

UNIVERSIDADE DE COIMBRA
FACULDADE DE CIÊNCIAS DO DESPORTO E EDUCAÇÃO
FÍSICA

PROSPECTIVAR A CARREIRA DE TREINADOR EM
PORTUGAL

ESTUDO EXPLORATÓRIO COM TREINADORES DE
BASQUETEBOL

Isabel Maria Lamy Rocha

Coimbra 2003

UNIVERSIDADE DE COIMBRA
FACULDADE DE CIÊNCIAS DO DESPORTO E EDUCAÇÃO
FÍSICA

PROSPECTIVAR A CARREIRA DE TREINADOR EM
PORTUGAL

ESTUDO DOS MOTIVOS PARA A ACTIVIDADE, EXPECTATIVAS
DE CARREIRA, SATISFAÇÃO COM A FORMAÇÃO E RAZÕES
PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE

Dissertação de Licenciatura Educação
Física e Desporto, na Faculdade de
Ciências do Desporto e Educação Física da
Universidade de Coimbra. Orientada pelo
Prof. Doutor Manuel João Coelho e Silva e
Dr. Carlos Eduardo Gonçalves.

Isabel Maria Lamy Rocha

Agradecimentos

A realização deste trabalho não se poderia ter concretizado sem a colaboração da F.C.D.E.F.- U.C., enquanto instituição, de todos os docentes, colegas de curso e amigos que, directa ou indirectamente, contribuíram para a sua realização. Assim lhes deixamos o nosso apreço.

Ao Prof. Doutor Manuel João Coelho e Silva pelos conhecimentos transmitidos e coordenação na realização deste trabalho, assim como a sua dedicação e encorajamento nos momentos mais difíceis.

À Federação Portuguesa de Basquetebol pela cedência dos inquéritos. Aos Treinadores e Ex-Treinadores que participaram neste estudo, colaborando com o preenchimento dos inquéritos.

À Maria Lurdes pela orientação, apoio e paciência.

Aos meus pais e irmão por todo o apoio que me deram, durante o curso bem como durante todas as etapas da minha vida.

Ao Pedro por tudo o que ele significa!

A todos que, de diferentes formas, estiveram a meu lado e me apoiaram ao longo da minha vida.

Resumo

O presente estudo de carácter exploratório foi realizado com candidatos do curso de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol no ano de 2002/ 2003 e dos Treinadores que interromperam sua actividade no ano de 2002.

Este estudo é uma primeira aproximação empírica ao estudo dos motivos que levam os treinadores a aderirem à actividade, das expectativas em relação à actividade de treinador, do grau de satisfação com o curso de treinadores de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol e das razões para a interrupção da actividade do treinador na modalidade de Basquetebol.

Para o nosso estudo foram utilizados os questionários elaborados por Coelho e Silva, Gonçalves, Adelino, Coelho e Beja (2001), que constitui uma aproximação empírica ao estudo dos aspectos a considerar ao longo do nosso trabalho.

O número de inquiridos variou de acordo com as questões do questionário. Assim:

A nossa análise é baseada em 377 indivíduos que foi distribuída da seguinte forma: 144 indivíduos nos motivos que levam os treinadores ao início da sua actividade; 78 indivíduos nas expectativas que têm em relação à actividade de treinador e 80 indivíduos na satisfação obtida com o curso de nível I realizado pela Federação Portuguesa de Basquetebol. A amostra dos ex-Treinadores que responderam aos inquéritos acerca das razões para a interrupção da actividade foi de 35 inquiridos.

Os motivos mais valorizados para o início da actividade do treinador de factores intrínsecos e de motivos sociais que estão relacionados com uma ligação afectiva à modalidade que praticam ou praticaram.

As principais expectativas mencionadas pelos candidatos relativamente à actividade de treinador são semelhantes às mencionadas por jovens atletas. Podendo-se categorizar da seguinte forma: competência (aprender e melhorar habilidades), afiliação (fazer parte de um grupo) e divertimento.

Os candidatos do curso de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol, assinalam a competência dos formadores como a principal satisfação do curso.

Os treinadores que interromperam a sua actividade, fizeram-no por várias razões. Sendo as principais razões devido à estrutura organizativa do clube e à prioridade dos estudos e actividade profissional.

Abstract

This study is intended for research. It was carried out with candidates of the Portuguese Basketball Federation course, level I year 2002/ 2003 and coaches that interrupted their activity during the last three years.

It is a first empiric approach to find out the causes that led some people to choose to be a coach, their expectations towards this activity, their satisfactions after attending this course and the reasons that led other people to interrupt their activity as basketball coaches.

To accomplish this tasks, we have used questionnaires made by Coelho e Silva, Gonçalves, Adelino Coelho e Beja (2001) and that constitute a empiric approach to the study of the aspects we took unto consideration during our work.

The number of inquired people varied according to the questions asked.

The analysis is based on a sample constituted by 377 individuals; 144 were asked about the reasons that made them start their activity as coaches; 78 were asked about their future expectations as coaches; 80 about the degree of satisfaction they got after attending this course organized by the Portugal Basketball Federation, level 1; 35 answered about the reasons that made them interrupt their activity as coaches.

The most important reasons for the beginning of coach activity are intrinsic factors and social motifs that are related to the affectionate bound towards the modality that they practice or have practiced.

The prime expectations named by the candidates that were related to the coach activity are similar to those named by the young athletes. They can be categorized like this: ability (to learn and improve skills), belonging (to make part of a group) and fun.

The Portuguese Basketball Federation candidates point out the trainers ability as the prime satisfaction of the course.

The coaches that stopped their activity did it for various reasons. Being the most important those due to the organizing structure of the club and the priority to study or to professional activity.

Índice geral

RESUMO

ABSTRACT

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA/ PERTINÊNCIA DO ESTUDO...	1
1.2 OBJECTO DO ESTUDO.....	3
1.3 ESTRUTURA DO ESTUDO.....	4

CAPÍTULO 2: REVISÃO DA LITERATURA

2.1 APRESENTAÇÃO DA FUNÇÃO DE TREINADOR.....	5
2.2: A ORGANIZAÇÃO DESPORTIVA.....	8
2.3: A FORMAÇÃO DESPORTIVA NOS JOVENS.....	10
2.4: PERFIL GERAL DOS TREINADORES QUANTO À FORMAÇÃO.....	18
2.5: ADESÃO, ATRITO E ABANDONO DA PRÁTICA DESPORTIVA.....	25

CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

3.1: MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE.....	44
3.2: EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR.....	47

3.3: GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES.....	49
3.4: RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR.....	52

CAPÍTULO 4: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1: MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE.....	55
4.2: EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR.....	58
4.3: GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES.....	60
4.4: RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR.....	63

CAPÍTULO 5: DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1: MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE.....	66
5.2: EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR.....	72
5.3: GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES.....	73
5.4: RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR.....	75

CAPÍTULO 6: CONCLUSÕES

SECÇÃO 6.1: LIMITAÇÕES DO PRESENTE ESTUDO.....	81
SECÇÃO 6.2: CONCLUSÕES PROPRIAMENTE DITAS.....	81
SECÇÃO 6.3: SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	83

CAPÍTULO 7: REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPÍTULO 8: ANEXOS

Índice de tabelas

Tabela I -1.	Resultados de busca no Sport Discus.....	4
Tabela III-1	Distribuição dos indivíduos de acordo com a idade.....	45
Tabela III-2	Caracterização da amostra de acordo com a experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes.....	46
Tabela III-3	Distribuição da amostra de acordo com a idade.....	48
Tabela III-4	Distribuição da amostra de acordo com a idade.....	50
Tabela III-5	Caracterização da amostra de acordo com a experiência desportiva com praticantes ou ex-praticantes.....	50
Tabela III-6.	Distribuição dos inquiridos de acordo com a idade.....	53
Tabela III-7.	Caracterização da amostra de acordo com a experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes.....	54
Tabela IV-1.	Estatística descritiva no inventário de motivos invocados para o início da actividade de treinador.....	55
Tabela IV-2.	Cinco itens mais valorizados para explicar a adesão à actividade de treinador.....	56
Tabela IV-3.	Cinco itens menos valorizados para explicar a adesão à actividade de treinador.....	56
Tabela IV-4.	Os motivos para o início da actividade.....	57
Tabela IV-5.	Estatística descritiva no questionário de expectativas para o exercício da actividade de treinador.....	58
Tabela IV-6	Cinco itens mais valorizados do questionário de expectativas em relação à actividade de treinador.....	59
. Tabela IV-7.	Cinco itens menos valorizados do questionário de expectativas em relação à actividade de treinador.....	59
Tabela IV-8.	Estatística descritiva no questionário de satisfação com o curso de treinadores de nível I.....	60
Tabela IV-9.	Cinco itens em que os candidatos a treinadores de mostram mais satisfeitos com o curso de nível I.....	60
Tabela IV-10.	Cinco itens em que os candidatos a treinadores de mostram menos satisfeitos com o curso de nível I.....	61
Tabela IV-11.	Satisfação com o curso nível 1.....	62
Tabela IV-12.	Motivos para a interrupção da actividade de treinador.....	63
Tabela IV-13	Cinco itens mais pontuados para explicar a interrupção da actividade de treinador.....	64
Tabela IV-14	Cinco itens menos pontuados para explicar a interrupção da actividade de treinador.....	64
Tabela IV-15	Razões para a interrupção da actividade.....	65

Índice de Anexos

ANEXO 1: QUESTIONÁRIO DE MOTIVOS INVOCADOS PELOS
TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE

ANEXO 2: QUESTIONÁRIO SOBRE AS EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO
À CARREIRA DE TREINADOR

ANEXO 3: QUESTIONÁRIO SOBRE O GRAU DE SATISFAÇÃO COM O
CURSO DE TREINADORES

- SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES.
ASPECTOS MAIS POSITIVOS
- SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES.
ASPECTOS MAIS POSITIVOS

ANEXO 4: QUESTIONÁRIO DE RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA
ACTIVIDADE DE TREINADOR

- RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE
TREINADOR.

Abreviaturas

MBI Maslach Burnout Inventory

CAPÍTULO 1:

INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA/ PERTINÊNCIA DO ESTUDO

O Treinador como agente de ensino e como condutor de comportamentos, assume uma responsabilidade inquestionável em termos educativos, sendo o condutor de todo o processo desportivo (Sarmiento, 1992).

Dada a importância do Treinador no contexto desportivo torna-se pertinente averiguar que escasseiam estudos relacionados com este agente desportivo, enquanto são vários os estudos realizados com praticantes desportivos. No nosso ponto de vista é bastante pertinente estudar o Treinador, dado que a motivação, motivos e satisfação que este tem com a actividade em muito ajudaria o Treinador a permanecer mais tempo na actividade, assim como a satisfação e realização com o seu trabalho.

Treinar jovens é mais importante que treinar uma modalidade, pois primeiro lugar devemos olhar para as crianças e jovens e depois preocuparmo-nos com todos os que estão envolvidos no desporto (Lee,1999). Tendo o Treinador uma função central no desenvolvimento do jovem, do ponto de vista físico, psicológico, emocional e social, torna-se relevante saber se os objectivos pretendidos pelo treinador, vão ao encontro as necessidades do jovem atleta (Malina, 1984), em que ter sucesso no treino de jovens é mais do que ajudar o praticante a ganhar (Campbell, 2000; Martens, 1999).

Para Coelho (1990) a formação do treinador deve assumir um carácter permanente e acompanhar a evolução dos conhecimentos e da própria ciência do treino, pois o trabalho do treinador desportivo exige uma preparação técnica, pedagógica e científica adequadas. A formação de treinadores deve ser coerente, integrada, equilibrada, participada, planeada e programada.

Na vida do Treinador, as preocupações, a angústia e o sofrimento são condimentos indispensáveis ao exercício desta tarefa, em que eles serão seus companheiros obrigatórios, numa “viagem” que ainda por cima pode não ser concluída com os êxitos realizados (Adelino,1988).

O processo de desgaste a que o Treinador está sujeito, proveniente da actividade desportiva, termina quando este interrompe a sua actividade, e embora esta interrupção possa não significar o abandono definitivo (Dale & Weinberg, 1990).

O *Burnout* é o resultado do atrito gerado na actividade do treinador, e uma possível consequência de alto índice de abandono de Treinadores (Capel, 1986, cit. in Ruiz, 2000; Kelly & Gill, 1993; Capel *et al.*, 1987; Caccesse & Mayerberg, 1984).

Dado que na modalidade de basquetebol em Portugal, escasseiam estudos sobre as razões que levam o treinador ao início da sua actividade, bem como as expectativas que têm ao iniciar a actividade, torna-se pertinente analisar um conjunto de factores que podem contribuir para o processo de formação do jovem treinador e consequentemente do futuro atleta.

O presente estudo é de carácter exploratório, dado não haver nenhum anteriormente realizado acerca desta temática em Portugal. Os trabalhos realizados são do tipo observacional do Treinador em competição. Desta forma pretendemos, compreender os motivos e as expectativas que os candidatos ao curso de nível I têm da actividade de treinador de basquetebol e a satisfação que estes obtiveram com o curso de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol. Pretendemos também conhecer as razões que levaram os treinadores de Basquetebol à interrupção da modalidade.

Para o presente estudo a amostra foi constituída por 144 indivíduos nos motivos que levam os treinadores ao início da sua actividade; 78 indivíduos nas expectativas que têm em relação à actividade de treinador e 80 indivíduos na satisfação obtida com o curso de nível I realizado pela Federação Portuguesa de Basquetebol.

1.2 OBJECTO DO ESTUDO

Este estudo foi realizado a partir da amostra de Treinadores que realizaram o curso de nível I de basquetebol no ano de 2002 e os Treinadores que interromperam sua actividade no ano de 2002.

A amostra dos ex-Treinadores que responderam aos inquéritos acerca das razões para a interrupção da actividade foi de 35 inquiridos.

De forma a orientar o estudo definimos os seguintes objectivos:

1. Identificar os motivos que levam os Treinadores ao início da sua actividade.
2. Analisar as expectativas dos Treinadores em relação à actividade de Treinador.
3. Contribuir para o conhecimento do grau de satisfação com o curso de nível I de basquetebol.
4. Identificar os motivos que levam o treinador à interrupção da sua actividade.

A delimitação do problema presente no nosso trabalho pode formular-se no seguinte enunciado das questões:

1. Quais os motivos que levam os treinadores ao início da sua actividade?
2. Que expectativas que têm em relação à actividade de treinador?
3. Que satisfação obtiveram com o curso de nível I realizado pela Federação Portuguesa de Basquetebol?
4. Quais os motivos invocados pelo treinador para a interrupção da actividade?

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O nosso estudo é composto por sete capítulos. No primeiro capítulo será apresentada a introdução, no segundo capítulo efectuamos a revisão da literatura. No terceiro capítulo apresentamos a metodologia, que integra a caracterização da amostra, os instrumentos de colheita de dados, assim como a descrição dos procedimentos e técnicas utilizadas no tratamento dos mesmos. No quarto capítulo efectuamos a apresentação dos resultados, comparando sempre que possível os nossos resultados com os observados noutros estudos. No sexto capítulo, apresentamos as conclusões, indicando algumas recomendações para futuros estudos. Finalmente, serão apresentadas as referências bibliográficas consultadas, bem como um conjunto de anexos onde estão incluídos alguns documentos indispensáveis para a realização deste trabalho.

Tabela I-1 – Resultados de busca no Sport Discus

PALAVRA-CHAVE	RESPOSTAS	TESE	PERÍODICO	LIVRO
Coaching	29486			
Coach	16863			
Basketball	14619			
Coach and coaching	7139			
Basketball and coach	1819			
Participating	1038			
Coach and coaching and basketball	821			
Motives	464			
Dropout	100			
Coach and Burnout	62			
Coach and satisfaction	28	5	23	
Coach, Burnout and basketball	12	3	9	
Coach, Burnout, basketball and coaching,	11	2	9	
Coach and dropout	9	1	8	
Basketball and coach and satisfaction	4			
Coach, coaching and attrition	4		4	
Coach, coaching and motives	4			
Coach, satisfaction, basketball	3	1	2	
Coach, satisfaction, basketball and coaching	3	1	2	
Coach, motives and basketball	2	1	1	
Coach, attrition and basketball	1		1	
Coach, attrition, basketball, motivation	1		1	
Coach, dropout and basketball	1		1	
	72494	14	61	

CAPITULO 2:

REVISÃO DA LITERATURA

2.1.: APRESENTAÇÃO DA FUNÇÃO DE TREINADOR

Esta secção tem como objectivo descrever o que é ser Treinador, as suas funções e especificamente o Treinador de Jovens.

Ser Treinador

O Treinador é um líder com características especiais pelo carácter multifacetado da sua actividade (Serpa, 1996). Na verdade para além da sua função de orientador técnico em treino e competição, de especialista do seu desporto, gestor de recursos humanos, relações públicas, elabora planeamentos e organiza as mais diversas actividades. Ser-se Treinador é antes de tudo guiar-se sempre por comportamentos, atitudes e opções de natureza ética e da moral desportiva (Pinto, 1991; Sarmiento, 1992).

Antonelli & Salvini (1996 *cit. in* Serpa, 1996) observaram que a acção do treinador deve subscrever a execução de quatro papéis fundamentais, no contexto desportivo: “técnico”, dependendo o seu desempenho da sua experiência, competência específica e capacidade adquiridas, assim como competências criativas; “educador”, pois tem influência na formação da personalidade dos jovens com quem interage; “gestor”, no que concerne aos aspectos técnicos e sociais; “líder” ao revelar aceitação natural por parte dos atletas.

Ser treinador é desempenhar as suas funções segundo uma orientação pedagógica, que condiciona o desenvolvimento humano do atleta, realizando as suas funções em determinadas condições de organização social, orientando e dirigindo os jogadores e as equipas numa perspectiva cultural resultante do quadro político em que a sociedade de que faz parte se encontra inserida (Lima, 2001).

Torna-se assim muito importante que os treinadores construam uma filosofia pessoal relativamente ao que farão no exercício da sua função, que deverá ser constituída pelas convicções e pelos princípios que guiam os seus actos, cujos atletas e as suas necessidades estão em primeiro lugar (Martens, 1999; Malina, 1984).

Quem pretender ser treinador, tem o dever de reflectir sobre a sua influência na formação de jogadores como pessoas. Não é só gostar de desporto, ter vocação para ensinar e para treinar, saber basquetebol, dominar os conhecimentos mais avançados da pedagogia e de outras matérias, que faz do candidato bom treinador. Quem quiser ser um bom treinador, deverá pensar, acima de tudo, nos interesses profundos dos jogadores no que ao seu futuro com indivíduos que vivem em sociedade diz respeito (Lima, 2000).

Ensinar e Treinar

Ensinar primeiro e treinar depois constitui sem dúvida a mais importante das duas actuações do treinador e aquela que deve ser mais valorizada na função de treinador. Quem defender o contrário, liderar primeiro para ensinar depois, quase sempre acaba por impedir o progresso dos outros como salvaguarda dessa liderança (Lima, 2000).

O treinador desempenha o seu papel como personalidade pedagógica, exercendo uma influência muito pronunciada sobre as atitudes, comportamentos, princípios, valores, orientações e sentidos de vida dos atletas (Bento *et al.* 1999).

Ao Treinador cabe fazer o melhor no acto de ensinar e no acto de treinar assenta essencialmente na capacidade de orientar aprendizagens, estimular aperfeiçoamentos e motivar superações. A pedagogia do ensino surge desta forma, como imperativo na intervenção do treinador.

Segundo Brito (1994), o papel do treinador não pode ser rigorosamente assimilável ao do professor. Tem de comum com este o facto que ensina. Mas o professor limita-se, normalmente a dar aulas, ele não estuda com o aluno, não o prepara dia-a-dia, quase hora a hora, não o acompanha em viagens, não o leva aos exames ou, se o faz, não vive angustiantemente os seus resultados, os seus sucessos e insucessos.

O treinador de jovens

Treinar crianças e jovens é uma actividade extremamente interessante e atractiva, mas que atribui a todos os que a acompanham, organizam e dirigem, em particular ao treinador, uma elevada responsabilidade face à sociedade, ao sistema desportivo, e sobretudo, ao próprio praticante (Adelino *et al.*, 1999).

Para Lee (1999), treinar jovens é mais importante do que treinar uma modalidade. Primeiro, devemos olhar para as crianças e jovens e, depois, preocuparmo-nos com todos os outros que estão envolvidos no desporto de jovens.

O treinador de jovens desempenha uma função central no desenvolvimento destes, do ponto de vista físico, psicológico, emocional e social. Ter sucesso no treino de Jovens é bem mais do que ajudar o praticante a ganhar, pois o treino com jovens deverá ter presente que, em primeiro estão os praticantes e somente depois as vitórias (Campbell, 1999; Martens, 1999).

Lima (2001), aponta os seguintes objectivos do Treinador de jovens:

- Contribuir para a formação do jovem em todas as suas facetas
- Criar as premissas indispensáveis para os jovens alcançarem, em cada etapa, o nível óptimo do seu desenvolvimento
- Desenvolver o gosto e o hábito da prática desportiva regular
- Desenvolver nos praticantes uma atitude positiva de participação e persistência;
- Orientar correctamente as expectativas dos jovens

A avaliação da qualidade do trabalho desenvolvido pelo treinador de jovens está directamente ligado aos grandes objectivos que devem presidir à sua acção, nomeadamente, incrementar o gosto pela prática, proceder ao ensino e aperfeiçoamento das técnicas fundamentais e promover o desenvolvimento harmonioso dos praticantes.

Os jovens praticantes, quando inquiridos sobre os atributos que consideram desejáveis no seu treinador, orientam as suas preferências para treinadores competentes, quer do ponto de vista técnico, quer no âmbito da liderança e da comunicação. Apontam também algumas características:

- Sejam organizados e evidenciem esta qualidade na estruturação das sessões de treino;
- Saibam explicar e demonstrar;
- Sejam afáveis, mas firmes;
- Sejam imparciais e justos;
- Distribuam a sua atenção por todos, incluindo os mais fracos;
- Definam claramente as regras de funcionamento do grupo e sejam persistentes na sua aplicação;
- Sejam pacientes
- Inspirem confiança;
- Sejam calmos e evidenciem domínio de si;
- Estabeleçam relações individualizadas/ personalizadas

Estas características sugeridas pelos jovens praticantes são coincidentes com as que os especialistas recomendam como definidoras do perfil “Bom Treinador”, quer no sentido geral, quer particularmente no desporto infantil e juvenil (Lima, 2000).

2.2.:A ORGANIZAÇÃO DESPORTIVA

No âmbito da Organização Desportiva, o associativismo desportivo integra as Federações desportivas, as associações promotoras de desporto e os clubes desportivos.

O objectivo desta secção é elucidar acerca do que é o Associativismo desportivo, o clube desportivo e a prática desportiva juvenil em Portugal como forma de contextualizar o meio onde o treinador desempenha a sua actividade.

Associativismo Desportivo

No âmbito da Organização Desportiva, o associativismo desportivo integra as Federações desportivas, as associações promotoras de desporto e os clubes desportivos.

Sendo composto pelas colectividades desportivas, é um elemento do sistema desportivo que desde sempre teve um papel crucial no acesso e difusão das práticas desportivas para grande parte da população do nosso país, no apoio à formação, orientação e especialização desportivas realizadas nas diferentes modalidades praticadas (Carvalho, 2000).

O praticante desportivo é o elemento principal do associativismo desportivo, fazendo com que toda a actividade da colectividade seja organizada e funcione para proporcionar a prática física. O dirigente do associativismo desportivo constitui um elemento fundamental no processo desportivo. Pires (1989) define-o, normalmente sem formação específica, mas com grande vontade, de dar o seu contributo para o seu desenvolvimento do clube ou do meio que está inserido

O apoio ao associativismo, infra-estruturas desportivas e medicina desportiva estão sob responsabilidade do Instituto Nacional do desporto que para além desta função, compete-lhe apoiar e fomentar o desporto pela criação de condições técnicas e materiais para o seu desenvolvimento.

O Clube Desportivo

Um dos principais alicerces no desenvolvimento desportivo nacional é o clube. Deste modo, o clube deverá ser visto como uma resposta social às necessidades da população no domínio das actividades físicas, o que implica uma correcta interligação entre meios técnicos, humanos e materiais (Carvalho, 2000).

Os clubes desportivos são associações constituídas com o objectivo de fomentar e praticar actividade desportiva, podendo ser de praticantes que participam ou não participam em competições desportivas de natureza profissional.

O clube pode ser considerado grande ou pequeno: o grande clube tem uma motivação, na intenção de criar as áreas de prática desportiva especializada; o pequeno clube (também chamado de clube de bairro) tem origem numa tentativa de dar resposta às carências desportivas locais.

Convictamente, é ao clube que compete a organização de uma prática desportiva, destinada a ocupar os tempos livres das crianças e dos jovens de uma forma saudável, respeitando os princípios fisiológicos e psicológicos do crescimento e desenvolvimento da criança e do jovem.

