



La evaluación en los cursos basados en la competencia.

Frank van Fraayenhoven.

Real Asociación Holandesa de Tenis sobre Hierba.

RESUMEN

Este artículo toma el caso de los Países Bajos como caso de estudio para presentar la evaluación en los cursos para entrenadores basados en la competencia. Este artículo resume el método tradicional de capacitación para la formación de entrenadores. Luego comenta los nuevos aspectos y los beneficios de la capacitación basada en la competencia.

Palabras clave: Competencias, Formación de entrenadores, Países Bajos.

Recibido: 17 de Junio de 2011.

Aceptado: 8 de Julio de 2011.

Autor correspondiente: Frank van Fraayenhoven, Real Asociación Holandesa de Tenis sobre Hierba.

Correo

electrónico: F.vanFraayenhoven@knltb.nl

INTRODUCCIÓN

Habiendo trabajado en la formación de entrenadores de los Países Bajos durante más de 30 años, he evaluado a cientos de entrenadores según nuestro sistema de tres niveles de capacitación. Hace dos años, la Asociación de tenis de los Países Bajos (KNLTB) comenzó a evaluar a los entrenadores de diferentes maneras, relacionadas con el aprendizaje basado en la competencia. En este artículo analizaremos las diferencias.

Hacia la capacitación basada en la competencia

Desde 2000, los Países Bajos han aspirado a ser uno de los diez mejores países en el área del deporte. Esto implicó mejoras en instalaciones, financiación, apoyo financiero y entrenamiento. Durante esta década, el entrenamiento en los Países Bajos se ha estandarizado en todos los deportes, incluido el tenis. La formación de los entrenadores y la capacitación han comenzado a basarse en un curriculum basado en la competencia (Van Klooster y Roemers 2011).

Elementos para la capacitación basada en la competencia (Norton, 1987; citado por Sullivan, 1995)

- 1) Las competencias buscadas son identificadas, verificadas y expresadas cuidadosamente con anticipación.
- 2) Los criterios a utilizar para evaluar el logro y las condiciones bajo las cuales se evaluará el logro son expresados explícitamente y comunicados con anticipación.

- 3) El programa de instrucción proporciona los elementos para el desarrollo individual y la evaluación de cada una de las competencias especificadas.

Modelos de aprendizaje basados en la competencia- Definición

La competencia puede definirse como un conjunto de conocimiento, habilidades y actitudes. Las competencias son habilidades realizadas con un estándar específico bajo condiciones específicas, donde "una habilidad se refiere a una tarea o grupo de tareas realizadas con un nivel de pericia previamente definido, usualmente utilizando funciones motrices y generalmente requiriendo la manipulación de instrumentos y equipamiento (Sullivan, 1995, p1). En un sistema de capacitación basado en la competencia, la progresión y la mejora se basan en el dominio del conocimiento específico y de las habilidades y se centra en el aprendiz.

- 4) La evaluación de la competencia tiene en cuenta el conocimiento y las actitudes del participante, pero requiere una realización real de la competencia como fuente de evidencia primaria.
- 5) Los participantes progresan a través del programa de instrucción según su propio ritmo demostrando el logro de las competencias especificadas.

LA FORMACIÓN DE ENTRENADORES DESDE EL INICIO.

La KNLTB, ente gobernante de tenis, se fundó en 1899. La Asociación Holandesa de Entrenadores de Tenis se fundó en 1929 y es el "sindicato de deportes" con mayor antigüedad de los Países Bajos. La formación de entrenadores comenzó con los niños recoge pelotas, quienes, después de varios años de observar y escuchar, comenzaron gradualmente a lanzar pelotas, a actuar como "peloteadores" y luego a enseñar. El registro más antiguo de resultados de los exámenes de los entrenadores data de 1948. Algunos de los más antiguos y experimentados profesores de tenis tomaban los exámenes a los profesores jóvenes noveles. Los resultados eran sorprendentes. En una escala de uno (la calificación más baja) a diez (la más alta), muchas veces aparecía la calificación 3, 4, o 5; es decir "no suficientemente bueno" y menos de 20 % de los candidatos aprobaba el examen.

Con el transcurso de los años, los cursos, la enseñanza y las exigencias impuestas a los entrenadores se acentuaron y se definieron. Sin embargo, las calificaciones otorgadas a los entrenadores que daban esos exámenes siempre implicaban presión debido a la presunta subjetividad. En un famoso libro holandés, 'Vijven en zessen' ('Cinco y seis'), el matemático y psicólogo De Groot (1966) explicó la subjetividad.

- o al menos la probabilidad de subjetividad en los exámenes.

Algunos de los peligros que pueden darse al tomar un examen pueden ser que: el profesor, que también administra los exámenes:

- espera la reproducción de los contenidos de todas las lecciones ("Yo lo presenté/ lo trabajé, por lo tanto lo deben saber");
- olvida su propio nivel de conocimiento cuando él tenía igual edad que el candidato;
- espera demasiada experiencia (pero la experiencia se contradice con las primeras etapas del aprendizaje);
- incluye su propio desarrollo de las exigencias reales;
- olvida los nervios de los candidatos.

