



La formación basada en competencias aplicada a la formación de los entrenadores de tenis.

Patrick McInerney y Andrea Buckeridge.

Tennis Australia.

RESUMEN

El continuo proceso de educación para los entrenadores en el área de investigación esta ganando mucho interés en el mundo del deporte, de una manera significativa en el desarrollo profesional. Este artículo discute algunas de las más comunes herramientas en la educación de los entrenadores de tenis que se usan hoy en día, teniendo España como caso de estudio.

Palabras clave: Formación basada en competencias, Entrenadores.

Recibido: 1 de Junio de 2011.

Aceptado: 2 de Agosto de 2011.

Autor correspondiente: Patrick McInerney, Tennis Australia.

Correo electrónico:

PMcInerney@Tennis.com.au

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos diez años se ha producido un cambio fundamental en la formación de los entrenadores de tenis en Australia. El desarrollo del entrenador implica identificar una serie de habilidades específicas para trabajar con jugadores de diferentes niveles en ambientes de entrenamiento cambiantes (ver Figura 1) y permite adaptar los programas de formación a las necesidades de los entrenadores en las diferentes etapas de ese desarrollo. Las oportunidades de formación disponibles para los entrenadores incluyen cursos de acreditación formal, talleres/conferencias, tutoriales y actividades con mentores mediante videos en línea. Los avances de la tecnología de la información e internet permiten una mayor variedad y flexibilidad en ese desarrollo profesional.

Los cambios más significativos se han producido en los cursos de acreditación formal. La formación mediante la cual los entrenadores adquieren conocimientos y habilidades específicas (o competencias) ha cambiado desde un enfoque tradicional, basado en los tiempos y orientado a los contenidos, a un enfoque basado en la competencia.

FORMACIÓN BASADA EN LA COMPETENCIA

Con los métodos de formación basados en el contenido, los ponentes debían impartir los contenidos dentro de un tiempo específico y con pruebas programadas dentro de un horario común para todos los participantes (Sullivan & McIntosh, 2011). Los participantes solían permanecer bastante pasivos mientras el ponente presentaba su "conferencia". Para lograr

aprobar, los participantes debían alcanzar un nivel mínimo designado (ej. 70%), generalmente, un promedio entre los resultados de la prueba escrita y la evaluación práctica. El objetivo estaba en impartir los contenidos, (es decir, ¿qué debe saber un entrenador?), y cuando el participante no aprobaba, había poco tiempo disponible para la ayuda individual.

Al cambiar hacia un modelo de formación basada en la competencia, el objetivo pasa a ser el desarrollo de las habilidades del entrenador, además del conocimiento necesario para que el entrenador realice y adapte estas habilidades como sea necesario. Los entrenadores ya no necesitan lograr una nota mínima de 70% para aprobar sino que deben mostrar competencia en todas las áreas (es decir, 100%).

Características principales

Para comprender la formación basada en la competencia debemos, en primer término, definir qué es una competencia. Una competencia puede definirse como la aplicación de conocimiento y destrezas específicas para un estándar de rendimiento requerido en una situación dada. Para implementar la formación basada en la competencia, deben tenerse en cuenta algunas características clave (Norton, 1987):

- Las competencias y los criterios de rendimiento utilizados para evaluar el logro de estas competencias son seleccionados estrictamente.

- Las teorías básicas se integran con la práctica de las destrezas. Es necesario aprender el conocimiento esencial para apoyar el desarrollo de las habilidades.
- Las oportunidades de formación son flexibles e incluyen presentaciones, actividades en pequeños grupos, simulaciones prácticas y material en línea.
- Las sesiones de formación práctica y los juegos de roles se asemejan al lugar de trabajo (ej. el nivel del jugador, los recursos).
- Las competencias y los criterios de rendimiento se comparten con los participantes antes de comenzar la formación.
- Los participantes son evaluados antes de la formación a fin de identificar la competencia actual y poder adaptar el programa de formación si fuese necesario.
- Los participantes son motivados a reflexionar regularmente sobre su rendimiento.
- Los facilitadores de aprendizaje (tutores) proporcionan la retroalimentación específica a los participantes basándose en las competencias que están trabajando.
- La formación satisfactoria se basa en el logro de todas las competencias especificadas.

Evaluación

La evaluación, utilizando la formación basada en la competencia, difiere notablemente de los cursos tradicionales

en los cuales un puntaje (promedio entre el obtenido en el escrito y en la práctica) definía si el candidato aprobaba o no.



