu ha d'existir un compromís en el seu interior, un sentit de pertinença a les idees o a l'estil que s'està duent a terme i/o a l'organització. Com ens diu un

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

professor entrevistat quan se'ls hi pregunta per allò que demanen als estudiants “Disponibilitat i compromís amb la tasca i la distribució col·lectiva de les tasques i feines” (P1)¹.

Un lideratge democràtic i col·laboratiu, que asseguri la participació de tots els membres del grup en la tasca i en la presa de decisions, és un distintiu de les condicions innovadores (Roca, 1996). Alhora, en el treball en grup, les bases cognitives per a la generació d'idees i les accions exigides per la seva implementació s'aconsegueixen gràcies a un clima que accepti i doni suport als esforços creatius de les persones i sigui percebut així pels individus. L'error ha de ser entès com una part ineludible del procés de treball. Tanmateix, per dur a terme la missió del grup calen tan mecanismes cognitius com d'afectius.

Altrament, la motivació intrínseca fomenta la creativitat. Per tant, les persones seran més creatives quan la seva motivació resideixi en l'interès per la tasca plantejada, el gaudi per la mateixa, la satisfacció i el repte en si mateixos. En conseqüència, la manca d'interès intrínsec no pot ser substituït per altres factors aliens a la tasca a desenvolupar en el que respecta al factor creativitat, com les recompenses externes o l'amenaça d'accions punitives, atès que és la motivació envers la tasca la que permet encaminar-nos a una actuació creativa.

Què cal per tenir una motivació envers la tasca a realitzar? Una actitud bàsica de la persona cap a la tasca i la percepció individual dels seus motius per emprendre-la. Igualment, cal considerar l'automotivació, entesa com el fet de tenir iniciativa pròpia, excitació pel treball en si mateix,

¹ En aquest apartat es denomina “P” amb el seu número d'ordre, les entrevistes del professorat. I amb “Q” i el nombre d'ordre corresponent, les respostes aconseguides per part dels estudiants.



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

entusiasme, atracció pels reptes que es plantegin, sentir que es treballa en quelcom important i creure en el compromís per la idea (Roca, 1996).

L'efectivitat cal tenir-la present tant en el plantejament del treball grupal, com en el que respecta a l'aplicació de tècniques concretes que pretenen objectius específics dins del treball en grup. Al mateix temps, cal que es doni un processament efectiu de la informació dins del grup; sense fer un ús restrictiu de la mateixa per tal d'evitar que es fomentin desequilibris dins del grup de treball (Diegoli, 2004). D'igual manera, la comunicació dins del grup ha d'estar pensada per respectar les creences, cognicions i necessitats de les persones que el componen.

Per afavorir l'anteriorment esmentat, el grup de treball ha de dur a terme la seva tasca en un entorn de confiança i comunicació, amb les fites clares i amb llibertat. Cal que hi hagi tolerància a la diversitat, oferint la possibilitat de contrastar camins alternatius que persegueixen la mateixa finalitat (Roca, 1996). I pels resultats que s'estan analitzant és un dels factors que detecten com a menys problemàtics dins del que serien les dificultats del treball en grup. A més, en els qüestionaris apareixen molt sovint els conceptes “parlar”, “argumentar” o “buscar el consens”.

Els grups eficaços posen tots els seus recursos disponibles en aconseguir la millor solució pel grup, i en conseqüència, la majoria de problemes succeeixen quan els individus actuen seguint els seus propis desigs i solucions per sobre de les que són millors pel grup. Per tant, cal tenir en compte característiques dels grups efectius com les següents (McGreevy, 2006):

- Les persones estan obertes a la crítica constructiva i a suggeriments.
- Generalment les decisions es prenen per consens.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

- La gent treballa en objectius comuns i les qüestions de processos són acordades.
- Els conflictes es treballen.
- La comunicació és bona en totes direccions. Per tant, la gent escolta a la resta.

