

# **TITULACIONES FEDERATIVAS: EL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE TITULACIONES A NIVEL EUROPEO**

**Dr. Miguel Crespo (Federación Internacional de Tenis)**

**Jornadas Técnicas RFET – Madrid, Universidad Europea, Mayo 2006**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Red Europea de Ciencias del Deporte y Educación Superior (ENSSHE) reúne a instituciones especializadas en la formación y la investigación en deporte y educación física de la Unión Europea (UE). Su objetivo es promocionar la convergencia de la formación, investigación y la adaptación de estas actividades a los requisitos económicos, legales y sociales de la UE.

En cooperación con organizaciones gubernamentales y no-gubernamentales se diseñó una estructura de textos legales de la UE (directivas y decisiones) aplicándola con el fin de establecer niveles de cursos de formación y cualificación de profesiones relacionadas con el deporte con todas las ventajas y retos que ello supone.

Esta Red ha estado activa desde 1990 centrándose en el desarrollo de una estructura europea de formación que incorpora distintos niveles para la mayoría de las profesiones relacionadas con el deporte, y en la convergencia de los cursos nacionales existentes.

Dos Directivas de la UE; la (89/48/CEE) que trata de los diplomas de formación universitaria que se conceden tras realizar 3 años de formación vocacional, y la (92/51/CEE) que cubre los niveles de formación correspondientes a la formación universitaria breve, y a la educación secundaria amplia o breve y posiblemente completada con formación vocacional o experiencia profesional.

En 1995 el Observatorio Europeo para las Profesiones en el Deporte realizó un informe sobre las ocupaciones deportivas en la Unión Europea (UE) que quedó plasmado en una estructura de 5 niveles para la formación de entrenadores tal y como se resume en la tabla 1.

<b>3 niveles de formación vocacional en las directivas de los dos sistemas generales de reconocimiento de diplomas</b>	<b>5 niveles de formación vocacional en la estructura europea</b>	<b>Duración mínima</b>	<b>Reconocimiento Europeo</b>
Nivel 3 - Primer diploma del sistema general - Formación post enseñanza secundaria de más de 3 años de duración	Nivel 5	2400 2 años de práctica profesional como entrenador	Master Europeo en Entrenamiento Deportivo
Nivel 2 - Segundo diploma del sistema general - Formación post enseñanza secundaria de menos de 3 años de duración	Nivel 4	600 2 años de práctica profesional como entrenador	Diploma de Entrenador Europeo
Nivel 1 - Segundo certificado del sistema general - Formación de enseñanza secundaria	Niveles 1, 2, 3	300 2 años de práctica profesional como entrenador	Certificado de Entrenador Europeo

Tabla 1. Estructura de 5 niveles para la formación de entrenadores (UE, 1995).

Desde su creación en 1995, esta estructura ha funcionado como un punto de referencia importante para la evolución conjunta de un esquema de formación en la UE. La adopción por parte de los países miembros ha sido inconsistente. Durante los últimos años se ha evidenciado la existencia de elementos en dicha estructura que no se han implementado o no han obtenido la aprobación del mundo del deporte (por ejemplo el

nivel 5). Además, el contexto europeo para el reconocimiento de cualificaciones educativas y vocacionales ha cambiado considerablemente tras la adopción de las declaraciones de Bolonia y Copenhague. Por ello, en 2005 se decidió revisar la estructura propuesta con el objetivo de proporcionar unos criterios claros para el desarrollo futuro de conocimiento, habilidades y competencias en cuanto a la formación de entrenadores deportivos en Europa. Dicha revisión se está llevando a cabo mediante el Consejo Europeo de Entrenadores (ECC – European Coaching Council).

## **2. FUNDAMENTOS DE LA REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA DE 5 NIVELES**

La revisión de esta estructura se fundamentó en varias razones relacionadas con las tendencias que se observan en la formación de entrenadores. Dichas tendencias pueden resumirse en los siguientes apartados (EU, 2005):

- Formación basada en adaptación del profesional al mundo laboral
- Estructura de la formación en el sector de enseñanza del tenis
- Consideración del desarrollo a largo plazo tanto del jugador como del entrenador
- Formación basada en el competencias
- Necesidad de reconocer distintos tipos de aprendizaje y de formación
- Evaluación de las competencias
- Importancia del reconocimiento de la competencia actual del entrenador

