

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)

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.

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.

METODOLOGÍA

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 *CTS* y *CTE* 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.

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).

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.

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>.

RESULTADOS

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

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 de 2013, 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.

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.

| 3. TABLA DE RÚBRICAS DE LA COMPETENCIA TRANSVERSAL TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| Ámbitos | Primer nivel de dominio Participar de forma activa y responsable en el trabajo colectivo. Mostrar una actitud favorable hacia el equipo. | | Segundo nivel de dominio Implicarse en la consolidación del equipo. Favorecer la buena comunicación entre sus componentes. Contribuir a la eficacia del equipo. | | Tercer nivel de dominio Coordinar i dirigir equipos de trabajo. Ser capaz de mantener una actitud vigilante con respecto a la integración de todos los miembros y contribuir a orientar-los hacia la consecución de índices de rendimiento elevados, tanto individuales como grupales. | |
| | Indicadores | Descriptores | Indicadores | Descriptores | Indicadores | Descriptores |
| OBJETIVOS | Identificación de los objetivos del trabajo en equipo | <ol style="list-style-type: none"> 1. No identifica los objetivos. 2. Identifica parcialmente los objetivos. 3. Tiene claros los objetivos. 4. Promueve la definición clara de los objetivos y procura que los compañeros la compartan. | Priorización de los objetivos e implicación en su logro | <ol style="list-style-type: none"> 1. No prioriza los objetivos del equipo. 2. Prioriza los objetivos del equipo pero no toma la iniciativa para alcanzarlos. 3. Prioriza los objetivos del equipo y promueve su logro. 4. Se compromete con los objetivos del equipo y aporta estrategias para conducir el equipo hacia su logro. | Equilibrio entre los objetivos individuales y los colectivos | <ol style="list-style-type: none"> 1. No encuentra el equilibrio entre los objetivos personales y los del equipo y muestra una actitud poco favorable hacia su logro. Prevalecen los objetivos individuales. 2. Tiene dificultades para encontrar el equilibrio entre los objetivos individuales i los colectivos. Le cuesta integrar sus propios objetivos en los del equipo. 3. Encuentra el equilibrio entre sus objetivos individuales y los colectivos. Integra los objetivos individuales en los del equipo. 4. Promueve estrategias para potenciar que el equipo encuentre el equilibrio entre los objetivos individuales y colectivos. |
| ORGANIZACIÓN | PLANIFICACIÓN | <ol style="list-style-type: none"> 1. No participa. 2. Participa poco o superficialmente. 3. Participa adecuadamente. 4. Participa con aportaciones relevantes. | Aportación de ideas y enriquecen la planificación de las tareas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza pocas aportaciones y, en general, son de poca relevancia. 2. Acepta las ideas pero aporta poco. 3. Aporta ideas y estrategias que enriquecen la planificación. 4. Aporta ideas y motiva a los otros para que también las aporten. | Distribución y aceptación de roles | <ol style="list-style-type: none"> 1. No se muestra dispuesto a asumir ningún rol específico. 2. Se muestra dispuesto a asumir algunos roles , en función de sus capacidades y expectativas. 3. Se muestra dispuesto a asumir cualquier rol. 4. Aporta criterios relevantes para la distribución de los roles, que conducen a resultados de calidad. |
| ORGANIZACIÓN | ORGANIZACIÓN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Le cuesta aceptar las propuestas de organización del equipo. 2. Acepta la organización del equipo sin demasiada convicción y cuestiona las normas. 3. Acepta la organización aprobada por el equipo y cumple las normas. 4. Asume como propias las propuestas y las normas del equipo y hace aportaciones de mejora. | | | | |
