

**Manual para el desarrollo de perfiles
educacionales ETS**

Prólogo

“Curricular Pathways for Migrants’ Empowerment through Sport” (CPMES) se centra en emplear la metodología de la educación a través del deporte (ETS) como vehículo para la mejora de las competencias y la mejora curricular de los entrenadores deportivos y formadores que trabajan con grupos migrantes desfavorecidos. El objetivo final sería fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades de los migrantes a través del deporte.

Como se muestra en el estudio específico "Racismo y discriminación en el contexto de la migración en Europa" (2016) de la Red europea contra el racismo, la dinámica de la exclusión social de los migrantes está marcada en gran parte por prácticas de discriminación racista/estereotipos (también intensificados en ataques violentos), políticas de integración ineficaces y prácticas de discriminación en la contratación en el mercado laboral.

En el campo específico del deporte, la infrarrepresentación de los migrantes es particularmente evidente, así como su exclusión de los puestos de autoridad y de representación general en posiciones relevantes (see Inclusion of Migrants in and through Sports. A Guide to Good Practice, 2012).

Los documentos políticos de la UE subrayan la relevancia del deporte como agente de inclusión social para los migrantes, al tiempo que destacan la relevancia del deporte como agente de compromiso empresarial (Emprendimiento en el deporte).

El "Libro Blanco sobre el Deporte" de la UE (2007) destaca que "el deporte hace una contribución importante a la cohesión económica y social y a sociedades más integradas", al mismo tiempo que proporciona una contribución importante para facilitar "la integración en la sociedad de los migrantes y las personas de origen extranjero".

La Comunicación de la comisión europea sobre el desarrollo de la dimensión europea en el deporte (2011) destaca la contribución sustancial del deporte al crecimiento y al empleo, con efectos de valor añadido y empleo

El informe titulado Inclusion of Migrants in and through Sports. A Guide to Good Practice (2012) también subraya el atractivo de las iniciativas deportivas dirigidas por migrantes (clubes deportivos para migrantes) como realidades en las que los migrantes encuentran más fácil participar debido a la ausencia de barreras culturales y lingüísticas.

Un paso intermedio clave para lograr una mayor participación de los migrantes en el campo del espíritu empresarial deportivo es el desarrollo de las capacidades metodológicas necesarias para los operadores (entrenadores deportivos y entrenadores) que trabajan con los migrantes a través de métodos deportivos para ellos. Ser capaz de transmitir el variado conjunto de actitudes, habilidades e instrumentos emprendedores que componen el perfil de un Emprendedor Deportivo.

La educación a través del deporte (ETS) es una combinación significativa entre los métodos del deporte y la educación no formal (ENF) que extrapola y adapta tanto los ejercicios físicos como los específicos del deporte para proporcionar un sólido resultado de aprendizaje a lo largo de la vida, adaptado a las necesidades de la sociedad y a las necesidades específicas educativas perseguidas.

El Manual será un recurso de referencia (libro de texto para formadores) dirigido a educadores deportivos y organizaciones que trabajan o están interesadas en trabajar en el desarrollo de operadores de gestión deportiva (entrenadores y formadores) que emplean el sistema ETS como herramienta. El Manual contiene conocimientos teóricos útiles y sesiones prácticas para introducir al operador deportivo en la metodología Educación a través del Deporte como herramienta complementaria a su currículo formativo.



Índice de contenidos

I. Evaluación del curso de formación por las organizaciones interesadas	5
II. Actividades ETS previas al inicio del curso de formación	6
<i>II.A - ETS Sección Teórica</i>	6
<i>II.B - ETS Sección Práctica</i>	9
III. Cuestionario de autoevaluación de actividades previas sobre ETS	10
IV. Cuestionario de autoevaluación de la formación recibida con ETS	14

I. Evaluación del curso de formación por las organizaciones interesadas

En general, la evaluación del curso de formación fue positiva por parte de todos los interesados. Esto surge tanto de la retroalimentación de los grupos de interés, como de los cuestionarios referentes al formato de los módulos 7 módulos que se desarrollan en el curso. Los contenidos propuestos son interesantes y cumplen la mayoría de los requisitos, tanto desde el punto de vista teórico como práctico.

En cuanto al formato de los módulos, a continuación se realiza un análisis en profundidad de cada parte individual. Las siguientes son solo sugerencias para la mejor implementación de los contenidos. Por lo tanto, los comentarios no deben ser malentendidos, ya que casi todos los involucrados apreciaron el trabajo realizado

Aquí están los principales comentarios:

