

Pág.	Título / Autor
2	Editorial
3	El rol del programa de desarrollo de la ITF para la formación de entrenadores Dave Miley (ITF)
5	El rol de las ciencias del deporte en la formación de entrenadores E. Paul Roetert PhD. & Paul Lubbers PhD. (EEUU)
7	Los sistemas de formación de entrenadores en Europa: Comparación de las competencias Hrvoje Zmajic (ITF/Tennis Europe)
10	La evaluación en los cursos basados en la competencia Frank van Fraayenhoven (HOL)
12	Reconocimiento de la ITF de los sistemas de formación de entrenadores de las Asociaciones Nacionales Miguel Crespo PhD. y Merlin van de Braam (ITF)
15	Como formar tutores: Certificado de la LTA para la formación de tutores Jane Bowen y Dan Thorp (RU)
17	Herramientas para la formación continua de los técnicos de tenis David Sanz Rivas PhD. (ESP)
20	Recursos en línea para la formación de entrenadores: Motivación para la gestión del capital intelectual en el tenis Joachim Mester PhD. & Ulrike Wigger PhD. (ALE)
23	La formación basada en competencias aplicada a la formación de los entrenadores de tenis Patrick McInerney & Andrea Buckeridge (AUS)
28	Anuncio de la Conferencia Mundial Editores
29	Pautas generales para presentar artículos a la Revista de Entrenamiento y Ciencias del Deporte de la ITF

Editorial

La edición 54 de la Revista de Entrenamiento y Ciencias del Deporte de la ITF es una edición monográfica dedicada a la "Formación de Entrenadores". Para esta edición hemos compilado artículos escritos por expertos y directores nacionales de formación de entrenadores que están a la vanguardia de la metodología y la práctica del entrenamiento, muchos de ellos tienen también a su cargo la formación de los entrenadores de sus respectivos países.

Esta edición incluye artículos sobre: "Los sistemas de entrenamiento en Europa - comparación de las competencias", "Recursos en línea para la formación de entrenadores" y "El rol de las ciencias del deporte en la formación de entrenadores". Los lectores encontrarán también otros artículos que les servirán para mantenerse actualizados con los adelantos en el área de formación de entrenadores de todo el mundo.

Continúan los preparativos para la futura 17ª Conferencia Mundial de la ITF para Entrenadores 2011, por BNP Paribas. La Conferencia de este año se llevará a cabo en Port Ghalib, el centro turístico sobre el Mar Rojo, en Egipto, desde el domingo 20 hasta el jueves 24 de noviembre.

Los disertantes confirmados para la Conferencia son:

Patrick McEnroe, Max de Vylder, Mark Kovacs, Louis Cayer, Luis Bruguera, Antoni Girod, Álvaro Margets, Bruce Elliot, Machar Reid, Iván Molina, Luca Santilli, Dave Miley, Miguel Crespo, Doug MacCurdy.



Este año la Conferencia contará con una "política de inscripción abierta", por la cual podrá asistir a la misma un número ilimitado de

entrenadores de todos los países, sujeto a aprobación de la Asociación Nacional pertinente. La inscripción continúa abierta en la página de internet de la conferencia www.itfcoachesconference.com. Allí podrán inscribirse en línea y obtener toda la información pertinente sobre viajes, visas, paquetes para alojamiento, biografías de los ponentes y mucho más. También está disponible un programa preliminar.

El Programa de Reconocimiento de la ITF de los Sistemas de Formación de Entrenadores de las Asociaciones Nacionales (ANs) está ya en marcha. En 2009, la ITF aprobó los programas de formación de entrenadores de España y Australia. Actualmente, en 2011, hay 10 países en proceso de aprobación. El objetivo del proceso de reconocimiento es asegurar que los estándares de la formación de entrenadores de los países miembro de la ITF cumplan por lo menos con los estándares mínimos necesarios para proteger y desarrollar nuestro deporte según estableció el Grupo de Trabajo para la Formación de Entrenadores de la ITF, con la aprobación de la Comisión de Entrenadores de la ITF en 2008. Para mayor información y detalles con respecto al plan de reconocimiento consulten el artículo pertinente en esta edición.

La campaña Play and Stay de la ITF continúa fortaleciéndose cada vez más. Además del trabajo continuo de preparación para la implementación del nuevo cambio de reglas para Tennis10s, durante los últimos meses se está llevando a cabo el trabajo piloto para el nuevo programa Adult Tennis Xpress en 9 países del mundo incluyendo Australia, Gran Bretaña y los Estados Unidos de Norteamérica. Este programa de 10 horas presenta el tenis de una manera activa y dinámica para los adultos, utilizando las pelotas naranjas y verdes, asegurando que al final de las 10 horas todos los jugadores puedan jugar competitivamente. Se espera lanzar Adult Tennis Xpress a principios de 2012.

La nueva plataforma iCoach, de reciente lanzamiento, ha supuesto un cambio exitoso y bien aceptado. Además de su mejor posibilidad de utilización, se incorporan nuevos contenidos regularmente, y en breve se añadirán nuevas filmaciones de Copa Davis y ejercicios para Tennis10s.

Finalmente, esperamos que sigan beneficiándose con este y con todos los recursos proporcionados en la página de entrenamiento (www.itftennis.com/coaching) y que disfruten con esta edición 54a de la Revista de Entrenamiento y Ciencias del Deporte de la ITF.

Dave Miley
Director Ejecutivo,
Desarrollo del Tenis

Miguel Crespo
Responsable de Investigación,
Desarrollo/Entrenamiento del Tenis

Merlin Van de Braam
Asistente de Investigación,
Desarrollo/Entrenamiento del Tenis

El rol del programa de desarrollo de la ITF para la formación de entrenadores

Dave Miley (ITF)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 3 - 4

RESUMEN

El objetivo de este artículo es presentar la labor que está realizando la ITF para mejorar la calidad de la formación de entrenadores en todo el mundo. Este artículo analiza tres aspectos clave del Programa de formación de entrenadores de la ITF: 1) La ITF y su participación mundial en los cursos de entrenadores. 2) La importancia de las Conferencias de la ITF para entrenadores - tanto Regionales como Mundiales. 3) Los recursos para la formación de entrenadores elaborados por la ITF.

Palabras clave: formación de entrenadores, programa de desarrollo de la ITF

Artículo recibido: 1 de julio de 2011

Autor correspondiente: dave.miley@itftennis.com

Artículo aceptado: 1 de agosto de 2011

INTRODUCCIÓN

Desde su inicio a fines de los 70, el Programa de Desarrollo de la ITF ha realizado continuos esfuerzos en el importante campo de la Formación de Entrenadores a nivel mundial. Admitiendo que muchas Asociaciones Nacionales de las regiones en desarrollo tenístico no disponen aún de un programa de formación de entrenadores, la ITF apoya a estas federaciones para que puedan ser autosuficientes en la formación de entrenadores a nivel nacional, mediante un sistema de certificación nacional en su idioma local, e idealmente, a cargo de sus propios expertos calificados.

Este artículo presenta tres de los aspectos clave del Programa de formación de entrenadores de la ITF:

1. Cursos de formación
2. Conferencias para entrenadores
3. Recursos para la formación de entrenadores

1. CURSOS DE FORMACIÓN

Cursos de certificación nacional

La ITF colabora para que los países miembro organicen cursos de Certificación Nacional para entrenadores utilizando los cuatro niveles de planes de estudio aprobados por la ITF.

- Play Tennis cubre el entrenamiento de jugadores iniciantes mediante los elementos clave del programa Play and Stay utilizando las pelotas más lentas.
- El entrenamiento de tenistas iniciantes e intermedios (Nivel 1).
- El entrenamiento de tenistas avanzados (Nivel 2).
- El entrenamiento de tenistas de alto rendimiento (Nivel 3).

Tres de estos planes de estudio para entrenadores están ya disponibles en el mundo en más de 30 idiomas incluyendo inglés, francés, español, portugués, árabe, ruso, chino y farsi. Se espera que los países que son miembro de la ITF implementen un Sistema de Certificación Nacional para Entrenadores.

El entrenamiento de tenistas de alto rendimiento (Nivel III) está disponible solamente en inglés y español.

Un aspecto importante del programa de la ITF consiste en asegurar que el material para los cursos esté disponible en tantos idiomas locales como sea posible. Más de 100 países están utilizando los planes de estudio complementados con otro material de formación para los cursos de entrenadores.

Es importante destacar que la ITF no certifica entrenadores. La ITF proporciona los planes de estudio recomendados y, cuando fuere

necesario, los tutores internacionales para impartir los cursos y capacitar a los tutores locales - pero la certificación obtenida al finalizar un curso es una certificación de la Asociación Nacional.

En 2009, la ITF comenzó un proyecto para aprobar sistemas de formación de entrenadores bajo el control de las Federaciones Nacionales. Este proyecto se materializó con la ayuda y aprobación de un grupo compuesto por directores de entrenamiento y expertos de algunos de los principales países. Ellos ayudaron a la ITF a definir criterios y estándares mínimos para los sistemas de formación de entrenadores. Para fines de 2011, 10 países habrán logrado la aprobación de la ITF, y para 2012 se espera que estén aprobados más de 30 de los países más desarrollados. Se espera abrir un proceso de aprobación para todos los países para el año 2013 y que esos países puedan solicitar ser aprobados por la ITF según los criterios acordados: Bronce: (Autosuficiente en Play Tennis y Nivel I) Plata: (Auto suficiente en Nivel 2) y Oro: (Auto suficiente en Nivel 3).

En 2010, la ITF organizó 74 cursos incluyendo: quince cursos nivel 1, diez cursos de nivel 2 y nueve cursos Play Tennis. 22 de estos cursos fueron financiados por Solidaridad Olímpica.



Cursos cortos /Temas específicos

Los cursos sobre temas específicos (cursos cortos) suelen ser de tres días (20 horas) e incluyen presentaciones en cancha y en sala. El objetivo de estos cursos es proporcionar a los entrenadores la información más actualizada sobre entrenamiento y ciencias del deporte. Los cursos que se imparten actualmente tratan temas como: "Play tennis", la

preparación física, la preparación psicológica, la biomecánica avanzada y el trabajo con jugadoras de tenis.

Cursos para tutores

Durante los últimos años, la ITF se ha centrado específicamente en la formación de tutores y en 2010 se dictaron cinco cursos regionales para tutores. La ITF organiza los Cursos para formar a potenciales tutores nacionales de cursos Play Tennis, Nivel 1 y Nivel 2 para que las Asociaciones Nacionales puedan ser autosuficientes y organicen sus cursos independientemente de la ITF en el futuro. Estos cursos cubren no solamente los temas de entrenamiento y ciencias del deporte del plan de estudios, sino también otros aspectos importantes como métodos de presentación, criterios de evaluación y evaluación de competencias. La ITF está planificando llevar a cabo más cursos para tutores y también un nuevo curso para los Directores de formación de entrenadores, para capacitar a estos expertos quienes podrán luego tener a su cargo la totalidad del programa nacional.

2. CONFERENCIAS PARA ENTRENADORES

Conferencia Mundial de la ITF para Entrenadores

La Conferencia Mundial para Entrenadores de la ITF se celebra cada dos años y es un foro internacional único para entrenadores de alto rendimiento que se centra en el desarrollo de los jugadores de alto rendimiento. Este evento de cinco días de duración consta de presentaciones que incluyen la información más actualizada sobre medicina y ciencias del deporte específicamente para tenis, además de entrenamiento técnico y táctico en cancha. La Conferencia suele reunir a más de 500 entrenadores de 100 países diferentes. Las Conferencias anteriores tuvieron lugar en Valencia (España), Asunción (Paraguay), Antalya (Turquía), Vilamoura (Portugal), Bangkok (Tailandia), Miami (EUA) y Casablanca (Marruecos).

Conferencia Regional de la ITF para Entrenadores

Las Conferencias Regionales para Entrenadores se realizan también bienalmente en América Central y el Caribe, Sudamérica, Asia, Europa y África y proporcionan una oportunidad de formación considerable y asumible para que los mejores entrenadores de estas regiones se actualicen y reciban la información más reciente sobre entrenamiento, y además, se reúnan para comentar los temas específicos de sus respectivas regiones. En 2010 se registró un aumento en la asistencia total a las Conferencias regionales para entrenadores, de 900 en 2008 a 1.050 en 2010.

