
Aprecierea muncii în echipă

De foarte multe ori studenții primesc sarcini pe care trebuie să le rezolve în echipă.

Atunci când orele se desfășoară în sala de clasă este relativ ușor să urmărim studenții pentru a observa în ce măsură se implică în activitatea comună, dar în formatul online sau atunci când au de rezolvat sarcini acasă, este mai greu de apreciat contribuția fiecărui student în parte. Ca urmare, am căutat o metodă prin care studenții să-și aprecieze colegii de echipă.

La început am aplicat metoda doar la finalul activității, dar am constatat că răspunsurile erau cam vagi, așa că am introdus o verificare și la mijlocul activității (pentru activitățile gen proiecte care durează mai multe săptămâni).

Am conceput un formular Google, de genul celui prezentat mai jos.

Apreciere muncă în echipe _Amdec

Pentru aprecierea muncii fiecărui membru aveți în vedere: participarea la discuțiile din grup, ajutorul dat în rezolvarea sarcinilor, contribuția cu idei utile rezolvării sarcinilor, contribuția efectivă la rezolvarea sarcinilor, calitatea lucrărilor efectuate, punctualitatea în rezolvarea sarcinilor...

Acest formular colectează automat adresele de e-mail ale utilizatorilor Universitatea Lucian Blaga din Sibiu. [Modificați setările](#)

Care este ansamblul asupra caruia ati lucrat in analiza AMDEC?

Textul unui răspuns scurt

...

...

Scrieti numele tuturor colegilor din echipa dvs, incepand cu al dumneavoastra. Puneti in fata fiecărui nume un numar, de la 1 incepand - nr. 1 sunteti dvs.... *

Textul unui răspuns lung

.....

Apreciați care este contribuția fiecărui coleg la realizarea proiectului, prin procente. Suma procentelor trebuie să fie 100%. Scrieți de exemplu: 1- 30%, 2-15%.....Numărul corespunde numelui scris la punctul anterior, deci dvs. sunteți 1..... *

Textul unui răspuns lung

Apreciați contribuția fiecărui coleg la redactarea prezentării finale. Aceleași indicații ca la punctul anterior. *

Textul unui răspuns lung

Fiecare student a completat și trimis acest formular în același timp (la sfârșitul ultimei activități am dedicat 5 minute completării lui) iar după ce am colectat toate răspunsurile am calculat scorul fiecărui student.

Pentru aceasta, am creat câte un tabel pentru fiecare echipă, cu numărul de rânduri și coloane corespunzător numărului studenților din echipă. Exemplul din tabelul de mai jos este pentru o echipă de trei persoane.

	Avram	Barbu	Ionescu
Avram			
Barbu			
Ionescu			
Punctaj total			

Pe fiecare linie am trecut punctajul acordat de studentul respectiv membrilor echipei la întrebarea referitoare la realizarea proiectului. De exemplu, dacă studentul Avram a acordat punctajele la modul: Avram 50%, Barbu 30% și Ionescu 20%, pe prima linie o să apară, în ordine, 50, 30, 20. Continuăm cu punctajele studentului Barbu și apoi cu cele ale lui Ionescu.

La sfârșit am cumulat punctele pe fiecare coloană, obținând astfel un punctaj pentru fiecare student.

Uitându-mă la rezultatele tuturor studenților, am stabilit intervale de punctaje, de genul:

1. De la 0 la 30 de puncte
2. De la 30 la 60 de puncte
3. De la 60 la 90 puncte
4. Peste 90 puncte

În funcție de punctaj, fiecare student a obținut o notă, spre exemplu: pentru punctaj sub 30 puncte – nota 4, de la 30 la 60 puncte – nota 5 sau 6, de la 60 la 90 puncte – nota 7 sau 8, peste 90 puncte – nota 9 sau 10.

Subliniez faptul că aceste punctaje le-am stabilit arbitrar, dar totuși în funcție de numărul colegilor din echipă și de punctele obținute în general de studenți. În cazul prezentat am ales ca intervalul ultim să înceapă de la 90 de puncte deoarece fiind 3 studenți în echipă, dacă ar fi lucrat echilibrat toți trei, fiecare ar fi putut primi în modul cel mai de dorit câte 33 procente deci fiecare student ar fi putut avea un punctaj final de 99 puncte. Pentru limita inferioară, de 30 de puncte, asta ar presupune procent de 10% de la fiecare coleg, ceea ce mi se pare foarte puțin, chiar inacceptabil, deci nota 4.

