

Guía de reflexión

para las sesiones de entrenamiento de DpD

*Sin reflexión es
"sólo deporte".*

Introducción:

La reflexión como elemento clave de las sesiones de DpD ¹

La reflexión **marca la diferencia** entre una sesión de Deporte para el Desarrollo (DpD) y una sesión deportiva normal. La reflexión sobre una sola actividad de DpD o sobre sesiones enteras de DpD es esencial para establecer una conexión entre el desarrollo de las competencias vitales/habilidades para la vida y la traslación de estas competencias a contextos de la vida cotidiana. Sin reflexión, no habrá conexión ni transferencia de competencias a situaciones de la vida cotidiana y, por tanto, no habrá impacto. La parte de reflexión ayuda a profundizar en la comprensión de lo aprendido durante la sesión y apoya los procesos de aprendizaje. Es importante garantizar que este proceso reciba suficiente **tiempo y atención**.

*Si no hay reflexión
- no hay impacto*

Hay muchas formas diferentes de llevar a cabo una reflexión, pero hay que tener en cuenta algunos **elementos clave**. Esta guía le ayuda a comprender la importancia de la reflexión para el desarrollo de competencias y habilidades para la vida, así como para recordar lo aprendido durante la sesión. En primer lugar, explicaremos el proceso de aprendizaje de los/as niños/as y jóvenes dentro de los programas de DpD y cómo las competencias de DpD pueden transferirse a situaciones de la vida cotidiana. A continuación, se dará información sobre el momento de la parte de reflexión durante las sesiones de DpD y una explicación detallada, paso a paso, de cómo puede llevarse a cabo. Al final de la guía encontrará diferentes ejemplos de métodos de reflexión que puede utilizar para llevar a cabo su reflexión.

Comprender el proceso de aprendizaje:

¿Cómo se pueden transferir las competencias a las situaciones de la vida cotidiana?

El deporte y los juegos pueden utilizarse para hacer posibles experiencias significativas. A partir de estas experiencias, existen diferentes teorías de aprendizaje que han inspirado los enfoques existentes para la enseñanza en el DpD.² Algunas de estas teorías del aprendizaje están estrechamente relacionadas con la parte de reflexión de la sesión de DpD. En esta guía, nos referimos a **la teoría del aprendizaje experimental** desarrollada por David Kolb a principios de los años 80. En ella, el aprendizaje es "el proceso por el que se crea el conocimiento a través de la transformación de la experiencia", donde "el conocimiento resulta de la combinación de la captación de la experiencia y su

*Aprender es
captar la
experiencia y
transformarla.*

¹ Aunque llevemos a cabo una reflexión exhaustiva en cada una de nuestras sesiones de DpD, es posible que no veamos cambios en el comportamiento de nuestras personas participantes. Hay otros indicadores que influyen en el desarrollo personal de nuestras personas participantes y todavía no hay pruebas sustanciales que respalden el potencial del deporte para este desarrollo. Para medir los resultados y el impacto posterior de nuestras intervenciones de DpD es necesario un sistema de seguimiento y evaluación. [Aquí](#) puede saber más sobre las funciones fundamentales de M&E y cómo puede ser el ciclo de un proyecto.

² Para obtener una visión general de las diferentes teorías del aprendizaje, consulte GIZ & SPIN (2020b, p. 37 et seq.).

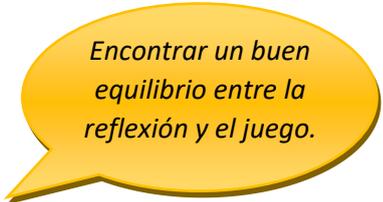
transformación" (Kolb, 1984). La teoría del aprendizaje experiencial se visualiza en un "**ciclo de aprendizaje de cuatro etapas** en el que el alumnado 'toca todas las bases'" (McLeod, 2017): (1) experiencia concreta, (2) observación reflexiva, (3) conceptualización abstracta y (4) experimentación activa.

Esta teoría sugiere que **el aprendizaje profundo y duradero** se produce cuando nos involucramos en una experiencia emocional y poderosa antes de dar un paso atrás y reflexionar sobre esa experiencia, luego interpretarla y tratar de darle sentido y, finalmente, poner a prueba nuestras nuevas habilidades en otras situaciones.