3. RECURSOS PARA LA FORMACIÓN DE ENTRENADORES

Libros y recursos escritos

La producción y traducción del material de formación de la ITF es vital para el desarrollo de la Formación de Entrenadores, hay libros y manuales escritos en muchos idiomas. Estos recursos se utilizan para los cursos y las Asociaciones Nacionales los pueden comprar con descuentos especiales.

Entre otras publicaciones se incluye el Boletín con las actualizaciones mensuales y la Revista de Entrenamiento y Ciencias del Deporte de la ITF- la única publicación en el mundo sobre ciencias del deporte y entrenamiento específicamente para tenis que se publica en tres idiomas.

Recursos de Internet / Aprendizaje a distancia

Desde su aparición, en julio de 2004, la página de internet de entrenamiento de la ITF (www.itftennis.com/coaching) se ha

convertido en una herramienta imprescindible para todos los entrenadores del mundo. Dado el éxito de esta página de internet y el interés mostrado por los entrenadores, la ITF comenzó a invertir en aprendizaje electrónico con presentaciones en línea, disponibles para ser descargadas, sobre diferentes temas relacionados con las ciencias del deporte aplicadas al tenis. También se han incluido presentaciones en Power point relacionadas con el plan de estudios aprobado por la ITF, que se encuentra ya disponible en línea para ser utilizado en los cursos para entrenadores de todos los niveles.

Otro recurso de internet que forma parte del programa de desarrollo de la ITF desde 2007 es la principal plataforma digital del mundo de información para el entrenador de tenis - Tennis iCoach de la ITF: Este recurso de internet apoya la formación continua de entrenadores de los países miembro permitiendo, por medio de una pequeña cuota anual, acceder a toda la última información sobre entrenamiento en línea. Hasta el momento, más de 15.000 entrenadores de 185 países han accedido a iCoach y utilizan regularmente este recurso. Además de los últimos ejercicios, artículos de investigación y presentaciones en línea, se pueden ver las presentaciones principales de las Conferencias Mundiales y Regionales para Entrenadores en www.tenniscoach.com. A través de Tennis iCoach, aquellos entrenadores que no pudieron asistir a una Conferencia pueden beneficiarse en línea del conocimiento y la experiencia de muchos de los mejores entrenadores del mundo, expertos en desarrollo de jugadores, ciencias y medicina del deporte, psicología, biomecánica y formación de entrenadores. Creemos que el aprendizaje a distancia adquirirá mayor importancia en el futuro, por lo tanto, continuaremos invirtiendo y mejorando el aprendizaje electrónico en el futuro.

Gran parte del éxito del programa de formación de entrenadores es resultado directo de la cooperación que recibimos de los principales expertos en formación de los países miembro, quienes continúan apoyando el programa. La Comisión de entrenadores de la ITF está integrada por los mejores expertos en Desarrollo de Jugadores y Formación de Entrenadores; se reúne dos veces al año y asesora a la ITF sobre temas relacionados con la formación. Es importante agradecer la gran contribución que han hecho y continúan haciendo los miembros de la Comisión de entrenadores.

CONCLUSIÓN

Uno de los principales objetivos de la ITF durante los últimos 20 años ha sido ayudar a los países miembro a mejorar el nivel de formación, a través de las diferentes iniciativas y recursos que se mencionan en este artículo. La ITF admite que si bien se ha avanzado mucho, aún queda mucho por hacer. Por lo tanto, la ITF continuará invirtiendo en la formación de entrenadores durante los próximos años pues lo consideramos fundamental para el futuro crecimiento del tenis en el mundo.

REFERENCIAS

ITF Coaches Courses (2011). Retrieved 18 July 2011 from <http://www.itftennis.com/coaching/education/coachescourses/>

ITF Short Courses (2011). Retrieved 20 July 2011 from <http://www.itftennis.com/coaching/education/coachescourses/english/specificthemecourse.asp>

ITF RCCs (2010). Retrieved July 19 2011 from <http://www.itftennis.com/coaching/education/workshops/regional/index.asp>

El rol de las ciencias del deporte en la formación de entrenadores

E. Paul Roetert y Paul Lubbers (EUA)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 5 - 6

RESUMEN

Este artículo comenta cómo el desarrollo de los jugadores para que dominen el juego de tenis ha sido siempre una cuidadosa combinación de arte y ciencia. El artículo resume los enfoques científicos iniciales referidos al entrenamiento mientras define también las metodologías modernas de entrenamiento- según las cuales el siempre presente rol de la ciencia del deporte se ha transformado en un aspecto común dentro de la formación de entrenadores moderna.

Palabras clave: Ciencias del deporte, formación de entrenadores

Autor correspondiente: paullubbers@bellsouth.net

Artículo recibido: 11 de julio de 2011

Artículo aceptado: 1 de agosto de 2011

INTRODUCCIÓN

Jugar el tenis moderno implica tanto un enfoque artístico como científico. Al elemento artístico de ejecutar golpes excelentes y con estilo debe añadirse la técnica adecuada y los métodos de entrenamiento. Ya en 1964, Tony Trabert señaló en su capítulo del clásico libro de Alan Tengrove "El Arte del Tenis" la importancia de utilizar el material apropiado, dando también consejos para jugar en días de calor, prevenir lesiones, lograr la preparación física adecuada y la fortaleza mental.

Aún antes, en 1925, Coleman Griffith, un educador conocido como el Padre de la Psicología del deporte, escribió sobre el enfoque científico para el entrenamiento estudiando las ideas relacionadas con el trabajo de un entrenador: "En resumen, el entrenador cuenta con un tiempo definido limitado, a cambio del cual quiere comprar el mayor grado de habilidad que el tiempo pueda comprar. El mayor grado de habilidad surge del conocimiento de la duración de la práctica correcta, de los períodos de práctica, y la correcta distribución de la misma, la ventaja de aprender de manera integral y no por partes, los métodos de presentación del nuevo material, las leyes que gobiernan las mejoras y lo que se puede aprender en un tiempo determinado, el efecto de la atención sobre la tasa aprendizaje y los efectos del aprendizaje y re aprendizaje y la tasa de olvido" (Griffith, 1925 p. 1).

Los mismos principios siguen válidos en el área de la formación de entrenadores hoy en día. Woodman (1993) afirmaba que el área del entrenamiento, si bien está evolucionando a algo más científico y sistemático, continuará siendo esencialmente un arte. Lo explica como una combinación de conocimiento científico e información empírica específica para el deporte. Lo importante es que exista un aprendizaje efectivo y eficiente. Aprender, según Martens (2004), en su libro "El entrenamiento exitoso", es una mejora de rendimiento relativamente permanente, como resultado de la práctica. Puede no ser observable directamente, en todo caso, se infiere de los cambios en el rendimiento logrados con el tiempo. Típicamente, el campo de la ciencia del deporte sigue e intenta explicar las diferentes técnicas y métodos de entrenamiento. Los artículos científicos sobre tenis han aumentado terriblemente con el transcurso de los años. De hecho, varias ediciones específicas sobre tenis de publicaciones científicas se han dedicado al tenis en los últimos años, por ejemplo, el British Journal of Sports Medicine (2006, 2007), el Journal of Science and Medicine in Sport (2003) y el Strength and Conditioning Journal (2009).

ESTRUCTURA DEL ENTRENAMIENTO

La ITF reconoció la importancia de la ciencia del deporte en el entrenamiento y formó una comisión de entrenadores. Esta comisión reconoció la dificultad que enfrentan los entrenadores de muchos países para obtener material sobre ciencia del deporte, específicamente

para el tenis. Este esfuerzo ha favorecido y apoyado la información sobre la ciencia del deporte para entrenadores mediante congresos, manuscritos científicos y artículos específicos para tenis en diferentes idiomas. Se reconoce que cada país tiene su propia cultura, política y tradiciones en lo que concierne a la estrategia nacional para la capacitación de entrenadores. En Europa, por ejemplo, se ha generado una armonización de estándares basada en el libre movimiento del trabajo, permitiendo que los países reconozcan los estándares, capacitación y calificaciones de los demás. Sue Campbell (1992, 1993) describió un sistema de cinco niveles acordado por el grupo europeo. La capacitación para entrenadores deportivos consta de:

1. Un conocimiento específico relacionado con el deporte: técnica, táctica, y estrategias del deporte.
2. Un conocimiento central relacionado con el rendimiento: ciencia del deporte, ética/filosofía, pedagogía y habilidades de gestión/vocacionales.
3. Experiencia práctica: se pone considerable énfasis en la experiencia práctica lograda.
4. La tarea del mentor: Como explicó Campbell, el desafío más difícil del Maestro entrenador está particularmente relacionado con su tarea de mentor. La tarea de mentor requiere habilidad, apertura y un deseo de compartir ideas - algo para lo cual los Maestros entrenadores no siempre están preparados.



LA FORMACIÓN DE ENTRENADORES EN EL MUNDO

Con la llegada del movimiento Olímpico y el estatus del tenis dentro del mismo, la formación de los entrenadores pasó a la vanguardia. Muchos países establecieron sus propios modelos únicos de formación

y certificación de entrenadores para asegurar que quienes trabajan con los mejores jugadores juveniles del país utilicen sistemas de entrenamiento actualizados y trabajen con una metodología y una filosofía centradas en el jugador situando la salud y el bienestar del deportista en primer lugar. Esto implica dedicar el tiempo adecuado a la competición, preparación y descanso para lograr un rendimiento óptimo.

CAPACITACIÓN Y TECNOLOGÍA

Con la ventaja de una base teórica sólida, y con el establecimiento de sistemas sólidos de formación, los entrenadores del mundo se están haciendo más expertos en los programas de desarrollo a largo plazo. Uno de los aspectos más importantes para ser un buen tenista consiste en la habilidad de diseñar un adecuado programa de entrenamiento concentrándose en los beneficios a largo plazo y no solamente en los resultados inmediatos. Roetert y Ellenbecker (2009) explican que dado que el tenis es un deporte que se juega competitivamente todo el año, estructurar adecuadamente el entrenamiento y la competición por fases, puede maximizar las posibilidades del jugador de lograr picos en los momentos deseados.



Lubbers (2005) y Pankhurst (2006) hablaron y escribieron sobre las fases de desarrollo en El desarrollo progresivo del jugador de nivel mundial. El desarrollo progresivo de un jugador de nivel mundial es un proceso a largo plazo que, según indica la investigación, requiere un mínimo de 10 años o 10.000 horas (Ericsson, 1999). Otra investigación muestra que los jugadores de nivel mundial atraviesan fases definidas de desarrollo del talento según Bloom (1985) y Gibbons (1998).

Finalmente, el uso de la tecnología moderna también es cada vez más común en el entrenamiento de tenistas. La tecnología se utiliza para disciplinas como el análisis biomecánico (Elliot y Reid, 2009), la preparación física (Kovacs, 2009, Calvo, 2009) y la formación de entrenadores (Lubbers, 2009).

CONCLUSIÓN

Lo primordial es que los principios de la ciencia del deporte deben constituir los cimientos para lograr programas de formación de entrenadores bien diseñados. Un diseño sistemático de entrenamiento y competición mejorará el rendimiento de los jugadores y los mantendrá libres de lesiones. Aquellos entrenadores que adopten este enfoque lograrán que sus jugadores estén bien preparados para ser la próxima generación de campeones.

REFERENCIAS

- Bloom, B.S. (Ed.). (1985). *Developing talent in young people*. NY: Ballantine.
- Calvo, V. (2009). On court tennis training: IT control methodology. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 9-10.
- Campbell, S. (1992). NCF coaching qualifications equivalent to European Levels III-IV. *Coaching Focus*.
- Campbell, S. (1993). Coaching around the world. *Sport Science Review*. Vol. 2 (2), 62-74.
- Elliot, B. & Reid, M. (2009). The use of technology in tennis biomechanics. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 2-4.
- Ericsson KA, Krampe RT, Tesch-Romer C. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*. 1993;100(3):363-406.
- Gibbons, T. (1998) *The Development of Excellence. A Common Pathway to the Top in Music, Art, Academics and Sport*. Olympic Coach, Vol. 8, No. 3.
- Griffith, C (1925) *Psychology and its relation to athletic competition*. ITF Coaches Review (Summary Issue). International Tennis Federation. Roehampton, London.
- Kovacs, M. (2009). Let the force be with you, the use of technology in the training of tennis players. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 5-6.
- Lubbers, P. (2009). Best practices for using video with your players. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 7-8.
- Lubbers, P. (2005) *The Progressive Development of a World Class Player*, 14th ITF World Wide Coaches Workshop, Antalya, Turkey.
- Pankhurst, A. (2006) *The Progressive Development of a World Class Player*. USTA High Performance Coaching Newsletter. Vol.8 (4).
- Martens, R. (2004). *Successful Coaching*. Human Kinetics, Champaign, IL.
- Roetert, P & Ellenbecker, T. (2009). Periodization training. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 16 (47), 10-11.
- Tengrove, A. (1964). *The Art of Tennis*. Hodder and Stoughton. London
- Woodman, L. (1993). A science, an art, an emerging profession. *Sport Science Review*. Vol. 2 (2), 1-13.