Desde un punto de vista más específico, y por lo que hace referencia al tenis, las tendencias en la formación de entrenadores de tenis pueden incluir algunos de los siguientes puntos (Crespo, 2005):

- Formación centrada en las características y necesidades del jugador
- Programas individualizados para cada entrenador según las competencias que desee adquirir adaptadas a su puesto de trabajo
- Enseñanza y entrenamiento basado en situaciones de juego del tenis de forma que la metodología basada en el juego (comprensión de las exigencias estratégicas y tácticas del tenis) tiene un rol predominante

- Consideración del entrenamiento como un todo global / complejo / integrado / holístico
- Utilización de una ayuda tecnológica realista
- Combinación de experiencia práctica y de las ciencias del deporte
- Formación del entrenador con un enfoque eminentemente práctico

### *2.1. FORMACIÓN BASADA EN ADAPTACIÓN DEL PROFESIONAL AL MUNDO LABORAL*

Esta formación intenta que el profesional de la enseñanza del tenis sea capaz de demostrar una habilidad efectiva y real de realizar un trabajo adecuadamente. Para ello es fundamental realizar un mapa funcional de la enseñanza del tenis, es decir, un listado de ocupaciones/ trabajos estándar que los profesionales de la enseñanza del tenis realizan en cada país.

En un estudio realizado por Beccarini y Madella (2005) sobre ocupaciones de profesionales de la enseñanza del tenis en Europa, se llegó a la conclusión de que existían dos ocupaciones:

- Entrenador de jugadores amateur
- Entrenador de jugadores de competición

### *2.2. ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE ENSEÑANZA DEL TENIS*

La revisión de la estructura de 5 niveles propuesta en 1995 intenta crear una estructura nueva que lleve asociada las siguientes ventajas (ECC, 2005):

- Posibilidad de comparación de sistemas de formación de entrenadores con estándares fijados
- Posibilidad de reconocimiento de titulados
- Aumento de la movilidad laboral
- Fomento del intercambio de “mejores métodos de trabajo” en la formación de entrenadores

- Garantizar la calidad en la formación de entrenadores
- Aumento de la confianza en la formación de entrenadores por parte de jugadores, dirigentes, etc.

### *2.3. CONSIDERACIÓN DEL DESARROLLO A LARGO PLAZO TANTO DEL JUGADOR COMO DEL ENTRENADOR*

Estudios científicos han concluido que para que un atleta superdotado llegue a niveles de elite, tiene que entrenar de ocho a doce años (Ericsson y Charness, 1994). Esto se denomina la regla de los diez años o bien de las 10,000 horas. Para los deportistas, los entrenadores y los padres esto significa practicar durante tres horas diarias a lo largo de diez años (Bloom, 1985).

Balyi y Hamilton (2003) consideran que, desde el punto de vista del desarrollo del atleta a largo plazo, el tenis es un deporte de especialización tardía y dividen este desarrollo del tenista en las etapas siguientes:

- Etapa 1 –Fundamental
- Etapa 2 –Aprender a Entrenar
- Etapa 3 – Entrenar a Entrenar
- Etapa 4 – Entrenar para Competir
- Etapa 5 – Entrenar para Ganar
- Etapa 6 – Retirada

La mayoría de los cursos de formación de entrenadores están estructurados teniendo en cuenta fundamentalmente las cinco primeras etapas del desarrollo del tenista pero no tienen en cuenta las fases de desarrollo del entrenador que podrían resumirse de la siguiente forma (ECC, 2005):

- Etapa 1 – Entrenador Asistente o Asociado
- Etapa 2 – Entrenador
- Etapa 3 – Entrenador Experto
- Etapa 4 – Entrenador Maestro

Por tanto es importante que, a la hora de estructurar un programa de formación de entrenadores también se tengan en consideración las competencias y necesidades del entrenador en sus distintas etapas de desarrollo.

#### *2.4. FORMACIÓN BASADA EN EL COMPETENCIAS*

Las competencias se definen como los conocimientos y habilidades derivados de las exigencias del puesto de trabajo para mejorar el rendimiento. La formación moderna de entrenadores de tenis tiene que basarse en la adquisición de competencias por parte de los mismos. Este proceso puede llevarse a cabo mediante distintos procedimientos tales como: Resolución de problemas – aplicación de conocimientos, formación en el medio laboral, ejercicios en grupo, fomentar la participación de los candidatos con una mayor interacción tutor-candidato (ECC, 2005).