| COLABORACIÓN | RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta muy a menudo. 2. Asiste a las reuniones, pero no interviene demasiado y se muestra poco activo. 3. Asiste a las reuniones y se muestra activo y bien dispuesto. 4. Asiste a las reuniones y se muestra activo y bien dispuesto. Sus aportaciones son importantes. | Aportación de la tarea individual en el equipo | <ol style="list-style-type: none"> 1. No valora el hecho de que la tarea individual condiciona la labor del equipo. 2. Aunque acepta que la tarea individual es importante para llegar al resultado colectivo, no se la prepara. 3. Asume que la tarea individual es fundamental para conseguir un resultado colectivo. Se prepara aceptablemente, busca y elabora. 4. En su actuación tiene presente que la tarea individual es imprescindible para alcanzar un resultado colectivo de calidad y siempre hace aportaciones relevantes. | Presentación del trabajo realizado por el equipo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se inhibe a la hora de presentar los resultados del trabajo realizado en equipo; le cuesta asumir el valor del pensamiento colectivo frente al individual. 2. Presenta los resultados del trabajo colectivo, asumiéndolo como propio. 3. Asume el trabajo del equipo como propio y lo valora positivamente. Está dispuesto a explicarlo y defenderlo, si es necesario. 4. Procura que el trabajo del equipo destaque por su calidad. En remarca el enriquecimiento que supone tanto para el producto final como para el desarrollo personal. |
| COLABORACIÓN | RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO | <ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con sus obligaciones. 2. Cumple parcialmente las tareas que tiene asignadas y / o no respeta mucho los plazos. 3. Cumple con sus obligaciones y realiza las tareas dentro de los plazos establecidos. 4. Cumple los obligaciones en los plazos asignados consiguiendo resultados de calidad. | Intercambio de recursos y de ideas | <ol style="list-style-type: none"> 1. No se muestra dispuesto a compartir información, recursos e ideas. 2. Muestra reticencias a compartir. 3. Muestra una actitud favorable a compartir. 4. Comparte activamente y sistemáticamente. | Capacidad de liderazgo | <ol style="list-style-type: none"> 1. No toma ninguna iniciativa para motivar y estimular a los miembros del equipo. 2. Sólo asume el liderazgo en aspectos secundarios. 3. Lidera el equipo adecuadamente. 4. Muestra una habilidad especial para liderar, compartir el liderazgo y conducir al equipo a resultados de calidad. |
| COLABORACIÓN | RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO | | Asunción de resultado del trabajo como propio | <ol style="list-style-type: none"> 1. No asume los resultados del equipo como propios, cuestiona el resultado del trabajo y se niega a defenderlo. 2. Asume los resultados del equipo como propios pero le cuesta defenderlos globalmente. 3. Se muestra dispuesto a defender el resultado del trabajo colectivo. 4. Se compromete con el resultado colectivo y el defensa con satisfacción. | | |
| COMUNICACIÓN | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene serias dificultades de comunicación. Su expresión es más bien pobre y le cuesta transmitir con claridad las ideas. 2. Se comunica de forma tímida. Expresa lo que piensa, pero sus mensajes suelen ser poco concretos y confusos. 3. Tiene facilidad para comunicarse. Sabe expresar las ideas de forma clara y ordenada. 4. Se comunica con los demás de forma proactiva y anima los otros miembros del equipo a expresar sus ideas y opiniones. | Aceptación de los desacuerdos sin tensiones | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reacciona negativamente frente los desacuerdos, los exagera, se enfada y complica su resolución. 2. Se inhibe frente el conflicto. Se muestra reticente a aceptar opiniones divergentes y le cuesta reconciliar los desacuerdos. 3. Afronta el conflicto y frente los desacuerdos procura que se dialogue para llegar a un consenso. 4. Valora positivamente el conflicto, porque considera que la expresión de las diferencias cohesiona y es un motor de cambio que hace avanzar el equipo. | Potenciación de un clima comunicativo de trabajo | <ol style="list-style-type: none"> 1. A menudo sus aportaciones entorpecen la comunicación del equipo. 2. No valora suficientemente las aportaciones de los demás y mantiene una actitud de distanciamiento que no favorece el clima de comunicación entre los miembros del equipo. 3. Es receptivo a todas las aportaciones; respeta las ideas de los demás y mantiene una actitud que favorece el clima de diálogo. 4. Estimula, valora y agradece las aportaciones de los demás, integra sus ideas y crea un clima de trabajo que cohesiona el grupo y lo hace avanzar hacia la elaboración de significados compartidos. |