Los sistemas de formación de entrenadores en Europa: Comparación de las competencias

Hrvoje Zmajic (ITF/Tennis Europe)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 7 - 9

RESUMEN

Este artículo presenta y compara la formación de los entrenadores en toda Europa. Se explica la tendencia según la cual el trabajo de entrenador se está transformando en una profesión reconocida en Europa. Seguidamente, compara los tipos de trabajo del entrenador con las competencias asociadas con esos roles. Además, analiza las horas de contacto con el tutor en los diferentes cursos de formación y las compara con las recomendados por la ITF.

Palabras clave: Competencias, formación de entrenadores, comparación entre países

Artículo recibido: 6 de julio de 2011

Autor correspondiente: zmajic@zg.t-com.hrt

Artículo aceptado: 1 de agosto de 2011

INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos clave para el éxito de los jugadores es, indudablemente, la calidad de entrenamiento que reciben (Duffy, Crespo, Petrovic, 2010). Por tanto, se puede inferir que la calidad del entrenamiento es quizás una de las razones clave por la cual los jugadores europeos están dominando ahora las clasificaciones ATP, WTA y junior de la ITF (ver ITF, 2011; ATP, 2011; WTA, 2011).

En el momento actual, 45 de los 49 países de Europa gestionan sus propios programas de formación de entrenadores. Veintitrés países han creado programas de formación de entrenadores independientes, once han basado sus programas en el plan de estudios de la ITF, y diez utilizan los cursos de la ITF para formar entrenadores.

de que incluye a voluntarios, entrenadores pagos que trabajan tiempo parcial o total, y padres.

Al analizar los datos disponibles de 42 países de Europa, se han identificado 6 tipos de dedicación laboral típica de los entrenadores:

- entrenamiento en clubs
- entrenamiento en una escuela de tenis (privada)
- entrenamiento en "grandes" clubs
- entrenamiento en centros regionales
- entrenamiento como entrenadores nacionales
- trabajar como directores de un Club

COMPETENCIAS DEL ENTRENADOR Y TIPOS DE DEDICACIÓN LABORAL

A pesar de la variedad de denominaciones utilizadas en los diferentes países, es posible reconocer muchas similitudes entre las competencias que se esperan de los entrenadores que trabajan en lugares similares realizando labores similares.

La figura 1 muestra que un entrenador de un club y un entrenador de una

Según la ITF, un jugador de tenis iniciante-principiante es quien acaba de empezar a jugar y/o tiene una experiencia de juego y competitiva limitada. (ITN 10-8)

Un jugador de nivel intermedio se define como quien cuenta con cierta experiencia de juego y competitiva y un nivel de juego regular y constante. (ITN 7-4)

Un jugador avanzado se define como quien tiene una extensa experiencia de juego y competitiva y un nivel de juego sólido y muy competente. (ITN 3-1).

escuela de tenis deben poder trabajar con jugadores iniciantes y con jóvenes. Su tarea principal consiste en promocionar el tenis e identificar niños con talento. Los entrenadores de los clubes grandes o centros regionales, deben (además de trabajar de manera competente con jugadores iniciantes e intermedios) poder trabajar con jugadores intermedios y con jugadores de alto rendimiento (menores de 18 años) teniendo como tarea fundamental mejorar el rendimiento de los jugadores. Finalmente, los entrenadores nacionales y los directores de clubes deben poder trabajar con juveniles avanzados y con jugadores de alto rendimiento- su principal tarea puede definirse como "gestión del rendimiento".

* Alineación de la Estructura de Formación Superior Europea en el Deporte

** Red Europea de Ciencias del Deporte, Formación y Empleo

*** Convención para el reconocimiento de la competencia y calificación del entrenamiento

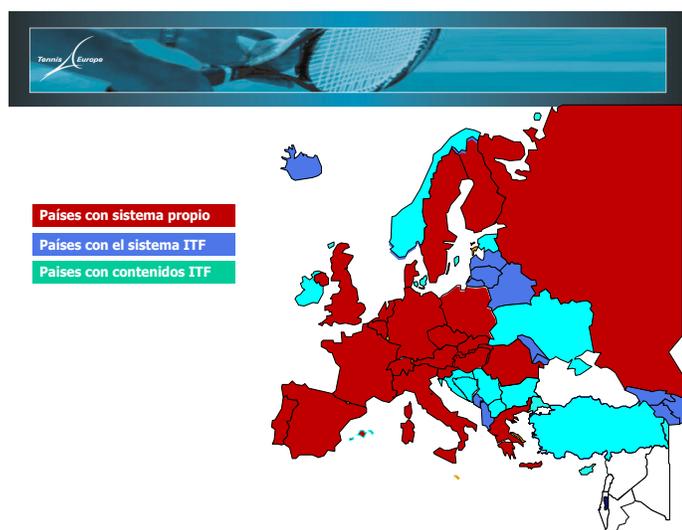


Figura 1. Sistemas de formación de entrenadores en Europa.

HACIA EL TRABAJO DEL ENTRENADOR COMO PROFESIÓN

Desde 2004, y mediante los proyectos AEHESIS* y ENSEE**, se establecieron los criterios y pautas para la formación de entrenadores de los diferentes deportes. Según la convención de Rio Maior*** hay tres ocupaciones estándar en el deporte: el entrenamiento de los jugadores iniciantes, intermedios y avanzados (ENSSEE, 2008).

Actualmente, en Europa, se observa la tendencia de definir el trabajo del entrenador como profesión. Esto implicaría que las autoridades institucionales definan y reconozcan las habilidades de los entrenadores mediante estándares éticos definidos y derechos asegurados para todos los entrenadores (por ej. seguridad social, etc.). Al mismo tiempo, al definir el trabajo del entrenador de tenis, debemos ser conscientes

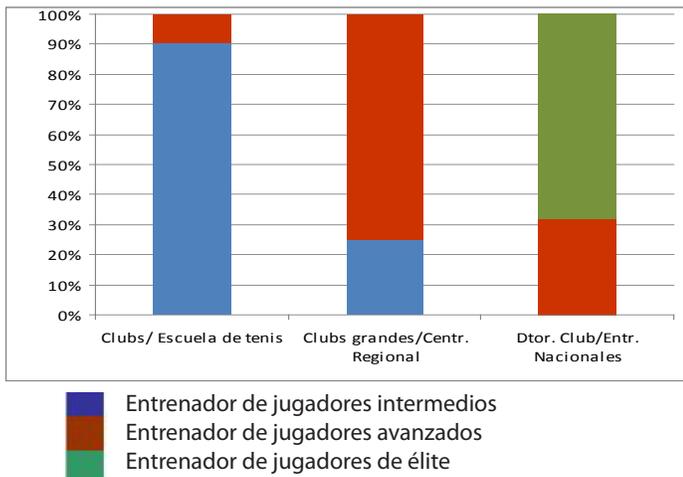


Figura 2. Lugar de trabajo versus edades de los jugadores con quienes el entrenador debe poder trabajar (%).

Comparando los programas de formación de los diferentes países podemos concluir que en principio, los programas intentan formar entrenadores para las ocupaciones estándar: entrenamiento de iniciantes (niños), jugadores intermedios (menores de 14 talentos/alto rendimiento) y entrenamiento de jugadores avanzados (alto rendimiento).

Sin embargo, existen diferencias entre algunos países. En algunos planes de estudio hay 2 o hasta 3 cursos (niveles) dirigidos a la formación de entrenadores para una ocupación estándar. Por ejemplo, en Irlanda, la formación de entrenadores que trabajan con iniciantes y niños se divide en 3 niveles: asistente para menores de 8 años, asistente para menores de 9 y entrenador Nivel 1 que puede trabajar con niños de hasta 11 años de edad.

Otros ejemplos incluyen el sistema belga, con diferentes cursos para entrenadores que trabajan con jugadores intermedios y jugadores de hasta 12 años de edad. También, el sistema alemán cuenta con dos opciones para la formación de entrenadores que trabajan con jugadores de alto rendimiento: 'Un entrenador licenciado' y 'Diplomado' (para mayores detalles consultar el documento comparativo de formación de entrenadores europeos <http://www.tenniseurope.org/page.aspx?id=15946>).

HORAS DE CONTACTO

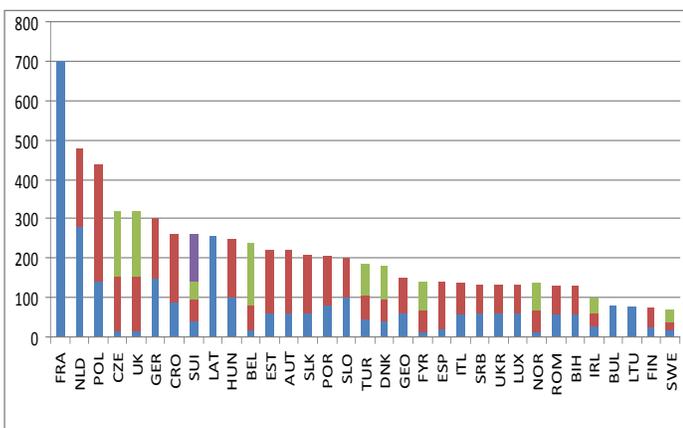


Figura 3. Horas de contacto con tutor en los países europeos según niveles.

En general, podemos afirmar que los sistemas que cuentan con menos horas de contacto por curso (70 o menos) tienden a tener más niveles, mientras que los sistemas con mayor cantidad de horas, por ejemplo Francia y Holanda, tienen menos niveles.

Horas de contacto frente a independencia en el trabajo

Independencia, en este artículo, significa trabajo independiente en cancha, sin necesidad de supervisión. Al comparar la carga de enseñanza (las horas de contacto que permiten el trabajo independiente) se observa que en un 10% de los distintos países de Europa, los entrenadores deben asistir a menos de 100 horas de contacto con un tutor para poder trabajar de manera independiente en un club o escuela de tenis. Sólo un país permite que los entrenadores trabajen independientemente con menos de 74 horas de contacto (el mínimo recomendado por la ITF).

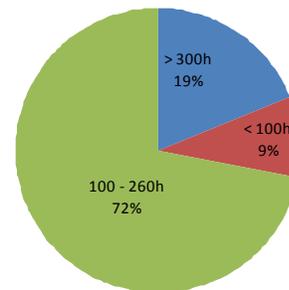


Figura 4. Horas de contacto frente a independencia en el trabajo.

En el 71% de los países, los entrenadores asisten a entre 100 y 260 horas de contacto mientras que en seis países (19%), las horas de trabajo independiente superan las 300. Esta discrepancia en el número de horas puede estar relacionada con la diferencia en la definición de la práctica y la división entre los contenidos de ciencias en general y el "específico para tenis". Además, algunos países definen como intermedios a los jugadores de club, mientras que en otros países, jugadores intermedios son los jóvenes talentosos de hasta 12 o 14 años de edad.

CONCLUSIONES Y FUTURA DIRECCIÓN DE LA FORMACIÓN DE ENTRENADORES

Los datos presentados indican que en toda Europa se acuerda que a nivel de club, los entrenadores deben estar en condiciones de entrenar a iniciantes, niños y jugadores intermedios. Existen pocas similitudes en la formación de entrenadores para el trabajo con jugadores avanzados o de elite, pues esto tiene que ver con los sistemas nacionales para formar jugadores de alto rendimiento. Actualmente, en Europa del Este y los países Balcánicos, el desarrollo de los jugadores está fundamentalmente impulsado por los padres y por el patrocinio privado. En países como Alemania, Bélgica y Holanda, el desarrollo de los jugadores depende de la combinación entre el trabajo realizado en los clubs y los centros nacionales/regionales. Francia, por tomar otro ejemplo, cuenta con un sistema integrado que incluye clubs, ligas, centros nacionales y regionales en una estructura piramidal.

