

**El treball en grup com a metodologia docent**

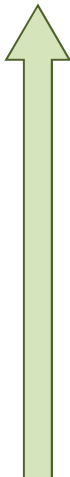
## El treball de grup com a metodologia docent

*Experiències rellevants dels estudiants universitaris de l'àrea de Barcelona sobre el treball de grup com a mètode d'aprenentatge.*

### Resum

Es descriu l'ús que les titulacions fan del treball de grup i com els estudiants el valoren. A continuació, s'analitzen les condicions en què es desenvolupa aquest treball de grup i com això influeix en les qualificacions i en la percepció que els estudiants tenen del seu propi progrés en l'aprenentatge de continguts i competències.

Igual que en l'estudi del context general, l'anàlisi es porta a terme mitjançant indicadors ordenats jeràrquicament en una piràmide conceptual que distingeix entre factors de manteniment (els dos a la base) i factors motivadors (els tres superiors).



Necessitats Humanes	Indicadors en relació el treball de grup
REALITZACIÓ PERSONAL	Percepció del progrés acadèmic Nivell d'identificació amb la universitat
AUTOESTIMA	Notes Percepció de la justícia de les avaluacions Percepció de la justícia del pes de la nota del treball de grup en la nota final.
INCLUSIÓ SOCIAL	Presència dels aprofitats (-) Lideratge inadequat (-) Manca de confiança entre companys (-) Massa amistat (-) Conflictes entre companys (-)
SEGURETAT	Orientació del professorat Tipus de treball adequat per fer en grup Nombre adequat de participants en el grup Experiència dels estudiants en treball de grup
NECESSITATS BÀSIQUES	Accessibilitat als companys Temps disponible

### Resultats

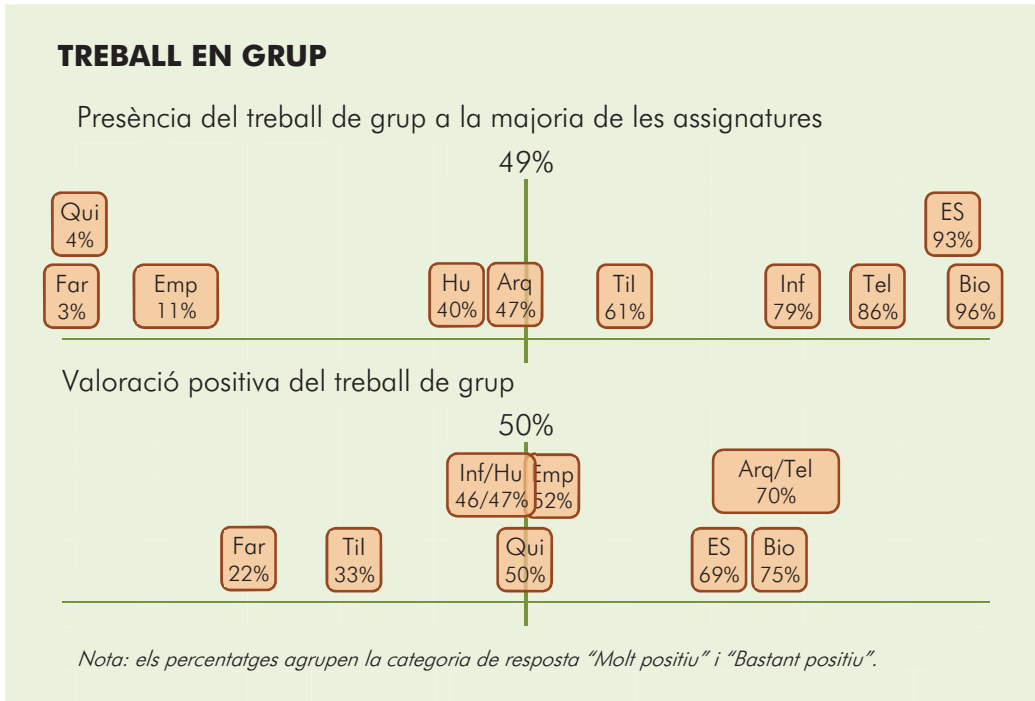
#### C1 – PRESENCIA I VALORACIÓ DEL TREBALL DE GRUP

El treball de grup és una metodologia docent practicada regularment per tres quarts parts dels estudiants. Es constata una certa paradoxa sobre la qual caldria reflexionar per trobar una solució més equilibrada: els estudiants que més el valoren són els que el practiquen en la majoria de les classes, però també hi ha quatre de cada deu estudiants que consideren que en fan massa. Hi ha diferències significatives entre titulacions.

