

# 2010

## Mestrado em Desporto

### Relatório de Estágio

## A Formação do Treinador de Guarda-Redes

*João Filipe Oliveira Borges de Paula Spínola*

Relatório apresentado com vista à obtenção do grau de  
**Mestre em Desporto, Especialização em Treino Desportivo**



**Escola Superior  
de Desporto  
de Rio Maior**

Instituto Politécnico  
de Santarém

**Orientador**

Mestre João Paulo Azevedo da Costa

# Índice

Resumo .....	5
Abstract.....	6
1 – Introdução.....	7
2 - Avaliação do contexto .....	9
2.1 - Análise da actividade.....	10
2.1.1 – Conceitos e conteúdos.....	12
2.1.2 - Metodologias e estratégias .....	14
2.1.3 - Fundamentação científica .....	21
2.1.4 - Outras actividades desenvolvidas .....	36
2.2 - Análise do envolvimento.....	36
2.2.1 – Região e envolvimento.....	36
2.2.2 – Locais .....	37
2.2.3 – Outras organizações envolvidas .....	37
2.2.4 – Recursos disponibilizados e adquiridos.....	37
2.3 – Análise dos praticantes.....	38
2.3.1 - Caracterização geral dos praticantes .....	38
2.3.2 - Cuidados e necessidades específicas da população-alvo .....	39
2.3.4 – Recrutamento da população-alvo .....	42
2.3.5 – Formas de avaliação da população-alvo .....	42
3 – Definição de objectivos.....	43
3.1 – Objectivos da intervenção profissional .....	43
3.2 – Objectivos a atingir com a população-alvo .....	44

4 – Resultados dos conteúdos e estratégias de intervenção profissional .....	46
4.1 – Contactos desenvolvidos .....	46
4.2 - Divulgação do programa.....	46
4.3 – Desenvolvimento do programa propriamente dito.....	47
4.4 – Variáveis estudadas e formas de avaliação das variáveis .....	62
4.5 – Formação realizada pelo estagiário.....	63
4.6 – Calendarização .....	65
5 – Processo de avaliação e controlo.....	66
5.1 – Avaliação do cumprimento de objectivos .....	66
5.2 – Avaliação do programa .....	71
6 – Conclusões e recomendações .....	79
Referências bibliográficas .....	84
Outra bibliografia consultada.....	85
Anexos.....	88

## Índice de quadros

Quadro 1 - Plano de Acção diário dos Treinadores de Guarda-Redes no Mês 1 .....	18
Quadro 2 - Plano de Acção diário dos Treinadores de Guarda-Redes no Mês 2 .....	19
Quadro 3 - Níveis de Treinador e Actividades/Tarefas (IDP, 2010).....	24
Quadro 4 - Recursos disponibilizadas e adquiridos durante o Processo de Estágio .....	38
Quadro 5 - Quadro Comparativo do Currículo dos Recursos Humanos destinados ao Treino de Guarda-Redes .....	40
Quadro 6 - Etapas de Aprendizagem para Treinadores Aprendizes de Treino de Guarda-Redes para jovens.....	48
Quadro 7 - Etapas de Aprendizagem para Treinador de Treino de Guarda-Redes para jovens .....	49
Quadro 8 - Quantificação de actividades por Etapa em todo o Processo de Estágio .....	62
Quadro 9 - Calendarização das Tarefas integrantes do Processo de Estágio .....	65
Quadro 10 - Ciclo de Avaliação/Criação e Implementação de Estratégias .....	67
Quadro 11 - Adequação dos Conteúdos da Primeira Etapa às necessidades dos Treinadores Aprendizes.....	73
Quadro 12 - Adequação dos Conteúdos da 2ª Etapa às necessidades dos Treinadores Aprendizes.....	74
Quadro 13 - Adequação dos Conteúdos da 3ª Etapa às necessidades dos Treinadores Aprendizes.....	75
Quadro 14 - Adequação dos Conteúdos da 1ª Etapa às necessidades do Treinador .....	76

Quadro 15 - Adequação dos Conteúdos da 2ª Etapa às necessidades do Treinador ..... 77

Quadro 16 - Adequação dos Conteúdos da 3ª Etapa às necessidades do Treinador ..... 78

## Resumo

O presente Estágio centrou-se na formação do Treinador em contexto laboral, através da estratégia de formação Tutoria/Mentoring. A profissão visada foi a de Treinador de Guarda-Redes no contexto do Futebol de formação. Sendo eu Treinador de Guarda-Redes há nove anos, a opção para o meu Estágio foi formar Treinadores de Guarda-Redes numa fase inicial de aprendizagem. Assumi o papel de Tutor de três Treinadores em formação específica na área do Treino de Guarda-Redes, durante a época desportiva 2009-2010, num clube de futebol orientado para o futebol de formação. Com este Estágio pretendi aumentar as minhas competências como Treinador explorando uma área pouco familiar como era a formação de outros Treinadores através da Tutoria, desenvolver as competências específicas dos Treinadores em formação acerca do Treino de Guarda-Redes para jovens, e dar o primeiro passo para a elaboração de um perfil de competências do Treinador de Guarda-Redes de futebol de formação. A estratégia de formação utilizada foi a Tutoria. Foram criadas Etapas de Aprendizagem para o Treinador de Guarda-Redes jovens, bem como definidas estratégias dentro dos Modelos de Intervenção de Tutoria, com o objectivo de ir de encontro as necessidades de formação dos Treinadores. Estas etapas foram calendarizadas e aplicadas durante toda a época desportiva, num total de 20 sessões semanais, 12 sessões individuais, 6 mesociclos, 23 microciclos e 90 sessões de treino. A observação directa e indirecta foi o método privilegiado de avaliação dos Treinadores. As conclusões apontaram para a que este processo de formação em contexto laboral seja extremamente proveitoso para quem recebe a formação como também para quem a fornece, como resultado dois Treinadores formados ficaram vinculados ao clube. A produção e divulgação de conhecimentos por parte do Treinador mais experiente é muito proveitosa para fortalecer e ampliar esses conhecimentos. A Tutoria deve ser orientada de forma metódica aplicando Modelos de Intervenção distintos conforme a fase de desenvolvimento dos Treinadores. A análise e o diagnóstico constante das capacidades dos Treinadores são fundamentais para a escolha dos Modelos de Intervenção a serem utilizados. A criação de Etapas de Aprendizagem relacionada com, o aumento progressivo de complexidade, é essencial para o ganho de maturidade e competências por parte dos Treinadores. A. As acções técnico-tácticas do Guarda-Redes são o conteúdo mais importante a ser dominado pelo Treinador de Guarda-Redes. A capacidade de construção do exercício de treino para Guarda-Redes do futebol de formação está muito dependente da criatividade. A selecção de um Guarda-Redes foi o conteúdo mais difícil de ser assimilado, sendo caracterizado como muito complexo para quem se está a iniciar como Treinador de Guarda-Redes no contexto do futebol de formação.

## **Abstract**

This internship work focused on Coach training using the learning on the job experience, through coach Tutoring / Mentoring. The profession at hand was Goalkeeping Coach in youth football. I've been Goalkeeper Coach for nine years, my option for my internship thesis was to train Goalkeeper Coaches in an early stage of learning. I assumed the role of Mentor of three Coaches in specific training of Goalkeeper coaching during the 2009-2010 sports season, in a football youth club. With this internship I meant to enhance my skills as a coach exploring an unfamiliar area as the training of other Coaches through Mentoring, also to develop the specific skills of Coaches youth Goalkeeper coaching, and to take the first step to the development of a skills profile for the youth Goalkeeper Coach. The training strategy used was Mentoring. Learning Steps were created for the youth Goalie Coach, and strategies defined within the Intervention Models of Mentoring, with the aim of meeting the Coaches learning needs. These steps were scheduled and applied during the whole season, in a total of 20 weekly sessions, 12 individual sessions, 6 mesocycles, microcycles 23 and 90 training sessions. The direct observation was the preferred method for evaluating coaches. The findings indicated that this process of education in the employment context is extremely helpful for those who have received training but also for anyone who provides it, as a result two trainers were linked to the club. The production and dissemination of knowledge by the most experienced Coach is very beneficial for strengthening and expanding that same knowledge. Mentoring must be guided methodically applying different models of intervention depending on the development phase of the Coaches. The constant analysis and diagnosis of Coaches skills are key to choose which Intervention Models to be used in the process. Creating Learning Steps related to the gradual increase of complexity is essential for Coaches to gain awareness and skills. The technical-tactical skills of the Goalkeeper are the most important content to be dominated by Goalie Coach. The planning of youth Goalkeeper exercises depends a lot on creativity. Knowing how to select a Goalkeeper was the most difficult teaching content to be assimilated, being characterized as too complex for anyone who is starting a career as Goalkeeper Coach in the context of youth football.

## 1 – Introdução

A formação do Treinador de Guarda-Redes de Futebol em Portugal começou a dar os primeiros passos nos últimos anos, sendo impulsionada por alguns cursos destinados especificamente ao Treino do Guarda-Redes. De destacar dentro desses cursos, um curso de Treinadores de Guarda-Redes da Federação Portuguesa de Futebol (2009) e outro curso da mesma entidade realizado via e-learning (2010).

Estes primeiros passos foram dados, mas o Treino de Guarda-Redes é, desde há muito tempo, uma área do Futebol por ser explorada e estudada. As primeiras acções de formação e cursos resolveram alguns problemas, mas continua ainda muito por explorar e estudar dentro desta temática específica.

Se pensarmos em Treino de Jovens e em formação em Portugal, encontramos algumas acções de formação anuais destinadas ao tema bem como alguns cursos e licenciaturas que nos seus programas o abordam.

Juntando o Treino de Guarda-Redes com o Treino de Jovens podemos verificar que são quase inexistentes as iniciativas de formação em Portugal que abordam o Treino de Guarda-Redes para jovens. Como tal, não existem Treinadores certificados como Treinadores de Guarda-Redes para os escalões de formação. Existem sim, Treinadores a trabalhar nessa área, mas a sua formação nunca foi realizada de forma específica. Muitos deles tiveram uma formação geral como Treinador de Futebol e por terem sido Guarda-Redes, ou, pelas condicionantes do mercado de trabalho, acabaram por ficar ligados ao Treino de Guarda-Redes nos escalões de formação. Como tal, a única forma de obter conhecimento acerca deste tipo de treino é através da experiência destes indivíduos.

É dentro desta categoria que me encontro, uma vez que: fiz a minha formação académica de base como Treinador na área do Futebol, fui Guarda-Redes federado durante alguns anos, e encontro-me a treinar Guarda-Redes jovens há nove anos.

Dentro das competências que devem ser dominadas pelo Treinador, o treino e a competição são as áreas mais visadas actualmente. Contudo, estudos sobre esta temática apontam para que essas mesmas competências não se resumam apenas à capacidade do Treinador para preparar uma equipa para jogar ou competir. Cada vez mais são requeridos novos conhecimentos aos Treinadores, são exigidas novas competências associadas ao desenvolvimento do conhecimento nesta área e ao crescente desenvolvimento da sociedade.

Para o meu estágio, respeitante ao 2º ano do Mestrado em Treino Desportivo, tive a intenção de explorar uma área que também deve fazer parte das nossas competências: a formação de Treinadores. Após alguns anos de experiência na área do treino, pretendo agora, com esse conhecimento adquirido, ajudar a organização desportiva (clube), para a qual trabalho, a formar Treinadores de Guarda-Redes que estão agora a “dar os primeiros passos” na profissão.

A temática que pretendi explorar neste estágio foi a formação específica de Treinadores de Guarda-Redes para os escalões de formação. Trabalhei, ao longo da época desportiva, com três Treinadores que estavam a iniciar-se no Treino de Guarda-Redes para jovens.

De uma forma geral, o objectivo passou por formar esses Treinadores na área específica do Treino de Guarda-Redes. Para isso, foi necessário ao longo do Processo de Estágio planear e cumprir tarefas, que resumidamente passaram por: promover acções de formação teóricas e práticas onde foram transmitidos conteúdos e informação específica acerca do Treino de Guarda-Redes; avaliar o progresso dos Treinadores em situações concretas de prática, treino e competição; delinear e implementar estratégias de melhoria na prestação dos Treinadores; retirar conclusões de todo o processo, no sentido de contribuir com novos dados para uma área do conhecimento que estava ainda por explorar.

Especificamente, a estratégia de formação escolhida para formar os Treinadores de Guarda-Redes foi o Tutoria/Mentoring. Por conseguinte, todo o Processo de Estágio foi conduzido através dos pressupostos assentes nessa estratégia de formação.

