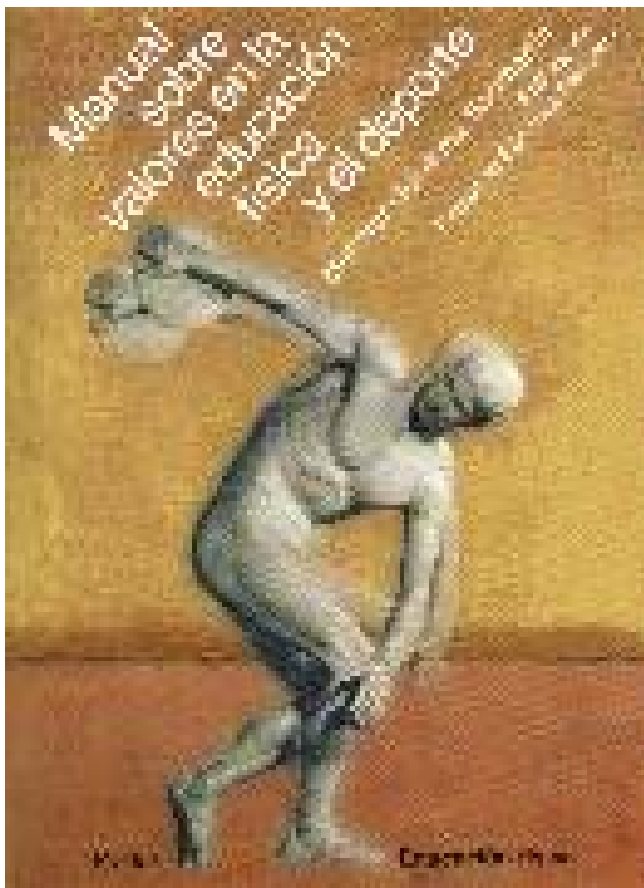


FORMACIÓN DE TÉCNICOS DEPORTIVOS PARA LA CONVIVENCIA, INTEGRACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES

MODELO DE RESPONSABILIDAD PERSONAL Y SOCIAL
DE DON HELLISON



*OPERATIVIZACIÓN DEL
MODELO*

AGENDA

Día 1

Modulo 1: Introducción y marco conceptual

Modulo 2: Niveles del modelo de RPS. Objetivos educativos y responsabilidad en la acción.

No presencial

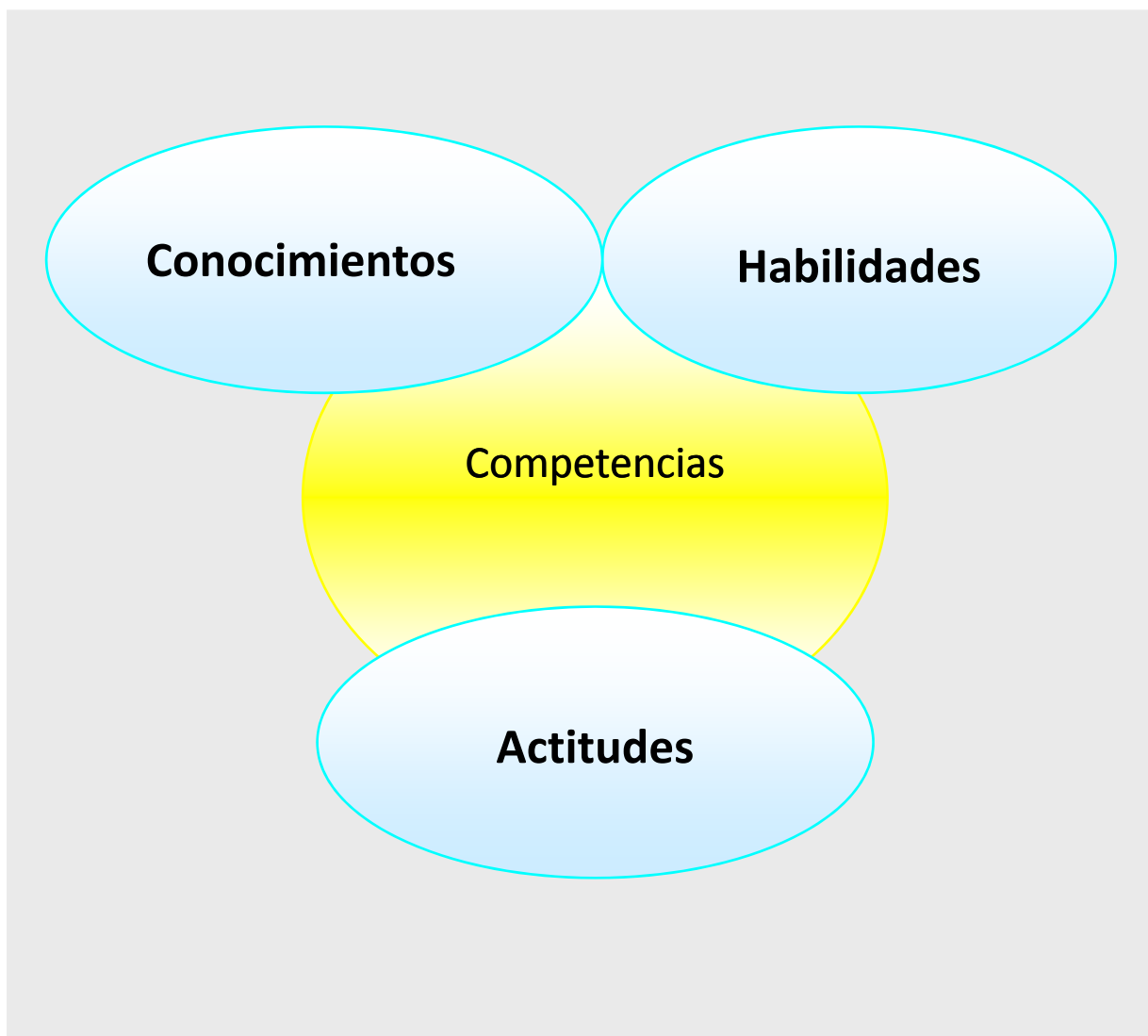
Elaboración de objetivos formativos y de dinámicas y estrategias para su abordaje.

Día 2

Modulo 3: Estructura del modelo de RPS. Encuentro de grupo, conocer la técnica de coaching grupal como herramienta de reflexión. Evaluación y transferencia.

Modulo 4: Práctica de las dinámicas propuestas y creación de un modelo adaptado a los futuros docentes.