Los participantes que eligen la formación basada en la competencia deben proporcionar evidencia de su dominio de cada una de ellas y de los criterios específicos de rendimiento utilizados para evaluar el logro de esta competencia. Las instrucciones son una herramienta que puede utilizarse para este proceso de evaluación (Stevens & Levi, 2005). Tal herramienta proporciona a los participantes gran claridad sobre los niveles de rendimiento esperados, permite la uniformidad en la evaluación y fomenta no solamente la auto-evaluación sino que ayuda para que los participantes aumenten su responsabilidad con respecto a su propio desarrollo. La Tabla 1 muestra las instrucciones antes mencionadas.

ELEMENTO DE COMPETENCIA - ANÁLISIS Y EJECUCIÓN CORRECTA DEL GOLPE Y SUS TÁCTICAS			
<i>Criterios de rendimiento</i>	<i>Inicio (I)</i>	<i>En progreso (D)</i>	<i>Competente (C)</i>
Se analiza el progreso individual y grupal y se seleccionan las estrategias de corrección.	El entrenador no proporciona a cada jugador aspectos técnicos específicos para el entrenamiento. Los aspectos técnicos proporcionados para el entrenamiento son muy básicos y generales y son comunes para todos los jugadores. Los aspectos técnicos para el entrenamiento no se refuerzan y varían durante la sesión y al terminar la misma. La comprensión del jugador no se verifica mediante preguntas abiertas o cerradas.	El entrenador proporciona a la mayoría de los jugadores aspectos técnicos específicos para el entrenamiento que pueden ser muchos. Los aspectos técnicos para el entrenamiento no son individualizados para cada jugador sino que, en general, son comunes para todos los jugadores. Los aspectos técnicos para el entrenamiento no se refuerzan y varían durante la sesión y al terminar la misma. La comprensión del jugador se verifica mediante preguntas abiertas o cerradas.	El entrenador proporciona a cada jugador 1-2 aspectos técnicos específicos para el entrenamiento. Los aspectos técnicos para el entrenamiento son específicos para cada jugador, aunque algunos pueden ser generales para el grupo si todos los jugadores tienen el mismo defecto técnico. Los aspectos técnicos para el entrenamiento se refuerzan durante la sesión y al terminar la misma. La comprensión del jugador se verifica mediante preguntas abiertas o cerradas.

Tabla 1. Criterios de rendimiento para la evaluación del Curso de entrenadores de jugadores de juniors de Tenis Australia.

UN ESTUDIO DE CASO- EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ENTRENADORES BASADO EN LA COMPETENCIA EN AUSTRALIA

Tennis Australia adoptó un enfoque basado en competencias para la formación de entrenadores en 2006. El cambio hacia este enfoque presentó una serie de retos y requería cambios significativos no solamente en el desarrollo de los cursos sino también en la manera de impartirlos.



Figura 1. Estructura actual de la formación de entrenadores de Tennis Australia.

Desarrollo y evaluación de la formación basada en el criterio

La selección cuidadosa de competencias y criterios de rendimiento es fundamental para el desarrollo de un programa de formación basado en las competencias. Por lo tanto, antes de elaborar la lista de competencias se realizó una revisión profunda de las habilidades que necesitan los entrenadores en cada nivel del proceso de formación. Se crearon unidades de competencia agrupando las competencias que tenían aspectos en común. Por ejemplo, el Curso de entrenadores de jugadores juniors de Tennis Australia (equivalente al nivel 1 de la ITF) está diseñado para formar entrenadores que puedan trabajar con jugadores de hasta 12 años. Después de acordar el conocimiento y las habilidades que necesitan los entrenadores para este trabajo, se establecieron siete unidades de competencia. Estas unidades son:

- Aplicar métodos de entrenamiento acordes con las necesidades de los jugadores jóvenes.
- Empezar actividades de formación según los estándares profesionales y legales.
- Entrenar jugadores jóvenes para que adquieran las habilidades motrices perceptivas fundamentales.
- Reflexionar y mejorar el rol y la práctica profesional.

- Planificar programas de entrenamiento para tenistas jóvenes.
- Interpretar y aplicar las reglas de tenis.
- Entrenar a tenistas jóvenes trabajando los golpes y las tácticas del tenis.

Estas unidades de competencia se componen de varios elementos, cada uno con criterios de rendimiento específicos que conforman los niveles de evaluación de los entrenadores. La formación que reciben los entrenadores está estructurada para mejorar el conocimiento y las habilidades para alcanzar estos niveles. El cambio más importante en la formación ha sido pasar de un modelo de "conferencia" a otro de "aprender haciendo", utilizando diferentes herramientas que ayuden a pensar y actividades prácticas para facilitar el aprendizaje y comprometer a los participantes.