Para Sousa (1996), os clubes desportivos devem ser entendidos em duas vertentes: por um lado, a lógica desportiva entendida na sua vertente educativa e cultural e, por outro lado, uma lógica baseada na necessidade de rendibilização do desporto, ou seja, do mercado consumista.

A situação económica dos clubes desportivos caracteriza-se por uma série de particularidades que os distingue das empresas comerciais orientadas para os lucros, como uma associação voluntária. Assim, o clube desportivo confronta-se com problemas económicos que diferem dos das empresas comerciais. O processo para ultrapassar esses problemas afecta a organização social dos clubes desportivos.

A prática desportiva Juvenil em Portugal

De acordo com a Direcção de serviços de formação (centro de estudos e formação desportiva, 1999), a prática desportiva juvenil depara-se com uma série de dificuldades e carências, nomeadamente no que diz respeito à formação dos treinadores, a uma excessiva preocupação com os resultados, a uma carência de quadros e recursos humanos na estrutura das organizações, a aspectos relacionados com o financiamento das actividades, às dificuldades de conciliação das actividades escolares e à prática desportiva nos clubes, à inexistência de espaços, instalações e equipamentos próprios para a prática e ao aparecimento de novas modalidades.

2.3.: A FORMAÇÃO DESPORTIVA NOS JOVENS

O objectivo desta secção é descrever a actividade física com jovens: os motivos que os levam à procura do desporto, as suas etapas de preparação desportiva, o treino, o valor formativo da competição e a relação Treinador-atleta. Esta secção vem na necessidade de contextualizar a actuação do Treinador no desporto infanto-juvenil nomeadamente esclarecer as necessidades da formação desportiva do jovem e dar relevância ao papel do Treinador no desenvolvimento daquele e no gosto pela prática desportiva.

Actividades desportivas com Jovens

A prática desportiva juvenil traz benefícios, quer de ordem física (aumento da capacidade física ou simplesmente a melhoria da saúde, a aquisição de habilidades motoras específicas da modalidade em que está inserido) quer de ordem psicológica (o desenvolvimento do respeito e a cooperação com os outros, do espírito competitivo, do desportivismo e da auto-confiança). Segundo Smoll (1988), todos estes benefícios têm consequências positivas, que integram o carácter de formação dos jovens.

No desporto infanto-juvenil, a satisfação, a formação cívica e desportiva dos praticantes, as possibilidades de afirmação pessoal e a permanência dos jovens na prática desportiva devem assumir-se como objectivos importantes, e devem ser considerados pelos vários intervenientes no processo desportivo. Assim, torna-se extremamente importante conhecer e compreender as características das actividades que devem ser propostas aos jovens, os motivos que os levam a essa prática, a satisfação que tiram dela, de modo a que a prática desportiva seja um espaço de realização pessoal e lhes possibilite uma maior permanência nas modalidades onde se envolvem.

Motivos para a prática desportiva em jovens atletas

Conhecer os principais motivos que os jovens apresentam, para a participação desportiva é um tema de extrema importância para todos os intervenientes, directa ou indirectamente, na prática desportiva infanto-juvenil. A partir desse conhecimento, torna-se mais fácil compreender o abandono desportivo.

Para Weiss & Petlichkolf (1989) os motivos mais citados podem ser classificados em quatro categorias gerais: competência (aprender e melhorar habilidades), afiliação (fazer parte de um grupo), estar em forma e divertimento. A maioria dos praticantes apresenta mais que um motivo para a sua participação.

Feliu (1997), após uma revisão de alguns estudos feitos nesta área, concluiu que a maioria dos praticantes não apresenta um só motivo para justificar a sua participação. As mais importantes apontadas são: o divertimento, melhorar as

próprias habilidades, demonstrar habilidade desportiva ao comparar-se com outros, estar com os amigos e fazer novas amizades, a emoção e o desafio da própria modalidade, ganhar e estar em forma.

Este autor concluiu, ainda, que a maioria dos jovens participa no desporto, em primeiro lugar, por razões intrínsecas como divertir-se e melhorar as suas próprias destrezas. Em segundo lugar, por motivos sociais como estar com os amigos e fazer novas amizades e, por último, por razões extrínsecas, como competir e agradar aos outros.

Etapas da Preparação Desportiva

Para Martin (1998), a estrutura do processo de formação de crianças e jovens deve ser delineado a longo prazo, subdividido em etapas bem definidas: treino geral, treino fundamental, treino de construção e treino de ligação.

A etapa de treino geral inicia-se antes mesmo da própria estrutura do treino. Corresponde à escola primária do treino, com predominância de exercícios e movimentos multilaterais e divertidos e com situações de aprendizagem motora. Os conteúdos principais, através de exercícios destinados à aquisição das capacidades coordenativas, visam a motivar a criança para o desporto.

É na infância que a etapa de treino fundamental deverá ocorrer. Pretende-se, sobretudo, a aprendizagem, visando a aquisição das habilidades motoras específicas das modalidades, as técnicas, mas de igual modo componentes coordenativas multilaterais. A capacidade de velocidade cíclica e acíclica deverá ser de igual modo desenvolvida.

Na etapa do treino de construção, pretende-se sobretudo desenvolver os pré-requisitos energéticos orgânicos, com um aumento permanente da carga de treino, de modo a formar a disponibilidade para realizar esforço. Esta etapa habitualmente, inicia-se na fase da puberdade e tem como objectivo melhorar o nível de adaptação do organismo para o próximo treino, visando o rendimento.

A etapa do treino de ligação deverá ter lugar nas categorias de juniores. É uma fase de transição para o treino de adultos, já devidamente orientado para a estrutura de rendimento da correspondente modalidade desportiva.

As etapas de treino fundamental e de construção deverão ter:

- 50% dos conteúdos para o desenvolvimento multilateral e dos aspectos básicos do atletismo;
- 50% dos conteúdos para o treino das componentes específicas das modalidades.

Bompa (2000) propõe um modelo de igual modo semelhante ao de Martin, com 4 etapas ou estádios: iniciação; formação atlética; especialização e alta performance. As 2 primeiras etapas integram a fase multilateral, enquanto as 2 últimas integram a fase de especialidade.

O modelo proposto pode variar consideravelmente os intervalos etários para cada etapa, referindo-se mesmo que, para modalidades como a ginástica feminina e saltos para a água, o início de cada etapa poderá ocorrer entre 2 a 4 anos mais cedo.

O primeiro propósito da fase multilateral é construir a base pela qual o atleta possa efectivamente desenvolver habilidades motoras complexas, resultando numa transição suave para a fase de especialidade. Nesta fase, e mais concretamente na etapa de especialização, o atleta escolhe o desporto que pretende abraçar ou a posição pelo desporto que optou. Daqui em diante, o volume e intensidade do treino vão progressivamente aumentando de forma a preparar o melhor possível o atleta para a última etapa, a de alta performance.

O autor supra citado apresenta as recomendações metodológicas a ter em conta nas três principais etapas ou estádios de treino. Na etapa de iniciação, o treinador deve:

- Enfatizar o desenvolvimento multilateral, introduzindo uma grande variedade de destrezas e exercícios que incluam padrões motores fundamentais, tais como a corrida, os saltos, a recepção, o lançamento, o bater, o rolar, etc.
- Proporcionar a cada criança tempo suficiente para desenvolver adequadamente destrezas em situações de jogo lúdico;
- Encorajar as crianças para o desenvolvimento da flexibilidade, coordenação e equilíbrio;
- Encorajar as crianças para o desenvolvimento de habilidades motoras num envolvimento de pouca intensidade;
- Modificar e adaptar os meios e equipamentos à faixa etária dos 6 aos 10 anos;
- Simplificar e modificar as regras de forma a que as crianças entendam o jogo;
- Estimular a criatividade e a imaginação nas crianças;

- Introduzir jogos modificados que enfatizem táticas básicas e estratégias;
- Desenvolver a atenção;
- Enfatizar a importância da ética e *fair play*;
- Assegurar oportunidades para rapazes e raparigas que participem conjuntamente;
- Propor actividades divertidas e atraentes;
- Encorajar a participação no maior número possível de desportos.

Na etapa de formação atlética, o treinador deve:

- Prescrever uma variedade de exercícios, que vão desde os específicos até aos de carácter mais geral;
- Aumentar progressivamente a intensidade e o volume de treino;
- Desenhar exercícios que introduzam as táticas fundamentais e estratégias;
- Refinar e automatizar as destrezas básicas adquiridas durante a anterior etapa e aprender destrezas mais complexas;
- Desenvolver a flexibilidade, coordenação e equilíbrio;
- Estimular o *fair play* durante as sessões de treino e competição;
- Introduzir exercícios de força geral;
- Continuar a desenvolver a capacidade aeróbia,
- Introduzir de uma forma moderada o treino anaeróbio;
- Melhorar a concentração, introduzindo exercícios de maior complexidade;
- Introduzir a preparação mental;
- Propor situações competitivas, de forma a permitirem a aplicação de diversas técnicas e táticas,
- Assegurar tempo para o jogo, veículo por excelência de socialização.

Na etapa de especialização, o treinador deve:

- Melhorar a potência, a capacidade anaeróbia e a flexibilidade dinâmica;
- Aumentar o volume de treino para os exercícios específicos;
- Aumentar a intensidade mais rapidamente que o volume, mas mantendo o aumento progressivo do volume;
- Envolver o mais rapidamente possível o atleta nas decisões a tomar no processo de treino;
- Não descurar o treino multilateral, principalmente durante a pré-época,

- Estimular os atletas de forma a que se familiarizem com aspectos mais teóricos do treino;
- Continuar a desenvolver a capacidade aeróbia para todos os atletas;
- Aumentar progressivamente o volume e intensidade do treino anaeróbio;
- Melhorar e aperfeiçoar as técnicas do desporto;
- Melhorar a tática individual e colectiva;
- Aumentar progressivamente o n.º de competições;
- Praticar o treino mental.

Treino com Jovens

A actividade desportiva dos jovens praticantes tem, obrigatoriamente, características diferentes da dos adultos, quer quanto às motivações para a prática, quer quanto aos condicionantes decorrentes da evidente imaturidade biológica e psíquica dos jovens.

Como afirma Barata (1999), é fundamental ter sempre presente a ideia de que o jovem praticante (dos 6 aos 19 anos aproximadamente) não é um adulto em miniatura, mas uma pessoa em crescimento, um ser humano ainda incompleto, que pode ser decisivamente influenciado pela forma como o treinador vier a entender conduzir o seu processo de treino e a sua formação desportiva.

O treino de jovens é uma actividade dirigida para uma população alvo muito heterogénea, no que se refere aos níveis de maturação biológica, psicológica e da personalidade, com diferentes níveis de capacidades físicas e motoras e de desenvolvimento cognitivo e intelectual, com motivações e interesses variados e de formas de relacionamento e integração social diversos (Barata, 1999).

Competição com Jovens e seu valor formativo

A competição desportiva com crianças e jovens foi, desde sempre, motivo de controvérsia entre os que a consideram um importante meio de integração social ao nível da preparação para a agressividade vigente nas sociedades modernas e aqueles que a apontam como responsável por graves deformações da personalidade dos

desportistas, em especial quando incentivadora da ideia que, acima de tudo, no desporto, interessa vencer ou morrer (Araújo, 1998).

É por volta dos 12 anos que o jovem começa a desenvolver a noção de *jogar contra*, conseguindo colocar-se na posição do opositor e percebendo que o sucesso é influenciado pelas experiências anteriores (Passer, 1988). Nessa altura, já consegue compreender mais do que um ponto de vista e desenvolve a noção de grupo. Só a partir desta idade é que o jovem começa a compreender a noção de competição como o adulto a entende, isto é, um processo de comparação social baseada exclusivamente no resultado, em relação ao qual as recompensas apenas têm lugar após a ordenação dos atletas, de acordo com os resultados obtidos na competição.

A partir dos 13-14 anos, os jovens já associam o sucesso/insucesso a outros factores como a tática, as estratégias, as aptidões específicas, as conjugações de atitudes e esforços face às características do adversário e dificuldade da tarefa (Roberts & Duda, 1984; Sobral, 1994). Consequentemente, pode ser progressivamente introduzida a estrutura da competição, baseada apenas no resultado.

Se o jovem for orientado para a competição como um processo de comparação social- *outcome-oriented* (Burton, 1988), *task-orientation* (Duda, 1989), o resultado desportivo é o único critério utilizado para os atletas se compararem entre si. Isto significa que os atletas com frequentes insucessos, percebem não possuir capacidades adequadas para a prática da modalidade, o que pode conduzir ao abandono. Por outro lado, se o praticante for orientado para a competição por critérios pessoais de excelência- *performed-oriented* (Bourton, 1988), *ego-orientation* (Duda & White, 1992), o seu melhor desempenho é considerado como o objectivo a ultrapassar, sendo deste modo orientado para e na competição como um processo de superação pessoal. Neste caso, o resultado obtido nas competições não tem qualquer importância para a sua continuidade ou abandono da prática desportiva, mesmo quando for comparado com os obtidos pelos adversários.

A competição, para as crianças que “fazem desporto”, segundo Lima (1990), é vista por elas como um acto de afirmação de competência, de capacidade, e não como um acto de afirmação de superioridade sobre as outras, tal como acontece no desporto que é feito pelos adultos. Por isso, segundo o mesmo autor, organizar um torneio para crianças com 10, 11 ou 12 anos, período etário em que sobressai a

importância doentia ao campeão, na qual que se entregam troféus e medalhas, é estabelecer metas irrealistas. A organização do desporto para crianças deverá proporcionar muitas actividades, muitos jogos, muitas competições e muitos torneios, de modo a que as oportunidades conducentes ao sucesso desportivo sejam frequentes e diversificadas e que a preocupação de criar novos conceitos de êxito desportivo seja uma constante.

O mais importante é valorizar aquilo que os jovens aprendem, aquilo que os jovens vão sendo capazes de fazer e não a vitória sobre os seus opositores. O que é importante é organizar a prática desportiva de modo a que os jovens tenham um maior número de êxitos e de sucessos individuais relativamente àqueles que o desporto dos adultos proporciona (Lima, 1990).

Relação Treinador/ Atleta

A relação entre o treinador e o atleta é um factor bastante importante, se não fundamental, para a permanência ou não do jovem na prática desportiva. Smoll & Smith (1980) referem que a relação entre treinador e jogador é uma determinante primária das maneiras como as crianças são afectadas na sua participação desportiva.

Smith (1986) refere que os problemas relacionais entre treinadores e atletas são fortemente determinantes e responsáveis pelo abandono precoce da prática desportiva dos jovens praticantes.

Smoll & Smith (1984, *cit. in* Robertson, 1998) verificam que os jovens praticantes, de um modo geral, estão mais conscientes sobre o comportamento dos treinadores do que estes. Segundo os mesmos autores, os treinadores mais apreciados são aqueles que facultavam reforços positivos, com encorajamento e informação, sempre que os jovens praticantes cometiam erros. Pelo contrário, os treinadores de quem os jovens menos gostavam eram dos demasiadamente críticos, aqueles que, perante um erro, só sabiam fazer comentários negativos.

Para os autores, um resultado de certa maneira surpreendente foi verificar que, em termos gerais, a relação entre vitórias e derrotas não estava correlacionada com quanto os jovens gostavam do seu treinador e de quanto eles gostavam de continuar a praticar desporto no futuro.

2.4.: PERFIL GERAL DOS TREINADORES QUANTO À FORMAÇÃO

Esta secção vem dar relevo à importância da formação do treinador, os modelos de formação entendidos como mais desejáveis e as competências profissionais a desenvolver pelo treinador e o candidato a Treinador ex-atleta.

A formação do treinador

A formação de treinadores é determinante para uma correcta intervenção no treino (Martens, 1999). A formação do treinador deve assumir um carácter permanente e acompanhar a evolução dos conhecimentos e da própria ciência do treino, pois o trabalho do treinador desportivo exige uma preparação técnica, pedagógica e científica. A formação de treinadores deve ser coerente, integrada, equilibrada, participada, planeada e programada (Coelho, 1981).

Araújo (1987) refere que a melhoria da capacidade de intervenção do treinador passa por alterar o panorama actual, através do estabelecimento de regras para a carreira de treinador, que tornem a profissão mais aliciante, assim como pela definição de um perfil de treinador cuja formação crie um compromisso claro entre o conhecimento prático e o conhecimento científico, devendo respeitar os princípios de continuidade, integração científico_pedagógica, unidade e diversidade, individualização e harmonização entre a formação recebida e a intervenção profissional.

O autor apresenta cinco princípios que devem estar presentes na formação de treinadores: recusa formal de posturas “auto-suficientes” e individualistas; identificação clara das áreas fundamentais de formação (biológica, psicopedagógica, teórico-pragmática específica e gestão/ organização); reconhecimento, definitivo, da importância da psicopedagogia no topo dos conhecimentos do treinador; utilização de técnicas elementares, tendo em vista a criação, no treino, de um clima motivador de trabalho; actuar segundo o exemplo daqueles que mais se destacam.

Representação dos Treinadores quanto à formação

Os estudos sobre a representação dos treinadores relativamente à formação, orientam-se em dois sentidos: no sentido de estudar os modelos de formação entendidos como mais desejáveis e no sentido de estudar as competências profissionais a desenvolver.

No âmbito dos modelos de formação, Gordon, Salmela & Schinke (1995, cit in Simão, 1998), realizaram um estudo com treinadores experientes do Canadá, tendo como objectivo colocar em evidência os melhores métodos de formação de candidatos a treinadores, com base nas recomendações dos treinadores experientes.

O estudo revelou que os técnicos “expert” deram ênfase aos seguintes métodos :

- a) “CLINICS”, Seminários e Simpósios;
- b) Transmissão directa da experiência;
- c) Observação passiva de outros treinadores;
- d) Um programa estruturado de “mentores” (acompanhamento dos candidatos por treinadores “*expert*”).

Em relação aos “Clinics”, Seminários e Simpósios, a sua importância deve-se à possibilidade de troca de experiências, permitindo precisar métodos de treino, quer no que diz respeito aos conteúdos quer à sua execução. Para os autores, é importante complementar este conhecimento teórico através da observação de treinadores mais experientes no seu local de trabalho.

Segundo os autores, a transmissão directa de experiência e a observação passiva de outros treinadores complementam-se, apresentando no entanto uma diferença. Enquanto na transmissão directa da experiência, os candidatos participam activamente nas actividades vividas pelos atletas e seus treinadores, na observação passiva não têm interferência, observando e estando atento ao treinador em acção.

Em relação ao acompanhamento dos candidatos por treinadores experientes, embora lhe tenham atribuído importância, colocam reservas sobre a estruturação e formalização de um programa deste tipo.

Os treinadores acentuavam os benefícios de adquirir conhecimento teórico através de seminários, simpósios e “clinics” e conhecimentos práticos através da transmissão de experiências e observação. Elementos destas três áreas faziam parte das mais importantes recomendações e deveriam ser as bases de um processo de

formação baseado em “mentores” (acompanhamento dos candidatos por treinadores “expert”).

Os autores deste estudo sugerem que deveriam ser aplicados processos uniformizados nos programas de formação de treinadores assim como, a exemplo de outros domínios, deveria ser dada uma oportunidade aos treinadores de exprimirem as suas opiniões sobre o estado da sua profissão e, ainda mais importante, sobre as metodologias a serem implementados em programas de formação de treinadores.

Relativamente à segunda orientação, somente foi possível obter referências acerca das áreas em que as candidatas a treinadoras percebem como maiores necessidades e prioridades na sua formação.

Sisley *et al.*, 1990, realizou um estudo das atitudes, percepções e motivos de mulheres candidatas a Treinadoras antes e depois de *Coaching Education Workshop* pela *American Coaching Effectiveness Program (ACEP)*. Esta avaliação foi realizada com a aplicação de um inquérito antes e após a formação.

Ao nível da importância das dezoito áreas de ciências do desporto, verificou-se uma mudança na percepção acerca das áreas mais importantes para o desempenho da sua actividade de Treinador pré e pós formação. As maiores diferenças sobressaem nas seguintes áreas:

- As responsabilidades legais inicialmente no 16.º lugar e depois no 2.º;
- Comportamentos motores inicialmente 8.º lugar e depois no 12.º;
- Tática específica inicialmente 11.º lugar e depois no 17.º;

As diferenças averiguadas são explicadas pela informação exposta nas áreas das Ciências do Desporto, dado que a amostra não tinha muita experiência na área da Educação Física/ Desporto.

Quando foram questionadas sobre a percepção das suas habilidades e conhecimentos nas 18 áreas das Ciências do Desporto, comparando resultados dos dois inquéritos as candidatas referiram um aumento considerável no que ao nível de conhecimentos diz respeito.

Inicialmente indicaram como pontos fortes a comunicação de *Skills*, enquanto as áreas relacionadas com as ciências do Desporto, tática, planeamento anual e legislação foram indicadas como áreas mais fracas.

Após a acção de formação, as candidatas referiram como áreas com mais conhecimentos as seguintes:

- Comunicação de *Skills*;
- Motivação de atletas;
- Demonstração e explicação de *Skills*;
- Planear o treino diário.

Enquanto as áreas consideradas mais fracas foram:

- Responsabilidades Legais;
- Comunicação com os pais dos atletas;
- Aspectos táticos;
- Planeamento do treino diário.

Neste estudo a comunicação treinador/ Atleta não é uma preocupação, Saber as estratégias básicas e organizar uma época, sim, são considerados sectores mais relevantes.

Os autores explicam que o resultado se deve ao facto de gradualmente as candidatas irem percepcionando a importância das áreas específicas do desporto mais importantes, assim como vão apreendendo que a comunicação é fundamental para o sucesso e divertimento do treino.

Neste trabalho, as áreas identificadas pelas jovens treinadoras como as mais difíceis foram ao nível técnico-tático, sugerindo que futuramente, estas áreas terão de ser mais contempladas na formação.

Rosado (1997), ao definir um modelo de formação de treinadores, desenha um perfil de competências a desenvolver, referindo que devem orientar-se no sentido de otimizar as influências do treinador sobre os atletas e que potencia uma influência não só sobre o nível de prática da modalidade sobre o jovem enquanto atleta, mas também, sobre o jovem enquanto pessoa.

É ainda importante que se realize um esforço no sentido de se acordar ao nível acerca dos perfis profissionais dos treinadores, das suas funções, conhecimentos e competências profissionais, organizando modelos de formação

homogêneos, de qualidade, que dignifiquem os treinadores e a sua actividade e, sobretudo, qualifiquem a orientação dos jovens atletas sob a sua responsabilidade.

O autor supracitado apresenta um conjunto de competências que, na sua perspectiva, devem contribuir para otimizar essas influências:

- Competências Académicas Gerais, associadas a uma cultura pessoal geral. Na realidade, a formação geral tenderá a condicionar o acesso a diferentes níveis de formação profissional, à semelhança do que acontece com a quase totalidade das profissões;
- Conhecimento da modalidade (a sua estrutura e características; o seu quadro regulamentar e organizativo, o seu sistema de gestos técnicos e táticos, etc.);
- Competências de elevação dos factores da condição física. Os treinadores devem dominar os meios que lhes permitam influenciar com eficácia o desenvolvimento das principais capacidades físicas, tendo em vista a optimização do rendimento desportivo;
- Competências didáctico-metodológicas gerais. O saber ensinar exige o conhecimento de técnicas de ensino ao nível das dimensões gestão, instrução, clima e disciplina, que facilitem as aprendizagens e a gestão de grupos;
- Conhecimentos didáctico-metodológicos específicos da modalidade, como a organização do ensino dos gestos técnicos e táticos, a organização das situações de aprendizagem, a sequencialização e temporização de aquisições motoras diversas, para vários níveis de prática, associadas ao conhecimento de metodologias que permitam otimizar as aprendizagens envolvidas e afectar as estruturas cognitivas, perceptivo-cinéticas e relacionais que as determinam. Estes conhecimentos são dificilmente transferíveis de modalidade para modalidade e constituem uma fonte de conhecimento decisiva na formação de treinadores.
- Competência de Planificação e avaliação, ou controlo, que permitam programar e avaliar o grau de consecução dos diversos objectivos propostos para cada momento do treino e a natureza e intensidade dos obstáculos que interferem na concretização desses objectivos. Embora represente uma competência genérica, envolve, em virtude de ser transferível de modalidade, alguma especificidade em função de cada desporto;

- Competências de Conhecimento do homem como ser bio-psico-social, na medida em que o conhecimentos dos pressupostos biológicos, psicológicos, sociológicos e culturais é fundamental para ajustar o processo de treino;
- Competências de produção e divulgação de saberes profissionais. Efectivamente uma profissão envolve não só a aquisição de diversos conhecimentos, como também é um processo de construção e divulgação de saberes; a função de formador de outros treinadores, por exemplo, deve resultar de um nível de mestria elevado no exercício da sua profissão.
- Competências escondidas de ser treinador a referência a estas competências representa as preocupações que os treinadores devem ter com o desenvolvimento pessoal e social dos atletas, de desenvolvimento moral, permitindo-lhe desempenhar as tarefas morais que a profissão, quer se queira quer não, exige.