## 2 - Avaliação do contexto

Para melhor compreensão do contexto em que se desenrolou todo o Estágio é necessário, em primeiro lugar, proceder à minha própria identificação e motivações profissionais que me levaram a escolher esta temática.

Tenho 28 anos sou pós-graduado em Treino Desportivo, realizei Estágio Profissional para conclusão de Licenciatura no mesmo curso nas funções de Treinador de Guarda-Redes em 2006-2007.

Como Treinador de Futebol já tenho uma ligação longa ao Treino de Guarda-Redes. Sou Treinador de Guarda-Redes há nove anos nos escalões de formação, e estive dois anos ligado a equipas seniores na mesma função. Fui praticante federado na posição de Guarda-Redes onze anos.

No campo profissional, trabalho há cerca de três anos como Treinador de Guarda-Redes num clube de futebol de formação orientado para a etapa de iniciação à prática (Sub 8 a Sub 13). Ao longo do tempo, as minhas funções no clube aumentaram como consequência do trabalho desenvolvido e das competências demonstradas na área do Treino do Guarda-Redes, como se pode verificar cronologicamente pelas funções atribuídas nas épocas desportivas em que estive ao serviço do clube:

- Na primeira época desportiva em que trabalhei no clube (2007-2008), a minha função foi a de Treinador de Guarda-Redes dos Sub 9 a Sub 11 (o escalão Sub 8 não existia ainda na altura);

- Na segunda época (2008-2009) fui convidado para ser novamente Treinador de Guarda-Redes mas desta feita, encarregue dos escalões mais velhos de Sub 12 a Sub 13;

- Na terceira época (2009-2010, época a que se refere este Relatório de Estágio) continuei com as funções de Treinador de Guarda-Redes dos Sub 12 e Sub 13, mas fui também convidado para coordenar todos Treinadores de Guarda-Redes (e respectivas tarefas/funções) que trabalhavam no mesmo clube desde os escalões de Sub 8 até aos Sub 13.

Analisando estas três épocas, constatamos que o cargo de Treinador de Guarda-Redes, independentemente do escalão, fez sempre parte das minhas funções. A novidade para esta época desportiva foi o convite para ser Coordenador do Treino de Guarda-Redes Sub 8 a Sub 13. Mas mais do que ter sido uma novidade, constituiu-se como um desafio às minhas competências profissionais.

É precisamente, desta concepção de desafio profissional, que surgiu a ideia de enquadrar a nova função de Coordenador como objecto de estudo para o meu ano de Estágio, do Mestrado em Treino Desportivo. A grande motivação foi o poder valorizar-me dentro da organização desportiva (clube) onde trabalho, demonstrando e desenvolvendo novas competências. Além disso, e tendo em conta, o pouco desenvolvimento da área de conhecimento ao nível do Treino de Guarda-Redes, seria uma oportunidade de contribuir com um trabalho inovador, tanto para a organização desportiva (clube) como para a comunidade científica.

## **2.1 - Análise da actividade**

Como descrito acima, foram duas as funções por mim desempenhadas na época desportiva 2009-2010 no clube onde trabalho. Dentro do âmbito do Estágio, considerámos que uma delas se constituiria como a função principal e a outra como uma função complementar.

### Funções desempenhadas durante o Estágio:

A função principal foi a de Coordenador de Treino de Guarda-Redes de um clube de futebol de formação que está direccionado para a etapa de iniciação à prática (Sub 8 aos Sub 13). Denominada de principal, porque foi o objecto de estudo de todo o Processo de Estágio.

A função complementar foi a de Treinador de Guarda-Redes dos escalões de Sub 12 e Sub 13 (equipas de Infantis) do mesmo clube. Complementar porque foi um complemento à Coordenação do Treino de Guarda-Redes como forma de exemplificar aos Treinadores como intervir em processo de treino e competição.

A Coordenação supunha a gestão de recursos humanos destinados ao Treino de Guarda-Redes, como tal não faz sentido, analisar o contexto da actividade sem caracterizar esses recursos.

### Recursos humanos

Além do Coordenador e Treinador de Guarda-Redes Infantis (escalões Sub 12 e Sub 13), estavam mais três pessoas ligadas ao Treino de Guarda-Redes no clube, que eram as seguintes:

### Sujeito A - Treinador de Guarda-Redes Escolas (escalões de Sub 9, Sub 10 e Sub 11):

- Idade: 25 anos;

Experiência Profissional: 1 ano como estagiário de Treino de Guarda-Redes no clube (estágio de enquadramento), e 1 ano como Treinador de Guarda-Redes em escola de futebol de iniciação à prática;

- Habilitações Literárias: Licenciado em Treino Desportivo;
- Experiência como praticante: 7 anos como atleta federado na posição de Guarda-Redes;
- Estágio de enquadramento como Treinador de Guarda-Redes: realizado em 2008-2009.

#### Sujeito B - Estagiário de Treino de Guarda-Redes:

- Idade: 25 anos;
- Experiência Profissional: 1 ano como Treinador de Guarda-Redes nos escalões de formação, 1 ano como Treinador de jogadores de campo numa escola de futebol de iniciação à prática;
- Habilitações Literárias: Aluno do 3º ano da Licenciatura em Educação Física e Desporto Escolar;
- Experiência como praticante: 15 anos como atleta federado na posição de Guarda-Redes;
- Estágio de enquadramento como Treinador de Guarda-Redes: ainda não realizado.

#### Sujeito C - Estagiário de Treino de Guarda-Redes:

- Idade: 22 anos;
- Experiência Profissional: 2 anos como Treinador de Guarda-Redes nos escalões de formação;
- Habilitações Literárias: Aluno do 1º ano de Mestrado em Educação Física e Escolar (detentor de Licenciatura na mesma área);
- Experiência como praticante: 3 anos como atleta não federado em futsal na posição de Guarda-Redes;
- Estágio de enquadramento como Treinador de Guarda-Redes: ainda não realizado.

Eram três pessoas com características e funções no clube diferentes, o que a partida exigiu uma análise mais aprofundada dos currículos, bem como das tarefas a serem desempenhadas por cada um. Análise essa que foi realizada no início da época desportiva 2009-2010, estando presente neste relatório mais à frente no capítulo 3 onde é feita uma caracterização da população alvo.

### 2.1.1 – Conceitos e conteúdos

Definidas as funções a serem desempenhadas por mim neste para o Estágio, percebemos que a Coordenação do Treino de Guarda-Redes e seus Treinadores, iria implicar bastantes conceitos e conteúdos que deveriam ser numa primeira instância analisados e definidos de forma geral, para depois serem aplicados de forma específica dentro do contexto de Estágio e respectiva população alvo. Como tal, neste ponto do relatório é feita uma referência geral a todos os conceitos e conteúdos que foram tidos como pertinentes para o Processo de Estágio, utilizando como recurso as referências bibliográficas.

#### O Guarda-Redes

A principal função do Guarda-Redes de Futebol é a defesa da baliza, sendo-lhe, por isso, permitido utilizar as mãos bem como qualquer outra parte do corpo, desde que se encontre dentro da sua área de grande penalidade (Pacheco, 2001) – é alguém que necessita de um treino específico, em parte diferente dos outros jogadores de Futebol, dada esta especificidade dentro da estrutura da equipa e relativa ao terreno de jogo.

#### O Treino de Guarda-Redes

Para Brasil (2004) no Futebol moderno surge cada vez mais a necessidade da especificidade do trabalho (exercício), direccionado para as diferentes funções tácticas e orientado pelos princípios que dão corpo ao modelo de jogo adoptado. Segundo o mesmo autor, dentro desse contexto o Guarda-Redes assume um papel fundamental. É uma função táctica com exigências específicas e concretas necessitando, deste modo, de uma formação específica e direccionada para as exigências que lhe são solicitadas pelo jogo.

Segundo o mesmo autor, apesar do Futebol ser a principal modalidade desportiva em Portugal, verifica-se que esta dimensão não é acompanhada pela investigação, nomeadamente no que respeita à investigação sobre a formação e o Treino do Guarda-Redes. Cada vez mais a posição de Guarda-Redes se torna numa posição especializada dentro do contexto do jogo de Futebol, mas no campo da literatura as obras que tratam do treino para a posição são poucas (Esteves, 2005).

A esta pouca bibliografia específica para o Treino de Guarda-Redes podemos acrescentar que poucos são os cursos ou formações existentes em Portugal que abordem o referido tema. De realçar que quando essa abordagem é realizada não são identificáveis diferenças entre Futebol

sénior e formação, e muito menos, diferenças entre os próprios escalões de formação (um Sub-19 é treinado da mesma forma que um Sub-11).

Dado o acima descrito, podemos deduzir que, ao não existirem formações ou bibliografia específicas, as maiores fontes de conhecimento acerca do Treino de Guarda-Redes, actualmente, são os indivíduos que já trabalham na área há algum tempo e com relativo sucesso, ou seja, os próprios Treinadores de Guarda-Redes. Quanto mais específico for o contexto e maior a sua experiência, mais rico será o conhecimento que pode ser transmitido.

No meu caso particular, como já mencionado, sou Treinador de Guarda-Redes há 9 anos, tendo passado por vários escalões de formação e seniores. Na presente época (2009/2010), além de exercer a “habitual” função de Treinador de Guarda-Redes, fui convidado a coordenar o processo de treino de todos os Guarda-Redes e Treinadores de Guarda-Redes de um clube de futebol de formação que está direccionado para a etapa de iniciação à prática. Os jovens com quem lidamos, diariamente, têm idades compreendidas entre os 8 e 13 anos.

### **A Coordenação do Treino de Guarda-Redes**

A função de coordenação implica várias tarefas específicas mais abrangentes que a orientação de um único processo de treino.

Dentro dessas tarefas, a formação de Treinadores principiantes foi a principal visada. Entenda-se Treinador principiante como aquele que está no início da sua actividade como Treinador numa área específica do treino, neste caso no Treino de Guarda-Redes.

Como já referido o contexto ao nível da formação dos Treinadores de Guarda-Redes em Portugal é muito deficitário. Se quisermos recrutar Treinadores de Guarda-Redes a sua formação e competência deixam muito a desejar. A formação interna de agentes desportivos é uma solução mais económica e de maior fidelização de Treinadores ao clube.

Dado este contexto deficitário ao nível da formação, qualquer tarefa que quiséssemos dar aos Treinadores de Guarda-Redes corria o risco de não ser compreendida ou mal executada. Logo, antes de puder exigir o cumprimento de tarefas com a qualidade desejada, havia munir os Treinadores de alguma formação de base formação específica acerca do Treino de Guarda-Redes. Dadas as diferenças na experiência profissional entre o Coordenador e restantes Treinadores, a Tutoria foi a estratégia de formação que, pelas suas características, melhor se adequava ao contexto, como podemos verificar em seguida.

### Tutoria (*Mentoring*) – Papel a ser desempenhado pelo Tutor

A Tutoria/*Mentoring* é uma estratégia de formação concretizada pelas pessoas que assumem o papel de mentor, sendo este entendido como a pessoa que encaminha outra, exercendo sobre essa o papel de guia ou Tutor (Mesquita e Rosado, 2008). Em linhas gerais, define-se como um processo onde uma pessoa mais experiente está disposta a auxiliar alguém com menor experiência.

No contexto desportivo e no que diz respeito à formação de Treinadores, a Tutoria é vista como um passo decisivo para complementar a formação que um Treinador adquiriu no seu percurso académico (Aligning a European Higher Education Structure In Sport Science, AEHESIS 2006). A principal razão situa-se no facto de que a Tutoria permite a aprendizagem em contexto prático e real com alguém mais experiente e conhecedor da área.

#### 2.1.2 - Metodologias e estratégias

Tendo em conta que iria desempenhar a actividade de Coordenador do Treino de Guarda-Redes e as características dos recursos humanos (Treinadores) disponíveis para o efeito, a principal preocupação passou por formar esses mesmos recursos numa área muito específica como é o Treino de Guarda-Redes de Futebol na formação de jovens atletas. As metodologias e estratégias utilizadas no Processo de Estágio iriam estar obrigatoriamente ligadas à Tutoria e suas estratégias de intervenção.

#### Estratégias de Tutoria/*Mentoring*

A Tutoria ou *Mentoring* é uma valiosa estratégia de formação sendo apontada pelos Treinadores *experts* como a estratégia de formação que mais efeito produz na optimização das capacidades do Treinador (Irwin et al., 2005 citado por Mesquita e Rosado, 2008). Os mesmos autores apresentam esta estratégia como a que possibilita fazer o elo de ligação entre o conhecimento declarativo, o processual e o condicional, quando o formador estabelece a relação entre o conhecimento dito teórico ou fundamental e o conhecimento prático, emergentes dos problemas concretos no processo de treino.