La **presència** del treball de grup no és la mateixa en totes les titulacions. La meitat dels estudiants (49%) afirmen que el practiquen en la majoria de les classes, un 22% dues vegades per semestre i el 29% restant només algunes vegades. Les diferències entre

titulacions són considerables. De fet les tres primeres titulacions no havien iniciat pròpiament la reforma de Bolonya quan es va fer l'estudi.

El 42% dels estudiants consideren que fan massa treball de grup i aquesta apreciació coincideix amb les titulacions on se'n fa més.



La meitat dels estudiants (50%) **valoren** positivament el treball en grup en front de només una cinquena part (18%) que el valoren negativament. Els que el practiquen més freqüentment en fan una valoració més positiva que els que només el practiquen en algunes ocasions (22 punts de diferència percentual).

En tots els indicadors que es faran servir a continuació sobre les condicions de manteniment i els motivadors, quan els estudiants consideren que les condicions són pitjors, valoren menys el treball de grup la qual cosa indica la coherència dels resultats.<sup>8</sup>

En els relats qualitatius predominen també els que valoren positivament aquesta metodologia de cara al seu aprenentatge, però denuncien les mancances o els problemes que sorgeixen. Alguns expliciten que prefereixen treballar sols perquè rendeixen més i no perden tant el temps.

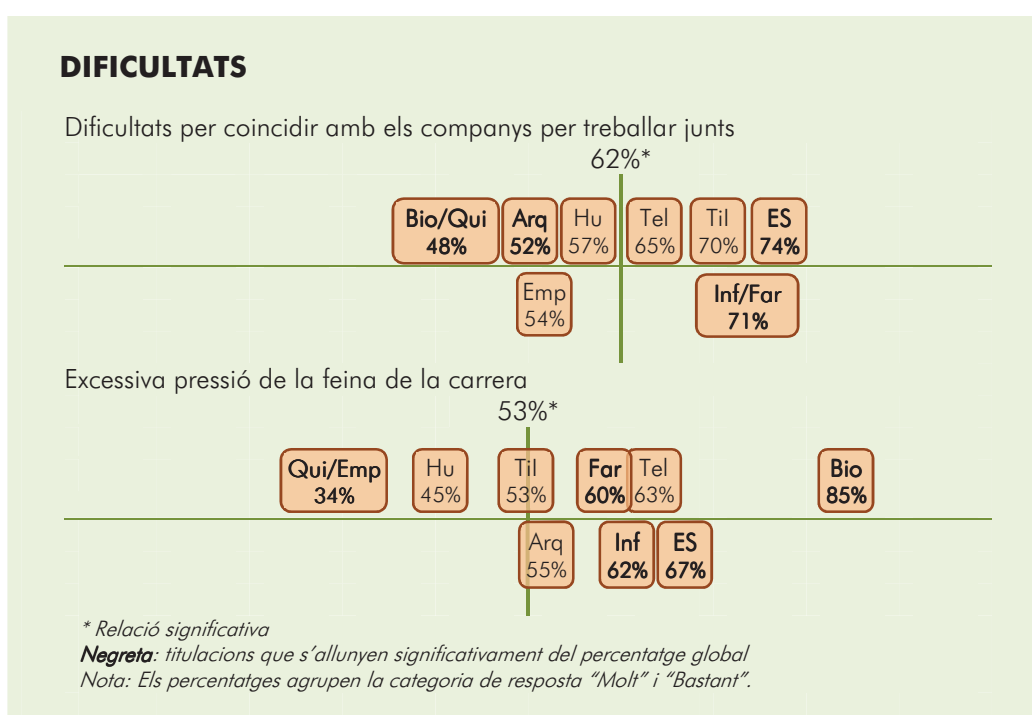
<sup>8</sup> Les dades no s'expliciten per no recarregar el text. Només en un cas la correlació existeix però no és estadísticament significativa.

## C2 – CONDICIONS DE MANTENIMENT

### C2.1 – CONDICIONS DE MANTENIMENT: NECESSITATS BÀSIQUES

Més de la meitat dels estudiants es veuen afectats per la manca de temps per dedicar a l'estudi ja sigui perquè compaginen els estudis amb el treball, perquè consideren que els estudis són massa exigents o per les dues coses a la vegada. La manca de temps és una de les qüestions principals que dificulta la bona execució del treball de grup.

En els dos indicadors s'observa una diferència significativa en l'avaluació negativa del treball de grup entre els estudiants que experimenten més dificultats i la mitjana (\*).



