

LA APLICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LOS ESTUDIOS DE GRADO DE LA FACULTAD DE BELLAS ARTES

EVA FIGUERAS FERRER, (Responsable del projecte)

JOAN A. VALLE MARTI, 18907521 A

BIBIANA CRESPO MARTIN, 37333057D

M. MAR REDONDO AROLAS, 37746630L

MIQUEL PLANAS ROSSELLÓ 42995720A

MARINA MASCARELLA VILAGELIU, 77476910 F

ANNA NUALART TORROJA, 46335008 J

JORGE GRATACOS ROIG, 37721032C

SALVADOR GARCIA FORTES, 77098995M.

1.- INTRODUCCIÓN

La integración en los planes de estudio de los preceptos que conforman el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se fundamenta en el modelo enseñanza-aprendizaje y en la adquisición de un conjunto de competencias. Con su implementación en los grados impartidos en la Facultad de Bellas Artes (UB) –Bellas Artes, Diseño y Conservación de bienes culturales y Restauración– el alumnado desarrolla más actividades autónomas. Esta libertad se traduce en la posibilidad de trabajar en aulas, talleres y laboratorios artísticos en horarios flexibles, en ocasiones, sin el soporte del personal técnico o docente. Esta nueva realidad conlleva la necesidad de implantar actividades de grupo que permitan al alumnado progresar en la responsabilidad del trabajo en común de forma segura y sostenible. Se presenta entonces, la urgencia de sistematizar el desarrollo de las competencias transversales *Trabajo en Equipo (CTE)* y *Sostenibilidad (CTS)*. Para garantizar en los diferentes ámbitos de Bellas Artes el equilibrio de recursos, el respeto al medio ambiente, la salud y la seguridad de los alumnos. Y, así mismo, facilitar y mejorar las posibilidades de inserción laboral de los mismos, incentivando y potenciando en la práctica académica sus habilidades colaborativas.

PALABRAS CLAVE: Competencias transversales, trabajo en equipo, sostenibilidad, rúbricas, evaluación.

2.- OBJETIVO

Con el proyecto de innovación emprendido se pretende incorporar las competencias transversales de *Sostenibilidad* y *Trabajo en equipo* en los grados de Bellas Artes. Para ello se procede a consensuar la definición de *CTS* y *CTE*, se determina el mapa de las asignaturas, se elaboran las rúbricas y se establecen los criterios y se temporalizan las fases para su aplicación en una muestra experimental en los tres grados de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona. En última instancia, proponemos sistematizar la enseñanza-aprendizaje, la adquisición de las competencias *CTS* y *CTE* y los sistemas de evaluación y por esta razón se genera un documento de consulta orientado al profesorado de las Facultades de Bellas Artes.

3.- METODOLOGÍA

3.1. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PROYECTO

Primera etapa: curso 2012-13

1. Curso de formación previa del profesorado.
2. Elaboración de la definición, adaptada a los grados de la facultad, de las competencias *CTE* y *CTS* en la dinámica del curso.
3. Establecimiento de las rúbricas (escalas descriptivas de evaluación) de ambas competencias transversales en dicho curso.
4. Planificación de los grupos y asignaturas que han de participar en la experiencia piloto. Mapa de asignaturas de la experiencia.

Segunda etapa: curso 2013-14

Experiencia piloto realizada por el profesorado formado en dicho curso y en los grupos de las asignaturas en los que imparten docencia. Será necesario, en primer lugar, establecer el protocolo de funcionamiento de la experiencia piloto; en segundo lugar, realizar la experiencia de aplicación adaptada a cada nivel y asignatura. A continuación, una vez realizada la experiencia, se evaluará el resultado redactando el informe correspondiente con el fin de tramitarlo al Consejo de Estudios de la facultad.

Tercera etapa: final del curso 2013-14

Evaluación realizada por el Consejo de Estudios de los resultados de la experiencia. El Consejo de Estudios valorará los resultados y podrá asumirlos como proyecto de la institución, modificándolo y/o ampliándolo al resto de competencias, si lo considera oportuno. Se deberá consensuar el sistema de distribución de competencias entre las asignaturas de los distintos grados, diseñando el mapa de competencias de cada grado y el sistema de seguimiento de las mismas, con el fin de conseguir una evaluación progresiva, completa y no reiterativa de los distintos niveles de las mismas.