Para concretização da estratégia definiu-se então que o Coordenador do Treino de Guarda-Redes era o *Tutor*, e os Treinadores principiantes no treino do Guarda-Redes a *população alvo* a ser formada através do processo de Tutoria.

Assumindo esta relação técnico-profissional e após análise da população alvo, chegámos a conclusão que nem todos tinham o mesmo nível de competências e de experiência prática como Treinadores de Guarda-Redes, como tal, o processo de Tutoria teria que respeitar os níveis de conhecimento de cada um, e estar alicerçado em diferentes etapas de aprendizagem para cada Treinador, de forma a gerir todo o processo da forma mais personalizada possível.

Levando essa diferença em consideração, foi necessário identificar os formandos utilizando uma denominação actual, tendo os novos níveis de Treinador (IDP, 2010) como referência:

- Sujeito A - identificado como o Treinador Guarda-Redes Sub 9 a Sub 11 no clube, passou a ser denominado de **Treinador** no âmbito deste projecto;
- Sujeito B - identificado como Estagiário de Treino de Guarda-Redes no clube, passou a ser denominado de **Treinador Aprendiz 1** no âmbito deste projecto;
- Sujeito C - identificado como Estagiário de Treino de Guarda-Redes no clube, passou a ser denominado de **Treinador Aprendiz 2** no âmbito deste projecto;

### Construção de Etapas de Aprendizagem

Partindo do pressuposto que existiam lacunas na formação específica em Treino de Guarda-Redes por parte dos formandos, definimos etapas de aprendizagem como um meio de formar os Treinadores. Essas etapas deveriam respeitar alguns princípios, um dos quais o nível de conhecimento e experiência apresentado por cada Treinador de Guarda-Redes. No caso dos Estagiários (Sujeitos B e C) verificou-se que a experiência profissional ao nível específico de treino de Guarda-Redes era quase idêntica (os dois não tinham efectuado qualquer estágio como Treinadores de Guarda-Redes), logo, foram colocados no mesmo nível de aprendizagem, ao qual faz jus a denominação de Treinador Aprendiz. No caso do Treinador de Sub 9 a Sub 11 (Sujeito A), a experiência profissional era maior, pois já tinha efectuado o estágio como Treinador de Guarda-Redes, então, foi colocado num nível de aprendizagem mais avançado, ao qual corresponde a designação de Treinador.

O primeiro objectivo, na definição de etapas de aprendizagem passou por caracterizar a função específica de Treinador de Guarda-Redes no contexto onde estamos inseridos (no Futebol de Formação, nomeadamente no Treino de Talentos) e organizar essas funções por áreas de intervenção bem como por níveis de aprendizagem, tal como o realizado no BIS (*Baccalaureate in Sport Intervention*, programa implementado no Canadá) e projecto AEHESIS (Demers, 2006). Ou seja, a estratégia passou por utilizar o conhecimento específico adquirido por mim durante os anos na função de Treinador de Guarda-Redes de jovens, e tentar sistematizar essas tarefas, funções e

competências específicas em etapas de aprendizagem com várias fases de progressão, utilizando como guia as novas concepções na formação de Treinadores.

Tendo dois níveis de Treinador (Aprendizes e Treinador) identificados na população alvo, construí três etapas de aprendizagem para cada um desses níveis. Defini cada uma destas etapas como um conjunto de conteúdos e conhecimentos a serem introduzidos aos Treinadores ao longo da época desportiva.

Tanto a introdução como a exploração, desses conteúdos, seguiram uma lógica sequencial e progressiva: numa primeira fase (Etapa 1) os conteúdos escolhidos foram mais acessíveis e simples, servindo de base para todo o processo de aprendizagem dos Treinadores; seguidamente (Etapa 2) os conteúdos introduzidos foram explorados na prática com o aumento da intervenção dos Treinadores; na fase terminal da época (Etapa 3) a intervenção dos Treinadores passaria a ser total com responsabilidades atribuídas ao nível do planeamento e criação de exercícios.

Estas foram calendarizadas cronologicamente na época desportiva, tendo entre dois a três meses de duração.

Estas etapas foram um ponto de partida para formar a população alvo numa área específica do treino, nomeadamente nos conteúdos mais teóricos. No entanto, a minha forma de intervenção na maioria do processo de formação seguiu os pressupostos assentes nas estratégias de Tutoria.

Dentro da temática destas estratégias, ao longo do processo de estágio foram criados episódios de aprendizagem teóricos e práticos, vivenciando os Treinadores diferentes experiências. Foram realizadas avaliações periódicas da prestação e dos conhecimentos adquiridos. A estratégia passou por progressivamente ir desenvolvendo nos Treinadores competências específicas da modalidade relacionadas com 3 áreas distintas:

- A didáctica de ensino do Treino de Guarda-Redes de Futebol numa etapa inicial de aprendizagem;
- A avaliação do Guarda-Redes em competição e treino;
- A detecção de talentos.

Para avaliação dessas mesmas competências foi utilizado o método de investigação qualitativo de Observação Participante. Este método apresenta-se como sendo compatível com um processo de Tutoria, uma vez que segundo Flick (2005) tem como principais características um profundo mergulho no terreno, na óptica de membro, mas também influência sobre o que é observado. A Tutoria implica que exista uma influência directa do Tutor sobre os formandos e suas

acções no terreno. Para avaliar essas acções e efectividade das estratégias delineadas a Observação Participante será o método privilegiado.

### Plano de acção

Estando determinado que existiriam dois tipos de formandos, um Treinador e dois Treinadores Aprendizes, e ainda diferentes etapas de aprendizagem para cada um deles (incluindo tarefas e responsabilidades), foi necessário definir na prática um plano de acção para funcionamento dos recursos humanos ligados ao Treino de Guarda-Redes em treino. Como tal, ficou definido que cada Treinador Aprendiz ficaria dependente em processo de treino de um Treinador:

- O Treinador Infantis (que é o Tutor) ficaria sempre em treino com um Treinador Aprendiz – Sujeito B ou C;
- O Treinador de Escolas (Treinador e Sujeito A) ficaria sempre em treino com o outro Treinador Aprendiz – Sujeito B ou C;
- Os Treinadores Aprendizes ficariam afectos a um Treinador mensalmente de forma rotativa. Ou seja, na prática de mês a mês o Treinador Aprendiz “Sujeito B” trocava de função com o Treinador Aprendiz “Sujeito C” e vice-versa.

Desta forma de trabalho, surgiu a problemática de como gerir um processo de Tutoria, se dois dos formandos visados estavam num processo de treino onde o Tutor supostamente não estava presente.

É então importante referir, que o treino dos Escolas começava sempre às 17:30h, enquanto o treino dos Infantis começava mais tarde às 18:00 horas.

A acrescentar a esta informação, de salientar que, por norma as sessões de treino para os Guarda-Redes nestes dois escalões, são similares: começam com meia hora de exercícios destinados ao treino dos Guarda-Redes só com os Treinadores de Guarda-Redes isolando-os do treino dos restantes jogadores de campo, passando a partir da meia hora de treino e até final os Guarda-Redes a integrar exercícios com toda a equipa sob gestão dos outros Treinadores além do Treinadores de Guarda-Redes.

Tendo o acima descrito em consideração, a actividade de observação/acompanhamento dos Tutorados que parecia ser problema foi resolvida, uma vez que na meia hora inicial do treino das Escolas os Infantis não estão em processo de treino. Este facto possibilitou ao Tutor observar o treino específico dos Guarda-Redes Escolas, permitindo avaliar o Treinador de Guarda-Redes e Treinador Aprendiz respectivos. Tendo em conta a rotatividade dos Treinadores Aprendizes e os horários do treino favoráveis à observação, a organização das actividades desempenhadas pelos Treinadores de Guarda-Redes ficou definida da seguinte forma:

<b>Plano de Acção Mês 1</b>					
<b>Horas</b>	<b>Actividades no Pólo EUL</b>	<b>Actividade do Treinador Escolas (Sujeito A)</b>	<b>Actividade do Treinador Aprendiz 1 (Sujeito B)</b>	<b>Actividade do Treinador Aprendiz 2 (Sujeito C)</b>	<b>Actividade do Tutor</b>
<b>16:00</b>		Tarefas de planeamento	Acompanhamento e participação no planeamento	Acompanhamento e participação no planeamento	Tarefas de planeamento
<b>17:00</b>		Preparação do treino dos GRs Escolas	Preparação do treino dos GRs Escolas	Preparação do treino dos GRs Infantis	Preparação do treino dos GRs Infantis
<b>17:30</b>	Treino Escolas	Condução do treino dos Guarda-Redes Escolas; Gestão e Supervisão de tarefas do Treinador Aprendiz 1 (Sujeito B)	Acompanhamento e tarefas de gestão de pequenos grupos no treino GR Escolas	Observação do treino dos Guarda-Redes Escolas	Observação do treino dos Guarda-Redes Escolas
<b>18:00</b>	Treino Infantis			Acompanhamento e tarefas de gestão de pequenos grupos no treino GR Infantis	Condução do treino dos Guarda-Redes Infantis; Gestão e Supervisão de tarefas do Treinador Aprendiz 2 (Sujeito A)

**Quadro 1 - Plano de Acção diário dos Treinadores de Guarda-Redes no Mês 1**

Plano de Acção Mês 2					
Horas	Actividades no Pólo EUL	Actividade do Treinador Escolas (Sujeito A)	Actividade do Treinador Aprendiz 1 (Sujeito B)	Actividade do Treinador Aprendiz 2 (Sujeito C)	Actividade do Tutor
16:00		Tarefas de planeamento	Acompanhamento e participação no planeamento	Acompanhamento e participação no planeamento	Tarefas de planeamento
17:00		Preparação do material treino dos GRs Escolas	Preparação do material de treino dos GRs Escolas	Preparação do material de treino dos GRs Escolas	Preparação do material de treino dos GRs Infantis
17:30	Treino Escolas	Condução do treino dos Guarda-Redes	Observação do treino dos Guarda-Redes Escolas	Acompanhamento e tarefas de gestão de pequenos grupos no treino GRs Escolas	Observação do treino dos Guarda-Redes Escolas
18:00	Treino Infantis	Escolas; Gestão e Supervisão de tarefas do Treinador Aprendiz 2 (Sujeito A)	Acompanhamento e tarefas de gestão de pequenos grupos no treino GRs Infantis		Condução do treino dos Guarda-Redes Infantis; Gestão e Supervisão de tarefas do Treinador Aprendiz 1 (Sujeito B)

**Quadro 2 - Plano de Acção diário dos Treinadores de Guarda-Redes no Mês 2**

Quanto ao processo competitivo a intervenção dos Treinadores foi diferente do processo de treino, dada a necessidade de acompanhamento ao fim de semana dos jogos de várias equipas:

- Numa fase inicial, nos primeiros jogos da época, os Treinadores estiveram acompanhados de um Treinador (seja de o de Escolas ou o de Infantis);
- Após esse período os Treinadores Aprendizes passaram a estar nos momentos competitivos sem um Treinador a acompanhá-los, sendo nesses momentos os únicos membros pertencentes ao Treino de Guarda-Redes presentes.

Dado não existir a possibilidade de estarem mais tempo acompanhados por um Treinador, porque tínhamos muitos jogos e em vários locais, foi criada uma estratégia para controlar todo o processo: Desde o início foram criados objectivos de intervenção para os Treinadores Aprendizes nestes momentos competitivos. Começamos com a atribuição de tarefas mais simples como por exemplo, acompanhar o Treinador na gestão do aquecimento de jogo dos Guarda-Redes. Para depois, passarmos a tarefas intermédias como gerirem eles sozinhos esse mesmo aquecimento cumprindo com o planeamento definido pelo Treinador do escalão respectivo. Para numa fase mais avançada, passarmos a tarefas mais exigente como serem eles próprios a planearem o aquecimento e a gerirem todo o processo.

Além do treino e competição, os Treinadores participaram em vários momentos de formação em grupo ou individual, bem como, reuniões para definir estratégias e objectivos, Esses momentos ficaram definidos logo nas primeiras semanas da época desportiva.