- En el módulo “Administración y gestión de recursos humanos en el deporte”, algunas actividades deberían requerir demasiado tiempo para implementarse de forma adecuada y los participantes deberían familiarizarse con los contenidos de la gestión deportiva antes de participar. Probablemente, más materiales y herramientas sobre gestión deportiva podrían hacer que el módulo sea más eficiente. La inclinación cooperativa podría ser una forma de hacerlo.
- También en la parte de “Coaching y mentoring” muchos comentarios se refieren a tener una guía de gestión deportiva, o al menos una de documentación teórica, sobre el tema de coaching y mentoring. Muchos apreciarían actividades más prácticas, posiblemente a través de una metodología de aprendizaje basada en juegos. También se agradecería centrarse en los diferentes objetivos.
- Leyendo los comentarios de la encuesta "Habilidades digitales para gerentes deportivos", el comentario más común es sobre las redes sociales. Los contenidos deben estar más enfocados en cómo usar las redes sociales de una manera adecuada para ser más efectivos, para transmitir mensajes de la manera correcta y cómo captar la atención de las personas. Un comentario dice que el módulo podría "Confundir la red social con contenidos personales informativos". Se agradecerían contenidos más interactivos. Un tutorial sobre el uso de "Office" y un cuestionario sobre Tics también podrían ser útiles.
- La mayoría de los comentarios sobre los documentos de “Gestión y eventos deportivos” están relacionados con aspectos presupuestarios y financieros, pero se tratan en el módulo 6. Los ejemplos tomados de eventos deportivos de la vida real pueden ayudar a profundizar en esta parte; también pueden incluir algunos contenidos sobre liderazgo. El juego de roles podría ser un método valioso para facilitar el progreso del aprendizaje.
- Los contenidos de marketing en sí son los más requeridos en la parte “Marketing y comunicación en el ámbito del deporte”. Muchos apreciarán los tutoriales, los ejemplos y las propuestas de casos reales. Los testimonios de personas que trabajaron en la organización de grandes eventos deportivos podrían ser otra opción.
- El módulo “Estrategias y mecanismos de sostenibilidad financiera para organizaciones deportivas” responde a algunas solicitudes realizadas previamente, de todas formas otros temas solicitados son:
 - Un tutorial sobre cómo realizar una recaudación de fondos exitosa, ejemplos de informes y diferentes formas de gestionar su creación y uso compartido.
 - Formas alternativas de financiar un evento deportivo con patrocinadores públicos o privados
 - Implementación de flexibilidad financiera
- “Buena gobernanza/gobierno” es el último módulo. El tema probablemente podría mejorarse con presentaciones, ejemplos reales y diferentes formas de promover un buen gobierno (especialmente con la participación del equipo directivo de una organización).

En cuanto a la retroalimentación referente a los grupos de interés, hay muchas reacciones positivas con respecto a la amplia gama de temas y las actividades divertidas que se pueden implementar fácilmente. La combinación de deporte y educación no formal también está bien organizada y existe una visión clara y concisa de los principales temas relacionados con el trabajo como gerente deportivo

Teniendo en cuenta las sugerencias para mejorar la propuesta, surgen en general tres inquietudes en los distintos grupos encuestados:

1. A veces no hay tiempo suficiente para dedicarlo a las actividades de la manera adecuada. El riesgo es no enseñar los conceptos que necesitan más tiempo para ser expresados y comprendidos.
2. El formato y los documentos de respaldo deberían traducirse a nivel local a 2 o 3 idiomas clave para ayudar a los participantes a comprender, y deberían implementarse mediante contenidos más visuales e infográficos.
3. La metodología y los conocimientos del curso deben adaptarse a la nueva situación de la sociedad en el marco post-Covid-19, donde tanto la comunicación como la gestión deportiva sufrirán cambios significativos, y será necesario adaptarse a este nuevo contexto.

II. Actividades ETS previas al inicio del curso de formación

II.A - ETS Sección Teórica

La educación no formal de los jóvenes ha ido ganando cada vez más espacio en las últimas décadas en el campo de la educación en Europa. Ha demostrado ser muy eficaz en el desarrollo de diferentes habilidades sociales de los jóvenes, desde niños hasta adultos jóvenes y mayores. Complementa la educación formal y, en determinadas situaciones, incluso la reemplaza. Mejora enormemente la empleabilidad y proporciona una experiencia ejemplar para el trabajo, la implicación social y la participación democrática. Sin duda, es un proceso de enseñanza-aprendizaje exitoso.

La educación no formal es un proceso educativo organizado que tiene lugar junto con los sistemas principales de educación y formación y no suele conducir a la certificación. Los individuos participan de forma voluntaria y, como resultado, el individuo asume un papel activo en el proceso de aprendizaje. La educación no formal brinda a los jóvenes la posibilidad de desarrollar sus valores, habilidades y competencias diferentes a las desarrolladas en el marco de la educación formal. Esas habilidades incluyen una amplia gama de competencias tales como gestión interpersonal, de equipo, organizacional y de conflictos, conciencia intercultural, liderazgo, planificación, organización, coordinación y habilidades prácticas de resolución de problemas, trabajo en equipo, autoconfianza, disciplina y responsabilidad

Lo que tiene de especial la educación no formal es que los individuos, los participantes, son los actores que participan activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los métodos utilizados tienen como objetivo brindar a los jóvenes las herramientas para desarrollar aún más sus habilidades y actitudes. El aprendizaje se basa en un proceso continuo, una de sus características cruciales es aprender haciendo. “No formal” no implica desestructurado, el proceso de aprendizaje no formal se comparte y se diseña de tal manera que crea un entorno en el que el alumno es el arquitecto del desarrollo de habilidades

Según COMPASS, el manual para la Educación en los Derechos Humanos (EDH), “La educación no formal se refiere a cualquier programa planificado de educación personal y social para jóvenes diseñado con el fin de mejorar una variedad de habilidades y competencias, fuera del currículo educativo formal.