Dacă doriți să acordați nu o notă pentru acest aspect, al implicării, ci un calificativ sau tot un punctaj, puteți să alegeți să acordați fiecărui interval un calificativ sau un punctaj de luat în calcul la stabilirea notei finale. Eu am preferat sistemul cu notă și am stabilit că această notă va contribui cu un anumit procent la nota finală (am avut cazuri în care au contribuit cu 20% și respectiv 30% la nota finală).

De asemenea, când am început această evaluare a muncii în echipă am încercat o variantă în care întâi am stabilit niște intervale pentru punctajul obținut de fiecare student de la un coleg cu corespondențe în plusuri sau minusuri: de ex. dacă primea punctaj până la 10% de la un coleg obținea doi de minus, între 10 și 20% - un minus.... ajungând ca pentru mai mult de 45% să aibă doi de plus; apoi adunam plusurile sau minusurile pe coloană și obțineam în final un anumit număr de semne plus sau minus pentru fiecare student. În final transformam semnele tot în note. Dar pe măsură ce am lucrat am ajuns la concluzia că mi-e mai ușor să lucrez în modalitatea prezentată la început, așa că am rămas la acesta.

Trebuie să menționez că metoda este destul de laborioasă. Pentru a-mi ușura munca am realizat tabele de calcul în Excel, în care trebuie doar să introduc manual rezultatele din formulare și apoi tot calculul se face automat. Doar că pentru obținerea notelor finale trebuie să stabiliți în fiecare caz care este echivalentul în puncte și să modificați în foaia de calcul (dacă nu vi se potrivesc valorile stabilite anterior în formule).

O altă problemă care apare se referă la faptul că uneori studenții, din spirit de solidaritate, își acordă procente egale, deși nu au muncit în mod egal. Acesta este principalul motiv pentru care am preferat să le dau doar o dată de completat formularul, la sfârșit, căci dacă se știu ce presupune formularul vor discuta dinainte între ei și rezultatele vor fi alterate.

Ceea ce am observat este că cei din anii mici, care nu au apucat să se cunoască în afara orelor și să dezvolte afinități, dau mai rar punctaje egale.

Pentru a observa eventualele probleme de acest gen, eu mă uit cu atenție la fiecare punctaj dat de fiecare student și acolo unde sesizez anomalii, ajustez nota în funcție de ceea ce am observat eu în timpul lucrului în echipă sau/și în funcție de prezența la orele de lucru în echipă.

Ca și metodă de a-i implica în lucrul în echipă, am constatat că a funcționat foarte bine anunțarea de dinainte a unui test Kahoot pe baza sarcinilor de rezolvat în echipă (teste foarte scurte, de câte 2-3 întrebări). La două grupe cu care am lucrat pe același subiect, la una am anunțat testul Kahoot iar la cealaltă – nu. Cei care au știut de test au pus mai multe întrebări și au cerut mai mult ajutor pe parcursul lucrului și de asemenea rezultatele la test au fost mai bune iar testul privind implicarea a oferit punctaje mai echilibrate. Ca urmare, de atunci am început să anunț testele Kahoot de dinainte.

Ca o paranteză, am analizat rezultatele obținute la Kahoot versus punctajele obținute la formular și sunt destul de asemănătoare.

De asemenea am încercat varianta cu mai multe întrebări și punctaje pentru diferite aspecte legate de munca în echipă. În formularul prezentat am pus ca exemplu două întrebări referitoare la munca în echipă – una per total și una pentru redactare. Cu timpul am renunțat la întrebări pe mai multe aspecte deoarece volumul de date pe care trebuie să le prelucrez era prea mare și necesita mult prea mult timp. Mai folosesc totuși asemenea întrebări ocazional, când mă interesează un aspect anume.

Uneori am inclus mai multe întrebări în același formular, pentru a vedea și alte aspecte sau chiar a verifica însușirea anumitor cunoștințe. În aceste cazuri a trebuit însă să măresc timpul alocat completării formularului și am avut impresia că având mai mult timp la dispoziție, studenții au comunicat între ei și s-au înțeles ce răspunsuri să dea. Așa că acum prefer să creez mai degrabă două formulare scurte decât să creez unul cu mai multe întrebări.

Nu am reușit să găsesc o soluție pentru problema punctajelor date egal. Totuși, destul de puține cazuri sunt cu punctaje egale, ceea ce mă determină să continui cu acest mod de a aprecia implicarea în munca echipei.