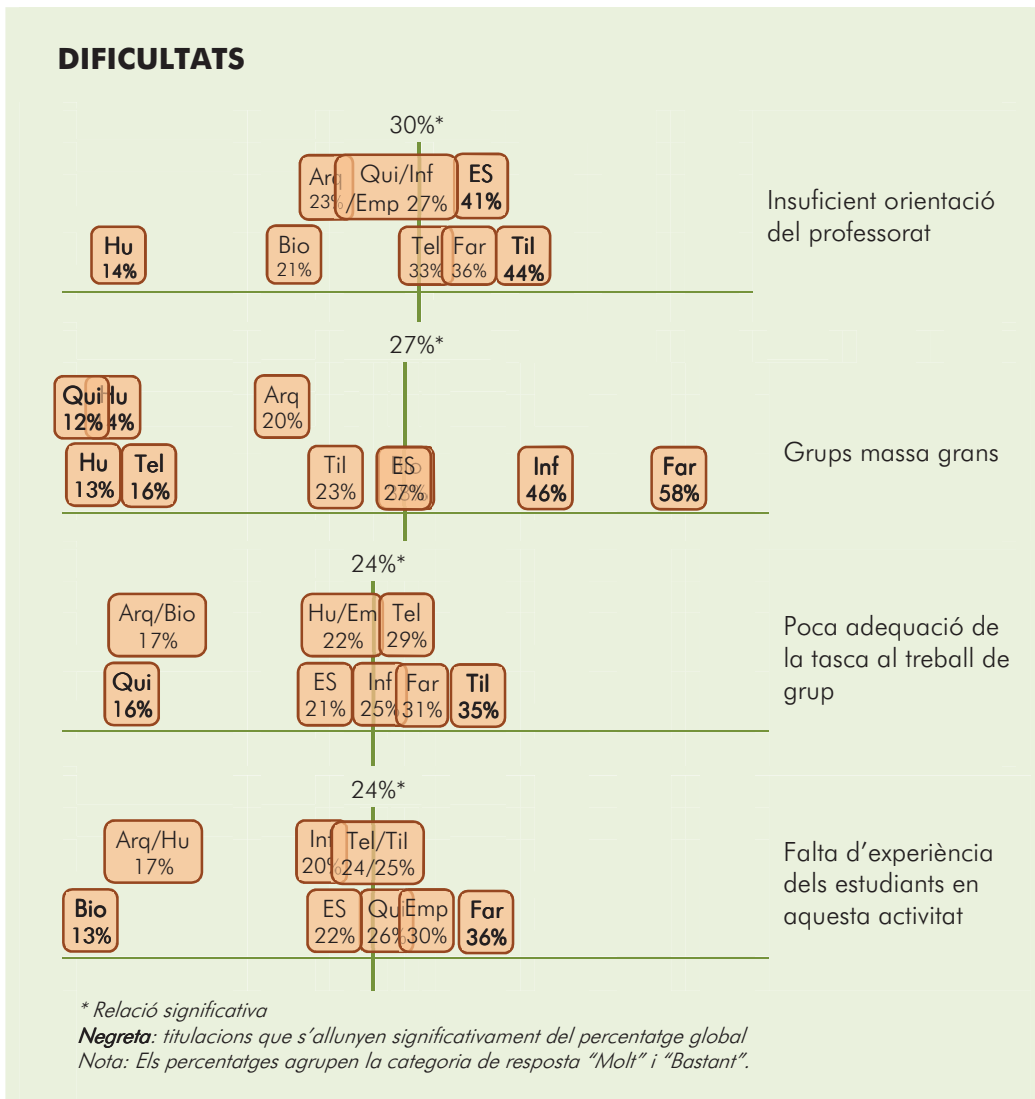
Per avaluar aquesta resposta és útil tenir en compte que quasi una tercera part dels estudiants tenen una ocupació laboral (28%), als quals cal sumar-hi una altra part important (29%) que fan feines complementàries als estudis. Educació Social i Infermeria són les dues titulacions amb la meitat aproximada d'estudiants ocupats; també Empresarials i Telecomunicacions tenen més estudiants ocupats que la mitjana.

Els relats dels estudiants mostren clarament les dificultats que suposa, sobretot pels que treballen, trobar el temps i organitzar l'agenda amb els companys. Més de la meitat també es queixen de l'excessiva pressió de la feina que se'ls hi demana. En el cas de biologia la pressió més aviat respon a les exigències institucionals en relació al pla d'estudis que s'expressa amb el requeriment de disponibilitat de tota la jornada.

## C2.2 – CONDICIONS DE MANTENIMENT: SEGURETAT

Una mica menys estudiants que en el cas anterior consideren que tenen problemes de seguretat lligats principalment a les actuacions del professorat ja sigui per la incertesa que genera la manca d'orientació ja sigui per tractar-se d'una proposta de treball poc adequada per fer en grup. L'excessiva mida dels grups i la falta d'experiència d'alguns estudiants en aquesta metodologia també dificulta la seva realització profitosa.