Qué son las Competencias

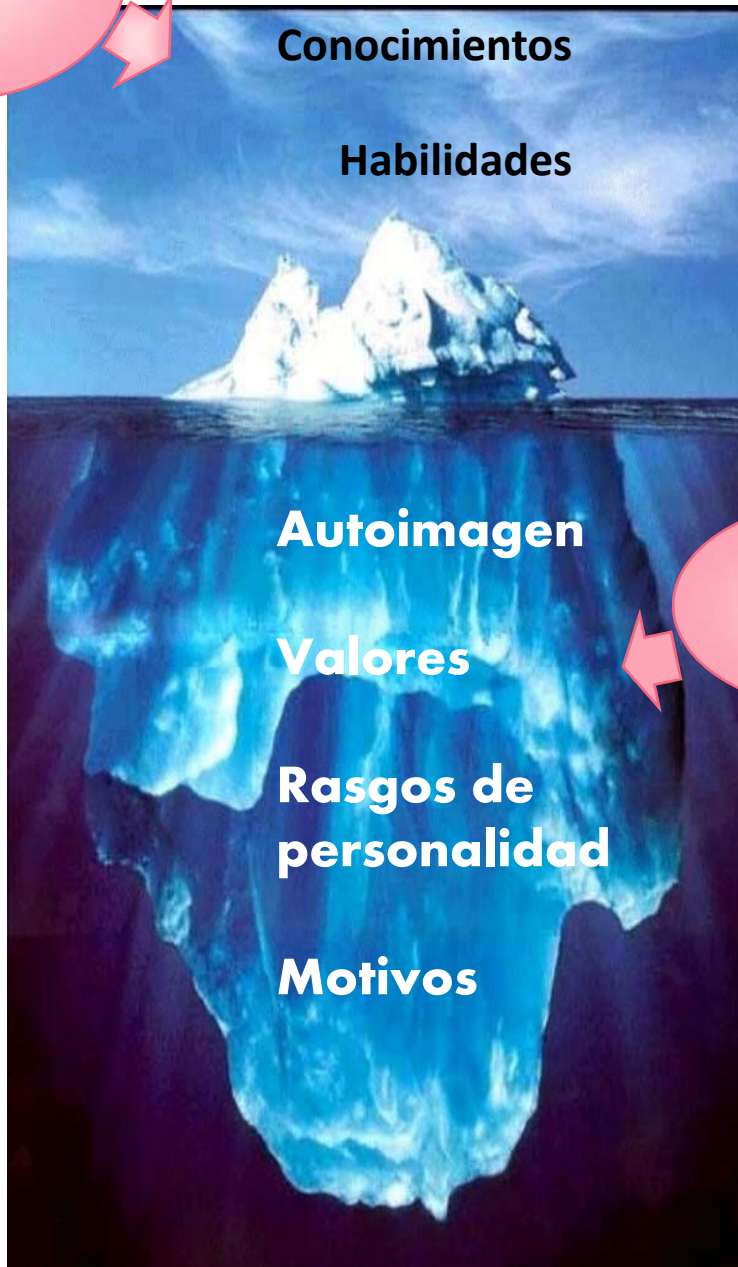


Modelo del iceberg

**Fácil de desarrollar:
FORMAR**

Lo sé hacer

Soy capaz



Conocimientos

Habilidades

“Soy así”

Deseo hacerlo

Suelo hacerlo

Me gusta hacerlo

Autoimagen

Valores

Rasgos de personalidad

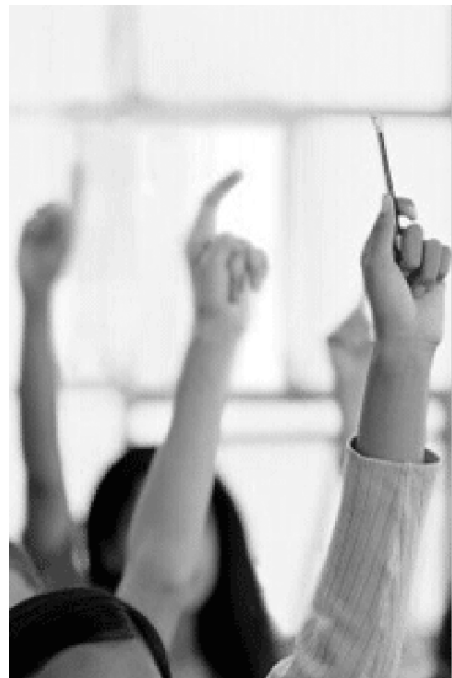
Motivos

**Difícil de desarrollar:
EDUCAR**

Concepto de Educación

- Educo - as - are: Criar, amamantar o alimentar.
- Educo - is - ere: extraer de dentro, sacar de dentro a afuera.

*“La Educación”
Ferrandez - Sarramona*



Modelo Don Hellison

El trabajo sobre valores.

El modelo PRPS de Don Hellison asocia dos valores al bienestar y desarrollo personal:

Esfuerzo y Autogestión.

Y dos valores relacionados con el desarrollo y la integración social:

Respeto y escuchar y ponerse en lugar de los otros.

Se trata de trabajar en valores para mejorar la competencia social de los/las deportistas y de los/las entrenadores/as.

Modelo Don Hellison

- **Nivel 1.** Respeto por los derechos y sentimientos de los demás. Autocontrol
- **Nivel 2.** Participación. Estar motivado, esfuerzo, persistencia.
- **Nivel 3.** Autogestión. Autonomía independencia, responsabilidad. Autoestima.
- **Nivel 4.** Ayuda, contribución, gratificación.
- **Nivel 5.** Fuera del gimnasio. Trasferencia.

*“Al dar mayor **autonomía y responsabilidad** a los/las deportistas, mejorará la cohesión del grupo, el compromiso y la diversión con la tarea, haciendo que haya una mayor orientación hacia la tarea y menor índice de abandono”.*

Nivel 1

Nivel 1. Respeto por los derechos y sentimientos de los demás. Se concreta en conductas tales como respetar a los demás, escuchar al profesor y a los compañeros, no interrumpir....

Level I: Respect (Self-control)

Students at Level 1 are able to control their behaviour so that they do not interfere with other students' right to learn or the teacher's right to teach. They do this without much prompting from the teacher and without constant supervision.