La educación no formal que practican muchas organizaciones y grupos de jóvenes es:

- Voluntaria;

- Accesible para todos;
- Un proceso organizado con objetivos educativos;
- Participativa y centrada en el alumno;
- Un aprendizaje de habilidades para la vida y la preparación para la ciudadanía activa;
- Basado en la participación del aprendizaje tanto individual como grupal con un enfoque colectivo;
- Holística y orientado a procesos;
- Basado en la experiencia y la acción, a partir de las necesidades de los participantes

Educación a través del deporte (ETS) es un enfoque educativo no formal que trabaja con el deporte y la actividad física y que se refiere al desarrollo de competencias clave de individuos y grupos para contribuir al desarrollo personal y la transformación social sostenible.

Naciones Unidas declara que: “Por su propia naturaleza, el deporte se trata de participación. Se trata de inclusión y ciudadanía. El deporte une a las personas y las comunidades, destacando los puntos en común y superando las divisiones culturales o étnicas. El deporte proporciona un foro para aprender habilidades como la disciplina, la confianza y el liderazgo y enseña principios básicos como la tolerancia, la cooperación y el respeto. El deporte enseña el valor del esfuerzo y cómo gestionar la victoria y la derrota. Cuando se enfatizan estos aspectos positivos del deporte, el deporte se convierte en un poderoso vehículo a través del cual las Naciones Unidas pueden trabajar para lograr sus objetivos”.

El concepto de ETS es mucho más profundo en términos de sus objetivos y resultados esperados y debe verse desde una perspectiva holística en comparación con los otros dos enfoques.

El enfoque del ETS en sí consiste en la integración e implementación de elementos deportivos que se utilizarán con un propósito educativo para abordar un problema social, desarrollar competencias sociales y provocar una transformación social duradera. Todo el proceso educativo está planificado y preparado, y se esperan resultados claros, realistas y medibles después de que suceda.

ETS es un enfoque educativo no formal que trabaja con el deporte y la actividad física y que se refiere al desarrollo de competencias clave de personas y grupos para contribuir al desarrollo personal y la transformación social sostenible.

ETS favorece el aprendizaje entre personas. Se supone que a través de ETS se producirá un cambio social duradero. Tiene como objetivo permitir el empoderamiento y provocar una transformación social sostenible. ETS requiere muchos elementos que van desde el uso del deporte y el ejercicio físico para provocar un fuerte resultado de aprendizaje a lo largo de la vida, como mejorar la tolerancia, la solidaridad o la confianza entre las naciones. El ETS debe verse más como un plan de reflexión que como una acción de campo.

Desde una perspectiva metodológica, ETS consiste en adaptar los ejercicios de actividad física y deportiva a los objetivos del proyecto de aprendizaje planificado. Es una cuestión y un proceso de adaptación del deporte y la actividad física, tanto en su expresión como en su representación, lo que caracteriza específicamente el enfoque ETS. No propone acciones en las que el deporte se convierta en un objetivo central como / para una solución portadora.

Por ejemplo, la práctica de artes marciales sin ningún proyecto específico detrás, liderada solo por el deseo de progreso técnico, sigue siendo una participación deportiva, pero también puede desarrollar el autocontrol y el respeto por los demás. Lo importante aquí es llevar a cabo un proceso donde el deporte y las actividades físicas se conviertan en herramientas de apoyo para lograr los objetivos educativos en primer lugar, donde el deporte en sí mismo se vuelva secundario al propósito educativo.

La expresión de una voluntad no es suficiente para diseñar e implementar un proceso de aprendizaje basado en ETS. Es necesario elaborar un proyecto realista basado en objetivos factibles y evaluables, que la intención educativa esté presente en él, así como construido sobre prioridades específicas del campo de trabajo abordado. En concreto, los profesionales que lideran dichos procesos para la implementación de la función educativa y social del deporte, diseñan programas de aprendizaje no formal enfocados en temas sociales, como la empleabilidad, la integración social, la lucha contra el racismo y muchos otros. Esta es la primera parte del

ciclo de aprendizaje, cuando el formador propone la experiencia a los alumnos.