#### Reuniões semanais

Ficou definido que todas as quartas-feiras às 15:00h realizaríamos uma reunião semanal de Tutoria, onde estariam presentes todos os Treinadores de Guarda-Redes e o Coordenador. O objectivo passou por controlar o processo de aprendizagem de todos os elementos, através de actividades de reflexão individual e colectiva, questionamento, cruzamento de ideias, e as mais variadas formas e estratégias de formação que se justificassem para levar a cabo o processo de Tutoria.

#### Acções de formação

O espaço de reunião semanal (referido anteriormente) poderia ser também utilizado pelo Tutor (Coordenador) para introdução de alguns conteúdos mais teóricos, transformando a reunião numa acção de formação para os Treinadores a serem formados.

#### Reuniões individuais

Outra opção, e caso se justificasse, o Tutor poderia optar por reunir individualmente com um dos Tutorados, ou com todos mas a horas distintas (por exemplo: Treinador Escolas – Sujeito A - 15:00h, Treinador Aprendiz – Sujeito B - 15:15h, Treinador Aprendiz B – Sujeito C - 15:30h). Como sabemos o processo de Tutoria é sustentado pela confiança e uma boa relação entre Tutor e formandos. Assim sendo, existiram situações em que se exigia maior privacidade no aconselhamento e orientação pessoal dos formandos, situações que se verificaram neste tipo de reuniões.

#### Outras tarefas dos Treinadores Aprendizes:

Além do acompanhamento e participação nos treinos das equipas de competição do clube, os Treinadores Aprendizes foram colocados em escolas de futebol de iniciação à prática, mais concretamente na área do Treino de Guarda-Redes. Ou seja, foi-lhes atribuída a função de treinarem Guarda-Redes num contexto desportivo de formação, recreação e lazer. A intenção foi de proporcionar aos Treinadores Estagiários o seu próprio processo de treino, mas num contexto menos

formal, para que desenvolvessem algumas competências básicas do Treinador de forma mais autónoma.

Cada Treinador Aprendiz foi colocado numa escola de futebol de iniciação à prática e foi responsável por todo o processo de treino dos Guarda-Redes da respectiva escola. O Tutor deslocou-se ao local esporadicamente para observação directa do processo de treino. A maior parte do acompanhamento e supervisão do trabalho desenvolvido pelos Treinadores Aprendizes foi feito pela avaliação do dossier de treino, pelo questionamento e diálogo sobre a experiência desenvolvida nas reuniões de Tutoria e em outros momentos que tal se justificasse.

### 2.1.3 - Fundamentação científica

Neste ponto, o objectivo passa por sustentar cientificamente os conceitos que foram abordados ao longo do ano de estágio. Nesse sentido é feita uma apresentação dos conceitos, seguida de uma integração dos mesmos no âmbito do trabalho desenvolvido,

Como falamos de Treinadores e formação é essencial começar por descrever que competências e necessidades de formação são atribuídas à profissão de Treinador.

### Perfil de Competências e Necessidades de Formação do Treinador

Rosado (2000) traça um perfil de competências que devem ser possuídas por um Treinador, dividindo-as em 4 áreas distintas: as competências científicas-pedagógicas, as competências pessoais, competências de gestão e administração, competências de produção e divulgação de saberes profissionais.

A actividade principal neste ano de estágio centra-se neste último ponto, Competências de Produção e Divulgação de Saberes Profissionais, sendo essa a competência a ser explorada e adquirida por mim, uma vez que o objectivo passa por divulgar conhecimentos aos Treinadores principiantes, e muni-los de competências específicas na área do Treino do Guarda-Redes de Futebol Jovem.

No entanto, existe sempre uma formação base tida como necessária para um Treinador desempenhar a sua função, independentemente da modalidade a que está associado. Apesar deste facto, todas as competências referidas por Rosado (2000) foram importantes, porque, de uma de

forma mais geral, contribuíram para uma melhor caracterização da actividade e funções dos Treinadores de Guarda-Redes.

Ainda dentro da temática das competências exigidas a um Treinador e necessidades de formação, Cunha (2008) destacou no seu estudo cinco (5) categorias: a) Treino; b) Competição; c) Gestão Desportiva; d) Papel de formador; e) Aspectos gerais. Os Treinadores questionados neste estudo indicaram: ser mais capazes nas tarefas quotidianas do Treinador que se relacionam com as categorias do treino e competição; ter mais dificuldades em tarefas relacionadas com a gestão ou com a formação de Treinadores principiantes. Costa (2005), também acerca das competências exigidas a um Treinador, encontrou diferenças entre a opinião dos Treinadores e dirigentes. Sendo que os primeiros valorizam mais as competências relacionadas com as suas tarefas diárias e a sua actividade pedagógica, o segundos mais tarefas de cariz social, regulamentar e de gestão.

Das conclusões destes dois autores destacam-se dois pontos de vista essenciais para este ano de estágio:

- Os Treinadores alvo de estudo neste projecto, eram pessoas recém-formadas, a quem faltava a experiência prática específica no terreno como Treinadores de Guarda-Redes – ou seja, existiam lacunas nas competências tidas como essenciais para um Treinador como referem Cunha (2008) e Costa (2005), ao nível do treino, da competição e da actividade pedagógica. Serão fundamentalmente estas as competências específicas a tentar desenvolver nos Treinadores principiantes.

- No meu caso específico as competências descritas no ponto anterior, foram, ao longo dos anos de experiência prática como Treinador de Guarda-Redes, adquiridas. Quanto às competências de gestão desportiva e papel de formador referidas por Cunha (2008), essas estão ainda por ser exploradas, e constituem o grande desafio para este projecto. Aliando este facto à minha situação profissional: sou Treinador de Guarda-Redes há vários anos, tendo sido este ano convidado a exercer a função de coordenador dos Treinadores de Guarda-Redes principiantes; não posso estar alheio ao facto, que as competências que vão para além do treino e competição devem, ser também, desenvolvidas. Nesse sentido, e dado que os dirigentes valorizam mais as competências ao nível da gestão (Costa, 2005), este é o passo seguinte que tem que ser dado na carreira profissional a fim de ser, ainda mais, reconhecida e valorizada.

### Novas tendências na formação de Treinadores

O projecto AEHESIS (realizado entre 2003 a 2007) financiado pela Comissão Europeia visou uma análise e comparação dos programas de formação ao nível das ciências do desporto, contribuindo assim para uma uniformização dos referidos programas a nível europeu. Foram definidas quatro áreas temáticas: *Sports Management, Physical Education, Health & Fitness, Sports Coaching*. Esta última, tem a tradução de Treino Desportivo e é uma área definida como: O rendimento orientado, pelo Treinador, de atletas/desportistas num específico desporto e em nível de desenvolvimento identificado no percurso de formação do atleta/desportista (AEHESIS, 2006).

Foram identificadas duas principais profissões (*standard occupations*) neste sector profissional, com dois sub-componentes:

a) Treinador de desportistas orientados para a participação (*coach of participation-oriented sportsperson*)

- Treinador de iniciação (crianças, jovens, adultos)
- Treinador de desportistas (crianças, jovens, adultos)

b) Treinador de atletas orientados para a performance (*coach of performance-oriented athletes*)

- Treinador de atletas identificados como talentos (crianças, jovens, adultos) (*coach of talent identified/performance athletes*)
- Treinador de atletas de alto rendimento (*coach of full-time/high performance athletes*)

Os Treinadores foram classificados por tipos tendo em vista a correspondência com níveis:

- Treinador Aprendiz (*Apprentice Coach*): Coadjuvar Treinadores mais qualificados em aspectos específicos dos treinos, normalmente sob supervisão. Gerir sessões de treino sob a direcção ou apoio de outro Treinador. Adquirir e praticar competências básicas de Treinador.

- Treinador (*Coach*): Preparar, gerir e avaliar as sessões de treino. Demonstrar as competências básicas de Treinador.

- Treinador Sénior (*Senior Coach*): Planear, implementar e avaliar os programas anuais de treino. Demonstrar as competências avançadas do Treinador, inovação e liderança.

- Treinador Master – Expert (*Master Coach*): Planear, implementar, analisar e avaliar os programas plurianuais de treino. Demonstrar as competências avançadas do Treinador, inovação e liderança.

Ligado a esta classificação o *Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro (2008)*, limita em Portugal o acesso à profissão de Treinador aos detentores da Cédula de Treinador de Desporto (CTD). Cédula essa que é emitida em 4 graus (I a IV) que correspondem aos níveis de competências dos Treinadores.

Mais recentemente, o Instituto de Desporto de Portugal emitiu o Plano Nacional de Formação de Treinadores (IDP, 2010) onde estão claramente definidos estes quatro (4) níveis, cujas tarefas se sintetizam no seguinte quadro:

Actividades / Tarefas	NIVEL 1 Treinador Aprendiz	NIVEL 2 Treinador	NIVEL 3 Treinador Senior	NIVEL 4 Treinador Master
Assiste	X	X	X	X
Planeia	(X)	X	X	X
Conduz	(X)	X	X	X
Revê / avalia	(X)	X	X	X
Supervisiona		X	X	X
<b>Tutoria</b>		(X)	X	X
<b>Coordena</b>		(X)	X	X
Gere			X	X
Inova / Investiga			(X)	X
Planeia estrategicamente			(X)	X

**Quadro 3 - Níveis de Treinador e Actividades/Tarefas (IDP, 2010)**

- Para este estágio foi fundamental identificar que o contexto onde nos encontrávamos era o de Treino Desportivo (*Sports Coaching*), e a profissão visada Treinador de atletas orientados para o rendimento (performance) na sua sub-componente de Treinador de atletas identificados como talentos (jovens).

- Dentro do contexto do Treino Desportivo outra profissão foi também importante, a de Treinador de desportistas orientados para a participação. Os Treinadores Aprendizes, além de exercerem tarefas no clube na área da competição, tiveram também funções de Treinadores em escolas de futebol de iniciação à prática ligadas ao clube.

O objectivo principal do Processo de Estágio foi o de formar Treinadores de Guarda-Redes para exercer a profissão de Treinador de atletas orientados para o rendimento (performance). Mas

dado esta profissão ser complexa e exigente ao nível dos resultados (neste caso entenda-se por resultados, o conseguir formar Guarda-Redes de qualidade e não o resultado desportivo), Se nos lembrarmos que os Treinadores Aprendizes são inexperientes na intervenção em treino, facilmente chegamos à conclusão que poderia haver um choque entre exigência do clube e capacidade dos Treinadores em dar resposta numa fase inicial da época desportiva.

Em resposta a esta problemática, a profissão de Treinador de desportistas orientados para a participação foi também integrada no projecto. Porque permitiria aos Treinadores intervir num processo de treino de Guarda-Redes mais simples e adaptado às suas competências iniciais sem se sentirem pressionados. Foi o complemento ideal para todo o processo de aprendizagem desenvolvido ao longo da época.

Quanto aos níveis de Treinador mencionados (referentes ao projecto AEHESIS 2006, Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro 2008, e IDP 2010), estes foram utilizados para: definir o nível de aprendizagem de cada Treinador; estabelecer as Etapas de Aprendizagem correspondentes a cada um desses níveis; determinar actividades/tarefas a serem executadas pelos Treinadores tendo em vista a sua formação. Em termos práticos o realizado foi o seguinte:

- Os Treinadores que cumpriam o ano de estágio foram denominados como Treinadores Aprendizes (Sujeitos B e C); o Treinador que estava com os Escolas (Sub 9 a Sub 11) como Treinador (Sujeito A); o Treinador que estava com os Infantis (Sub 12 a Sub 13) e ao mesmo tempo com a função de coordenar todo o processo como Treinador Sénior (Tutor).

- A cada um dos níveis, tal como o mencionado na revisão de literatura, correspondiam tarefas distintas, sendo menor o número de tarefas do Treinador de nível/grau mais baixo, sendo maior o número de tarefas do Treinador de nível/grau mais alto;

- Os níveis foram fundamentais também para definirmos onde queríamos chegar e que competências queríamos desenvolver nos Treinadores. Por exemplo, o Treinador Aprendiz deveria efectuar tarefas básicas que estavam definidas para à sua função de forma consistente e sistemática, mas também, procurar, após dominar estas tarefas, desenvolver outras capacidades (ou mais avançadas) mais características do nível seguinte. Em termos práticos, isto significava que se os Treinadores Aprendizes numa fase inicial tinham a tarefa de assistir o Treinador na sessão de treino, teriam que progressivamente ir dominando as pequenas tarefas que lhes eram dadas, mas também começar a reflectir sobre questões mais avançadas como o planear uma sessão. Igualmente o Treinador para

além da condução do seu treino, planeamento, reflexão/avaliação, teria que iniciar progressivamente tarefas relacionadas com a coordenação e com a Tutoria. As etapas de aprendizagem construídas para os Treinadores tentaram dar resposta a isto mesmo, pois não é de um momento para o outro, que um Treinador Aprendiz adquire competências de Treinador, como tal, as tarefas foram progressivamente leccionadas e adquiridas até chegar à totalidade das funções propostas para um Treinador.