Dicho de otro modo, el aprendizaje puede maximizarse implicando activamente a la persona participante, en la medida de lo posible, en **las actividades, la reflexión y el debate**. Este proceso de aprendizaje permite a las personas participantes dar lugar a nuevas ideas o a una modificación de sus propios conceptos existentes. El último paso del ciclo de aprendizaje incluye la **experimentación activa**: los/as alumnos/as aplican su(s) idea(s) al mundo que les rodea y ven lo que ocurre (GIZ & SPIN, 2020b).

El momento:

¿Cuándo debe tener lugar la reflexión?



Encontrar un buen equilibrio entre la reflexión y el juego.

Para que sea sostenible, la reflexión debe ser una rutina en todas las sesiones de entrenamiento. Para crear una atmósfera de aprendizaje cómoda para las personas participantes, asegúrese de encontrar **un buen equilibrio entre el juego y la reflexión** en sus sesiones. En primer lugar, las personas participantes deben disfrutar de la sesión y divertirse durante las actividades y los juegos.

Intente observar atentamente a las personas participantes durante las actividades y los juegos para identificar los momentos de enseñanza importantes (véase más abajo) a los que puede referirse durante la reflexión. Por lo tanto, la reflexión es mejor hacerla **inmediatamente después de la actividad o el juego**. Sin embargo, si tiene más juegos centrados en las mismas competencias, también puede hacer la reflexión después. Como entrenador/a, lo mejor es que conozca a sus personas participantes. Intente percibir el estado de ánimo del grupo para encontrar un buen equilibrio entre el juego y la reflexión. **Al final de la sesión**, siempre debe haber un círculo de cierre y una breve reflexión sobre toda la sesión para reunir a las personas participantes y recapitular lo aprendido durante la sesión.

Implementación de reflexión:

Aspectos importantes (1) antes, (2) durante y (3) después de la reflexión

(1) Aspectos cruciales a tener en cuenta antes de empezar con la reflexión

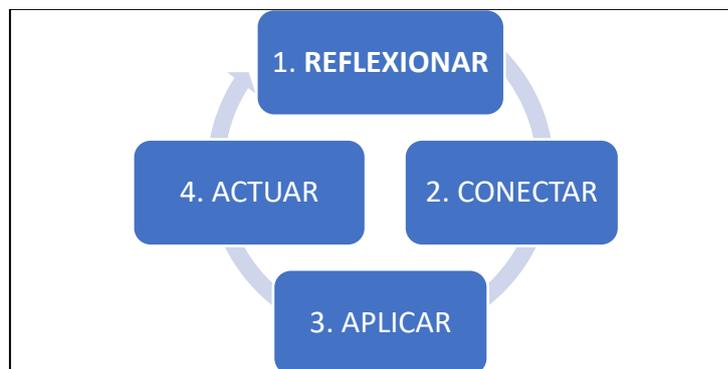
La reflexión es una parte fundamental de la sesión de DpD, por lo tanto, requiere suficiente tiempo y atención. **Antes** de empezar, hay algunos elementos importantes que hay que tener en cuenta (GIZ & SPIN, 2020):

- Reúna a las personas participantes en un **círculo** (siéntese si cree que se sienten más relajadas entonces)
- Asegúrese de crear un entorno en el que las personas participantes se sientan **cómodas** para participar en la reflexión y en un debate abierto.
- **Oriéntese claramente** durante el proceso de reflexión y asegúrese de que todo el mundo participa y es escuchado.
- No se apresure y dé a las personas participantes algo de **tiempo para pensar** en sus experiencias.
- Sin embargo, **no exagere la reflexión**. No debe durar más de 10-15 minutos.
- Si cree que las personas participantes no tienen nada más que aportar, también puede decidir hacer una reflexión más **breve** o volver a tratar el tema otro día.
- **No fuerce a las personas participantes** a compartir algo que no quieran.
- **Tome en serio** los sentimientos y pensamientos de las personas participantes.
- **Escuche a las personas participantes**, no les diga lo que tienen que pensar. Su tarea como entrenador/a es **guiar** al grupo a través de la reflexión y no dar las respuestas por él.

Crear un entorno
y una atmósfera
agradables.