El primer principio básico es la importancia de comprender plenamente el enfoque pedagógico de ETS y relacionarlo con su propia experiencia como entrenador / formador en el deporte para todos o como trabajador juvenil en la educación no formal con el fin de ofrecer verdaderas actividades de ETS. Significa que podrá reflexionar sobre los beneficios desde su propia perspectiva, ya sea en un deporte para todos o en un entorno laboral juvenil. Creemos que los antecedentes del enfoque pedagógico harán comprender qué oportunidades podrían haberse pasado por alto en el propio trabajo hasta ahora, haciendo visibles los valores ocultos y trabajando con ellos de manera más consciente que antes. Eso también permitirá adaptar los ejercicios, tanto como sea necesario, para lograr sus propios objetivos adaptados al contexto específico en el que se trabaja.

Lo más importante es dar y recibir feedback. Los participantes contribuyen a la discusión al observar lo que vieron, lo que sintieron y lo que concluyeron de estas experiencias. También puede agregar observaciones como facilitador durante o al final, pero la mayor parte debe provenir de los propios participantes. Esto determina el grado real de participación activa y no debe ser bloqueado por un facilitador que dé demasiadas observaciones o conclusiones. Es absolutamente importante ceñirse a las reglas de una retroalimentación constructiva para crear una atmósfera positiva y apreciativa dentro del grupo. Viene con experiencia para ver cuando se necesita ser un líder de discusión fuerte y / o estricto y cuándo es más útil dar un paso atrás y dejar que el flujo de la discusión tome el control.

Esto nos lleva al **segundo principio básico** que está fuertemente conectado con el elemento más importante de ETS. Es la parte de preguntas y reflexión sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Brinda a todos los participantes no solo la oportunidad de reflejar su propio comportamiento, sino también de reflexionar sobre la situación en su conjunto y conectarla con su vida cotidiana y con la sociedad misma; dependiendo del tema que pretenda abordar con el ejercicio y hasta dónde llegue el proceso de reflexión en sí

El tercer principio básico está estrechamente relacionado con los dos primeros. Creemos que ETS da una ventaja tanto a los entrenadores en todos los contextos como a los profesores de la educación no formal. Hay una coincidencia de dos conjuntos de valores que se suman a una nueva dimensión de posibilidades de aprendizaje. Por un lado, los valores implícitos del deporte (por ejemplo, juego limpio, trabajo en equipo y responsabilidad); por otro lado, los valores implícitos del trabajo con jóvenes relacionados con la educación no formal (por ejemplo, participación activa, toma de iniciativa e inclusión).

Trabajaremos con los valores intrínsecos del deporte porque mostrará cómo un partido de dos sets genera nuevas oportunidades tanto para los entrenadores como para los trabajadores juveniles.

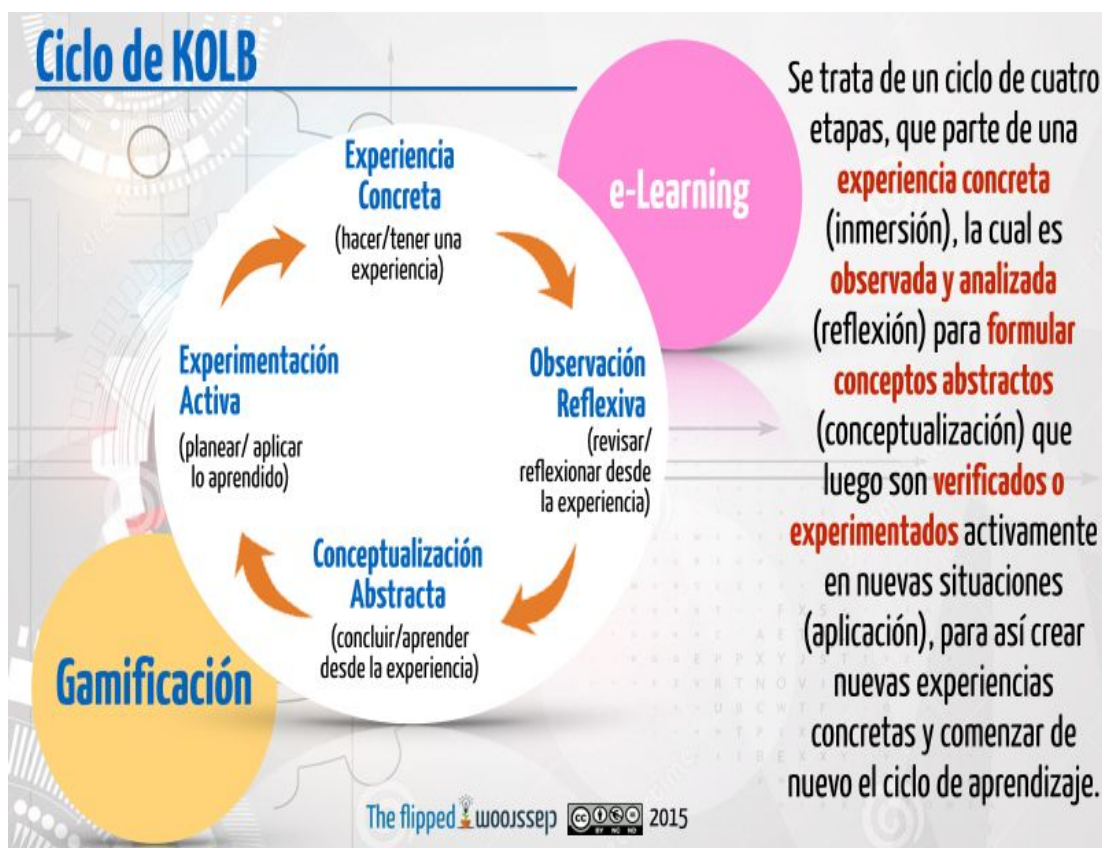
El *juego limpio* es el primer valor implícito que puede conectar con el deporte. En todos los tipos de deportes se tienen que aceptar las reglas y seguirlas. Si no se aceptan, puede uno ser descalificado o no podrá volver al juego. En el marco del deporte y el juego limpio existe un valor ético que permite a cada jugador estar seguro de que sabe lo que está permitido que suceda. Esto hace que el jugador no solo se sienta seguro, sino que también le da a los espectadores un marco de referencia para disfrutar del juego y saber qué está permitido o no. Esta sensación de seguridad hace que el deporte real sea agradable tanto para los jugadores como para los espectadores. Pero el juego limpio además crea un código de conducta que excede las reglas generales. No es solo oficial y legal, sino más importante es un comportamiento y actitud social que desarrollas y realizas. Dentro de los deportes, el juego limpio normalmente no se comunica explícitamente como una habilidad social que necesita aprender, pero se espera implícitamente en el desarrollo de todo deportista.