O ex-atleta

Para se exercer as funções de treinador não basta ter sido jogador e fazer como se viu fazer. De facto, podem dominar-se as Técnicas específicas, mas sem motivação e sem conhecimentos actualizados dificilmente se poderá ser bom treinador (Mesquita & Sousa, 1994).

De acordo com a notória evolução sofrida ao nível do treino desportivo nas últimas décadas, parece-nos ser por demais evidente que para se exercer as funções de treinador, não basta ter sido jogador e fazer como se viu fazer. Esta contestação empírica encontra suporte teórico nos resultados de estudos realizados na área da análise da eficácia do Ensino em Educação Física, nos quais se tem vindo a verificar que as experiências que apenas proporcionam uma repetição acrítica de uma prática observada não contribuem para o incremento da qualidade no ensino, para além de contrariarem os próprios objectivos do processo educativo (Mesquita, 2000).

Neste sentido, o domínio das técnicas específicas do jogo não garante, por si só, conhecimentos nem competências para se poder ser um treinador eficaz. Esta convicção assume particular relevo, se atendermos ao facto de o treinador se constituir como o elo de ligação fundamental entre os conteúdos do treino e do atleta, o que torna a sua intervenção responsável pelo nível das aprendizagens alcançadas.

Para Martens (1990), quando um ex-atleta decide assumir o papel de treinador terá de fazer a difícil transição do que fazia por outras novas, pois os conhecimentos requeridos não são os mesmos de quando se é jogador. O treinador já não poderá de forma alguma jogar sozinho, mesmo forte, certamente passaria momentos angustiantes. Terá, sim, de ajudar os jogadores a jogar o jogo.

Em consequência da falta de discernimento na transição de papéis, os treinadores estão mal preparados para assumir a liderança e o papel de Treinador. O facto de ter sido praticante é uma condição que dá ao treinador um quadro de referências extremamente importante e valioso para a sua actividade, mas não é tudo. Lamentavelmente as colectividades deixam-se deslumbrar com demasiada frequência, pelo brilho das antigas estrelas de competição do passado.

É evidente e óbvio que um grande atleta tem conhecimentos que foram adquiridos através da sua preparação, pela competição e pela observação dos seus, atingido o nível de conhecimentos correspondentes à função do treinador?

Julgamos que isso não é suficiente, porquanto raro se verifica que essa vivência tenha sido acompanhada pela aquisição de conhecimentos aprofundados só pelo facto de treinar e de competir na modalidade em que foi atleta excepcional.

Não se podem responsabilizar os antigos atletas, por falta de preparação para ensinar e para treinar. Há que responsabilizar, sim, as estruturas desportivas institucionalizadas, às quais, como estruturas sociais, compete equacionar as condições que devem promover a formação necessária para o exercício da função de treinador. Hoje em dia para se adquirir os conhecimentos indispensáveis a um treinador há que frequentar cursos de formação devidamente concebidos e adequados às realidades do nosso desporto.

2.5.:ADESÃO, ATRITO E ABANDONO DA PRÁTICA DESPORTIVA

Esta secção visa realizar uma panorâmica da investigação actual do treinador, nomeadamente a motivação e motivos: motivos para o início da actividade e motivos que levam à interrupção da actividade e relacionar o *Burnout* com a interrupção da actividade do Treinador.

Motivação e Motivos

Segundo Fonseca (1983), apesar de os termos *motivo* e *motivação* serem utilizados indiferenciadamente, na literatura psicológica eles correspondem a conceitos distintos. Enquanto *motivo* se refere a uma característica relativamente estável do indivíduo que o leva a orientar-se para uma determinada actividade, a *motivação* corresponde a um estado do organismo, responsável por um determinado comportamento. Para Abreu (1982), os motivos são esquemas de relações entre o ser e o mundo indispensáveis ao funcionamento e crescimento do próprio ser.

De facto, como salientou Cruz (1996), a motivação é responsável pela selecção e preferência por alguma actividade, pela persistência nessa actividade, seja pela intensidade e vigor (esforço) do rendimento e pelo carácter adequado ao rendimento relativamente a determinados padrões. Ou, como referem Weinberg & Gould (1995), a *motivação* é um termo ou conceito geral utilizado para compreender o complexo processo, que coordena e dirige a direcção e a intensidade do esforço dos indivíduos.

O campo de estudo da Psicologia do Desporto é muito vasto, englobando aspectos como a competência, a orientação cognitiva, a ansiedade, o stresse, a motivação, a personalidade, a definição de objectivos, o treino mental, etc. A motivação é considerada uma das mais importantes competências psicológicas (Lacoste, 1988), é aquele que mais produção tem originado na investigação e literatura científica (Serpa, 1991).

As definições de motivação são variadas. Deste facto e segundo Lacoste (1988), quase um terço da literatura psicológica foi dedicada a este conceito multifacetado. Dubois (1993) refere que vários autores se debruçaram sobre esta matéria para explicar os mecanismos da motivação. Apesar disso, e embora estejam todos de acordo sobre a ideia de forças subjacentes internas ao ser humano, divergem quando se procura identificar a sua natureza e dinâmica.

Butt (1987) alerta para o facto de que qualquer teoria que procure explicar o fenómeno da motivação deve ser suficientemente flexível e compreensível, de forma a alcançar toda a complexidade do ser humano. Por isso, não se podem indicar causas e efeitos, porque ambos interagem em situações específicas que dependem de um número de factores. A mesma autora defende que o conhecimento da Psicologia do Desporto, e mais especificamente da motivação para a prática desportiva, pode

facilitar a um teórico um conjunto de ideias e possibilidades que ele pode utilizar ao interpretar situações específicas. No entanto, a aplicação é e continuará a ser um desafio e uma arte.

Como a motivação tem sido objecto de estudo na área do desporto, principalmente nos últimos 20 anos, vários autores têm avançado com algumas definições. Por exemplo, para Cratty (1983), a motivação diz respeito ao «conjunto de factores e processos que levam as pessoas a uma acção ou à inércia em diversas situações.»

Para Rego (1995), «uma definição de motivação para a prática de actividade desportiva deve focalizar nas aparências, sem ao mesmo tempo, explicar as razões pelas quais, tais actividades aparecem». Assim, o estudo da motivação, segundo Fonseca (1993), «é o estudo dos constructos que potenciam e direccionam os comportamentos dos indivíduos». Neste sentido, a direcção de um determinado comportamento indica-nos se uma pessoa se aproxima ou afasta de uma dada situação; além disso, a intensidade desse comportamento mostra-nos o espaço utilizado para a consecução desse comportamento.

O autor refere que, «todos os grandes sistemas teóricos reconhecem que todo o comportamento é motivado, o que equivale a dizer que subjacente a qualquer actividade está sempre um motivo, ou conjunto de motivos, de cuja influência o sujeito pode ter, ou não, consciência». Assim, para entender o comportamento no contexto do basquetebol, torna-se necessário identificar os motivos que o dinamizam e orientam.

Martens (1990) opina que a motivação provém de duas formas, dentro da pessoa (motivação intrínseca) e/ ou de fora da pessoa (motivação extrínseca).

As pessoas que estão intrinsecamente motivadas têm uma força interior direccionada para a competência, determinação, perfeição e concretização das metas delimitada. Estes são objectivos propostos por essas pessoas, que estão intrinsecamente motivadas.

A motivação extrínseca está associada com reforços positivos e negativos que aumentam ou diminuem a probabilidade de certos comportamentos acontecerem. Esses reforços podem ser constituídos por bens materiais (dinheiro) ou por bens não materiais (reconhecimento, homenagem).

Motivos para a prática

Existe alguma escassez de estudos nesta área, no que diz respeito aos treinadores. Contudo, através da literatura encontrada, procurar-se-á fazer uma alusão aos motivos mais evocados para o início da actividade como treinador.

Segundo Lee (1999), cada indivíduo terá as suas razões, umas mais egoístas, outras mais altruístas. Há quem defenda que haverá sempre algo de interesse pessoal nos motivos que levam ao exercício da actividade de Treinador. Na opinião do autor, torna-se absolutamente necessário saber os motivos da escolha, uma vez que isso afectará a forma como se treina e a maneira como se comunica com as crianças, jovens e com os respectivos pais.

O autor aponta os diferentes motivos que levam um indivíduo a iniciar a actividade de treinador:

- Ajudar os próprios filhos, para que eles não sejam discriminados
- Contribuir para a promoção e desenvolvimento de uma modalidade, na qual anteriormente tenham vivido momentos agradáveis;
- Por prazer; embora nem todos tenhamos a mesma definição de *prazer*;
- Ensinar novas capacidades; as crianças e jovens anseiam por desenvolver novas capacidades, em diferentes ramos, uma vez que isso tem resultados em si próprias.
- Recordar o passado; alguns treinadores gostam de reviver os seus sucessos e de corrigir os erros que cometeram através do treino; outros gostariam de ver atletas por si treinados que viessem a alcançar as metas que eles nunca conseguiram atingir.
- Poder estar envolvido numa actividade;
- Tentar encontrar um campeão ao longo do caminho que vai percorrer, permitindo-lhe viver momentos de glória, embora seja sempre bom recordar que são os praticantes que alcançam esses efeitos.
- Forma de pagamento de uma espécie de dívida para com a modalidade e o desporto, ajudando os outros a viverem algo de bom que o treinador já antes recebeu do desporto.

Para Martens (1999) existem três razões principais que podem levar um treinador ao exercício da sua função:

- Ganhar
- Ajudar os praticantes a ter prazer na actividade que realizam
- Contribuir para o desenvolvimento dos jovens do ponto de vista físico, psicológico e social.

Os treinadores devem saber qual destes três objectivos é mais importante para atingir e qual deles é que constitui a maior preocupação quando estão a treinar. A filosofia para o treino de jovens deverá ter como principal objectivo no trabalho: Primeiro os praticantes, depois as vitórias!

Sisley *et al.* (1990), como já foi anteriormente referido, realizou um estudo das atitudes, percepções e motivos de mulheres candidatas a treinadoras antes e depois de *Coaching Education Workshop* pela *American Coaching Effectiveness Program (ACEP)*. Esta avaliação foi realizada através da aplicação de um inquérito antes e após formação.

Uma das partes do estudo consistia em saber as influências que levaram as candidatas a optar pela actividade de treinadoras, 67% responderam que foi uma pessoa importante que influenciou a escolha; das pessoas importantes que influenciaram, 85,7% são homens dos quais 31% são maridos. Das restantes 20,7% foram os treinadores/ Professores; 13,7% familiares; 13,8% ,amigos. Lima (2001), em estudo realizado, chegou às mesmas conclusões dos autores.

Os motivos apontados pelas candidatas para o início da actividade de pré-formação foram os seguintes:

- Desejo de ensinar e ajudar crianças (51,2%);
- Divertimento (30,2%);
- Amor/ paixão pelo desporto e actividade física (20,9%);
- Negócio (9,3%).

Os motivos apontados pelas candidatas para o início da actividade de pós formação foram um pouco diferentes:

- Desejo de ensinar / ajudar Crianças (41,9%);
- Divertimento (25,3%);
- Amor pelo desporto/ actividade física (7%);
- Amor/paixão pelas crianças (11,6%).

A motivação destas candidatas a Treinadores para virem a exercer esta actividade foi avaliada pré e pós-formação, através de uma escala de *Lickert*. Os resultados oscilaram entre níveis elevados e muito elevados para desempenhar as funções de Treinadoras, nomeadamente 4,60 antes da formação e, depois, 4,77.

Para além deste estudo, somente mais dois estudos empíricos foram realizados até à data para examinar os motivos que levam as mulheres à actividade de Treinadora (Harth, Hasbrook & Mathes, 1986 *cit. in* Sisley *et al.*, 1990). Nestes estudos as razões apontadas para o início da actividade nestes estudos foram o gosto pelo desporto e competição e a Influência de outros Treinadores.

Albinson (1976, *cit. in* Spallanzani, 1988), defende que os motivos mais subjacentes à escolha de candidatas a Treinador de jovens passam pelo prazer de trabalhar com crianças, divulgação da modalidade e o prazer treinar.

Gould & Gould (1979, *cit. in*, Spallanzani, 1988) num estudo com a participação de 423 treinadores voluntários, indicaram que na sua maioria são de sexo masculino e casados. Desta amostra, 62% tem uma criança e participam num dos programas desportivos, na qual estes estão inseridos. Os voluntários deste estudo desempenhavam as suas funções há mais de cinco anos e identificaram o bem-estar dos atletas como prioridade de objectivos.

Também Spallanzani (1988) realizou um estudo em treinadores e ex-treinadores de jovens na modalidade de Hóquei. Este estudo pretendeu identificar os motivos para a participação na actividade de treinador. Esta amostra abrangeu 333 Treinadores em actividade e 175 ex-treinadores, ambos voluntários.

Os cinco motivos invocados para o início da actividade foram:

- Ocupar os jovens numa actividade saudável;
- Aprender com os jovens a trabalhar em grupo;
- Paixão pela modalidade;
- Ocupar a criança;
- Aprender a compreender melhor os jovens.

Das conclusões do estudo, os autores destacam os seguintes:

- Os treinadores têm pelo menos um jovem jogador de hóquei na família.

- treinadores consideram-se aptos e satisfeitos com o papel de Treinador desempenhado junto dos jovens.
- Os treinadores despendem grande parte do seu tempo no cumprimento das suas tarefas e o restante tempo a divulgar o hóquei como um meio excelente de desenvolvimento da criança.
- Os agentes desportivos acreditam que os motivos que levam a iniciar a actividade de treinador prendem-se com o facto de terem jovens familiares a jogar hóquei.
- Os treinadores de competição de jovens foram ex-atletas e não apresentam uma dependência na sua actividade pela participação das suas crianças na modalidade, comparativamente aos treinadores do sector recreativo, em que isso acontece.

Interrupção da actividade de Treinador

O processo de desgaste a que o Treinador está sujeito, proveniente da actividade desportiva, termina quando este interrompe a sua actividade, embora esta interrupção possa não significar o seu abandono definitivo (Dale & Weinberg, 1990).

Ao contrário dos estudos e conceitos aplicados em atletas, tais como o *Droupout*, *Withdrawal*, estes não foram referidos ao treinador, na literatura consultada, como forma de explicar a interrupção da actividade.

Por sua vez, o *Burnout* é apresentado como uma consequência do atrito gerado na actividade do treinador, sendo relacionado por vários autores como possível consequência dos altos índices de abandono de treinadores (Capel, 1986, cit. in Ruiz, 2000; Kelly & Gill, 1993; Capel *et al.*, 1987; Caccesse & Mayerberg, 1984).

Desta forma, este capítulo pretende demonstrar a panorâmica actual da investigação sobre esta temática e compreender as variáveis que preeditam níveis de atrito na actividade do treinador e na percepção do *Burnout* como forma explicativa da interrupção da actividade de treinador.

Motivos para a interrupção da actividade de Treinador

Weiss & Sisley (1984) realizaram um estudo com Treinadores e ex_treinadores de Jovens basquetebolistas, que revelou que as mulheres interrompem

a sua actividade de Treinadora por motivos diferentes do homem. Segundo os autores, as mulheres desistem mais facilmente porque percebem grande falta de habilidades técnico-táticas originando um declínio de motivação. Os homens interrompem mais frequentemente por causa dos conflitos gerados com a direcção. As mulheres são mais afectadas que os homens pelos constrangimentos sofridos pela família e pela falta de tempo.

Podemos concluir que as razões mais importantes para a interrupção da actividade de Treinador passam por: Falta de tempo para investir; O desejo de conceder mais tempo à família e O interesse por outras actividades.

Spallanzani (1988), no estudo realizado com Treinadores e ex-Treinadores de jovens não profissionais na modalidade de Hóquei, identificou cinco motivos que levam à interrupção da actividade de Treinador:

- Incompatibilidade com a vida profissional;
- Relação Treinador/Pais;
- Falta de apoio familiar;
- Abandono do jogo por parte do filho
- Conflitos com a direcção

O autor concluiu o seguinte:

- Os treinadores e ex-treinadores de Jovens apresentam sensivelmente as mesmas características no que diz respeito aos motivos para a actividade e aos que levam à interrupção da actividade;
- Os agentes desportivos acreditam que os motivos que levam a iniciar e interromper a actividade de Treinador prendem-se com o facto de terem jovens familiares a jogar hóquei;
- Os motivos de participação e de demissão são contraditórios, dado que em grande parte ambos são à presença de crianças familiares na modalidade.

***Burnout* na actividade do Treinador**

Na literatura, o *Burnout* aparece sempre ligado às pessoas que desempenham funções nas profissões designadas de ajuda humana (Dale & Weinberg, 1990).

Freudenberg (1974 cit. in Dale & Weinberg, 1990) foi o primeiro autor que utilizou o conceito de *Burnout* para expressar as manifestações da síndrome nos profissionais que têm um contacto intenso com as pessoas, sobretudo no campo das organizações.

Maslach (1976, cit. in Dale & Weinberg, 1990) definiu *Burnout* como a perda da consciência por partes dos indivíduos, como reacção ao stresse vivido no seu trabalho.

Segundo Capel & et al., 1987, *Burnout* é uma consequência do stresse crónico em trabalhos relacionados com ajuda comunitária. Toma várias formas: a exaustão emocional, a despersonalização e baixa realização pessoal. De uma forma geral o *Burnout* é definido como uma reacção ao stresse crónico que envolve a interacção entre características envolventes e pessoais (Dale & Weinberg, 1990; Smith, 1986). A complexidade da síndrome *Burnout* tem vindo a ser contextualizada como uma interacção entre um número de componentes que produz determinados tipos de sintomas e comportamentos aos níveis físico, cognitivo, afectivo e emocional.

O *Burnout* processa-se como um sistema que se expressa no estado emocional da pessoa, que se sente esgotada, despersonalizada e com baixa auto-estima (Ucha, 2000).

Dale & Weinberg, 1990, sintetizam *Burnout* na seguinte forma:

- Independentemente de uma abordagem clínica ou empírica, a exaustão está presente de múltiplas formas, tais como aos níveis físico, mental e emocional. A exaustão é descrita como uma perda de consciência, energia, interesse e realidade;
- Da exaustão, provém uma resposta negativa relativamente à socialização com os outros, manifestando-se mesmo através de um sentimento impessoal e insensível na relação com os outros. Acompanhado com a perda do gosto pela actividade que desempenha e por um sentimento de fadiga.
- Mudanças nas atitudes do indivíduo, acompanhadas por um sentimento de baixa realização pessoal, falta de auto-estima e comportamentos depressivos. Estes comportamentos são pela baixa produtividade e por uma diminuição de performance no caso do atleta.
- A síndrome não é uma reacção ocasional do stresse, mas, sim, do stresse acumulado de todos os dias tornando-se crónico. Sendo um processo longo que se processa ao longo do tempo.
- O *Burnout* acontece a nível individual, tornando-se difícil de identificar porque difere de pessoa para pessoa.

Segundo Sullivan & Nashman (1996), os factores de risco de um indivíduo poder vir a sofrer de *Burnout*, pressupõem dedicação extrema ao trabalho, comportamento obsessivo, perfeccionismo, metas irrealistas e sentimentos de ansiedade perante o cumprimento das tarefas.

Edelwich & Brodsky (1980 *cit. in* Sullivan & Nashman, 1996) classificou o *Burnout* em quatro estádios: entusiasmo, estagnação, frustração e apatia.

As diversas definições de *Burnout* convergem em diversos pontos, tais como a exaustão psicológica, emocional, reduzida auto-estima, depressão, grande ansiedade, medo de falhar, preocupações com as expectativas do meio e constante aumento do stresse. Desta forma, explicitar-se-ão as variáveis que estão relacionadas com esta síndrome, tendo como base os estudos empíricos realizados.

Fender (1989 *cit. in* Caccesse & Mayerberg, 1987) definiu Burnout no meio desportivo como uma reacção ao stress das competências, cujos sintomas principais são: esgotamento emocional, atitude impessoal e diminuição de rendimento.

Através da revisão realizada, os Treinadores podem sofrer de Burnout, pelo que é necessário considerar esta profissão como uma das que apresenta risco de se sofrer desta síndrome (Capel *et al.*, 1987).

Os Treinadores desempenham a sua actividade num dado contexto com uma elevada pressão para ganhar, atingir objectivos, lidar com a interferência dos pais, directores, problemas disciplinares, adaptar-se a diferentes tipos de pessoas e desempenhar uma variedade de papéis para além da de treinador, que os torna bastante susceptíveis de poderem vir a sofrer de *Burnout* (Hunt & Miller, 1984).

Burnout e a interrupção da actividade

Na opinião de vários autores, é importante investigar o alto índice de abandono de Treinadores como possível consequência do Burnout (Capel, 1986, *cit. in* Ruiz, 2000; Kelly & Gill, 1993; Capel *et al.*, 1987; Caccesse & Mayerberg, 1984). Através dos diferentes estudos acerca da percepção de Burnout em Treinadores, é notório uma série de aspectos que permitem contextualizar e conhecer a dinâmica desta síndrome, que pode levar à interrupção da actividade por parte do Treinador.

Os Treinadores muitas vezes vêm-se a cumprir múltiplos papéis incluindo o de disciplinador, psicólogo e relações públicas, resultando numa inadaptação com o desgaste físico, mental e emocional que provém do desempenho dessas tarefas.

Vários estudos em Treinadores encontraram valores baixos a médios de *Burnout* (Wilson & Bird, 1984 *cit. in* Capel *et al.*, 1987; Capel *et al.*, 1987 ; Caccesse & Mayerberg, 1984; Dale & Weinberg, 1990), enquanto outros revelaram valores moderados a elevados de *Burnout* (Kelly & Gill, 1993). Estudos realizados indicaram algumas variáveis comuns e consistentes associadas a níveis altos de *Burnout* em Treinadores, dos quais se destaca a juventude do Treinador, a pouca experiência e o facto de ser mulher os três aspectos que parecem condicionar de maneira mais significativa o aparecimento de *Burnout*.

O inventário mais utilizado nestes estudos foi o Maslach Burnout Inventory (MBI), (Maslach & Jackson, 1979, 1981 *cit. in* Capel & Desertrain, 1987) adaptado

ao meio desportivo, nomeadamente para medir a percepção de Burnout em Treinadores, avaliando as dimensões psicológicas e afectivas através da frequência e intensidade dos sentimentos relativos ao *Burnout*. Este instrumento contém 22 itens, em que para cada item reporta a frequência e intensidade do sentimento referente a esse item. O MBI é constituído por três sub escalas: Exaustão emocional; Despersonalização e Realização pessoal.

Da avaliação das três escalas predictoras do Burnout em Treinadores a exaustão emocional é a que está mais directamente relacionada com o síndrome, seguido da despersonalização e reduzida realização pessoal.

Para além destes aspectos, a falta de apoio, o conflito de papéis e o conflito da incerteza que condicionam a maior ou menor frequência do mesmo. De seguida procederemos a uma revisão das variáveis que ao longo dos diversos estudos foram relacionadas com a predição de níveis de *Burnout* na actividade de Treinador.

Burnout e o Stresse nos Treinadores

Muitas pessoas utilizam os termos de “Burnout” e “stresse” como sinónimo. O stresse é a experiência de uma ameaça real ao nível mental, emocional e espiritual, que resulta numa série de respostas e adaptações fisiológicas (Sullivan *et al.*, 1996) e actua em várias pessoas e em várias situações.

O Burnout é um processo que demora tempo a desenvolver e desenvolve-se no ambiente de níveis altos e contínuos de stresse e expectativas irreais.

Os Treinadores apresentam níveis mais altos de stresse durante períodos de tempo mais extensos que os desportistas, pois a sua permanência no desporto abrange mais tempo. O Burnout constitui o maior impacto na percepção do stresse durante os anos na actividade de Treinador (Ucha, 2000).

Nos diversos estudos realizados acerca desta relação todas as variáveis na avaliação do stresse foram positivamente relatadas no *Burnout* (Kelly & Gill, 1993).

Os níveis elevados de stresse foram relacionados com níveis elevados de Burnout. Especificamente, as variáveis de avaliação do stresse, pontos de vista do Treinador, problemas do processo de treino são positivamente relatadas nas componentes do Burnout (exaustão emocional, realização pessoal e despersonalização) (Cohen & Wills, 1985 *cit. in* Kelly & Gill, 1993). A relação entre

níveis elevados de satisfação com baixos níveis na avaliação do stresse induz a níveis baixos de *Burnout*, sendo esta conclusão suportada por investigações anteriores (Cohen & Wills, 1985 *cit. in* Kelly & Gill, 1993).

A relação suportada pelo modelo cognitivo-afectivo do stresse e *Burnout* no desporto de Smith's (1986) foi confirmada (Kelly & Gill, 1993).

