

Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil: una propuesta didáctica

Transformational leadership of the physical education teacher in Early Childhood Education: A didactic proposal

*Alberto Pérez-Torralba, **Higinio González-García, *Eva Guijarro, *Irene Rocamora
*Universidad de Castilla-La Mancha (España), **Universidad Internacional de La Rioja (España)

Resumen. El estudio del liderazgo ha evolucionado desde modelos basados en las características de la personalidad y conducta del líder, hasta modelos centrados en aspectos relacionados con la transformación de las personas y las organizaciones. Uno de estos últimos modelos es el liderazgo transformacional, que ha demostrado ser capaz de lograr niveles altos de implicación y rendimiento en los seguidores. Dentro del ámbito educativo, se ha demostrado que este liderazgo es uno de los que más beneficios puede aportar al desarrollo y crecimiento del alumnado. Esta propuesta didáctica pretende alcanzar tres objetivos: 1) potenciar el liderazgo transformacional en el docente de Educación Física (EF) en Educación Infantil; 2) fomentar la participación activa del alumnado en EF en Educación Infantil a través del liderazgo transformacional del docente; y 3) lograr niveles de disfrute altos en el alumnado cuando están en EF. Se propone una Unidad Didáctica de ocho sesiones de 45 minutos destinada al alumnado de cinco años. Se presentan objetivos didácticos, competencias básicas trabajadas y las estrategias docentes implementadas para promover las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: *consideración individualizada, motivación inspiradora, influencia individualizada y estimulación intelectual*. Se plantea una metodología de investigación mixta con el *Transformational Teaching Questionnaire* a modo de autoevaluación docente, entrevistas al alumnado y el *sonrisómetro* para evaluar el disfrute del alumnado. Esta propuesta didáctica supone una herramienta educativa útil para los docentes que deseen implementar un liderazgo transformacional para potenciar la evolución de la competencia motriz y favorecer con ello un desarrollo integral del alumnado de Educación Infantil.

Palabras clave: liderazgo, psicomotricidad, desarrollo motor, disfrute, profesorado.

Abstract. The study of leadership has evolved from models based on the leaders' personality characteristics and behavior, to models focused on aspects related to the transformation of people and organizations. One of these latter models is transformational leadership, which has shown to be capable of achieving high levels of involvement and performance in followers. Within the field of education, it has been shown that this leadership model is one of the most beneficial ones that can contribute to the development and growth of students. This didactic proposal aims to achieve three objectives: 1) promoting transformational leadership in the Physical Education (PE) teacher in Early Childhood Education; 2) encouraging the active participation of students in PE in Early Childhood Education through the teacher's transformational leadership; and 3) achieving high levels of enjoyment in students when they are in PE. It is proposed a lesson plan of eight 45-minute sessions for five years old students in Early Childhood Education. Didactic aims, developed basic competencies, and teaching strategies implemented are shown to promote the four dimensions of transformational leadership: *individualized consideration, inspiring motivation, individualized influence, and intellectual stimulation*. A mixed research methodology is raised with the *Transformational Teaching Questionnaire* as a teacher self-assessment, interviews with the students and the *smileyometer* to evaluate the enjoyment of the students during the practice in the lesson plan. This didactic proposal is a useful educational tool for teachers who pretend to implement transformational leadership to enhance the development of motor skills and thereby promote a comprehensive development of Early Childhood Education students.

Keywords: leadership, psychomotor education, motor development, enjoyment, teacher.

Introducción

El liderazgo ha sido un tópico ampliamente abordado por la literatura científica en el ámbito organizacional, en el deportivo y en el contexto educativo (Abbas et

al., 2020; Álvarez et al., 2016; Antunes et al., 1999; González-García et al., 2019; González-García et al., 2021). Si se pone el foco en el contexto educativo, la Comisión Europea (2013) estableció cuatro ámbitos en torno a los que concebía lo que debía ser el perfil competencial docente, siendo uno de ellos «aprender a sentir como docentes» que está vinculado con la identidad profesional e incluye, entre otros, el liderazgo. Además, estudios como el de Del Valle et al. (2015)

mencionan las competencias docentes en torno a cuatro dimensiones: el conocimiento del contenido de enseñanza, el conocimiento didáctico del contenido, la gestión de la clase y, por último, la capacidad de liderazgo. Es en esta última dimensión, la capacidad de liderazgo, en la que se centra el presente artículo.

La capacidad de liderazgo docente se relaciona con el saber ejercer una influencia en las clases para que los alumnos alcancen una serie de competencias y objetivos propuestos para la etapa educativa correspondiente y según las programaciones didácticas (Del Valle et al., 2015). Según Lorenzo (2005), el liderazgo es un proceso que produce una influencia derivada de la interacción de cinco elementos: el líder, los seguidores, la situación problemática, el proyecto a desarrollar y el contexto. Vinculado al contexto del presente trabajo, es de especial interés la definición de Robinson et al. (2009) acerca de que el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas de las que se espera que produzcan mejoras en los resultados y niveles de aprendizaje del alumnado. De una forma muy simple, puede decirse que el líder crea una visión de futuro junto a los demás para, posteriormente, liderarlos hacia el objetivo deseado (Rojas & di Fiore, 2021). Por tanto, parece evidente que el liderazgo docente es un asunto relevante en el contexto educativo. Prueba de ello es que el posible impacto de la intervención del docente en el desempeño, satisfacción y bienestar físico y psicológico del alumnado, convierten al liderazgo en uno de los aspectos más importantes de la interacción educativa que se produce entre el profesorado y el alumnado (Antunes et al., 1999).

A lo largo de los años se ha evolucionado de los primeros modelos de liderazgo centrados en aspectos situacionales, de contingencias y de las características de personalidad y conducta del líder, hacia los modelos más recientes que ponen el foco en aspectos relacionados con la transformación de las personas y las organizaciones (Garzón, 2019). En esta línea evolutiva, uno de los enfoques más utilizados en el estudio del liderazgo es el propuesto por Bass (1985), en el que se establecen dos tipos de liderazgos: el transaccional y el transformacional. Por un lado, en el liderazgo transaccional se otorgan recompensas cuando se ha realizado bien una determinada actividad, retroalimentando al alumno y corrigiendo sus comportamientos (Bass & Riggio, 2006). Por otro lado, según Burns (1978), el liderazgo transformacional es aquel en el que la relación entre líder y seguidores no consiste tanto en un intercambio de aspectos entre ambos, sino que está más centrado en

la personalidad, los rasgos y la capacidad del líder de producir un cambio en sus seguidores a través de las metas. Según Mejía (2021), el liderazgo transformacional se basa en un proceso que busca transformar a los seguidores no solo brindándoles la responsabilidad de alcanzar una serie de metas y objetivos, sino también desarrollando en ellos sus capacidades para determinar su propia actuación. De la misma forma, el liderazgo transformacional inspira a los seguidores a adquirir la responsabilidad sobre la base de la identificación y el compromiso hacia una meta común (Gal-Arieli et al., 2020), y hace que el líder consiga que sus seguidores miren más allá de sus propios intereses (Chan, 2020). En este sentido, a modo de comparación entre ambos modelos, puede decirse que el líder transaccional motiva a sus seguidores a actuar tal y como se espera de ellos, mientras que el líder transformacional pretende inspirar a sus seguidores para que sean capaces de superar las expectativas que tenían sobre ellos mismos (Cruz-Ortiz et al., 2013).

En la línea del liderazgo transformacional, que es la base sobre la que se asienta la presente propuesta didáctica, Bass y sus colaboradores (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990, 1993) establecieron cuatro dimensiones dentro del constructo del liderazgo transformacional: *influencia individualizada*, *motivación inspiradora*, *estimulación intelectual* y *consideración individualizada*. Atendiendo a lo enunciado por el propio Bass (1985), se pueden definir las cuatro dimensiones brevemente de la siguiente manera: *influencia individualizada o carisma*, es la que hace referencia a la capacidad del líder para desarrollar una visión sobre todos sus seguidores; *motivación inspiradora*, es la capacidad del líder para generar altas expectativas en los seguidores; *estimulación intelectual*, es la capacidad de aportar nuevas ideas y enfoques al grupo que se dirige; y *consideración individualizada*, implica el prestar atención y ofrecer respeto y responsabilidad a los seguidores. Estas cuatro dimensiones del liderazgo transformacional coexisten, son independientes y son las que facilitan el llevar los resultados más allá de las propias expectativas (Garzón, 2019).

Trasladar estas dimensiones al ámbito educativo desde la perspectiva del docente, que es la que se va a tratar en el presente trabajo, es algo que Castillo et al. (2020) explicó de forma precisa: a) la *influencia individualizada* (implica que el docente que actúa como líder transformador se comporta como un modelo positivo a seguir); la *motivación inspiradora* (es la capacidad del docente para inspirar al alumnado a actuar para generar una visión compartida de futuro que esté

relacionada con los objetivos y necesidades del grupo); la *estimulación intelectual* (incentivar al alumnado para que utilice diversas perspectivas a la hora de afrontar los retos presentes y futuros); y la *consideración individualizada* (capacidad del docente para entender las fortalezas y debilidades del alumnado al mismo tiempo que se satisfacen sus objetivos personales). Por lo tanto, tomando como referencia la experiencia previa realizada por Castillo et al. (2020), en este trabajo se generarán estrategias de liderazgo dentro de la intervención que se mostrará posteriormente.