El *trabajo en equipo* como el segundo valor implícito importante del deporte está naturalmente conectado con el deporte de equipo. El desempeño del equipo siempre tiene una prioridad sobre el del individuo. No solo puedes escuchar, p.e: los futbolistas dicen que el equipo lo hizo bien y no el que marcó el gol, pero los entrenadores y entrenadores exigen explícitamente que todos los jugadores actúen como un equipo. Los resultados son siempre resultados de equipo. Las necesidades individuales no son importantes. Este reclamo fomenta un comportamiento social que se basa también en la solidaridad y la empatía. Aunque el trabajo en equipo se exige claramente, el comportamiento real y las habilidades sociales que necesita para ello no siempre se mencionan o enseñan explícitamente.

Responsabilidad, el tercer valor implícito del deporte está estrechamente relacionado con los dos primeros. Al participar en deportes, es absolutamente necesario asumir la responsabilidad de sí mismo y también de los demás. Cuidarte a ti mismo es, en primer lugar, ser consciente de lo que puedes aportar y dónde se encuentran tus fronteras físicas y psicológicas para poder rendir al máximo. También incluye el conocimiento de cómo su cuerpo responde al esfuerzo físico o al estrés y cómo manejarlo de manera efectiva. Además, también debe ser responsable de los miembros de su equipo. Dependiendo del rol que tenga en el equipo, debe conocer las necesidades de los demás y sus límites también. Asumir la responsabilidad es una habilidad social que está estrechamente relacionada con el desarrollo de cualquier deportista o mujer. ETS puede hacer que esta habilidad sea visible al mostrar lo importante que es dentro de los deportes y hacer que la "propiedad" sea consciente de los participantes.

Kolb propuso el **Círculo de aprendizaje a través de la experiencia**. A la hora de aprender se ponen en juego cuatro capacidades diferentes:

1. Capacidad de Experiencia Concreta (EC): ser capaz de involucrarse por completo, abiertamente y sin prejuicios en experiencias nuevas.
2. Capacidad de Observación Reflexiva (OR): ser capaz de reflexionar acerca de estas experiencias y de observarlas desde múltiples perspectivas.
3. Capacidad de Conceptualización Abstracta (CA): ser capaz de crear nuevos conceptos y de integrar sus observaciones en teorías lógicamente sólidas.
4. Capacidad de Experimentación Activa (EA): ser capaz de emplear estas teorías para tomar decisiones y solucionar problema



II.B - ETS Sección Práctica

Ya mencionamos que el mayor potencial de aprendizaje que vemos en las situaciones de entrenamiento de ETS es la coincidencia entre dos conjuntos de valores provenientes del deporte o la actividad física y la educación no formal en el trabajo juvenil. El mayor desafío que vemos en ETS es proporcionar el ejercicio de una manera que brinde a todos los participantes y al grupo una experiencia de aprendizaje que tenga un impacto en su actitud, comportamiento o perspectiva de cambio social en relación al tema que aborda en el ejercicio. No queremos subestimar la actividad en sí misma. Tiene que ser planteado de forma clara y en su pleno disfrute, pero para extraer el potencial de aprendizaje de la situación misma tiene que reflejarse a fondo de una manera guiada.