(2) El ciclo de reflexión de DpD – Guiar la reflexión en 4 etapas

En el campo de trabajo del DpD **existen diferentes modelos y directrices** sobre cómo poner en práctica los procesos de reflexión. Sobre la base de la teoría del aprendizaje experimental (véase más arriba) y en consonancia con el modelo de una de las ONG más consolidadas en el ámbito del DpD, a saber, Right to Play (RTP), dividimos la reflexión en cuatro pasos diferentes (Kolb, 1984; EDU:PACT Network, 2019):



The reflection cycle (own illustration on the basis of Kolb, 1984; EDU:PACT Network, 2019)

ETAPA 1: REFLEXIONAR - Preguntar a las personas participantes sobre sus experiencias durante la actividad

La primera parte de la reflexión tiene como objetivo hacer que las personas participantes **miren retrospectivamente la actividad** centrándose especialmente en situaciones específicas, competencias/habilidades u oportunidades de aprendizaje. Los/as entrenadores/as deben guiar a las personas participantes para que **identifiquen la(s) competencia(s)/habilidades vitales** en las que se centró la actividad y ayudarles a comprender la relevancia de su propio comportamiento durante la actividad.

Ejemplos de preguntas:

- ¿Qué le ha parecido el juego/la actividad?
- ¿Qué fue difícil/fácil para usted?
- ¿Qué ha notado? o ¿Ha notado que...?
- ¿Qué le ayudó a tener éxito/ o Qué se podría haber hecho mejor?

Esta parte requiere que los/as entrenadores/as **observen atentamente** a las personas participantes durante las actividades y presten atención a su comportamiento. Esto es necesario para identificar situaciones específicas, competencias/habilidades u oportunidades de aprendizaje a las que pueden referirse durante la reflexión, los llamados **momentos de enseñanza**.

La importancia de los momentos de aprendizaje

Un momento de aprendizaje puede ser un acontecimiento *positivo* o *negativo*:

Algunos ejemplos de acontecimientos *positivos* durante una actividad de DpD podrían ser

- la ayuda inesperada de otro/a participante
- un problema resuelto como resultado de un buen trabajo en equipo
- el apoyo y la animación del equipo

Ejemplos de momentos de enseñanza *negativos* podrían ser

- un conflicto durante la actividad
- el comportamiento desleal de un/a adversario/a
- la pérdida de un partido

Cuando se trabaja con niños/as y jóvenes, los momentos de enseñanza ocurren todo el tiempo. La clave está en determinar qué momento de enseñanza es el más importante para centrarse realmente en él.

Es importante ver estos momentos como poderosas oportunidades de aprendizaje, a través de las cuales se puede ampliar o expandir el pensamiento de los/as estudiantes y atletas. En estas situaciones, es posible que desee detener la sesión en medio del juego para hacer algunas preguntas que ayuden a los/as alumnos/as y deportistas a sacar el máximo provecho de la experiencia. Alternativamente, se puede esperar hasta el final de la sesión antes de discutir este tema (EDU:PACT Network, 2019).

ETAPA 2: CONECTAR - Relacionar con situaciones de la vida cotidiana

Tras identificar la(s) competencia(s) vital(es), la segunda parte de la reflexión tiene como objetivo construir una **transferencia a situaciones de la vida cotidiana**. Estas preguntas invitan a las personas participantes a generalizar la experiencia, pidiéndoles que la consideren en términos más amplios y vean si existe una **conexión entre la experiencia durante la actividad y su vida fuera del ámbito**

deportivo. Las preguntas de la segunda parte de la reflexión también deben estar relacionadas con el tema general de la sesión de DpD, por ejemplo, la igualdad de género, la prevención de la violencia, la empleabilidad, etc.

Ejemplos de preguntas:

- ¿Se ha encontrado alguna vez en una situación...?
- ¿Le ha pasado antes (en la vida, en casa)?
- ¿Qué relación tiene con lo que ya sabe, cree o siente?

ETAPA 3: APLICAR - Preguntar a las personas participantes sobre acciones específicas

La última parte de la reflexión sobre el terreno se refiere al **aprendizaje personal** de las personas participantes. Los/as entrenadores/as deben ayudar a las personas participantes a vincular/transferir sus experiencias de aprendizaje a **acciones específicas** que podrían llevar a cabo en situaciones de la vida real. En otras palabras, las personas participantes deben pensar en **cómo aplicar su aprendizaje** en relación con las competencias/habilidades vitales fuera de la cancha. Esta parte también debe estar estrechamente relacionada con el tema general de la sesión de DpD (por ejemplo, la igualdad de género o la salud).

Ejemplos de preguntas:

- ¿Qué saca de esta experiencia?
- ¿Qué hará diferente en el futuro?
- ¿Tiene ideas sobre cómo...?

