

LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE TBL

Adaptado de: Sibley & Ostafichuk (2014) *Getting Started with TBL*

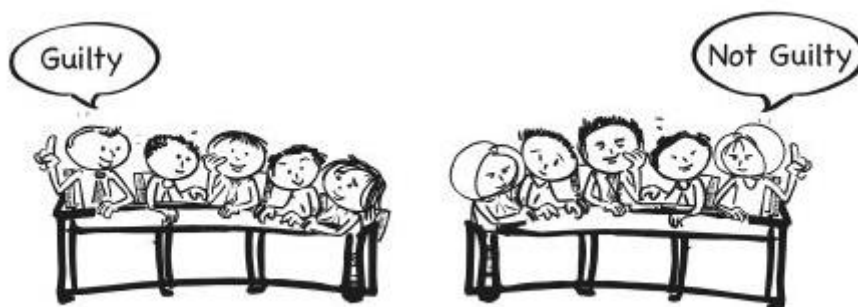
Introducción

TBL es una extraordinaria y potente forma de aprendizaje cooperativo que cuestiona muchos de los supuestos pedagógicos con los que realizamos nuestra práctica docente. El primero de ellos es que lo importante no es comenzar con la pregunta “¿Qué quiero que mis alumnos sepan?” sino con la pregunta “¿Qué quiero que mis alumnos sean capaces de hacer con lo que saben?” La cuestión está más en el hacer que en el saber. El corazón del TBL está en que los alumnos apliquen los conceptos teóricos para resolver problemas significativos de la vida real.

TBL es diferente a otras formas de aprendizaje cooperativo porque aporta una sistemática, un marco coherente completo que asegura para el alumno una experiencia de aprendizaje totalmente distinta. No es una nueva metodología con la que puedas mejorar o modificar tu forma habitual de dar clase. Requiere un cambio radical, un replanteamiento completo de los objetivos de tu curso, una revisión de la utilización de los materiales y compromiso total con todos los elementos que lo componen. La experiencia muestra que la fidelidad a sus elementos esenciales es clave para poder aplicarlo con éxito.

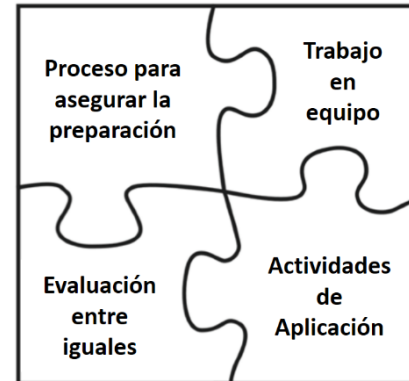
TBL puede ayudarte a conseguir dos cosas importantes: hacer que tus alumnos vengan preparados a clase y que aprendan en profundidad conceptos teóricos a través de su aplicación para resolver problemas auténticos del mundo y de la vida real en un proceso de toma de decisiones colegiada. La comunicación pública de estas decisiones permite comparar diferentes respuestas y lleva a la defensa argumentada de las propias decisiones y a la crítica fundamentada de la de los demás. Es en este “toma y daca” dentro del grupo y entre los grupos en el que se produce el auténtico aprendizaje.

Una analogía muy útil es pensar en el trabajo de un jurado en un juicio, que tiene que valorar multitud de evidencias, declaraciones y transcripciones para llegar a una conclusión simple: inocente o culpable. Los miembros del jurado tienen que aplicar la ley al caso concreto basándose en las evidencias y llegando a una interpretación consensuada. TBL establece una dinámica similar al requerir a los equipos consensuar una decisión simple después de interpretar datos complejos y a veces contradictorios a la luz de los conceptos teóricos. Al compartir las decisiones públicamente, TBL añade un grado adicional de aprendizaje social. Si en un juicio hubiera dos jurados y ambos llegaran a veredictos distintos, se preguntarían unos a otros: “¿Por qué?” Esta tendencia natural a preguntar el por qué aporta nuevas oportunidades para profundizar en el aprendizaje.