También mencionamos dos dimensiones para las posibilidades de aprendizaje: primero, el vínculo con las competencias sociales y, segundo, con los estilos de aprendizaje en general. Dado que las experiencias de aprendizaje personal no se pueden planificar y nombrar en detalle, solo queremos enfatizar que la diversidad de posibilidades está implícita en los ejercicios de ETS. Depende de cada capacitador / entrenador y también de todos y cada uno de los participantes lograr que alcance su máximo potencial.

Workshop 1	
Descripción	<p>Este es un ejercicio para romper el hielo para calentar y enfatizar con los otros miembros del grupo de referencia. Es útil para crear un clima de colaboración a través de un juego que necesita cooperación y pensamiento rápido.</p> <p>En este juego, cada componente es una parte fundamental del equipo para alcanzar el objetivo. Como no hay equipos fijos, cada participante siempre tiene un papel activo en la realización del ejercicio. Esto es útil para desarrollar la autoconfianza y la autoconciencia en situaciones grupales.</p>
Material:	Ninguno
Procedimiento:	<p>Hay un maestro y no hay límites de participantes.</p> <p>El maestro tiene que indicar un número del 0 al 10 (dependiendo del número de participantes). Todos los participantes deben conectarse mano a mano en un círculo compuesto por el número de personas que indicó el maestro.</p> <p>Ejemplo: Hay 22 participantes y el maestro dice "5". Los participantes deben crear espontáneamente círculos hechos por 5 personas. En este caso habrá 4 círculos + 2 personas que no podrán alcanzar el objetivo.</p> <p>Cada persona que forma parte de un círculo obtiene 3 puntos, quien no crea un círculo solo obtiene un punto.</p> <p>No hay equipos, porque cada vez el maestro llamará a un número diferente y los participantes tienen que cooperar con otros participantes para lograr el objetivo.</p> <p>El ejercicio puede evolucionar: Incluyendo ejercicios físicos antes de crear el círculo. Incluir más solicitudes en el círculo (por ejemplo, igualdad de género en la unidad del círculo, o diferentes nacionalidades, etc.) Crear otras figuras geométricas visualmente diferentes de un círculo (por ejemplo, X, Y, W, etc.).</p>

Workshop 2	
Descripción	<p>Este es un ejercicio útil para que todos desempeñen un papel importante y activo para el logro del objetivo. Los participantes deben pensar rápido y actuar rápido, porque el movimiento de cada persona genera el consiguiente movimiento de los demás participantes.</p> <p>El enfoque es la cooperación sin liderazgo real involucrado, donde todos tienen el mismo valor para el logro del objetivo. Este juego estimulará la cooperación de forma horizontal.</p>
Material:	Tantos conos como participantes.
Procedimiento:	<p>Necesitamos crear un círculo hecho por todos los participantes, donde cada persona se pare a 1,50 / 2,00 metros del otro. Ponemos un cono o cualquier tipo de marcador para fijar la posición.</p> <p>Supongamos que el círculo está formado por 12 personas, todos parados frente a un cono. Una persona dejará su lugar para ir en el medio, dejando un cono libre.</p> <p>El objetivo para la persona en el medio del círculo, será correr hacia el cono libre para recuperar su posición, pero los demás participantes pueden moverse de un cono al más cercano (a la derecha o a la izquierda) en orden para ocupar el puesto.</p> <p>Como siempre habrá un cono libre, todos deben moverse hacia la derecha o hacia la izquierda para evitar que el participante del medio encuentre una posición libre.</p> <p>El ejercicio puede evolucionar: Poniendo 2 personas en el medio, dejando 2 puestos libres (funciona mejor cuando hay muchos participantes). Crear más de un círculo (cuando hay más de 25 participantes).</p>

Workshop 3	
Descripción:	<p>Este ejercicio es un buen ejemplo para romper el hielo o para usarse como juego de calentamiento. Para conseguir el objetivo, es necesario aprender palabras básicas en otros idiomas de las personas involucradas, cooperando con otros participantes.</p> <p>En este caso no hay puntuación, pero la cooperación es necesaria para que funcione.</p> <p>Todos tienen que jugar un papel activo y, según el idioma que se utilice, los participantes con ventaja serán diferentes en cada ronda. Esto significa que todos estarán en condiciones de ser útiles a las demás personas a su alrededor, compartiendo por igual la responsabilidad de liderazgo.</p>
Materiales:	Ninguno.
Procedimiento:	<p>Necesitamos un líder para cada idioma hablado en el grupo. Los líderes se colocarán frente a los participantes, quienes se mantendrán a 2 metros de distancia entre sí.</p> <p>Cada líder dará órdenes de movimiento básicas en inglés a los demás participantes, quienes ejecutarán las órdenes repitiendo lo que dicen los líderes.</p> <p>Cuando los participantes comprendan cómo funciona, la instrucción se dirá en inglés y en la lengua materna de cada líder.</p> <p>Supongamos que hay 3 líderes y 20 participantes. Cada líder, a su vez, dirá 3 órdenes como "cambiar de lugar – chocar los cinco - dar la mano" en inglés, seguidas del mismo orden en su propia lengua materna. Los participantes ejecutarán las órdenes, mientras lo dicen también en el idioma del líder.</p> <p>En la segunda parte del juego, los líderes darán la orden solo en su propia lengua materna. Los participantes deben estar enfocados para no cometer errores, sobre todo porque se necesita interacción con otras personas.</p> <p>En la tercera parte del juego todos los participantes deben ejecutar las órdenes y repetirlas verbalmente solo en el idioma materno, cooperando siempre con una persona diferente (cambiando de lugar, chocando los cinco y dando la mano).</p> <p>El ejercicio puede evolucionar aumentando el número de órdenes o haciéndolo más físico para hacerlo más activo.</p> <p>Los participantes también pueden disponerse en un círculo agarrados de la mano, para hacerlo más complicado e interconectado.</p>