ETAPA 4: ACTUAR – Acordar con las personas participantes acciones específicas

Hablar de la aplicación de las acciones es fácil. Para cerrar el ciclo de reflexión de la sesión de DpD y garantizar las acciones de las que habló en el paso 3, debe **acordar con las personas participantes las acciones concretas que pondrán en práctica en su vida diaria** cuando salgan del campo. Esta parte es enormemente importante para que las personas participantes prueben lo que han aprendido. Puede darles **pequeñas tareas** ("deberes") que deben hacer o **preguntas** sobre las que deben pensar hasta la siguiente sesión de DpD. Estas tareas/preguntas también deben estar estrechamente relacionadas con el tema de toda la sesión. Asegúrese de no abrumar a las personas participantes con estas tareas y no las presione.

Ejemplos:

- Escriba una carta para sí mismo y formula un objetivo personal que le gustaría alcanzar en tres meses. Traiga la carta a la próxima sesión de entrenamiento. Yo (el/la entrenador/a de DpD) la mantendré sellada y a salvo hasta que la vuelva a abrir dentro de tres meses.
- Tareas de observación, por ejemplo: "¿Qué tipo de estereotipos de género existen en su entorno (familia y amigos/as)?" o "¿Cómo se comunican las personas de su entorno entre sí?"
- Intente aplicar tres acciones respetuosas/tolerantes/solidarias, por ejemplo, ser cortés con alguien, u ofrecer su apoyo/ayuda a alguien (póngase de acuerdo con las personas participantes sobre cómo podrían ser esas acciones).

(3) Seguimiento durante la siguiente sesión de DpD

Al principio de la siguiente sesión de DpD, debería **echar un vistazo a la última sesión** y hacer un seguimiento del paso 4. Esto significa que debe **preguntarles sobre sus observaciones, experiencias con la tarea/acciones acordadas** o sus respuestas a la pregunta de la última sesión. Aquí las personas

participantes pueden reflexionar sobre cómo han aplicado o transferido las competencias vitales de la última sesión de DpD a sus vidas (véase las directrices del ciclo de sesiones de entrenamiento de DpD.³

Diferentes métodos para llevar a cabo una reflexión:

Posibilidades creativas más allá de "hacer preguntas"...

Al empezar a aplicar las reflexiones, las personas participantes pueden sentirse al principio abrumadas por este nuevo enfoque. Especialmente cuando se hacen muchas preguntas, es posible que no obtenga respuesta. Para **evitar que se sientan abrumadas**, puede utilizar **métodos sencillos** para presentar el nuevo enfoque a las personas participantes. Hay muchas formas y métodos diferentes de hacer una reflexión y de organizar a las personas participantes. A continuación, encontrará ejemplos de métodos que puede utilizar para llevar a cabo sus reflexiones. Sin embargo, también puede utilizar sus propias variaciones y métodos en función de su grupo objetivo, el número de personas participantes y el espacio disponible.

Evitar abrumar a las personas participantes: utilizar métodos sencillos.

1. Movimiento del cono

Material necesario: 2 conos, botellas, camisetas, etc.

Descripción: Coloque dos conos a unos diez metros de distancia. Reúna a todas las personas participantes y explíqueles que ambos conos representan una respuesta diferente a una pregunta, por ejemplo, preguntas o afirmaciones simples de sí o no.

- Pida a las personas que se sitúen en la línea entre los dos conos, en función de su respuesta individual a su pregunta u opinión a la afirmación. Asegúrese de definir claramente lo que representan los dos polos. Un ejemplo podría ser: Qué habilidades han adquirido en la sesión, por lo que un cono se etiqueta como habilidades motrices y el otro como habilidades para la vida.
- Una vez que las personas participantes se hayan colocado, describa lo que ve. Algunas pueden situarse en el centro para significar que adquieren tanto habilidades vitales como motoras y otras pueden situarse en los extremos. Dé a las personas participantes la oportunidad de explicar la habilidad que adquieren y cómo puede ser útil en su vida diaria. Las personas participantes sólo tienen que compartir sus ideas si lo desean. Además, puede hacerles algunas preguntas más, por ejemplo, si pueden aplicar en su vida diaria lo que han aprendido en el entrenamiento y cómo.

2. Escríbelo/ Dibújalo

Material necesario: Bolígrafos, papel

Descripción: Divida el grupo en grupos más pequeños y proporcione bolígrafos/marcadores y un papel para cada grupo. Pregunte a las personas participantes qué han aprendido durante la actividad o la sesión de entrenamiento y cómo pueden utilizarlo en otras situaciones de su vida. Para responder a las preguntas, las personas participantes pueden, por ejemplo

³ También para esta parte de seguimiento puede utilizar diferentes métodos de reflexión (por ejemplo, entrevista en parejas).