RESPETO

La educación es una carretera de doble sentido

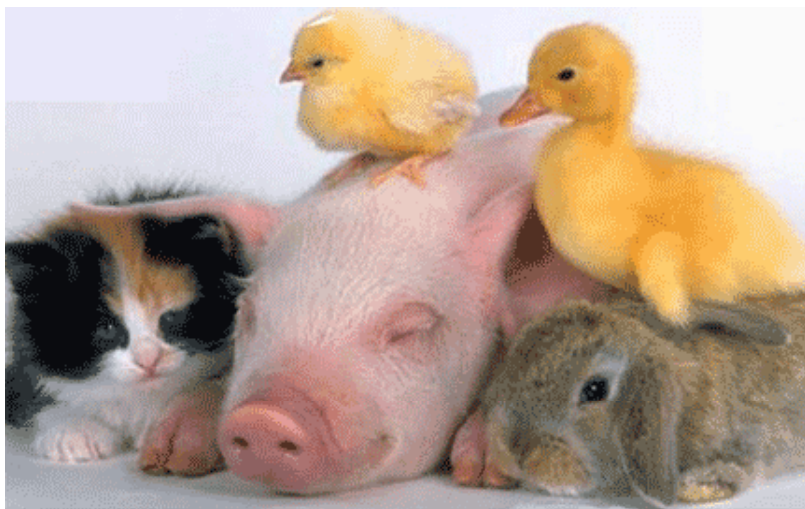


Respetar significa darse cuenta de que los comportamientos propios tienen un impacto en los demás.

RESPECTO

Educar.

- Significa que se den cuenta y se responsabilicen del impacto que provocan en los demás.
- Ayudarles a que aprendan a convivir, a estar con otras personas, a respetar y ser respetados.
- Que sepan qué pueden hacer, dónde y cuándo. Que es lo adecuado en función de la situación para no faltar el respeto a los demás.



EMPATÍA

La empatía es la capacidad que nos permite sintonizar con los demás emocionalmente. Consiste en entender los motivos y sentimientos de los otros.

Una buena parte de la capacidad empática de una persona se fundamenta en su **habilidad para captar adecuadamente los mensajes no verbales** (gestos, expresiones corporales, tonos de voz, etc.), que suponen quizá más de **un 90 %** de nuestra comunicación total.

Y otra, no menos importante, **consiste en saber emitir las respuestas apropiadas y “devolver” a los demás el reflejo de sus emociones.**



Autocontrol

Todos tenemos deseos, apetitos. Debemos aprender a dirigir esos deseos, ¿quién los dirige?



Existe un YO que es como el auriga de un carro que tiene que llevar dos caballos, uno el de los deseos y el otro el de los apetitos, los impulsos.

Hay niños que tienen caballos dóciles, pero otros tienen caballos desbocados y **el Yo del niño aún es pequeño, no está desarrollado.**

Comportamientos
incompatibles en este nivel

- ✓ ***Agredir***
- ✓ ***Interrumpir***
- ✓ ***Intimidar***
- ✓ ***Evitar e ignorar a algún compañero***



AUTO-REGULACIÓN



Trabajando la « auto-regulación »

Como control de impulsos

Los alumnos deben aprender:

- ***A pensar sobre sus comportamientos.***
- ***A evaluar sus comportamientos y actitudes tomando como punto de referencia las metas que se han propuesto en la sesión.***
- ***A canalizar las reacciones emocionales en comportamientos constructivos y de responsabilidad.***

Se trabaja al final de la sesión

Encuentro de Grupo

- 0. Exposición de las metas de la sesión*
- 1. Reflexión sobre los comportamientos observados*
- 2. ¿Se han cumplido los objetivos propuestos?*
- 3. Valoración final*
- 4. Conclusión*

Nivel 2

Nivel.2. Participación. En este nivel los estudiantes ya tienen que aprender a participar en las actividades de clase, aunque aun bajo la supervisión del profesor. Se concreta en conductas como participar en las actividades propuestas, respetar los turnos, cumplir las reglas del día....

Level II: Participation (Involvement)

Students at Level II not only show respect for others but also participate willingly, even enthusiastically, in the learning experiences. They display a better understanding of the role of effort and persistence in improving, and an increased willingness to try new things and to participate in a variety of activities.

Motivación intrínseca

El Nivel 2 se centra en fomentar la participación y el esfuerzo.

Utilizando experiencias positivas y estimulantes y orientarlos a la maestría y no a la competición.

En este nivel los alumnos deben aprender a elaborar sus propios criterios de éxito

Componentes de motivación intrínseca:

- Preferir el desafío más que el trabajo fácil.
- Trabajar para satisfacer los intereses propios y la curiosidad, mas que por los resultados o por satisfacer al profesor.
- Desarrollar juicios propios sobre lo que es realizar un buen trabajo.

Recompensa “vs” Reconocimiento



- Con orientación hacia la tarea: Ganar supone una mejora personal, es importante la tarea, y el deportista se compara consigo mismo.
- Con orientación hacia el resultado: ganar supone lograr tantos y puntos, la motivación es ganar el partido, el deportista se compara con aquellos deportistas que son mejores que él. Orientado al ego.

*El problema está en perder el foco.
No saber desapegarnos del resultado.*

Recompensa/ Premios

Cuando damos premios por algo que los alumnos han hecho funciona, pero solo al principio, porque nos habituamos al premio y después queremos más.

Además se manda un perverso mensaje subliminal:

“Sabes qué, la verdad es que lo que te pido no vale la pena, por eso te ofrezco algo a cambio”.



Además el alumno empieza a entrar en una carrera de dame, dame, dame...

O quizá empieza a creer que vale lo que vale el premio.

Recompensa/ Premios

Pero sí que hay que dar algo a cambio.

Reconocimiento. Decirle que me doy cuenta de su esfuerzo y lo valoro. Es el alimento del alma: ¡gracias por ayudarme! ¡gracias por ayudarnos!

Auto-reconocimiento. Cerrar el ciclo, darnos la palmadita en la espalda. ¿estás contento? ¡lo conseguí!



Además le ayudamos a recibir gratitud y aprende a utilizarla. Cuando yo agradezco digo al mundo quiero más, me gusta y más tendré, la vida me corresponde dándome más.

“Clima Motivacional”

Los conductores del programa de responsabilidad tienen como objetivo crear un clima orientado a la tarea y no a la competición.