III. Cuestionario de autoevaluación de actividades previas sobre ETS

Revise la siguiente lista de conocimientos y habilidades. Piense un poco en lo que sabía antes de esta actividad preparatoria y en lo que aprendió. Rodee con un círculo el número que mejor represente sus conocimientos y habilidades **antes** y **después** de estas actividades preparatorias.

ESCALA: 1 = BAJO 3 = MEDIO 5 = ALTO

BEFORE					SELF-ASSESSMENT OF KNOWLEDGE AND SKILLS RELATED TO: EDUCATION THROUGH SPORT	AFTER				
1	2	3	4	5	Conocimiento de la metodología ETS como método de enseñanza	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad para poner en práctica un ejercicio ETS para lograr el objetivo previsto.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Habilidad para elaborar un ejercicio ETS, especialmente para involucrar a participantes que no se conocen.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad para crear ejercicios eficaces y divertidos que desarrollen la colaboración, la inclusión y el liderazgo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad para crear ejercicios eficaces y divertidos donde no todos los participantes tengan un buen conocimiento del idioma inglés (o un idioma común)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad para crear ejercicios eficaces y divertidos con una gran cantidad de participantes y material disponible limitado	1	2	3	4	5

IV. Cuestionario de autoevaluación de la formación recibida con ETS

Por favor, califique esta formación a partir de **la capacidad del formador, claridad, idoneidad cultural, gestión del tiempo y capacidad de respuesta a sus necesidades educativas**. Proporcione comentarios adicionales en la sección "Comentarios". Rodea con un círculo el número que consideres adecuado.

ESCALA: 1 = BAJO 3 = MEDIO 5 = ALTO

Nombre del formador/es	Capacidad					Claridad					idoneidad cultural					Gestión del Tiempo					Capacidad de respuesta				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Comentarios:																									

Revise la siguiente lista de conocimientos y habilidades. Piense un poco en lo que sabía antes de esta actividad formativa y en lo que aprendiste. Rodee con un círculo el número que mejor represente sus conocimientos y habilidades **antes** y **después** de esta formación.

RATING SCALE: 1 = LOW 3 = MEDIUM 5 = HIGH

ANTES DE LA FORMACIÓN					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL DEPORTE	DESPUES DE LA FORMACIÓN				
1	2	3	4	5	Comprensión de las regulaciones de seguridad necesarias para llevar a cabo ETS en grupos.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento de la legislación de salud y seguridad específica para el desarrollo de ETS en el país	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Comprender la normativa laboral en relación con la igualdad y la diversidad en el deporte	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad para comunicarse en el idioma del país de acogida utilizando habilidades tanto escritas como verbales	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Demostrar técnicas adecuadas para entrevistar y seleccionar personal, relevantes para el rol de un gerente deportivo;	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Presentarse utilizando una variedad de técnicas acorde al público en entornos formales y no formales.	1	2	3	4	5

BEFORE TRAINING					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: ENTRENAMIENTO Y ASESORAMIENTO	AFTER TRAINING				
1	2	3	4	5	Conocimiento del coaching y mentoring en el deporte y desarrollo de sesiones deportivas inclusivas	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Comprensión de las bases de entrenamiento deportivo y las estructuras de desarrollo involucradas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Tener conciencia de las posibilidades de liderazgo y voluntariado disponibles para personas y grupos en el sector del deporte.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad de comunicarse con una variedad de participantes en el entorno deportivo utilizando técnicas sólidas de entrenamiento y asesoramiento.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Demostrar capacidad de liderar diversos grupos de participantes con empatía a las necesidades específicas de cada persona y del grupo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Competencia en el uso de tecnología y plataformas de comunicación digital: correo electrónico, dispositivos móviles, redes sociales.	1	2	3	4	5