En la mayoría de los sistemas de las Federaciones Europeas, los niveles de formación de entrenadores siguen el camino de desarrollo de los jugadores desde iniciantes hasta alto rendimiento. Solamente unos pocos sistemas nacionales en el mundo proporcionan diferentes caminos de formación para los entrenadores de jugadores de participación y alto rendimiento (ej. Reino Unido, Canadá...).

Los países de Europa están desarrollando continuamente sus sistemas de formación de entrenadores implementando innovaciones como la formación basada en la competencia. Además, observamos una tendencia hacia la integración entre las Universidades del Deporte y los programas de formación de las Federaciones, lo que permite una inclusión óptima de la experiencia práctica con el conocimiento científico en el proceso de formación. Esto es muy importante pues la pericia (competencia) es la base para el reconocimiento de la profesión del entrenador por parte de las autoridades gubernamentales y

la comunidad en su totalidad. A pesar de ciertas diferencias en los sistemas de formación de entrenadores, generadas por el tamaño del país, la estructura de la Federación y la normativa de los gobiernos, los entrenadores necesitan las mismas competencias clave para planificar, organizar y llevar a cabo la práctica y las competiciones para el mismo nivel de jugadores.

La movilidad de los entrenadores es ya común en Europa, especialmente entre los miembros de la Unión Europea. Al mismo tiempo, el tenis es un deporte mundial y estamos viendo que cada vez más entrenadores buscan oportunidades de trabajo en el mundo, por ejemplo, en China, Australia o los Estados Unidos de América y Canadá.

Para facilitar el movimiento de los entrenadores alrededor del mundo, cada vez hay una mayor necesidad de establecer instrumentos para reconocer las competencias y las calificaciones de los entrenadores entre los diferentes países. En este aspecto, los niveles fijados por la ITF sirven como pautas para definir las competencias clave de los entrenadores que trabajan con jugadores iniciantes, intermedios y avanzados, igual que para crear sistemas nacionales de formación de entrenadores.

REFERENCIAS

- ATP (2011). Retrieved 12 July 2011 from <http://www.itftennis.com/juniors/rankings/>
- Duffy, P., Crespo, M. & Petrovic, L. (2010). The European framework for the recognition of coaching competence and qualifications – implications for the sport of athletics. *New studies in Athletics*, 25-1, p27-41.
- ENSSEE. (2008). Review of the EU 5-Level structure for the qualification and recognition of coaching qualifications. Proceedings of the 2007 Convention for the Recognition of Coaching Competence and Qualifications. Rio Maior, Portugal, 22 September 2007, pp. 1-27,
- ITF (2011). Retrieved 12 July 2011 from <http://www.itftennis.com/juniors/rankings/>
- WTA (2011). Retrieved 12 July 2011 from <http://www.wtatennis.com/page/RankingsSingles/>

La evaluación en los cursos basados en la competencia

Frank van Fraayenhoven (Holanda)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 10 - 11

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

Artículo recibido: 17 de junio de 2011

Autor correspondiente: F.vanFraayenhoven@knlbt.nl

Artículo aceptado: 8 de julio de 2011

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.
- 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.

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 aprendizaje.

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 descrita 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".

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.

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 (Voorhees, 2001).

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.
- 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>

Reconocimiento de la ITF de los sistemas de formación de entrenadores de las Asociaciones Nacionales

Miguel Crespo y Merlin van de Braam (ITF)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 12 - 14

RESUMEN

Este artículo presenta uno de los proyectos clave del programa de formación de entrenadores de la ITF: El reconocimiento de la ITF de los sistemas de formación de entrenadores de las Asociaciones Nacionales (ANs). El objetivo de este proyecto es asegurar que todas las ANs operen bajo los estándares requeridos de las mejores prácticas en sus sistemas de formación de entrenadores, reconocidos por la ITF. Se resumen y explican las pautas generales para el proceso de reconocimiento, lo mismo que las características específicas de cada criterio.

Palabras clave: reconocimiento, formación de entrenadores, competencias

Artículo recibido: 1 de junio de 2011

Autore correspondiente: Merlin.vandebraam@itftennis.com

Artículo aceptado: 2 de julio de 2011

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la ITF de los sistemas de formación de entrenadores de las Asociaciones Nacionales (ANs) reconoce y aprueba los sistemas de formación de entrenadores bajo el control de las respectivas federaciones nacionales de tenis. El reconocimiento de la ITF se basa en criterios y estándares mínimos para la formación de entrenadores, definidos por la Comisión de Entrenadores de la ITF, (ITF, 2007).

El objetivo principal de la iniciativa es evaluar y reconocer a los países del mundo en uno de los tres niveles del esquema de aprobación; Oro, Plata y Bronce. Aquellos países autosuficientes con criterios básicos, equivalentes al plan de estudios de la ITF Nivel 1 recibirán la aprobación Nivel 1/Bronce. Al país que logre implementar criterios equivalentes al plan de estudios Nivel 2 de la ITF, se le otorgará la aprobación Nivel 2 /Plata. Aquellos países que demuestren los niveles más altos en formación de entrenadores, desarrollo de jugadores, arbitraje y ciencias del deporte, recibirán la aprobación de nivel superior, Nivel 3/ Oro. El objetivo general del esquema de aprobación de la Formación de Entrenadores es asegurar que tal formación, cuando se realice en los países miembros, cumpla por lo menos con los estándares mínimos necesarios para proteger y desarrollar nuestro deporte, ayudando y motivando a que los países puedan ser auto-suficientes en la formación de entrenadores.

CRITERIOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE UN SISTEMA DE FORMACIÓN DE ENTRENADORES

El sistema de formación de entrenadores (ofrecido por las ANs) consta de varios componentes en distintos niveles. Cada nivel ofrece una progresión para el entrenador y refleja las mejores prácticas y las necesidades actuales de formación.

La Comisión de Entrenadores de la ITF aprobó los siguientes criterios para reconocimiento:

1. Contar con y organizar un Departamento de Formación de Entrenadores dentro de la estructura de la AN y tener una Comisión de Entrenadores y/ o Ciencias del deporte. El rol del Departamento de Formación de Entrenadores dentro de la estructura de la AN es una parte fundamental de un sistema de formación de entrenadores avalado por la ITF. La existencia de un grupo de expertos en entrenamiento, formación de entrenadores y ciencias del deporte que aconsejen al Departamento de FE sobre temas relacionados con la misma es de gran importancia para elaborar recursos e impartir cursos de alta calidad.

2. Disponer de un Director de Formación de Entrenadores junto con un equipo capacitado que incluirá los tutores del curso y / o tutores de ciencias del deporte para los cursos. Las ANs deberán tener personal cualificado tanto técnico como administrativo y programa(s) de capacitación para el personal responsable de impartir los cursos y evaluar las competencias de los entrenadores (tutores y evaluadores).

3. Disponer de un programa / estructura para la formación de entrenadores basado en competencias. Las ANs deberán otorgar calificación(es) que cumplan una función de reconocimiento y serán responsables de asegurar la calidad de la calificación a través del tiempo. La estructura y formato de la formación para los entrenadores puede estar estructurada en distintos formatos, pero existen principios de buena práctica con respecto al propósito, contenido y evaluación de las estructuras de FE que mejorarán la calidad de tal capacitación. El sistema de FE debe mostrar los detalles completos de la FE desde: cantidad de niveles, carga del curso, formato, plan de estudios, opciones para el aprendizaje, requerimientos de ingreso, procedimientos de evaluación, cantidad de participantes, cantidad de tutores, títulos otorgados, certificación y control de calidad, etc.



Es posible utilizar varios formatos para los cursos, dentro de los programas de FE, los mismos se describen a continuación:

a) Estructura del curso: Intensivo: El curso se realiza en días /semanas consecutivas (por ejemplo 10 días consecutivos) Distribuidos: El curso se realiza en un período de tiempo (semanas/meses) con intervalos (por ejemplo una vez por semana/mes, 1 semana por mes, 1 fin de

semana por mes). Se recomienda el formato distribuido pues permite que los participantes asimilen mejor los contenidos a lo largo del curso.

b) Calendario del curso: Las recomendaciones de la ITF son las siguientes: Se recomienda no trabajar más de 2 horas consecutivas en cancha sin una pausa. Se recomienda no trabajar más de 1 hora consecutiva en sala sin una pausa. Se recomienda no tener más de 5-6 días completos consecutivos de curso (8 horas diarias) sin un día de descanso. Se recomienda no superar las 7-8 horas diarias.

c) Dictado del contenido del curso: Puede ser: Unitario: Los contenidos del curso son entregados por el mismo tutor/ organización (por ejemplo la Federación). Combinado: Los contenidos del curso son dictados por diferentes tutores/ organizaciones (por ejemplo los "contenidos específicos" de tenis pueden ser dictados por tutores de la Federación mientras que los contenidos de ciencias del deporte generales son dictados por tutores de Universidades, etc.) La ITF recomienda un formato combinado pues permite que los participantes estén expuestos a más tutores con experiencia en diferentes campos de las ciencias del deporte. Se recomienda especialmente la existencia de un jefe-tutor o coordinador de curso.

Formatos de los cursos:

a) **Contacto con el tutor:** El curso se dicta 100% por medio del procedimiento contacto con el tutor.

b) **Combinado:** El curso incluye opciones, aparte del contacto con el tutor, que incluyen: Estudio pre- curso: Puede hacerse por medio de módulos de aprendizaje a distancia, con mentores u otros procedimientos. Prácticas durante el curso/ estudio: Puede hacerse por medio de prácticas, asignación de tareas, etc. Práctica / asignación post curso: Se puede realizar con los mismos procedimientos que en el caso anterior.

La ITF recomienda el formato combinado pues permite que los candidatos realicen una serie de tareas antes, durante o después del curso, las cuales ayudarán para lograr sus competencias de manera más efectiva.

La relación entre las actividades en cancha/sala: La ITF recomienda una relación en cancha/sala de 60: 40. La misma se recomienda en todos los cursos para asegurar el predominio del componente práctico de los mismos. Un equilibrio 50:50 es la relación mínima aceptada para el contenido en cancha.

Utilización de alumnos para el curso: La ITF recomienda que se utilicen jugadores del nivel adecuado para el curso para que los participantes practiquen y sean examinados en condiciones válidas desde el punto de vista ecológico. También se recomienda que los participantes asistan con sus propios jugadores al curso/ evaluación.

Carga del curso: La ITF recomienda que los cursos de certificación consten de las siguientes cargas mínimas: Entrenador de jugadores iniciantes: un mínimo de 80-100 horas de contacto con el tutor (60 en cancha y 40 en sala aprox.). Entrenador de jugadores intermedios: un mínimo de 80-100 horas de contacto con el tutor (60 en cancha y 40 en sala aprox.). Entrenador de jugadores avanzados: un mínimo de 80-100 horas de contacto con el tutor (60 en cancha y 40 en sala aprox.). La ITF recomienda que la carga horaria sea similar en todos los cursos. El entrenamiento de alta calidad en cada nivel es fundamental; por lo tanto, los cursos asociados con cada nivel deben incluir la misma carga.

4. Disponer de un calendario/ agenda y realizar de manera regular una serie de actividades, cursos, seminarios, talleres, conferencias, etc. para entrenadores y otros profesionales de tenis del país. Esto muestra la actividad continua del sistema de FE y es un claro indicador de excelencia para el apoyo de la ITF al sistema de formación de entrenadores de las ANs.

5. Contar con un programa de licencias para entrenadores por el cual los acreditados tendrán una licencia profesional anual

(tarjeta del entrenador) que les permitirá entrenar tenis en el país. La existencia de un programa de certificación de los entrenadores y que obligue a mantener una licencia válida y oficial es una parte fundamental de un sistema de formación de entrenadores avalado por la ITF. Las licencias para entrenadores deben proporcionarse mediante una licencia profesional anual (tarjeta de entrenador) que habilitará para entrenar tenis en el país y asistir a eventos de desarrollo profesional continuo. La licencia puede ofrecer los siguientes beneficios: La posibilidad de entrenar, seguro médico, seguro general, asistencia legal, contrato para vestimenta o raquetas, descuento en material para entrenamiento, entre otros beneficios.

El procedimiento para la renovación de la licencia puede ofrecer las siguientes opciones: 1) Evidencia de actividad de entrenamiento: El entrenador tiene que mostrar evidencia de que está activo como entrenador. 2) Pago de una matrícula para la licencia de entrenador profesional. 3) Participación en el Programa de Desarrollo Profesional (PDP): El entrenador necesita participar de una cierta cantidad de actividades de formación continua (ej., cursos de actualización, conferencias, torneos, talleres, etc.) durante un período determinado (ej., 1-3 años) para poder renovar su licencia de entrenador.