“Creando un clima de cooperación (orientación a la tarea) en el PRPS:

- *Las actividades se diseñan de acuerdo con el objetivo educativo del día y se procura que sean variadas.*
- *Los profesores ayudan a los participantes a establecer metas realistas y a corto plazo, al mismo tiempo que van implicando a los alumnos en la toma de decisiones en roles de liderazgo, desarrollando de autogestión y autodirección.*
- *El sistema de recompensas se centra en el reconocimiento del esfuerzo, el progreso y la mejora personal.*
- *La evaluación es privada y significativa.*
- *Se da el tiempo necesario para que todos, no solo los más hábiles, tengan la oportunidad de realizar las tareas correctamente”.*

Nivel 3

Nivel 3. Autogestión. En este nivel se insiste en actividades en las que los adolescentes tienen que aprender a **asumir responsabilidad y gestionar su tiempo**. Se concreta en comportamientos como planificar su aprendizaje, **ponerse metas** a corto y largo plazo, evaluar sus resultados, planificar su futuro a medio y largo plazo.

Level III: Self-Direction (Self-Responsibility)

Students at Level III not only show respect and participation, but they also work without direct supervision and take on more responsibility for their well-being. They are able to begin to develop and carry out a personal physical activity action plan in accordance with their own needs and interests.

Autonomía y Responsabilidad

- Fomentar en los estudiantes comportamientos que favorezcan la creatividad y la toma de decisiones.
- Un recurso útil es el establecimiento de metas y toma de decisiones. Se refiere a establecer estándares cuantitativos y cualitativos de comportamiento o de rendimiento.
- Hay dos aspectos de las metas que son fundamentales: la elección de la meta y el compromiso.

Aplicando el establecimiento de metas en el PRPS

1. *Que todos entiendan qué es una meta*
2. *Plantear metas de comportamientos, actitudes y aprendizaje negociadas*
3. *Ser concretas y próximas*
4. *Cuantificables, susceptibles de ser medidas*
5. *Tamaño adecuado*
6. *Recibir feedback de los progresos*
7. *Orientación en las estrategias*
8. *Primero a corto plazo, luego a largo plazo*
9. *Establecer metas de ejecución en vez de resultados*
10. *Establecer metas positivas*
11. *Llevar un registro de metas*
12. *Enmarcarlas en el tiempo*

Fases para el establecimiento de metas en el PRPS

- 1. Fase de planificación: análisis de qué es lo que hay y hacia dónde habría que ir. (Del profesor)*
- 2. Fase de encuentro: explicar los principios básicos del establecimiento de metas y la situación para que los estudiantes piensen en las metas que les gustaría conseguir en el curso o incluso en la sesión.*
- 3. Fase de seguimiento/ evaluación: proceso de feedback valorador y de los progresos (ficha)*

Nivel 4

Nivel 4. Ayuda. Los estudiantes deben aprender a **cuidar a otros**, hacer proyectos de servicios, cuidar el material y las necesidades de sus compañeros.

Level IV: Caring

Students at Level IV, in addition to respecting others, participating and being self-directed, are motivated to extend their sense of responsibility beyond themselves by cooperating, giving support, showing concern and helping others.

Niveles de Madurez

Fase de la dependencia:

TU

"...tú eres RESPONSABLE de lo que me ocurre..."

"...tú cuidas de mí..."

Fase de la independencia:

YO

"...yo soy RESPONSABLE..."

"...yo puedo CONSEGUIRLO..."

Fase de la interdependencia:

NOSOTROS

"...nosotros SOMOS CORRESPONSABLES..."

"...nosotros PODEMOS CONSEGUIRLO..."

Nivel 5

Nivel 5. Fuera del gimnasio. Aplicar en otros contextos lo que se ha aprendido en el programa.

Level V: Outside of Physical Education

Students at Level V apply the behaviours of the previous four levels beyond the physical education setting, such as in the classroom, on the playground, at home and in other life situations.

COMPROMISO:

"Acción sin intención es destrucción, intención sin acción es fantasía"

- 1. ¿Qué hemos trabajado hoy?**
- 2. ¿Qué a pasado?**
- 3. ¿Qué significa?**
- 4. ¿Cómo puedes mejorar la próxima vez?**
- 5. ¿Dónde puedes aplicarlo? ¿Qué vas a hacer?**

Se trabaja en la explotación

Creación de la Dinámica



Creación de la Dinámica

1. *Adaptar los objetivos a la dinámica.*
2. *Adaptar la dinámica a los objetivos.*
 - ✓ *Manejo de normas y reglas.*
 - ✓ *Manejo de variables como distancia, tiempo, participantes, información dada, etc.*
 - ✓ *Creación de nuevos juegos o actividades.*

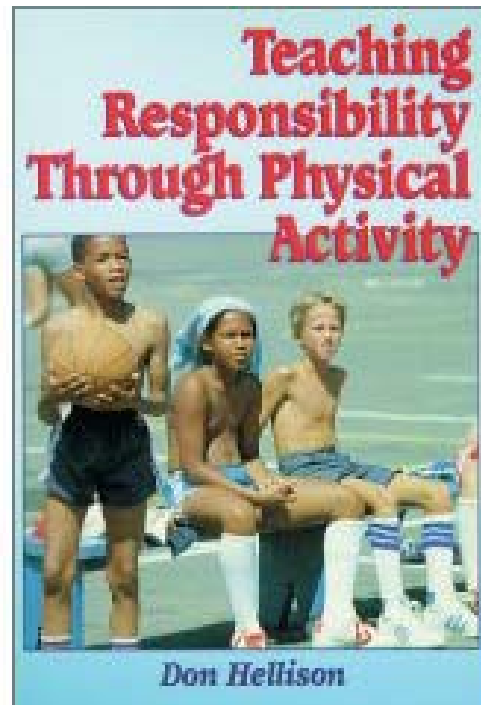
Crea un modelo de ejecución para que lo adopten tus alumnos

Partes del modelo:

1. Unidad didáctica en la que insertamos el modelo PRPS
2. Nivel del modelo que quieres trabajar. Tiene que ser congruente el nivel con las unidades didácticas.
3. Objetivos del programa PRPS.
4. Comportamientos esperados.
5. Orientación de lo que hay que decir y preguntar en cada una de las partes de la estructura del encuentro de grupo, así como de las reglas, normas y metas.

METODOLOGÍA APLICADA

Operativización del Modelo de Don Hellison



Objetivos

- **Conocer la Estructura o pasos del PRPS.**
- **Aplicar sesiones diseñadas para trabajar los diferentes niveles.**
- **Aplicar la Estructura en la realización de las prácticas de sesiones.**
- **Aprender y utilizar el estilo docente idóneo par este tipo de intervenciones.**

ESTRUCTURA DEL PRPS: Formato diario de cada sesión

Toma de conciencia: Se les explica el objetivo formativo del día y los comportamientos de RPS que deben aprender y practicar ese día.