En cuanto al rendimiento del liderazgo transformacional en el trabajo con grupos, dicho estilo ha demostrado ser capaz de producir resultados positivos en cualquier tipo de organización independientemente de su naturaleza, aumentando el compromiso de los seguidores, la satisfacción en el trabajo y produciendo mejores niveles de desempeño e innovación (Abbas et al., 2020; Asiedu et al., 2020; Gumusluoglu & Ilsev, 2009; Jia et al., 2018; Pieterse et al., 2010; Von Krogh et al., 2012). Estas ideas en relación a los objetivos de este trabajo resultan fundamentales porque en el proceso de enseñanza-aprendizaje el docente debe tratar de crear un clima que incentive la innovación y la creatividad de los alumnos, a través de estrategias didácticas que potencien la implicación del alumnado y el disfrute hacia la práctica de actividad física (Zueck et al., 2020) y, como consecuencia, que favorezcan el desarrollo integral del alumnado (Pinilla et al., 2022), más aún si cabe cuando se hace referencia a la etapa de Educación Infantil (EI en adelante) como sucede en esta propuesta.

No obstante, potenciar la innovación y la creatividad no son los únicos posibles efectos que puede provocar un estilo de liderazgo transformacional en esta propuesta. Otro de los motivos por los que el liderazgo transformacional debe implementarse en el contexto educativo es porque favorece la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) y, tras ello, permite aumentar el nivel de motivación del alumnado (Jiang & Jia, 2018). Y es que si el estilo de liderazgo en los docentes se considera un factor clave en la motivación para el aprendizaje en Educación Física (EF; Yang & Dong, 2017), el liderazgo transformacional es uno de los estilos de liderazgo más adecuados para conseguir este objetivo.

Además, desde la perspectiva del liderazgo transformacional de los docentes, que es la base sobre la que se sustenta la presente propuesta, también se ha estudiado la influencia positiva de la actividad física tanto

dentro del horario escolar como durante el tiempo libre (p.e., Álvarez et al., 2018; Beauchamp & Morton, 2011; Castillo et al., 2020). Centrado en adolescentes, el estudio de Castillo et al. (2020) arroja la idea de que un docente de EF que ejerce un liderazgo transformacional y crea un clima positivo en la clase podría ser un factor importante para que el alumnado sienta que la actividad física es divertida, tratando de esta forma que los alumnos continúen con la práctica de actividad física más allá del horario escolar. En definitiva, el liderazgo del docente es fundamental porque incluso los alumnos que no estén muy interesados por participar activamente en las clases de EF pueden llegar a sentirse avergonzados o culpables por no participar cuando el docente es percibido como un modelo, es admirado, respetado y capaz de transmitir confianza (Yang & Dong, 2017). Todos estos hechos establecen un punto de partida sobre el que diseñar la presente propuesta, destinada en este caso al alumnado de EI, una etapa educativa que ha recibido mucha menor atención científica en esta línea de investigación.

Precisamente, debido a la escasez de intervenciones previas dentro de la EI (Arufe, 2020), como novedad de esta investigación, se presenta una propuesta basada en la teoría del liderazgo transformacional, sirviendo las pautas establecidas por Castillo et al. (2020) como una evidencia práctica dentro del campo de la EF en otra etapa educativa diferente. Por un lado, es sabido que una de las principales características del alumnado de EI es el constante movimiento, de forma que la motricidad supone una actividad fundamental para su desarrollo global (Prieto & Cerro, 2021). Por otro lado, el juego es considerado un elemento con un alto potencial educativo (Nielsen et al., 2020). Uniendo estos dos conceptos de movimiento y juego, según Gil-Espinosa et al. (2018), el juego y la actividad física son esenciales para la implementación de una metodología globalizadora, significativa y motivante que dote de calidad al proceso formativo del alumnado de EI. En esta mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, la presente propuesta mostrará cómo el docente puede implementar un liderazgo transformacional en sus clases de EI, al mismo tiempo que de forma inherente consigue que su alumnado se beneficie de los efectos positivos que la actividad física ha demostrado. En definitiva, se pretende mostrar una alternativa de trabajo poniendo énfasis en el liderazgo docente y sus efectos positivos en el alumnado dentro del campo de la EF en EI.

Objetivos del trabajo

El liderazgo transformacional es adecuado para dirigir cualquier tipo de organización porque las personas en la actualidad demandan, entre otras cosas, atención individualizada y motivación, pero, especialmente, comprensión y afecto por parte de los líderes (Garzón, 2019). Partiendo de esta idea y considerando el marco teórico previamente establecido, la presente propuesta pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- 1) Potenciar el liderazgo transformacional en el docente de EF en EI.
- 2) Fomentar la participación activa de todo el alumnado en las clases de EF en EI a través del liderazgo transformacional del docente.
- 3) Lograr niveles altos de disfrute en el alumnado cuando están en las clases de EF.

Método

Participantes

Esta propuesta didáctica va destinada a una clase de cinco años de EI en su asignatura de EF de base o, como comúnmente se le conoce en el contexto español, Psicomotricidad. Sin embargo, esta Unidad Didáctica (UDD) puede modificarse para alumnado de mayor o menor edad.

De igual manera, aunque la ratio de alumnos por clase puede variar dependiendo del centro, para contextualizar la presente propuesta y la UDD que la conforma se va a tomar como referencia una clase de EI con 20 alumnos de cinco años, es decir, en su último curso escolar antes de pasar a la etapa de Educación Primaria. Esta propuesta puede realizarse de igual manera independientemente del número específico de alumnos que haya de cada género, pues no implicaría ningún tipo de cambio en la propuesta.

Instrumentos de evaluación

La propuesta didáctica pretende ser evaluada a través de una metodología de investigación mixta. Esto implica que se van a especificar instrumentos de recogida de datos cuantitativos y cualitativos que serán administrados en diferentes momentos del desarrollo de la UDD.

Versión española del Transformational Teaching Questionnaire

Este cuestionario fue originalmente diseñado y validado para su implementación con adolescentes canadienses por Beauchamp et al. (2010) aunque,

posteriormente, se realizó su traducción y validación al español (Álvarez et al., 2018). El cuestionario tiene un total de 16 ítems con posibles respuestas en una escala tipo Likert desde el 1 (nunca) hasta el 5 (con frecuencia). Los ítems del cuestionario se agrupan en cuatro subescalas que evalúan y se corresponden con las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: *consideración individualizada*, *motivación inspiradora*, *influencia individualizada* y *estimulación intelectual*.

Debido a que el cuestionario está validado para ser utilizado por adolescentes y no se puede aplicar con alumnado de cinco años, lo que se va a hacer en este caso es utilizar el cuestionario a modo de autoevaluación docente. El cuestionario comienza con la oración: «*Mi profesor de EF...*» para después continuar con las 16 afirmaciones que lo componen (p.e., «*...da las clases de forma que me invita a pensar*» o «*...me motiva a esforzarme al máximo*»). Será el propio docente encargado de llevar a cabo la UDD quien tiene que realizar el cuestionario una vez que haya terminado su implementación tras las ocho sesiones. Evidentemente, la honestidad y sinceridad en el proceso de autoevaluación son imprescindibles para conocer el grado de dominio de las dimensiones del liderazgo transformacional en el docente después de implementar la UDD, pudiendo autoevaluar si se ha fomentado el liderazgo transformacional en EF con el alumnado de EI (objetivo 1 de la propuesta).

Entrevistas breves

Más allá del cuestionario anterior que el docente utilizaría para autoevaluarse en relación a la ejecución de un liderazgo transformacional, es necesario conocer lo que piensan y sienten los alumnos. En este caso es muy complicado poder obtener un cuestionario relacionado con el liderazgo transformacional que esté validado para el alumnado de cinco años. No obstante, tomando como base el cuestionario anterior, el docente podría diseñar una serie de preguntas muy básicas para poder conocer y profundizar en lo que piensan y sienten los alumnos. Estas entrevistas se realizarían paulatinamente al finalizar cada una de las sesiones, pues no es posible entrevistar individualmente a todos los alumnos en una misma sesión.

El objetivo no sería diseñar una gran cantidad de preguntas, sino preparar algunas de las que puedan dar información significativa en torno a los objetivos planteados en la propuesta y que sirvan como base de la conversación con el alumnado (p.e., *¿Son difíciles los juegos y/o retos que explica el maestro?*, *¿te motiva el maestro para hacer las cosas de la mejor forma que puedas?*, *¿te ayuda el*

maestro durante las clases cuando lo necesitas?, etc.). Estas preguntas base han sido diseñadas y supervisadas en colaboración con un docente e investigador experto en liderazgo dentro del ámbito educativo. Todas estas preguntas relacionadas con las dimensiones del liderazgo transformacional, que implican respuestas dicotómicas de sí o no, conllevarían después a una breve indagación por parte del docente en función del tipo de respuesta del alumno. En ese momento ya no hay un guion de preguntas, sino que el docente deberá guiar al alumno para poder profundizar más en la información que ofrece el alumnado en sus respuestas y con ello conocer si se ha potenciado el liderazgo transformacional por parte del docente durante la UUDD (objetivo 1 de la propuesta) y si ese liderazgo transformacional verdaderamente ha favorecido la participación activa del alumnado en las clases (objetivo 2).