6. Crear o utilizar una serie de recursos para formación de entrenadores (libros, videos, DVDs, internet, etc. en su idioma oficial). Los recursos de aprendizaje técnico y genérico deben estar siempre disponibles para los participantes durante los cursos. Dichos recursos no tienen necesariamente que haber sido elaborados por la AN, pero la AN tiene la responsabilidad de asegurar que los recursos suficientes se encuentren accesibles.



Tales recursos deben también incluir aquéllos que puedan ser elaborados por la AN, como libros de tareas, guías para el alumno, paquetes informativos para el participante y guías para el tutor/ evaluador. Los recursos de aprendizaje para cada unidad pueden incluir manuales de entrenamiento específicos para tenis, libros sobre ciencias del deporte, manuales de entrenamiento, planes anuales y estacionales, sitios de internet técnicos y herramientas de aprendizaje. Otros recursos para el sistema de FE pueden ser folletos, material de marketing, etc.

7. Contar con un Programa de desarrollo profesional para la formación continua. Debe estar disponible un programa de desarrollo/ licencia y re-acreditación profesional continuo para que los entrenadores mantengan su estatus como entrenadores de tenis en sus respectivos niveles.

8. Otras características pertinentes del sistema. El Departamento de FE puede no estar limitado solamente a impartir los cursos para entrenadores. Podrá realizar otras actividades. El sistema de FE deberá cumplir con las Reglamentaciones Nacionales incluyendo

los Procedimientos de gestión financiera y los Sistemas de seguros (Responsabilidad pública e indemnidad profesional), Códigos de Conducta, Política antidopaje, Anti-discriminación, Igualdad de oportunidades de empleo, Discriminación por raza o discapacidad, Derechos de autor, Privacidad, Trabajo con niños, Acoso laboral / Intimidación/ Victimización, Salud y seguridad laboral. Además, el sistema de FE deberá cumplir con las reglamentaciones del CON y del COI incluyendo los Códigos de Conducta, Políticas antidopaje, etc. Finalmente, el sistema de FE deberá cumplir con la normativa de la ITF incluyendo honorarios, Códigos de conducta, Política antidopaje, etc.

El sistema de FE de la AN puede autorizar a otras organizaciones para que proporcionen los cursos de FE, lo cual será aceptable siempre que esté claramente afirmado que la AN asegura su calidad. Estas organizaciones suelen llamarse centros o agencias de formación y son aprobados por la AN. La AN debe asegurar que el programa y/o calificación se impartan en base a criterios adecuados. Se debe asegurar que los participantes reciban el programa de entrenamiento y evaluación correcto y las mejores oportunidades dentro de sus capacidades.

PAUTAS

La ITF ha redactado un documento que incluye en detalle las pautas necesarias para los sistemas de formación de entrenadores de las Asociaciones Nacionales (NA) para lograr el reconocimiento de la Federación Internacional de Tenis, (ITF) (ITF, 2008).

Es importante que las ANs postulantes cumplan de manera suficientemente válida, actualizada, confiable y auténtica con cada

uno de los criterios mencionados en las Pautas. Las Pautas contienen instrumentos de evaluación específicamente designados para los evaluadores de la ITF que, al visitar cada país, ayudarán a la correcta toma de decisiones con respecto al éxito o no de las ANs postulantes. Estos instrumentos de evaluación están disponibles dentro de las Pautas, y permiten que los postulantes realicen una auto-evaluación antes de enviar su solicitud.

SITUACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto comenzó en 2009 con dos países: Australia y España cuyos sistemas de FE ya han sido reconocidos por la ITF. Las siguientes Federaciones ya han aceptado participar del programa en 2011. Canadá, Gran Bretaña, Holanda, Suecia, Suiza, Bélgica, Italia, Alemania, Francia y Austria.

El objetivo es que estos 10 países sean aprobados para fines de 2011, luego la ITF continuará con el proyecto incluyendo a un grupo de países (aproximadamente 20) en 2012. Posteriormente, se abrirá la aprobación a todos los países con la flexibilidad de aprobar sistemas Bronce (auto suficientes en nivel uno), y Plata (auto suficientes en nivel 2) a partir de 2013.

REFERENCIAS

ITF (2007). Actas de la reunión de la Comisión de Entrenadores de la ITF. Documento no publicado.

ITF (2008). Pautas para el Reconocimiento de los Sistemas de Formación de Entrenadores de las Asociaciones Nacionales. ITF Ltd, Londres.

Como formar tutores: Certificado de la LTA para la formación de tutores

Jane Bowen y Dan Thorp (LTA)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 15 - 16

RESUMEN

Este artículo presenta las principales áreas de competencia para la formación de tutores dentro del programa la LTA (Asociación de Tenis de Gran Bretaña). Comenta también los aspectos clave como el establecimiento de un clima adecuado para el curso, la facilitación del aprendizaje, la evaluación y el aumento de la curva de aprendizaje por parte del tutor durante los cursos de formación de entrenadores.

Palabras clave: formación de entrenadores, tutores, facilitar el aprendizaje

Artículo recibido: 7 de junio de 2011

Autores correspondientes: Jane.Bowen@LTA.org.uk, Dan.Thorp@LTA.org.uk

Artículo aceptado: 1 de julio de 2011

INTRODUCCIÓN

Durante muchos años los tutores de los cursos formación de entrenadores eran seleccionados por la LTA. Estos tutores solían ser entrenadores que, al considerar que eran buenos entrenadores, se esperaba que tuvieran algo que ofrecer en los cursos de formación de entrenadores. El método de selección funcionó bien en muchos aspectos, sin embargo, mostró errores claros como la falta de transparencia en los procedimientos de selección y la falta de capacitación entre aquéllos seleccionados.

En 2005, el gobierno del Reino Unido, mediante su agencia para la formación de entrenadores 'SportscoachUK' (ScUK), implantó un proceso de aprobación llamado Certificado para la formación en el Reino Unido (UKCC, por sus siglas en inglés). La aprobación del UKCC implicaba que la calificación consistía de una serie de mecanismos de control de calidad, verificados por ScUK mediante dicho proceso de aprobación. Uno de estos criterios incluía un equipo de formación de entrenadores, formado por tutores, evaluadores y verificadores (ver SportscoachUK, 2011).

Como muchos Entes nacionales gobernantes del deporte en el Reino Unido estaban siguiendo el mismo proceso en aquel periodo, ScUK ofrecía una calificación genérica de entrenador tutor para el deporte. El curso fue aceptado por todos los deportes, pero, rápidamente se observó que el tenis tenía necesidades específicas- era un área tan importante que merecía una calificación específica otorgada por la LTA.

Este artículo se centrará en la implementación del proceso de aprobación de la UKCC para la formación de entrenadores. También comentará cómo los tutores encargados de la capacitación de los entrenadores necesitan estar adecuadamente calificados para la formación de entrenadores de forma que el curso pueda tener reconocimiento oficial.

COMPETENCIAS

El diseño del curso partió de la identificación de las competencias de los buenos tutores; lo cual definió el contenido del mismo.

Los asistentes son entrenadores de buen nivel que ya poseen muchas habilidades transferibles a la formación que no necesitan incluirse en el curso. El desarrollo de las competencias surgió luego de comprender y comentar qué hace un tutor que forma entrenadores y cómo difiere su rol de aquél del entrenador, éste fue el objetivo del curso.

Las principales áreas de competencia del Tutor certificado por la LTA son:

- Crear el clima adecuado para el curso - asegurar un entorno centrado en el alumno
- Estructurar e impartir una sesión de aprendizaje

- Habilidades de facilitación
- Trabajar con un co-tutor
- Evaluación

1. Crear el clima adecuado para el curso

El clima de aprendizaje durante el curso es un factor clave para su éxito. Un curso exitoso es aquél en el cual los entrenadores comprenden que están allí para mejorar hasta dar lo mejor de sí mismos y están convencidos de que los tutores apoyarán el aprendizaje. Los cursos serán muy efectivos si el tutor puede impartir un curso en el cual la retroalimentación y los errores son valorados como oportunidades de aprendizaje y no se evitan a toda costa. Para ayudar a fijar este nuevo entorno orientado hacia el alumno, las calificaciones de la LTA tienen una evaluación independiente permitiendo a los tutores del curso estar presentes para ayudar al entrenador a mejorar.

Los futuros tutores aprenden a comprender la importancia del clima de aprendizaje del curso, cómo lo pueden crear y cómo cambia durante las distintas etapas del mismo; desde un comienzo dubitativo en el cual nadie conoce a nadie, para luego establecer amistades con otros miembros del curso, hasta la evaluación final.



Aprenden a crear el clima construyendo relaciones entre el tutor y los entrenadores y entre los entrenadores del curso quienes pueden mejorar y apoyarse mutuamente; desarrollando competencias mediante lo mejor de cada uno y clarificando el proceso de evaluación desde el comienzo del curso.

2. Estructurar e impartir una sesión de aprendizaje

Esta sección comienza con la comprensión por parte del tutor alumno, de la importancia de los objetivos del curso. Partiendo de las metas, cada sesión del curso consta de unos objetivos de aprendizaje, y a partir de los resultados se desarrolla el contenido específico para que el entrenador pueda adquirir las competencias al final del curso. Las metas y los objetivos de aprendizaje se fijan para cada sesión y a partir de ellos el tutor alumno seguirá una serie de pasos para lograr resultados con el contenido de sus sesiones.

Los entrenadores son expertos en crear situaciones de entrenamiento óptimas para sus jugadores. La experiencia nos demuestra que, un aspecto cada vez más importante de este curso, es ayudar a los tutores alumnos a comprender los tipos de actividad de aprendizaje que pueden utilizar en los cursos de entrenadores. Ayudar a un grupo de entrenadores muy competentes a dejar que otros actúen, cometan errores y mejoren lleva tiempo. El curso proporciona muchos ejemplos de cómo hacer que los entrenadores piensen y trabajen como tales y cómo pueden dejar que los otros actúen facilitándoles el aprendizaje y la mejora.



3. Habilidades de facilitación

Las habilidades "sencillas" para la formación de entrenadores son:

- Preguntar
- Retroalimentar
- Fijar metas
- Escuchar

Nuevamente, son habilidades que los tutores alumnos tienen ya al inicio del curso pues son entrenadores experimentados. Sin embargo, necesitan ayuda para comprender cómo utilizarlas con los alumnos adultos y cómo hacerlo en un curso que implica evaluación.

Durante el curso, los tutores alumnos deben facilitar el aprendizaje con uno de sus compañeros tras una actividad. Uno de los aspectos

más valiosos que obtienen del curso es el modelo para facilitar la retroalimentación y el diálogo tras una sesión práctica. La capacidad para recibir, clasificar, aclarar y resumir la retroalimentación es algo nuevo para la mayoría de los tutores alumnos.

4. Cómo trabajar con un co-tutor

La mayoría de los cursos de LTA son impartidos por dos tutores. Generalmente, es un aspecto positivo para el curso; sin embargo, es necesario saber trabajar en equipo.

Los tutores alumnos aprenden a trabajar como tutor principal y segundo tutor. Aprenden cómo el tutor principal debe incluir y maximizar el beneficio del segundo tutor, y, también cómo el segundo tutor debe apoyar en lugar de interferir, disentir o desaparecer!

5. Evaluación

La evaluación es quizás la habilidad con la cual los entrenadores con experiencia que llegan al curso tienen menos práctica. Comprensiblemente, es también el aspecto que les genera mayor ansiedad.

Se evalúan todas las calificaciones LTA. Los niveles 1, 2 y 3 son aprobados por la UKCC, (ver 1st4sport, 2011). Los niveles 4 y 5 tienen calificaciones de la LTA. La evaluación consta de un conjunto de evidencias que muestra el trabajo realizado independientemente de la calificación y el nivel de adquisición de las competencias del curso. El otro aspecto de evaluación consiste en impartir clases individuales o grupales (según el nivel de calificación).

Los tutores alumnos aprenden y practican la evaluación basada en las competencias del curso y los métodos de evaluación. Aprenden métodos eficientes de evaluación imparcial y a juzgar con criterio cuando se cuestione una decisión.

