

**I Xornada sobre Novas Tendencias
na Formación en Baloncesto**



**FEDERACIÓN GALEGA
DE BALONCESTO**

Estratexias de Formación para Adestradores de Baloncesto

**Alberto Lorenzo Calvo
Sergio Jiménez Saíz**

Reflexións iniciais:

1. De quen é a responsabilidade da formación dos adestradores?
2. ¿Temos adestradores para formar?

Qué temas ocupan os actuais programas formativos?

Coñecen a realidade do adestramento as persoas que se adican a formar?

¿Temos adestradores e institucións preparadas para formar?

¿É o mesmo formar a adestradores de iniciación, que adestradores de formación, que adestradores de rendemento?



**De quen é a
responsabilidade da
formación?**

O peor é a inercia de asumir que a aprendizaxe é algo externo, que vén de fóra e onde nós non somos os auténticos protagonistas.

**De quen é a
responsabilidade da
formación?**



Un aspecto común nos adestradores eficaces é que son aprendices durante toda a súa vida, comprometidos co seu crecemento persoal e que o seu desenvolvemento vai moito máis alá dun programa formativo formal.

**Temos adestradores
para formar?**

**En función do contexto, para qué
formamos?**

**Deseñar estratexias de
desenvolvemento e promoción
do adestrador**

**Identificación e Selección do
adestrador?**



Que din as investigacións sobre como se forman os adestradores?

(Bloom & Salmela, 2000; Gould, Giannini, Krane, & Hodge, 1990; Irwin, Hanton, & Kervin, 2004; Jones, Armour, & Potrac, 2004; Salmela, 1995 y 1996; Schempp, McCullick, & Mason, 2006; Schinke, Bloom, & Salmela, 1995).



Non existe unha percepción común de como os adestradores desenvolven os seus programas educativos.

As investigacións reflicten que o aprendizaxe dos adestradores **non segue un camiño formal**.

Se parece existir un acordo no que a educación e o desenvolvemento dos adestradores depende dunha combinación **formal e informal** (Lyle, 2002), e no que o **mentoring e rede informal de coñecemento** son os principais medios de formación dos adestradores.



Medios de Formación

Formal

Carreras universitarias
Cursos oficiais

Universidade e Federaci3ns

Non Formal

Clínicos
Congresos Específicos
Conferencias Específicas

Informal

Nelson, Cushion, e Potrac (2006)

$$\int (3x^3 - 5x^2 + 3x + 4) dx \qquad \int \frac{2e^x + e^{2x}}{e^x} dx$$

$$\int (\text{sen } x + 7 \cos x - 1) dx \qquad \int \frac{2}{1+x^2} dx$$

$$\int \text{tag}^2 x dx \qquad \int (4x + 2)(x - 1) dx$$

$$\int (\sqrt{x} - 2) dx \qquad \int \frac{e^x(x-1) - e^x}{(x-1)^2} dx$$

$$\int \frac{2}{\sqrt{x}} dx \qquad \int \frac{x-1}{\sqrt{2x} - \sqrt{x+1}} dx$$

A aprendizaxe é un fenómeno social que ocorre no ámbito personal, e como tal é intransferible. **Aprender consiste en acumular experiencia reutilizable no futuro.** O resultado de aprender é a experiencia.

Sobre la enseñanza formal:

Insistimos en ensinar cousas que xa sabemos que non serán de gran utilidade para a maioría. E deixamos de ensinar outras que resultan imprescindibles como **a capacidade de comunicarse e relacionarse cos demáis, o traballo en equipo, o aprender a aprender,...**

A vida componse de situacións reais onde tomamos decisións, poucas veces racionais, e onde vivimos as consecuencias de ditas decisións.