Cuarta etapa: curso 2014-15

Introducción progresiva de las CT en las asignaturas de los distintos grados.

1. Formación previa i progresiva del profesorado.

2. Aplicación del mapa de competencias y de los criterios de evaluación desarrollados durante la experiencia.

3.2 PROCEDIMIENTO UTILIZADOS

Para la definición de las competencias

1. Definición individualizada de los distintos participantes en el curso.
2. Palabras clave extraídas durante el proceso de la puesta en común de las distintas definiciones de la competencia.
3. Redactado de la definición consensuada

Para el desarrollo de las rúbricas

Estructuración de la tabla con respecto a tres parámetros: ámbitos de clasificación de los indicadores, indicadores de evaluación y descriptores de los cuatro niveles de cada indicador organizados en tres niveles de dominio de la competencia. Escalas descriptivas evaluativas.

1. Establecimiento de los indicadores.
2. Clasificación de los indicadores por ámbitos.
3. Distribución los indicadores correspondientes en cada uno de los tres niveles de dominio.
4. Definición de los cuatro niveles evaluativos (1 insuficiente, 2 suficiente, 3 notable y 4 excelente).

4.- RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este curso son consecuencia del desarrollo de la primera etapa expuesta en el anterior apartado, Metodología.

4.1 LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Los resultados obtenidos se corresponden con la primera etapa del proyecto: curso de formación del profesorado, definición adaptada de las competencias sobre las que se elaboran las rúbricas y las rúbricas relativas a la competencia *Trabajo en Equipo*, quedando pendientes las de la competencia *Sostenibilidad* para el próximo curso.

El equipo compuesto por profesores de los diferentes departamentos de la Facultad, Miquel Planas y Joan Valle de Escultura, Mar Redondo de Diseño e Imagen, Anna Nualart, Marina Mascarella y Salvador García Conservación y Restauración de Bienes Culturales, Bibiana Crespo y Jordi Gratacós de Dibujo y Eva Figueras de Grabado/Pintura, ha realizado el curso de formación sobre elaboración de rúbricas para evaluar las competencias, siendo éste un resultado relevante dentro del proyecto en concreto y dentro del marco de nuestra facultad. La entidad responsable de esta formación ha sido el ICE-UB y los profesores responsables Juan Antonio Amador y Rosa Sayós. Bajo la supervisión y colaboración de Rosa Sayós se ha realizado la tabla de rúbricas que presentamos en este póster por lo que le expresamos nuestro agradecimiento.

En septiembre este grupo de profesorado tiene intención de introducir una prueba piloto de la competencia *Trabajo en Equipo* y, a partir de los resultados obtenidos, optimizarla. A continuación, se presentará a la Junta de Facultad con el fin de implantarla en todas las enseñanzas impartidas en la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona.

4.2 DEFINICIÓN DE *CTS* Y *CTE* EN NUESTRO ÁMBITO

Definición de *Trabajo en equipo*

La competencia *CTE*, *Trabajo en equipo*, se define como la capacidad de colaborar, participar, organizar y planificar actividades, gestionar el tiempo y resolver conflictos, con los demás, para conseguir con el mayor éxito posible la consecución de un proyecto común. También se contempla la capacidad de colaborar en equipos multidisciplinares y en equipos multiculturales.

Definición de *Sostenibilidad*

La competencia *CTS*, *Sostenibilidad*, se define como la capacidad de valorar y aplicar medidas preventivas y hábitos personales en los talleres artísticos que posibiliten la seguridad y salubridad personal, y la del medio ambiente junto al control de recursos.