Se trata pues de que el candidato demuestre las habilidades y conocimientos que posee durante todo el curso, de forma que el curso sea una parte de la formación continua del mismo.

El diseño curricular de la formación basada en competencias se estructura en base a cursos que están formados por una serie de unidades de competencia. Cada unidad está compuesta de elementos u objetivos de aprendizaje que están definidos mediante unos criterios de rendimiento (evaluación) pues los candidatos han de demostrar evidencia de su competencia.

De todas formas, la formación basada en competencias también tiene algunos aspectos relacionados con la evaluación, la carga de trabajo para el tutor y la relevancia de los contenidos teóricos que necesitan definirse de forma más específica para que su aplicación sea la adecuada.

#### *2.5. NECESIDAD DE RECONOCER DISTINTOS TIPOS DE APRENDIZAJE Y DE FORMACIÓN*

El aprendizaje puede definirse como un proceso acumulativo en el que los individuos gradualmente asimilan entidades (conceptos, categorías y patrones o modelos de conducta) complejos o abstractos y / o adquieren habilidades y competencias.

La formación basada en competencias implica la necesidad de reconocer distintos tipos de aprendizaje y de formación que aparecen resumidos en la tabla 2 (Crespo, 2006).

<b>Criterio</b>	<b>Tipos</b>
Según el aprendiz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infantil</li> <li>- Adultos</li> <li>- Discapacitados</li> </ul>
Según la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formal</li> <li>- Informal</li> <li>- No formal</li> </ul>
Según la duración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación / formación inicial</li> <li>- Formación continuada</li> <li>- Formación de por vida</li> </ul>
Según los métodos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por colaboración</li> <li>- Cooperativo</li> <li>- Mediante el descubrimiento</li> <li>- Mediante la resolución de problemas</li> </ul>
Según las fuentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enseñanza tradicional</li> <li>- Enseñanza a distancia</li> <li>- Enseñanza electrónica, en línea, por internet</li> </ul>
Según el lugar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el centro de enseñanza</li> <li>- En el puesto de trabajo</li> </ul>

Tabla 2. Distintos tipos de aprendizaje y formación (Crespo, 2006).

Lo realmente importante es estos nuevos tiempos de formación es que se impone el reconocimiento de todos los distintos tipos de aprendizaje que el individuo haya realizado a los largo de su vida y se valoran distintos procedimientos de alcanzarlo.

## *2.6. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS*

En la formación basada en las competencias se reconoce que existen muchas formas de aprender y de hacerse competente. La evaluación de competencia fija una serie de

criterios de rendimiento basados en la calidad, la evidencia, la aplicación y el conocimiento.

La evaluación de competencias es un proceso individual pues no compara un candidato con otro sino con criterios de rendimiento; independiente ya que no depende de la finalización de un proceso de aprendizaje; y continuado pues se produce durante un tiempo y en un número determinado de ocasiones, no es un acto.

Además, supone un juicio de competencia del candidato (se determina si es competente o aún no) que se realiza en la situación real de trabajo del individuo y que incluye el Reconocimiento de Competencia Actual del sujeto.

La figura 1 incluye un modelo de evaluación de competencias (Morris, 2006)

**NOTA: INCLUIR FIGURA 1 DIAPOSITIVA 18 DE LA PRESENTACIÓN**

## *2.7. IMPORTANCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA ACTUAL DEL ENTRENADOR*

El reconocimiento de la competencia actual del individuo supone la validación del aprendizaje (formal – informal – no formal) con criterios de validez, suficiencia, autenticidad y actualidad (ECC, 2005).