- dibujar un mapa mental e idear diferentes partes de su vida en las que la habilidad podría ser útil
- tomar notas
- dibujar un boceto de una situación

3. Representar situaciones

No se necesita material

Descripción:

- Reúna a las personas participantes y comience preguntando las habilidades que se necesitaron durante la actividad o la sesión de entrenamiento.
- Divida a las personas participantes en grupos más pequeños.
- Diga que representen situaciones de la vida cotidiana en las que necesiten las habilidades de la actividad o la sesión de formación.
- Observe atentamente a los grupos y reúnalos después de cinco minutos.
- Discuta brevemente con todo el grupo las situaciones que los grupos más pequeños han ideado. Céntrese en las habilidades para la vida y en cómo pueden ser útiles en situaciones de la vida.

4. Bastón de reflexión

Material necesario: Pelota o cualquier otro objeto

Descripción:

- Permita que las personas participantes piensen en lo más importante que han aprendido durante la actividad o la sesión de entrenamiento y cómo pueden utilizarlo en su vida diaria.
- A continuación, pase una pelota o cualquier otro objeto a una de las personas participantes y pídale que comparta lo que ha aprendido.
- A continuación, se pasará la pelota o el objeto a la siguiente persona.
- Dependiendo del tiempo disponible, intente dar a todas las personas la oportunidad de compartir.
- Comunique a las personas participantes que nadie está obligado a compartir algo, sólo si lo desea.

5. Entrevistas por parejas

Material necesario: Rotafolio (*opcional*)

Descripción:

- Pida a las personas participantes que se pongan en parejas y se entrevisten mutuamente utilizando las preguntas que les haya dado el/la entrenador/a, ya sea en un rotafolio o verbalmente. Estas preguntas deben referirse a los cuatro pasos del "ciclo de aprendizaje experimental" (véase más arriba).
- Después de que cada una de las personas haya respondido, puede pedir a cada pareja que trabaje con otras dos parejas, formando grupos de seis personas. Deje que compartan sus aprendizajes más importantes entre ellos.

6. Cuatro esquinas

Material necesario: 4 conos

Descripción:

- Coloque cuatro conos en un cuadrado en el campo.
- Pida a las personas que se reúnan.
- Ahora, cada uno de los cuatro conos estará etiquetado con una afirmación.
- A continuación, pida a las personas participantes que elijan un cono según su opinión individual.
- De tiempo a las personas participantes para que discutan las afirmaciones en su grupo.
- A continuación, reúna a las personas participantes y discuta las afirmaciones con todo el grupo.
- Se puede hacer otra ronda con otra afirmación.

7. Movimiento Sí y No

Material necesario: 8 conos

Descripción:

- Marque un campo con cuatro conos y divídalo con una línea en el centro en dos lados. Un lado representa las respuestas "sí" y el otro las respuestas "no".
- Plantee a las personas participantes diferentes preguntas que puedan responderse con "sí" y "no", por ejemplo ¿Le ha gustado la actividad? ¿Ha estado alguna vez en una situación...?
- En función de su respuesta, las personas participantes deberán elegir el lado del "sí" o del "no".
- Para profundizar en el tema, puede preguntar si algunas de las personas participantes quieren explicar su respuesta.

8. Blanco/Objetivo

Material necesario: Rotafolio, bolígrafos

Descripción:

- Prepare un rotafolio con un objetivo y divídalo en cuatro partes diferentes.
- Pida a las personas participantes que piensen en cuatro estrategias diferentes para aplicar la habilidad de la actividad o la sesión de entrenamiento en su vida diaria.
- Escriba cada una de las cuatro ideas en una parte del blanco/objetivo.
- Ahora pida a las personas participantes que dibujen una cruz en el campo de la estrategia que sea más importante para ellas.
- Discuta con todo el grupo cómo las personas participantes pueden actuar y aplicar estas estrategias en su vida diaria.



Referencias:

EDU:PACT Network (2019). [*Module Handbook Teaching and Learning Guidelines on Intercultural Education through Physical Activity, Coaching and Training.*](#)

GIZ, DOSB & World Athletics (2021). [*Athletics for Development.*](#)

GIZ & SPIN (2020a). [*GIZ Course Outline – Training of Trainers. Basic Level.*](#) Kampala: GIZ GmbH

GIZ & SPIN (2020b). [*A hands-on Instruction to the theoretical concept of S4D.*](#) (Workshop Presentation, Western Balkans).

McLeod, Saul (2017). *Kolb's Learning Style & Experiential Learning Cycle*. Disponible en: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html#ref>

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.