4.3 TABELLA DE RÚBRICAS CTE

TAULA DE RUBRIQUES DE LA COMPETÈNCIA TRANSVERSAL TREBALL EN EQUIP

TAULA DE RUBRIQUES DE LA COMPETÈNCIA TRANSVERSAL TREBALL EN EQUIP						
	Primer nivell de domini Participar de forma activa i responsable en el treball col·lectiu. Mostrar una <u>actitud favorable</u> cap el grup		Segon nivell de domini <u>Implicar-se</u> en la consolidació de l'equip. Afavorir la bona comunicació entre els seus components. Contribuir a l'eficàcia del grup		Tercer nivell de domini <u>Coordinar i dirigir</u> equips de treball. Ser capaç de vetllar per la integració de tots els membres i contribuir a orientar-los cap l'assoliment d'índexs de rendiment elevats, tant individuals com grupals.	
Àmbits	Indicadors	Descriptors	Indicadors	Descriptors	Indicadors	Descriptors
OBJECTIUS Identificació dels objectius del treball en equip.		1. No identifica els objectius.	Priorització dels objectius de l'equip i implicació en el seu assoliment	1. No prioritza els objectius de l'equip.	Equilibri entre els objectius individuals i col·lectius	1. 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.
		2. Identifica parcialment els objectius.		2. Prioritza els objectius de l'equip però no pren la iniciativa per al seu assoliment.		2. 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.
		3. Té clars els objectius.		3. Prioritza els objectius de l'equip i en promou l'assoliment.		3. Troba l'equilibri entre objectius individuals i col·lectius. Integra els objectius personals amb els de l'equip.
		4. Promou la definició clara dels objectius i procura que els companys la comparteixin.		4. Es compromet amb els objectius de l'equip i aporta estratègies per conduir l'equip cap al seu assoliment.		4. Promou estratègies per potenciar que l'equip trobi l'equilibri entre els objectius individuals i col·lectius.

ORGANITZACIÓ PLANIFICACIÓ	
Participació en el disseny del pla de treball i en la discussió de la metodologia.	1. No hi participa.
	2. Hi participa poc o superficialment.
	3. Hi participa adequadament.
	4. Hi participa amb aportacions rellevants
Acceptació de les propostes d'organització de les tasques i de les normes de l'equip	1. Li costa acceptar les propostes d'organització i les normes de l'equip.
	2. Accepta l'organització de l'equip sense gaire convicció i qüestiona les normes.
	3. Accepta l'organització aprovada per l'equip i compleix les normes
	4. Assumeix com a pròpies les propostes i les normes de l'equip i fa aportacions de millora.
Aportació de idees i estratègies que enriqueixen la planificació de les tasques	1. Fa poques aportacions i, en general, són de poca rellevància.
	2. Accepta les idees però aporta poc.
	3. Aporta idees i estratègies que enriqueixen la planificació.
	4. Aporta idees i motiva als altres perquè també n'aportin.
Distribució i assumpte de rols	1. No es mostra disposat a assumir cap rol específic.
	2. Es mostra disposat a assumir alguns rols, en funció de les seves capacitats i expectatives.
	3. Es mostra disposat a assumir qualsevol rol..
	4. Aporta criteris rellevants per a la distribució dels rols, que condueixen a resultats de qualitat.