Per Palomo (2007) els equips de treball efectius han d'aglutinar tres grans requisits:

- a) Que es percebi que tenen un objectiu operatiu comú, que sigui concret i realitzable.
- b) Sentit de pertinença, hi ha identificació amb l'equip i es veuen com una unitat diferenciada de la resta.
- c) Desenvolupen de manera explícita normes formals de comportament que regulen les relacions. Les normes han de tenir dues funcions: garantir l'assoliment dels objectius i vetllar per la satisfacció i motivació de les persones.

Una eina efectiva per a la presa de decisions esdevé fonamental, ja que, amb freqüència els errors provenen de la discrepància entre el que es planifica i el que es duu a la pràctica, per la qual cosa és bàsic el seguiment. El *revised decision-square model* (RDSM) (Shetach, 2009) presenta quatre aspectes principals que necessiten ser definits i supervisats durant el procés de qualsevol decisió de l'equip per assegurar-se l'eficiència:

QUÈ: especificar les fites, les qüestions i continguts de les decisions. Cal que les metes siguin acceptades per totes les persones que hi participen.

COM: replantejant els mitjans i recursos que es necessiten per tirar endavant el projecte.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

QUAN: proveint un horari detallat de l'aplicació; així com de quan es tornarà a revisar el desenvolupament del procés.

QUI: presentant la divisió de tasques entre tots els participants en el treball. Incloent el nom de qui coordinarà les mateixes.

Tanmateix, no cal oblidar que els grups virtuals comparteixen característiques bàsiques amb els presencials, però ahora tenen altres requisits que li són propis (Morris, 2008):

- Habilitat bàsica i confort amb la tecnologia que s'empra.
- Habilitat per influir en els altres a distància.
- Habilitat per iniciar i mantenir relacions virtuals
- Habilitat per mantenir la humanitat malgrat la llunyania.

I en aquest cas, l'anàlisi de l'experiència de la docència *on line*, ens fa palès els avantatges i ahora inconvenients de l'ús de les eines virtuals per a l'ensenyament i el treball en equip. Com és evident, ja sabem que d'aquesta manera professorat i alumnat poden treballar en temps i espai diferents, reduint així el temps de desplaçaments. Una condició que proporciona comoditat per poder treballar en els moment que es considerin més idonis i es disposi de més temps i fins i tot diríem que ganes. Són molts els comentaris positius que mostren en aquest sentit: "Ens facilita la comunicació amb el grup i el desenvolupament de l'activitat" (E5); "En major part és bona. Estalvies temps i diners en els desplaçaments. Estalvies fulls. És ràpid i directe." (E42); "Perquè és un mitjà fàcil per comunicar-nos tot a l'hora des de qualsevol lloc, sense necessitat de quedar." (E75); "Per si no podem coincidir en l'espai i en el temps, el correu ens ha donat molt bon

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

resultat. També perquè els companys que he tingut sempre han donat una resposta ràpida i en els terminis que ens hem marcat. A dia d'avui gairebé tothom disposa d'internet.” (E108).

Però justament aquesta condició es pot transformar en negativa, primer de tot perquè com es mostra en el comentari E108, tot i que en el seu cas no passa, es fa evident que no sempre s'aconsegueix una bona comunicació. Tal com diu l'E44 “Ja que sempre m'ha anat bé treballar així i et fa ser més responsable, perquè també has de pensar en la resta del grup”. En segon lloc, perquè cal sumar-li la inversió en llegir i comprendre bé el que els altres et comuniquen –cosa que si es fa només en pantalla, a vegades pot ser molt pesat– i cal evitar que les persones acabin proscrinant dins del món d'internet, així com saltejar la dificultat que es deriva del fet de no poder-ho parlar i discutir personalment. Tal vegada, quan es vagi estenent i millorant els sistemes de videoconferències múltiples, serà més fàcil solventar aquest escull, però en aquests moments encara es fa molt present. Aquest fet també es pot detectar reiterades vegades en les respostes dels alumnes: “Tot i així, el contacte directe és molt millor.” (E47); “Encara que sempre és millor fer-ho en persona, perquè obtens resposta a l'instant.” (E54); “Encara que per debatre punts millor fer-ho presencialment.” (E84); “És millor cara a cara, ja que així no hi ha lloc a dobles interpretacions.” (E56).

