

Tema 2: MODELOS DE ENSEÑANZA DE LAS ACCIONES MOTRICES

2.1.- El acto didáctico

El acto didáctico es el acto de enseñar o entrenar, es el acto entre dos personas en que una da algo y la otra recibe algo (Didáctica tradicional).

El acto didáctico es una comunicación o relación interpersonal del que enseña con el que aprende, planificada, intencionada (persigo unos objetivos), dinámica (pues está en continuo cambio) y continua por parte de ambos y cuya finalidad es conseguir los objetivos de enseñanza aprendizaje (Didáctica moderna).



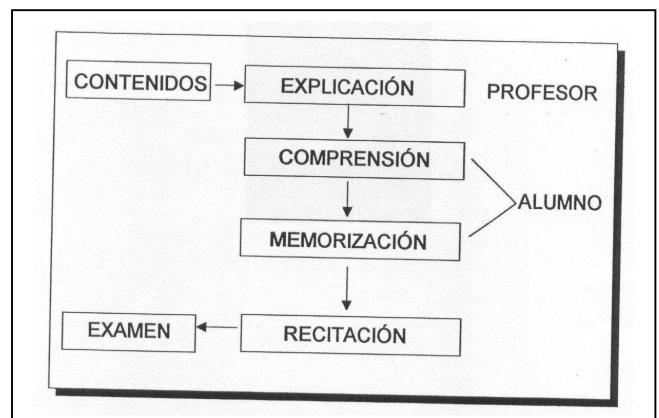
El análisis de los componentes del acto didáctico (punto 1.3. de los apuntes) nos va a permitir conocer la evolución de los diferentes modelos de enseñanza de las acciones motrices por la distinta consideración que en cada modelo se tiene de los elementos del acto didáctico. Un ejemplo de lo que digo es las dos definiciones de acto didáctico que podéis leer al comienzo de este punto 2.1.

2.2.- Modelos de enseñanza

Un modelo de enseñanza es un esquema donde queda plasmada y cristalizada una determinada teoría o filosofía de la enseñanza. Es un esquema interpretativo de la enseñanza. Existen 4 modelos fundamentales: el tradicional, el tecnológico, el de toma de decisiones y el crítico.

2.2.1.- Modelo de enseñanza tradicional

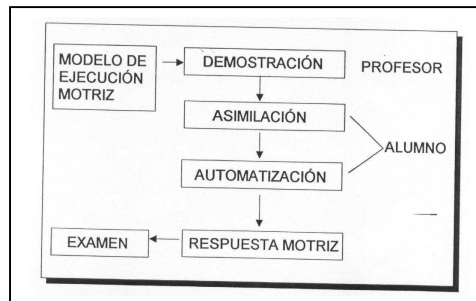
Este modelo, en la enseñanza escolar, no requiere de la didáctica, se basa en el dominio de los contenidos de la especialidad, donde el profesor tiene todo el control. Siguiendo este modelo no es necesaria ninguna técnica ni habilidad para enseñar. Se basa en la existencia de unos contenidos, un temario, que es lo que el profesor debe dominar, sin ser necesaria formación didáctica alguna.



El deber del profesor es explicar esos contenidos, toda su enseñanza se basa en la transmisión de esos conocimientos. Su único objetivo es transmitir un conocimiento y calificarlo (que es diferente a evaluarlo) y debe ser experto en estas dos destrezas: explicación y calificación. El deber de los alumnos es tratar de comprender y memorizar para volcarlo en el examen. No existe ninguna interacción didáctica, porque no hace falta.

Trasladado a la enseñanza de las acciones motrices, la función del entrenador no es la de explicar, su función es la de demostrar el gesto deportivo (él mismo o por medio de ayudas audiovisuales). El deber del jugador va a ser el de practicar esa habilidad y automatizarla (lo que exige muchas repeticiones), ejecutar el modelo mostrado por el entrenador.