É un **cúmulo de relacións, conversacións, ambigüedades, desacordos, mal interpretacións, intuicións e conflitos con seres humanos.**

Toda estratexia de aprendizaxe de cumprir:

1. **Facer** (pensar e construír). A reflexión profunda leva á aprendizaxe profunda.
2. **Cometer erros**
3. **Contar**, explicar o que fixeches e por qué

Sobre a ensinanza formal:

1. Nas institucións formativas a aprendizaxe debería estar baseado con **aplicacións teóricas desde a práctica** e o traballo de **grupos reducidos mediante conflitos e discusións**.
2. Son necesarios o **emprego de técnicas máis activas de ensinanza**: role-play, traballo cooperativo, resolución de problemas, seminarios, “tormenta de ideas”, debates,...
3. O **plano cultural, social e afectivo** é un dos aspectos que debería ser contemplado con maior profundidade, principalmente nos de **iniciación e primeiro nivel**.
4. **Liderar** e conducir os equipos é outro dos aspectos que debería ser contemplado **con maior profundidade**.



Medios Informais

Experiencia diaria (día a día como adestrador, aprendizaxe situado), unido cunha profunda reflexión práctica.

Mentoring informal (adestrador axudante, delegado,...), unido cunha profunda reflexión práctica e supervisión.

Red informal de coñecemento e a aprendizaxe compartida(charlas/observación cos pares).

As Comunidades de Práctica e o Peer coaching.

A información aportada polos xogadores e a competición.

O coñecemento obtenido por ter sido xogador.

Libros e Internet.

Outras culturas baloncesto.

Aprendizaxe non situado.



**Deseñar un curso
de cociña**

**Se os cursos non se parecen ao
traballo para o que tratan de
prepararte, non serven de nada.**

“O que se oe olvídase, o que se ve
recórdase , **e o que se fai apréndese**”
(Confucio)

“Dar ao alumno algo que **FACER**, e non
que aprender, **porque o facer ten tal
potencial que esixe pensar e
reflexionar**” (J. Dewey).

A experiencia
A aprendizaxe situado
A práctica reflexiva



Cando queremos aprender algo novo,
automaticamente pensamos en conceptos artificiais
como aulas, cursos, materias, ..., onde esperamos que
un profesor nos explique como son as cousas. E todos
sabemos que **describir unha situación xamais
substitúe a vivir esa situación**

O que importa non es saber, senón **SABER FACER**. Non
é o mesmo saber acerca de... que saber facer



O entorno de aprendizaxe nas primeiras etapas do proceso formativo do adestrador, debería reproducir **aspectos claves da práctica, experiencias múltiples, exemplos de coñecementos aplicables, o acceso a expertos e un contexto social** no cal os adestradores noveis colaboren na construción do coñecemento.

Apréndese **COMETENDO ERROS,**
REFLEXIONANDO sobre as causas,
e **RECTIFICANDO** para buscar solucións,
case sempre coa **AXUDA DE ALGUÉN**
máis experimentado

A reflexión refírese ao proceso crítico de **examinar a práctica** como método para mellorar a práctica futura e de aumentar o coñecemento (Schön, 1983; Han, 1995; Hatton y Smith, 1995)

O mentoring

O mentoring é un dos medios máis valorados no desenvolvemento do coñecemento do adestrador

(e.g.; Bloom, Durand-Bush, Irwin, Hanton, & Kerwin, 2004; Schinke, & Salmela, 1998; Jones, Armour, & Potrac, 2004; Salmela, Draper, & Laplante, 1993)



O paso de novel a experto implica unha aprendizaxe cognitiva na cultura e práctica da disciplina. Por isto, **é fundamental a participación guiada cunha transferencia gradual de responsabilidade.** A interacción con persoas máis expertas é unha forma de aprendizaxe que permite aos adestradores traballar en niveles potenciais.

A chave para esta iniciación é o **proceso de mentoring** (Cushion et al., 2003; Cushion, 2006).