La responsabilidad en la acción: Que los estudiantes aprendan a comportarse con responsabilidad de acuerdo con los objetivos de ese día.

Encuentro de grupo: Explotación de la actividad a través de la reflexión inducida por preguntas.

La filosofía del programa PRPS es ir poco a poco transfiriendo la responsabilidad y el control a los alumnos.

Evaluación y Autoevaluación: Los alumnos valoran su comportamiento, el de los compañeros y los instructores, en relación con el nivel del programa trabajado.

Metas de transferencia para el nivel 5.

ESTRUCTURA DEL PRPS: Formato diario de cada sesión

Tiempo	Pasos
5 minutos	Toma de conciencia
45 minutos	La responsabilidad en la acción
8 minutos	Encuentro de grupo
2 minutos	Evaluación y autoevaluación

<i>Aplicación del Modelo Hellinson</i>	Comportamientos	Baremo
Comunicación en la Toma de conciencia	<ul style="list-style-type: none"> ●Comunica el nivel del modelo que se va a trabajar en esa sesión. ●Comunica los objetivos formativos de la actividad formativa ●Ayuda a los alumnos a descubrir o elaborar los objetivos que quieren aprender (hoy vamos a colaborar y a estar pendientes unos de otros) ●Transmisión de los comportamientos esperados como ejemplo (si pepe se cae quien le ayuda a levantarse, si uno está solo y necesita apoyo, quien va a apoyar...) 	R O F C U R O F C U R O F C U R O F C U
Observación e incentivación de la responsabilidad en la acción	<ul style="list-style-type: none"> ●Anima a la participación ●Refuerza los comportamientos esperados ●Regula comportamientos muy desviados ●Recuerda los objetivos que se pretenden trabajar 	R O F C U R O F C U R O F C U R O F C U
Explotación del encuentro de grupo	<ul style="list-style-type: none"> ●Crea un ben rapport y orientación a tarea ●Induce a la reflexión a través de preguntas y silencios ●Recuerda los comportamientos esperados conseguidos y los que no se lograron (en equipos maduros se trabaja que es lo que impidió la realización de esos comportamientos) ●Uso proactivo del feedback 	R O F C U R O F C U R O F C U R O F C U
Evaluación y autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> ●Deja que los alumnos se autoevalúen en relación con los objetivos formativos ●Deja que los alumnos identifiquen como podrían ser mas eficaces (equipo maduro) ●Indica o ayuda a los alumnos otros contextos donde poder transferir lo aprendido. 	R O F C U R O F C U R O F C U

R = Raras veces **O** = Ocasionalmente **F** = Frecuentemente **C** = Consistentemente
U = Imposibilidad de ser medida

Práctica de las Dinámicas



Toma de conciencia

Se les explica el objetivo formativo del día y los comportamientos de RPS que deben aprender y practicar ese día.

- Objetivos formativos.
- Comportamientos esperados.
- Evidencias de éxito.

- 1. ¿En qué nivel estamos?***
- 2. ¿Qué objetivos vamos a trabajar?***
- 3. ¿Cómo vas a actuar en tal caso?***

Cita del “Tuning Project”

- *“Orientadas a la Calidad y la Excelencia”*
- *“No se poseen Competencias en términos absolutos, sino en grados de logro”*



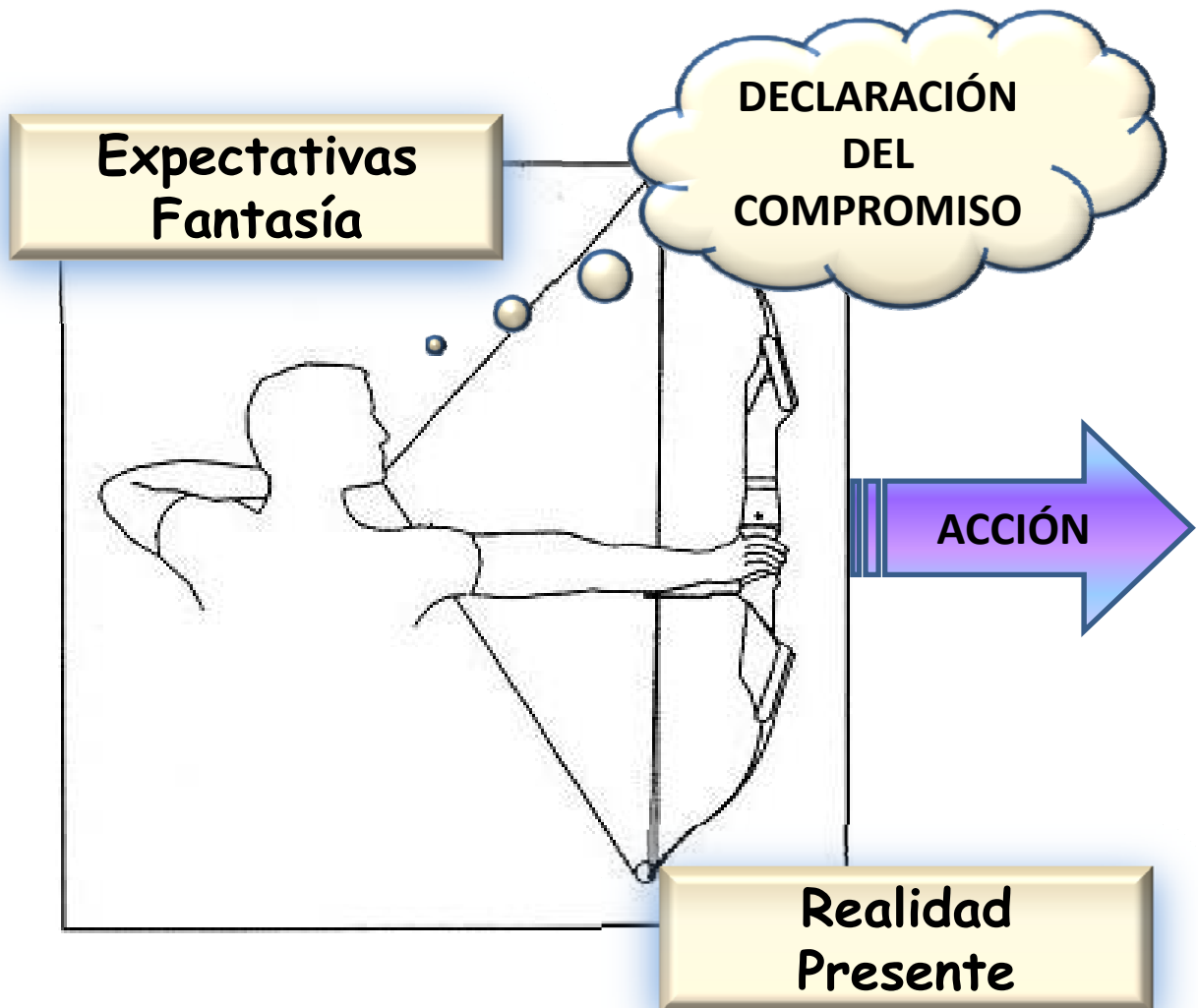
La responsabilidad en acción

Que los estudiantes aprendan a comportarse con responsabilidad de acuerdo con los objetivos de ese día.