Los beneficios de este proceso se pueden resumir en:

- Individualiza la evaluación
- Reconoce competencia adquirida
- Acelera la titulación
- Evita repetición innecesaria de cursos
- Facilita diversos tipos de evaluación
- Es equitativa pues reconoce los programas de formación de adultos

## **3. MODELO DE FORMACIÓN DE ENTRENADORES PROPUESTO POR EL ECC (2005)**

El Consejo Europeo de Entrenadores (ECC, 2005), tras la revisión de la estructura de 5 niveles anteriormente propuesta, ha definido un modelo basado en 3 áreas generales cada una de ellas subdividida en 2:

- **Empleo:**
  - Área profesional: En el caso del tenis se define como: Enseñar y entrenar a jugadores de todos los niveles de juego”.
  - Ocupación (es): En el caso del tenis se podrían definir distintas ocupaciones:
    - Entrenador de jugadores amateurs
    - Entrenador de jugadores de competición
- **Competencias:**
  - Actividades/tareas:
    - Actividades: Definidas como funciones o roles:
      - **Entrenamiento** – Preparación del jugador para la competición.
      - **Competición** – Participación del jugador en partidos.
      - **Gestión** – Organización de jugadores, entrenadores o eventos.
      - **Formación** – Enseñanza de jugadores y entrenadores.
    - Tareas:
      - **Planificar**: Creación de un proceso, programa o método para conseguir un objetivo.
      - **Organizar**: Coordinar acciones para que ese objetivo se alcance eficientemente.
      - **Realizar**: Ejecutar la tarea planificada y organizada.
      - **Evaluar**: Estudiar, analizar y decidir la utilidad, valor y calidad del proceso.
  - Competencias:
    - **Funcional (habilidades)**, lo que se ha de saber hacer al desempeñar un trabajo;
    - **Cognitiva**: Utilizar teoría, conceptos y el **conocimiento** tácito informal adquirido con la experiencia;

- **Personal y profesional:** Saber como comportarse y poseer ciertos valores personales y profesionales.
  - **Clave:** Comunicación en la lengua propia, en otra lengua, matemáticas, ciencia, tecnología, informática, aprender a aprender, competencias interpersonales y cívicas, expresión cultural (EU, 2005).
- **Formación - Certificación:**
  - Objetivos de aprendizaje: Conocimientos, habilidades y competencias adquiridas o demostrables tras finalizar un proceso de aprendizaje.
  - Modelos de currículum:
    - Requisitos de entrada
    - Contenidos, módulos, unidades
    - Número de créditos
    - Métodos de aprendizaje
    - Tipos de evaluación
    - Recursos
    - Control de calidad
    - Tutores
    - Perspectivas laborales
    - Reconocimiento de competencia actual

**NOTA: INCLUIR DIAPOSITIVA 32 DE LA PRESENTACIÓN**

#### **4. CONCLUSIÓN**

La propuesta anterior sigue definiéndose en las distintas reuniones del ECC. En proceso en el que nos hallamos inmersos es largo y no está exento de obstáculos que han de sortearse ya que cada país tiene distintos sistemas en los que están involucrados las universidades, federaciones y organismos rectores del deporte. A todo ello hay que añadir las barreras culturales e idiomáticas, los distintos conceptos del rol/competencias del entrenador, y las diferentes estructuras legislativas y educativas.

En este proceso en marcha, el ECC es un organismo consultivo que elevará su informe a la UE intentando alcanzar el mayor consenso posible para el reconocimiento de una estructura sólida en la formación de técnicos deportivos en Europa.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Balyi, I. & Hamilton, A. (2003). Long-term athlete development, trainability and physical preparation of tennis players. In M. Reid, A. Quinn & M. Crespo (Eds.). *ITF Strength and Conditioning for Tennis* (49-57). London, ITF Ltd.
- Beccarini, C. & Madella, A. (2005). *Ocupaciones profesionales de la enseñanza del tennis en Europa*. Documento no publicado.
- Bloom, B.S. (1985) *Developing talent in young people*. New-York, Ballantine
- Crespo, M. (2005). *Quality Coaching for the Future*. Presentación en el Simposium Mundial de la ITF para entrenadores de tenis. Antalya, Turquía.
- Crespo, M. (2006). *Tipos de aprendizaje y enseñanza en la formación basada en competencias*. Presentación en la ITF Task Force on Coaches Education, Valencia, Marzo.
- ECC (2005). *Review document of the 5 level European structure of coaches training*. European Coaching Council, Warsaw.
- Ericsson, KA, & Charness, N. (1994). Expert performance: Its structure and acquisition. *American Psychologist*, 49(8), 725-747
- Morris, C. (2006). *Tennis Australia Competence Based Coaching Programme*. Presentación en la ITF Task Force on Coaches Education, Valencia, Marzo.
- UE.(1995). *European structures for the 5 levels of coaches training*. ENSHEE. UE.