De fet, ens els resultats provisionals es pot veure que d'entre les dificultats de treballar en equip, l'alumnat senyala en un 52,99% el problema per reunir-se, cosa que el fa estar segon a la llista de dificultats, però que com bé dèiem, es soluciona gràcies a l'ús d'internet, que usa un 98% dels enquestats. Entre les eines que fan servir, el que declara la majoria és el correu electrònic. I aquesta experiència els resulta positiva en el 90% de casos recollits, per davant d'un 10% que

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

manifesta que és dolenta o que pot dependre molt en funció de les persones amb les quals et toca treballar.

En canvi, en la visió del professorat, les principals dificultats que hi veuen són més conceptuals amb com es fa el treball en grup, que no pas els aspectes pràctics: “La gestió autònoma de cada grup és complicada, especialment considerant els diferents graus de compromís i els interessos de cada estudiant en particular” (P3); “La manca de costum en una pràctica cooperativa de veritat. Fins ara, la major part de les vegades quan es parla de treball en grup, els alumnes entenen parcel·lació per a després, enganxar les parts que cadascú ha fet” (P1).

Entre els avantatges, la que predomina, amb un 89% de les respostes, és que gràcies al treball en equip es generen més idees. A més a més, consideren que va bé per complementar-se i en menor mesura, que es treballa més ràpid. El més curiós, però, és que només un 2% de les respostes senyalen que és una via que permet “escaquejar-te” de la feina, davant del 62% que a la pregunta de desavantatges consideren que sempre hi ha algú que ho fa.

Quan es profunditza en com afronten les dificultats del treball en grup solen anar en força sintonia. Els diferents ritmes de treball dins del grup es solventen amb flexibilitat, establint rols o tasques en funció de les capacitats i planificant el treball. Evidentment les respostes reflecteixen una visió estàndard del treball en grup; amb tot hi ha gent que expressa una opinió contrària en la qual es veu que cal treballar per poder trobar vies que afavoreixin el treball en equip: “Personalment no els soluciono. Si estic en un treball gran on només una persona no treballa li donem canya quan la veiem a classe i amb molts correus, però si estic en un grup de dos i l'altre no treballa opto per fer jo el treball. Penso que no tinc el temps per a parlar-ho i fer-li entendre que ha de treballar.” (Q19).

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Respecte a la dificultat de posar-se d'acord, s'esmenta molt la necessitat de parlar, argumentar, arribar a un consens o una majoria. En aquest sentit, és interessant veure que opten més per la línia de convèncer als altres, o bé, els que directament fan votacions. Per altra, alguns comentaris reflecteixen un intercanvi dialògic que si l'usen habitualment pot ser molt enriquidor: “Normalmente se plantea la viabilidad de cada una de las alternativas (¿Qué beneficios se extrae de esta alternativa?, ¿qué desventajas? Si valoras pros y contras de una y otra alternativa, ¿cuál te parece adaptarse mejor a nuestras necesidades?)” (Q46). En una ocasió es comenta la necessitat de la tutorització del professorat: “Primer de tot parlem entre nosaltres i, si no ho podem solucionar demanem ajuda al professor de l'assignatura.” (Q5).