| COMUNICACIÓN | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Escucha poco a los demás y a menudo está a la defensiva, se muestra agresivo o quiere imponer su criterio. 2. Acepta las ideas de los demás, pero sin interés por saber las motivaciones. 3. Muestra respeto hacia sus interlocutores y se interesa por escuchar, comprender e integrar todas las aportaciones. 4. Siempre es asertivo, valora todas las opiniones y se esfuerza de generar un clima que hace avanzar el diálogo. | Negociación y resolución de conflictos | <ol style="list-style-type: none"> 1. No muestra voluntad de intervenir y negociar para resolver conflictos. 2. Intenta negociar y resolver los conflictos del equipo sin éxito. 3. Se implica en resolver los conflictos del equipo utilizando el diálogo y las habilidades interpersonales. 4. Desarrolla perfectamente el rol de mediador y sabe utilizar argumentos razonados que facilitan la resolución consensuada del conflicto. | Análisis del conflicto | <ol style="list-style-type: none"> 1. No analiza los diferentes elementos que hay implicados en el conflicto. Sólo le interesa encontrar una salida rápida. 2. Analiza el conflicto, pero le cuesta darse cuenta de las dimensiones cognitivas y emocionales que hay implicadas. 3. Analiza como se ha originado el conflicto y detecta los diferentes elementos que han intervenido. 4. Sabe analizar y comprender con exactitud el papel que las diferentes emociones, representaciones y conductas han tenido en el conflicto. |
| EVALUACIÓN | Evaluación del proceso de trabajo | <ol style="list-style-type: none"> 1. No muestra predisposición por reflexionar sobre el proceso de trabajo en equipo, en general, y sobre su participación, en particular. 2. Participa sin mucho entusiasmo en la evaluación del proceso de trabajo llevado a cabo. 3. Considera que es necesario reflexionar sobre el proceso de trabajo llevado a cabo y se implica activamente en la su evaluación. 4. Se implica activamente en la evaluación del proceso de trabajo y estimula a los demás miembros del equipo a participar. | Diseño y aplicación de estrategias de evaluación | <ol style="list-style-type: none"> 1. No participa en el diseño y aplicación de estrategias de evaluación. 2. Participa poco y sin mucho entusiasmo. 3. Colabora en la elaboración y aplicación de procedimientos e instrumentos de evaluación. 4. Se implica activamente en el diseño de procedimientos e instrumentos de evaluación y los aplica de forma ajustada, tanto para autoevaluarse, como para evaluar el proceso y los resultados | Rendimiento del equipo: relación con la calidad de los resultados conseguidos | <ol style="list-style-type: none"> 1. No relaciona el proceso de trabajo con la calidad de los resultados conseguidos. 2. Aunque intenta analizarlo, no acaba de comprender de que manera el proceso de trabajo ha condicionado la calidad de los resultados conseguidos. 3. Analiza el proceso de trabajo seguido, detecta los puntos débiles y los puntos fuertes y se da cuenta de la influencia que han tenido sobre los resultados. 4. Analiza el proceso de trabajo seguido, detecta los puntos débiles y los puntos fuertes, y hace propuestas de mejora para futuras actuaciones del equipo. |
| EVALUACIÓN | Evaluación de los resultados | <ol style="list-style-type: none"> 1. No muestra interés en la evaluación de los resultados. 2. Muestra interés en la evaluación de los resultados, pero no se implica en la forma de llevarla a cabo. 3. Muestra interés en la evaluación de los resultados y se implica en su planificación. 4. Muestra interés en la evaluación de los resultados y hace propuestas relevantes sobre estrategias y procedimientos. | | | | |