COL·LABORACIÓ RESPONSABILITAT I LIDERATGE					
Assistència a reunions	1. Falta molt sovint.	Aportació de la tasca individual a l'equip.	1. No valora el fet que la tasca individual condiciona la tasca de l'equip.	Presentació del treball realitzat per l'equip.	1. S'inhibeix a l'hora de presentar els resultats del treball realitzat en equip; li costa d'assumir el valor del pensament col·lectiu enfront de l'individual.
	2. Assisteix a les reunions, però no intervé gaire i es mostra poc actiu.		2. Encara que accepta que la tasca individual és important per arribar al resultat col·lectiu, no se la prepara.		2. Presenta els resultats del treball col·lectiu, assumint-lo com a propi.
	3. Assisteix a les reunions i es mostra actiu i ben disposat.		3. Assumeix que la tasca individual és fonamental per aconseguir un resultat col·lectiu. Es prepara acceptablement, busca i elabora.		3. Assumeix el treball de l'equip com a propi i el valora positivament. Està disposat a explicar-lo i defensar-lo, si cal.
	4. Assisteix a les reunions i es mostra actiu i ben disposat. Les seves aportacions són importants.		4. 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.		4. Procura que el treball de l'equip destaquï per la seva qualitat. En remarca l'enriquiment que suposa tant per al producte final com per al desenvolupament personal.
Compliment d'obligacions i terminis	1. No compleix les seves obligacions.	Intercanvi d'informació, de recursos i d'idees	1. No es mostra disposat a compartir informació, recursos i idees.	Capacitat de lideratge.	1. No pren cap iniciativa per motivar i estimular als membres de l'equip.
	2. Compleix parcialment les tasques que té assignades i/o no respecta gaire els terminis.		2. Mostra reticències a compartir.		2. Només assumeix el lideratge en aspectes secundaris.
	3. Compleix amb les seves obligacions i realitza les tasques dins els terminis establerts.		3. Mostra una actitud favorable a compartir		3. Lidera l'equip adequadament.
	4. Compleix les obligacions en els terminis assignats aconseguint resultats de qualitat.		4. Comparteix activament i sistemàticament		4. Mostra una habilitat especial per liderar, compartir el lideratge i conduir l'equip a resultats de qualitat.
		Assumpció del resultat del treball col·lectiu com a propi	1. No assumeix els resultats de l'equip com a propis, qüestiona el resultat del treball i es nega a defensar-lo.		
			2. Assumeix els resultats de l'equip com a propis però li costa defensar-los globalment.		
			3. Es mostra disposat a defensar el resultat del treball col·lectiu.		
			4. Es compromet amb el resultat col·lectiu i el defensa amb satisfacció.		

COMUNICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES					
Comunicació clara i efectiva	1. Té serioses dificultats de comunicació. La seva expressió és més aviat pobre i li costa transmetre amb claredat les idees.	Aceptació dels desacords sense tensions	1. Reacciona negativament davant els desacords, els exagera, s'enfada i complica la seva resolució.	Afavoriment d'un clima de treball comunicatiu	1. Sovint les seves comunicacions entorpeixen la comunicació de l'equip.
	2. Es comunica de forma tímida. Expressa el que pensa, però els seus missatges solen ser poc concrets i confusos		2. S'inhibeix davant el conflicte. Es mostra reticent a acceptar opinions divergents i li costa reconduir els desacords.		2. 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.
	3. Té facilitat per comunicar-se. Sap expressar les idees de forma clara i ordenada.		3. No defuig el conflicte i davant dels desacords procura que es dialogui per arribar a un consens.		3. És receptiu a totes les aportacions; respecta les idees dels altres i manté una actitud que afavoreix el clima de diàleg.
	4. Es comunica amb els altres de forma proactiva i anima els altres membres de l'equip a expressar les seves idees i opinions.		4. Valora positivament el conflicte, perquè considera que l'expressió de les diferències cohesiona i és un motor de canvi que fa avançar l'equip.		4. 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.
Consideració i respecte envers les opinions dels altres	1. Escolta poc els altres i sovint està a la defensiva, es mostra agressiu o vol imposar el seu criteri.	Negociació i resolució de conflictes.	1. No mostra voluntat d'intervenir i negociar per resoldre conflictes.	Anàlisi del conflicte	1. No analitza els diferents elements que hi ha implicats en el conflicte. Només li interessa trobar-hi una sortida ràpida.
	2. Accepta les idees dels altres, però sense interès per saber-ne les motivacions.		2. Intenta negociar i resoldre els conflictes de l'equip sense èxit.		2. Analitza el conflicte, però li costa adonar-se de les dimensions cognitives i emocionals que hi ha implicades.
	3. Mostra respecte cap als seus interlocutors i s'interessa per escoltar, comprendre i integrar totes les aportacions.		3. S'implica a resoldre els conflictes de l'equip utilitzant el diàleg i les habilitats interpersonals.		3. Analitza com s'ha originat el conflicte i detecta els diferents elements que hi han intervingut.
	4. És sempre assertiu, valora totes les opinions i és capaç de generar un clima que fa avançar el diàleg.		4. Desenvolupa perfectament el rol de mediador i sap utilitzar arguments raonats que faciliten la resolució consensuada del conflicte.		4. Sap analitzar i comprendre amb exactitud el paper que les diferents emocions, representacions i conductes han tingut en el conflicte.