RESUMEN

El Certificado de la LTA para tutores es una de las iniciativas mejor recibidas de los últimos años. Muchos entrenadores han aceptado realmente de buen grado la oportunidad de adquirir nuevas competencias para completar las que ya tenían. También se crea así un proceso positivo en la formación de entrenadores que ayudará a construir relaciones aún más estrechas con los entrenadores más expertos. Para consultar la estructura de la Formación de Entrenadores de la LTA, por favor visitar:

www.lta.org.uk/Coaches-coaching-assistants/Coach-education-structure/

REFERENCIAS

1st4sport. (2011). Retrieved 13 July 2011 from http://www.1st4sportqualifications.com/our_qualifications#coaching

SportscoachUK. (2011). Retrieved 13 July 2011 from <http://www.sportscoachuk.org/people-who-develop-coaches/system/coaching-qualifications-and-cpd>

Herramientas para la formación continua de los técnicos de tenis

David Sanz Rivas (RFET, España)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 17 - 19

RESUMEN

El estudio sobre los procesos formativos de los entrenadores deportivos es una de las líneas de investigación que está generando un creciente interés dentro del ámbito deportivo, por todas las repercusiones que ésta puede tener en el desempeño de su desarrollo profesional, ya que se entiende que una optimización en la intervención del entrenador sobre sus alumnos puede suponer una positiva repercusión en los resultados de sus jugadores. Este artículo presenta algunas de las herramientas más utilizadas para la formación continua de los técnicos de tenis.

Palabras clave: formación continua, tenis, entrenadores

Autor correspondiente: dsanz@rfet.es

Artículo recibido: 1 de junio de 2011

Artículo aceptado: 2 de agosto de 2011

INTRODUCCIÓN

Los modelos de formación del técnico deportivo en general están estrechamente relacionados con los de la formación del profesor de Educación Física, siendo precisamente ésta última la que ha marcado las pautas de actuación en los modelos formativos, por tener una mayor tradición e investigación científica (Sanz, Fuentes, Del Villar, 2004).

De hecho, el paralelismo que se manifiesta entre la formación de profesores y entrenadores deportivos ha sido objeto de estudio de numerosas investigaciones en las Ciencias del Deporte y, pese a que los contextos en los que realizan sus intervenciones tengan elementos específicos y diferenciadores, coinciden en que sus necesidades formativas son muy similares, Araújo (1994), Ibáñez (1996), Mesquita (1997), Yagüe (1998), Moreno (2001), Fuentes (2001).

La consideración del entrenador deportivo como técnico parte de esa similitud entrenador-profesor, entendiéndose que “el entrenador actúa como un profesor de educación física que debe dominar un conjunto de destrezas docentes que le permiten desarrollar la enseñanza de habilidades motrices específicas” Del Villar y Fuentes (1999).



OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE ENTRENADORES

Una de las cuestiones más relevantes en el diseño de los programas formativos lo constituyen los objetivos que persiguen los mismos, que supondrán la adquisición de una serie de competencias clave para el técnico. Así, algunos autores como Zeigler (1983) proponen las habilidades que deben estar implícitas en la actuación del buen entrenador. Las habilidades que él apunta son:

- Habilidades personales: para organizar su propio trabajo y referidas a su competencia profesional.
- Habilidades de relación: para influenciar en el grupo de personas que trabajan con él, motivándolas para la consecución del objetivo común. Posteriormente Mesquita (1997) hará referencia a estas habilidades como habilidades de comunicación.
- Habilidades conceptuales: para planificar y desarrollar su trabajo en base a sus conocimientos.
- Habilidades técnicas: para optimizar el rendimiento del deportista basándose en los conocimientos específicos poseídos sobre la modalidad deportiva.
- Habilidades de conjunto o complementarias: conjunto de factores que reúne el entrenador referidos a la dirección, control, gestión, etc.

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN ENTRENADOR

Respecto a nuestra modalidad deportiva, el tenis conocemos algunas consideraciones señaladas por la ITF (Crespo y Miley, 1999), como características del buen entrenador:

- Tener un nivel de juego suficientemente bueno, para poder realizar intercambio de golpes con los alumnos, para demostrar los golpes, para lanzar las pelotas de forma correcta, etc.
- Poseer un buen conocimiento del juego del tenis, dominando los aspectos reglamentarios básicos (puntuación del juego, dimensiones del terreno, altura de la red, etc.)
- Conocer la metodología básica de enseñanza, de adultos y menores.
- Presentar una imagen y apariencia adecuadas, siendo puntual, vistiendo correctamente, estableciendo contacto visual con los alumnos, manifestando una expresión facial y lenguaje corporal positivos.
- Poseer una serie de conocimientos básicos sobre las ciencias del deporte, tales como la fisiología, biomecánica, psicología, aprendizaje motor, medicina deportiva y dietética.
- Mantener un uso adecuado de la voz, modulando la intensidad de la misma, evitando monólogos, hablando con convicción, diferenciando el tono de voz para un grupo, más elevado, que para un individuo.
- Capacidad de comunicación, expresándose en términos positivos, mostrando interés por los comentarios de los alumnos, empleando analogías, manteniendo la atención del grupo, utilizando el sentido del humor y diferentes niveles de lenguaje en función de la población a la que se dirige.

- Demostrar capacidad de organización y liderazgo.
- Ser capaz de mantener la disciplina en todo momento.
- Comprender a los alumnos, solidarizándose con ellos.
- Actuar bajo una filosofía donde la victoria en el juego pueda ser algo secundario, frente al propio deportista.

Sin lugar a dudas, hoy en día nadie pone en tela de juicio la necesaria formación, que precisan aquellos entrenadores que quieren desarrollar su trabajo con las mejores expectativas, ya sea en la iniciación, como en la alta competición.

MODELOS DE FORMACIÓN PARA EL ENTRENADOR DE TENIS

En este sentido, podemos indicar diferentes modelos de formación, tanto **inicial**, entendida como aquella formación que realiza el técnico por primera vez, como la **continua**, que supone la formación que complementa y amplía la recibida previamente, así como la experiencia que haya ido adquiriendo el técnico a lo largo de los años.

Así podemos contar con programas de formación diferenciados por criterios tales como:

- Tipo de formación: inicial o continua.
- Tipo de alumno (jóvenes, adultos, expertos, noveles,...).
- Organización que los imparte (privada, pública, federativa, universitaria,...).
- Metodología (presencial, no presencial, semipresencial).
- Duración (créditos, horas,...).
- Lugar de desarrollo (único emplazamiento, diferentes sedes, aula/pista).
- Titulación que imparten (académica, federativa, sin titulación reconocida,...).



Actualmente se está llevando a cabo toda una serie de revisiones y modificaciones sobre las titulaciones deportivas y por ende, sobre los programas formativos que deben acometer las mismas. De hecho, en España, la nueva legislación en materia de formación de técnicos deportivos permite, en algunos módulos de la parte genérica y de la específica de la modalidad deportiva, la formación no presencial, lo cual supone una revolución sustancial por lo que respecta al volumen horario presencial que los alumnos debían de realizar anteriormente.

LA EXPERIENCIA DEL ÁREA DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS

En nuestro caso, a partir de las encuestas que hemos realizado en los últimos 8 años, hemos detectado que una de las principales razones que argumentan los técnicos para no acudir a los eventos formativos es la falta de tiempo y cuestiones económicas. Es ahí donde nos planteamos comenzar a tener en cuenta los formatos de formación semipresencial o incluso no presencial para algunos módulos o áreas temáticas (reglamento, equipamientos, legislación,...).

Así hemos iniciado toda una serie de actuaciones de formación "on line" que nos están dando muy buenos resultados, tanto por el feedback aportado por los técnicos, como por el volumen de personas que los están siguiendo.

Comenzamos con módulos temáticos como por ejemplo sesiones sobre el manejo de la herramienta Dartfish, para todos los técnicos que habían hecho el curso de formación inicial, y ahora estamos colaborando en el II Simposium de Sobreentrenamiento, en un monográfico sobre el tenis y que será el segundo Congreso virtual de Tenis que realizaremos desde esta plataforma "on line".

Por último, hemos desarrollado con gran éxito un plan formativo específico para la Universidad Internacional de Valencia que en formato de Master Universitario, con 60 créditos de formación, aborda cuatro módulos que suponen una formación universitaria, independiente de la federativa, pero reconocida por la misma. Este Master tiene una estructura semipresencial, ya que hay un periodo de prácticas donde el alumno tiene que estar en los Centros destinados al efecto, pero el resto de la formación se realiza desde casa y con la flexibilidad horaria que permiten estos sistemas. (<http://www.viu.es/web/guest/masters-online/entrenamiento-gestion-tenis>)

CONCLUSIÓN

Como conclusión, las nuevas tecnologías al servicio de la formación son hoy en día una realidad y la red ha provocado un impacto tremendo en el acceso a la información y a la formación, donde herramientas como I-Coach ha supuesto facilitar el acceso a una gran cantidad de técnicos mediante esta plataforma específica y orientada al entrenador de tenis (Over y Sharp, 2008).

Por otra parte, en algunos países como Alemania, la realización de la formación continua se exige para poder tener vigente el título obtenido en la formación inicial, sin embargo, en otros países como en España esto no ocurre y la decisión de formarse o no depende totalmente del técnico, por lo que todo aquello que hagamos dirigido a hacer más atractiva, funcional y práctica la formación de los técnicos, redundará en que éstos lo vean más factible y adaptado a sus necesidades. Los materiales que se han venido utilizando habitualmente en la formación, videos, DVDs, libros,..., pese a la validez que puedan tener no podrán nunca tener la actualización que supone los artículos, ponencias, recursos audiovisuales,..., que se disponen en la red. Tal y como señalaba Van Fraayenhoven (2010), en la última década ha habido una evolución tremendamente rápida respecto a la información disponible para los técnicos, y así técnicos de cualquier parte del mundo pueden acceder a la información dispuesta en la red y actualizada periódicamente en la mayoría de los casos.

Si tuviésemos que hablar de las bondades que ofrece la formación semi o no presencial podríamos destacar (adaptado de Lubbers, 2010):

- Actualización de materiales continua.
- Flexibilidad para llevar a cabo la formación (horarios, tiempo de duración,...).
- Material almacenado para su revisión en formato electrónico, permitiendo mayor agilidad en consultas
- Mayor implicación del alumnado en los estudios (consultas, trabajos "on line", foros,...).
- No supone el remplazar totalmente la formación tradicional o presencial.
- Mayores posibilidades de contrastar la información con el grupo de alumnos.
- Sintonía con la evolución en materia formativa de otros programas de formación así como de las nuevas tecnologías dispuestas al servicio del técnico.

REFERENCIAS

- Araújo, J. (1994). Ser treinador. Lisboa: Caminho (Coleção Desporto e temps livres).
- Crespo, M. y Miley, D. (1999). Manual para entrenadores avanzados. England: International Tennis Federation.
- Del Villar, F. y Fuentes, J. P. (1999). Las destrezas docentes en la enseñanza del tenis. En J. P. Fuentes, E. M. Cervelló, F. Del Villar, N. Gusi y F. J. Moreno, Enseñanza y entrenamiento del tenis. Fundamentos didácticos y científicos (pp. 1-36). Cáceres: Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones.
- Fraayenhoven, F. (2010). Developments in coaches education. ITF Coaching and Sport Science Review. 50 (18): 19-20.
- Fuentes, J. P. (2001). Análisis de la información y de los planteamientos didácticos del entrenador de tenis de Alta Competición en España. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura, Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal.
- Ibáñez, S. J. (1996). Análisis del proceso de formación del entrenador de Baloncesto. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar.
- Lubbers, P. (2010). Learning methods and types. ITF coaches education meeting. Unpublished document.
- Medina, J. (1995). Influencia de un entrenamiento docente basado en el trabajo en grupo durante la formación inicial del profesorado de Educación Física: Un estudio preliminar. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico.
- Mesquita, I. (1997). Pedagogía do treino. A formação em jogos desportivos colectivos. Lisboa: Libros Horizonte.
- Moreno, P. (2001). Análisis y optimización de la conducta verbal del entrenador de voleibol durante la dirección de equipo en competición. Universidad de Extremadura, Facultad de Ciencias del Deporte, Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal.
- Over, S. and Sharp, B. (2008). Information Technology in tennis. ITF Coaching and Sport Science Review. 15 (45): 24-25.
- Sanz, D., Fuentes, J.P., Del Villar, F. (2004). La formación del entrenador deportivo. En Torres, G. y Carrasco, L (Coord). Investigación en deportes de raqueta: tenis y bádminton. Murcia: Universidad Católica de Murcia.
- Yagüe, J. M. (1998). El trabajo colaborativo como estrategia de formación permanente del entrenador de fútbol. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid, Facultad de Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar.
- Zeigler, E. F. y Bowe, G. H. (1983). Managment competency development in sport and physical education. Philadelphia: Lea and Febiger.