Sonrisómetro

Unido a los dos instrumentos de recogida de datos anteriores, también se presenta un tercer instrumento adicional conocido como *sonrisómetro*. El *sonrisómetro* fue validado por Zaman et al. (2013) para su uso con niños desde los dos años y medio hasta los cinco. Este instrumento ha sido utilizado en investigaciones recientes con alumnado de EI dentro del contexto español (p.e., Hernández-Martínez et al., 2020).

El *sonrisómetro* es un cuestionario muy simple que podría permitir conocer el disfrute de los alumnos cuando realizan las sesiones de la UUDD. La respuesta del *sonrisómetro* se basa en el dibujo de cinco caras que representan las cinco posibles respuestas del alumno desde horrible hasta genial, ante una pregunta relacionada con su disfrute (p.e., *¿cómo te lo has pasado hoy en clase?*).

Se utilizaría después de cada sesión de la UUDD para conocer el grado de disfrute del alumnado durante la implementación de la propuesta (objetivo 3). No es recomendable administrar el *sonrisómetro* a los alumnos únicamente tras las ocho sesiones porque habrá pasado mucho tiempo para que recuerden todos los juegos que se han practicado durante las sesiones de la UUDD.

Propuesta didáctica

La propuesta didáctica que se va a desarrollar consiste en una UUDD compuesta por un total de ocho sesiones de 45' cada una de ellas, considerando esta duración por sesión como el estándar que se puede encontrar en muchos de los centros educativos públicos. Se pretende diseñar una propuesta didáctica que pueda

ser llevada a cabo en la mayoría de centros educativos independientemente de sus circunstancias y características particulares. Desde esta visión, el espacio máximo necesario para poder realizar cada una de las sesiones es de 30 metros de largo por 20 metros de ancho, es decir, el equivalente a $\frac{3}{4}$ del espacio total de un campo de fútbol sala. Se establecen estas dimensiones como un tamaño medio de lo que puede disponer un centro educativo, no se necesitaría un espacio más amplio para poder implementar la UUDD, pero sí que podría adaptarse a espacios más reducidos en caso de no disponer de un lugar con esas dimensiones.

Esta visión de ofrecer una propuesta didáctica aplicable y realista se va a ver reflejada también en los materiales que se necesitarán para el desarrollo de cada una de las sesiones. El material que se va a utilizar va a ser lo más común posible y pensando siempre en lo que cualquier centro puede tener a su disposición. En caso de no disponer de algún o algunos de los materiales propuestos, siempre es posible utilizar para los mismos fines otros materiales de los que sí se disponga, así como la autoconstrucción del material que se considere necesario.

Durante las ocho sesiones, se tratará de maximizar el tiempo de compromiso motor del alumnado. Para ello, la buena organización del material, la optimización de las agrupaciones utilizadas y el buen uso del espacio, son aspectos que han sido considerados en el diseño de la UUDD y que deberán ser tenidos en cuenta por el docente. Las sesiones van a tener una serie de objetivos didácticos que se pretende que los alumnos alcancen, así como una lista con las competencias básicas que principalmente se trabajan de una forma más directa en las sesiones.

En este sentido, es necesario definir el marco legislativo que sirve como referencia para el diseño de la propuesta y que, en este caso, ha sido el Decreto 67/2007, de 29 de mayo por el que se establece y ordena el currículo del segundo ciclo de la EI en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (Consejería de Educación y Ciencia, 2007). Aun sabiendo que el marco legislativo es diferente en cada Comunidad Autónoma y puede cambiar en cualquier momento, es necesario establecer una referencia legislativa como base, entendiendo en todo momento que la UUDD que se va a presentar puede y debe adaptarse a cualquier otro marco legislativo diferente. En particular, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha estableció un total de nueve competencias básicas en la etapa de EI y que son las que se mencionarán en la propuesta (Consejería de

Educación y Ciencia, 2007):

- Competencia en comunicación lingüística (CCL).
- Competencia matemática (CMA).
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico (CCI).
- Tratamiento de la información y competencia digital (CDI).
- Competencia social y ciudadana (CSC).
- Competencia cultural y artística (CCA).
- Competencia para aprender a aprender (CAA).
- Autonomía e iniciativa personal (AIP).
- Competencia emocional (CEM), una competencia adicional que se añadió en Castilla-La Mancha tras un estudio de identificación de competencias básicas en el que participaron 2476 profesores y 81 componentes de otros sectores de la comunidad educativa.

Siguiendo las recomendaciones de Castillo et al. (2020), una intervención educativa debe dejar claro lo que significa que el docente aplique un liderazgo transformacional ofreciendo una visión general de las dimensiones de este tipo de liderazgo, pero también identificando las estrategias utilizadas por el docente en su interacción con el alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este caso, cada una de las sesiones va a centrarse en la implementación por parte del docente de estrategias de liderazgo transformacional en relación a una de las cuatro dimensiones de este tipo de liderazgo: *consideración individualizada, motivación inspiradora, influencia individualizada y estimulación intelectual*. Dichas estrategias se irán mencionando a lo largo de la UUDD a modo de ejemplos que ayuden a concretar y contextualizar mejor la propuesta, sin que por ello dichas estrategias tengan que ser las únicas que puedan utilizarse. El desarrollo completo de la UUDD puede verse en el Anexo incluido al final de este artículo de investigación.

Conclusiones

Es evidente que trabajar con alumnado de EI conlleva muchos retos que el docente deberá ir superando. Sin embargo, la UUDD que se ha presentado en este trabajo pretende ser una propuesta didáctica realista y aplicable por los docentes en sus contextos educativos reales, utilizando el juego como eje sobre el que se vertebra el proceso formativo debido a su gran potencial educativo (Nielsen et al., 2020). Aspectos esenciales como el espacio y material disponible, así como la dificultad de los juegos en función del alumnado, son factores esenciales

que se han tenido en cuenta a la hora de diseñar la propuesta y que también deberán ser considerados por el docente.

La propuesta didáctica aquí presentada ha sido diseñada para que cuando sea implementada se puedan alcanzar los tres objetivos fundamentales: 1) potenciar el liderazgo transformacional en el docente de EF en EI; 2) fomentar la participación activa de todo el alumnado en las clases de EF en EI a través del liderazgo transformacional del docente; y 3) lograr niveles altos de disfrute en el alumnado cuando están en las clases de EF.

La evidencia científica muestra precedentes para creer que alcanzar estos objetivos es realista con una implementación acorde al diseño de esta propuesta. Primero, porque la propuesta didáctica está diseñada y ejemplifica cómo el docente debe desarrollar cada una de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990, 1993): *influencia individualizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada*. Segundo, porque el desarrollo de la propuesta requiere de la participación activa de todo el alumnado y las estrategias docentes de liderazgo transformacional son uno de los medios que ayudarán a ello, buscando conseguir que cada alumno se sienta con confianza para superar sus propias expectativas (Chan, 2020). Y tercero, porque la literatura científica previa muestra que el liderazgo transformacional sobre el que se sustenta la propuesta es uno de los factores asociados con los principios motivacionales de las personas (Shin & Zhou, 2003; Zhang & Bartol, 2010), y al mismo tiempo se ha demostrado que los alumnos con alta motivación obtienen niveles de disfrute más altos que aquellos con baja motivación (Yli-Piipari et al., 2009).

Por todo lo anteriormente expuesto, esta propuesta didáctica supone una herramienta educativa útil para los docentes especialistas de EF o cualquier docente generalista que trabaje en EI y que desee potenciar la evolución de la competencia motriz como medio para lograr un desarrollo integral del alumnado, objetivo principal que se propone desde el área de EF (Pinilla et al., 2022). Más allá de que la propuesta haya sido enmarcada en un marco legislativo de referencia y que se hayan establecido unos aspectos estándar en cuanto a espacio y materiales disponibles, la presente propuesta didáctica supone un ejemplo básico a través del cual poder adaptar las sesiones de EF para la implementación de un liderazgo transformacional por parte de los docentes.