En la llista següent es mostra el percentatge d'estudiants que expressen molta o bastant dificultat en cadascun dels ítems relacionats amb la seguretat.



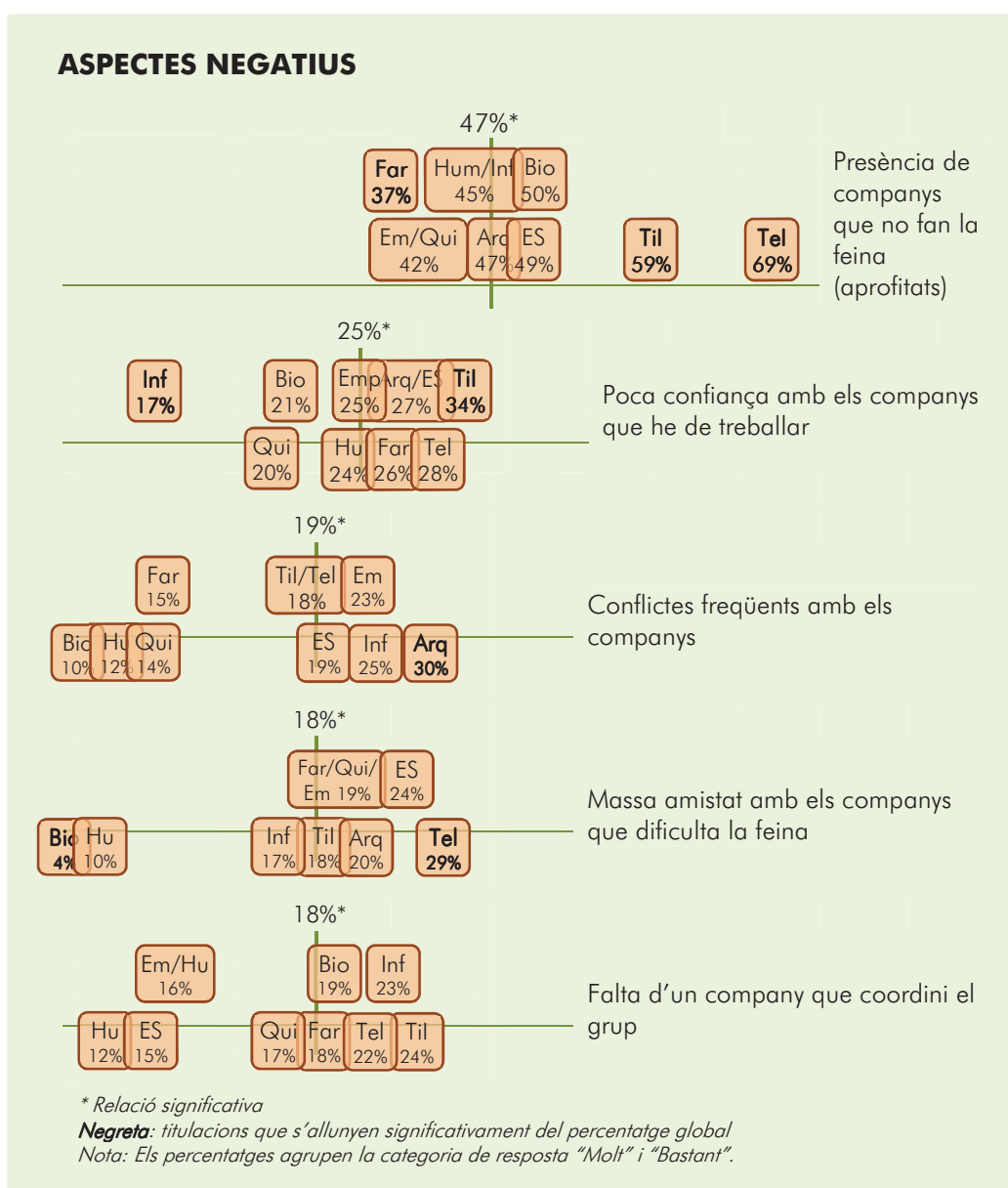
En tots els casos –menys per al primer ítem– la valoració del treball de grup que fan aquests estudiants és més negativa que la mitjana (\*). Pot ser que la responsabilitat del primer ítem s'atribueixi només al professor.

A partir dels relats dels estudiants es pot afirmar que les percepcions negatives dels estudiants, quan tenen problemes relacionats amb les **condicions de manteniment**, experimenten una *frustració de les seves expectatives a la qual reaccionen agressivament o inhibint-se*, segons els individus i els contextos.