Recursos en línea para la formación de entrenadores: Motivación para la gestión del capital intelectual en el tenis

Joachim Mester & Ulrike Wigger (Universidad Alemana del Deporte de Colonia)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 20 - 22

RESUMEN

Durante los últimos años las oportunidades y los desafíos asociados con el aprendizaje electrónico han cambiado tan dramáticamente como las tecnologías de la información, que continúan también creciendo. Esto no es válido solamente para las tecnologías sino también para la disponibilidad de la información. Tanto la cantidad de información en general como los resultados científicos han tenido un crecimiento exponencial. Esto, a su vez, reduce a la mitad el tiempo de validez de la información y del conocimiento. En las ciencias naturales este tiempo equivale aproximadamente a 2,5 años, en tecnología informática a menos de un año y ambos períodos se están acortando.

Palabras clave: en línea, formación, tenis, información, conocimiento

Artículo recibido: 2 de agosto de 2011

Autor correspondiente: Mester@dshs-koeln.de

Artículo aceptado: 19 de agosto de 2011

INTRODUCCIÓN

En cuanto a los diferentes formatos de información, la publicación impresa sigue teniendo su propia significación e impacto. Debe considerarse, sin embargo, que la publicación de un libro de texto, por ejemplo, puede tardar de 2 a 4 años, y otros 4 años publicar una versión completamente revisada. Es fácil comprender que durante el curso de estos 8 años la información válida ha estado cambiando drásticamente y que los problemas prácticos y los nuevos puntos de vista han superado ampliamente a las doctrinas oficiales. Cabe considerar un dilema especial en este contexto: Los investigadores jóvenes se ven obligados a publicar predominantemente en revistas /publicaciones de impacto. Las revistas de orientación práctica no cumplen con este requerimiento. Por lo tanto, gran parte de la información necesaria en los entornos prácticos, como el trabajo del entrenador, queda "escondida" en publicaciones altamente especializadas y escritas en un idioma también especializado.

Los módulos de aprendizaje electrónico "tradicional" comprenden varios formatos, como la Formación Basada en la Computación (FBC), la Formación Basada en Internet (FBI), las Conferencias por internet, las Reuniones por internet, algunas veces de manera independiente y otras una combinación de las anteriores. Aparentemente, todos estos formatos se han desarrollado más por evolución que por conceptos probados y evaluados. Se podría afirmar que la evolución, en sentido biológico, produce resultados que no son totalmente negativos. El argumento contrario sostiene que en el deporte cuidamos a los individuos hasta el extremo de su potencial y su estado de salud y a los niños con toda la prudencia necesaria. Por lo tanto, estamos obligados a compilar y a utilizar toda la información disponible y fiable lo más pronto posible.

Los dos ejemplos siguientes, con respecto a las ciencias del deporte y al ejercicio, demuestran que esos formatos tradicionales no suelen representar el estado actual del conocimiento científico ni cumplen con los requisitos para la capacitación moderna de los entrenadores.

1) Control de la intensidad y significado del lactato: Hace muchos años que se sabe que el lactato no es ni un producto final ni un desperdicio del metabolismo, sino un disparador potente de muchos caminos bio-positivos. A pesar de ello, las recomendaciones más prácticas afirman que deben evitarse las concentraciones de lactato

"demasiado" altas. La investigación internacional actual, sin embargo, demuestra que es importante mejorar el transporte de lactato y la capacidad de metabolismo, aumentando el transporte de lactato de MCTs (transportador de mono carboxilatos). Ésto se puede lograr primeramente utilizando protocolos especiales de entrenamiento de alta intensidad combinados con entrenamiento ejercicio-descanso (Gibala y cols., 2006; Helgerud y cols., 2007; Wahl y cols., 2010a; Wahl y cols., 2010b).

2) Talentos, edad y predisposición genética: En el tenis, especialmente, existe un debate desde hace muchos años sobre cuándo, cómo y con quién se debe comenzar la identificación y promoción de talentos. La investigación neuro biológica actual, relacionada con la neurogénesis y la sinaptogénesis, muestra claramente que el período entre los dos y los cuatro años es sumamente importante para el desarrollo de las destrezas motrices necesarias para el alto rendimiento. Es necesario reconsiderar la predisposición genética bajo estos aspectos, lo mismo que las posibles modificaciones por mecanismos epigenéticos. Esto significa que también a nivel de los genes, es posible rastrear el efecto de ciertas actitudes y conductas individuales y su influencia en etapas tempranas (Csoka, Szyf 2009; Karberg 2009; Martin 2009). Como el

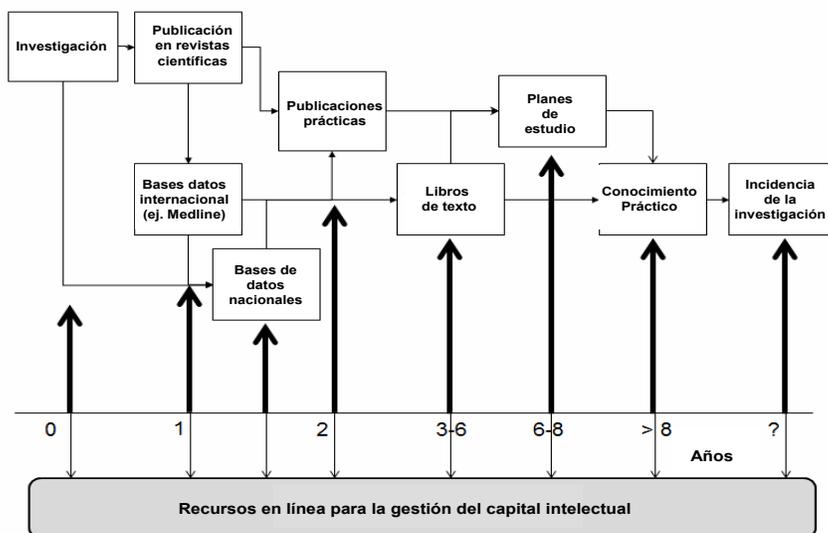


Figura 1. La línea de tiempo de la investigación tradicional y el ritmo de transferencia a las publicaciones prácticas.

ejercicio y el entrenamiento deben considerarse factores importantes que contribuyen en este contexto de estímulos, hay justificadas razones para continuar la investigación en este campo.

No resulta práctico reproducir un mapeo de estos ejemplos en el formato tradicional FBC o FBI. No puede adaptarse a la velocidad de progreso de la investigación científica. El material impreso está totalmente forzado más allá de sus límites. La figura anterior ilustra los problemas y ofrece un enfoque conceptual.

Si la investigación actual - como en los ejemplos anteriores- se lleva a cabo, uno supone que el tiempo necesario es aproximadamente:

- un año para que se publiquen los resultados en las bases de datos de las publicaciones científicas internacionales, como "Medline" y muchas otras.
- dos años para que los resúmenes se mencionen en las publicaciones prácticas,
- de 3 a 6 años para que los libros de texto muestren los resultados,
- de 6 a 8 años para que los resultados se transformen en conocimiento práctico,
- más de 8 años para que los resultados de la investigación muestren los efectos prácticos.

Hoy en día, (casi) toda la información pertinente está disponible en internet - en algún lugar- y puede organizarse fácilmente en la forma del Sistema de Gestión del Capital Intelectual (SGCI). Debemos afirmar que hoy, acceder a la información, ya no es un problema. El desafío es, en todo caso, saber compilar, armonizar, adaptar la información a las necesidades de la aplicación práctica y también dar la retroalimentación a los científicos. La elección de los formatos digitales es evidente, internet ha evolucionado y facilita el uso de todo tipo de herramientas bien conocidas.



Figura 2. Recursos en línea.

Según estas consideraciones:

- 1) Los resultados de la investigación deben conocerse lo antes posible, idealmente, buscando el contacto directo con los investigadores,
- 2) Las bases de datos de las publicaciones científicas deben ser revisadas en busca de nuevas ideas,
- 3) Las primeras, segundas y terceras transformaciones de los resultados en publicaciones prácticas, libros de texto, y planes de estudio deben documentarse en un Sistema de Gestión del Capital Intelectual (SGCI).
- 4) Debe monitorearse el desarrollo del conocimiento práctico,
- 5) Debe evaluarse la incidencia y efectos de la investigación.

Por supuesto, hasta ahora, este no es el modo de comunicar los resultados de la investigación científica y lograr una fuerte interacción con las exigencias prácticas. Sin embargo, las modernas tecnologías de internet, información y comunicación ya están disponibles para construir sistemas. En la era de los medios sociales, programas de computación, herramientas y plataformas hay muchos recursos disponibles.

La Fig. 2 muestra las herramientas y las palabras de moda. La Fig. 3 muestra el concepto de SGCI para estructurar sistemáticamente el conocimiento científico y práctico actual y para relacionar en este caso a entrenadores y científicos.



Figura 3. El valor agregado del capital intelectual individual y la comunicación mediante los recursos en línea.

Un enfoque integral de estas ideas se puede encontrar generalmente en los llamados "Sistemas de cooperación". Estos sistemas contienen los siguientes elementos:

- Programa informático social,
- Web. 2.0
- Trabajo cooperativo apoyado por la computadora,
- Programa de colaboración,
- Gestión del conocimiento (en Comunidades de práctica),
- Tecnologías de infraestructura para programas informáticos cooperativos y sociales,
- Interfaces de usuario para la conciencia comunitaria.

Estos recursos técnicos y organizativos se encuentran en línea y pueden utilizarse para estimular colaboraciones interesantes en las que todos salgan ganando. El tema más importante, sin embargo, es el contenido que sólo pueden y deben proporcionar los expertos. Si, por ejemplo, el tema de la "intensidad de la preparación física y el significado del lactato" despierta interés, es posible organizar "comunidades" con expertos en fisiología y preparación física práctica. Luego, sobre la base de los resultados existentes a partir de los estudios realizados en laboratorio y bien controlados, es posible obtener conclusiones rápidamente para su aplicación cuantitativa y práctica en el tenis. Si bien no es tan fácil obtener conclusiones cuantitativas en el campo de la epigenética, pues la investigación no ha avanzado suficientemente, es posible, con los resultados actuales en investigación de talentos, desarrollar aspectos prácticos.

No hay duda de que un sistema de estas características requiere importantes recursos en términos de desarrollo, instalaciones, administración y mantenimiento. Por otro lado, como la competición internacional y la comunicación en el deporte pertenecen a los logros más sobresalientes de la sociedad moderna, para una institución mundial como la ITF, se puede considerar que dar vida a esos sistemas innovadores significa realmente un desafío.

REFERENCIAS

Csoka, A.B., Szyf, M. (2009): Epigenetic side-effects of common pharmaceuticals: a potential new field in medicine and pharmacology. *Med Hypotheses* 73(5): 770-780.

- Gibala M. J., Little J. P., van Essen M., Wilkin G. P., Burgomaster K. A., Safdar A., Raha S., Tarnopolsky M. A. (2006): Short-term sprint interval versus traditional endurance training: similar initial adaptations in human skeletal muscle and exercise performance. *J. Physiol* 575: 901-911.
- Helgerud J., Hoydal K., Wang E., Karlsen T., Berg P., Bjerkaas M., Simonsen T., Helgesen C., Hjorth N., Bach R., Hoff J. (2007): Aerobic high-intensity intervals improve VO₂max more than moderate training. *Med. Sci. Sports Exerc.* 39: 665-671.
- Karberg, S. (2009): Switching on epigenetic therapy. *Cell*: 2009, 139(6): 1029-1031.
- Martin, G.M. (2009): Epigenetic gambling and epigenetic drift as an antagonistic pleiotropic mechanism of aging. *Aging Cell*: 8 (6): 761-764.
- Wahl P, Zinner C, Yue Z, Bloch W, Mester J. (2010a). Warming-up affects performance and lactate distribution between plasma and red blood cells. *J Sports Sci & Med* 2010a; 9 (3).
- Wahl P, Zinner C, Achtzehn S, Behringer M, Bloch W, Mester J. (2010b). Effects of acid-base balance and high or low intensity exercise on VEGF and bFGF. *Eur J Appl Physiol*.