Hunt & Miller (1994) realizaram um estudo comparativo do stresse percebido e o *Burnout* em Treinadores de Basquetebol da *NCAA Division I e III* e de Ténis. Estes autores determinaram, também, os factores individuais de stresse que influenciam o *Burnout*. Este estudo concluiu que os Treinadores de Basquetebol experienciam níveis mais elevados de *Burnout*. Embora sejam baixos, estes valores devem-se ao facto de a experiência ser um requisito necessário para assegurar um trabalho como treinador principal, pois são várias as etapas necessárias até se atingir este patamar. Desta forma os Treinadores desenvolvem métodos para lidar e reduzir o stresse da sua actividade e, conseqüentemente o *Burnout*.

O facto de os treinadores de basquetebol apresentarem valores mais elevados de *Burnout*, na opinião dos autores acontece por ser uma modalidade com mais visibilidade e com mais expectativas ao nível das vitórias. Para além deste facto, a época na modalidade de basquetebol é mais longa e intensa.

Segundo Hunt & Miller (1994), os grandes factores de stresse dos Treinadores de basquetebol podem ser divididos em factores externos e internos. Dos factores internos destacam:

- A pressão para ganhar;
- Os objectivos individuais dos Treinadores estão orientados para uma época vencedora. O sucesso do Treinador está dependente da vitória e da derrota, podendo este fenómeno gerar uma experiência angustiante;
- Os Treinadores apresentam um conflito com falta de tempo, no qual revelam não ter tempo para os seus deveres como Treinador nem para a vida social e familiar;
- A falta de tempo é um aspecto que tem vindo a ser referido ao longo dos estudos e constitui um factor cada vez de maior stresse.

Como factores externos, os autores apontam:

- Lidar com os atletas, como componentes vitais para a vitória;

- Possuir atletas-chave para o sucesso da equipa (dado que a vitória_derrota depende das habilidades motoras dos atletas);
- Lesões nos jogadores, nomeadamente nos determinantes;
- Compreender as respostas emocionais e motivações dos atletas e conseguir ajudá-los.

Hunt & Miller (1994) apresentam os motivos mais apontados pelos treinadores de basquetebol, geradores de maior e menor stresse:

- A grande pressão no Treinadores para ganhar;
- Não alcançar os objectivos;
- Não conseguir os jogadores-chave para garantir o sucesso da equipa;
- Lesão dos jogadores;
- Os jogadores eram inconsistentes na execução das tarefas.

Os factores causadores de menos stresse:

- Sentir que seria apanhado por violar uma regra;
- Conflitos pessoais com a equipa técnica;
- Não estar tão bem preparado como os Treinadores das outras equipas;
- Falta de maiores contributos financeiros. (ou os ver melhor pressão externa não influenciou a equipa).

Kroll (1992, *cit. in* Ucha,2000), ao estudar os Treinadores de Escolas Superiores e de colégios, concluiu que os aspectos mais stresseantes estavam ligados à relação Treinador- Atleta: sendo que 50% dos atletas revelam falta de respeito pelo seu técnico; 20% indicavam um comportamento denotados de falta de diálogo entre as partes envolvidas.

Género

Ao longo da revisão realizada, diferentes autores avaliaram a potencial relação entre Burnout e género, determinando as diferenças entre géneros. A diferença entre género em termos de percepção do Burnout, demonstrou que as mulheres Treinadoras revelaram níveis mais altos de Burnout associado ao abandono prematuro na actividade (Caccesse & Mayerberg, 1984; Haggerty, 1982 cit. in Dale & Weinberge, 1990; Kelly & Gill, 1993).

As mulheres revelaram resultados elevados nas subescalas de Exaustão Emocional e Realização Pessoal (baixa realização pessoal). A única subescala em que não diferiram foi na da despersonalização (Caccese & Mayerberg, 1984). As grandes diferenças em termos de frequência registaram-se no item “Sinto-me frustrada com o meu emprego”; em termos de intensidade a grande registou-se no item “Estou cansada demais com o meu trabalho”.

Sendo o *Burnout* o resultado de um processo acumulativo e resultando do stress produzido ao longo do tempo, as treinadoras, por estarem há menos tempo na actividade deveriam apresentar valores mais baixos de *Burnout*. Segundo Caccesse & Mayerberg (1984), esta situação não se confirma e defendem duas hipóteses: as mulheres sentem mais stress, dado que existe uma maior necessidade de afirmação no meio desportivo, nomeadamente em termos de igualdade de apoios e as mulheres são mais *burned out* que os homens, uma vez que tem poucos anos de experiência, pouco tempo para aprender a lidar com o stress, e de uma forma indirecta, a sua actividade não corresponde ao que idealizaram e especularam.

No que diz respeito aos Treinadores homens, existe um factor de selecção, ou seja, quando não conseguem lidar com o stress deixam a profissão. Os homens Treinadores que responderam aos diferentes estudos, aprenderam a sobreviver com o stress inerente ao treino (Caccesse & Mayerberg, 1984).

No entanto, houve autores que não encontraram diferenças entre géneros (Wilson & Bird, 1984 cit. in Capel et al., 1987), enquanto outros apresentaram níveis mais elevados de Burnout em homens (Dale & Weinberg, 1989, cit. in Dale & Weinberge, 1990).

Idade e experiência

Segundo Dale & Weinberg (1990), a idade é negativamente relatada na percepção do Burnout. Esta conclusão foi suportada pelos treinadores mais velhos a não apresentarem sentimentos de Burnout, enquanto os jovens foram os únicos a possuir sentimentos de Burnout (Berkeley Planning Associates, 1997; Dale & Weinberg, 1989, Haggerty, 1982; OganoWski, 1983; Taylor, 1988 cit. in Dale & Weinberg, 1990); Caccese & Mayerberg, 1984; Hunt & Miller(1984).

Segundo Caccesse & Mayerberg (1984), os Treinadores com mais experiência aprendem a lidar com o stress inerente à profissão, existindo, assim, um factor de selecção, que, quando com ele não conseguem lidar, deixam a profissão.

O facto de não haver níveis elevados de Burnout nos estudos realizados, segundo os autores, deve-se à amostra utilizada, em que grande parte dos estudos realizados foi a treinadores experientes da *High School, College*, equipas Nacionais, sempre apresentando/ revelando muita experiência e anos de carreira (Hunt & Miller, 1994).

Capel et al.,1987, num estudo realizado com treinadores da *High School Basketball*, concluíram e que um maior número de anos de experiência corresponde a níveis elevados de realização pessoal.

Conflito de papéis e o papel da ambiguidade na actividade do Treinador

O estudo do conflito de papéis e do papel da ambiguidade na actividade do treinador surge da necessidade de identificar e compreender os factores que causam o *Burnout*.

Vários estudos relacionaram o conflito de papéis e o papel da ambiguidade gerado no meio desportivo como variáveis consistentes no *Burnout*, que contribui mais significativamente na variação do Burnout dos Treinadores (Capel *et al.*,1987; Dale & Weinberg, 1990; Kelly & Gill, 1993; Sullivan & Nashman, 1996).

A importância dos aspectos relativos ao Burnout é considerada como um produto do stress prolongado, surgindo, em parte, das interacções pessoais que o Treinador mantém com os atletas, pais e dirigentes (Kelly & Gill, 1993; Dale & Weinberg, 1990; Capel *et al.*,1987, Ruiz, 2000), sendo a maior frustração proveniente da falta de suporte por parte dos dirigentes e pelo conflito gerado com atletas e pais.

Capel *et al.* (1987) verificaram que o conflito de papéis e o papel da ambiguidade são consistentemente relatados pelos treinadores da *High School Basketball*. Entre as subescalas do Burnout (exaustão emocional, despersonalização pessoal e realização pessoal), conflito de papéis destaca-se o maior preditor da síndrome.

O conflito de papéis é identificado, qualitativamente, pela realização de tarefas, que são muito difíceis, e, quantitativamente, por um excesso de tarefas a realizar, estando relacionado com elevados sentimentos de exaustão emocional (Capel *et al.*, 1987; Dale & Weinberg, 1990; Kelly & Gill, 1993; Sullivan & Nashman, 1996).

Cherniss (1980, *cit. in* Capel *et al.*, 1987) descreve três situações que induzem ao conflito de papéis:

- Um indivíduo que desempenhe funções a mais pode sentir incompatibilidade na realização das mesmas;
- Um indivíduo que ocupa uma determinada função num grupo, entre indivíduos, na qual constantemente recebe mensagens de incompetência no desempenho das suas funções;
- Desempenho de uma função que exige uma adaptação a indivíduos com diferentes concepções, objectivos e valores.

Capel *et al.*, 1987, referem que o desempenho de funções em excesso por parte dos treinadores constitui o maior conflito experimentado por estes. Os treinadores, ao realizarem paralelamente outras tarefas, como sejam do tipo organizacional e administrativo, originam uma sobrecarga de funções. A este facto é somado o confronto dos valores defendidos pelo treinador e as diferentes percepções, valores e ideias dos dirigentes, pais e atletas.

O papel da ambiguidade é o melhor indicador da despersonalização que se faz sentir nos Treinadores (Capel *et al.*, 1987; Dale & Weinberg, 1990; Kelly & Gill, 1993; Sullivan & Nashman, 1996). Sobressaindo quando não é claro o desempenho do Treinador, devendo-se ao facto da evolução no processo de treino se restringir ao facto de vencer ou perder o jogo, constituindo, o único indicador da evolução e sucesso no desempenho da sua actividade (Capel *et al.*, 1987).

Torna-se essencial reduzir esta ambiguidade, promovendo um processo de avaliação do trabalho realizado, designado junto dos Treinadores e directores (Capel *et al.*, 1987; Dale & Weinberg, 1990; Kelly & Gill, 1993; Sullivan & Nashman, 1996). No estudo realizado por Capel *et al.*, (1987) conclui-se que quando o conflito de interesses e o papel da ambiguidade, gerado no meio desportivo, são reduzidos, a probabilidade de Burnout baixa.

Personalidade e estilo de liderança

Uma das circunstâncias fundamentais que sugerem que os treinadores poderão apresenta *Burnout*, são as frequentes e intensas relações que estes mantêm com os desportistas. Desta forma, algumas características da personalidade do treinador, como seja o estilo de liderança, pode aumentar a probabilidade de vir a experimentar o Burnout, pela maior ou menor intensidade dessas relações.

Dale & Weinberg (1989, *cit. in* Dale & Weinberg, 1990) realizaram um dos primeiros estudos sobre a relação entre as características da personalidade, nomeadamente a do estilo de Liderança, com o *Burnout*. Concluíram que os Treinadores que centram o seu estilo de liderança na preocupação e cuidado com as pessoas, apresentam resultados altos em frequência e intensidade nas dimensões de exaustão emocional e despersonalização no MBI. No outro extremo encontram-se os Treinadores com um estilo de liderança autoritária, menos propenso ao Burnout.

Paternidade e estado civil

Koustelios *et al.* (1997), ao realizar um estudo com estas variáveis em Treinadores de Futebol no Norte da Grécia, quis averiguar se os níveis de Burnout estariam relacionados com o estado civil e a paternidade.

Os autores haveriam de concluir que os treinadores solteiros apresentam níveis significativamente mais elevados de despersonalização que os Treinadores casados. Os treinadores casados, sem crianças, apresentam níveis significativamente mais elevados de despersonalização que os Treinadores casados com crianças.

Estes resultados sugerem que a família tem um papel significativo na determinação do Burnout percebido em Treinadores de futebol.

Já anteriormente Pines (1981, *cit. in* Koustelios et al.,1997) haveria defendido que quando as pessoas não encontram um suporte emocional estável no trabalho, a família e os amigos representam um equilíbrio emocional no desempenho da actividade.

Variáveis pessoais e situacionais

Kelly & Gill (1993) utilizaram o modelo cognitivo-afectivo do stresse e *Burnout* no desporto de Smith's (1986) para investigar a relação das variáveis pessoais (género e anos de experiência) e situacionais (suporte social) com a influência do stresse (percepção do stresse, pontos de vista do Treinador e o conflito de papéis e sua possível relação com o *Burnout* em treinadores principais e simultaneamente professores da *NCAA Division III e NAIA Colleges*.

Neste estudo os autores verificaram a relação do modelo cognitivo e afectivo de Smith's (1986 *cit. in* Kelly & Gill, 1993), em que as variáveis pessoais e situacionais preditam níveis de stresse que por sua vez induziram a valores moderados a elevados de *Burnout*.

Wilson & Bird, (1984 *cit. in* Capel *et al.*,1987) num estudo realizado no Canadá, averiguaram que os Treinadores a tempo inteiro e que permanecem um número de horas considerável em contacto com os atletas e/ou tiveram uma época com maus resultados, experienciam níveis de *Burnout* elevados. Os autores concluíram que as variáveis envolventes/ situacionais são mais indicadoras do *Burnout* que as variáveis pessoais. No entanto e segundo os autores, é sempre necessária de considerar esta interacção.

Wilson *et al.* (1986 *cit. in* Dale & Weinberge, 1990) definiram o *Burnout* como um resultado final de acumulação de um processo complexo, em que, os pontos fortes e fracos (personalidade, motivação, etc.) interagem com factores do meio envolvente (regras, obrigações, tarefas, responsabilidades) associados à sua ocupação.

Possivelmente, a grande diferença existente nos estudos realizados As grandes diferenças existentes nos estudos realizados possivelmente são explicados

pelas diferentes amostras implicadas nos vários estudos, desde a *High School*, *College*, Equipas Nacionais, e diferentes escalões etários nas amostras. Um problema metodológico que se coloca é o momento da passagem dos questionários, dado que alguns estudos foram realizados no início da época, no meio, no fim e após o *terminus* da época. Estas diferenças metodológicas, obviamente, poderão ser bastante pertinentes dado que ao longo da época as pressões da competição são diferentes.

Futuramente, não é só necessário identificar os factores que causam o *Burnout* mas, sim, descobrir as técnicas que ajudam os Treinadores a baixar os efeitos de *Burnout* experienciados. Estas técnicas farão com que os Treinadores permaneçam mais tempo na profissão, mas também aumentarão a oportunidade de se sentirem mais satisfeitos e realizados com o seu trabalho.

CAPÍTULO 3

METODOLOGIA

Neste capítulo é apresentada a caracterização da amostra, serão referidos os instrumentos de colheita de dados, os procedimentos utilizados, assim como, as técnicas estatísticas utilizadas para o tratamento de dados.

3.1: MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE

Instrumentação

Foi utilizado um questionário elaborado por Coelho e Silva, Gonçalves, Adelino, Coelho e Beja (2001). Este instrumento é uma primeira aproximação empírica ao estudo dos motivos que levam os treinadores a aderirem à actividade.

O instrumento (anexo 1) permite aceder a um conjunto inicial de dados descritivos (idade, sexo, distrito e habilitações), passando a uma segunda dimensão de variáveis relativas à experiência desportiva na qualidade de ex-praticantes. Segue-se uma questão de resposta aberta, em que é solicitado ao inquirido que indique 3 frases que melhor traduzam a razão que o levou a querer ser treinador. Por fim, recorrendo a uma escala de *lickert* de 1 a 5 (nada importante, pouco importante, importante, muito importante, muitíssimo importante) os inquiridos respondem a um inventário de itens relativos a motivos de adesão à actividade de treinador.

Procedimentos de recolha de dados

Os questionários foram enviados pela Escola Nacional de Basquetebol para todas as associações distritais que na época 2002/2003 organizaram cursos de treinadores de nível I. Em cada associação, o director do curso, habitualmente o director-técnico regional aplicou o questionário na primeira sessão de contacto com os formandos, tendo devolvido os mesmos à Escola Nacional de Basquetebol, aquando da entrega do relatório da acção. Por fim, a Escola Nacional de Basquetebol enviou para a faculdade os questionários.

Amostra

A amostra foi constituída por 41 indivíduos do sexo feminino e de 103 do sexo masculino, de um total de 144 indivíduos, candidatos aos cursos de treinador, em que 72% são do sexo masculino e 28% do sexo feminino.

As idades dos candidatos aos cursos de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol são bastante heterogéneas, em que 88% têm idade inferior a 30 anos e 38% têm 19 ou menos anos.

Tabela III-1: Distribuição dos indivíduos de acordo com a idade.

Idade	N	%	% Acumulada
14	2	1	
15	6	4	
16	10	7	
17	13	9	
18	13	9	
19	11	8	38%
20	13	9	
21	8	6	
22	13	9	
23	11	8	
24	7	5	
25	5	4	
26	6	4	
27	3	2	
28	3	2	
29	2	1	88%
30	2	1	
31	2	1	
32	1	1	
33	1	1	
34	1	1	
35	3	2	
36	1	1	
37	1	1	
38	3	2	
39	1	1	99%
41	1	1	
47	1	1	100%
TOTAL	144	100%	

Ao nível da experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes, 39% dos candidatos masculinos e 26% dos candidatos femininos apresentam 10 ou mais anos de prática desportiva.

Analisando o número de anos de prática como atleta, o nível desportivo que tiveram quando praticantes, a sua participação em selecções distritais e também a

conquista de títulos de relevância nacional, verifica-se que os candidatos apresentam conhecimentos técnicos, pedagógicos e experiências muito diferentes.

Tabela III-2: Caracterização da amostra de acordo com a experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes.

		Masculino		Feminino	
		n	%	N	%
Anos de prática na modalidade?	0	14	13	-	-
	1-5	19	17	11	36
	5-10	34	31	12	39
	>10	43	39	18	26
Atleta de selecções distritais nos escalões de formação.		32	29	16	53
Atleta de selecções nacionais nos escalões de formação.		7	6	6	20
Atleta de selecções nacionais no escalão de sénior		3	3	1	3
Campeão Nacional nos escalões de formação.		5	5	5	16
Campeão Nacional nos escalões de sénior		8	7	4	13

Procedimentos de recolha de dados

Para a análise estatística dos dados foi utilizado o programa de estatística SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 10.0. No tratamento dos dados, utilizou-se a Estatística descritiva (média e desvio padrão).

No tratamento das respostas abertas realizamos a técnica de análise de conteúdo e agrupamos os indicadores em categorias e subcategorias.

3.2: EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR

Instrumentação

Foi utilizado um questionário elaborado por Coelho e Silva, Gonçalves, Adelino, Coelho e Beja (2001). Este instrumento é uma primeira aproximação empírica ao estudo das expectativas em relação à actividade de treinador.

O instrumento (anexo 2) permite aceder a um conjunto inicial de dados (idade, sexo, distrito e habilitações). Recorrendo a uma escala de *lickert* de 1 a 5 (nada importante, pouco importante, importante, muito importante, muitíssimo importante) os inquiridos respondem a um inventário de itens explicativos à das expectativas em relação à actividade de treinador.

Procedimentos de recolha de dados

Os questionários foram enviados pela Escola Nacional de Basquetebol para todas as associações distritais que na época 2002/2003 organizaram cursos de treinadores de nível I. Em cada associação, o director do curso, habitualmente o director-técnico regional aplicou o questionário na primeira sessão de contacto com os formandos, tendo devolvido os mesmos à Escola Nacional de Basquetebol, aquando da entrega do relatório da acção. Por fim, a Escola Nacional de Basquetebol enviou para a faculdade os questionários.

Amostra

A amostra dos candidatos foi constituída por 11 indivíduos do sexo feminino e de 67 do sexo masculino, num total de 78 indivíduos, nomeadamente 14% e 86%.

Tabela III-3: Distribuição da amostra de acordo com a idade.

Idade	N	%	% Acumulada
16	1	1	
17	2	3	
18	4	5	
19	9	12	21%
20	10	13	
21	8	10	
22	6	8	
23	6	8	
24	4	5	
25	3	4	
26	3	4	
27	3	4	
28	2	3	
29	4	5	83%
30	1	1	
32	2	3	
35	4	5	
41	1	1	
42	1	1	
43	3	4	
44	1	1	
TOTAL	78		

As idades dos inquiridos são bastante heteróneas, em que estão compreendidas entre os 16 e 44 anos, em que 83% têm idade inferior a 30 anos e 21% têm 19 ou menos anos.

Procedimentos de recolha de dados

Para a análise estatística dos dados foi utilizado o programa de estatística SPSS. (Statistical Package for the Social Sciences) versão 10.0. No tratamento dos dados, utilizou-se a Estatística descritiva (média e desvio padrão).

3.3: GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES

Instrumentação

Foi utilizado um questionário elaborado por Coelho e Silva, Gonçalves, Adelino, Coelho e Beja (2001). Este instrumento é uma primeira aproximação empírica ao estudo do grau de satisfação com o curso de treinadores.

O instrumento (anexo 3) permite aceder a um conjunto inicial de dados descritivos (idade, sexo, distrito e habilitações), passando a uma segunda dimensão de variáveis relativas à experiência desportiva na qualidade de ex-praticantes. Segue-se duas questões de resposta aberta, em que é solicitado ao questionado que indique 3 frases que melhor traduzam os aspectos mais positivos do curso e mais 3 frases que melhor traduzam os aspectos negativos do curso. Por fim, recorrendo a uma escala de *lickert* de 1 a 5 (nada importante, pouco importante, importante, muito importante, muitíssimo importante) os inquiridos respondem a um inventário de itens candidatos à explicação do nível de satisfação com o curso de treinadores.

Procedimentos de recolha de dados

Os questionários foram enviados pela Escola Nacional de Basquetebol para todas as associações distritais que na época 2002/2003 organizaram cursos de treinadores de nível I. Em cada associação, o director do curso, habitualmente o director-técnico regional aplicou o questionário na primeira sessão de contacto com os formandos, tendo devolvido os mesmos à Escola Nacional de Basquetebol, aquando da entrega do relatório da acção. Por fim, a Escola Nacional de Basquetebol enviou para a faculdade os questionários.

Amostra

A amostra dos candidatos foi constituída por 12 indivíduos do sexo feminino e de 68 do sexo masculino de um total de 80 indivíduos., nomeadamente 15% e 85%.

A maioria dos candidatos encontra-se na faixa etária dos 20 anos, em que 84% tem idade igual ou inferior a 30 anos.

Tabela III-4 . Distribuição da amostra de acordo com a idade.

Idade	N	%	%Acumulada
16	1	1	
17	2	3	
18	4	5	
19	12	15	24%
20	9	11	
21	8	10	
22	6	8	
23	7	9	
24	4	5	
25	3	4	
26	3	4	
27	3	4	
28	2	3	
29	3	4	84%
30	1	1	
32	2	3	
35	4	5	
41	1	1	
42	1	1	
43	3	4	
44	1	1	100%
TOTAL	80		

Ao nível da experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes é uma amostra bastante heterogénea tendo 48% dos candidatos masculinos e 8% dos candidatos femininos dez ou mais anos de prática desportiva.

Analisando o número de anos de prática como atleta, o nível desportivo que tiveram quando praticantes, a sua participação em selecções distritais e também pela conquista de títulos de relevância nacional, verifica-se que os candidatos apresentam conhecimentos técnicos, pedagógicos e experiências muito diferentes.

Tabela III-5. Caracterização da amostra de acordo com a experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes.

	Masculino		Feminino	
	n	%	N	%
Anos de prática na modalidade?	0	5	8	
	1-5	9	13	7
	5-10	21	31	4
	>10	32	48	1
Atleta de selecções distritais nos escalões de formação.		28	42	6
Atleta de selecções nacionais nos escalões de formação.		9	14	1
Atleta de selecções nacionais no escalão de sénior		4	6	-
Campeão Nacional nos escalões de formação.		10	15	1
Campeão Nacional nos escalões de sénior		11	17	

Procedimentos de recolha de dados

Para a análise estatística dos dados foi utilizado o programa de estatística SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 10.0. No tratamento dos dados, utilizou-se a Estatística descritiva (média e desvio padrão).

No tratamento das respostas abertas realizamos a técnica de análise de conteúdo e agrupamos os indicadores em categorias e subcategorias.

3.4: RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR

Instrumentação

Foi utilizado um questionário elaborado por Coelho e Silva, Gonçalves, Adelino, Coelho e Beja (2001). Este instrumento é uma primeira aproximação empírica ao estudo das razões para a interrupção da actividade do treinador.

O instrumento (anexo 4) permite aceder a um conjunto inicial de dados descritivos (idade, sexo, distrito e habilitações), passando a uma segunda dimensão de variáveis relativas à experiência desportiva na qualidade de ex-praticantes. Segue-se uma questão de resposta aberta, em que é solicitado ao questionado que indique 3 frases que melhor traduzam a razão que os levou a interromper a actividade de treinador. Por fim, recorrendo a uma escala de *lickert* de 1 a 5 (nada importante, pouco importante, importante, muito importante, muitíssimo importante) os inquiridos respondem a um inventário de itens candidatos à explicação das razões que levam os treinadores a interromper a actividade.