En mi experiencia de más de 30 años siendo examinador "según el estilo antiguo", recuerdo muchas discusiones sobre las calificaciones - o demasiado altas o demasiado bajas - que se producían entre candidatos, tutores y examinadores. Frecuentemente el cálculo, (sumar, dividir y redondear) decidía el resultado final. En nuestro sistema de formación de entrenadores siempre éramos claros y honestos y siempre teníamos en cuenta la importancia y el valor del resultado para los candidatos en cuestión. Tuvimos la suerte de trabajar con

el mismo equipo de tutores/examinadores durante muchos años; así es que las "normas" se mantuvieron constantes.

UN NUEVO ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN

En el aprendizaje basado en la competencia (ABC) se ha minimizado la subjetividad, las calificaciones son menos importantes, el valor del conocimiento teórico aislado ha disminuido y los candidatos determinan por sí solos cuando están listos para pasar el examen. Nuestra tarea (como guías de la formación de entrenadores) es formular nuestras exigencias por medio de conductas claras, concretas y observables. Esta clara descripción de las conductas observables hace posible que el candidato trabaje específicamente sobre esas exigencias. Saber qué exigen de ti los evaluadores simplifica la preparación. Si los criterios están bien descritos, habrá menos lugar para una interpretación subjetiva. Tomemos por ejemplo dos competencias, una bien descripta y la otra no: "el candidato da un buen ejemplo" versus "el candidato demuestra el golpe por lo menos dos veces, frente al (los) jugador(es) y de manera que los jugadores vean el hombro que golpea, el punto de contacto y la trayectoria de la pelota". La primera descripción deja amplio margen para la interpretación o subjetividad. El evaluador podría decir: "No me gustó", "debería haber hecho algo más" o "podría haber adoptado una mejor posición".

La segunda descripción (más larga) deja mucho menos lugar para la interpretación. El evaluador debe observar la demostración del candidato y decidir si "sí, cumple con la descripción" o "no, la demostración no cumple con la descripción".

Los modelos de aprendizaje basados en la competencia en los campos vocacionales suelen emplear estrategias de evaluación basadas en unidades de análisis que son más significativas y de más fácil evaluación - como la segunda descripción del texto. Los modelos basados en la competencia, en última instancia, confían en la evaluación mensurable. En otras palabras, si la competencia propuesta no puede describirse de manera no ambigua y por lo tanto mensurable, probablemente no sea una competencia (Vorhees, 2001).

Preparar una lista clara con todos los criterios es una tarea que toma tiempo; no es fácil escribir todo lo que se espera que domine y muestre el candidato. Pero, el aspecto positivo, obviamente, es que una lista clara con todos los criterios hará que las evaluaciones sean mucho más objetivas. Con ella, los evaluadores comienzan a cumplir con otros criterios importantes para las evaluaciones adecuadas: además de objetivas, las evaluaciones deben ser independientes,

confiables y válidas. Esto significa que no debería haber diferentes resultados con diferentes evaluadores y/ o diferentes lugares. Además, el evaluador no puede involucrarse con el candidato desde ningún otro rol (tutor, facilitador del aprendizaje, mentor).

Existe una lista con las competencias para los diferentes niveles de entrenadores que posibilita la diferenciación entre entrenadores iniciantes y entrenadores con experiencia. La ITF cuenta con trabajos con la descripción de las competencias que están disponibles para su utilización. De este modo, todos los países que tengan como objetivo mejorar la formación de sus entrenadores podrán beneficiarse con estos documentos.

CONCLUSIÓN

Como ya se dijo, la competencia se define como una combinación de conocimiento, habilidades y actitud. Con el nuevo sistema de capacitación basada en la competencia, el "nombre" examinador ha cambiado por evaluador y el examen ha pasado a ser la evaluación.



El conocimiento teórico, por sí mismo, no tiene valor para el resultado final, aunque el peligro consiste en que durante la evaluación solamente se evalúe el conocimiento "coincidente" y los candidatos "pueden escapar" con un bajo nivel de conocimiento elemental. Por esta razón, varios institutos mantienen las pruebas teóricas, justamente para asegurarse de que se haya procesado toda la teoría. Para la evaluación práctica, el uso de instrumentos como las grabaciones en video de conductas de entrenamiento por parte de los candidatos

posibilitará la auto-evaluación del rendimiento y/o un experto (entrenador con experiencia) hará la evaluación y entregará la retroalimentación pertinente. Esto ayudará para lograr una preparación óptima y una mejora antes de la evaluación real. La formación de los entrenadores sigue mejorando y podrá ayudar para que los países produzcan más jugadores que puedan disfrutar del juego y mejores jugadores que representen al país en diferentes niveles de competición - por medio de la capacitación basada en la competencia.

REFERENCIAS

De Groot, A. (1966). Vijven en zessen: cijfers en beslissingen: het selectieproces in ons onderwijs, Wolters Groningen.

Voorhees, R. A. (2001). Competency-based learning models: A necessary future. *New directions for institutional research*, 110, 5-15.
<https://doi.org/10.1002/ir.7>

Van Klooster, T., Roemers, J. (2011). A competency-based coach education in the Netherlands. *International Journal of Coaching Science*, 5, 71-81.

Sullivan, R. (1995). The competency based approach to training. JHPIEGO Strategy Paper. Retrieved June 22 2011 from <http://www.reproline.jhu.edu/english/6read/6training/cbt/cbt.htm>

CONTENIDO ITF ACADEMY RECOMENDADO (HAZ CLICK ABAJO)



Derechos de Autor (c) 2011 Frank van Fraayenhoven.



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumendelicencia](#) - [Textocompletodelalicencia](#)