En todo este proceso no importa la capacidad del jugador, sólo se trata de entrenar el modelo del entrenador. La única técnica didáctica que debe tener el entrenador será cómo demostrarlo y cómo calificarlo.

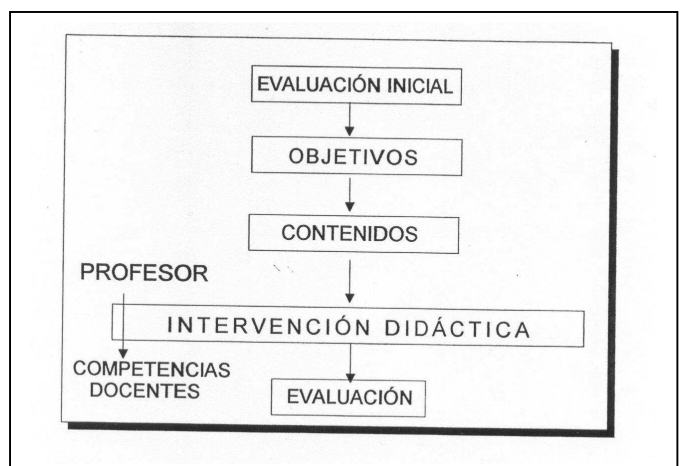


Los detractores plantean una serie de críticas a este modelo tradicional:

- No considera los factores contextuales. Lo que puede ser válido en un contexto, en otro puede no serlo.
- Tiene en cuenta lo que el profesor es, pero no lo que el profesor hace. Es decir, puede saber mucho, ser un magnífico ejecutante, y no saber explicarlo o enseñarlo. Por ser un experto ejecutante considera que es un buen entrenador.
- Desconsidera los factores mediadores de cognición de los alumnos. El jugador no es como una máquina en la que introduces una serie de piezas sueltas y sale una batidora, exactamente igual a la anterior. Ante una misma explicación, en un mismo contexto de enseñanza, habrá jugadores que aprendan más, menos, o no aprendan.
- Está centrado en el profesor-entrenador y en el contenido.

2.2.2.- Modelo de Tecnológico

Parte del hecho de que para ser buen enseñante hace falta tener una formación técnica de carácter didáctico. Considera imprescindible dominar una serie de destrezas docentes, que deben entrenarse en situaciones simuladas para luego ponerlas en práctica en la situación real. Ello implica la creación de centros de formación (Facultades de CC. del Deporte, E.U. Magisterio de E.F. y este ciclo formativo) que serán los encargados de enseñar teórica y prácticamente a los futuros docentes o entrenadores en nuestro caso.



Este modelo no tiene en cuenta la variabilidad del contexto. Considera que cuanto más hábil es el entrenador y mejores destrezas docentes tiene obligatoriamente más aprenden sus alumnos, pero no tiene en cuenta las diferencias contextuales.

Las características fundamentales de este modelo:

- Reconoce la necesidad de un dominio de competencias docentes por parte del profesor-entrenador. Reconoce que el profesor no sólo debe conocer bien su materia, eso ya no es suficiente para ser considerado un buen enseñante desde el punto de vista de este modelo.
- El modelo considera lo que el profesor-entrenador hace (comportamiento del profesor) y no sólo lo que el profesor es.
- Es una planificación cerrada (sin cambios durante su desarrollo). Se considera al docente como técnico de enseñanza, experto en enseñanza. Ej: Las progresiones de enseñanza.