### C3 – LA INCLUSIÓ SOCIAL COM A MOTIVADOR

Els grups de treball són una bona metodologia d'aprenentatge quan, a través de la confiança i la cooperació entre els participants, els resultats són més valuosos que els que hauria assolit cadascú pel seu compte. Per això és rellevant que la meitat dels estudiants s'hagin d'enfrontar amb situacions de companys que s'aprofiten de la feina del grup sense contribuir als seus costos.

La llista següent mostra cinc indicadors relacionats amb el funcionament del treball de grup com a unitat d'interacció social. Els estudiants que es troben amb aquestes dificultats valoren el treball de grup de manera més negativa que la mitjana. (\*)



Tal com era d'esperar la presència **d'aprofitats** és una constant en totes les titulacions. Els relats dels propis estudiants mostren que són un problema real per als grups de treball i que no sempre tenen una solució fàcil. Els estudiants que coordinen els grups pateixen més directament les conseqüències d'aquestes conductes i les expressen en els relats sovint amb irritació.

Hi ha dos ítems que estan clarament relacionats amb la cooperació entre els membres del grup i que varem aclarir molt bé a partir dels relats dels estudiants. Per dir-ho amb un llenguatge popular: “de vegades falla la **confiança** i de vegades hi ha tanta confiança que fa fàstic”.

Quan els és possible, els estudiants tendeixen a triar amics (58%) per constituir els grups de treball, cosa lògica, atès que l'amistat és una garantia de poder confiar en la seva col·laboració (*reciprocitat directa*)<sup>9</sup> Tot i així en els relats s'ha vist clar que alguns amics, justament perquè ho són, abusen d'aquesta situació i s'aprofiten dels companys, però els perjudicats no gosen enfrontar-s'hi directament. També s'ha pogut constatar que quan cal ampliar un grup o acceptar un nou company, els membres del grup intenten informar-se de la manera de fer del nou company (*reciprocitat indirecta*). Fins i tot alguns estudiants han fet constar que prefereixen treballar en grups on no s'hi barregi l'amistat, perquè serà una situació més freqüent en el món laboral o en la qual es produeixen menys situacions d'aprofitar-se de la feina dels altres.

Quan hi ha aprofitats una part dels estudiants entrevistats utilitza *el càstig* immediat com a resposta que s'aplica als que no contribueixen a les tasques del grup –ja sigui exclouent-los del grup, o no fent-los constar en el treball de cara a l'avaluació (10%), o donant-ne compte al professorat (22%) (*reciprocitat forta*)–, però la gran majoria prefereix només no acceptar-los una altra vegada en el propi grup (60%) (*reciprocitat directa més o menys tolerant*). Una petita part contesten que no fan res (8%).

D'acord amb els relats, la preferència per no acceptar-los en el pròxim grup en comptes d'excloure'ls directament respon sovint a raons purament pràctiques ja que els altres absorbeixen la feina (el costos) per evitar discussions, o consideren que el temps se'ls tira a sobre i encara hi perdrien. Val a dir que sobretot els estudiants que fan de líders mostren irritació emocional quan han de resoldre aquesta situació.

Els estudiants que absorbeixen les conseqüències negatives de la no cooperació acostumen a justificar-los amb raons d'ordre moral com ara la fidelitat als amics, la necessitat d'ajudar als que no tenen temps perquè treballen, l'assumpció que hi ha persones que tenen capacitats més limitades o la consideració que és una traïció denunciar els amics al professorat.

En alguns casos es parla de dos tipus d'estudiants que s'aprofiten de la feina dels altres: els '**ganduls**' i els '**espavilats**' que són pròpiament els “aprofitats” (free-riders). Els relats semblen confirmar que els companys tendeixen a evitar els 'espavilats' i a perdonar més els 'ganduls', donant-los-hi una altra oportunitat.

Les dades mostren que només un 18% dels estudiants troben a faltar un **líder** que coordini el grup. En els relats s'ha pogut observar que molts grups funcionen a partir de la coordinació d'un company/a, el qual és justament el que pateix més els

---

<sup>9</sup> Els mecanismes adaptatius de cooperació entre humans que s'han mostrat rellevants en aquest treball són: el de *reciprocitat directa*, segons el qual les trobades repetides cara a cara generen confiança a través de comportaments de cooperació compartida. La reciprocitat directa pot ser més o menys tolerant és a dir, quan un segueix col·laborant encara que l'altre falli alguna vegada o no; el de *reciprocitat indirecta*, el qual, fonamentat en la reputació, indica que un individu que té fama d'ajudar és més probable que rebi ajuda. I, el de *reciprocitat forta* que comporta castigar els que no col·laboren encara que comporti costos irrecuperables pels que castiguen, com una expressió de la norma de justícia.