La dificultat de la manca de temps, en la mateixa consonància que surt en l'enquesta, apareix molt el treball a partir d'internet. En aquest cas es pot veure, però, que també busquen maneres de poder treballar presencialment i ho fan en estones lliures a la facultat, partir-se el grup en parelles per ser més fàcil la trobada o intentar quedar amb qui pugui i que la resta es faci telemàticament. “De vegades s'agafen hores/dies lliures disponibles per dedicar-lo a fer treballs. Si en algun cas ens és impossible, utilitzem la via internet, encara que aquesta és molt menys productiva, ja que la comunicació és totalment diferent, i molt més lenta. Però és una possibilitat” (Q8).

De l'encreuament entre l'enquesta i el qüestionari es pot veure com l'ús de les eines telemàtiques és molt gran, però es necessita la trobada presencial per arribar a acords i posteriorment dividir-se parts de feina per fer-la de forma individual.

Pel que fa les eines que empren, la que més fan servir és el correu electrònic tal com ho declara el 88,03% dels enquestats. Seguidament trobaríem els xats en un 41,88% d'ús. En canvi, els

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

wikis, que poden fomentar un treball més cooperatiu només ha estat declarat en un 15,38% de les respostes. Les xarxes socials també surten a les respostes, especialment Facebook que es veu com a una manera que la gent estigui al cas de l'evolució del treball: “pàgines socials com Facebook o missatges al mòbil o *whatssap*, molt eficients ja que la gent normalment mira el Facebook o el mòbil amb molta freqüència” (Q30).

Entre les respostes a la pregunta de com podria ser un entorn virtual que afavorís el treball en equip es troben des de les respostes més en contra “Ho veig innecessari” (Q39); “No vull més apartats virtuals, amb el campus virtual de la UB, del qual molts professors ni el toquen, en tenim prou!” (Q45). O que consideren que ja hi ha suficients eines adequades “ja ho tenim. Els fòrums de grups” (Q35); “M’ho hauria de pensar molt bé, perquè tant el *gmail* i el *dropbox* són dues eines que ens van molt bé” (Q37). A les que fan tota mena de suggeriments i aportacions pensant el seu espai virtual que generalment acaba sent una barreja entre les eines existents: “L’espai virtual ideal seria un que ens permetés treballar a totes les membres del grup al mateix temps. On hi hagués un petit xat per poder parlar des de la mateixa pàgina, que ens permetés descarregar-nos l’arxiu directament en word o pdf”. (Q3)

Interessant també és el paper que consideren que hauria de tenir el professorat dins d’un hipotètic espai virtual. És un tema delicat perquè l’ajuda i tutorització que es pugui oferir ha d’anar de la mà del dret a la intimitat i privacitat de l’alumnat. Això es veu contraposat en les dos principals línies argumentals: “Crec que en general no és necessari que el professor faci un seguiment del treball i miri tot el procés” (Q1); “Penso que el professorat no hauria de tenir un accés il·limitat en aquests espais de grup, ja que aquest fet podia repercutir en la manera de treballar del grup” (Q13); o en canvi “Un rol positiu i col·laboratiu i que poguessin respondre amb rapidesa i amb

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

molta paciència” (Q7); “Considero que el professor hauria d’adoptar el rol d’ajudant, responenent a tots aquells dubtes que sorgeixin i aportant les correccions necessàries als documents que se li facilitin, per tal de modificar-los” (Q4). De fet, pot ser aquesta segona visió del rol del professor en certa manera sorprèn més, perquè l’associen a un membre més del grup amb una categoria de “direcció” o “supervisió”. Evidentment es poden trobar altres opinions més fiscalitzadores: “Que vegi qui treballa realment” (Q12).