### Tutoria – Mentoring

A formação de Treinadores de Guarda-Redes principiantes no contexto onde estou inserido teve uma vantagem: os Treinadores estiveram a intervir numa situação real. Mesquita e Rosado (2008), citando Schembri (2003), indicam que a Tutoria é algo particularmente atractivo para aqueles que realizam a formação de Treinadores, dado que essa experiência é feita, muitas vezes, em exercício, ou seja, proporciona uma oportunidade para reflectir sobre uma experiência de trabalho efectivo.

A acrescentar a isto, o *Mentoring* é uma prática comum nas organizações quando existe um trabalho já desenvolvido e reconhecido como válido, mas que necessita de ser realizado por mais indivíduos. Como nos diz Blanco (2006) o foco de aprendizagem é direccionado para competências que já são conhecidas como essenciais para uma função.

A Tutoria/*Mentoring* foi a estratégia de formação aplicada ao longo do ano de estágio. O contexto onde estava inserido era o ideal para este tipo de estratégia porque (adaptado de Blanco, 2006):

- Já existia um trabalho desenvolvido e reconhecido como válido (desenvolvido por mim ao longo de 2 anos), mas que necessitava de ser realizado por mais Treinadores – como era o caso do treino específico de Guarda-Redes numa fase inicial de aprendizagem, no clube (organização) em que estava inserido;

- Existiam Treinadores principiantes (os Treinadores Aprendizes sem experiência e o Treinador com 1 ano de experiência) que necessitam de um Treinador mais experiente (neste caso eu, com nove anos de experiência na área) que os guiasse no início das suas carreiras.

Sendo eu experiente na área do treino, mas menos experiente na área da Tutoria, todos os conhecimentos e conteúdos que adquiri ao longo dos anos (apesar de pertinentes) por mais

pertinentes que fossem, corriam o risco de serem mal transmitidos. Por conseguinte, havia que explorar a área da Tutoria e perceber quais as competências do Tutor.

### Competências do Tutor

Segundo Mesquita (2008) as competências de um Tutor devem passar pelos seguintes pontos:

- Capacidades de comunicação, de reflexão e orientação pessoal e social;
- Competências de observação e diagnóstico;
- Capacidade de liderar;
- Conhecimentos sobre multiculturalidade;
- Capacidade tácita face a acontecimentos imprevisíveis;
- Proporcionar suporte emocional aos formandos;
- Auto-conhecimento de estratégias de mentoria.

Foi este tipo de competências que pretendi explorar durante a época desportiva no papel de Tutor dos Treinadores de Guarda-Redes que estavam numa fase inicial de aprendizagem. Saber por si só as competências não chegava, havia que saber também como pôr em prática o processo de Tutoria e por conseguinte desenvolver essas competências. Portanto, o passo seguinte foi definir quais os modelos de intervenção do Tutor.

### Análise dos Modelos de Intervenção

Barros et al. (1998) definem para a intervenção do Professor-Tutor modelos de intervenção que vão alicerçar todo o processo de Tutoria e estratégias a aplicar.

Os mesmos autores, alertam que cada um desses modelos pode ser caracterizado por eixos de intervenção.

### Eixos de Intervenção

Há que ter em conta quais os principais eixos antes de enunciar os modelos integrando-os desde já no processo de estágio, uma vez que todos foram utilizados:

- De Intervenção Pessoal à Intervenção em Grupo: se é dirigido a um só indivíduo, a grupos, ou a todos.

Exemplo do Processo de Estágio: as reuniões semanais realizadas foram momentos de Intervenção Pessoal (quando o Tutor se encontrou apenas com um dos formandos) e de Intervenção em Grupo (quando o Tutor se reuniu com o grupo dos Treinadores Aprendizizes ou com todos os Treinadores).

- Da Intervenção Directa à Intervenção Indirecta: se a relação é de Tutor para aluno, ou se existe um intermediário nessa relação;

Exemplo do Processo de Estágio: o processo de treino foi caracterizado por ser um momento de Intervenção Directa quando o Tutor estava com um Treinador Aprendiz nas sessões de treino; por ser um momento de Intervenção Indirecta quando o Treinador (de Escolas) estava com um Treinador Aprendiz sendo ao fim ao cabo um intermediário do Tutor no processo de formação desse Treinador Aprendiz.

- De Intervenção Interna à Intervenção Externa: se a relação estabelecida dentro da própria organização ou se existem outras organizações envolvidas.

Exemplo do Processo de Estágio: quando o processo foi desenvolvido dentro da mesma organização, no clube, seja em treino, competição ou observação, a intervenção caracterizou-se por ser uma Intervenção Interna na mesma organização do Tutor e dos formandos; Quando os Treinadores Aprendizizes desenvolveram tarefas de Treinador de Guarda-Redes em escolas de futebol de iniciação à prática a Intervenção foi Externa, em organizações exteriores à do Tutor.

- Da Intervenção Reactiva à Intervenção Pró-Activa: a primeira caracteriza-se por dar resposta a algum problema concreto detectado (normalmente individual), a segunda tenta prevenir problemas iniciando-se antes da detecção de qualquer problema (dirigindo a sua atenção para todos os formandos).

Exemplo do Processo de Estágio: as reuniões semanais caracterizaram-se por ser momentos em que o Tutor proporcionou aos formandos diversas actividades, tendo dois de tipos de Intervenção quanto à resolução de problemas. A primeira a Intervenção Reactiva, sustentou em parte o processo de Tutoria, tendo lugar quando as reuniões semanais e a intervenção em campo visaram resolver as necessidades individuais de cada Treinador detectadas na sua actividade, tentando solucionar problemas que fossem surgindo ao longo da época desportiva. A Intervenção Pró-Activa foi consubstanciada com a aplicação das etapas de aprendizagem construídas em formações destinadas a formar e preparar os Treinadores em matérias pertinentes acerca do Treino de Guarda-Redes, prevenindo alguns problemas que pudessem surgir ao longo do processo.

Após conhecer todos os eixos, ficou facilitada a compreensão de cada Modelo de Intervenção e suas características.

### Modelos de Intervenção

Barros et al (1998), definem então vários Modelos de Intervenção nos quais se integram diferentes formas estratégias de formação através do processo de Tutoria. Nenhum destes modelos preenche na totalidade as necessidades dos formandos, como tal em todo o processo foram utilizados vários Modelos entre os quais se destacam:

#### **Modelo clínico – counselling**

Relação pessoal, professor-tutor / aluno – objectivo prioritário é de satisfazer as necessidades pessoais, educativas, e socioprofissionais do indivíduo. Apesar de ser eminentemente terapêutica, pode ser também uma dimensão preventiva e de desenvolvimento pessoal.

#### Características:

- A iniciativa de solicitar ajuda parte do indivíduo;
- É habitual fazer um tipo de diagnóstico;
- O tratamento está em função do diagnóstico.

Trata-se de uma intervenção especializada na qual o professor-tutor assume a máxima responsabilidades no processo de relação. Dai a importância que têm as características e a preparação técnica do orientador acima dos outros agentes implicados.

Certas necessidades que exigem a intervenção do orientador tornam este modelo imprescindível, mas a sua utilização exclusiva torna-se inadequada, por ser insuficiente. Por isso o modelo clínico deve ser considerado como um complemento necessário à acção orientadora em grupo.

Exemplo: A aplicação mais prática é a “entrevista”.

Tipo de Intervenção: A Intervenção deverá ser mais Directa, Individual e Reactiva.

Exemplo do Processo de Estágio: Reuniões Individuais com Treinadores (são “entrevistas”) e todos os momentos entre treinos, competições e actividades em que estava presente o Tutor com um dos formandos onde existiram episódios em que se procurou dar resposta a problemas levantados pelo Treinador em questão. A necessidade de existir confiança entre Tutor e Treinador foi tida em conta daí alguns destes momentos serem realizados em locais isolados onde o Treinador estivesse mais à vontade.

### **Modelo de serviços**

A iniciativa de pedir ajuda também vem do sujeito, similar ao modelo clínico mas em grupo. É também um modelo reactivo que responde as necessidades apresentadas pelo sujeito.

Tipo de Intervenção: A Intervenção deverá ser mais Directa e Reactiva

Exemplo do Processo de Estágio: Seguiu o mesmo princípio do exemplo anterior, só que com a característica de não ser individual mas sim colectiva. Utilizado sobretudo em episódios onde a dificuldade de um formando fosse igual à de outro e a solução fosse comum.

### **Modelo de programas**

Passos a serem desenvolvidos:

1 - Análise do contexto para detectar as necessidades

2 - Formulação de objectivos

3 - Planificação de actividades

4 - Realização

5 - Avaliação do programa

Tipos de Intervenção: A Intervenção deverá ser mais Grupal e Pró-activa.

Exemplo do Processo de Estágio: Todo o processo que levou a realização de acções de formação para os Treinadores foi estruturado como um modelo de programas. Uma vez que: analisamos o contexto e detectamos as dificuldades e necessidades de formação específica dos Treinadores no Treino de Guarda-Redes; formulamos objectivos para cada um deles conforme o seu nível de aprendizagem e competência, assentes em tarefas e actividades distintas; foram planificadas as actividades e a introdução de conteúdos teóricos que visavam cumprir com o objectivo de formar os Treinadores Aprendizes durante a época desportiva; realizamos essas acções em algumas das reuniões semanais planeadas; foi avaliada a pertinência do programa de actividades.

#### **Modelo de consulta colaborativa**

Por vezes a intervenção directa não chega, como tal o Tutor deverá manter contacto com outros agentes que actuam indirectamente sobre os formandos.

Não confundir com *counselling*, a consulta faz-se de referência a uma relação entre profissionais com status similares, que se aceitam e respeitam, no *counselling* existe uma hierarquia.

Tipos e Intervenção: A intervenção deverá ser mais Indirecta e Pró-activa

Exemplo do Processo de Estágio: Nos momentos em que existiram contactos com as escola de futebol de iniciação à prática onde os Treinadores Aprendizes desenvolveram uma actividade complementar de Treinador de Guarda-Redes o modelo utilizado foi de consulta colaborativa. Uma vez que o Tutor não esteve presente na maioria desses momentos, e foi obtendo informações sobre a prestação dos formandos nessas organizações através de informações prestadas pelos Coordenadores das escolas.

### Plano de Acção Tutelar

Barros et al (1998) definem-no como sendo um documento que especifica o que os Tutores se propõem a realizar em matéria de Tutoria. Inclui objectivos gerais da Tutoria, as áreas prioritárias de intervenção, estratégias mais apropriadas, as actividades planificadas, entre outras.

Os mesmos autores alertam para o facto de que, ao não se cumprir estritamente este plano não significa necessariamente que foi um fracasso, a avaliação continua que se aplica ao longo do curso pode justificar a conveniência de modificar alguns aspectos à medida que for necessário. O plano de acção tutelar deve conceber-se como um instrumento permanentemente inacabado e em constante revisão.

- O Processo de Estágio tem por base um projecto que é bastante semelhante com um plano de acção tutelar, onde se definem os objectivos, os tipos de intervenção, as estratégias e metodologias a utilizar e as actividades planificadas.

- Tal como indicado também, é importante salientar que o não cumprimento de algumas partes do plano/projecto não significa o insucesso deste, mas sim a necessidade de reformular o planeado à medida que a época desportiva foi avançando, indo de encontro às necessidades detectadas após avaliação das actividades desenvolvidas.