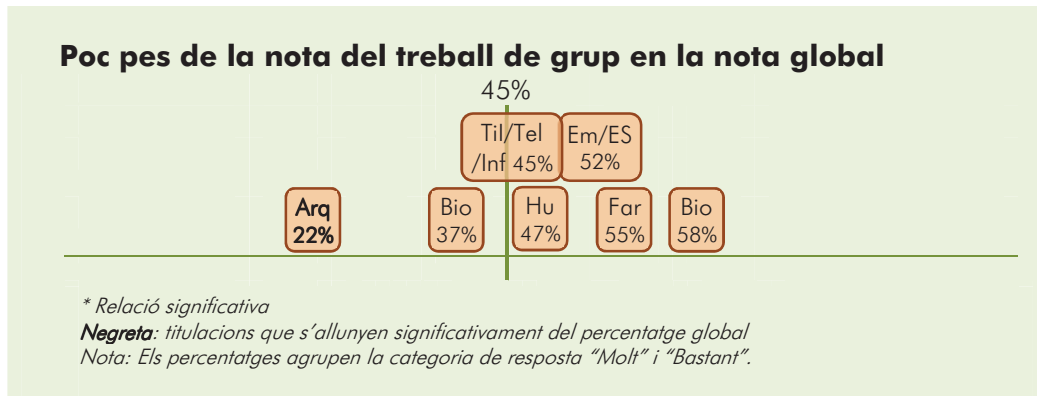
problemes generats pels aprofitats i sovint expressa amb més càrrega emocional el menyspreu o la indignació en contra dels que se salten les normes del grup i s'aprofiten del treball dels altres.

També s'ha constatat que hi ha un perfil d'estudiants que prefereixen no tenir líders, la qual cosa deu respondre al conflicte intern entre la conveniència objectiva de tenir un líder per coordinar la feina i l'enveja que genera la diferència d'estatus entre els membres del grup. El punt equilibri s'ha d'assolir a partir d'un procés de negociació de manera que el companys del grup no se sentin dominats pel que exerceix el lideratge.

#### C4 – EL RECONEXEMENT COM A MOTIVADOR

La teoria afirma que és molt important pels estudiants que el professorat revisi els treballs que fan, els comenti els resultats i els hi valori l'esforç i la qualitat de la feina. Les notes són l'indicador públic d'aquest reconeixement, tot i que els estudiants també saben que depenen, en part almenys, de les seves capacitats. La percepció subjectiva de la justícia en les avaluacions del treball de grup és un element important de cara a l'eficàcia d'aquesta metodologia, però no sempre es dona, segons les percepcions d'una bona part dels estudiants.

Les dues primeres gràfiques fan referència a les opinions dels estudiants sobre la justícia de les avaluacions dels treballs de grup i la tercera es refereix a les notes dominants en l'expedient acadèmic.

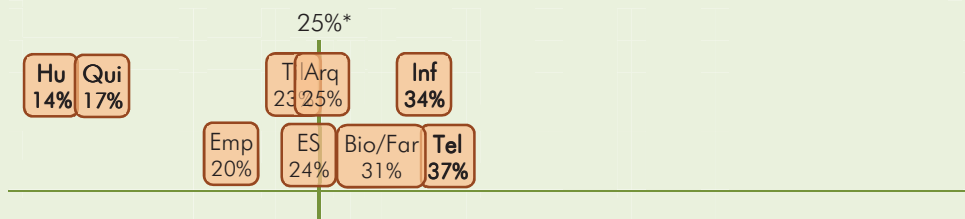


Val la pena ressaltar que en dues titulacions, una de ciències i l'altra més de socials, on la presència de treball de grup és molt alta –que no és el cas de farmàcia–, el descontent per aquest aspecte afecta a més de la meitat dels estudiants.

En els relats es va evidenciar que els estudiants consideraven que la feina que els hi donava un treball de grup ben fet no tenia una correspondència en la nota final perquè es tenien molt més en compte les respostes de l'examen.



## Procediments d'avaluació injustos



\* Relació significativa

**Negreta:** titulacions que s'allunyen significativament del percentatge global

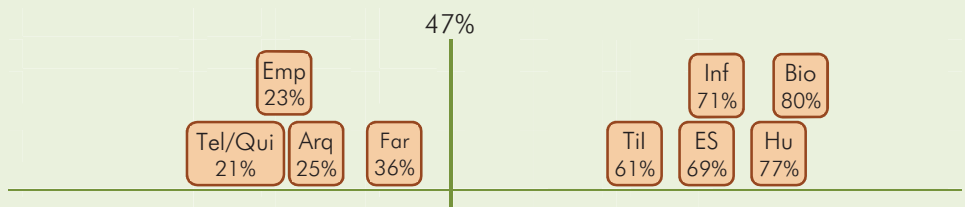
**Nota:** Els percentatges agrupen la categoria de resposta "Molt" i "Bastant".