Prospectivas

En el futuro será necesario llevar a cabo la propuesta didáctica que aquí se desarrolla para poder verificar su grado de validez y fiabilidad en relación a los objetivos que se pretenden alcanzar. No solo habría que realizarla, sino que habría que replicar la intervención en diferentes contextos para poder obtener una evidencia con mayor rigor científico. También sería interesante analizar los resultados generales que se obtengan en la propuesta de una forma más específica, conociendo por ejemplo las diferencias que se puedan encontrar atendiendo al género en relación a los objetivos que se desean alcanzar. De igual forma, sería muy interesante incluir otras variables en la propuesta como conocer si la experiencia y formación del docente en liderazgo transformacional es significativa en la percepción que el alumnado tiene sobre su ejecución del liderazgo. También convendría pensar en una intervención de mayor o menor número de sesiones para comprender si dicha duración supone un factor significativo en los resultados que se producen en el alumno y en la forma en la que se implementa el liderazgo docente. Todo lo anterior permitiría continuar explorando esta línea de investigación con el fin último de dotar de mayor calidad al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Referencias

- Abbas, A., Saud, M., Suhariadi, F., Indrianawati, U., & Ekowat, D. (2020). Positive leadership psychology: authentic and servant leadership in higher education in Pakistan. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01051-1>
- Álvarez, O., Castillo, I., Molina-García, V., & Balague, G. (2016). Transformational leadership on the athletic field: an international review. *Revista de Psicología del Deporte* 25(2), 319-326.
- Álvarez, O., Tomás, I., Estevan, I., Molina-García, J., Queralt, A., & Castillo, I. (2018). Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the Transformational Teaching Questionnaire. *Anales de Psicología*, 34(2), 405–411. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.291711>
- Antunes, I., Serpa, S., & Carita, I. (1999). Liderazgo y satisfacción en la Educación Física. *Revista de Psicología del Deporte*, 8(1), 147-164.
- Arúfe, V. (2020). ¿Cómo debe ser el trabajo de Educación Física en Educación Infantil? *Retos*, 37, 588-596. <https://doi.org/10.47197/retos.v37i37.74177>
- Asiedu, M. A., Anyigba, H., Ofori, K. S., Ampong, G. O. A., & Addae, J. A. (2020). Factors influencing innovation performance in higher education institutions. *The Learning Organization*, 27(4), 365-378. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2018-0205>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd edition). Erlbaum.
- Beauchamp, M. R., Barling, J., Li, Z., Morton, K. L., Keith, S. E., & Zumbo, B. D. (2010). Development and psychometric properties of the transformational teaching questionnaire. *Journal of Health Psychology*, 15(8), 1123-1134. <https://doi.org/10.1177/1359105310364175>
- Beauchamp, M. R., & Morton, K. L. (2011). Transformational teaching and physical activity engagement among adolescents. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 39(3), 133–139. <https://doi.org/10.1097/JES.0b013e31822153e7>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper Torchbooks.
- Castillo, I., Molina-García, J., Estevan, I., Queralt, A., & Álvarez, O. (2020). Transformational teaching in physical education and students' leisure-time physical activity: the mediating role of learning climate, passion and self-determined motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4844. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134844>
- Chan, S. C. H. (2020). Transformation leadership, self-efficacy and performance of volunteers in non-formal voluntary service education. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 929-943. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2020-0078>
- Comisión Europea. (2013). *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2011-2013/teacher/teachercomp_en.pdf
- Consejería de Educación y Ciencia. (2007, 29 de mayo). *Decreto 67/2007, de 29 de mayo por el que se establece y ordena el currículo del segundo ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha*. <https://www.educa.jccm.es/es/sistema-educativo/decretos-curriculo/normativa-vigente-educacion-infantil>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), 13-32.
- DelValle, S., de la Vega, R., & Rodríguez, M. (2015). Percepción de las competencias profesionales del docente de Educación Física en Primaria y Secundaria. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 15(59), 507-526. <https://doi.org/10.15366/>

- rimcafd2015.59.007
- Garzón, M. A. (2019). El liderazgo transformacional. *Idea@Concyteg*, 14(218), 5-18.
- Gal-Arieli, N., Beerli, I., Vigoda-Gadot, E., & Reichman, A. (2020). Can leadership transform educational policy? Leadership style, new localism and local involvement in education. *Sustainability*, 12(22), 9564. <https://doi.org/10.3390/su12229564>
- Gil-Espinosa, F., Romance, A. R., & Nielsen, A. (2018). Juego y actividad física como indicadores de calidad en Educación Infantil. *Retos*, 34, 252-257. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i34.60391>
- González-García, H., Martinent, G., & Nicolas, M. (2021). Relationships between perceived coach leadership and athletes' affective states experienced during competition. *Journal of Sports Sciences*, 39(5), 568-575. <https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1835236>
- González-García, H., Martinent, G., & Trinidad Morales, A. (2019). Perceived coach leadership profiles and relationship with burnout, coping, and emotions. *Frontiers in Psychology*, 10, 1785. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01785>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Hernández-Martínez, A., González-Martí, I., Sánchez-Matas, Y., & Carrión-Olivares, S. (2020). Los ambientes de aprendizaje en Educación física y motivación en las primeras edades. *Retos*, 38, 761-767. <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.77441>
- Jia, X., Chen, J., Mei, L., & Wu, Q. (2018). How leadership matters in organizational innovation: a perspective of openness. *Management Decision*, 56(1), 6-25. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0415>
- Jiang, Z., & Jia, Z. R. (2018). Effects of Physical Education teachers' leadership styles and classroom climate on learning motivation for basketball course. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(4), 1351-1357. <https://doi.org/10.29333/ejmste/81296>
- Lorenzo, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista española de Pedagogía*, 63(232), 367-388.
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Nielsen, A., Romance, A., R., & Chinchilla, J. L. (2020). Los ambientes de aprendizaje como metodología activa promotora de la actividad física en Educación Infantil. Un estudio de caso. *Retos*, 37, 498-504. <https://doi.org/10.47197/retos.v37i37.71026>
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Pinilla, N., Gamboa, M. C., & Morales, M. (2022). Evaluación de la formación integral escolar a través de un diseño cuasiexperimental: contribuciones desde la Educación Física. *Retos*, 43, 690-698. <https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.88742>
- Prieto J., & Cerro, D. (2021). Percepciones de futuros maestros sobre motricidad en educación infantil: un estudio exploratorio en estudiantes de último curso. *Retos*, 39, 155-162. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i39.78618>
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: identifying what works and why: Best Evidence Synthesis Iteration*. Ministry of Education.
- Rojas, L. M., & di Fiore, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Shin, S. J. & Zhou, J. (2003). Transformational leadership: conservation, and creativity: evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703-714. <https://doi.org/10.5465/30040662>
- Von Krogh, G., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: a review and framework. *Journal of Management Studies*, 49(1), 240-277. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00978.x>
- Yang, C. B., & Dong, M. K. (2017). A study of the correlation between teachers' teaching styles and students' participation motivation in the physical education. *Journal of Baltic Science Education*, 16(2), 199-206.
- Yli-Piipari, S., Watt, A., Jaakkola, T., Liukkonen, J., & Nurmi, J. E. (2009). Relationships between physical education students' motivational profiles, enjoyment, state anxiety, and self-reported physical activity. *Journal of Sports Science & Medicine*, 8(3), 321-327
- Zaman, B., Vanden, V., & de Groof, D. (2013). Measuring product liking in preschool children: An evaluation of the Smileyometer and This or That methods. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 1(2), 61-70. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2012.12.001>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- Zueck, M. C., Ramírez, A. A., Rodríguez, J. M., & Irigoyen, H. E. (2020). Satisfacción en las clases de Educación Física y la intencionalidad de ser activo en niños del nivel de primaria. *Retos*, 37, 33-40. <https://doi.org/10.47197/retos.v37i37.69027>

Anexo: UUDD completa y desarrollada
Sesión 1: “¿A demostrar lo que sabes!”

Materiales: conos, aros, bancos, pelotas, saquitos de lanzamiento y churros de espuma.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Desarrollar habilidades y destrezas de forma individual.
- Valorar las capacidades de los compañeros de clase.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X		X		X	X	X	X	X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

Consideración individualizada. El docente examina el desempeño individual del alumnado analizando sus fortalezas y debilidades mientras se trabajan los objetivos propuestos para la sesión. El docente se mostrará cercano, ofrecerá feedback positivo con todos los alumnos y les transmitirá confianza para que sigan desarrollando sus capacidades y trabajando en sus aspectos a mejorar.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>“El tren” (7’). Se divide la clase en dos grupos. Cada grupo forma una fila a modo de “tren” que se irá desplazando por el espacio. Todo lo que haga el primero de la fila (“el conductor”) deberá ser imitado por los demás. Cada cierto tiempo, el docente indicará el cambio de conductor y el alumno que era conductor pasará a ser el último de la fila. Al principio el docente hará un ejemplo de acciones que se pueden hacer cuando eres conductor, para dar ideas al alumnado (p.e., saltar, girar, dar palmadas en el aire, etc.). A medida que avanza el juego, el docente podrá decir que el tren va más rápido para que de esta forma se requiera un mayor trabajo físico.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Repartir por el espacio diverso material que sea parte del juego y que pueda influir en él (p.e., bancos para poder subirse, conos para saltar, etc.). <p>Acción concreta de liderazgo docente: asegurar que todo el alumnado actuará como “conductor” siendo el líder de sus respectivos grupos.</p>
Parte principal	<p>“La espada láser” (15’). Todos los alumnos tienen un chorro de espuma que llevarán en la mano a modo de “espada”. Se divide el espacio en dos zonas diferentes, comenzando a jugar solamente en una de ellas. El objetivo es intentar tocar con la espada a los compañeros. Cuando alguien es tocado, coge su espada y se va a la otra zona de juego donde se realizará lo mismo, pero en la zona dos de juego cuando un alumno es tocado tiene que dar cinco saltos a la pata coja antes de poder volver a usar su espada. El docente puede parar el juego cuando haya un único jugador en la zona uno de juego o cuando queden pocos. Después se comenzará una nueva ronda.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Incorporar diversas reglas al juego (p.e., solo se puede tocar a los compañeros con la espada desde la cintura hasta los pies). · Se podría hacer por equipos aprovechando los dos grupos del juego anterior. <p>Acción concreta de liderazgo docente: feedback individualizado durante el juego.</p> <p>“Circuito” (16’). Manteniendo los dos grupos de una de las variantes del juego anterior, se divide el espacio en dos mitades iguales sobre las que habrá un circuito que los alumnos deberán realizar. Se puede aprovechar el juego anterior para ir colocando ya algunos de los materiales que se van a utilizar en el circuito. El circuito va a trabajar: equilibrios sobre bancos; saltos en aros con pies juntos y a la pata coja; lanzamiento para intentar dejar un pequeño saquito en una diana dibujada en el suelo; carrera lateral en un camino marcado con cuerdas; y pateo a una pelota para intentar tirar unos conos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Adaptación del circuito a diversos espacios. · Hacer un único grupo, aunque un mínimo de dos maximizará la práctica. <p>Acción concreta de liderazgo docente: feedback individualizado durante el juego, anotando posibles dificultades significativas a nivel motivador del alumnado.</p>
Vuelta a la calma	<p>“El espejo” (7’). Con todos los alumnos colocados de forma individual y mirando en una misma dirección, el docente va a comenzar a realizar ejercicios que los demás deberán imitar. Mientras el docente trabaja diversos contenidos (p.e., equilibrio y coordinación), irá observando cómo todos los alumnos realizan los ejercicios que esté mostrando. La dificultad de los ejercicios irá variando en función de lo que el docente perciba del desempeño de los alumnos. Después de un tiempo, son los propios alumnos los que van a salir al lugar del docente para hacer sus propios movimientos y que el resto de compañeros los imiten.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Marcar un espacio máximo del que no se puede salir cuando se está al frente de la clase para implicar actividad muy intensa. · Hacer varios grupos que trabajen por separado o incluso establecer ciertos líderes fijos durante un tiempo y que el resto de grupos vayan rotando para imitar a los diferentes líderes que hay. <p>Acción concreta de liderazgo docente: animar al alumnado para que realice los movimientos que hay que imitar de la mejor forma y lo más rápido posible.</p>