O mentoring é definido como
“o proceso no cal unha persoa máis
experimentada (o mentor) serve como
modelo, proporciona a dirección e a axuda a
un principiante (o protexido), favorecendo o
progreso individual da súa carreira”

(Weaber & Chelledurai, 1999, 25)



Sobre o mentoring:

Prodúcese dun **xeito informal, non regrada, e desigual en termos de calidade e resultados** (Cushion, 2001 e 2006):

Moitos adestradores non poden acceder a devandito tipo de formación.

O proceso de aprendizaxe non debe basearse en observar e imitar ao adestrador mentor ou experto.

Os adestradores máis expertos non teñen porque ser **bos mentores** ou a súa tutela non é a máis axeitada (Field, 2004; Wright et al. 2007)

De ahí a **importancia de regular este proceso** de aprendizaxe (Bloom et al., 1998; Salmela et al., 1993):

- Desenvolvemento de programas formais e regrados desde **institucións, clubs, federacións.**
- Supervisor de adestradores (director técnico,...), Adestrador mentor.

A rede informal de coñecemento A Comunidade de Práctica

O desenvolvemento dos adestradores noveis nas tradicións, os costumes, as normas, as culturas e as prácticas de adestramento, prodúcese mediante unha **rede de traballo social**. Esta rede social desenvolve un punto de vista persoal sobre o adestramento e sobre como as cousas deberían facerse (Lyle, 1999).

Valorase máis aprender dos pares,
dun colega que vive a mesma realidade,
que dun relatos brillante, polo xeral,
alleo ao día a día.

**O home é un ser social e
APRENDE DE OUTROS E CON OUTROS**

- Observación de adestradores expertos
- Conversacións con outros adestradores
 - Peer-Coaching
 - Comunidades de Práctica



As Comunidades de Práctica aparecen como un medio de formación pouco desenvolvido. Sen embargo, os adestradores destácanos como **un medio moi valorado** e significativo, así como **dun enorme potencial**.

É “un grupo de persoas (adestradores neste caso e non máis de 50) que comparten un **obxectivo común**, un conxunto de problemas, ou unha **pasión en torno a un tópico** e que **profundizan no seu coñecemento e experiencia a partir da interacción**”.

Os jugadores e a propia competición.

Libros e Revistas Especializadas.

Outras culturas de baloncesto.

Internet.

Moitos entornos de aprendizaxe basean a súa estratexia en crear unha comunidade, colocar tutores, foros, chats, bibliotecas, contidos, etc. La comunicación ten unha enorme importancia neste proceso. Pero, de novo, caemos no erro de pensar que creando un entorno rico en relacións e comunicacións, a persoa aprenderá automáticamente. **FALSO. Aprenderá facendo, e canto máis practique mellor. Primeiro debe ser a práctica e logo a teoría.**

ADESTRADORES NOVEIS:

- Titulacións Federativas. Técnicas activas.
 - Cursos, clínicos, seminarios,...
- Aprendizaxe situada (plan de formación).
- Mentoring (segundo adestrador, delegado,...).
 - Práctica reflexiva.
 - Peer-coaching.
- Observación adestradores expertos.

ADESTRADORES EXPERTOS:

- Rede informal de coñecemento.
(conversacións outros adestradores)
- Libros complementarios, clínicos, revistas,...
- Aprendizaxe situada (xogadores e competición).
 - Práctica reflexiva.
 - Contexto.
- Outras culturas baloncesto.



Sendo un importante medio formativo a presenza do tutor experto, ou unha comunidade de adestradores expertos, ou a educación formal estruturada, ..., sen embargo, a clave da formación está en:

As percepcións, a implicación, a responsabilidade e o grao de compromiso dos futuros adestradores no desenvolvemento da súa formación.



**I Xornada sobre Novas Tendencias
na Formación en Baloncesto**



**FEDERACIÓN GALEGA
DE BALONCESTO**

Estratexias de Formación para Adestradores de Baloncesto

**Alberto Lorenzo Calvo
Sergio Jiménez Saíz**