Las tareas de evaluación tienen como objetivo permitir que los entrenadores demuestren su competencia a diario durante el curso. Por ejemplo, en el curso de entrenadores de jugadores juniors, uno de los requisitos de evaluación consiste en impartir una clase de 30 minutos. Cada clase se lleva a cabo en una cancha diferente - roja, naranja y luego verde - con jugadores de diferentes edades y diferentes niveles. Hay suficiente tiempo entre las evaluaciones para que los entrenadores puedan reflexionar y aprender. Como consecuencia de la mayor importancia asignada a la selección de las competencias pertinentes y a los criterios de rendimiento, los entrenadores han desarrollado un conjunto de habilidades específicas necesarias para trabajar de manera efectiva.

La evaluación como parte del aprendizaje

La evaluación es continua en un entorno de aprendizaje basado en la competencia. Antes de comenzar el curso, los entrenadores son "evaluados para el aprendizaje". Mediante este proceso, el coordinador del curso evalúa las competencias actuales del entrenador en relación con las competencias estándar y de ese modo adapta el programa a sus necesidades asegurando que cada uno esté con el facilitador de aprendizaje (tutor) más conveniente. La evaluación continua del conocimiento y de las habilidades de un entrenador se realiza durante el curso por medio de la observación y de las evaluaciones formales e informales. Los entrenadores reciben la retroalimentación sobre su rendimiento de manera continua por parte de su facilitador de aprendizaje (tutor). Mientras la evaluación formal mide la "evaluación del aprendizaje", según los entrenadores, gran parte del aprendizaje ocurre durante este proceso (en otras palabras, aprenden a través de la evaluación).

Facilitadores del aprendizaje (Tutor) y no Ponentes y Evaluadores

Al referirse a quienes imparten la formación como Facilitadores y no como Ponentes y Evaluadores se envía un mensaje claro sobre el rol de estos individuos. Los participantes ahora ven a su Facilitador de aprendizaje (tutor) como alguien responsable de su desarrollo y mejora. Igualmente, los Facilitadores de aprendizaje comprenden que su rol no es simplemente presentar la información y luego evaluar una habilidad particular, sino utilizar cada una de las oportunidades para facilitar el aprendizaje y mejorar el nivel de competencia de cada participante.

En resumen, la formación basada en la competencia para entrenadores de tenis proporciona una oportunidad de desarrollar habilidades específicas para los entrenadores de todos los niveles en su desarrollo como entrenadores. Permite una flexibilidad para la evaluación que, a la vez, se adapta mejor a las necesidades particulares de los entrenadores. Una formación de calidad y una evaluación rigurosa facilitarán el desarrollo de entrenadores de calidad con los conocimientos y habilidades para comprometerse y formar a los jugadores de hoy y de mañana. Sin embargo, aún hacen falta más investigaciones para evaluar la efectividad de este método de formación de entrenadores y más cursos formales para asegurar la mejora continua de los programas de formación.

REFERENCIAS

- Cushion, C., Nelson, L., Armour, K., Lyle, J., Jones, R., Sandford, R., & O'Callaghan, C. (2010). Coach Learning and development: A Review of the Literature, Sports Coach UK, Leeds, 2009.
- Hill, J., & Houghton, P. (2001). A Reflection on Competency-based Education: Comments from Europe. *Journal of Management Education*, April, vol. 25 no. 2, 146-166. <https://doi.org/10.1177/105256290102500204>

- Norton, RE. (1987). Competency-Based Education and Training: A Humanistic and realistic approach to Technical and Vocational Instruction. Paper presented at the regional Workshop on Technical/ Vocational teacher Training in Chiba City, Japan. ERIC: ED 279910
- Stevens D. D., & Levi A. J. (2005). Introduction to Rubrics: An Assessment Tool to Save Grading Time, Convey Effective Feedback and Promote Student Learning. 1st ed. Sterling, VA: Stylus Publishing LLC.
- Sullivan, R., & McIntosh, N. (2011). The Competency-Based Approach to Training, viewed 16 June 2011, < <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.38.7302&rep=rep1&type=pdf>>

CONTENIDO ITF ACADEMY RECOMENDADO (HAZ CLICK ABAJO)



Derechos de Autor (c) 2011 Patrick McInerney y Andrea Buckeridge.



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](#)