### Passos a seguir para o desenvolvimento de capacidades (adaptado de Barros et al, 1998, ao Treinador de Guarda-Redes):

1. Reconhecer o perfil do formando (Treinador);
2. Comentar com ele a necessidade de adquirir novas capacidades (competências no Treino de Guarda-Redes);
3. Marcar objectivos de melhoria (Etapas de Aprendizagem do Treinador de Guarda-Redes);
4. Planificar (Plano de actividades para cada Treinador de Guarda-Redes);
5. Explicar e motivar (Reuniões individuais, de grupo, momentos de diálogo com os Treinadores de Guarda-Redes);
6. Pôr em prática as capacidades em situação real (processo de treino, competição e selecção, onde os Treinadores de Guarda-Redes desempenharam funções);

7. Observar a prática da capacidade em situações diferentes (observação dos Treinadores Aprendizizes em treino de Escolas um mês, em treino de Infantis noutro, e assim consecutivamente, como também, em competição nos dois escalões referidos);
8. Dar auxílio positivo (através de *feedback* sobre a actividade desenvolvida pelos Treinadores nas diferentes situações);
9. Aumentar progressivamente a dificuldade até chegar ao nível requerido (carácter progressivo das Etapas de Aprendizagem criadas para formar os Treinadores de Guarda-Redes);
10. Fazer ver ao aluno (Treinador Aprendiz) as melhorias na sua vida quotidiana (reconhecimento dos outros colegas Treinadores das competências e trabalho desenvolvido pelos Treinadores de Guarda-Redes; dar a conhecer as melhorias produzidas nas capacidades dos Guarda-Redes através do Treino ministrado pelos Treinadores de Guarda-Redes; remuneração dada pelas escola de futebol de iniciação à prática aos Treinadores Aprendizizes pela prestação do seu trabalho na área do Treino de Guarda-Redes);
11. Avaliar os progressos realizados (aumento progressivo das capacidades dos Guarda-Redes ao longo da época fruto do treino; questionamento e análise acerca dos conhecimentos dos Treinadores de Guarda-Redes ao longo da época; auto-avaliação dos Treinadores de Guarda-Redes ao longo das Etapas de Aprendizagem);
12. Marcar novas metas para a manutenção e utilização das novas capacidades (finalização de uma Etapa de Aprendizagem começo de outra, com revisão das metas atingidas, criação de novos objectivos consubstanciados num aumento progressivo da intervenção dos Treinadores em processo de treino, competição e selecção).

O desenvolvimento de capacidades no terreno foi fundamental para a aquisição de competências por parte dos Treinadores. Tal só foi possível, porque os Treinadores foram formados através da Tutoria. À luz do mercado laboral, este tipo de formação é definida como Formação em Contexto de Trabalho.

### Formação em Contexto de Trabalho

Palma (2008) define a Formação em Contexto de Trabalho como a fase em que o formando toma conhecimento de métodos e técnicas de trabalho, situadas para além do âmbito dos estritamente conhecidos pela formação em sala de aula. Refere também que neste contexto o formando aplica em actividades concretas os conhecimentos adquiridos ao longo da formação,

desenvolve hábitos de trabalho e o sentido de responsabilidade experimentando as vivências próprias das relações socioprofissionais.

De realçar que segundo o mesmo autor, este é um momento crucial no percurso formativo do formando onde o jovem em formação, poderá confirmar ou não, o seu gosto e apetência para a área de trabalho em questão. Este é o momento em que finalmente existe um contacto com o mundo real do trabalho.

No meu Processo de Estágio um dos objectivos passou por proporcionar aos formandos o contexto acima referido. Sendo esta característica atractiva para os formandos como já mencionado nas vantagens de um processo de Tutoria. E, como tal, a verificação da sua apetência e gosto pelo Treino de Guarda-Redes (que representa uma saída dentro do mercado de trabalho na área do Futebol), teve que ser levada em conta ao longo da época desportiva.

O processo de avaliação dos Treinadores ao longo da época desportiva seguiu os pressupostos assentes na análise qualitativa da observação participante e não participante.

#### Observação Participante e Não Participante

Denzen (1989) citado por Flick (2005) define a Observação Participante como uma estratégia de campo que combina vários elementos: a análise documental, a entrevista de sujeitos e informantes, a participação e observação directas, e a introspecção. Este método foi utilizado constantemente na análise e avaliação do cumprimento de objectivos e metas traçadas para os Treinadores em formação.

O mesmo autor (Flick 2005) cita também Jorgensen (1989) para apresentar uma lista de traços que distinguem a Observação Participante da Observação Não Participante, aos quais adiciono nesta análise exemplos do Processo de Estágio em questão para melhor percepção:

1 – Um interesse concreto no significado e na interacção humana, encarados nas pessoas que fazem parte de situações e contextos concretos – Exemplo do Processo de Estágio: interesse pela acção dos Treinadores de Guarda-Redes no terreno em processo de treino e competição dentro de uma equipa técnica com vários elementos.

2- O posicionamento no aqui e agora das situações dia-a-dia, fundamento da pesquisa e do método – Exemplo do Processo de Estágio: acompanhamento diário dos Treinadores de Guarda-Redes e reflexão sobre as suas acções, diagnóstico da sua prestação, correcção dessa prestação, e reavaliação das suas capacidades para verificação de validade das estratégias aplicadas.

3 – Uma forma de teoria e de teorizar, que valoriza a interpretação e a compreensão da natureza humana – Exemplo do Processo de Estágio: extrair de um contexto altamente complexo informações de forma a teorizar o Treino de Guarda-Redes de jovens e competências exigidas ao Treinador de Guarda-Redes dentro desse processo.

4 – Uma lógica e um processo de pesquisa em aberto, flexíveis, oportunista, que exige contínua redefinição do que é problemático, assente nos factos observados e nos contextos concretos da existência humana. – Exemplo do Processo de Estágio: Definição das Etapas de Aprendizagem para Treinadores de Guarda-Redes perante o observado, redefinição dessas Etapas perante os problemas apresentados pelos Treinadores ao longo da época desportiva.

5 – Uma concepção e abordagem do estudo dos casos qualitativa e em profundidade – Exemplo do Processo de Estágio do Processo de Estágio: Planificação de Etapas de Aprendizagem que visaram a melhoria qualitativa da prestação dos Treinadores de Guarda-Redes.

6 – O desempenho de um ou mais papéis de participante, os quais implicam a criação e manutenção de relações com os nativos no terreno – Exemplo do Processo de Estágio: O simples facto de ser o Coordenador de Treino de Guarda-Redes implicou sempre o desempenho de funções como participante no processo, se aliarmos a esta função à de Treinador de Guarda-Redes Infantis e à presença constante de um Treinador Aprendiz em treino, o papel como participante no processo fica assegurado.

7 – O uso da observação directa a par de outros métodos de colecta de dados, como a simples comunicação com os observados – Exemplo do Processo de Estágio: forma de avaliação das melhorias apresentados pelos Treinadores de Guarda-Redes no terreno. Comunicação diária com todos os Treinadores, bem como momentos de reflexão conjunta (Reunião Semanal), individual (Reunião Individual).

Por último, de referir que a Observação Participante tem vantagens como desvantagens. Uma dessas desvantagens salientada por Flick (2005) é que, por vezes, o investigador está tão dentro da organização (ou problema a ser estudado) que é influenciado pelas perspectivas que veiculam dentro dessa organização ficando dependente delas. Daí que o método de Observação Não Participante se

justifique também neste Processo de Estágio, uma vez que permite um afastamento do investigador do problema a ser estudado, não sendo influenciado ou ficando dependente deste.

Esse afastamento do problema a ser estudado, era difícil, porque por definição da Tutoria, o Estágio definia-se como um processo de formação interna de Treinadores de Guarda-redes que pressupunha sempre o contacto diário do Tutor/Investigador com o formando/população alvo do estudo. Esta problemática foi resolvida com a integração dos Treinadores a serem estudados em organizações fora da organização onde existia esse contacto. Assim sendo, o Tutor tal como o referido nas formas de intervenção da Tutoria, passou a ter uma intervenção indirecta quando os Treinadores Aprendizes exerciam funções nas escolas de futebol de iniciação à prática, contribuindo assim para o método de Observação Não Participada.

#### 2.1.4 - Outras actividades desenvolvidas

A função de Treinador de Guarda-Redes dos escalões Sub-12 e Sub-13 também foi desempenhada ao longo do estágio, não sendo a principal visada neste relatório. No entanto, o cumprimento dessa função ajudou a complementar o processo de ensino-aprendizagem de alguns conteúdos mais teóricos, transmitidos na actividade principal de Tutor. Isto foi conseguido através da exemplificação prática no terreno da actividade diária de um Treinador e tudo o que ela implica aos Treinadores Aprendizes.

## **2.2 - Análise do envolvimento**

### 2.2.1 – Região e envolvimento

As actividades de estágio tiveram lugar no distrito de Lisboa, mesmo no centro da capital do país. A zona mais habitada de Portugal com bastantes jovens praticantes de Futebol.

Estávamos inseridos no contexto do futebol de formação numa etapa inicial, ou seja, os nossos atletas eram jovens crianças, entre os 8 e os 13 anos de idade. Quando falamos de crianças, não podemos ser alheios ao facto de que, além da sua actividade desportiva, existe também uma vida escolar e uma vida familiar (pais ou encarregados de educação). Existem expectativas e ambições que devem conviver de forma harmoniosa e em sintonia para o bem-estar da criança que está em pleno desenvolvimento

### 2.2.2 – Locais

O clube de futebol, onde foram desenvolvidas as tarefas do Estágio, tinha o seu centro de treino (para futebolistas numa etapa inicial de aprendizagem), em Lisboa numa zona central da cidade, num centro polidesportivo. Foram realizadas nesse local a maioria das actividades respeitantes ao meu Processo de Estágio, nomeadamente, acções teóricas nas instalações administrativas do centro de futebol, e acções práticas, nos campos de relva sintética disponíveis para a prática.

Quanto a actividades que implicaram a observação em competição, os locais variaram, entre o centro de treino onde treinamos e os campos dos adversários, que são, na sua maioria, em Lisboa e arredores.

### 2.2.3 – Outras organizações envolvidas

Os dois Treinadores (Treinadores Aprendizes) que efectuaram estágio no clube lideraram um processo de treino em contexto real em escolas de futebol de iniciação à prática ligadas ao clube. Essas escolas de futebol enquadram-se como outras organizações de contacto dentro deste projecto. Estavam localizadas nos arredores da cidade Lisboa, uma a 12 km e outra a 6 km do local habitual de treino do clube.

No nosso caso particular, esses Treinadores que tinham a denominação interna de estagiários, não estavam a efectuar um estágio de cariz académico, mas sim de enquadramento. No entanto, as universidades e faculdades poderiam ter sido organizações de contacto possíveis, mas tal não aconteceu, uma vez que não foi necessário procurar novos recursos humanos para este projecto.

### 2.2.4 – Recursos disponibilizados e adquiridos

<b>Recursos disponibilizados</b>	<b>Recursos adquiridos</b>
RH: 3 Treinadores de Guarda-Redes	Não foi necessária a aquisição de mais nenhum elemento ao grupo de Treinadores disponível.
RH auxiliares: Coordenador técnico, equipas técnicas, técnico de recrutamento, técnica gabinete psico-pedagógico, técnicos de equipamentos.	Não foi necessária a aquisição de mais Recursos Humanos auxiliares.

Infra-estruturas: Campo de Futebol 7 e Futebol 11, edifício administrativo com várias salas.	Edifício administrativo sofreu obras durante o ano – necessidade de encontrar outro local para sessões de Tutoria: piso superior do complexo de piscinas do estádio universitário
Material de apoio às infra-estruturas: balizas de fut 7 e fut 11- 4 balizas de fut 7 num dos campos, e 8 balizas de fut 7 noutra – poucas num excesso em outro. 2 balizas de fut 11 em cada campo – poderíamos ter 4.	No campo de fut 11 passamos a ter 4 balizas de fut 11 o que veio de encontro aos recursos necessários.
Material de treino: bolas, sinalizadores, cones, estacas, material de coordenação, coletes.	Aquisição de mais sinalizadores para marcação de exercícios e afins.
Material didáctico necessário para formações: Sala de reuniões equipada com quadro expositor, computador, mesas, cadeiras, fichas de electricidade.	Durante as obras no edifício administrativo, recorremos ao complexo de piscinas, onde só não tínhamos o quadro expositor, situação resolvida com a exposição dos conteúdos em computador portátil.

#### **Quadro 4 - Recursos disponibilizadas e adquiridos durante o Processo de Estágio**

### **2.3 – Análise dos praticantes**

#### 2.3.1 - Caracterização geral dos praticantes

Os praticantes são todos Guarda-Redes de Futebol com idades compreendidas entre os 9 e 13 anos de idade.

26 Guarda-Redes no total, sendo:

- Sub-9 – 4 Guarda-Redes;
- Sub-10 – 6 Guarda-Redes;
- Sub-11 – 5 Guarda-Redes;
- Sub-12 – 6 Guarda-Redes;
- Sub-13 – 5 Guarda-Redes.