ANTES DE LA FORMACIÓN					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: HABILIDADES DIGITALES PARA DIRECTORES DEPORTIVOS	DESPUES DE LA FORMACIÓN				
1	2	3	4	5	Conocimientos y habilidades básicas sobre cómo usar tecnologías (computadoras, pc, tablet y tecnología móvil) y cómo aplicarlas en el lugar de trabajo de la organización deportiva.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento y competencia en el uso de redes sociales pertinentes al entorno deportivo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento y competencia en el uso de sistemas de gestión de datos para monitorear los niveles de actividad y crear informes básicos de gestión.	1	2	3	4	5

ANTES DE LA FORMACIÓN					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: GESTIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS	DESPUES DE LA FORMACIÓN				
1	2	3	4	5	Comprensión de los requisitos para ofrecer sesiones deportivas seguras y de la legislación del país.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento de los requisitos de protección para todos los participantes en las sesiones deportivas, incluidos niños, adultos vulnerables, jóvenes, voluntarios, entrenadores y espectadores.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento de los procesos de administración deportiva necesarios para organizar eventos deportivos exitosos.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Demostración de buenas prácticas de planificación y gestión de eventos.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad de formar al personal del evento y a los voluntarios para el desarrollo del evento en los roles desempeñados.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Experto en el uso de sistemas de registro y programas de gestión de eventos.	1	2	3	4	5

ANTES DE LA FORMACIÓN					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA PARA ORGANIZACIONES DEPORTIVAS	DESPUES DE LA FORMACIÓN				
1	2	3	4	5	Conocimiento y comprensión básicos sobre cómo las organizaciones deportivas desarrollarían y adoptarían estrategias y mecanismos de sostenibilidad financiera para asegurar su funcionamiento.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimientos y habilidades avanzadas sobre cómo diseñar y desarrollar una estrategia financiera para adoptar en las organizaciones deportivas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimientos, herramientas y métodos prácticos sobre cómo asegurar la sostenibilidad financiera de las organizaciones deportivas	1	2	3	4	5



ANTES DE LA FORMACIÓN					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: MARKETING Y COMUNICACIÓN EN EL CAMPO DEL DEPORTE	DESPUES DE LA FORMACIÓN				
1	2	3	4	5	Comprensión de las habilidades escritas y verbales necesarias para promover actividades deportivas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento de las herramientas relevantes para apoyar el marketing y la comunicación en el campo del deporte, incluida la promoción, el análisis y la obtención de comentarios de los participantes.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento de los canales de marketing y comunicación vinculados al desarrollo deportivo comunitario y al liderazgo en el deporte.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capacidad para escribir artículos e informes para respaldar el marketing y la promoción de las actividades deportivas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Experto en el uso de fotografía digital y video utilizando una variedad de equipos que incluyen teléfonos móviles y tabletas para registrar la actividad.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Uso de habilidades de presentación de informes para resaltar la igualdad y diversidad de actividades en el campo del deporte.	1	2	3	4	5

ANTES DE LA FORMACIÓN					AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES RELACIONADAS CON: BUENA GOBERNANZA	DESPUES DE LA FORMACIÓN				
1	2	3	4	5	Comprensión de los principios básicos a nivel nacional y de la UE sobre buen gobierno en el deporte.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Conocimiento del impacto en organizaciones y personas sobre garantías y transparencia y cómo evaluar el riesgo.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Capaz de identificar los aspectos clave del desarrollo estratégico en el campo del deporte y su conexión con las aplicaciones locales/comunitarias.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Demostrar capacidad para apoyar el buen gobierno en grupos deportivos comunitarios locales	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Uso de habilidades de comunicación apropiadas dentro de los entornos de gobierno a nivel local incluyendo comités, reuniones comunitarias y entornos deportivos similares.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Habilidad para planificar reuniones, agendas y horarios relacionados con la gobernanza en el deporte comunitario.	1	2	3	4	5

EVALUACIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN

Tómate un momento para responder las siguientes preguntas. Tus comentarios son una contribución importante, ya que estas experiencias de aprendizaje sirven para satisfacer tus necesidades profesionales.

¿Qué hará de manera en su entorno de práctica / servicio como resultado de esta capacitación?

¿Cuáles cree que fueron los **puntos fuertes** de esta formación?

¿Cuáles cree que fueron las **debilidades** de esta formación?

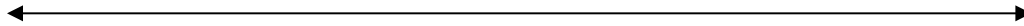
¿Cómo podemos **mejorar** esta formación?

¿Qué formación-desarrollo **adicional** necesitaría?

Califique las siguientes afirmaciones utilizando una escala del 1 al 5 donde:

1 = Totalmente en Desacuerdo

5 = Totalmente de Acuerdo



___ El **nivel de dificultad** fue el correcto.

___ Puedo **aplicar la información** en mi entorno de práctica.

___ La presentación cumplió con mis **necesidades educativas profesionales**.

___ El profesor me **involucró activamente** en el proceso de aprendizaje.

___ Como resultado de esta formación, me siento **más seguro de mi capacidad** para desarrollar materiales de capacitación.