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

Por Patrick McInerney y Andrea Buckeridge (Tenis Australia)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 23 - 25

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

Artículo recibido: 1 de junio de 2011

Autor correspondiente: PMcInerney@Tennis.com.au

Artículo aceptado: 2 de agosto de 2011

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			
Criterios de rendimiento	Inicio (I)	En progreso (D)	Competente (C)
Se analiza el progreso individual y grupal y se seleccionan las estrategias de corrección.	<p>El entrenador no proporciona a cada jugador aspectos técnicos específicos para el entrenamiento.</p> <p>Los aspectos técnicos proporcionados para el entrenamiento son muy básicos y generales y son comunes para todos los jugadores.</p> <p>Los aspectos técnicos para el entrenamiento no se refuerzan y varían durante la sesión y al terminar la misma.</p> <p>La comprensión del jugador no se verifica mediante preguntas abiertas o cerradas.</p>	<p>El entrenador proporciona a la mayoría de los jugadores aspectos técnicos específicos para el entrenamiento que pueden ser muchos.</p> <p>Los aspectos técnicos para el entrenamiento no son individualizados para cada jugador sino que, en general, son comunes para todos los jugadores.</p> <p>Los aspectos técnicos para el entrenamiento no se refuerzan y varían durante la sesión y al terminar la misma.</p> <p>La comprensión del jugador se verifica mediante preguntas abiertas o cerradas.</p>	<p>El entrenador proporciona a cada jugador 1-2 aspectos técnicos específicos para el entrenamiento.</p> <p>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.</p> <p>Los aspectos técnicos para el entrenamiento se refuerzan durante la sesión y al terminar la misma.</p> <p>La comprensión del jugador se verifica mediante preguntas abiertas o cerradas.</p>

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

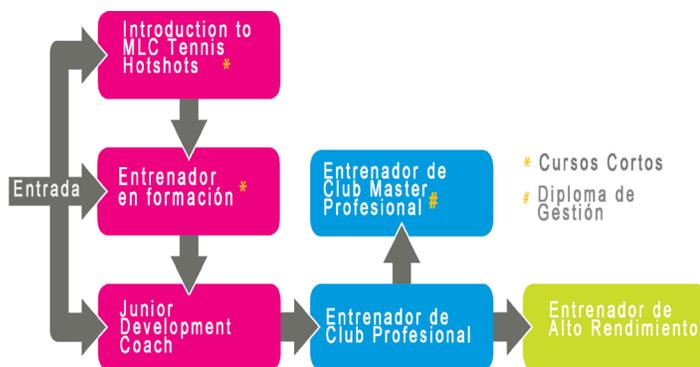


Figura 1. Estructura actual de la formación de entrenadores de Tennis Australia.

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.
- 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>>

“EL DESARROLLO A LARGO PLAZO DEL JUGADOR DE ALTO RENDIMIENTO”

“Muchos de los mejores entrenadores y expertos internacionales en ciencias del deporte además de entrenadores nacionales y directores técnicos presentarán la información más actualizada relacionada con el entrenamiento de tenis de alto nivel”- Francesco Ricci Bitti, Presidente de la ITF.

PROGRAMA

Durante la Conferencia se tratarán temas relacionados con el entrenamiento de tenis profesional, las ciencias del deporte aplicadas al entrenamiento de jugadores de máximo nivel, el desarrollo de jugadores de alto nivel y la formación de los entrenadores para los cuatro grupos de edades: menores de 10 años (Fase de construcción), 11-14 años (Fase de desarrollo), 15 -18 años (Fase junior) y 19 a 23 años (Transición a la fase profesional). Las presentaciones que se realizarán durante la Conferencia tratarán diferentes áreas de las ciencias del deporte aplicadas al tenis: Psicología, Metodología y Sistemas de entrenamiento, Medicina y fisiología del deporte, Nutrición, Biomecánica y Análisis técnico Preparación física, Trabajo con jugadores de diferentes niveles, Tácticas y Representación gráfica de los partidos. Entre los ponentes que ya han confirmado su asistencia se encuentran Patrick McEnroe, Rohan Goetzke y Wayne Black.

Los cuatro grupos de edades: WCC 2011

- Menores de 10 años (Fase de construcción)
- 11-14 años (Fase de desarrollo)
- 15 -18 años (Fase junior)
- 19 a 23 años (Transición a la fase profesional)

EL LUGAR

Port Ghalib está ubicado a cinco minutos del Aeropuerto Internacional Marsa Alam en Egipto y a 2.5 horas por carretera de Valle de los Reyes. Port Ghalib está situado sobre uno de los más bellos puertos deportivos del Mar Rojo.

El Centro Internacional de Convenciones Port Ghalib, gestionado por el Grupo Hotelero InterContinental, es el único centro multieventos de última generación de esas dimensiones sobre el Mar Rojo. El Centro ofrece un salón para reuniones de 1.950 metros cuadrados donde se llevará a cabo la Conferencia Mundial para Entrenadores de la ITF por BNP de este año.

Port Ghalib cuenta con dos aeropuertos cercanos:

- Marsa Alam International Airport (RMF): situado a 5km de la sede de la Conferencia, con tráfico aéreo limitado.
- Hurghada International Airport (HRG) a 200km de la sede con mayor cantidad de opciones de vuelo.



“La Federación Egipcia de Tenis (ETF) se enorgullece de celebrar la 17a Conferencia Mundial para Entrenadores por BNP Paribas en Port Ghalib, y como Presidenta de la ETF deseo darles la bienvenida a Egipto y a esta Conferencia, que es el resultado de un trabajo conjunto entre la Federación Internacional de Tenis, la Confederación Africana de Tenis (CAT) y la ETF” - Israa El Sanhoury, Presidenta de la Federación Egipcia de Tenis.

Este año, la Conferencia tiene una política de “inscripción abierta” según la cual podrá asistir un número ilimitado de entrenadores de cualquier país. Para obtener mayor información y para inscribirse para la Conferencia, por favor, visite la página de internet:

www.itfcoachesconference.com



ITF Worldwide Coaches Conference-Valencia 2009.

Pautas generales para presentar artículos a la Revista de Entrenamiento y Ciencia del Deporte de la ITF

EDITOR

International Tennis Federation, Ltd.
Development and Coaching Department.
Tel./Fax. 34 96 3486190
e-mail: coaching@itftennis.com
Avda. Tirso de Molina, 21, 6º - 21, 46015, Valencia (España)

EDITORES

Miguel Crespo, PhD. y Dave Miley.

EDITOR ADJUNTO

Merlin Van de Braam

CONSEJO EDITORIAL

Hans-Peter Born (German Tennis Federation - DTB)
Mark Bullock (International Tennis Federation - ITF)
Bruce Elliott, PhD. (University Western Australia)
Alexander Ferrauti, PhD. (Bochum University, Germany)
Brian Hainline, M.D. (United States Tennis Association - USTA)
Paul Lubbers, PhD. (United States)
Steven Martens (Lawn Tennis Association - LTA)
Patrick McInerney (Tennis Australia - TA)
Stuart Miller, PhD. (International Tennis Federation - ITF)
Bernard Pestre (French Tennis Federation - FFT)
Babette Pluim, M.D. PhD. (Royal Dutch Tennis Association - KNLTB)
Ann Quinn, PhD. (Lawn Tennis Association - LTA)
Machar Reid, PhD. (Tennis Australia - TA)
Alberto Riba (Spain)
E. Paul Roetert, PhD. (United States)
David Sanz, PhD. (Real Federación Española de Tenis - RFET)
Frank van Fraayenhoven (Royal Dutch Tennis Association - KNLTB)
Karl Weber, M.D. (Cologne Sports University, Germany)
Tim Wood, M.D. (Tennis Australia - TA)

TEMAS Y PÚBLICO

La Revista de Entrenamiento y Ciencia del Deporte de la ITF considera para su publicación, trabajos de investigación originales, trabajos de revisión, informes cortos, notas técnicas, temas de conferencias y cartas al editor sobre disciplinas como medicina, fisioterapia, antropometría, biomecánica y técnica, acondicionamiento físico, metodología, gestión y mercadeo, aprendizaje motor, nutrición, psicología, fisiología, sociología, estadística, táctica, sistemas de entrenamiento y otros temas que tengan aplicación específica y práctica con el entrenamiento de tenis. Esta publicación está dirigida a todas las personas involucradas e interesadas en la metodología del entrenamiento y las ciencias del deporte relacionadas con el tenis.

PERIODICIDAD

La Revista ITF Coaching and Sport Science Review se publica cuatrimestralmente en los meses de abril, agosto y diciembre.

FORMATO

Los artículos originales deben enviarse en Word, preferiblemente usando Microsoft Word, aunque también se aceptan otros formatos compatibles con Microsoft. Los artículos no deben exceder las 1500 palabras, con un máximo de

4 fotos adjuntas. El interlineado será a doble espacio y márgenes anchos para papel A4. Todas las páginas deben numerarse. Los trabajos deben ajustarse a la estructura: Resumen, introducción, cuerpo principal (métodos y procedimientos, resultados, discusión / revisión de la literatura, propuestas ejercicios), conclusiones y referencias. Los diagramas se presentarán en Microsoft Power Point u otro programa compatible. Las tablas, figuras y fotos serán pertinentes, contendrán leyendas explicativas y se insertarán en el texto. Se incluirán de 5 a 15 referencias (autor/ año) en el texto. Al final se citarán alfabéticamente en las 'Referencias' según normas APA. Los títulos irán en negrita y mayúscula. Se reconocerá cualquier beca y subsidio. Se proporcionarán hasta cuatro palabras clave.

ESTILO E IDIOMAS PARA LA PRESENTACIÓN

La claridad de expresión es fundamental. El énfasis del trabajo es comunicarse con un gran número de lectores internacionales interesados en entrenamiento. Los trabajos pueden presentarse en inglés, francés y español.

AUTOR(ES)

Los autores indicarán su(s) nombre(s), nacionalidad(es), antecedente(s) académico(s), y representación de la institución u organización que deseen aparezca en el trabajo.

PRESENTACIÓN

Los artículos pueden presentarse en cualquier momento para su consideración y publicación. Serán enviados por correo electrónico a Miguel Crespo, Oficial de Investigación y Desarrollo de la ITF a: coaching@itftennis.com. En los números por invitación, se solicitan a los contribuyentes trabajos ajustados a las normas. Las ideas / opiniones expresadas en ellos son de los autores y no necesariamente las de los Editores.

PROCESO DE REVISIÓN

Los originales con insuficiente calidad o prioridad para su publicación serán rechazados inmediatamente. Otros manuscritos serán revisados por los editores y el editor asociado y, en algunos casos, los artículos serán enviados para la revisión externa por parte de consultores expertos del comité editorial. Las identidades de los autores son conocidas por los revisores. La existencia de un manuscrito en revisión no se comunica a nadie excepto a los revisores y al personal de editorial.

NOTA

Los autores deben recordar que todos los artículos enviados pueden utilizarse en la página oficial de la ITF. La ITF se reserva el derecho de editarlos adecuadamente para la web. Estos artículos recibirán el mismo crédito que los publicados en la ITF CSSR.

DERECHOS DE AUTOR

Todo el material tiene derechos de autor. Al aceptar la publicación, estos derechos pasan al editor. La presentación de un texto original para publicación implica la garantía de que no ha sido ni será publicado en otro lugar. La responsabilidad de garantizarlo reside en los autores. Los autores que no la cumplan no serán podrán publicar en futuras ediciones de la ITF CSSR. publication in ITF CSSR.

INDEXACIÓN

ITF CSSR está indexada en las siguientes bases de datos: DIALNET, DOAJ, EBSCO HOST, SOCOLAR, SPORT DISCUS.



ITF Ltd, Bank Lane, Roehampton,
London SW15 5XZ
Tel: 44 20 8878 6464
Fax: 44 20 8878 7799
E-mail: coaching@itftennis.com
Website: www.itftennis.com/coaching
ISSN: 1812-2329
Foto Creditos: Gabriel Rossi, Paul Zimmer, Sergio Carmona, ITF

ITF Coaching and Sport Science Review:

www.itftennis.com/coaching/sportsscience

ITF Coaching:

www.itftennis.com/coaching/

ITF Development:

www.itftennis.com/development/

ITF Tennis...Play and Stay website:

www.tennisplayandstay.com

ITF Tennis iCoach website:

www.tennisicoach.com

ITF Store:

<https://store.itftennis.com>

ITF Junior Tennis School:

www.itfjuniorstennischool.com/

ITN:

www.itftennis.com/itn/