A acrescentar a estes 26 Guarda-Redes, surgiram ao longo do ano, esporadicamente, mais Guarda-Redes que vinham treinar “à experiência”, ou em acções de captação. Alguns desses Guarda-Redes apresentaram qualidade para permanecer nos planteis de cada escalão, o que aumentou o número de 26 para 32.

Neste estágio, a população alvo foram os Treinadores de Guarda-Redes. O objectivo foi contribuir para melhorar a sua competência específica na área do Treino do Guarda-Redes, o que como consequência, iria proporcionar um melhor processo de ensino-aprendizagem aos jovens Guarda-Redes, que por sua vez contribuiria para uma melhoria nas suas capacidades como Guarda-Redes em treino e em competição.

#### 2.3.2 - Cuidados e necessidades específicas da população-alvo

A população-alvo foi constituída por três Treinadores de Guarda-Redes com diferentes níveis de: formação, experiência como Treinador de Guarda-Redes e experiência como praticantes. O quadro abaixo sistematiza o currículo de cada um dos recursos humanos destinados à área do Treino de Guarda-Redes:

	<b>Tutor</b>	<b>Treinadores em formação através de Tutoria</b>		
<b>Identificação</b>	João Spínola	Sujeito A	Sujeito B	Sujeito C
<b>Experiência Profissional (anos como Treinador de GR)</b>	9	1	1	2
<b>Habilitações Literárias</b>	Pós Graduated (2º ano Mestrado)	Licenciado	12º ano (3º ano Licenciatura)	Licenciado (1º ano Mestrado)
<b>Experiência como praticante (anos como GR)</b>	11	7	15	3
<b>Já realizou algum estágio como Treinador de GRs?</b>	Sim Académico	Sim De enquadramento	Não	Não
<b>Função atribuída para época 2009-2010 no Clube</b>	Coordenador do Treino de GR (Sub 8 aos Sub 13)  Treinador de GR Infantis (Sub-12 e Sub-13)	Treinador de GR Escolas (Sub-11, Sub-10 e Sub-9) <b>(Treinador)</b>	Estagiário de Treino de GR <b>(Treinador Aprendiz)</b>	Estagiário de Treino de GR <b>(Treinador Aprendiz)</b>

#### **Quadro 5 - Quadro Comparativo do Currículo dos Recursos Humanos destinados ao Treino de Guarda-Redes**

Como se pode constatar a principal diferença do Tutor para com os Treinadores, que estão a ser formados, reside na experiência profissional. O que vai de encontro a noção de que o Tutor deve ser um *expert*, com maior conhecimento específico em determinada área comparativamente com os formandos.

Se faltava aos Treinadores esta experiência profissional, então essa era uma necessidade da população-alvo. Tendo isto em conta, os Treinadores teriam que ser colocados, numa situação real de aprendizagem em treino e em competição, de forma progressiva sob orientação do Tutor.

Estas situações reais de aprendizagem teriam que ser sustentadas por uma organização temática teórico-prática progressiva, que deveria progredir de uma intervenção mais controlada até

uma intervenção mais autónoma, por parte dos Treinadores a serem formados, uma vez que a sua experiência era reduzida.

Todos os formandos possuíam alguns anos de experiência como Guarda-Redes, o que foi um pressuposto importante para existir alguma identificação com as acções técnico-táticas específicas do Guarda-Redes e toda a conjuntura envolvente no processo de treino/competição.

Uma vez que todos têm frequência/grau académico, significava que as metodologias e terminologia técnica a serem utilizadas poderiam ser mais complexas e de maior cariz científico.

Uma diferença bastante importante nos currículos dos três Treinadores referia-se ao facto de dois deles ainda não terem realizado qualquer estágio, como Treinador de Guarda-Redes no clube, ao invés do outro que já tinha realizado um estágio de enquadramento na época desportiva passada. Com efeito, os três Treinadores não estavam em igualdade de conhecimento específico ao nível do Treino de Guarda-Redes para jovens, mais concretamente num clube de futebol de formação orientado para a etapa de iniciação à prática. Daí que, além de existir uma diferença na função a desempenhar no clube (Sujeito A com o estágio realizado seria Treinador de Escolas, os outros Sujeitos seriam Estagiários por ainda não terem realizado estágio), teria que existir também uma diferença ao nível do processo de Tutoria e seus objectivos conforme a formação específica dos sujeitos. O Sujeito A, Treinador de Escolas, teria, não só mais autonomia e responsabilidades que os Sujeitos B e C (Treinadores Aprendizes), como também, um tipo de formação mais avançada que fosse de encontro às suas necessidades de formação e às situações que teria que resolver no quotidiano; os Estagiários por sua vez, dado estarem numa fase inicial de aprendizagem na área específica do Treino de Guarda-Redes, teriam que ter um tipo de formação mais orientado para as competências básicas do Treinador de Guarda-Redes que se constituíam como as suas necessidades de formação.

Como já vimos, de forma a distinguir claramente em todo o processo de formação os Treinadores e tomando em consideração as mais recentes inovações ao nível da classificação do tipo de Treinadores (AEHESIS 2006, Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro e Plano Nacional de Formação de Treinadores do IDP de 2010), ficou definido que o Treinador de Escolas teria a designação de Treinador, os Estagiários a designação de Treinador Aprendiz. Pela mesma ordem de ideias, o Coordenador poderia ter a designação de Treinador Sénior, mas Tutor foi a designação mais propícia para este projecto. As estas designações corresponderiam diferentes funções e actividades conforme o definido para cada uma delas no novo formato de classificação de Treinadores, mas com as adaptações específicas que respeitassem as tarefas, funções e competências do Treinador de Guarda-Redes no Futebol Jovem, em particular no contexto do Treino de Talentos.

### 2.3.4 – Recrutamento da população-alvo

O processo de recrutamento de potenciais Treinadores de Guarda-Redes seguiu dois pressupostos: o primeiro foi que existia, por partes dos candidatos, uma formação académica de base em desporto ou ciências do desporto; o segundo é que tinham alguma experiência prática na função de Treinador de Guarda-Redes.

Como já vimos, a falta de experiência era a maior lacuna de todos os Sujeitos, logo, foi necessário, recorrer a pressupostos alternativos por ordem de prioridades:

1. Se não tinham nenhuma experiência como Treinador de Guarda-Redes, teriam que ter alguma experiência prática como atleta na posição de Guarda-Redes;
2. Caso não tivessem a experiência prática como Guarda-Redes, deveriam evidenciar conhecimento prático acerca da posição de Guarda-Redes adquirido através de outras formas alternativas (investigação, processo autodidático, por exemplo).

Em suma, preferencialmente já devia existir alguma familiaridade com a posição específica de Guarda-Redes, no sentido de facilitar a introdução de conteúdos durante a época desportiva.

### 2.3.5 – Formas de avaliação da população-alvo

O processo de avaliação que foi levado a cabo neste estágio é descrito no capítulo 5 referente à avaliação do mesmo. Nele estão descritas as formas de avaliação utilizadas com a população-alvo e resultados obtidos.

### **3 – Definição de objectivos**

#### **3.1 – Objectivos da intervenção profissional**

Um dos objectivos da intervenção profissional e pessoal deste estágio foi o de desenvolver competências profissionais que iam para além das aprendidas no primeiro ciclo de Licenciatura (e correspondente estágio), nomeadamente, as relacionadas com o processo de treino e competição. Ou seja, a intenção foi a de aprofundar conhecimentos referentes à formação de Treinadores e explorar mais especificamente a formação de Treinadores de Guarda-Redes para futebol jovem, através das estratégias de Tutoria.

Sendo já reconhecido, pela organização desportiva para quem trabalho, como um Treinador de Guarda-Redes que possui competências específicas para o cargo, tornou-se necessário explorar situações mais avançadas que tanto me permitiram explorar outras competências, como também, provar à organização desportiva que tinha a capacidade para desempenhar um papel de maior impacto. O meu grande objectivo foi aumentar a minha competência através de estratégias de inovação e com isso ser, ainda mais, valorizado no meio onde me insiro.

Outro objectivo passou por explorar o processo de Tutoria/*Mentoring*, que está ainda pouco desenvolvido, ao nível dos Treinadores de Futebol, e, mais especificamente dos Treinadores de Guarda-Redes. Terminada esta aplicação de cariz mais exploratória, foram tiradas algumas conclusões que poderão contribuir para a investigação sobre o tema do *Mentoring* de Treinadores de Guarda-Redes de Futebol como também de outras áreas do desporto onde exista uma relação de Tutor e Aprendiz.

Por último, mas também como objectivo igualmente importante, foi realizada uma primeira abordagem a um possível perfil de competências de um Treinador de Guarda-Redes, específico para Guarda-Redes que estão numa fase inicial de aprendizagem (8 a 13 anos). Partindo dos novos pressupostos da formação de Treinadores e respectivos níveis, foram construídas Etapas de Aprendizagem e respectivos conteúdos respeitantes ao Treino de Guarda-Redes de futebol de formação, com o objectivo de serem dominadas pelos Treinadores. Sendo assim, o objectivo passou por explorar as fases criadas, analisando-as e retirando conclusões sobre a sua importância de forma a contribuir para a construção futura de um perfil de competências do Treinador de Guarda-Redes de Futebol.

### **3.2 – Objectivos a atingir com a população-alvo**

A principal intenção deste estágio foi a de “guiar” os Treinadores de Guarda-Redes de futebol de formação (que estão numa fase inicial de aprendizagem) durante a sua intervenção prática num contexto real, dotando-os de competências que lhes permitissem assegurar um processo de planeamento, condução, controlo e avaliação tanto do processo de treino dos Guarda-Redes como do processo de competição correspondente. Logo, o objectivo estabelecido foi que a curto e médio prazo, os Treinadores envolvidos no processo de aprendizagem demonstrassem um aumento e melhoria das suas competências de forma progressiva. Para isso, teriam que apresentar no final do ano de estágio um aumento qualitativo e quantitativo das suas competências.

Para tal, foram estabelecidas competências específicas do Treinador de Guarda-Redes com o propósito de serem, exploradas e adquiridas progressivamente pelos Treinadores principiantes de Treino de Guarda-Redes, ensinadas e inculcidas de forma crescente ao longo da época desportiva, pelo Coordenador do Treino de Guarda-Redes (o Tutor). As principais referências para a formulação destas competências são a minha experiência como Treinador de Guarda-Redes e as referências bibliográficas descritas no capítulo de fundamentação teórica deste relatório. De referir que os conteúdos que foram propostos, são um ponto de partida, e não um perfil de competências final para o Treinador de Guarda-Redes. Ou seja, o objectivo passou por explorar estes conteúdos mais evidentes e imediatos, para depois elaborar conclusões sobre os mesmos de forma mais descritiva. Dando assim, com este ano de estágio, um primeiro passo para uma possível concepção futura de um perfil de competências. As competências específicas são apresentadas de forma resumida abaixo:

#### Conteúdos teóricos inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Acções técnico-táticas do Guarda-Redes;
  
- Construção do exercício de treino para Guarda-Redes, tanto, exercícios só com Guarda-Redes como, com integração do Guarda-Redes com a equipa;
  
- Observação e selecção de um Guarda-Redes;
  
- Relacionamento do Treinador de Guarda-Redes com as equipas técnicas.

Conteúdos diários inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Processo de treino – planeamento, condução, avaliação e controlo;
  
- Processo de competição – definição de objectivos, condução aquecimento de jogo, análise de jogo;

No final a época desportiva tinha como objectivo que os Treinadores fossem reconhecidos pelo clube como competentes para desempenhar as funções de Treinadores de Guarda-Redes. Para isso o clube teria que os convidar no final da época para pertencerem aos seus quadros técnicos. Esta meta era extremamente ambiciosa porque no início da época 2009-2010 havia mais Treinadores em formação que cargos para ocupar nos quadros do clube.

Como era difícil atingir o objectivo mencionado, foi criada uma submeta mais concretizável. A submeta consistia em que, pelo menos os Treinadores Aprendizes/Sujeito B e C (que desempenhavam funções nas escolas de futebol de iniciação à prática em 2009-2010 por sugestão do clube), fossem convidados a continuar o trabalho desenvolvido na época seguinte. Partindo este convite por parte da própria escola de futebol de iniciação à prática e não por sugestão do clube. Ou seja, haveria um reconhecimento da escola de futebol que o trabalho desempenhado pelos Treinadores Aprendizes teve a qualidade suficiente para continuarem a desempenhar funções de Treinador de Guarda-Redes na época desportiva 2010-2011.