Procedimentos de recolha de dados

Os questionários foram enviados pela Escola Nacional de Basquetebol para todas as associações distritais que na época 2002/2003 organizaram cursos de treinadores de nível I. Em cada associação, o director do curso, habitualmente o director-técnico regional aplicou o questionário na primeira sessão de contacto com os formandos, tendo devolvido os mesmos à Escola Nacional de Basquetebol, aquando da entrega do relatório da acção. Por fim, a Escola Nacional de Basquetebol enviou para a faculdade os questionários.

Amostra

A amostra dos candidatos é constituída por 11 indivíduos do sexo feminino e de 24 do sexo masculino de um total de 35 indivíduos, nomeadamente 31% e 58%.

Os treinadores que interromperam a modalidade apresentam grande heterogeneidade de idades. O ex-treinador mais novo tem 21 anos e o mais velho tem

60 anos. Cerca de 63% dos candidatos têm idade igual ou inferior a 40 anos e 26% têm idade igual ou inferior a 28 anos.

Tabela III-6. Distribuição dos inquiridos de acordo com a idade.

Idade	N	%	% Acumulada
21	2	6	
23	1	3	
25	2	6	
27	1	3	
28	3	9	26%
30	2	6	
31	3	9	
33	1	3	
34	1	3	
35	1	3	
37	3	9	
38	1	3	
39	1	3	63%
42	1	3	
44	2	6	
46	1	3	
48	2	6	
49	1	3	83%
52	2	6	
55	1	3	
56	1	3	
58	1	3	97%
60	1	3	
TOTAL	35		

Ao nível da experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes, 58% dos ex-treinadores masculinos e 18% dos ex-treinadores femininos têm 10 ou mais anos de prática desportiva.

Analisando o número de anos de prática como atleta, o nível desportivo que tiveram quando praticantes, a sua participação em selecções distritais e a conquista de títulos de relevância nacional, verifica-se que os ex-treinadores apresentam conhecimentos técnicos, pedagógicos e experiências muito diferentes.

Tabela III-7. Caracterização da amostra de acordo com a experiência desportiva como praticantes ou ex-praticantes.

		Masculino		Feminino	
		n	%	N	%
Anos de prática na modalidade?	0	0	0	1	9
	1-5	4	17	2	18
	5-10	6	25	6	55
	>10	14	58	2	18
Atleta de seleções distritais nos escalões de formação.		9	37	4	36
Atleta de seleções nacionais nos escalões de formação.		3	12	2	18
Atleta de seleções nacionais no escalão de sénior		2	8	2	18
Campeão Nacional nos escalões de formação.		2	8	1	9
Campeão Nacional nos escalões de sénior		5	20	1	9

Procedimentos de recolha de dados

Para a análise estatística dos dados foi utilizado o programa de estatística SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 10.0. No tratamento dos dados, utilizou-se a Estatística descritiva (média e desvio padrão).

No tratamento das respostas abertas realizamos a técnica de análise de conteúdo e agrupamos os indicadores em categorias e subcategorias.

CAPÍTULO 4:

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1: MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE

Posição ordenada dos motivos para o início da actividade e Estatística descritiva

Na tabela IV-1 apresentamos a posição dos itens e a estatística descritiva relativamente aos motivos que levaram os candidatos ao início da actividade.

Tabela IV-1. Estatística descritiva no inventário de motivos invocados para o início da actividade de treinador (N= 144).

Itens	Média	Desvio Padrão
1.Continuar ligado à modalidade	4.25	0.77
2.Prazer das vitórias desportivas	2.92	0.83
3.Desejo de confirmar as minhas capacidades de liderança	2.64	1.01
4.Ter emoções fortes	2.65	0.96
5.Manter as amizades que fiz no desporto	2.18	1.24
6.Manter as amizades que fiz no desporto	3.30	1.15
7.Libertar a tensão	2.48	1.07
8.Fazer exercício	2.99	1.22
9.A remuneração que recebo ou posso vir a receber	1.85	0.84
10. Pretexto para sair de casa	1.28	0.60
11.Manter o estatuto que tenho na modalidade	2.18	1.06
12.Atingir um nível desportivo de destaque	2.85	1.14
13.Ultrapassar desafios	3.79	0.94
14.Ser reconhecido e ter prestígio social	2.22	0.99
15.Prazer na utilização das instalações e material desportivo	3.05	1.00
16.Estar com os amigos	3.26	1.09
17 Descarregar o stresse	2.29	1.12
18.Manter-me em forma	2.75	1.18
19. Ajudar o clube	3.96	0.84
20.Assumir responsabilidades	3.90	0.92
21.Fazer alguma coisa em que se é bom	3.32	1.00
22.Receber prémios	2.04	0.87
23.Ter alguma coisa para fazer	2.11	1.11
24.Espirito de Equipa	4.41	0.78
25.Gosto pela competição	4.08	0.92
26.Conhecer as minhas capacidades para superar obstáculos	3.82	0.88
27.Dar aos atletas os conhecimentos que tenho na modalidade	4.28	0.81
28.Influência de antigos treinadores	3.30	1.15
29.Divertimento	3.51	1.08
30.Os meus amigos influenciaram-me	2.15	1.09

Na tabela IV-2 apresentamos as medidas estatísticas dos motivos mais valorizados que levaram os candidatos a iniciar a actividade de Treinador. O item 24, “Espírito de equipa” é apontado como o principal motivo para o início da actividade.

Tabela IV-2. Cinco itens mais valorizados para explicar a adesão à actividade de treinador (N=144)

Itens	Média
24. Espírito de equipa	4.41
27. Dar aos atletas os conhecimentos que tenho na modalidade	4.28
1. Continuar ligado à modalidade	4.25
25. Gosto pela competição	4.08
19. Ajudar o clube	3.96

Na tabela IV-3 apresentamos os resultados relativamente aos motivos menos valorizados que levaram os candidatos a iniciar a actividade de Treinador. O item 10, “Pretexto para sair de casa” é apontado como o principal motivo para o início da actividade. O segundo e o terceiro motivos estão relacionados com factores externos (“A remuneração que recebo ou posso vir a receber” e “Receber prémios”).

Tabela IV-3. Cinco itens menos valorizados para explicar a adesão à actividade de treinador (N=144)

Itens	Média
10. Pretexto para sair de casa	1.28
9. A remuneração que recebo ou posso vir a receber	1.85
22. Receber prémios	2.04
23. Ter alguma coisa para fazer	2.11
30. Os meus amigos influenciaram-me	2.15

Resultados relativos às questões abertas

Os dados obtidos nas questões abertas do instrumento da colheita de dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo.

A opinião dos formandos inquiridos sobre os motivos que os levaram ao início da actividade é variada. Os indicadores reunidos foram agrupados em cinco categorias. Para a categoria gosto pelo desporto em geral e pela modalidade, a subcategoria mais representativa foi a relativa à paixão pela modalidade com 82 indicadores, seguindo-se continuar ligado à modalidade com 37 indicadores. Relativamente à categoria valorização pessoal verificamos que a subcategoria que mais indicadores reuniu foi o enriquecimento pessoal e ganhar experiência. Quanto à

categoria Desafio de ser treinador/ realização estatuto podemos distinguir as subcategorias o gosto por ensinar a modalidade e desafio de liderar uma equipa com 33 e 24 indicadores, respectivamente. Na categoria de Interesse no treino de crianças e jovens, a subcategoria mais representativa, com 42 indicadores é Ensinar / Transmitir conhecimentos aos mais novos. No que se refere à categoria influência pessoal constatamos que ajudar o desenvolvimento da modalidade e querer promover o desporto foram as subcategorias que obtiveram mais indicadores, 15 e 11 respectivamente.

Tabela IV-4: Os motivos para o inicio da actividade.

Categorias	Subcategorias	Frequência dos indicadores por subcategorias	Frequência dos indicadores por categoria
Gosto pelo desporto geral e pela modalidade	Paixão pela modalidade	82	130
	Continuar ligado à modalidade	37	
	Retribuir à modalidade	6	
	Paixão pelo desporto	5	
Valorização pessoal	Enriquecimento pessoal	35	49
	Ganhar experiência	6	
	Aprofundar a formação em educação física e desporto	4	
	Aplicar os conhecimentos apreendidos	4	
Desafio de ser treinador/ realização estatuto	Gosto de ensinar a modalidade	33	97
	Desafio de liderar uma equipa	24	
	Prazer pela actividade de treinador	15	
	Testar as capacidades pessoais (realização pessoal)	10	
	Perspectiva de assumir uma carreira profissional de treinador	9	
	Querer elevar o nível desportivo da modalidade	6	
Interesse no treino de crianças e jovens	Ensinar / Transmitir conhecimentos aos mais novos	42	65
	Conviver com os jovens	16	
	Ajudar a formação desportiva dos mais novos	7	
Influência pessoal	Ajudar o desenvolvimento da modalidade	15	62
	Querer promover o desporto	11	
	Ajudar o clube	8	
	Influência de outros treinadores	6	
	Companheirismo	5	
	Fazer amigos no desporto	4	
	Influência dos amigos	4	
	Ajudar a modalidade na região	3	
	Convite de clubes	3	
	Ocupar o tempo de forma razoável	3	

4.2: EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR

Posição Ordenada das expectativas para o exercício da actividade de Treinador e a Estatística descritiva

Na tabela IV-5. apresentamos a posição ordenada dos itens relativa às expectativas para o início da actividade de Treinador

Tabela IV-5. Estatística descritiva no questionário de expectativas para o exercício da actividade de treinador (N= 79).

Itens	Média	Desvio Padrão
1.Estou motivado para me manter ligado à modalidade	4.76	0.54
2.Estou em condições de alcançar vitórias desportivas	3.86	0.73
3.Sinto que sou capaz de ser líder de um grupo	4.42	0.61
4.A actividade vai-me proporcionar emoções fortes	4.52	0.64
5.Empenhar-me-ei em manter as amizades que fiz no desporto	4.81	0.43
6.Serei capaz de controlar tensões	4.37	0.62
7.Estou disposto a manter-me fisicamente activo	4.63	0.60
8.Tenho expectativas de obter uma remuneração satisfatória	3.19	1.01
9.Estou preparado para despende bastante tempo com treinos e jogos	4.01	0.78
10.Ser treinador vai dar-me algum estatuto social	2.91	1.10
11.Promoverei um clima de convívio no clube e equipa	4.50	0.68
12.Empenhar-me-ei para ser distinguido e receber prémios	2.63	1.11
13.Estou obrigado a cuidar da minha conduta social	4.06	0.99
14. Empenhar-me-ei a melhorar a organização do clube e dirigentes	4.27	0.86
15.É importante ser membro da associação de treinadores	4.16	0.76
16.Estou habilitado a lidar com o stresse que o desporto provoca	4.43	0.65
17.Tenciono manter-me em boa forma física	4.63	0.58
18.Um treinador é um funcionário do clube	4.09	1.00
19.Vou ser chamado a assumir responsabilidades importantes	4.12	0.81
20.Sinto-me com condições para ter sucesso como treinador	4.70	4.54
21.Sinto-me preparado para ultrapassar desafios	4.44	0.57
22.Vai ser uma boa maneira de me manter ocupado	3.48	1.19
23.Ser treinador vai satisfazer o gosto que tenho pela competição	4.10	0.93
24.O papel de treinador vai-me obrigar a aprofundar conhecimentos	4.73	0.59
25.Tenho intenção de me manter em contacto com outros treinadores	4.65	0.64
26.Procurarei manter a actividade divertida	4.66	0.57
27.Quero atingir um nível desportivo de destaque	3.71	0.98

Pela análise da tabela IV-6, relativamente às expectativas mais valorizadas para o início da actividade de Treinador, constatamos que o item 5, “Empenhar-me-ei em manter as amizades que fiz no desporto” é apontado como a principal. De seguida os mais valorizados são: “Ser treinador vai dar-me algum estatuto social”, “O papel de treinador vai-me obrigar a aprofundar conhecimentos”, “Sinto-me com condições para ter sucesso como treinador”.

Tabela IV-6. Cinco itens mais valorizados do questionário de expectativas em relação à actividade de treinador (N=79)

Itens	Média
5.Empenhar-me-ei em manter as amizades que fiz no desporto	4.81
1.Estou motivado para me manter ligado à modalidade	4.76
24.O papel de treinador vai-me obrigar a aprofundar conhecimentos	4.73
20.Sinto-me com condições para ter sucesso como treinador	4.70
26.Procurei manter a actividade divertida	4.66

Relativamente às expectativas menos valorizadas podemos observar na tabela IV-7. que o item 12, “Empenhar-me-ei para ser distinguido e receber prémios” é apontado como o principal motivo para o início da actividade. O segundo e o terceiro motivos estão relacionados com factores externos (“Ser treinador vai dar-me algum estatuto social” e “Tenho expectativas de obter uma remuneração satisfatória”).

Tabela IV-7. Cinco itens menos valorizados do questionário de expectativas em relação à actividade de treinador (N=79)

Itens	Média
12.Empenhar-me-ei para ser distinguido e receber prémios	2.63
10.Ser treinador vai dar-me algum estatuto social	2.91
8.Tenho expectativas de obter uma remuneração satisfatória	3.19
22.Vai ser uma boa maneira de me manter ocupado	3.48
27.Quero atingir um nível desportivo de destaque	3.71

4.3: GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES

Posição Ordenada da satisfação com o curso de Treinadores de nível I e Estatística descritiva

Na tabela IV-8 apresentamos a posição ordenada dos itens e as medidas estatísticas relativas à satisfação com o curso de Treinadores de nível I.

Tabela IV-8. Estatística descritiva no questionário de satisfação com o curso de treinadores de nível I (N= 80).

Itens	Média	Desvio Padrão
1.As datas escolhidas para o curso de treinadores	3.75	1.07
2.O número de horas do curso	3.53	0.97
3.A distribuição das cargas horárias pelos dias	3.47	1.15
4.A divulgação do curso	3.09	1.16
5.O preço da inscrição	3.65	0.85
6.Os textos de apoio que foram distribuídos	3.78	1.21
7.As instalações escolhidas para a realização do curso	3.90	0.97
8.O nível geral dos candidatos a treinadores	3.70	1.02
9.Os conhecimentos dos prelectores	4.75	0.49
10.O cumprimento dos horários	4.39	0.76
11.A capacidade de comunicação dos prelectores	4.71	0.48
12.As oportunidades que me foram dadas para tirar dúvidas	4.68	0.57
13.O número de horas teóricas	3.91	0.80
14.O número de horas em conteúdos técnico-táticos	3.75	0.98
15.Os meios audiovisuais utilizados pelos prelectores	3.27	1.08
16.O ambiente entre os prelectores e os candidatos a treinadores	4.57	0.55
17.A localidade escolhida para a realização do curso	3.83	1.14
18.A escolha dos temas das acções de complemento de formação	4.25	0.88
19.A utilidade do estágio na minha formação	4.60	0.88
20.O acompanhamento que recebi do tutor de estágio	3.91	1.40

Na tabela IV-9, apresentamos a média dos itens em que os candidatos a treinadores se mostraram mais satisfeitos no curso de nível I. O item 9, “Os conhecimentos dos prelectores” e a “Capacidade de comunicação com os prelectores” são apontados como os aspectos mais satisfatórios do curso.

Tabela IV-9. Cinco itens em que os candidatos a treinadores de mostram mais satisfeitos com o curso de nível I (N=80)

Itens	Média
9.Os conhecimentos dos prelectores	4.75
11. A capacidade de comunicação dos prelectores	4.71
12. As oportunidades que me foram dadas para tirar dúvidas	4.68
19. A utilidade do estágio na minha formação	4.60
16. O ambiente entre os prelectores e os candidatos a prelectores	4.57

Na tabela IV-10. apresentamos os itens em que os candidatos a treinadores se mostraram menos satisfeitos no curso de nível I. O item 4, “A divulgação do curso” é apontado como o principal motivo para a satisfação com o mesmo. O segundo e o terceiro motivos relacionados com factores externos (“Os meios audiovisuais utilizados pelos prelectores” e “distribuição das cargas horárias pelos dias”).

Tabela IV-10 . Cinco itens em que os candidatos a treinadores de mostram menos satisfeitos com o curso de nível I (N=80)

Itens	Média
4.A divulgação do curso	3.09
15.Os meios audiovisuais utilizados pelos prelectores	3.27
3.A distribuição das cargas horárias pelos dias	3.47
2.O número de horas do curso	3.53
5. O preço de inscrição	3.65

Resultados relativos às questões abertas

Os dados obtidos nas questões abertas do instrumento da colheita de dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo.

A opinião dos formandos acerca da satisfação com o curso de nível I (Tabela) foi organizada em duas categorias: *aspectos mais positivos* (144) e *aspectos menos positivos* (158). Relativamente à categoria *aspectos mais positivos* as subcategorias mais representativas foram: *competência dos formadores* com 44 indicadores, a *organização/ horários* com 37 indicadores, o *ambiente social* com 24, *dinâmica do processo ensino-aprendizagem* com 22 e as restantes subcategorias apresentaram uma frequência menor.

Quanto à categoria *aspectos menos positivos* foram agrupados em oito subcategorias as quais destacamos: *organização/ horários*, *desenho curricular*; *conteúdos pouco adequados*, *local/ instalações pouco adequadas* obtiveram 53, 27, 26, 21 indicadores respectivamente.

Tabela IV-11-: Satisfação com o curso de nível I

Categorias	Subcategorias	Frequência dos indicadores por subcategoria	Frequência dos indicadores por categoria
Aspectos mais positivos.	Competência dos formadores	44	143
	Organização/ horários	37	
	Ambiente social	24	
	Dinâmica do processo ensino-aprendizagem	22	
	Adequação dos conteúdos	8	
	Convívio entre os formandos	3	
	Material / textos de apoio	3	
	Local e instalações	2	
Aspectos menos positivos.	Organização / horários	53	158
	Desenho curricular/ estágio/ tutoria	27	
	Conteúdos pouco adequados	26	
	Local/ instalações pouco adequadas	21	
	Material/ textos de apoio insuficientes	16	
	Dinâmica do processo ensino-aprendizagem	7	
	Qualidade dos formandos	6	
	Perfil dos formadores	2	

4.4: RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR

Posição Ordenada das razões para a interrupção da actividade de Treinador

Na tabela IV-12 apresentamos a posição ordenada dos itens relativos aos motivos para a interrupção da actividade de treinador

Tabela IV-12. Motivos para a interrupção da actividade de treinador (N= 35).

Itens	Média	Desvio Padrão
1.Não tinha tempo disponível	3.29	1.45
2.Interessei-me por outra actividade	1.89	1.16
3.Não gostava da interferência dos pais dos atletas	1.29	.57
4.Os treinos e jogos eram uma “bandalheira”	1.49	1.12
5.Os atletas desistiram	1.51	.92
6.Tive problemas com outros treinadores	1.31	.76
7.Tive que dar prioridade aos estudos/profissão	3.49	1.54
8.A actividade era demasiado séria e competitiva	1.46	.78
9.Não me divertia, nem tinha prazer	1.51	1.04
10.Não tive peso suficiente no clube para fazer o que queria	2.26	1.17
11.Deixei de ter entusiasmo	2.06	1.33
12.Perdi o controlo e o comando dos atletas	1.23	.77
13.Só se pensava em ganhar	1.57	1.14
14.Os treinos e jogos consumiam muito tempo	2.60	1.26
15.A minha família deixou de apoiar a minha actividade	1.77	1.09
16.Precisava de ser melhor pago	2.71	1.47
17.Tinha outras coisas para fazer	2.80	1.18
18.A equipa perdia sempre ou quase sempre	1.23	.55
19.O nível de competição passou a ser muito exigente	1.51	.89
20.Os locais dos treinos eram de má qualidade	2.09	1.04
21.Não tinha jeito	1.54	1.12
22.O meu trabalho não era reconhecido	2.63	1.35
23.Fartei-me de fazer as tarefas que cabiam aos dirigentes	2.51	1.25
24.Os horários dos treinos não eram os melhores	2.51	1.17
25.O meu perfil não era ajustado ao papel de treinador	1.37	.88
26.Os atletas não tinham disciplina	1.26	.61
27.A equipa não obtinha os resultados desejados	1.34	.68
28.Gastava muito dinheiro em cursos e “clinics”	1.49	.82
29.Sentia-me muito pressionado	1.31	.72
30.Não gostava dos métodos dos dirigentes	2.23	1.24
31.As competições e jogos eram em número insuficiente	1.71	.89
32.Precisava de alguém que me ensinasse a ser melhor treinador	2.09	1.15
33.Não treinava às vezes o que queria	2.06	1.16
34.O meu esforço não era recompensado	2.54	1.34
35.O clube não cumpria os compromissos que assumiu comigo	2.09	1.36
36.As arbitragens eram de má qualidade	2.17	1.44
37.A federação e/ou associação prejudicavam a minha actividade	1.54	1.01

Relativamente aos motivos mais pontuados para explicar a interrupção da actividade de treinador, constatamos através da tabela IV-13 que o item 7, “Tive que dar prioridade aos estudos/profissão” é apontado como o principal motivo para explicar a interrupção da actividade.

Tabela IV-13 . Itens explicativos da interrupção da actividade de treinador (N=35)

Itens	Média
7.Tive que dar prioridade aos estudos/profissão	3,49
1.Não tinha tempo disponível	3,29
17.Tinha outras coisas para fazer	2,80
16.Precisava de ser melhor pago	2,71
22.O meu trabalho não era reconhecido	2,63

Na tabela IV-14, relativa aos motivos menos valorizados para explicar a interrupção da actividade de treinador, o item 10, “Pretexto para sair de casa” é apontado como o principal motivo para o início da actividade. O segundo item mais valorizado é a “A equipa perdia sempre ou quase sempre” e o terceiro “Os atletas não tinham disciplina”.

Tabela IV-14. Cinco itens menos pontuados para explicar a interrupção da actividade de treinador (N=35)

Itens	Média
12.Perdi o controlo e o comando dos atletas	1,23
18.A equipa perdia sempre ou quase sempre	1,23
26.Os atletas não tinham disciplina	1,26
3.Não gostava da interferência dos pais dos atletas	1,29
6.Tive problemas com outros treinadores	1,31

Resultados relativos às questões abertas

Os dados obtidos nas questões abertas do instrumento da colheita de dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo.

As razões apontadas para a interrupção da actividade do treinador (Tabela IV-15) resumem-se a quatro subcategorias com número semelhante de indicadores, que vão desde de aspectos ligados com o clube até à situação profissional/ carreira académica.

Tabela IV-15: Razões para a interrupção da actividade de treinador

Subcategorias	Frequência dos indicadores por subcategorias	Frequência dos indicadores por subcategoria
Estrutura organizativa do clube	18	61
Razões pessoais/ Situação familiar	14	
Falta de apoio/ reconhecimento	14	
Situação Profissional/ carreira académica	15	

CAPÍTULO 5:

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A discussão dos resultados apresenta-se distribuída por quatro secções, estando organizada pelo estudo dos motivos que levam os treinadores a aderirem à actividade, das expectativas em relação à actividade de treinador, da satisfação com o curso de treinadores da Federação Portuguesa de Basquetebol e das razões para a interrupção da actividade do treinador na modalidade de Basquetebol.

5.1: MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE

Perfil Geral dos candidatos a Treinadores de nível I

Perante o perfil dos candidatos a treinadores do nível I entendemos que candidatos com idades compreendidas entre os 14/16 anos, dificilmente, mesmo trabalhando com atletas de mini basquetebol, poderão atingir os objectivos destas importantes etapas de preparação desportiva.

Malina (1984 *cit in.* Bompá, 2000) a função do treinador passa pelo reconhecimento da importância do seu papel em ajudar os atletas a atingir os seus objectivos, através de um enquadramento técnico pedagógico que deve presidir à iniciação e à preparação dos jogadores. Parece-nos que deveria ser estabelecida uma idade mínima para aceder aos cursos de forma a assegurar com o mínimo de maturidade e competência a função e responsabilidade que é trabalhar com jovens.

A amostra é bastante heterogénea no que diz respeito à prática na modalidade, nomeadamente ao nível desportivo alcançado (selecções, títulos nacionais, etc.), em que 89% dos indivíduos já praticaram a modalidade e apresentam conhecimentos técnicos, pedagógicos e experiências muito diferentes.

Perante o perfil da amostra é importante que no curso de nível I se diferencie o papel treinador e ex-atleta, dado que para exercer funções de Treinador não basta ter sido jogador e fazer como se viu fazer (Mesquita & Sousa, 1994). Pois Quando um ex-atleta decide assumir o papel de treinador terá de fazer a difícil transição do

que fazia por outras novas, pois os conhecimentos requeridos não são os mesmos de quando se é jogador.

Os motivos invocados pelos Treinadores para o início da actividade nas respostas abertas

A categoria mais invocada pelos inquiridos sobre os motivos que os levaram ao início da actividade foi a correspondente ao “*Gosto pelo desporto em geral, pela modalidade e espírito desportivo*”; com as subcategorias “*Paixão pela modalidade*” e “*continuar ligado à modalidade*” a merecer grande destaque. O facto de haver grande percentagem de praticantes/ ex-praticantes a invocar estes motivos é o espelho da ligação afectiva e o desejo de afiliação que estes criaram com a modalidade

Ao analisar as respostas abertas poderemos encontrar motivos bastantes diferentes que vão ao encontro dos invocados por outros autores, nomeadamente, Lee (1999); Sisley *et al.*(1990) ; Spallanzani (1988) que referem motivos tais como “poder estar envolvido numa actividade”, “ensinar novas capacidades”, “divertimento”, “ajudar os praticantes a terem prazer na actividade”.