AVALUACIÓ	Avaluació del procés de treball.	1. No mostra predisposició a reflexionar sobre el procés de treball en equip, en general, i sobre la seva participació, en particular.	Disseny i aplicació d'estratègies d'avaluació.	1. No participa en el disseny i aplicació d'estratègies d'avaluació.	Rendiment de l'equip: relació del procés de treball amb la qualitat dels resultats aconseguits.	1. No relaciona el procés de treball amb la qualitat dels resultats aconseguits.
		2. Participa sense massa entusiasme en l'avaluació del procés de treball dut a terme.		2. Hi Participa poc i sense gaire entusiasme.		2. Tot i que intenta analitzar-ho, no acaba de comprendre de quina manera el procés de treball i ha condicionat la qualitat dels resultats aconseguits.
		3. Considera que cal reflexionar sobre el procés de treball dut a terme i s'implica activament en la seva avaluació.		3. Col·labora en l'elaboració i aplicació de procediments i instruments d'avaluació.		3. Analitza el procés de treball seguit, en detecta els punts febles i els punts forts i s'adona de la influència que han tingut sobre els resultats.
		4. S'implica activament en l'avaluació del procés de treball i estimula els altres membres de l'equip a participar-hi.		4. S'implica activament en el disseny de procediments i instruments d'avaluació i els aplica de forma ajustada, tant per autoavaluar-se, com per avaluar el procés i els resultats		4. Analitza el procés de treball seguit, en detecta els punts febles i els punts forts, i fa propostes de millora per a futures actuacions de l'equip.
	Avaluació dels resultats.	1. No mostra interès en l'avaluació dels resultats.				
		2. Mostra interès en l'avaluació dels resultats, però no s'implica en la forma de portar-la a terme.				
		3. Mostra interès en l'avaluació dels resultats i s'implica en la seva planificació.				
		4. Mostra interès en l'avaluació dels resultats i fa propostes rellevants sobre estratègies i procediments.				

4.4 MAPA DE ASIGNATURAS PARTICIPANTES EN LA EXPERIENCIA

Prof. Miquel Planes

363342 Iniciació als processos i projectes II (Grau de BA/ formación básica, primer curso).

363364 Laboratori de tècniques i materials pictòrics i escultòrics (Grado de BA/ obligatoria segundo curso).

Prof. Marina Mascarella

363399- Materials i espais a les activitats de conservació i restauració (Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales, segundo curso).

Prof. Eva Figueras

363366 Taller de creació I (Grado de BA/ obligatoria tercer curso).

363363 Laboratori de Gravat i impressió (Grado de BA/ obligatoria segundo curso).

Prof. Anna Nualart

363396 - Tractaments aplicats als Béns Culturals V (Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales, tercer curso).

363398 - Tractaments aplicats als Béns Culturals VII (Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales, cuarto curso).

Prof. Bibiana Crespo

363429 - Expansions de l'Art (Grado de BA/ obligatoria cuarto curso).

Prof. Joan Valle

363460- Edició Escultòrica: Fosa en Metall, Vidre, Motlles, Elastòmers i Resines (Grado de BA/ optativa tercer curso).

Prof. Mar Redondo

363417- Fotografia (Grado de Diseño/ optativa tercer curso).

5.- CONCLUSIONES

El origen de este proyecto surge de la inquietud del profesorado participante en torno al proceso de implantación de los grados en la Facultad de Bellas Artes de Barcelona y, en concreto, de una convicción lógica: es necesario formar y sensibilizar al profesorado con respecto a los aspectos fundamentales del proceso iniciado. El desarrollo de esta primera fase del proyecto realizado por el grupo de profesores de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona ya

permite ratificar esta opinión. Así mismo, ha permitido constatar la utilidad de un proceso formativo previo, preferiblemente voluntario y progresivo, para conseguir sensibilizar al profesorado. Sin la formación y la sensibilización necesaria el profesorado no podrá desarrollar adecuadamente esta labor.