“que participen en el programa”

Recuerda, en formación vivencial no existe el error, se trabaja todo, lo que hacen bien, lo que hacen mal y lo que no hacen.

Concepto de TENSIÓN



Encuentro de grupo

Explotación de la actividad a través de la reflexión inducida por preguntas y el feedback.

“La filosofía del programa PRPS es ir poco a poco transfiriendo la responsabilidad y el control a los alumnos.

Este proceso es gradual y se realiza de manera progresiva”

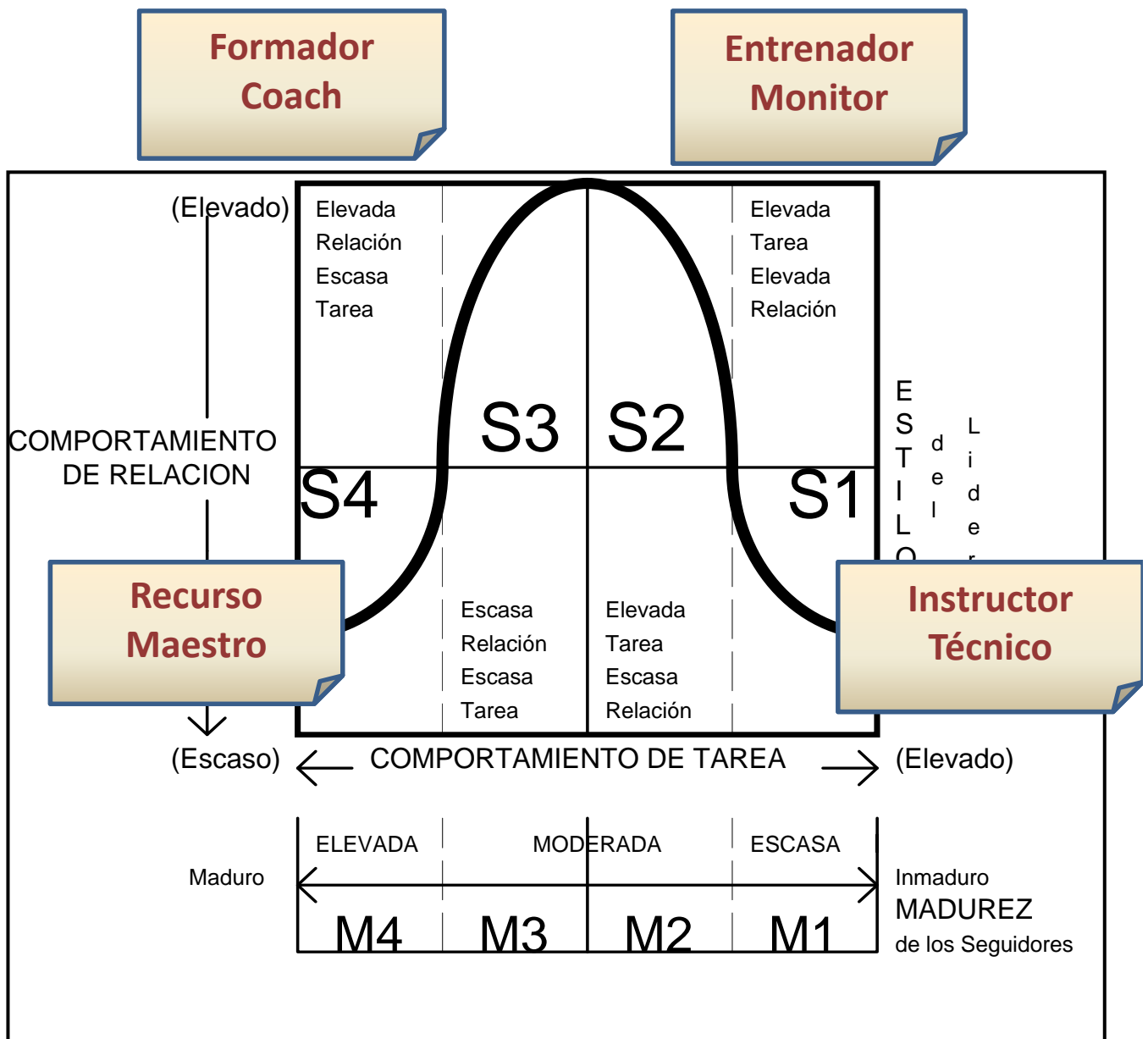


Citas del “Tuning Project”