Relativamente à “Influência pessoal”, que levou o candidato a ser Treinador, somente 13% foram motivados por outras pessoas tais como os amigos, os treinadores e os familiares. Estes resultados diferem do estudo realizado de Sisley *et al.*, (1990), em que 85,7% dos candidatos tiveram influências de pessoas significativas, tais como o treinador, amigos, familiares, etc., para iniciar a actividade de Treinador.

Os motivos mais valorizados pelos candidatos para o início da actividade

Os motivos apontados como mais importantes provém de factores intrínsecos e de factores sociais, representando mais uma vez o desejo de afiliação à modalidade a que praticaram (“Espírito de equipa”, “Dar aos atletas os conhecimentos que tenho da modalidade”, “Continuar ligado à modalidade”, “Gosto pela competição” e “ajudar o clube”).

Os candidatos a treinadores, são motivados por razões muito parecidas com aquelas que são apontadas por Feliu (1997) nos motivos para a prática desportiva em jovens pelos atletas (“divertimento”, “estar com os amigos e fazer novas amizades”, “melhorar as capacidades”).

Os motivos invocados para o início da actividade vão na mesma linha aos invocados anteriormente por Lee (1999); Sisley *et al.* (1990) e Spallanzani, (1988).

Os motivos menos valorizados pelos Treinadores para o início da actividade de Treinador

Os motivos que parecem exercer menos influência na decisão dos candidatos ao início da actividade foram os relacionados com a componente principal, “estatuto e reconhecimento”, o que leva a crer que estes não procuram adquirir um estatuto elevado entre outras pessoas. O estatuto social, aparece na cauda dos motivos para o início da actividade de treinador; pois veja-se a presença entre os cinco itens menos pontuados, “ter a sensação de ser importante” e “ser reconhecido e ter prestígio”. No preenchimento dos questionários, ou não assumiram conscientemente as respostas que estavam a dar, ou se isto corresponde à realidade, os candidatos não vão à procura de um estatuto, nem de uma recompensa.

Os motivos que parecem exercer menos influência na decisão dos candidatos, foram explicados através dos seguintes itens: “pretexto para sair de casa”, “a remuneração que recebo ou posso vir a receber”, “receber prémios”, “ter alguma coisa para fazer” e “os meus amigos influenciaram-me”.

Estes resultados são coincidentes com os obtidos num estudo realizado por Spallanzani (1988), no qual em que o item menos valorizado foi “Receber um reconhecimento social”, ou seja o motivo mais evocado pelos candidatos a treinadores para o início da actividade é de natureza intrínseca. Enquanto o menos valorizado está relacionado com a motivação extrínseca. Segundo Martens (1990) os aspectos relacionados com a motivação extrínseca, estão ligados com os bens não materiais (reconhecimento pessoal) e bens materiais (receber prémios).

Os motivos invocados pelos Treinadores para o início da actividade e a função do Treinador

Analisando os dados dos 144 candidatos a treinadores de nível I, verificamos que se encontram predominantemente motivados por razões intrínsecas e por motivos sociais que se prendem com uma ligação afectiva à modalidade, como são: “Paixão pela modalidade”, “Gosto de ensinar a modalidade”, “Continuar ligado à modalidade”, e “Ajudar o clube”.

Lee (1999) refere que treinar jovens é mais importante do que treinar uma modalidade. Ao analisarmos as respostas dos candidatos verificamos a preocupação com a modalidade “dar aos atletas os conhecimentos que tenho na modalidade”. Tendo o treinador de jovens uma função central no desenvolvimento do jovem, do ponto de vista físico, psicológico, emocional e social (Campbell, 1999), torna-se necessário reflectir até que ponto os candidatos tem a percepção do que é ser treinador.

O treinador deve sim desempenhar o seu papel e função como personalidade pedagógica, exercendo uma influência muito pronunciada sobre as atitudes, comportamentos, princípios, valores, orientações e sentidos de vida dos atletas (Bento *et al.* 1999) e não utilizar a sua posição como forma de alcançar objectivos meramente de interesse pessoal.

Para Lee (1999) o sentimento de ligação ao clube e à modalidade pode ser visto como uma contribuição para a promoção e desenvolvimento de uma modalidade, em que anteriormente viveram momentos agradáveis, para recordar o passado, dado que alguns treinadores gostam de reviver os seus sucessos e de corrigir os erros que cometeram através do treino. Outros gostariam ver atletas por si treinados que viessem a alcançar as metas que eles nunca conseguiram atingir e exercer uma actividade como forma de pagamento de uma espécie de dívida para com a modalidade e o desporto, ajudando os outros a viverem algo de bom que o treinador já antes recebeu do desporto. Estes aspectos podem ser um obstáculo ao desenvolvimento do atleta. Malina (1984 *cit in* Bompa, 2002) refere que os treinadores devem reconhecer a importância do seu papel em satisfazer as suas necessidades. Como é óbvio a situação inversa pode provocar situações que são contrárias aos objectivos do treino com jovens.

Por outro lado, as respostas abertas com frases, “amo a modalidade”, “paixão pela modalidade”, “adoro o desporto”, “continuar ligado à modalidade”, “porque sempre pratiquei esta modalidade”, revela um misto de imaturidade e de uma relação meramente afectiva, que pode ser aproveitada para cumprir a supervisão da iniciação sendo preciso mais do que isto para ser treinador. Os cursos de treinador de nível I devem exactamente conhecer o perfil de entrada e ter uma estratégia curricular, de estilo de ensino adequado ao perfil de entrada de forma a adequar às funções do treinador.

Nas respostas abertas aos motivos “retribuir a modalidade”, “valorização pessoal”, “o ganhar experiência”, é perceptível um egocentrismo da satisfação pessoal através da actividade, e isto contradiz a revisão de literatura referente à competição de jovens isto é o treinador tem que ser capaz de testar os conhecimentos que aprendeu, testar a sua bagagem técnica e querer ganhar experiência, mas não avaliar a consecução de objectivos, da actividade que orienta de treinador, pelos resultados. Ele tem que ser capaz de compatibilizar os seus interesses as suas expectativas enquanto treinador, com uma formação orientada para a tarefa, e para um sistema competitivo que não ponha excesso de ênfase no “ego”. No treino de jovens os praticantes sempre primeiro, somente depois as vitórias (Lee, 1999; Martens).

Para Lima (2001) a competição para crianças não deve ser vista como um acto de afirmação da superioridade em primeira instância do treinador relativamente aos seus pares. O mais importante é valorizar aquilo que os jovens aprendem. Se o Treinador entra para esta actividade com perspectivas de valorização pessoal, que medir o seu sucesso pela valorização, mas daqueles com quem lida, que são os jovens.

O questionário das respostas abertas tem um leque muito vasto de itens no interesse do treino de crianças e jovens, “querer formar jovens”, “passar o testemunho aos atletas mais jovens”, “gosto pelo convívio com jovens”, revela um capital de investimento relacional com sujeitos de aprendizagem etariamente mais jovens. Estando as interacções pessoais que o Treinador mantém com os atletas são a maior causa de atrito gerado na actividade do Treinador (Kelly & Gill, 1993; Dale & Weinberg, 1990; Capel *et al.*, 1987, Ruiz, 2000). O treinador deve possuir competências pedagógicas para se relacionarem, para organizar a actividade de um

grupo de forma a rentabilizar o tempo em função dos objectivos, evitando um processo de desgaste proveniente da actividade desportiva que termina quando este interrompe a sua actividade.

Torna-se relevante que o treinador enquanto “Líder” modere o capital afectivo na actividade de lado transmitir competências pedagógicas para que o entusiasmo não seja o principal condutor actividade mas seja sim um quadro claro de competências de intervenção.

Um dos objectivos das etapas iniciais da preparação desportiva é não ter um treino excessivamente especializado, mas sim promover um treino multilateral de forma a motivar a criança para o desporto e desenvolver habilidades motoras complexas (Martin,1998; Bompa,2000).

Estamos em querer que quando vemos nas respostas abertas a “paixão pela modalidade” com muito mais supremacia do que a “paixão pelo desporto” e estando a formação muito influenciada pelas experiências que tiveram como praticantes a sua intervenção para que a etapa de treino geral ou fase multilateral será mais limitada no âmbito em oferecer situações da aprendizagem, exercícios e estimulações motoras.

Perante as respostas “transmitir conhecimentos da modalidade”, “continuar ligado à modalidade”, “paixão pela modalidade” não vai ao encontro do que Lee (1999) defende: Treinar jovens é mais importante do que treinar uma modalidade.

Os item “retribuir à modalidade”, “valorização pessoal”, “ganhar experiência”, revelam um interesse pessoal nos motivos que levam ao exercício da actividade de treinador que vão ao encontro dos diferentes motivos que Lee (1999) aponta para o início da actividade de treinador. Estes motivos, terão que ser contemplados de forma a evitar uma incorrecta intervenção nas suas funções, isto é não colocar os seus objectivos acima das necessidades do jovem atleta/praticante.

5.2: EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR

Perfil Geral dos candidatos a Treinadores de nível I.

As idades dos candidatos aos cursos de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol que responderam ao inquérito relativo às expectativas que tinham sobre à actividade de treinador, são bastante heterogéneas, 83% têm idade inferior a 30 anos e 21% têm idade igual ou inferior a 19 anos.

Expectativas dos candidatos e o ser Treinador.

Da análise dos cinco itens mais valorizados para explicar as expectativas com a actividade de treinador “empenharme-ei em manter as amizades que fiz no desporto”, “Estou motivado para me manter ligado à modalidade”, “O papel do treinador vai-me obrigar a aprofundar conhecimentos”, “Sinto-me com condições para ter sucesso como treinador” e “Procurei em manter a actividade divertida” constatamos que estes resultados vão ao encontro de três das quatro categorias apontadas por Weiss e Pethickolf (1996) nos motivos para a prática desportiva em jovens atletas: competência (aprender e melhorar habilidades), afiliação (fazer parte de um grupo) e divertimento.

Os candidatos a treinadores de jovens referem estar empenhados em proporcionar actividades divertidas aos atletas e preservar as amizades que fizeram no desporto. Estes itens não parecem ser concordantes com o que realmente se sabe do desgaste habitual da intervenção no quadro organizativo onde o treinador é um “solitário”, sendo obrigado a desenvolver tarefas e funções que habitualmente não lhe competem. Para Antonelli & Salvini (1986; *cit. in* Serpa, 1996) o treinador deve subscrever quatro papéis fundamentais no contexto desportivo: “Técnico”; “Educador”, “Gestor” e de “Líder”, desempenhando um conjunto de funções multifacetadas que por vezes são fontes de atrito na actividade do Treinador.

Os itens “empenharme-ei em manter as amizades que fiz no desporto”, “estou motivado em me manter ligado à modalidade” estão centrados na satisfação pessoal do candidato no divertimento, conjuntamente com os motivos referidos na secção anterior para o início da actividade do Treinador. Este aspecto como já foi referido,

pode constituir um obstáculo à correcta intervenção do treinador. Segundo Lee (1999) esta intervenção deve ser construída com um conjunto de valores que pode colocar o bem-estar dos praticantes acima dos seus próprios interesses.

No item “ter sucesso como treinador” é possível de interpretar a partir de três a partir das três razões principais indicadas por Martens (1999). As razões prendem-se como ganhar, ajudar os praticantes a ter prazer na actividade que realizam e contribuir para o desenvolvimento dos jovens do ponto de vista físico, psicológico e social. Sabendo que o sucesso do treinador de jovens passa por incrementar o gosto pela prática desportiva, proceder ao ensino e aperfeiçoamento das técnicas fundamentais e procurar o desenvolvimento harmonioso dos praticantes. Interessamos saber se o candidato a treinador está consciencializado do que é o sucesso do treinador de jovens (Campbell, 1999; Martens, 1999; Lee, 1999).

Os itens menos valorizados no questionário de expectativas em relação à actividade de Treinador.

Os itens menos valorizados para explicar as expectativas em relação à actividade de treinador confirmam que os jovens candidatos a treinadores não estão motivados por distinções, prémios, estatuto social e remunerações

O inventário sobre as expectativas relativamente à actividade de treinador sugere muito mais uma motivação intrínseca como o manter ligado à modalidade, procurar manter a actividade divertida, ou promover um clima de convívio no clube e na equipa e a actividade proporciona-lhe emoções fortes.

5.3: GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES

Aspectos relacionados com a satisfação no curso de Treinadores nas respostas abertas

Na categoria referente aos *Aspectos mais positivos*, a subcategoria mais valorizada foi a “*Competência dos Formadores*” Ensino-Aprendizagem”. A categoria “Formadores” teve mais destaque, 55% dos indivíduos consideraram que estavam satisfeitos com os formadores. Desta forma é de destacar a qualidade e competência

dos formadores como um aspecto muito significativo e qualitativo no curso de nível I.

A causa de menor satisfação com o curso de nível I é sobretudo o material/ Textos de apoio.

Aspectos mais valorizados no curso de Treinadores

No topo da lista de itens que contribuem para a satisfação com o curso de Treinadores, encontram-se “Os conhecimentos dos prelectores”, “A capacidade de comunicação dos prelectores”, “As oportunidades que me foram dadas para tirar dúvidas”, “A utilidade do estágio na minha formação”, “O ambiente entre os prelectores e os candidatos a prelectores”.

Aspectos menos valorizados no curso de Treinadores

Os treinadores mostraram-se menos satisfeitos com o curso de nível I nos aspectos relacionados com “A divulgação do curso”, “Os meios audiovisuais utilizados pelos prelectores”, “A distribuição das cargas horárias pelos dias”, “O número de horas do curso, “O preço de inscrição”.

A insatisfação (interpretado com os itens menos pontuados) prende-se com aspectos organizacionais: “divulgação”, “meios audiovisuais”, “número de horas do curso”, “preço de inscrições” e “horários”. Note-se que para todos os itens menos pontuados a média é superior a 3 (indiferente) e inferior a 4 (algo insatisfeito).

Comparação com a função do treinador e conteúdos

Os resultados da análise de conteúdo e da estatística descritiva indicam que a competência do formador, o ambiente/ clima e a dinâmica do processo ensino-aprendizagem revelam-se como factores mobilizadores da satisfação dos candidatos a treinadores.

Na óptica dos candidatos, a maior satisfação das acções de formação depende das competências dos formadores, nomeadamente na gestão de um ambiente que

permita colocar dúvidas, transmissão de conhecimentos e capacidade de comunicação, atribuindo um destaque positivo ao estágio.

Estes aspectos vão ao encontro do estudo realizado por Gordon *et al.*,(1995 *cit. in* Simão,1998) onde os treinadores “expert” evidenciam que os melhores métodos de formação passam por seminários, simpósios e a transmissão directa da experiência, como um benefício de adquirir conhecimento teórico e prático através de experiências e observações.

Tão importante como organizar a estrutura curricular de um curso é ter bons formadores como experiência e que transmitam a sua experiência porque os formandos acreditam mais em formadores portadores de experiência ricas e por outro lado há que ter formadores com capacidade de persuasão naquilo que estão a ensinar.

Esta transmissão directa de conhecimentos e experiência é fundamental de forma a possibilitar ao treinador optimização das influências do treinador sobre os atletas, a nível da prática da modalidade, mas acima de tudo ao jovem enquanto pessoa. A psicopedagogia deve estar no topo dos conhecimentos do treinador utilizando técnicas elementares tendo em vista a criação no treino de um clima motivador de trabalho (Araújo, 1987).

São estas noções que fazem com que à saída de um curso, os candidatos comecem a valorizar outras competências a desenvolver áreas (fisiologia, psicopedagogia, gestão/organização, treino desportivo) que os orientem para uma correcta intervenção. No estudo realizado por Sisley *et al.*(1990), constataram que existem grandes diferenças nas áreas percebidas como mais importantes para a actividade do treinador pré e pós formação. Esta diferença é explicada pela inexperiência e falta de conhecimentos na área das Ciências do desporto que os candidatos têm.

5.4: RAZÕES PARA A INTERRUPÇÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR

Burnout e a interrupção da actividade

Através das razões apontadas pela nossa amostra para a interrupção da actividade pretendemos relaciona-las com as variáveis que foram apontadas ao longo dos diversos estudos com o Burnout (stresse, conflito de papéis, papel da

ambiguidade, idade, experiência, relação Treinador/atleta, pais, dirigentes, personalidade e estilo de liderança), como forma explicativa do desgaste da actividade do treinador (Capel, 1986, *cit. in* Ruiz, 2000; Kelly & Gill, 1993; Capel *et al.*, 1987; Caccesse & Mayerberg, 1984).

Na opinião de vários autores o abandono do treinador está relacionado com os altos níveis de *Burnout* nas sub escalas de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal (Capel, 1986, *cit. in* Ruiz, 2000; Kelly & Gill, 1993; Capel *et al.*, 1987; Caccesse & Mayerberg, 1984).

Razões mais valorizadas para a interrupção da actividade de treinador nas respostas abertas

A categoria mais valorizada para a interrupção da actividade de Treinador foi a correspondente à “estrutura organizativa do Clube” com 52% da amostra. A categoria menos valorizada foi relativa a “outro cargo desportivo”. Enquanto as outras categorias foram aproximadamente apontadas por 40% dos inquiridos.

A categoria “Estrutura organizativa do clube” comporta itens como “não encontrei projecto com condições de trabalho”, “pouco profissionalismo dos dirigentes”, “más condições”, “O clube era muito desorganizado”, de certa forma vão confirmar a crise existente no clube tradicional (Sousa, 1996; & Carvalho, 2002).

Para Sousa (1996) o clube está assente numa estrutura formal, em que a sua gestão se desenvolve em moldes tradicionais confrontando-se com problemas económicos que afectam a organização social dos clubes desportivos. Desta forma dada a natureza da instituição é plausível que este seja considerado como atrito para o desempenho da actividade do treinador.

O item “pouco profissionalismo dos dirigentes” vai ao encontro do que Pires (1989) define ser o dirigente no associativismo desportivo. Para o autor este é um elemento fundamental no processo desportivo que normalmente sem formação específica, mas com grande vontade, de dar o seu contributo para o seu desenvolvimento do clube ou do meio que está inserido.

Para Capel *et. al* (1987) um dos aspectos que leva ao desgaste na actividade do treinador provém das divergências nas relações interpessoais, nomeadamente no conflito de papéis entre o dirigente e o treinador. A falta de suporte por parte dos

dirigentes é uma das causas de maior frustração experimentada pelos treinadores (Capel *et al.*,1987; Dale & Weinberg, 1990; Ruiz, 2000). O conflito de papéis está relacionado com a exaustão emocional, que nos estudos realizados para avaliar a frequência e intensidade do Burnout aparece como variável consistente na variação do síndrome no treinador.

A categoria “falta de apoio/ reconhecimento” abrange itens como “A falta de reconhecimento por parte dos dirigentes”, “Encargos financeiros”, “Falta de incentivos materiais” explicita a necessidade de reforços que podem ser constituídos por bens materiais (dinheiro, etc.) ou por bens não materiais (reconhecimento, prestígio, homenagem). Estes factores estão relacionados com a motivação extrínseca que com reforços positivos aumentam a probabilidade de certos comportamentos acontecerem (Martens,1990).

Cruzando esta informação com a obtida nos motivos invocados para o início da prática, a motivação intrínseca foi muito mais destacada que a motivação extrínseca. Contudo aqueles que já abandonaram a actividade referem-se a aspectos relacionados com a motivação extrínseca, como o “Prestígio”, o “Reconhecimento”, o “Próprio dinheiro que ganha com a prática desportiva.”

No estudo realizado por Hunt & Miller (1994) a “falta de contributos” foi considerado um factor menos causador de stresse.

Considerando o clube desportivo como uma organização voluntária como uma empresa económica que produz bens e, portanto, tem de cuidar das receitas e das despesas, investir, planear, organizar e negociar mercadorias, constitui um facto que não se relaciona com um negócio orientado para o lucro, mas sim com uma associação voluntária (Heinemann,1984). Desta forma os candidatos, ou não estavam a ser sinceros ou não tinham consciência do contexto em que iriam desempenhar as suas funções.

A relação treinador/ dirigente é mais uma vez focada pelo ex-treinador, como fonte de atrito originando um conflito de interesses o que vem ao encontro do que já foi dito anteriormente, ou seja, o conflito gerado entre estes dois agentes provoca um desgaste emocional no Treinador, em que pode resultar na interrupção da actividade do Treinador. Weiss & Sisley (1984) no estudo que realizaram concluem que os homens interrompem mais frequentemente a sua actividade por causa dos conflitos gerados com a direcção.

Relativamente à categoria “Situação familiar/ razões pessoais, os resultados indicam que o item “tempo” e a “família” são aqueles que têm maior peso na interrupção da actividade do Treinador. Estes resultados são coincidentes com os de Weiss & Sisley (1984); Spallanzani (1988) e os factores internos de maior stresse em treinadores de basquetebol no estudo de Hunt & Miller(1994).

A “Situação familiar/ carreira académica” e “Ocupar outro cargo desportivo” não é apontado em nenhum estudo como razão para a interrupção da actividade do Treinador.

A categoria “Situação familiar/ carreira académica” constituída por itens como a “incompatibilidade com a actividade profissional”, “Dar prioridade aos estudos” pela realidade e conhecimento que temos da organização e importância do desporto e desporto universitário em países como os Estados Unidos e o Canadá de onde provém a maioria dos estudos acerca do treinador parece plausível não estar contemplado este motivo. No nosso país é difícil conseguir compatibilizar duas funções (treinador-estudante ou/ profissão-treinador) dado que não existe uma flexibilidade do sistema para a prática da actividade de Treinador. A Legislação do Desporto na Lei de Bases do Sistema Desportivo no Decreto-Lei nº 125/95, de 31 de Maio apresenta medidas de apoio especializado aos técnicos e dirigentes aos praticantes de alta competição, beneficiando com as necessárias adaptações, do disposto nos artigos 13º, 19º, 20º e 21º do diploma (alteração de datas da prova de avaliação e dispensa temporária de funções profissionais). Na prática esta situação em muitas instituições não é verificado e estamos a falar de alta competição. Dai torna-se plausível que o treinador aponte as razões anteriores pois muitas vezes é inviável o cumprimento de ambas.

Para Capel & Desertrain (1987) a sobrecarga de funções constitui o maior conflito experienciando pelos Treinadores, pois tem que desempenhar diversas funções que desempenhar diversas funções (Líder, Gestor, Técnico, Educador) numa realidade tão peculiar. A sobreposição de funções muitas vezes geram conflitos e incerteza no desempenho da sua actividade.

Razões mais valorizadas para a interrupção da actividade de treinador

Os itens mais valorizados para explicar a interrupção da actividade de treinador são “Tive que dar prioridade aos estudos/ profissão”, “Não tinha tempo disponível”, “Tinha outras coisas para fazer”, “Precisava de ser melhor pago” e “O meu trabalho não era reconhecido”.

O conteúdo destes itens já foi referido anteriormente nas respostas abertas com excepção do correspondente ao “Tinha outras coisas para fazer” que também é apontado por Weiss & Sisley (1984) no estudo realizado com jovens basquetebolistas.

A nossa amostra é muito heterogénea onde 26% dos ex-treinadores tem idades iguais ou inferiores a 28 anos. Sendo a actividade de treinador é fruto de uma experiência que se constrói com o tempo torna-se contraditório uma interrupção da actividade tão cedo, sendo o abandono da actividade produto de um desgaste a longo prazo. Nos estudos realizados para avaliar o Burnout (exaustão emocional, despersonalização, realização) nos treinadores, os autores constataram que a idade é negativamente suportada pelo Burnout, e os jovens são os únicos a apresentar sentimentos de Burnout (Dale & Weinberg, 1989, Haggerty, 1982; Dale & Weinberg, 1990; Caccese & Mayerberg, 1984; Hunt & Miller 1984).

Segundo Caccese & Mayerberg (1984) os Treinadores com mais experiência aprendem a lidar com o stresse, aprendendo mecanismos de forma a gerir o stresse inerente à profissão existindo assim um factor de selecção que, quando não conseguem lidar com o stresse deixam a profissão.

Razões menos valorizadas para a interrupção da actividade de treinador

As razões menos valorizadas pelos inquiridos foram explicitas pelos itens “Perdi o controlo e o comando dos atletas”, “A equipa perdia sempre ou quase sempre”, “Os atletas não tinham disciplina”, “Não gostava da interferência dos pais dos atletas”, “Tive problemas com outros treinadores”.

Todos estes itens estão relacionados com o conflito de papéis, o papel da ambiguidade e o estilo de liderança do Treinador.