Los elementos esenciales de TBL

En enero de 1979, Larry Michaelsen era un joven profesor de Ciencias Económicas de la Universidad de Oklahoma que tuvo que hacer frente a un dramático aumento de tamaño de sus clases (de 40 a 120 alumnos) debido a recortes presupuestarios. Mientras el resto de sus colegas se resignó a impartir clases lectivas tradicionales, él no renunció al análisis de casos reales y al diálogo socrático que hacía desarrollar el pensamiento crítico de los alumnos. Convencido de que en la discusión y el diálogo radica la mejor forma de aprendizaje profundo y duradero, trató algo diferente y llamó Team-Based Learning (TBL). Se trataba de un invento que buscaba preservar lo que más valoraba de su práctica docente (la motivación de los alumnos, la toma de decisiones, profundas discusiones y feedback frecuente) sin importar en absoluto el tamaño de la clase.

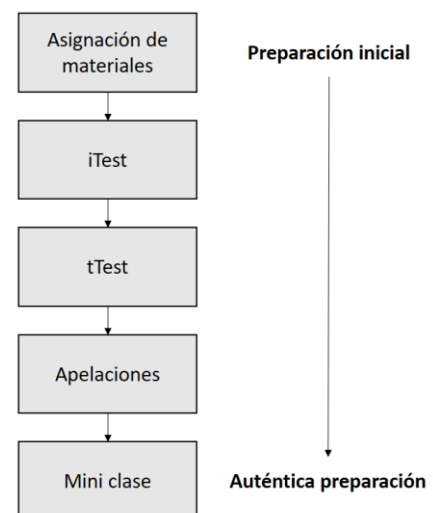


Se dio cuenta de que necesitaba superar dos retos. El primero era cómo enganchar, cómo hacer trabajar a los alumnos en clases muy numerosas en las que el tamaño de la clase fomenta más el anonimato que el rendimiento de cuentas. El segundo era cómo inducir a sus alumnos venir preparados a clase. Desde el principio desarrolló algo muy parecido a lo que, con el tiempo y la acumulación de mucha experiencia, constituye la estructura de TBL, que incluye cuatro elementos esenciales.

1. Proceso para asegurar la preparación (RAP)

Muchos profesores han tenido decepcionantes experiencias en clases dedicadas a discutir y debatir problemas para las que los alumnos no han utilizado el material preparatorio. Larry Michaelsen era consciente de que motivar a sus alumnos a venir a clase preparados era clave para que pudieran involucrarse de manera efectiva en la resolución dialogada de problemas prácticos de la vida real. Para conseguirlo, cada nuevo módulo o unidad comienza con un RAP (Readiness Assurance Process).

El RAP comienza con la asignación de los materiales que los alumnos tienen que trabajar individualmente antes de la clase, para venir preparados (artículos, manual, presentaciones, vídeos, podcasts, etc.). Tienen que estar muy bien seleccionados y requerir el tiempo justo para no desanimar a los alumnos y ser compatible con otras asignaturas. Los alumnos vienen a la primera clase del módulo habiendo trabajado con los conceptos teóricos y realizan un breve test individual (iTest) de opción múltiple e inmediatamente vuelven a hacer el mismo test en equipo (tTest). Una vez completado el test en equipo, se anima a los equipos a apelar todas aquellas respuestas correctas con las que estén en desacuerdo utilizando un formulario por escrito en el que argumentan su postura. Para cerrar el RAP, el profesor da una mini clase o clarifica aquellos aspectos teóricos en los que los alumnos han mostrado mayor debilidad.



2. Equipos propiamente formados y gestionados

La experiencia muestra que en TBL los equipos tienen que ser grandes (siempre entre 5 y 7 miembros), diversos, permanentes y creados por el profesor.

La literatura muestra que los equipos creados por el profesor funcionan mejor que los creados al azar o por los alumnos (que siempre buscan a sus amigos).

Los equipos deben ser estables durante todo el curso (o todo un trimestre) para que pasen por todos los estados de la formación de un auténtico equipo cohesionado, optimizando su eficiencia. Los estudios muestran que en TBL los alumnos empiezan los primeros tTest votando opciones distintas y adoptando la opción mayoritaria. Con el tiempo, el equipo va desarrollando la cohesión suficiente como para adoptar las decisiones por consenso tras una discusión argumentada. Está estudiado que tras cuatro RAP los equipos han pasado de la estrategia de la mayoría a la toma de decisiones basada en el consenso.

Por otra parte, los equipos en TBL necesitan ser más grandes que en otras formas de aprendizaje cooperativo por la complejidad de los problemas a resolver y porque aseguran la calidad del trabajo y la heterogeneidad de sus componentes aunque falte alguno de ellos. Semejante tamaño de grupos provoca desconfianza en muchos profesores. ¿No es más fácil que los alumnos se “escaqueen” y no contribuyan al equipo cuanto más grande es?