En l'estudi qualitatiu es va constatar que aquesta queixa estava relacionada amb el diferent nivell d'esforç i dedicació dels estudiants a la tasca col·lectiva, el qual no es reflectia en la nota final.

Tampoc es va trobar cap citació que reconegués obertament el retorn del professorat sobre la qualitat de la feina feta, la qual cosa no vol dir que no hi fos en alguns casos, ja que els estudiants tendeixen a donar la qualitat per descomptada.

Per últim, la gràfica següent mostra el percentatge d'estudiants amb un expedient acadèmic on predominen els notables i els excel·lents.

## Estudiants amb qualificacions de notable o excel·lent



Les notes es distribueixen més o menys per la meitat entre notables o excel·lents (47%), i aprovats (53%) en la totalitat de la població estudiada.

La nota de l'expedient acadèmic té relació amb la nota d'accés, però està molt condicionada per si les titulacions són de les àrees de ciències/tècniques, on predominen els aprovats o bé de les àrees d'humanitats/socials on predominen els notables i excel·lents. Les dues excepcions són la Biologia amb notes d'entrada altes i expedients també alts, i la titulació d'Empresarials en la que, sigui quina sigui la nota d'entrada, predominen els aprovats.

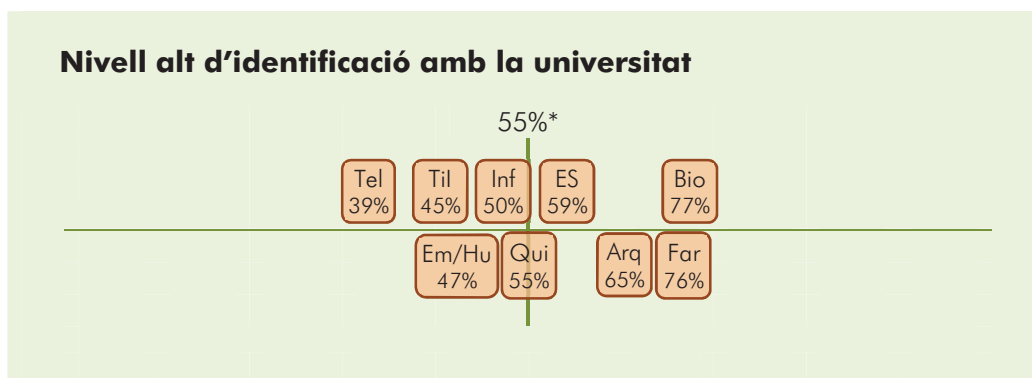
S'ha analitzat quina influència té l'augment de la freqüència del treball de grup, controlat per la nota d'accés, en les notes dels estudiants, i ha resultat positiva. Tot i que aquesta relació podria ser espúria ja que les diferències entre tipus de titulacions són molt grans i el nombre de casos per comprovar-ho massa petit.

## C5 – LA IDENTIFICACIÓ AMB LA UNIVERSITAT I LA PERCEPCIÓ DEL PROPI PROGRÉS ACADÈMIC COM INDICADORS DE L'AUTORREALITZACIÓ

La freqüència de la pràctica del treball de grup, sempre que afavoreixi la interacció entre els estudiants, influeix positivament en el nivell d'identificació amb la universitat. Com més freqüent és el treball de grup, més positivament es valora i quan això passa més s'incrementa el nombre d'estudiants que consideren que han progressat acadèmicament.

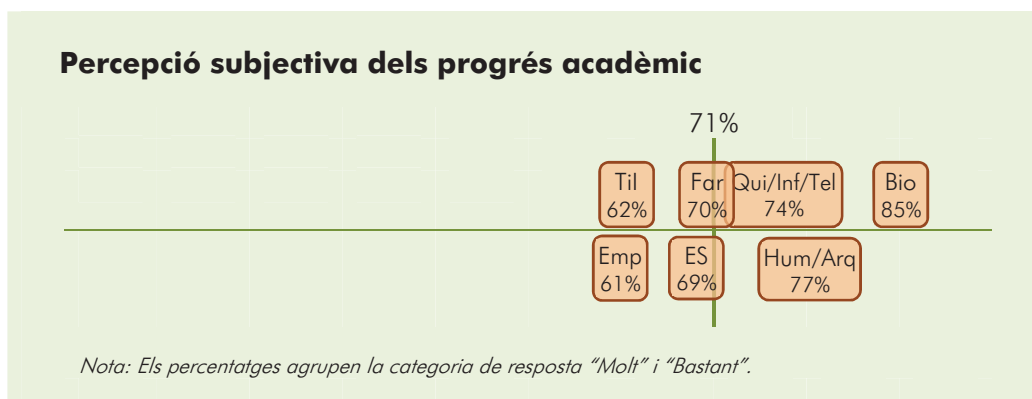
S'han utilitzat dos indicadors per avaluar l'autorealització dels estudiants, un de caràcter cognitiu com és la percepció de propi progrés acadèmic i l'altre de caràcter afectiu com és el nivell d'identificació amb la universitat.