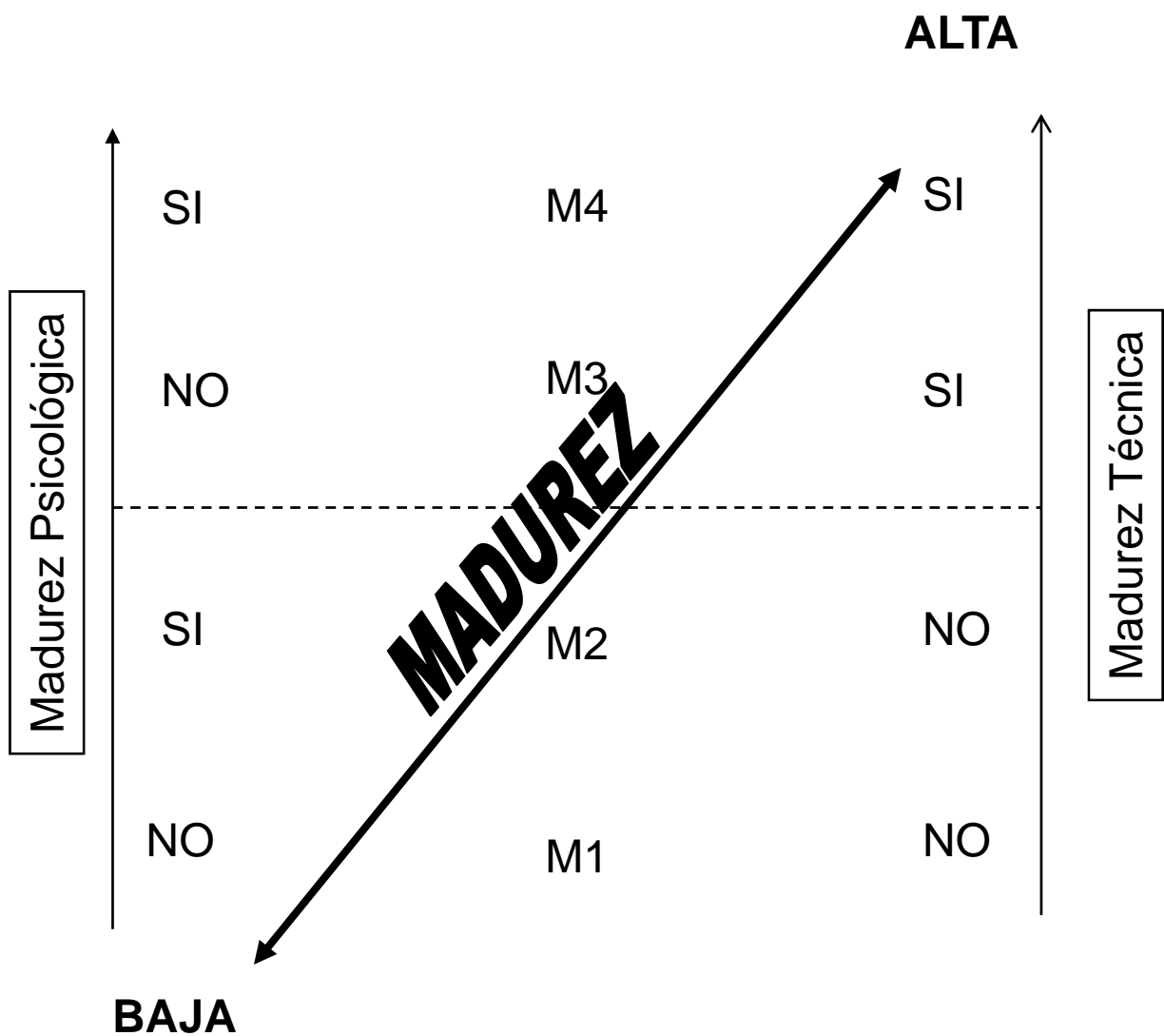
- *“Se pone el centro de atención en el alumno, no en el staff. Es una orientación output, en lugar de input”.*



Estilos Docentes



Desarrollo de la Madurez



Métodos y herramientas de explotación



“Yo no puedo enseñaros nada, sólo puedo ayudaros a buscar el conocimiento dentro de vosotros mismos, lo cual es mucho mejor que traspasaros mi poca sabiduría”

Sócrates



¿Qué es el Coaching?

Timothy Gallwey

Desarrolló una serie de manuales para ayudar a superar bloqueos y obtener un mayor rendimiento en el ámbito deportivo. *"Inner Game"*

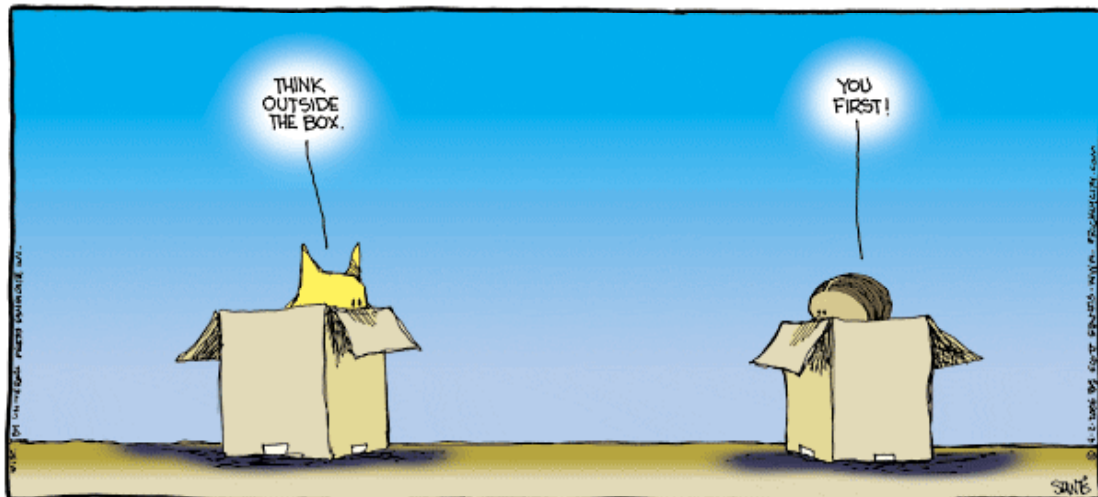
Sir John Whitmore

Difundió el llamado "modelo Grow" por todo el mundo.

Goal (meta), Reality (realidad), Options (opciones) y Will (voluntad)

El coaching es una técnica de aprendizaje, toma de conciencia, orientación a la acción y responsabilización, a través de la introducción de elementos de reflexión que posicionan al interesado desde otra perspectiva.

...¿Cómo salir del bosque...?



La principal Meta-habilidad es la
CAPACIDAD REFLEXIVA:

- *Podemos ser Sujeto y Objeto a la vez*
- *Esto nos permite auto-reprogramar ciertos patrones de Pensamientos, Emociones y Conductas disfuncionales*



“Trabajando auto-regulación”

Las personas aprendemos:

- *A pensar sobre los **comportamientos, emociones y pensamientos.***
- *A evaluar los comportamientos y actitudes tomando como punto de referencia las metas, valores o motivos personales.*
- *A modificar los pensamientos y comportamientos disfuncionales y encaminarnos hacia la persona que queremos ser, así como gestionar las emociones.*

**Situación
Presente**

**Situación
Deseada**

OBJETIVO

Asunto

Objetivo

Realidad

Opciones

Compromiso

EL RAPPORT

LA ESCUCHA ACTIVA

FEEDBACK

PREGUNTAS PODERORAS

La escucha activa:



*Con tu escucha
ayudas a quien
quiere escucharse
a sí mismo.
Así llegará a
diferenciar entre
lo que se cuenta
a si mismo y lo
que es en
realidad.*

En coaching, se trata de **escuchar la expresión completa del otro**, más allá de las palabras. De hecho, las palabras representan una parte muy pequeña de la expresión completa del alumno. Y cuando tienes eso en mente, tu escucha se transforma en verdadera percepción.