Sendo a interrupção da actividade um produto do desgaste da actividade, podemos considerar as variáveis que estudadas que predizem o *Burnout* como forma de esclarecer o desgaste do treinador.

Os itens “Perdi o controlo e o comando dos atletas” e “Os atletas não tinham disciplina” vão ao encontro dos resultados encontrados por Kroll (1992, cit. in Ucha, 2000) considerando que 70% dos aspectos mais stressante na actividade do Treinador estavam relacionados com a ligação treinador-atleta. Hunt & Miller no estudo referido anteriormente aponta o lidar com os atletas, compreender as respostas emocionais e motivações dos atletas e conseguir ajudá-los como os factores externos mais causadores de stresse.

Estamos em querer que o estilo de liderança influencia este desgaste dado que uma ligação muito próxima ao atleta e baseada em elos afectivos estão relacionados com níveis de exaustão e despersonalização no Treinador. Estando os motivos invocados pelos Treinadores para o inicio da actividade ligados com elos afectivos as frequentes e intensas relações com os atletas podem estar na origem deste desgaste (Dale & Weinberg, 1989 *cit. in*, 1990).

Os itens relacionados com “Não gostava da interferência dos pais dos atletas” e “Tive problemas com outros treinadores” estão relacionadas com o conflito de papéis gerado no contexto desportivo. De facto o Treinador vê confrontado com diferentes valores, opiniões e convicções A relação Treinador-pais representa grande parte do conflito sentido na actividade de Treinador (Spallanzani, 1988; Capel *et al.*, 1987, Dale & Weinberg, 1990 e Ruiz, 2000).

O facto de a “equipa perder sempre ou quase sempre” é considerado um dos factores de maior stresse na actividade do Treinador, dado que os objectivos individuais deste estão orientados para uma época vencedora. O seu sucesso está dependente da vitória e da derrota (Hunt & Miller, 1994). Esta incerteza constante na actividade do treinador, dependente dos resultados dos jogos, do desempenho dos jogadores, lesão dos jogadores representa o papel da ambiguidade na sua actividade, em que o seu desempenho não é claro quando não ganha o jogo.

CAPÍTULO 6:

CONCLUSÕES

6.1: LIMITAÇÕES DO PRESENTE ESTUDO

Antes de procedermos às conclusões propriamente ditas, impõe-se o reconhecimento de algumas limitações:

- O empirismo dos instrumentos, embora construídos por especialistas.
- A inexistência de estudos sobre as expectativas em relação à actividade de treinador e satisfação com o curso de treinadores, que permitissem de alguma forma comparar os resultados por nós obtidos.
- O estudo apenas abrangeu treinadores que interromperam a actividade nos últimos três anos, pelo que não é representativa da totalidade dos treinadores.
- Sendo um estudo exploratório, com vários relatórios parcelares, o trabalho não aspirou a analisar em detalhe o efeito de algumas variáveis de presságio dos respondentes, tais como: nível desportivo atingindo como atleta, idade, formação académica, número de anos de prática e o sexo.

6.2: CONCLUSÕES

Tendo em conta as limitações apontadas, o presente estudo pode ser resumido ao quadro de conclusões e interpretação que passamos a apresentar:

- Os motivos mais valorizados para o início da actividade de treinador provêm de factores intrínsecos e de motivos sociais que estão relacionados com uma ligação afectiva à modalidade que praticam ou praticaram. (“paixão pela modalidade”, “gosto pela competição” e “espírito de equipa”).
 - As principais expectativas mencionadas pelos candidatos relativamente à actividade de treinador são semelhantes às mencionadas por jovens atletas. Podendo-se categorizar da seguinte forma: competência (aprender e melhorar habilidades), afiliação (fazer parte de um grupo) e divertimento.
-

- Os candidatos do curso de nível I da Federação Portuguesa de Basquetebol, assinalam a competência dos formadores como o aspecto mais satisfatório do curso.
- Os aspectos menos satisfatórios do curso de nível I relacionam-se com o material/textos de apoio e organizacionais (“A dimensão do curso”, “cargas horárias”, “o número de horas”, “o preço de inscrição”).
- Os treinadores que interromperam a sua actividade, fizeram-no por várias razões. Sendo as principais razões devido à estrutura organizativa do clube e à prioridade dos estudos e actividade profissional.
- No início da actividade parece que a motivação intrínseca se destaca mais da motivação extrínseca. Contudo, aqueles que já abandonaram, lamentam aspectos relacionados com aspectos de motivação extrínseca, como o prestígio, o reconhecimento e o próprio dinheiro que ganha com a prática desportiva.
- Os candidatos assumindo uma perspectiva muito próxima da do praticante, quase ocupacional, e com o relógio social que decorre da realidade de dedicar mais esforço às carreiras académicas e profissionais, bem como às componentes familiares, a actividade de treinador é relegada para segundo plano. É de notar que a notoriedade do treinador, conseguida em exercício profissional exige alguns anos, sendo contraproducente que, quando os treinadores começam a estar mais aptos a intervir, interrompem a actividade.
- O facto de querer manter-se ligado à modalidade pode ser aplicável a alguém que sendo um atleta de nível fraco, gostando de conviver numa comunidade desportiva, ou num grupo desportivo, ou com determinados atletas, Treinadores, sujeitos, queiram manter-se ligados como Treinadores porque como atleta é preterido.

6.3: SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

- Conduzir uma pesquisa sobre o *Burnout* junto de treinadores em actividade. Possibilitando desta forma perceber a causa do desgaste da actividade e solucionar formas de intervenção, no sentido deste permanecer mais tempo e sentir-se satisfeito com a actividade.
- Utilizar o inquérito de Maslach Burnout Inventory de forma a compreender a frequência e intensidade do síndrome como causa da interrupção da actividade.
- Um estudo com treinadores que estão em actividade e eventualmente com níveis de sucesso diferenciados, arranjando critérios, e perceber a satisfação e a insatisfação dos treinadores relativamente à actividade.
- Alargar a amostra em cada um dos estudos parcelares para confirmar a tendência dos resultados.
- Criar um observatório que permitisse dispor de dados longitudinais desde do início da formação dos candidatos treinadores até ao abandono.
- Futuros estudos deviam avaliar as expectativas antes do curso e após do curso de treinadores. Será uma óptima hipótese de pesquisa, podendo ser utilizado as categorias de António & Salveni (cit. In Serpa, 1996) de técnico, de educador, gestor e líder

CAPÍTULO 7:

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, M. (1982). Motivos e organizações cognitivas na construção da personalidade. *Revista Portuguesa de Pedagogia*. Ano XVI: 321- 342.
- Adelino, J.(1988). As funções do Treinador. *Revista Horizonte*, 15:28,115-121.
- Adelino, J.; Vieira, J.; Coelho,O. (1999). Quais as responsabilidades do treino de Jovens? *In Treino de jovens: O que todos precisam de saber*. Lisboa: Secretaria de Estado do Desporto. Centro de estudos e formação desportiva, pp 7-8.
- Araújo, J. (1980). *Ser campeão*. Lisboa: Editorial Caminho.
- Araújo, J. (1998). *Manual de Metodologia e Didáctica – Nível I*. Lisboa: Escola Nacional de Basquetebol.
- Araújo, J.(1987).*O treino do treinador*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Barata, A. (1999). O treino das capacidades condicionais em jovens desportistas. *Revista Treino Desportivo*. Ano II, N.º especial 2, 3ª série, 31-34.
- Barnett, N.P.; Smoll, F.; Smith, R. (1992). Effects of enhancing coach athlete relationship on youth sport attrition. *Sport psychologist Champaign*, 30:2, 111-127.
- Bento, O.; Garcia, R. (1999). *Contextos da Pedagogia do desporto_Perspectivas e Problemáticas*. Lisboa: livros Horizonte.
- Bompa, T. (1990). *Theory and Methodology of traininig*. USA: Kendal/Hunt Publishing Company.
- Bompa, T. (1995). The foundations for athletic success. In Tudor O. Bompa (Eds.), *From childhood to champion athlete*. USA: Kendal/ Hunt publishing Company.
-

- Brito, A.(1994). *Psicologia do Desporto*. Lisboa: Omniserviços.
- Burton, D. & Martens, R. (1986). Pinned by their own goals. An exploratory investigation into why kids dropout of wresting. *Journal of Sport Psychology*. 8, 183 – 197.
- Burton, D. (1988). The dropout dilemma in youth sports: Documenting the problem and identifying solutions. In R. Malina (Eds.), *In young athletes* Champaign. Illinois: Human Kinetics, pp. 244- 266.
- Butt, O.(1987). *Psychology of Sport: The Behaviour, Motivation, and Performance of Athletes*. New York :Van Nostrand Reinhold Company.
- Caccese, M.; Mayerberg, C. (1984). Gender differences in perceived Burnout of college coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6:3, 279-288.
- Campbell, S. (1998). A função do treinador no desenvolvimento do jovem atleta. *Revista Treino Desportivo*. 3, 31-36.
- Capel, S.; Sisley, B.; & Desertrain, G.S. (1987). The relationship of role conflict and role ambiguity to Burnout in high school basketball coaches. *Journal of Sport Psychology*. 9:2, 106-117.
- Coelho, O. (1987). Pedagogia desportiva: O que o treinador não pode esquecer. *Revista Horizonte*, 17:3,1- 12.
- Coelho.O. (1990). *Formação de técnicos e desenvolvimento desportivo*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cratty, B. (1983). *Motivação: Psicologia no Esporte*. Brasil: Editora Prentice- Hall do Brasil, Lda. Rio de Janeiro.
- Cruz, J. (1996). Motivação para a competição desportiva. In J. Cruz et al. (eds). *Manual de Psicologia Desportiva*. Lisboa: omniserviços, pp. 4-9.
- Dale, J. ; Weinberg, S. (1989). The relationship between coaches leadership style and Burnout. *Sport Psychologist*, 3:1, 1-13.

- Dale, J.; Weinberg, S. (1990). Burnout in sport: A review and critique. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 67-83.
- Dubois, B. (1993). *Compreender o consumidor*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Duda, J., White, S. (1992). Goal orientations and beliefs about the causes of sport success among elite skiers. *The Sport Psychology*, 6, 334 – 343.
- Feliu, J. (1997). Factores motivacionales en el deporte infantil y asesoramiento psicológico a entrenadores y padres. In J. Cruz (Ed.), *Psicología del deporte*. Madrid: Síntesis.
- Fender, L.K.(1989). Athlete Burnout: Potential for research and intervention strategies. *Sport Psychologist*, 3:1, 63-71.
- Fonseca, AM (1993). Motivação para a prática desportiva. Relatório apresentado às provas de aptidão pedagógica e científica. Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física- Universidade do Porto.
- Heinemann, K.(1984). *Problemas Sócio-económicos dos clubes desportivos. Desporto e sociedade-antologia de textos*. Lisboa: Ministério da educação direcção geral dos desportos.
- Hunt, K.; Miller, S.(1994). Comparasion of levels of perceived stress and Burnout among college basketball and tennis coaches. *Applied research in coaching and athletics annual Boston*, 198-222.
- Kelley, B.; Gill, L. (1993). An examination of personal situational variables, stress apraisal, and Burnout collegiate teacher coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 64:1, 94-102.
- Koustelios, A.; Kellis, S.; Bagiatis, K.(1997). The role of family variables on football coache's Burnout. *Coaching and sport science journal Rome*, 2:3, 41-45.
- Lacoste, P. (1988). Como a motivação pode afectar a selecção, a intensidade e a persistência do comportamento desportivo. *In Comunicações do Congresso Científico da Associação Portuguesa de Treinadores de Natação*.

- Lee, M. (2000) O desporto para jovens ou os jovens para o desporto *In Seminário Internacional Treino de Jovens., Comunicações apresentadas*. Lisboa: Centro de estudos e formação desportiva.
- Leith, M.(1992). Um Bom Treinador tem de ser um Bom gestor. *Revista Treino Desportivo*, 23: 3, 13-15.
- Lima, T. (1993). *Como é que o treinador se prepara para a competição*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Lima, T.(1999) Uma perspectiva social da formação desportiva dos jovens *In In Seminário Internacional Treino de Jovens., Comunicações apresentadas*. Lisboa: Centro de estudos e formação desportiva.
- Martens, R.. (2000) Os grandes Treinadores são grandes comunicadores e motivadores. *In Seminário Internacional Treino de Jovens., Comunicações apresentadas*. Lisboa: Centro de estudos e formação desportiva.
- Martin, D. (1999) Capacidade de performance e desenvolvimento no desporto de jovens. *In Seminário Internacional Treino para jovens (1999)*. Lisboa: Centro de Estudos e Formação Desportiva.
- Martin, D. (2001) *Manual de metodología del entrenamiento deportivo*. Barcelona: Editorial Paidotribo.
- Mesquita, I. (2000). *Pedagogia do Treino: A formação em Jogo desportivos colectivos*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Passer, M. (1988). Psychological issues in determining children's age – readiness for competition. In F. Smoll; R. Agill & M. Ash (Eds.), *Children in sport*. Champaign III: Human Kinetics, pp. 67 – 77.
- Pastore, D.L. y Judd, M.R. (1993). Gender differences in Burnout among coaches of women's athletic teams at 2 year colleges. *Sociology of Sport Journal*, 10:2, 205-212.

- Pieron, M.(1995). Selected research trends in sport pedagogy. *AIESEP World Congress*, 57-69.
- Pinto, J.(1991).Professores de educação física versus treinadores de futebol. *Revista Horizonte*, 7:37, 9-11.
- Pires, G.(1987) *Do associativismo à orgânica desportiva*. Lisboa: Direcção Geral dos Desportos.
- Pires, G.(1993). A situação desportiva. *Revista Ludens*, 13:2, 19-26.
- Quigley, T., Slack, T.; Smith, G. (1989). The levels and possible causes of Burnout in secondary school teacher-coaches. *CAHPER Journal*, 55:1, 20-25.
- Raposo (2000).O monitor e o treinador: que perfil, que diferenças. *Revista Horizonte*, 13:92, 35.
- Rego, M. (1995). *Motivação para a prática desportiva- análise descritiva e comparativa dos motivos de participação no Desporto de crianças e jovens de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 10 e os 16 anos*. Trabalho não publicado, realizado no âmbito do mestrado em Ciências do Desporto. Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física- Universidade do Porto.
- Ribeiro, V. (1997). O associativismo desportivo: estudo do associativismo desportivo no Concelho da Lousã. Trabalho não publicado, realizado no âmbito da *Monografia final para a obtenção do grau de licenciatura em Professores do Ensino Básico*. Coimbra: Escola Superior de Educação
- Roberts, G. ; Duda, J. (1984). Motivation in sport: the mediating role of perceived ability. *Journal of Sport Psychology*. 6, 312 – 324.
- Robertson, I. (1998). O treinador e o abandono dos jovens praticantes. *Treino Desportivo*. Ano I, nº 5, 23 – 30.
- Rodrigues, J. (1997).*Os treinadores de sucesso: estudo da influência do objectivo dos treinos e do nível de prática dos atletas na actividade pedagógica do treinador de voleibol*. Lisboa: Publicação Cruz Quebrada, UTL-FMH.

- Rosado, A. (1997). Um perfil de competências do treinador desportivo *In* Simão, J. (1998). A formação do treinador: análise das representações dos treinadores em relação à sua própria formação. *Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Gestão da Formação Desportiva*. Trabalho não publicado, realizado no âmbito do mestrado em Ciências do Desporto. Faculdade de Motricidade Humana- Universidade técnica de Lisboa.
- Sarmiento, P.(1992). A pedagogia do desporto, Aspectos de formação do treinador. *Revista Horizonte*, 13:50.
- Serpa, S. (1990). O treinador como líder: panorama actual da investigação. *Revista Ludens*, 12:2, 23-32 .
- Serpa, S. (1991). A psicologia social do desporto: Evolução e perspectivas. *In* J. Bento & A. Marques (Eds). *As ciências do desporto e a prática desportiva (II)*. Porto: Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física- Universidade do Porto.
- Serpa, S. (1996). A relação treinador-atleta. *In Manual de psicologia do desporto*. Braga : S.H.O, pp. 411-423.
- Simão, J. (1998). A formação do treinador: análise das representações dos treinadores em relação à sua própria formação. *Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Gestão da Formação Desportiva*. Trabalho não publicado, realizado no âmbito do mestrado em Ciências do Desporto. Faculdade de Motricidade Humana- Universidade técnica de Lisboa.
- Sisley, B., Capel, S.; Desertrain, G. (1987). Preventing Burnout in teacher/coaches. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 58, 71-75.
- Sisley, B.; Weiss,M.; R.; Barber,H.; Ebbeck,V.(1990).Developing competence and confidence in novice women coaches: a study of attitudes, motives, and perceptions of ability. *Journal of physical education, recreation and dance Reston*, 61:1, 60-64.

- Smith, R. (1986). Toward a cognitive-affective model of athletic Burnout. *Journal of Sport Psychology*, 8:1, 36-50.
- Smith, R.; Smoll, F. (1994). Coach mediated team building in youth sports. *Journal of applied sport psychology West Lafayette, Ind.* , 9:11, 114-132.
- Smoll, F. (1988). *A comunicação do treinador com os pais dos atletas*. Lisboa: ME/Direcção Geral dos Desportos.
- Smoll, F., Smith, R. (1980). Techniques for improving self-awareness of youth sports coaches. *Journal of Physical Education and Recreation*, 51.
- Sobral, F. (1994). *Desporto Infanto-Juvenil, Prontidão e Talento*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Sousa, J. (1988). Contributo para o estudo do associativismo em Portugal . *Resumo da dissertação de doutoramento apresentada à UTL/ISEF : "Para o conhecimento do associativismo desportivo em Portugal..."* Lisboa: Universidade Técnica- ISEF.
- Sousa, J.(1988).*Contributo para o estudo do associativismo desportivo em Portugal*. Lisboa: ISEF.
- Spallanzani, C.(1988).Profile of minor hockey coaches and reasons for participation and quitting. *Canadian journal of sport sciences, Ont.*, 13:2, 157-165.
- Sullivan, P.; Nashman, H.(1996). Professional Burnout. *Journal of sport a medicine and psysical fitness*. 36 :4, 231-235.
- .Ucha, F.(2000)Entrenadores e Burnout. *Lecturas Educacion física Y deportes*.<http://www.efedeportes.com/Revist Digital-Buenos Aires>
- Vealey, R., Udry, E., Zimmerman, V.; Soliday, J. (1992). Intrapersonal and situational predictors of coaching Burnout. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14:1, 40-58.

- Weinberg, R., Gould, D. (1999). *Children's Psychological Development Through Sport: Foundations of Sport and Exercise Psychology* (2ª Ed.). R. Weinberg e D. Gould (Ed.). Champaign Illinois: Human Kinetics.
- Weinberg, RS; Gould, D. (1995). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. Second Edition. Human Kinetics
- Weiss, M. R. & Petlichkoff, L. M. (1989). Children's motivation for participation in and withdrawal from sport: Identifying the missing links. *Pediatric Exercise Science*, 1, 195- 211.
- Weiss, M.R.; Sisley, R.L. (1984). Where have all the coaches gone. *Sociology of sport Journal*, 1:4, 332-347.
- Wilson, V.; Haggerty, T.; Bird, E. (1987). Burnout in coaching. *American ski coach Park City*, 10:3, 4-6.
- Wilson, V.; Bird, E. (1984). Teacher-coach Burnout *In Paper presented at the Annual Convention of the Northwest District Association for Health, Physical Education, Recreation, and Dance*. Eugene, Oregon.

CAPÍTULO 8:

ANEXOS

ANEXO 1:

QUESTIONÁRIO DE MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE



FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE BASQUETEBOL
ESCOLA NACIONAL DO BASQUETEBOL

Nome:	Carteira n°		
Data:			
Idade:	Sexo:		
Modalidade:	Distrito:		
Morada:			
Habilitação:	Nível I	Nível II	Nível III

MOTIVOS INVOCADOS PELO TREINADOR PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE

(MJ Coelho e Silva; C Gonçalves; J Adelino; O Coelho; E Beja , 2001)

As questões que se seguem vão permitir-nos conhecer melhor o perfil do treinador. O seu sucesso não depende destas respostas, mas sim do seu desempenho e dedicação. (marque a opção correcta)

Quantos anos foi atleta da modalidade?	0	1-5	5-10	>10
Foi atleta de selecções distritais nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi atleta de selecções nacionais nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi atleta de selecções nacionais no escalão senior?			Sim	Não
Foi alguma vez campeão nacional nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi alguma vez campeão nacional no escalão senior?			Sim	Não

Apresente 3 frases que traduzam as principais razões que o levaram a querer ser treinador

(Nota importante: este inquérito deve ser preenchido no 1º dia da parte curricular)

VSFF (Vire se faz favor)

ANÁLISE DOS DADOS RELATIVOS AOS MOTIVOS INVOCADOS PELOS TREINADORES PARA O INÍCIO DA ACTIVIDADE

I. GOSTO PELO DESPORTO EM GERAL, PELA MODALIDADE E ESPÍRITO DESPORTIVO

1.1. Paixão pela modalidade	82
Admiração pela modalidade	
Ajudar a despertar o gosto pelo basquetebol	
Amo a modalidade	
O basquetebol teve sempre uma posição importante para mim	
Amor ao basquetebol	
Gosto pela modalidade	64
Espírito pela modalidade	3
O gozo que o basquetebol me dá	4
Paixão pela modalidade	6
1.2. continuar ligado à modalidade	5
Adoro desporto	2
Amor ao jogo	
Gosto pelo desporto de equipa	2
1.3. Continuar ligado à modalidade	37
Continuar ligado à modalidade	29
Continuar ligado à modalidade atendendo as minhas limitações enquanto jogador	
Manter um contacto com a modalidade	5
Participação na modalidade	
Porque sempre pratiquei esta modalidade	
1.4. Retribuir à modalidade	6
Dar a “cara” pela modalidade	
Dar algo mais ao basquetebol	
Prazer em divulgar a modalidade	
Retribuir ao basquetebol	3

II. VALORIZAÇÃO PESSOAL

2.1. Aprofundar a minha formação em Ed. Física e desporto	4
Aprofundar os estudos de educação física	1
Devido à minha formação académica	2
Estar a tirar o curso de educação física	1
2.2. Aplicar os conhecimentos apreendidos	4
Ensinar o que aprendi	
Oportunidade de por em prática o que aprender	
Passar os meus conhecimentos	
Querer transmitir conhecimentos	
2.3. Ganhar Experiência	6
Alargar as minhas experiências pessoais	3
Ganhar experiência para o curso de educação física	3

2.4. Enriquecimento Pessoal	35
Aprofundar conhecimentos sobre a modalidade	6
Aprofundar os meus conhecimentos	5
Aumento do currículo desportivo	
Enriquecimento pessoal	
Manter-me actualizado	
Querer aprender mais	3
Querer aprender mais sobre a modalidade	9
Querer evoluir	
Ter mais conhecimentos	
Ter mais conhecimentos basquetebolistas	
Vontade de aprender	2
Ter alguns conhecimentos da modalidade	
Aprender a ensinar	
Aprender cada vez mais	2

III. DESAFIO DE SER TREINADOR/ REALIZAÇÃO/ ESTATUTO

3.1. Perspectiva de assumir uma carreira profissional como treinador	9
Aderir a uma carreira profissional	
Carreira como treinador	2
Construir uma carreira como treinador	
Perspectivas para o futuro	
Perspectivas profissionais	
Possibilidade de carreira	
Ser profissional de basquetebol	
Ter uma actividade onde gostava de ser profissional	

3.2. Prazer pela actividade de Treinador	15
Conhecer a perspectiva de treinador	
Emoção de treinar uma equipa	
Experiência dos 16 anos de actividade	
Formação física e intelectual do jogador	
Formação social e desportiva de um jovem	
Formar jogadores com bom espírito	
Gosto por ser treinador	
Gosto por ser treinadora de basquetebol	
Para conhecer o papel de ser treinador	
Pertencer a um grupo	
Poder vir a ser treinador	
Querer ser treinador em campo de férias	
Querer ver os atletas a evoluir	
Trocar conhecimentos técnico-tácticos com outros treinadores	

3.3.Gosto de ensinar a modalidade	33
Gostar de aprender e ensinar	
Gostei imenso de ser treinador	
Gosto de ensinar	9
Gosto de ensinar a modalidade	2
Incentivar a prática desportiva	
Motivação para ensinar	
Partilhar o que aprendi	
Possibilidade de transmitir conhecimentos	6
Prazer de ensinar	5
Querer ensinar	5
Querer mostrar os meus conhecimentos	