Sesión 2: “Muévete y mira a tu alrededor”

Materiales: petos, conos y picas.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Cooperar con los compañeros de equipo para lograr un objetivo común.
- Potenciar la creatividad a la hora de resolver las situaciones de juego planteadas.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X		X		X	X	X	X	X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

Influencia individualizada. El docente supervisará los juegos para que se respeten las reglas y haya un comportamiento correcto. En las explicaciones el docente utilizará ejemplos prácticos para ayudar a los alumnos a entender cómo deben actuar (p.e., si te pillan, tienes que quedártela y no puedes hacer como si no te hubiesen pillado).

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>“Tulipán” (7’). Los alumnos se desplazan libremente por el espacio mientras uno o varios de ellos intentarán pillar a los demás. Cuando un alumno pilla a un compañero, se intercambian los roles. Antes de ser pillado, el alumno puede decir “tuli” extendiendo los brazos y las piernas y quedando inmovilizado hasta que otro compañero le choque la mano diciendo “pan”.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Elegir más o menos jugadores para pillar y la forma de salvar a los compañeros puede variar (p.e., pasando por debajo de las piernas). <p>Acción concreta de liderazgo docente: controlar que los intercambios de roles se produzcan lo más rápido posible.</p>
Parte principal	<p>“Polis y ladrones” (15’). Unos alumnos son los “policías” y otros los “ladrones”. Los policías tienen que pillar a los ladrones y llevarlos a una zona delimitada que será “la cárcel”. Para que los ladrones puedan salir de la cárcel otro ladrón le tiene que chocar la mano sin entrar al espacio de la cárcel. Tras un tiempo determinado o cuando todos los ladrones han sido capturados, se cambian roles.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Hacer que haya más de una cárcel dificultando la actividad a los policías. · Cambiar la forma de salvar a los ladrones (p.e., pasándoles una pelota que tendrán que coger en el aire). <p>Acción concreta de liderazgo docente: asegurar que ningún “ladrón” sale de “la cárcel” sin que antes le hayan chocado la mano respetando las reglas del juego.</p> <p>“Atrapa la bandera” (16’). Se forman dos equipos que tendrán en su campo una pica con un peto atado en un extremo a modo de bandera. Se divide el espacio de juego en dos zonas iguales, cada una de ellas propiedad de uno de los equipos. Las zonas de las banderas tienen un perímetro al que no puede entrar ningún jugador del propio equipo mientras defiende su bandera. El objetivo es coger la bandera del otro equipo sin que nadie te pille. Cuando un jugador está en el campo del otro equipo, al ser tocado tiene que volver obligatoriamente hasta su línea de fondo antes de poder volver a jugar libremente.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Mayor número de banderas o ampliación del perímetro de defensa. · Poner sitios establecidos para colocar las banderas o, por el contrario, que cada equipo coloque la suya en la parte de su campo que elija. <p>Acción concreta de liderazgo docente: durante la explicación, ejemplificar acciones que no pueden hacerse (p.e., entrar dentro del perímetro de la bandera que se defiende).</p>
Vuelta a la calma	<p>“A cámara lenta” (7’). Con los mismos grupos del juego anterior, se elegirán diversas categorías (p.e., deportes, animales, etc.). Todos los alumnos de un grupo tendrán que representar a cámara lenta y, al mismo tiempo, el ejemplo que quieran dentro de la categoría seleccionada. Por ejemplo, si eligen gimnasia rítmica dentro de la categoría de deportes, todos los alumnos del grupo deberán imitar a cámara lenta como si estuviesen practicando ese deporte. Los alumnos del otro equipo tienen que intentar adivinar lo que se está representando.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Modificar las categorías en función de los intereses del alumnado. · Dar un tiempo máximo/mínimo de representación antes de que el otro equipo diga lo que se está representando. · Dar libertad al alumnado para elegir lo que quieren representar. <p>Acción concreta de liderazgo docente: asegurar un tiempo mínimo de representación corporal independientemente de que se acierte rápido.</p>

***Sesión 3: "La vida del oso"**

Materiales: bancos, pelotas de diversos tamaños y materiales, petos y conos.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Cooperar con los compañeros de equipo para lograr un objetivo común.
- Potenciar la creatividad a la hora de resolver las situaciones planteadas.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X	X	X		X		X	X	X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

• **Motivación inspiradora.** El docente intentará que los alumnos sean capaces de entender que los objetivos de los juegos no son individuales, sino que son comunes. Hay que motivar al alumnado para que en los juegos den lo mejor de sí y de esta forma se sientan importantes al estar ayudando a los objetivos de su equipo.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>"Escapa trepando" (7'). Los alumnos (que representarán a "osos") se desplazan libremente por el espacio mientras uno o varios de ellos intentará pillar a los demás. Cuando un alumno pilla a un compañero, se intercambian los roles. Antes de ser pillado, el alumno puede subirse a cualquier lugar en voz que sea seguro (p.e., una espaldera o un banco) a modo de "casa", porque los osos pueden trepar y escapar así de muchos peligros. No se puede estar más de cinco segundos en casa (el alumno contará en alto baja hasta cinco) y tampoco el que pilla puede quedarse esperando a que pasen esos cinco segundos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Modificar el número y lugar de los bancos que pueden servir como casa. · Modificar el tiempo que se puede permanecer en casa (p.e., tres segundos). <p>Acción concreta de liderazgo docente: animar al alumnado a que asuma riesgos en busca de la diversión y no permanezca "en casa" un tiempo excesivo.</p>
Parte principal	<p>"Limpiar la osera" (15'). Se forman dos equipos con los alumnos, quienes seguirán representando a "osos". El espacio de juego se divide en dos partes iguales por una línea central que no podrá traspasarse en ningún momento. En el centro, se colocarán numerosas pelotas de distinto tamaño y peso (p.e., pelotas de gomaespuma, pelotas de tenis, pelotas de fútbol, etc.) que representan "tierra". El objetivo del juego es mandar al campo del otro equipo tantas pelotas ("tierra") como sea posible, tratando de que cuando el tiempo finalice, tu equipo tenga menor número de pelotas en su campo que el equipo contrario. Quitando esta "tierra", los osos van a tener más espacio en sus oseras (representadas por cada uno de los campos) para descansar cuando llegue el invierno.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Establecer un tiempo límite de partida que los alumnos sepan e incluso puedan ver o, por el contrario, el tiempo puede ser desconocido por los alumnos e ir cambiando según indique el docente. · Dar total libertad a los alumnos o asignar una determinada zona a cada jugador dentro del espacio de su equipo. · Se puede trabajar tanto el lanzamiento como el pateo. <p>Acción concreta de liderazgo docente: hacer preguntas al alumnado sobre situaciones que se han producido en el juego y para que a través de un descubrimiento guiado puedan mejorar su desempeño individual y grupal.</p> <p>"¿A comer que llega el invierno!" (16'). Con los mismos dos equipos anteriores y dos campos igualmente separados, en este caso cada grupo va a tener en su fondo una serie de conos que representarán la "comida". Los alumnos son los "osos" que se preparan para la llegada del invierno y necesitan comer mucha comida antes de que empiecen a hibernar. El objetivo es coger los conos ("comida") del otro equipo y evitar que te quiten los tuyos. Cuando eres tocado en el campo del equipo rival, tienes que volver a tu línea de fondo obligatoriamente antes de poder volver a jugar libremente. Una vez que se ha cogido un cono del equipo rival, ya no se puede ser tocado y hay que colocar el cono en el campo del equipo que lo ha cogido (esa "comida" ahora es de ese grupo de osos).</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · La disposición de los conos puede ser dirigida por el docente o con libertad por parte del alumnado para que los ponga en cualquier parte de su campo. · Antes de poder volver a jugar con libertad cuando te han pillado, no solo hay que volver a la línea de fondo de tu campo, sino que se pueden hacer más acciones (p.e., dar cinco saltos a la pata coja), promoviendo de esta manera otro tipo de trabajo físico y aumentando el tiempo en el que ese equipo está en desventaja por tener un jugador menos en el campo. <p>Acción concreta de liderazgo docente: hacer entender al alumnado (pudiendo poner ejemplos que ocurran en la práctica) que el juego implica un trabajo en equipo cooperativo más que un desempeño individual aislado.</p>
Vuelta a la calma	<p>"El invierno ha llegado" (7'). Manteniendo la representación de los osos del juego anterior, en este caso el invierno ya ha llegado y los alumnos tienen que ir desplazándose lentamente hasta llegar a una zona delimitada que representará las oseras. Una vez allí, se realizarán diferentes estiramientos dirigidos por el docente.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Delimitar varias oseras de diferente tamaño, teniendo que desplazarse lentamente todos a una de ellas según indique el docente. Al ver que es demasiado pequeña, habrá que desplazarse de nuevo hasta llegar a otra. Así bajaremos poco a poco las pulsaciones de la sesión hasta que lleguemos a la osera grande en la que todos los osos pueden entrar y realizar los estiramientos antes de ir "a hibernar" durante el invierno. <p>Acción concreta de liderazgo docente: enfatizar la representación de los osos en los momentos en los que se realizan los estiramientos, dando importancia al simbolismo que ha tenido toda la sesión y en la que el alumnado ha sido protagonista.</p>