Preguntas poderosas:

Las preguntas que hace el coach se hacen para el interés del cliente más que para la información del coach.

Frente a una pregunta, nuestra mente se pone a la búsqueda de una respuesta de manera inmediata – es un proceso similar a lo que sucede cuando buscamos algo en internet con Google.

Pero en nuestro caso, **la respuesta proviene de uno mismo**, no de una fuente ajena. Esto hace de la pregunta la **herramienta principal** del coaching y le da toda su importancia.

Preguntas poderosas:

- ***Hacer preguntas para que el alumno entienda su situación y encuentre sus respuestas.***
- ***Hacer preguntas para ayudarlo a descubrir por sí mismo..***
- ***Hacer preguntas orientadas hacia el futuro y soluciones.***
- ***Utilizar el silencio efectivamente.***

Evaluación y autoevaluación

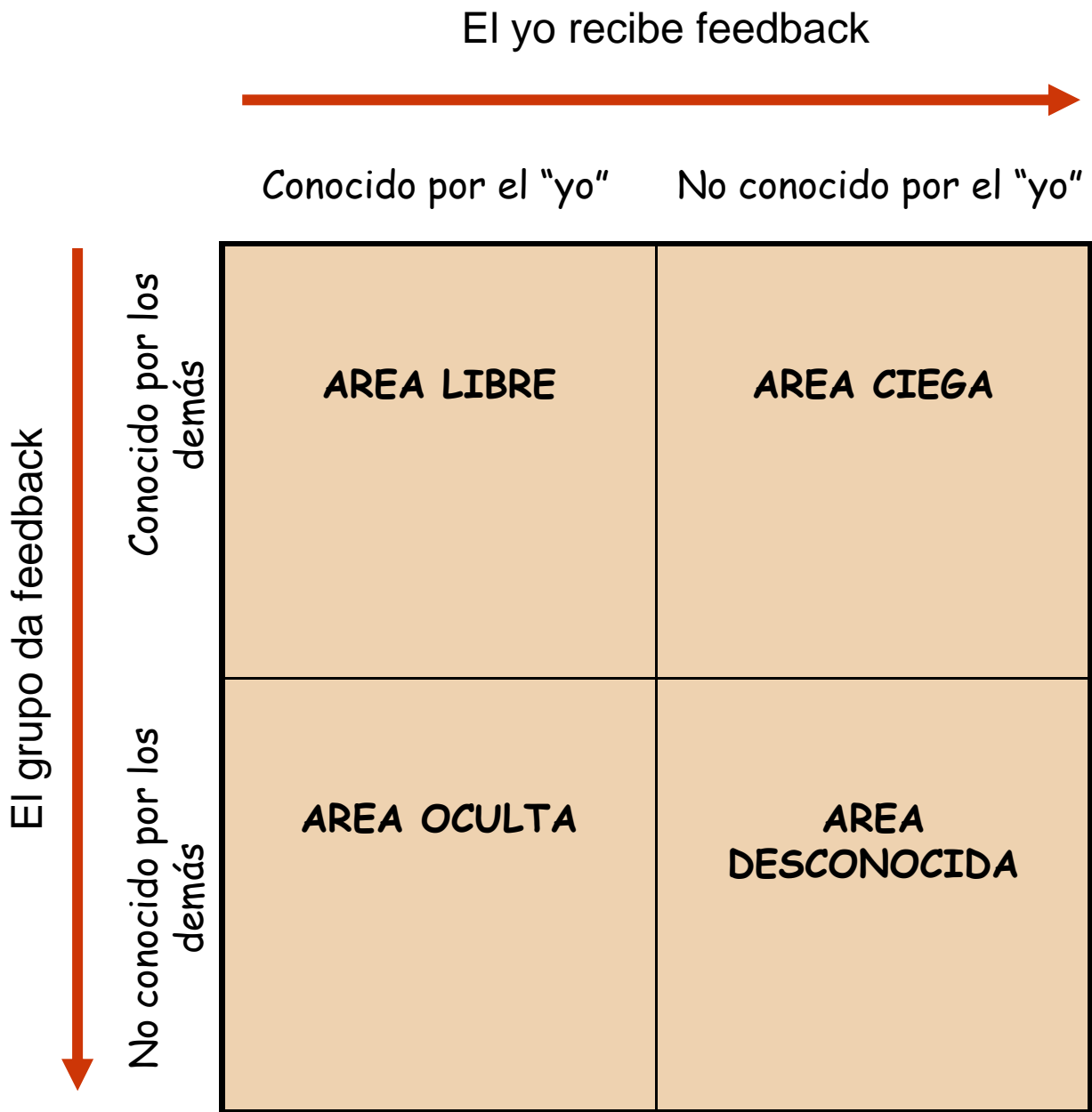
Los alumnos valoran su comportamiento, el de los compañeros y los instructores, en relación con el nivel del programa trabajado.

Metas de transferencia para el nivel 5.



Feedback

Ventana de JoHari



Muestras de reconocimiento

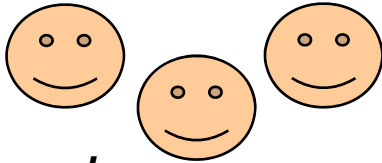
POSITIVAS

NEGATIVAS

E
S
P
E
C
Í
F
I
C
O

Hechos, momentos y situaciones concretas

¿Qué cosas han salido bien? ¿Por qué?



Refuerza el comportamiento positivo

Hechos, momentos y situaciones concretas

Ejemplos concretos

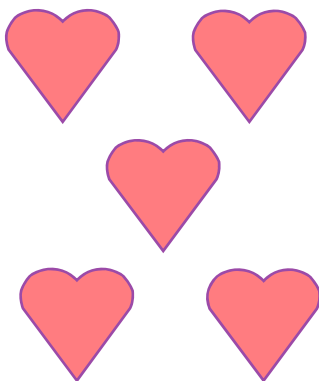
Cómo hacer las cosas de otra manera, ejes de mejora

Beneficios que implica el hacer las cosas de otra manera

Consecuencias de no cambiar la manera de hacer las cosas

Crea buen clima pero no sirve para nada

G
E
N
É
R
I
C
O



Refuerza el comportamiento negativo