Aquí aparece el tercer elemento esencial del TBL, que busca asegurar que los alumnos han de rendir cuentas no solo de su trabajo individual sino también de su aportación al equipo

3. La importancia de rendir cuentas: la evaluación entre iguales

TBL permite evaluar el trabajo de los alumnos a diferentes niveles. Uno de ellos es el test individual, que hace que el alumno vaya preparado para contribuir al trabajo del grupo. Otro es la evaluación entre iguales, que tiene por objetivo que todos los alumnos terminen por **rendir cuentas** de su aportación al equipo, evitando uno los mayores problemas del trabajo colaborativo: que los malos trabajadores se aprovechen del trabajo de los demás y los buenos trabajadores salgan perdiendo.

La evaluación entre iguales **ayuda a los alumnos a asumir mejor sus responsabilidades** porque les hace a ser conscientes de dos cosas: de que el éxito de sus compañeros depende de su aportación personal y de que su éxito personal depende no solo de la aportación de los demás compañeros sino de la valoración que hacen de su contribución al equipo. Permite motivar a los alumnos a contribuir satisfactoriamente en el trabajo en equipo y premiarlos o penalizarlos en función de su nivel de contribución y de la calidad de la misma.

Puesto que las calificaciones obtenidas en equipo son superiores que las obtenidas individualmente, la evaluación entre iguales permite moderar el efecto de una alta puntuación en el equipo en la nota final del alumno. Si el alumno contribuye satisfactoriamente al éxito del equipo, se beneficiará de sus ventajas. De lo contrario, será penalizado.

4. Las actividades de aplicación

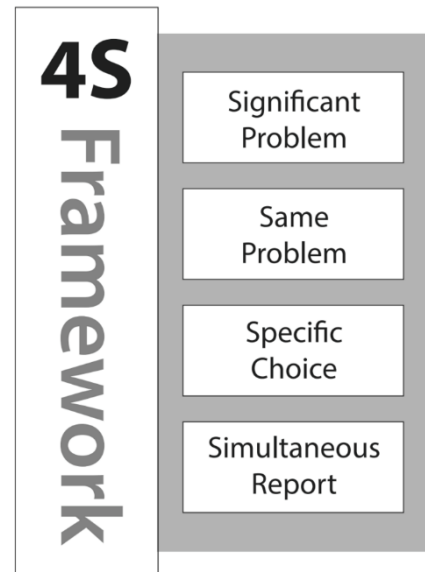
El principal objetivo de TBL es ayudar a los alumnos a aplicar y usar los conceptos teóricos para resolver problemas significativos y relevantes, aquellos que pueden encontrarse como expertos en la disciplina que están estudiando o en su vida real. Para ello, dedica el tiempo de clase a solucionar ejercicios prácticos llamados actividades de aplicación, que siguen la estructura llamada 4S: el problema tiene que ser **significativo** y relevante, el **mismo** para todos los grupos, tiene que ofrecer un número limitado de **opciones específicas** y un plan para garantizar que los alumnos informen de la decisión adoptada por el equipo de forma **simultánea**.

Significativo significa dos cosas: que es propio de la disciplina porque plantea el tipo de decisiones, análisis y juicios que los alumnos se encontrarían en el futuro como profesionales y expertos de la misma o que es real, que forma parte de su contexto vital y se puedan encontrar en su vida real.

El mismo problema significa que tiene que describir detalladamente la misma situación para todos, a ser posible un escenario complejo en el que a veces falta información o hay datos conflictivos.

Opciones específicas se refiere a que ante ese escenario se ofrecen varias soluciones en forma de acciones o formas de actuar concretas, algunas mejor que otras, pero todas plausibles dependiendo del análisis que se haga de la situación. La tarea es justificar la decisión de elegir la mejor de ellas.

Información simultánea hace referencia a que, una vez adoptada la decisión ha de ser expresada públicamente de una manera simultánea por parte de todos los equipos, lo que provoca situaciones divertidas. De repente, el pensamiento del equipo se hace público y es objeto de escrutinio y feedback por parte del resto de equipos. Lo que se busca no es tanto la respuesta correcta sino discutir las razones por las cuales se tomó esa decisión.



Estructura típica de una unidad aplicando TBL