***Sesión 4: "Todos juntos"**

Materiales: conos, pelotas, cuerdas y colchonetas.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Cooperar con los compañeros de equipo para lograr un objetivo común.
- Potenciar la creatividad a la hora de resolver las situaciones de juego planteadas.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X	X	X		X		X	X	X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

• **Estimulación intelectual.** Se presentan juegos que requieren activación y esfuerzo cognitivo. El docente va a motivar al alumnado para que intenten solucionar los retos que se le proponen de la mejor forma posible, dándoles libertad en sus decisiones. No obstante, también el docente va a redirigir y hacer que los alumnos sean capaces de comprender mejor las situaciones de juego cuando tengan dificultades, motivándoles de esta manera a probar nuevas formas de solucionar los retos.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>"Comecocos" (7'). Los alumnos se desplazan por el espacio pudiendo moverse solo sobre las líneas que hay marcadas en el suelo (si el suelo no tiene líneas, pueden dibujarse por ejemplo con tiza). Moviéndose solamente por las líneas también, uno o varios de los alumnos se la quedan intentando pillar a los demás. Cuando un alumno pilla a un compañero, este compañero tiene que quedarse quieto, contar hasta 15 en voz alta y después ir a intentar pillar a los demás moviéndose únicamente por las líneas.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Hacer más líneas en el suelo para que haya más posibilidades de movimiento. · Introducir "el semáforo" en el juego y cuando el docente muestra el color rojo, todos tienen que pararse, observar a su alrededor analizando la situación y, cuando vuelva a mostrarse el color verde, podrán volver a moverse. <p>Acción concreta de liderazgo docente: congelar el juego para que el alumnado sea capaz de observar a su alrededor y, de esta forma, rápidamente redirigir sus acciones en función de la situación de juego.</p>
Parte principal	<p>"Recogemos juntos" (15'). Se forman dos equipos y se reparten por todo el espacio muchos materiales (p.e., conos, pelotas, cuerdas, colchonetas, etc.). Cada equipo tiene una zona delimitada que es su "almacén", es decir, donde deberán dejar todas las cosas que recojan. A la señal del docente, todos los jugadores tienen que intentar recoger cosas y llevarlas a su almacén. Cuando todos los materiales se han recogido, gana el equipo que más materiales ha guardado.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Establecer normas como que por ejemplo un alumno solo pueda coger el material de uno en uno al ir a guardarlo. · Otorgar más puntuación a algunos materiales modificando de esta forma las posibles estrategias (p.e., si usamos colchonetas que son más grandes, la colchoneta puede puntuar el doble contando como dos puntos). · Los "almacenes" de cada equipo podrían ser más de uno y se puede dar libertad para que los coloquen donde quieran. <p>Acción concreta de liderazgo docente: motivar al alumnado a mejorar su desempeño, reduciendo el tiempo que se tarda en recoger los materiales y aumentando el número de materiales que se recogen.</p> <p>"Partido humano" (16'). Con los mismos dos equipos del juego anterior, se divide el espacio en dos campos iguales. Cada equipo tendrá una portería formada por conos que tendrá que defender sin entrar en área delimitada por líneas. Al mismo tiempo, también tendrá que intentar atacar la portería del equipo rival. Para sumar un punto hay que traspasar la portería del otro equipo. Ganará el equipo que más puntos tenga. Si te tocan en el campo del equipo rival tienes que volver obligatoriamente a tu línea de fondo antes de poder volver a jugar libremente.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Modificar el número, tamaño y disposición de las porterías. · Aumentar el área donde no se puede entrar cuando se defiende, para facilitar la consecución de puntos. <p>Acción concreta de liderazgo docente: hacer preguntas al alumnado para a través del análisis de acciones pasadas para ser capaces de producir acciones de juego futuras más eficaces.</p>
Vuelta a la calma	<p>"Proteger el tesoro" (7'). Los mismos grupos de antes y utilizando 10 materiales del juego anterior. Un equipo defensor formará un círculo grande alrededor de los materiales. El docente supervisará este círculo y podrá poner marcas para ayudar a señalarlo evitando que en el desarrollo del juego se deshaga y sea excesivamente pequeño. A la señal, el equipo defensor tendrá que moverse lateralmente alrededor del círculo tratando de defender sus materiales. El otro equipo (atacante) tiene que intentar pasar dentro del círculo sin ser tocado. En caso de ser tocado, tiene que retroceder y volver a intentarlo nuevamente. Cuando un jugador pasa al círculo sin ser tocado, coge un material y lo saca fuera. Cada cierto tiempo o cuando se haya recuperado todo el material, se intercambian los roles de los equipos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · El círculo que tiene que formar el equipo defensor puede modificarse según el docente vea la dinámica del juego. · Se pueden cambiar los roles cada tiempo establecido o esperar a ver cuánto tiempo tarda cada equipo en recuperar los materiales. · Puede haber más o menos materiales dentro del círculo, pero es recomendable que como mínimo haya uno por jugador del equipo atacante. <p>Acción concreta de liderazgo docente: dar importancia a la optimización de los esfuerzos individuales y grupales, que el alumno desempeñe su rol en el juego de la forma más efectiva, pero con la menor exigencia motriz posible puesto que se trata de un juego de vuelta a la calma.</p>

***Sesión 5: "¡A divertirse y a mejorar!"**

Materiales: aros, reproductor de música, conos, zancos infantiles y cuerdas.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Desarrollar las capacidades motrices de forma individual
- Respetar las reglas del juego.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X	X	X		X	X			X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