El curso de formación y el proceso de trabajo iniciado en torno a las competencias transversales han puesto de manifiesto dos aspectos relevantes. El primero de ellos remite al contexto institucional: desde un principio, han surgido dudas sobre la repercusión y eficacia de un trabajo laborioso como el que se está efectuando, inmerso en un contexto difuso, con lagunas evidentes, sometido a cambios continuos de directrices, con recursos cada vez más limitados y del que se transmite la sensación de falta de liderazgo. El segundo aspecto deriva del propio proceso de elaboración de las escalas descriptivas de evaluación de las competencias, desarrollado por este equipo de trabajo. Es muy conveniente, por no decir necesario, que los equipos docentes, previamente formados y motivados mediante un liderazgo institucional proactivo y eficiente, desarrollen progresiva y de forma consensuada la aplicación y la evaluación de las competencias, especialmente al considerar una posterior incidencia específica en cada una de las asignaturas.

En nuestro caso concreto, la elaboración orientada y consensuada, utilizando una metodología de *Trabajo en equipo*, de un instrumento descriptivo, escalado y flexible de evaluación como es el de las rúbricas de estas dos competencias transversales nos permite observar los beneficios del proceso formativo del profesorado y la utilidad incipiente de los resultados obtenidos.

6.- DIFUSIÓN REALIZADA HASTA EL MOMENTO

Presentación del trabajo en los siguientes congresos:

X Foro de Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior (FECIES), 25-28 junio de 2013 en Grabada

LA IMPORTANCIA DE APLICAR LA COMPETENCIA TRANSVERSAL DE
SOSTENIBILIDAD (CTS) EN LOS TRES GRADOS IMPARTIDOS EN LA
FACULTAD DE BELLAS ARTES DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA
Joan Valle Martí, Eva Figueras Ferrer, Bibiana Crespo Martín y Mar Redondo Arolas

Publicación: Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior (X Foro)

Tamara Ramiro-Sánchez y Teresa Ramiro (Comps.)

ISBN 978-84-695-8376-0, p. 520

Consultable a <http://www.ugr.es/~aepc/XFORO/LIBRORESUMENESXFORO.pdf>

XI Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria 2013. Retos de futuro en la enseñanza superior: Docencia e investigación para alcanzar la excelencia académica, 4 y 5 de julio de 2013, Universidad de Alicante.

Ponencia: 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.

Joan Valle Martí, Eva Figueras Ferrer, Bibiana Crespo Martín, Mar Redondo Arolas
Universidad de Barcelona (UB)

Consultable: <http://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes/>

I Congreso Nacional de Investigación en Arte. El arte necesario. La investigación artística en un contexto de crisis. ANIAV
11-12 de julio de 2013, Facultat de Belles Arts de Sant Carles, Universitat Politècnica de València.

Poster: La transversalidad como herramienta de cambio organizacional en la implementación del grado. Evaluación mediante rúbricas de las competencias Trabajo en Equipo y Sostenibilidad en los grados de la Facultad de Bellas Artes de la Universitat de Barcelona. Valle, Joan / Figueras, Eva / Crespo, Bibiana / Redondo, Mar

Consultable: http://congresonacionaldeinvestigadoresenarte.blogspot.com.es/p/comunicados_19.html

7.- BIBLIOGRAFÍA

De Miguel D., M. (coord.). (2005) *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de Competencias*. Oviedo: MEC y Universidad de Oviedo.

Perrenoud, Ph. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona: Graó.

Perrenoud, Ph. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje*. Barcelona: Graó.

Solé Català, M. (coord.) (2011) *Rúbriques per a la valoració del treball en equip*. Depósito digital UB <http://hdl.handle.net/2445/16265>.

Solé Català, M. (coord.) (2011) *Treball en equip. indicacions adreçades a l'alumnat per adquirir la competència en el grau de Gestió i Administració Pública*. Depósito digital UB <http://hdl.handle.net/2445/16264>.

Solé Català, M. (coord.) (2011) *Treball en equip. Indicacions per al desenvolupament i avaluació de la competència genèrica al grau de Gestió i Administració Pública*. Depósito digital UB <http://hdl.handle.net/2445/16222>.