IV. INTERESSE NO TREINO DE CRIANÇAS E JOVENS

4.1. Interesse no treino de crianças e jovens	65
Ajudar a formação desportiva dos mais jovens	
Ajudar a juventude a encontrar uma forma saudável	
Ajudar os jogadores a chegarem a profissionais	
Ajudar os jovens a aprender	
Contactar com os mais jovens	4
Convívio com as crianças e jovens	
Dar os meus conhecimentos aos jovens	
Ensinar aos jogadores ao que sei	
Ensinar aos jovens o desporto que gosto	
Ensinar e ser ensinado pelas crianças	
Ensinar o “bichinho” do basquetebol aos miúdos	
Ensinar os mais novos	
Ensinar tudo o que acho útil aos atletas jovens	
Entusiasmo de trabalhar com criança	
Gostar de contactar com jovens	5
Gostar de lidar com crianças	
Gostar de trabalhar com crianças e jovens	
Gostar de transmitir conhecimentos aos mais jovens	
Gosto de ensinar jovens	
Gosto de formar crianças	
Gosto de passar o meu conhecimento a gerações mais novas	
Gosto muito da juventude	
Gosto pela formação desportiva	
Gosto pela relação treinador atleta	
Gosto pelo convívio com jovens	
Incentivar a prática desportiva	
Incentivar os jovens á prática desportiva	
Lidar com jovens	
Lidar e conviver com miúdos	
Orientar os jovens	
Participar na formação de jovens jogadores	
Passar o meu testemunho como atleta aos mais jovens	
Passar para os jovens o que aprendi	
Poder transmitir conhecimentos aos jovens	
Possibilidade de comunicar com crianças	
Prazer de ensinar crianças	
Prazer de ensinar e ver os jovens a aprender	
Prazer em treinar miúdos	
Promover o desenvolvimento dos jovens	
Querer ensinar a modalidade aos mais jovens	
Querer formar jovens	
Querer ser formador dos mais jovens	
Trabalhar com crianças	5
Trabalhar com jovens	3
Transferir os conhecimentos aos mais jovens	
Transmitir a modalidade aos jovens	
Transmitir conhecimentos adquiridos aos jovens	
Transmitir conhecimentos aos mais novos	2
Transmitir o conhecimento adquirido a escalões mais novos	
Vontade de formar jovens	
Vontade de transmitir conhecimentos aos mais novos	

V. CATEGORIAS E ITENS DO DOMÍNIO DA INFLUÊNCIA PESSOAL

5.1. Companheirismo	5
Companheirismo	1
Conviver com os atletas	1
Estar com amigos que conheci no desporto	1
Manter as amizades que tenho graças ao basquetebol	1
O divertimento	1
5.2. Fazer amizades no desporto	4
Criar nós de amizade entre atletas, pais e treinadores	2
Fazer amizades	2
5.3. Ocupar o tempo de forma razoável	3
Gastar o tempo que me resta de uma forma saudável	3
5.4. Influência dos amigos	4
Influência dos amigos	4
5.5. Influência de outros treinadores	6
Influência do treinador	6
5.6. Convite de Clubes	3
Porque fui convidado a ser treinador	
Porque sou filho de um treinador	
Porque sou treinador de basquetebol	
5.7. Querer promover o desporto	11
O interesse pela modalidade	3
Querer promover o desporto	7
Acreditar no desporto	
5.8. Tentar ajudar o desenvolvimento da modalidade	15
Desenvolver a modalidade em Portugal	
Prazer em divulgar a modalidade	6
Tentar ajudar na evolução da modalidade	8
5.9. Ajudar o clube	8
Ajudar o clube	6
Ajudar o clube e dar aos atletas os conhecimentos que tenho da modalidade	
Continuar ligado ao clube	
10. Ajudar a modalidade na região	3
Desenvolver o basquetebol no concelho	
Dinamizar a modalidade na minha região	
Divulgar o basquetebol na minha cidade	

ANEXO 2:

QUESTIONÁRIOS SOBRE EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À CARREIRA DE TREINADOR


**FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE BASQUETEBOL
ESCOLA NACIONAL DO BASQUETEBOL**

Nome:		Carteira nº	
Data:			
Idade:		Sexo:	
Modalidade:		Distrito:	
Morada:			
Curso a que se refere:	Nível I	Nível II	Nível III

EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À ACTIVIDADE DE TREINADOR

(MJ Coelho e Silva; C Gonçalves; J Adelino; O Coelho; E Beja, 2001)

De seguida, procuraremos conhecer as expectativas com que os treinadores partem para a actividade. Leia os itens com atenção e assinale o nível de concordância que cada um deles tem para si, respeitando a escala de respostas. Não existem respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões mesmo que hesite em certos casos.

1	2	3	4	5
Totalmente em desacordo	Parcialmente em desacordo	Não concordo nem discordo	Parcialmente de acordo	Totalmente de acordo

1	Estou motivado para me manter ligado à modalidade	1	2	3	4	5
2	Estou em condições de alcançar vitórias desportivas	1	2	3	4	5
3	Sinto que sou capaz de ser líder de um grupo	1	2	3	4	5
4	A actividade vai-me proporcionar emoções fortes	1	2	3	4	5
5	Empenhar-me-ei em manter as amizades que fiz no desporto	1	2	3	4	5
6	Serei capaz de controlar tensões	1	2	3	4	5
7	Estou disposto a manter-me fisicamente activo	1	2	3	4	5
8	Tenho expectativas de obter uma remuneração satisfatória	1	2	3	4	5
9	Estou preparado para despender bastante tempo com treinos e jogos	1	2	3	4	5
10	Ser treinador vai dar-me algum estatuto social	1	2	3	4	5
11	Promoverei um clima de convívio no clube e equipa	1	2	3	4	5
12	Empenhar-me-ei para ser distinguido e receber prémios	1	2	3	4	5
13	Estou obrigado a cuidar da minha conduta social	1	2	3	4	5
14	Empenhar-me-ei a melhorar a organização do clube e dos dirigentes	1	2	3	4	5
15	É importante ser membro da associação de treinadores	1	2	3	4	5
16	Estou habilitado a lidar com o <i>stress</i> que o desporto provoca	1	2	3	4	5
17	Tenciono manter-me em boa forma física	1	2	3	4	5
18	Um treinador é um funcionário do clube	1	2	3	4	5
19	Vou ser chamado a assumir responsabilidades importantes	1	2	3	4	5
20	Sinto-me com condições para ter sucesso como treinador	1	2	3	4	5
21	Sinto-me preparado para ultrapassar desafios	1	2	3	4	5
22	Vai ser uma boa maneira de me manter ocupado	1	2	3	4	5
23	Ser treinador vai satisfazer o gosto que tenho pela competição	1	2	3	4	5
24	O papel de treinador vai-me obrigar a aprofundar conhecimentos	1	2	3	4	5
25	Tenho intenção de me manter em contacto com outros treinadores	1	2	3	4	5
26	Procurarei manter a actividade divertida	1	2	3	4	5
27	Quero atingir um nível desportivo de destaque	1	2	3	4	5

(Nota importante: este inquérito deve ser entregue conjuntamente com o relatório de estágio)

ANEXO 3:

QUESTIONÁRIO SOBRE O GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CURSO DE
TREINADORES.
FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE BASQUETEBOL
ESCOLA NACIONAL DO BASQUETEBOL

Nome:		Carteira n°	
Data:			
Idade:		Sexo:	
Modalidade:		Distrito:	
Morada:			
Curso a que se refere:	Nível I	Nível II	Nível III

SATISFAÇÃO COM O CURSO DE TREINADORES

(MJ Coelho e Silva; C Gonçalves; J Adelino; O Coelho; E Beja , 2001)

As questões que se seguem vão permitir-nos conhecer melhor o perfil do treinador. O seu sucesso não depende destas respostas, mas sim do seu desempenho e dedicação. (marque a opção correcta)

Quantos anos foi atleta da modalidade?	0	1-5	5-10	>10
Foi atleta de selecções distritais nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi atleta de selecções nacionais nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi atleta de selecções nacionais no escalão senior?			Sim	Não
Foi alguma vez campeão nacional nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi alguma vez campeão nacional no escalão senior?			Sim	Não

Apresente os 3 aspectos mais positivos do curso

1- _____

2- _____

3- _____

Apresente os 3 aspectos menos positivos do curso

1- _____

2- _____

3- _____

(Nota importante:este inquérito deve ser entregue conjuntamente com o relatório de estágio)

VSFF (VIRE SE FAZ FAVOR)

A sua opinião é importante para melhorar a formação de treinadores. De seguida, apresentamos alguns pontos relacionados com a organização dos cursos de treinadores, leia-os com atenção e assinale o nível de satisfação que cada um deles teve para si, respeitando a escala de respostas. Não existem respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões mesmo que hesite em certos casos.

1	2	3	4	5
Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Indiferente	Algo satisfeito	Muito satisfeito

Estou satisfeito com ...

1	As datas escolhidas para o curso de treinadores	1	2	3	4	5
2	O número de horas do curso	1	2	3	4	5
3	A distribuição das cargas horárias pelos dias	1	2	3	4	5
4	A divulgação do curso	1	2	3	4	5
5	O preço de inscrição	1	2	3	4	5
6	Os textos de apoio que foram distribuídos	1	2	3	4	5
7	As instalações escolhidas para a realização do curso	1	2	3	4	5
8	O nível geral dos candidatos a treinadores	1	2	3	4	5
9	Os conhecimentos dos prelectores	1	2	3	4	5
10	O cumprimento dos horários	1	2	3	4	5
11	A capacidade de comunicação dos prelectores	1	2	3	4	5
12	As oportunidades que me foram dadas para tirar dúvidas	1	2	3	4	5
13	O número de horas teóricas	1	2	3	4	5
14	O número de horas em conteúdos técnico-táticos	1	2	3	4	5
15	Os meios audio-visuais utilizados pelos prelectores	1	2	3	4	5
16	O ambiente entre os prelectores e os candidatos a treinadores	1	2	3	4	5
17	A localidade escolhida para a realização do curso	1	2	3	4	5
18	A escolha dos temas das Acções de Complemento de Formação	1	2	3	4	5
19	A utilidade do estágio na minha formação	1	2	3	4	5
20	O acompanhamento que recebi do tutor de estágio	1	2	3	4	5

A preencher pela Escola Nacional de Basquetebol

O candidato foi aprovado?

ANEXO 3:

ANÁLISE DOS DADOS RELATIVOS À SATISFAÇÃO COM O CURSO DE
TREINADORES.

3.1. ASPECTOS MAIS POSITIVOS.

I. COMPETÊNCIA DOS FORMADORES	44
A capacidade de comunicação dos prelectores	2
Clareza dos formadores	
Competência dos formadores	4
Conhecimento dos prelectores	
Conhecimento e experiências dos formadores	
Empenhamento dos formadores	3
Formadores	15
Interesse dos formadores	
O orientador de estágio	
Disponibilidade dos formadores	2
Coordenador do estágio	
O grupo de formadores ser reduzido	
O nível de conhecimentos dos formadores	2
Os conhecimentos dos formadores	
Os prelectores que tivemos, na 1ª fase do curso	
Prelectores aprofundamento de conhecimentos sobre a modalidade	
Qualidade dos formadores	6
II. CONVÍVIO ENTRE FORMANDOS	3
Convivência com outros candidatos	
Convívio entre os formados	
Formados cooperativos	
III. ADEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS	8
A diversidade de conteúdos abordados no curso	
Adequação dos conteúdos	
Conteúdo da informação	
Parte curricular	
A parte prática	
Apresentação dos fundamentos da modalidade	
Bases e exercícios da actividade	
Componente prática	
Componente Teórica	2
Componente Teórica/ Prática	2
Conhecimentos adquiridos	
Conhecimentos de basquetebol	
Conhecimentos de novas matérias	
Conteúdos	
Escolha dos temas	
Fundamentos do basquetebol	2
Fundamentos Técnico-táticos da modalidade	
Conteúdos técnico-táticos	
Qualidade dos conteúdos seleccionados	2
Os conteúdos Teórico-práticos	
Os temas escolhidos	2
Parte teórica	
Planificação dos treinos	

IV. DINÂMICA DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	22
Apresentação dos fundamentos da modalidade	
Aprofundamento de conhecimentos	4
Aprofundamento dos conhecimentos de basquetebol	2
Aquisição de conhecimentos	
Bases e exercícios da actividade	
Capacidade de poder aprender a ensinar	
Compreender o perfil e filosofia de um treinador	
Discussão de ideias	3
Exemplificação de conhecimentos	
Exercícios propostos	
Fiquei a saber como ensinar	
Formação pedagógica	
Esclarecer dúvidas	
Oportunidade de esclarecer dúvidas	
Reflexão	
Tutoria	
Gosto de ensinar a modalidade	
Noção de como deve ser o comportamento do treinador	
Novos métodos de lidar com os atletas	
Desenvolvimento da capacidade de leitura	
Discussão de ideias	4
Intervenções	
Sedimentação dos conhecimentos técnicos	
Solidificar fundamentos	
Diversidade de temas abordados	
Simulação de treino	
V. MATERIAL / TEXTOS DE APOIO	3
Documentação	
Documentação técnica	
Qualidade da documentação entregue	
VI. AMBIENTE SOCIAL	24
Ambiente de curso	8
Amizades	2
Companheirismo	2
Conhecer outros treinadores	3
Conhecer muitas pessoas	
Contacto com os outros jogadores	
Contacto com personalidades do basquetebol	
Grupo de treinadores	
Interação entre os prelectores e candidatos	
Conhecimentos pessoais	
O espírito	
Simpatia e companheirismo	
VII. LOCAL E INSTALAÇÕES	2
Qualidade dos recintos utilizados	
Usufruir as infra-estruturas	

VIII. HORÁRIOS / ORGANIZAÇÃO	9
A duração	
Coordenador do estágio	2
Cumprimento dos horários	3
Organização	
A realização do estágio	
Acompanhamento no estágio	4
Estágio	5
Obrigatoriedade de realização do estágio	
Organização do curso	
Realização do estágio	
Avaliação	
Acções de formação contínua	10
O grupo de formadores ser reduzido	
Contacto com a actividade de treinador	
Lidar com um grupo de atletas	
Métodos organizacionais	
Realização de acções de formação	
Organização do curso	

ANEXO 3:

ANÁLISE DOS DADOS RELATIVOS À SATISFAÇÃO COM O CURSO DE
TREINADORES

3.2. ASPECTOS MENOS POSITIVOS

I. PERFIL DOS FORMADORES	2
Atitudes dos formadores	
Perfil do formador	
II. QUALIDADE DOS FORMANDOS	6
Alguns formandos eram muito jovens	
Nível geral dos candidatos	2
Poucos candidatos	
Qualidade de alguns candidatos	2
III. CONTEÚDOS POUCO ADEQUADOS	26
Abordagem do mini-basket	
Curso pouco adaptado a minis e iniciados	
Ausência de filosofia de jogo	
Demasiado sistematizada de alguns conteúdos	
Desadequação dos conteúdos ao nível do curso	
Distribuição de conteúdos	
Escolha dos conteúdos de preparação física	
Escolha das matérias	
Escolha dos temas	
Insuficientes situações de treino e de jogo	
Insuficiente tática	
Intensidade	
Intensidade das acções	
Intensidade do curso	
Muito cansativo	
Interesses dos temas	
Intervalos para almoço	
Matérias superficiais	
Muita matéria	
Não nos dá informações suficientes	
Os complementos deveriam ser mais incididos sobre os escalões de formação	
Por vezes torna-se maçador certos temas	
Pouca abordagem ao treino psicológico	
Pouca abordagem de treino de jovens	
Pouca profundidade dos conteúdos	
Tratamento de lesões	
Parte prática ser muito pouca	4
O ser mais teórico do que prático	
Componente física	
Componente prática	
Poucas acções práticas	2
IV. DINÂMICA DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	7
Curso pouco adaptado a minis e iniciados	
Exercícios práticos	
Pedagogia no ensino	
Planeamento	
Pouca informação na escolha dos exercícios	
Poucas oportunidades de sentir o papel de treinador	
Pouco aprofundamento em relação a variadas situações de jogo	
Desgaste	

Falta de informações	
Falta de um bloco sobre arbitragem	
V. MATERIAL/ TEXTOS DE APOIO INSUFICIENTES	16
Apoio bibliográfico	
Audiovisuais	
Documentação	2
Insuficiente documentação	
Material didático (bibliografia)	
Matérias superficiais	
Meios audiovisuais	6
Referencias bibliográficas	
Textos de apoio	
Vídeos	
VI. INSTALAÇÕES POUCO ADEQUADAS	21
A cidade onde decorreu o curso	
Barulho, devido a obras e missas	
Condições das instalações	4
Condições de trabalho	
Condições do local	
Condições do pavilhão	
Deslocação	
Distância do local	
Distância e local	
Frio no pavilhão	
Local	5
Localização	
Muito longe	
Vários locais de formação	
VII. ORGANIZAÇÃO/ HORÁRIOS	53
Calendário do curso	
Cargas horárias	7
Datas	4
Demasiado curto	
Duração do curso	3
Hora	2
Hora marcada	
Horário do curso	9
Horas	
Horas dispendidas	
Lapso de ser no mês de Verão	
Longevidade do curso	
Pouco tempo	3
Temas abordados demasiadamente alongados	
Tempo	
Falta de tempo	
Tempo reduzido para debates, entre prelectores, candidatos e treinadores que por vezes se mostravam bastante interessados	
Intervalos dos almoços	
Acções de formação	3
Relatório no final	
Apresentação tardia das acções de formação	
Estágio	
Extensão prolongada do curso	
Falta de acções de formação prática e teórica junto a equipas	
Mais acções	
Poucas acções de formação complementar	4
VIII. DESENHO CURRICULAR / ESTÁGIO / TUTORIA	27
Acompanhamento do estágio	7

Acompanhamento do orientador de estágio	2
Acompanhamento do tutor	
Ausência de uma equipa para demonstrar no curso	
Avaliação	3
Falta de acompanhamento	
Falta de equipa suporte na parte curricular do curso	
Fase curricular foi muito concentrada	
Não ter sido mais observado	
Paragem a nível de acompanhamento	
Parte curricular do curso	
Parte curricular feita numa só semana	
Parte prática ser muito pouca	
Poucas observações dos treinos	
Poucas oportunidades de sentir o papel de treinador	
Poucos conhecimentos científicos	
Utilidade do estágio	2

ANEXO 4:

QUESTIONÁRIO DE RAZÕES PARA A INTERRUPTÃO DA ACTIVIDADE DE TREINADOR



FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE BASQUETEBOL
ESCOLA NACIONAL DO BASQUETEBOL

Nome:		Carteira nº	
Data:			
Idade:		Sexo:	
Modalidade:		Distrito:	
Morada:			
Habilitação:	Nível I	Nível II	Nível III

RAZÕES PARA A INTERRUPTÃO DA ACTIVIDADE DO TREINADOR

(MJ Coelho e Silva; C Gonçalves; J Adelino; O Coelho; E Beja, 2001)

As questões que se seguem vão permitir-nos conhecer melhor o perfil do treinador. O seu sucesso não depende destas respostas, mas sim do seu desempenho e dedicação. (marque a opção correcta)

Quantos anos foi atleta da modalidade?	0	1-5	5-10	>10
Foi atleta de selecções distritais nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi atleta de selecções nacionais nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi atleta de selecções nacionais no escalão senior?			Sim	Não
Foi alguma vez campeão nacional nos escalões de formação?			Sim	Não
Foi alguma vez campeão nacional no escalão senior?			Sim	Não

Apresente 3 frases que traduzam as principais razões que o levaram a interromper a actividade de treinador

VSFF (VIRE SE FAZ FAVOR)

APRESENTAMOS UM CONJUNTO DE MOTIVOS QUE PODEM LEVAR OS TREINADORES A INTERROMPER A ACTIVIDADE. LEIA-OS COM ATENÇÃO E ASSINALE O NÍVEL DE IMPORTÂNCIA QUE CADA UM DELES TEVE PARA SI, respeitando a escala de respostas. Não existem respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões mesmo que hesite em certos casos.

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Muitíssimo importante

1	Não tinha tempo disponível	1	2	3	4	5
2	Interessei-me por outra actividade	1	2	3	4	5
3	Não gostava da interferência dos pais dos atletas	1	2	3	4	5
4	Os treinos e jogos eram uma “bandalheira”	1	2	3	4	5
5	Os atletas desistiram	1	2	3	4	5
6	Tive problemas com outros treinadores	1	2	3	4	5
7	Tive que dar prioridade aos estudos/profissão	1	2	3	4	5
8	A actividade era demasiado séria e competitiva	1	2	3	4	5
9	Não me divertia, nem tinha prazer	1	2	3	4	5
10	Não tive peso suficiente no clube para fazer o que queria	1	2	3	4	5
11	Deixei de ter entusiasmo	1	2	3	4	5
12	Perdi o controlo e o comando dos atletas	1	2	3	4	5
13	Só se pensava em ganhar	1	2	3	4	5
14	Os treinos e jogos consumiam muito tempo	1	2	3	4	5
15	A minha família deixou de apoiar a minha actividade	1	2	3	4	5
16	Precisava de ser melhor pago	1	2	3	4	5
17	Tinha outras coisas para fazer	1	2	3	4	5
18	A equipa perdia sempre ou quase sempre	1	2	3	4	5
19	O nível de competição passou a ser muito exigente	1	2	3	4	5
20	Os locais dos treinos eram de má qualidade	1	2	3	4	5
21	Não tinha jeito	1	2	3	4	5
22	O meu trabalho não era reconhecido	1	2	3	4	5
23	Fartei-me de fazer as tarefas que cabiam aos dirigentes	1	2	3	4	5
24	Os horários dos treinos não eram os melhores	1	2	3	4	5
25	O meu perfil não era ajustado ao papel de treinador	1	2	3	4	5
26	Os atletas não tinham disciplina	1	2	3	4	5
27	A equipa não obtinha os resultados desejados	1	2	3	4	5
28	Gastava muito dinheiro em cursos e “clínicas”	1	2	3	4	5

8						
2 9	Sentia-me muito pressionado	1	2	3	4	5
3 0	Não gostava dos métodos dos dirigentes	1	2	3	4	5
3 1	As competições e jogos eram em número insuficiente	1	2	3	4	5
3 2	Precisava de alguém que me ensinasse a ser melhor treinador	1	2	3	4	5
3 3	Não treinava as vezes que queria	1	2	3	4	5
3 4	O meu esforço não era recompensado	1	2	3	4	5
3 5	O clube não cumpria os compromissos que assumiu comigo	1	2	3	4	5
3 6	As arbitragens eram de má qualidade	1	2	3	4	5
3 7	A federação e/ou associação prejudicavam a minha actividade	1	2	3	4	5

ANÁLISE DOS DADOS RELATIVOS À INTERRUÇÃO DA ACTIVIDADE DO TREINADOR

I. SITUAÇÃO FAMILIAR/ RAZÕES PESSOAIS	14
A família	2
Por razões pessoais	
Vida pessoal	
Mudei de residência	
Falta de condições na minha área geográfica	
Poucos clubes na minha área geográfica	
Falta de disponibilidade	
Falta de tempo	4
Problemas familiares	2
II. OUTRO CARGO DESPORTIVO	3
Assumi a chefia da secção como dirigente	
Opção pela carreira de árbitro	
Presidente do clube	
III. SITUAÇÃO PROFISSIONAL/ CARREIRA ACADÉMICA	15
A minha vida profissional	
Actividade profissional intensa	
Afazerer profissionais; obrigações e saturação	
Dar prioridade aos estudos	
Entrada na universidade	
Estou a frequentar um curso do ensino superior	
O facto de ter entrado para a universidade	
Alterações na minha vida profissional	
As exigências da profissão	
Incompatibilidade de horário com a actividade profissional	2
Razões profissionais	2
Motivações profissionais	
IV. FALTA DE APOIO/ RECONHECIMENTO	14
Discriminação nas remunerações monetárias	
Encargos financeiros	
Falta de apoio do poder local	
Falta de motivação para continuar	
Inexistência de convites	
Falta de apoio dos dirigentes	
Falta de condições para remunerar o meu trabalho	
Falta de incentivos materiais	
Má recompensa pelo meu esforço	
Não tive qualquer incentivo financeiro	
Quebra de motivação	
Remunerações que não chegam para pagar o que se gasta	
A falta de reconhecimento, por parte dos dirigentes	2

V. ESTRUTURA ORGANIZATIVA DO CLUBE	18
Não encontrei projecto com condições de trabalho	
Pouco profissionalismo dos dirigentes	
Ausência de projecto nacional aliciante	
Desinteresse pelos escalões de formação	
Desinteresse pelos escalões de formação, por parte dos clubes	
Discordância com a política desportiva do clube	
Encerramento da secção de basquetebol	
Falta de condições técnicas	
Falta de qualidade do corpo de árbitros disponível	
Indisponibilidade para voltar a treinar ao ar livre	
Más condições de trabalho	
Não ter encontrado um projecto motivador	
Não fui aprovado no curso de treinadores	
Concorrência dos novos treinadores mais exigentes para os clubes e para os seus dirigentes	
O basquetebol continua a ser para os clubes/ dirigentes uma mera ocupação dos tempos livres	
O clube acabou com os escalões de formação	
O clube era muito desorganizado	