***Consideración individualizada.** El docente va a estar muy atento a las destrezas individuales de cada uno de los alumnos durante el desarrollo de los juegos. Al mismo tiempo que valora el desarrollo motriz de los alumnos, estos estarán mejorando gracias a su participación en los juegos. El cumplimiento de las reglas va a ser importante y será supervisado para garantizar el buen funcionamiento de los juegos donde la participación es individual. De la misma forma, el docente también dará feedback y retroalimentación de forma individual a sus alumnos, tanto de las cosas positivas que están haciendo, como de algunos consejos relacionados con sus aspectos a mejorar.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>"El baile de los flamencos" (8'). Los alumnos (que representan a "flamencos") se desplazan libremente por el espacio bailando al ritmo de la música que el docente ponga y representando con su expresión corporal lo que les hace sentir la música (p.e., si una música tiene un ritmo rápido y transmite alegría, deberán moverse deprisa por el espacio y poner caras de felicidad). Cuando la música se pare, los alumnos deberán permanecer quietos a la pata coja en el lugar en el que se encuentren, porque los flamencos pueden dormirse sobre una pata.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Diversidad de música en cuanto a ritmos, tempos y la posible familiarización con el alumnado. · Modificar la acción a realizar cuando la música para (p.e., dar tres saltos a la pata coja o tumbarse). <p>Acción concreta de liderazgo docente: supervisar el nivel de dominio del equilibrio que cada alumno posee, anotando cualquier dificultad observada.</p>
Parte principal	<p>"Somos flamencos" (8'). En la misma disposición y la temática del juego anterior, los alumnos (que siguen representando a los "flamencos") se desplazan libremente por el espacio mientras uno o varios de ellos se la quedan intentando pillar a los demás. Cuando un alumno pillara a un compañero, se intercambian los roles. Antes de ser pillado, el alumno puede ponerse a la pata coja sin moverse a modo de "casa" porque, como se explicó en el juego anterior, los flamencos pueden mantenerse sobre un único apoyo. No se pueden estar más de cinco segundos en casa (el alumno contará en voz baja hasta cinco) y tampoco el que pillara puede quedarse esperando a que pasen esos cinco segundos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Repartir aros por el espacio de forma que los alumnos solo se puedan poner a la pata coja cuando estén dentro de esos aros. · Modificar el tiempo que se puede permanecer en casa (p.e., tres segundos). <p>Acción concreta de liderazgo docente: asegurar el cumplimiento de las reglas y que el intercambio de los roles sea lo más rápido posible.</p> <p>"Camino entre árboles" (15'). Se formarán varios caminos con conos ("árboles") que los alumnos deberán ir recorriendo a modo de zig-zag. Se utilizará el espacio con diversos caminos de forma que varios niños puedan participar al mismo tiempo. Los caminos serán muy variados en cuanto a forma, longitud y separación entre conos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Variedad en la forma de realizar el zig-zag: de espaldas, a la pata coja, usando zancos infantiles, reptando, etc.). <p>Acción concreta de liderazgo docente: proporcionar feedback positivo a todos los alumnos de forma individual con las acciones que están haciendo bien, así como posibles consejos para mejorar determinadas acciones.</p>
Vuelta a la calma	<p>"Pasa el aro" (7'). Los alumnos se dividen en dos grupos y se colocan formando un círculo unidos de la mano. Antes de cerrar el círculo completamente, se pone un aro grande que quedará "dentro" de la cadena que forman los alumnos. De esta forma alrededor de dos alumnos que se están dando la mano, colgará un aro. El objetivo del juego es conseguir que el aro dé la vuelta entera al círculo sin que los alumnos se suelten la mano. En caso de que los alumnos se suelten, el aro deberá volver al principio.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Modificación del tamaño del aro (p.e., más pequeño). · Incluir otros materiales (p.e., una cuerda atada de las puntas). · Se puede realizar en grupos reducidos o hacer carreras entre grupos. <p>Acción concreta de liderazgo docente: animar al alumnado para que entre todos apoyen a los compañeros en el momento que están siendo los protagonistas del juego y así poder celebrar todos juntos después el resultado colectivo final.</p>

Sesión 6: "¡Somos equipo!"

Materiales: conos, pelotas, colchonetas, papeles y lápices.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Fomentar la responsabilidad individual mediante una práctica basada en el respeto a las reglas y a los demás.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X	X	X		X				X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

***Influencia individualizada.** El docente va a ejemplificar todos los juegos para mostrar cómo se debe jugar respetando las reglas. Además, igualmente va a mostrar ejemplos de situaciones que pueden surgir fácilmente en los juegos pero que no están permitidas (p.e., levantarte en el juego "pelota sentada" sin haber tocado la pelota o salir antes de tiempo en los juegos de relevos de la parte principal). El docente va a tratar de motivar al alumnado a que actúe de forma correcta, imitando los ejemplos que pone el docente y siendo al mismo tiempo un ejemplo para todos los demás compañeros.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>"Pelota sentada" (10'). Los alumnos se desplazan por el espacio y se reparten varias pelotas de gomaspona (con las que se pueda trabajar bien el lanzamiento). Cuando un jugador tiene la pelota, tiene que lanzarla para intentar golpear a cualquiera de sus compañeros. Cuando un jugador es golpeado, tiene que sentarse en el suelo y no podrá volver a moverse hasta que sea capaz de tocar cualquiera de las pelotas que hay en el campo de juego.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Utilizar más o menos pelotas en función de la dinámica del juego. · Introducir más reglas (p.e., el jugador que lanza no puede lanzar la misma pelota dos veces seguidas, el jugador eliminado puede moverse por el suelo para intentar tocar una pelota antes y poder volver a jugar, etc.). · Jugar por equipos. <p>Acción concreta de liderazgo docente: asegurar que se cumplen las reglas del juego, que los alumnos se sientan cuando una pelota les golpea y que no se levantan antes de volver a tocar una pelota.</p>
Parte principal	<p>"Carreras de relevos" (15'). Se hacen cuatro equipos que formarán cuatro filas sobre una línea del campo. En frente de cada grupo a una distancia determinada habrá una zona donde cada grupo deberá dejar su material (una zona marcada con tiza o delimitada con cuerdas, una caja, etc.). Cada grupo tiene el doble de materiales que número de jugadores, lo que va a permitir que cada alumno realice el trabajo físico dos veces. El objetivo es coger un material de los que cada grupo tiene en el suelo al lado de su punto de inicio, e ir lo más rápido posible hasta dejarlo dentro de su zona delimitada. Después tendrá que volver y chocar la mano al compañero que deberá hacer lo mismo. Ningún compañero puede salir hasta que el anterior le choque la mano. El equipo que antes lleve todo el material a su zona suma cuatro puntos, el segundo tres, el tercero dos y el cuarto suma un punto. Se realizarán varias rondas debido a la gran posibilidad de adaptaciones y variantes que ofrece esta actividad.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Incluir más material, para realizar el ejercicio más veces. · Incluir materiales de mayor tamaño, para que los alumnos tengan que transportar en grupo (p.e., colchonetas). · Modificar la distancia del inicio al punto en el que se deja el material, así como incluir obstáculos en el recorrido (p.e., conos o bancos). <p>Acción concreta de liderazgo docente: ejemplificar de forma clara cómo se tiene que permanecer en la fila y en qué momento exacto se puede salir (cuando el compañero te chocha la mano), garantizando de esta manera la igualdad de condiciones y el respeto a las reglas de todo el alumnado.</p> <p>"A formar números" (15'). Mismos equipos y misma disposición que en el juego anterior. En este caso, al principio del juego el docente dirá una suma sencilla (p.e., 2+2, 4+4, 6+1, etc.). En el momento que el docente diga la suma y marque el inicio, los alumnos van a tener varios conos que tendrán que llevar a la zona determinada, pero en este caso sin tener que volver. Cuando un jugador lleva el cono a su espacio, lo deja en el suelo y en ese momento ya puede salir el siguiente. Cuando todos los jugadores hayan llevado todos los conos, deberán formar en el suelo con ellos el número correspondiente. El equipo que antes forme el número en el suelo con los conos suma cuatro puntos, el segundo tres, el tercero dos y el cuarto suma un punto. Se realizarán varias rondas debido a la gran posibilidad de adaptaciones y variantes que ofrece esta actividad.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Modificar las operaciones que dice el docente (mayor o menor dificultad). · Utilizar letras en lugar de números. · En lugar de formar los números con los conos, cada equipo puede tener un papel y un lápiz y cada miembro del equipo tendrá que dibujar en ese papel el número correspondiente. <p>Acción concreta de liderazgo docente: ejemplificar el juego una vez que se ha explicado para que el alumnado tenga claro su funcionamiento.</p>
Vuelta a la calma	<p>"Viaje en la nube" (5'). Debido al gran esfuerzo físico que ha implicado esta sesión con muchos momentos de trabajo de velocidad explosiva, en este caso la vuelta a la calma va a ser una relajación. Para ello, todos los alumnos se tumbarán, cerrarán los ojos y escucharán la canción que el docente va a ponerles. Un ejemplo de canción para relajar y conseguir que los alumnos bajen sus pulsaciones antes de finalizar la sesión puede ser: https://www.youtube.com/watch?v=Ea6yVh7Y7U (Relajación de yoga para niños y niñas – la nube).</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Utilizar otras canciones. · Incluir ejercicios sencillos de estiramientos que el docente realizará para mostrar al alumnado. <p>Acción concreta de liderazgo docente: guiar la actividad y servir de ejemplo al alumnado para que sean capaces de concentrarse en la relajación y bajar las pulsaciones.</p>

***Sesión 7: "Entre todos podemos"**

Materiales: tarjetas de animales, conos, petos, cajas, pelotas de tenis y otras similares.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Cooperar con los compañeros de equipo para lograr un objetivo común.
- Utilizar un dispositivo electrónico con cámara de fotos como herramienta.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X		X	X	X	X	X	X	X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