Los detractores plantean una serie de críticas a este modelo técnico:

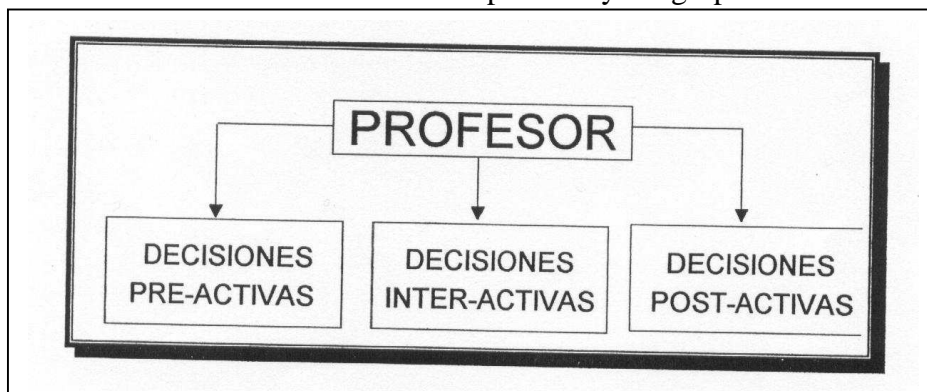
- No considera que el comportamiento del profesor-entrenador debe depender de los alumnos-jugadores. Este modelo considera que si en profesor desarrolla las destrezas docentes adecuadas sólo puede tener éxito en su tarea, sin embargo esto no siempre ocurre porque no se ha adaptado a ese alumno.
- Desconsidera los factores contextuales. Si yo explico una habilidad motriz bien, todos conseguirán aprenderlo, sea cual sea el contexto en el que nos encontremos.
- Desconsideración de los procesos mediadores de la cognición del alumno-jugador. No atiende a si el jugador no aprende debido a un problema perceptivo, decisivo o ejecutivo del movimiento. Está centrado en el profesor-entrenador y en sus destrezas docentes.
- Desconsideración del contenido de enseñanza a favor de la técnica didáctica.

2.2.3.- Modelo de Toma de Decisiones

Este modelo considera que lo más importante es que el profesor tenga éxito en la decisión que toma a cada momento. Así pues, la eficacia docente estaría reflejada en la capacidad del profesor para analizar su enseñanza y tomar decisiones continuamente.

¿Pero que decisiones debe tomar un entrenador?. Las agruparemos en tres tipos:

- **PREACTIVAS.** Material necesario, organización general del grupo, objetivos a lograr, contenidos a desarrollar, temporalización, metodología de enseñanza utilizada,...
- **INTERACTIVAS.** Organización de la clase en un momento determinado momento (tríos, parejas,...), evolución del entrenador por la pista, frecuencia de corrección, control disciplinario,...
- **POSTACTIVAS.** Evaluación del profesor y del grupo.



La eficacia del docente estaría reflejada en su capacidad para analizar su enseñanza y tomar decisiones. Ejemplo: Ante un grupo de jugadores problemáticos y el problema del robo de balones se toma la decisión de hacer responsable y encargado de su cuidado al líder del grupo.

Los detractores plantean una crítica a este modelo: Se enfatiza mucho la toma de decisiones, lo que piensa el profesor (lo cognitivo) pero no el comportamiento real del entrenador. Lo que piensa puede ser diferente a lo que hace (currículum oculto).

2.3.- Características del enseñante eficaz

Los tres componentes básicos de un profesor-entrenador son los siguientes:

- A. Conocimiento académico (saber)
- B. Destrezas docentes (saber hacer). Son conductas concretas que hay que adquirir para desarrollar correctamente las prácticas. Es la aplicación práctica del conocimiento adquirido.
- C. Conocimiento práctico (saber analizar y decidir). Es más difícil de adquirir. Es la forma de interpretar mi conducta, mi actuación docente. Cada uno en su práctica generará un modelo personal. Supone un conocimiento aplicado a la realidad. Supone la unión de la teoría y de la práctica. En el mundo deportivo el conocimiento práctico no está fundamentado y se entrena en base a la experiencia, pero existen otras posibilidades (grupos de investigación-acción).