I és que el treball de seguiment i tutorització per part del professorat no és fàcil. L’espai virtual hauria d’ajudar a fer un millor un seguiment i no carregar més la tasca docent. L’ideari que mostren algunes de les respostes, equivaldria a que el professorat estaria fent molts treballs alhora. Pot ser un punt clau és el que es mostra palès en una de les respostes del professorat, en què es diu “ La comunicació inicial ha de ser prou clara per tal que cada grup pugui funcionar autònomament i assolir els seus objectius; com que el tipus de treball que es proposa sovint trenca amb esquemes anteriors dels estudiants, l’aproximació a la demanda es fa difícil” (P3). O bé, amb un esforç de planificació inicial tal com es diu en el següent comentari: “Exigint una planificació prèvia al desenvolupament del projecte i demanant l’acompliment de les fites establertes pel propi grup. També aplicant certa flexibilitat en funció de les complexitats pròpies de cada grup i projecte.” (P2).

c) Resultats i/o conclusions

Malgrat no disposar encara de totes les dades finals, l’anàlisi de la docència *on line*, de l’estudi teòric i del material del treball de camp, marquen una tendència que ens fan anticipar algunes conclusions i ens obren noves vies d’estudi i aprofundització.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

Com a principals conclusions podem extreure:

- Les primeres dades analitzades ens apunten que és necessari un procés de reflexió profund a l'entorn de l'objectiu inicial del projecte; ja que el que nosaltres consideràvem essencial pel treball en equip i desenvolupar projectes, podria ser que fos percebut de manera diferent per part de l'alumnat.
- Es palesa una diferència entre el pensament del professorat i de l'alumnat quan a dificultats atès que els primers remarquen aspectes conceptuals sobre la gestió i l'execució del treball en equip. En canvi l'alumnat té la principal preocupació en la gestió pràctica i logística: els preocupa la dificultat per trobar-se, la manca d'espais i la poca possibilitat de combinar la feina amb la carrera.
- Una minoria dels estudiants manifesta que treballa cooperativament utilitzant eines telemàtiques però la majoria fa servir les eines per qüestions pràctiques i de logística (passar-se documents, informar-se, etc.).
- La percepció individual no reflecteix el que acaba passant. L'alumnat respon el que creu que ha de dir i no el que passa realment.
- Els estudiants valoren i reconeixen els aprenentatges obtinguts a partir del treball en equip quan aquest és un grup consolidat i fa temps que fa projectes junts. En canvi, manifesten la dificultat de treballar amb un equip que no és l'habitual.

Les noves vies d'estudi que s'obren a partir de les dades analitzades i d'aquesta primera fase del projecte d'innovació docent aquí presentat són:

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

- Ens replantegem l'objectiu inicial a partir de les respostes generades perquè se'ns han plantejat dubtes sobre quin ha de ser disseny de l'eina virtual dins el campus per tal que sigui útil per a l'alumnat i el professorat.
- Cal veure com es pot resoldre el respecte per la privacitat de l'alumnat i el seu procés de treball per fer compatibles la tutorització i l'avaluació continua i constructiva.
- Sorgeix la necessitat d'ampliar i veure què succeeix en d'altres ensenyaments perquè en la nostra mostra es percep que l'alumnat està acostumat a treballar en equip.

8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

ARISTÒTIL (2000): *Retòrica*. Barcelona: Biblioteca Básica Gredos

DIEGOLI, S. (2004): *El Comportamiento de los grupos pequeños de trabajo bajo la perspectiva de la complejidad: modelos descriptivos y estudio de casos*. Tesi doctoral. Barcelona: Universitat de Barcelona.

McGREEVY, M. (2006): «Team working: part I –an evaluation of current thinking». *Industrial and commercial training*, 38, 5, 259-264.

MORRIS, S. (2008): «Virtual team working: making it happen». *Industrial and Commercial Training*, 40, 3, 129-133.

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSITAT: UNA INSTITUCIÓ DE LA SOCIETAT

PALOMO, M.T. (2007; 4ªEd.): *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic.

ROCA, N. (1996): *Context grupal i actituds creatives en el procés d'innovació*. Tesi doctoral. Barcelona: Universitat de Barcelona.

SHETACH, A. (2009): «The revised decision-square model (RDSM)». *Team Performance Management*, 15, 1/2, 7-17.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2