La distribució del nivell d'identificació per titulacions és la següent:



Val la pena destacar que entre la titulació que mostra més identificació i la que menys hi ha 38 punts de diferència. La importància d'aquest factor per la bona marxa de la universitat és molt rellevant.

S'ha fet una anàlisi multivariant per veure la influència del treball de grup en la identificació dels estudiants amb la universitat. El resultat és particularment interessant ja que la variable important que influeix en l'augment de la identificació amb la universitat és la freqüència de les interaccions entre els estudiants. Aquesta situació es dona més quan la presència del treball de grup és més freqüent, però encara que el treball de grup sigui freqüent –p. ex. en totes les assignatures– si no hi ha molta interacció entre els companys, no augmenta la identificació amb la universitat.



S'ha fet també una anàlisi multivariant per veure la influència de la freqüència del treball de grup en la percepció del progrés acadèmic dels estudiants. En aquest cas el resultat també és rellevant. La freqüència de treball de grup no influeix en la percepció dels progrés acadèmic dels estudiants, però sí que afecta positivament a la valoració del treball de grup; és a dir, com més freqüència de treball de grup més bona valoració del mateix, sobretot si augmenten les interaccions entre els estudiants. Finalment, els estudiants que valoren més positivament el treball de grup incrementen significativament la percepció de progrés acadèmic a la universitat.

Els estudiants més identificats amb la universitat no sempre treuen millors notes però sí que tenen una percepció més positiva del seu progrés acadèmic.

## Recomanacions

### Condicions de manteniment

1. Assolir una freqüència del treball de grup equilibrada de manera que s'aprofitin els seus avantatges sense generar efectes negatius deguts a un excés en la seva pràctica.
2. Garantir que els treballs de grup es puguin fer amb un nombre adequat d'estudiants –a l'entorn de 5– tal com recomanen els experts i expressen els estudiants.
3. Controlar adequadament la pressió de la feina que se'ls hi demana perquè s'ajusti a les 40h. per setmana.
4. Fer possible que els estudiants que treballen no paguin un cost desproporcionat que els faci impossible la seva participació activa en les tasques de la titulació, a través d'un Itinerari allargat però ben organitzat en funció d'aquesta situació.
5. A partir de la idea que el treball de grup ben fet sembla que pot ser una eina pedagògica adequada a la universitat, difondre entre el professorat i els estudiants una publicació breu i clara que reculli com cal fer el treball de grup perquè funcioni adequadament, per tal de millorar les competències dels uns i dels altres.

### Motivadors

6. Parar atenció al tema dels aprofitats (free-riders), fent que el professorat informi els estudiants sobre aquest tema i com abordar-lo. És important que els estudiants no encobreixin la seva presència, motivats per preteses normes morals d'excessiva tolerància que acaben sent injustes i ineficients pel grup.
7. Millorar els sistemes d'avaluació de manera que tinguin en compte el temps que l'estudiant necessita per fer els treballs de grup i el pes que han de tenir en la nota final en relació a altres tipus de proves. Explicitar els criteris d'avaluació evitant que alguns estudiants paguin per culpa dels estudiants que no compleixen.

8. Potenciar que el professorat retorni als estudiants per escrit la justificació de les notes donades als treballs i comentis a la classe als grups més col·laboratius per tal d'estimular la reputació i la confiança.

### Autorealització

8. Encara que les capacitats dels estudiants tenen molt a veure amb la diferència en les notes, caldria fer una reflexió al respecte en relació a les diferents maneres d'avaluar i a les diferències entre qualificacions segons titulacions, sobretot quan el treball de grup es converteix en una metodologia d'aprenentatge que probablement pot influir en la millora de les qualificacions.

9. Potenciar els instruments que poden facilitar la identificació dels estudiants amb la universitat, com el treball de grup ben fet, en tant que fa millorar la seva percepció de progrés acadèmic.

10. En relació a les propostes anteriors, però a un nivell més general, suggerim que es replantegi la tradició de les diferències entre les qualificacions en les titulacions de ciències/enginyeries en relació a les d'humanitats/socials per evitar els greuges comparatius.