• **Motivación inspiradora.** El docente va a motivar al alumnado para que dé lo mejor de sí en cada juego ya que esta va a ser la forma de conseguir los objetivos compartidos que tiene con los demás. Se tiene que hacer entender al alumnado que los retos que se presentan requieren de trabajo cooperativo en el que las acciones individuales de todos ellos son muy importantes para el equipo. Es fundamental motivar al alumnado para que se sienta con confianza y tenga iniciativa y ganas de ayudar al equipo.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>"Busca a los animales" (7'). Por el espacio hay repartidas diversas tarjetas con nombres y dibujos de animales (p.e., perro, gato, león, cerdo, etc.). Los alumnos se desplazan libremente por el espacio hasta que el docente dé una señal. En ese momento, todos tienen que coger una cartulina, ver el animal que tienen y volverla a dejar boca abajo en el suelo. Después, todos tienen que imitar el sonido y los gestos del animal que les ha tocado mientras encuentran a los demás compañeros que representan el mismo animal.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se puede hacer que los alumnos imiten a los animales tantas veces como quieran o estableciendo un número máximo de veces en las que podrán imitar sus sonidos o gestos. • Hacer cartulinas con animales para que se formen grupos de dos, cuatro, etc. <p>Acción concreta de liderazgo docente: motivar al alumnado para que imiten de la mejor forma posible a los diferentes animales, enfatizando el aspecto simbólico y lúdico del juego.</p>
Parte principal	<p>"¿Quién tiene el tesoro más grande?" (15'). Se forman cuatro equipos y se divide el espacio en dos campos de juego de forma que un equipo se enfrente solamente contra otro. Cada equipo tiene una zona delimitada en su campo (zona de seguridad) y en el medio de los equipos hay otra zona con varios conos ("el oro"). Las zonas delimitadas de cada equipo corresponden a zonas a las que no pueden entrar. El objetivo es intentar coger el mayor número de conos posibles de la zona central y llevarse a la zona de seguridad de cada equipo a la que no se puede pasar excepto para dejar los conos. Sin embargo, los equipos también pueden quitarse los conos entre ellos. Si un jugador es pillado en el campo del equipo rival tendrá que volver a su campo y dar cinco saltos con palmada en el aire antes de poder volver a jugar libremente. El juego termina tras un tiempo determinado o cuando un equipo consigue todos los conos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La zona central en la que están los conos puede estar en el centro, justamente entre los dos equipos, o puede estar en otro lugar modificando de esta forma las posibles estrategias de los equipos. • Modificar el tamaño de las zonas de seguridad. <p>Acción concreta de liderazgo docente: animar al alumnado para que asuma riesgos trabajando cooperativamente, haciéndoles ver que sin el trabajo en equipo será muy complicado alcanzar los objetivos del juego.</p> <p>"Encuéntrame" (16'). Mismos cuatro equipos que en el juego anterior y mismos espacios de juego separando equipos dos y dos. En este caso, en cada campo, primero un equipo va a tener que esconder 10 pelotas de tenis por cualquier lugar del espacio. El otro equipo estará esperando de espaldas mirando a la pared hasta que el docente indique el comienzo cuando se hayan escondido ya las pelotas de tenis. El docente va a cronometrar el tiempo que cada equipo tarda en encontrar las 10 pelotas y llevarlas a una zona establecida para ello (p.e., una caja en el centro del campo). Tras varias rondas, el docente pondrá más material que los equipos podrán utilizar para intentar despistar en la búsqueda de las pelotas (p.e., pelotas del mismo tamaño pero que no sean de tenis, conos donde puedan meter dentro las pelotas de tenis, etc.).</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En este juego es fundamental que el docente proporcione el material necesario para incentivar la creatividad de los jugadores (p.e., se puede usar cualquier material que pueda utilizarse para esconder las pelotas de tenis). • Cuando un jugador haya encontrado una pelota y la haya metido en la caja, ya no puede meter más, pero sí que puede ayudar a sus compañeros a encontrarlas. <p>Acción concreta de liderazgo docente: enfatizar la importancia de que todos los alumnos se impliquen activamente de forma cooperativa para así poder alcanzar los objetivos del juego.</p>
Vuelta a la calma	<p>"¿Qué falta en la foto?" (7'). Se sigue jugando en dos zonas dividiendo así por la mitad al alumnado. En cada zona, los dos equipos que están posan para hacerse una foto. Un alumno con un dispositivo electrónico proporcionado por el docente (p.e., una tablet), tendrá que hacerles una foto. El docente explicará cómo hacer esa foto con la cámara del dispositivo electrónico. Tras hacer la foto, ese alumno se va a una esquina a mirar la foto en el dispositivo electrónico pudiendo ampliarla si lo necesita. En ese momento, un alumno de los que aparecía en la foto se esconde. Cuando el docente lo indique, el alumno que ha hecho la foto vuelve y tiene que adivinar quién es el que se ha ido. Tendrá un número máximo de intentos y no podrá volver a mirar la foto. Al finalizar, otro alumno diferente será el fotógrafo.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede hacerse con todo el grupo-clase al completo, con dos dispositivos y dos alumnos que hagan fotos y puedan verlas en ambos dispositivos antes de volver a intentar adivinar quién se ha escondido. • Se puede esconder más de un alumno para dificultar el juego. <p>Acción concreta de liderazgo docente: hacer que los alumnos decidan cooperativamente cómo actuar en el juego de forma creativa y original, probando diferentes estrategias.</p>

***Sesión 8: "Ataca y defiende junto a tu equipo"**

Materiales: conos, petos, pelotas de gomaespuma y bloques/ladrillos de psicocomotricidad.

Objetivos didácticos:

- Participar activamente en el juego.
- Cooperar con los compañeros de equipo para lograr un objetivo común.
- Mejorar la rapidez en la toma de decisiones durante los juegos.

Competencias:

CCL	CMA	CCI	CDI	CSC	CCA	CAA	AIP	CEM
X		X		X		X	X	X

Estrategias de liderazgo transformacional utilizadas por el docente:

• **Estimulación intelectual.** El docente va a motivar al alumnado para que piense y ejecute diferentes decisiones durante el desarrollo de los juegos. Hay muchas formas de responder a los retos que presentan los juegos. Es necesario elogiar a los alumnos cuando resuelven eficazmente los retos, y ayudar a aquellos que necesitan afrontar los retos desde otra perspectiva diferente. El docente guía y motiva, pero el alumnado con su propia decisión y ejecución es quien va a ir aprendiendo durante el desarrollo del juego.

Parte de la sesión	Descripción del juego
Calentamiento	<p>"Protege tu cola" (8'). Los alumnos se dividen en cuatro equipos. Todos ellos van a llevar un peto colgando de su parte trasera y sujetado con el pantalón, a modo de "cola de zorro". El objetivo es tratar de quitar las colas de los demás, pero protegiendo al mismo tiempo la que se tiene. Cuando a un jugador le quitan la cola, este puede seguir intentando quitar la de los demás. El último equipo en tener a alguno de sus jugadores con cola, será el ganador. Se realizarán varias rondas.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar dos colas por jugador en lugar de una. • Poner zonas de seguridad para cada equipo a modo de "casas". • Incorporar la regla de que el ganador sea el equipo que más colas consiga quitar, independientemente del que sea el último equipo en conservar las colas. <p>Acción concreta de liderazgo docente: hacer pensar al alumnado para que actúe de forma más ofensiva o defensiva en función de la situación en la que se encuentre.</p>
Parte principal	<p>"Cuidamos a nuestro amigo" (15'). Mismos cuatro equipos del juego anterior. Los jugadores de tres equipos tienen una pelota de gomaespuma cada uno de ellos y se colocan formando un pasillo por el que deberá cruzar el otro equipo. En el equipo que tiene que pasar por el pasillo, habrá un alumno que es "el amigo". El objetivo del equipo que tiene que cruzar el pasillo es conseguir llegar hasta la zona final sin que "el amigo" sea tocado por ninguna pelota. Los jugadores de los otros tres equipos tendrán que lanzar pelotas intentando dar a ese jugador. El pasillo será supervisado por el docente para que esté a una distancia adecuada en todo momento.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se puede dar el rol de "amigo" a más de un alumno por equipo. • Se puede parar cuando el amigo es tocado por una pelota o se puede dar un tiempo establecido en el que tendrán que intentar cruzar el pasillo teniendo que volver al principio en caso de que el amigo sea tocado. • El docente puede dar total libertad a los alumnos para realizar el juego, pero también proporcionar feedback y ayudas para mejorar el desempeño eficaz de los equipos. <p>Acción concreta de liderazgo docente: dar feedback positivo de las acciones de juego que se han realizado eficazmente y dar consejos para mejorar en los momentos que no se hayan tomado buenas decisiones.</p> <p>"Protejo mi casa" (15'). Mismos equipos que en el juego anterior. En este caso, un equipo va a construir una torre con bloques como si fuese "su casa". Los jugadores de los otros tres equipos lanzarán pelotas de gomaespuma desde una distancia mínima establecida por el docente tratando de derribar la casa. El equipo que ha construido la casa tiene que intentar mantenerla de pie el mayor tiempo posible sin poder tocar la casa una vez que ya está construida.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Variar la disposición del juego (p.e., el equipo que defiende la casa puede estar en un campo con una pared de fondo donde rebotan las pelotas). • Hacer en vez de tres equipos contra uno, hacer dos campos diferentes para que sea un equipo contra el otro. <p>Acción concreta de liderazgo docente: animar a la creatividad y originalidad en las posibles y diversas formas de actuar en el juego por parte del alumnado.</p>
Vuelta a la calma	<p>"Derribar los bloques" (7'). Se mantienen los mismos cuatro equipos de toda la sesión. Dos equipos juegan en una zona y otros dos en otra. En cada zona, un equipo coloca bloques separados a lo largo de una línea de fondo de la forma en que ellos quieran, y los jugadores del otro equipo estarán separados detrás de una línea a una distancia establecida por el docente. A la señal, todos los jugadores lanzan sus pelotas tratando de derribar los bloques. Cada equipo va a sumar tantos puntos como bloques derriben. Cuando han lanzado todos los jugadores, se intercambian los roles entre los equipos.</p> <p><i>Ejemplos de adaptaciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Variar la distancia del lanzamiento. • Establecer más normas a la hora de colocar los bloques (p.e., tiene que haber al menos un bloque que no esté tocando el suelo). <p>Acción concreta de liderazgo docente: guiar al alumnado para que reflexione sobre su desempeño en el juego, elogiando las decisiones correctas y motivando la mejora de aquellas acciones que así lo precisen.</p>