Los indicadores fundamentales que encontramos para considerar una enseñanza como eficaz son los siguientes:

2.3.1.- Tiempo útil

Podría venir a semejante a la siguiente expresión: “Tiempo de práctica motriz”. Es un indicador general sobre el tiempo aprovechable en la clase o entrenamiento. En una sesión de entrenamiento se darían tres tiempos: tiempo de organización, tiempo de atención y tiempo de práctica motriz. Los dos últimos no son útiles.

El tiempo de organización consiste en colocar y recoger el material y distribuir a los jugadores por el espacio. El tiempo de atención en una clase que tiene un objetivo fundamentalmente motriz debe ser mínimo (inferior al 10%). Se pueden buscar alternativas para dar información fuera del tiempo de entrenamiento.

El tiempo de atención incluiría el tiempo dedicado fundamentalmente a la información inicial. Esta información inicial se desglosaría básicamente en el tipo de tarea motriz a realizar, el por qué se hace, su utilidad y objetivo y la organización de la clase para realizarla (parejas, un balón por trío).

En resumen, cuanto más alto sea el tiempo de práctica motriz (en una clase cuyo objetivo sea motriz) más eficaz será nuestra enseñanza. Algunos autores señalan tres rasgos de calidad:

- Por encima del 80% EXCELENTE
- Entre el 60% y el 80% ACEPTABLE

- Por debajo del 60% **FRACASO**

2.3.2.- Corrección (Feed-back)

Esto implica:

- Un buen conocimiento de la tarea (enseñanza, progresiones).
- Una buena capacidad de observación que permita evaluar la calidad de la ejecución.
- Decidir cuando intervenir y con quién (grupal o individual)
- Qué información se le proporciona

Los estudios indican que los profesores expertos corrigen más frecuentemente y atienden mejor a sus alumnos. Así, la tasa de feed-back (FB) sirve de indicativo: a más FB puede suponer una enseñanza más eficaz, pero es sólo un indicador. La tasa elevada de FB implica un mayor control de la clase pues los alumnos habrán desarrollado unos patrones de comportamiento.

2.3.3.- Clima del aula

El grado de relación profesor-alumno condiciona el aprendizaje. Los extremos (clase autoritaria con mucho tiempo útil o clase permisiva con menor tiempo útil) no suelen ser adecuados. Es complejo, pero es sin duda un factor que puede condicionar notablemente la efectividad de las enseñanzas.

Algunos puntos importantes para crear un buen clima de grupo:

- Prácticas motivantes.
- Prácticas exitosas, que perciba el alumno que progresa, que mejora.
- Relaciones profesor-grupo, debe existir un equilibrio. No es una democracia, el docente siempre es el que tiene la última palabra por ser el responsable y el experto, pero se pueden consensuar ciertos aspectos con el grupo.
- Relaciones entre los alumnos

2.3.4.- Información de la tarea

El alumno-jugador debe conocer qué debe hacer y por qué, los beneficios que le va a provocar. Debe conocer los objetivos de la tarea y comprender las conexiones que con el juego real. La documentación se puede complementar con documentación escrita e incluso mediante la realización de trabajos de aplicación.

Al tener un tiempo limitado, esta información inicial debe ser concisa y clara, de forma que introduzca de forma rápida al alumnos en la tarea. Esta información puede ser de dos tipos:

- Información inicial de la sesión
- Información sobre la tarea. Al principio de cada nuevo ejercicio. Debe ser breve y no implicar un cambio organizativo importante.

2.3.5.- Organización de la clase

Hay que garantizar:

- El material: es un elemento que influye en el aprendizaje, pudiendo igualmente distorsionar la clase. Se pueden establecer rutinas de colocación y recogida de material para que sea lo más breve posible.
- Evolución de los alumnos. Deben desplazarse de acuerdo a unas orientaciones que previamente hayamos previsto para resultar más eficaces y evitar accidentes.
- Áreas de trabajo. Deben estar adecuadamente definidas para que no exista interferencias. Para ello se pueden utilizar líneas del campo, conos, ...