De qualquer modo, e apesar dos condicionalismos impostos pelo mercado de trabalho, este objectivo pode ser resumido de uma forma (fazendo alusão à definição de funções feita para cada Treinador), para o projecto ter sucesso:

- O Treinador Aprendiz (Sujeito B ou C) no final deste ano deveria apresentar competências para passar a ser Treinador, permanecendo pelo menos nas escola de futebol de iniciação à prática como Treinador. Só não ficando ligado ao clube de competição por falta de vagas (condicionalismos do mercado) para o lugar e não por falta de competências.
  
- O Treinador (Sujeito A, que estava no primeiro ano de desempenho nessas funções) no final deste ano deveria apresentar competências para permanecer como Treinador ligado ao clube.

## **4 – Resultados dos conteúdos e estratégias de intervenção profissional**

Em resumo, estiveram quatro pessoas a trabalhar no clube especificamente com os Guarda-Redes: eu como Treinador de Infantis (Sub-13 e Sub-12) e também o Coordenador (o Tutor), o Sujeito A como Treinador de Escolas, os Sujeitos B e C como Treinadores Estagiários (Treinadores Aprendizes). O Treinador de Infantis teve sempre em treino com um dos Sujeitos B ou C e o Treinador de Escolas (Sujeito A) teve sempre, também, um dos Sujeitos B ou C (o não estivesse com o Treinador de Infantis) no processo de treino. Os Sujeitos B e C não foram, portanto, vinculados definitivamente a um Treinador, pelo contrário ao longo da época desportiva, existiram várias trocas nessa relação directa em treino, tendo como objectivo que os dois Estagiários contactassem em tempo idêntico, directamente com o Tutor.

O acompanhamento tanto do Sujeito B ou C, que não estava ligado directamente ao processo de treino do Tutor (podendo tanto ser um como outro, dependendo do período da época desportiva), como do Treinador de Escolas (Sujeito A), foi feito numa base diária através do contacto e observação directa do seu desempenho de funções no clube tanto, em treino como, em competição.

Ainda em relação aos Sujeitos B e C foram feitas observações directas nas escola de futebol de iniciação à prática em que estes desempenharam funções.

### **4.1 – Contactos desenvolvidos**

Contacto directo com a organização desportiva e seus colaboradores nas mais distintas áreas: coordenação técnica, equipas técnicas, recrutamento, área psico-pedagógica, departamento clínico, funcionários administrativos e escola de futebol de iniciação à prática ligadas à organização (clube).

Contacto com as escolas de futebol onde os estagiários desempenharam funções de Treinadores de Guarda-Redes,

### **4.2 - Divulgação do programa**

Programa foi divulgado ao Coordenador Técnico do clube de futebol de formação numa etapa inicial de aprendizagem (Sub 8 a Sub 13).

### **4.3 – Desenvolvimento do programa propriamente dito**

O processo de Tutoria/*Mentoring* foi dividido em três fases de exploração/aprendizagem das competências específicas necessárias para um Treinador de Guarda-Redes desempenhar a sua função. Essas fases foram exploradas cronologicamente por ordem crescente de exigência, ou seja, de conteúdos mais simples (de acompanhamento e pouca intervenção directa do estagiário) para conteúdos mais complexos (como o de liderar e conduzir um processo de forma autónoma).

De referir ainda que, ao existirem dois níveis diferentes de intervenção na nossa amostra, também foi necessário que existissem dois processos distintos, em termos de conteúdos, para os Treinadores principiantes:

- A) Para os Treinadores que têm a denominação de Treinadores Aprendizes/ os Sujeitos B e C, e cuja intervenção é mais reduzida;
- B) Para o Treinador / Sujeito A, que tem intervenção mais alargada no processo de treino e competição.

### Etapas de Aprendizagem para Treinadores de Guarda-Redes principiantes

#### A) - Para os Treinadores que têm a denominação de Treinadores Aprendizes /Sujeitos B e C

			1ª Etapa	2ª Etapa	3ª Etapa
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Tácticas do GR	Introdução das acções	Avaliação prática das acções	Avaliação teórica das acções
		Construção de Exercícios	Exposição de exercícios e formas de construção	Reflexão sobre exemplos e propostas de exercícios	Construção de exercícios próprios
		Observação e Selecção de um GR	Introdução às acções de recrutamento	Estratégias de participação em acções de recrutamento e perfil de GRs a seleccionar	TRs principiantes apresentam propostas de melhoria do perfil de GR
		Relação com equipas técnicas	-----	Relação com TR principal	Relação com restantes elementos equipas técnicas
	Processo de Treino	Planeamento	Acompanhamento na construção do exercício	Participação na construção do exercício	Propostas totais de construção de exercícios
		Condução	Acompanha Treinador em todos os exercícios	Gere pequenos grupos de GRs em alguns exercícios	Gere exercícios com todos os GRs
		Avaliação e Controlo	Acompanhamento e preenchimento de fichas	Observador em 1 teste e preenchimento de fichas	Observador em todos os testes
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Cumprir objectivos planeados pelo Treinador de GR	Sugere objectivos a adicionar aos planeados pelo Treinador de GR	Liberdade na criação de objectivos estratégicos conforme competição
		Condução Aquecimento de Jogo	Supervisionado por Treinador	Conduz sozinho o aquecimento	Condução e apresenta propostas de aquecimentos
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Supervisionado por TR, análise acompanhada	Analisa sozinho e apresenta análise ao TR	Analisa sozinho e cria estratégias de melhoria dos GRs
	Processo de Treino em Escolas de Futebol de Iniciação à Prática	Construção de exercícios	Período de adaptação à escola de futebol e seu funcionamento	Apresentar regularmente dossier de treino ao Tutor com planos de treino, reflexão crítica sobre a construção e condução dos seus próprios exercício, e, avaliação dos GRs que treinam na escola de futebol de iniciação à prática	
		Condução de exercícios			
		Relatórios de treino			
		Avaliação dos GRs			

**Quadro 6 - Etapas de Aprendizagem para Treinadores Aprendizes de Treino de Guarda-Redes para jovens**

**B) - Para o Treinador com a denominação de Treinador / Sujeito A**

			1ª Etapa	2ª Etapa	3ª Etapa
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Táticas do GR	Revisão das acções	Avaliação prática das acções	Avaliação teórica das acções
		Construção de Exercícios	Apresenta exercícios já construídos aos TRs Aprendizizes e Coordenador	Participa na reflexão sobre exemplos e propostas de exercícios	Avalia exercícios construídos pelo TR Aprendiz.
		Observação e Selecção de um GR	Construção de perfil de GRs	Dificuldades na observação de GRs	Balanço das observações e selecções realizadas e perfil de GR
		Relação com equipas técnicas	Relação com TR principal	Discussão de dificuldades encontradas e propostas de melhoria	Fundamentação das estratégias encontradas ao longo do ano
	Processo de Treino	Planeamento	Construção do exercício supervisionada	Participação na construção do exercício	Propostas totais de construção de exercícios
		Condução	Conduz exercícios e esclarece TR Aprendiz sobre a intervenção	Conduz exercícios e gere participação de TR Aprendiz em pequenos grupos	Conduz exercícios a par com o TR Aprendiz e gere este processo
		Avaliação e Controlo	Observador dos testes e gere função do TR Aprendiz	Observador de testes e gere observação do TR Aprendiz	Gere e controla observação dos testes feita pelo TR Aprendiz
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Define objectivos estratégicos para competição e participa-os ao TR Aprendiz	Interacção no planeamento com TR Aprendiz sobre estratégias para competição	Cria e fomenta a criação por parte do TR Aprendiz de estratégias para competição
		Condução Aquecimento de Jogo	Conduz aquecimentos acompanhado por TR Aprendiz	Condução aquecimentos e gere acção do TR Aprendiz	Participa ao Coordenador acção do TR Aprendiz e propostas de melhoria
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Analisa acompanhado pelo TR Aprendiz	Analisa e corrige análises apresentadas pelo TR Aprendiz	Analisa e participa ao Coordenador estratégias desenvolvidas para melhorar os GRs.

**Quadro 7 - Etapas de Aprendizagem para Treinador de Treino de Guarda-Redes para jovens**

Tanto o Quadro 6 como o Quadro 7 estão organizados por três etapas com conteúdos adaptados ao nível de Treinador da população alvo. Além dos conteúdos serem diferenciados, cada etapa teve modelos de intervenção específicos, bem como, uma distinta evolução das competências dos Treinadores. Por isto mesmo foi importante proceder à caracterização de cada etapa.

### Caracterização da 1ª Etapa

Número de reuniões semanais de Tutoria: 6 sessões

Número de Mesociclos de Treino: 2 Mesociclos

Número de Microciclos de Treino: 7 Microciclos

Número de Sessões de Treino: 28 sessões

### **Treinadores Aprendizes**

- Conteúdos introduzidos:

A palavra novidade é a que mais se adequa para caracterizar o processo de introdução de conteúdos nesta primeira etapa. A maioria das matérias introduzidas constituiu algo de novo para os Treinadores Aprendizes, verificando-se, assim na prática, a falta de conhecimentos específicos sobre Treino de Guarda-Redes que o seu currículo revelara aquando da concepção do Projecto de Estágio.

A introdução das acções técnico-tácticas específicas do Guarda-Redes foi o conteúdo mais explorado nesta etapa.

O recurso aos meios audiovisuais foi bastante privilegiado nas sessões semanais como forma de demonstração das acções técnico-tácticas, exercícios de treino, e formas de intervenção do Treinador de Guarda-Redes nesses mesmos exercícios, como se pode constatar no Anexo 1 (exemplo de plano de sessão de formação da 1ª Etapa).

- Competências demonstradas:

Nesta etapa os Treinadores Aprendizizes demonstraram estar pouco familiarizados com a metodologia de treino utilizada para treinar os jovens Guarda-Redes.

A sua intervenção no terreno em processo de treino revelou-se como bastante passiva, dado o universo novo que acabavam de conhecer. Apesar disto, ambos relevaram o desejo de intervir mais em treino, desejo esse que foi concedido mas de forma progressiva e de evolução lenta. Após essa abertura os dois demonstraram ter algum receio de errar nas correcções e prescrições em treino. Ou seja, apesar de lhes ser concedida a oportunidade de intervirem em treino, essa intervenção foi difícil uma vez que as acções técnico-tácticas do Guarda-Redes ainda não estavam assimiladas, e com isso não existia segurança por partes dos Treinadores Aprendizizes na transmissão dos conteúdos aos Guarda-Redes.

A intervenção em processo de competição foi o único conteúdo em que lhes foi permitida alguma autonomia. A avaliação do Guarda-Redes em competição foi a principal tarefa que tinham que realizar de forma individual, de forma a conhecerem e consolidarem a forma de execução das acções técnico-tácticas específicas do Guarda-Redes.

Difícil de fazer nesta etapa uma distinção entre os dois Treinadores Aprendizizes, uma vez que as tarefas e conhecimentos que iam demonstrando eram semelhantes.

De uma forma geral, os Treinadores Aprendizizes caracterizaram-se como sendo: ambiciosos, com muita vontade de intervir; inexperientes teoricamente e na prática acerca do Treino de Guarda-Redes; impacientes, com pouca paciência para apenas observar treinos e jogos; cumpridores, com as pequenas tarefas dadas para o processo de competição.

### **No que se refere ao Treinador (Sujeito A)**

- Conteúdos introduzidos:

Também aqui se constituíram como uma novidade os conteúdos a serem introduzidos, com excepção feita às acções técnico-tácticas específicas do Guarda-Redes. Isto porque o Treinador além das suas funções de planeamento e condução de um processo de treino e competição, foi desafiado a supervisionar um Treinador Aprendiz nessas mesmas áreas, algo que era novo e nunca antes experimentado.

A partilha de conhecimentos com o Treinador Aprendiz e interacção com este foram os conteúdos com maior destaque e mais abordados.

O processo de Tutoria do Treinador nesta etapa do projecto foi realizado fora das sessões semanais que foram directamente destinadas aos Treinadores Aprendizes e indirectamente para o Treinador. Ou seja, o Treinador aos olhos dos Treinadores Aprendizes deveria ser uma pessoa com algum conhecimento específico mais avançado que eles, logo, não poderia ser alguém que estivesse a ser formado nestas reuniões da mesma forma que os Treinadores Aprendizes. Assim sendo, a sua formação e participação foi feita de forma distinta, sendo muitas vezes o próprio Treinador o portador de informação destinada aos Treinadores Aprendizes através do relato das suas experiências e exercícios de treino, por exemplo.

A relação do Tutor com o Treinador nesta fase teve que ser gerida fora das sessões semanais de Tutoria, sendo privilegiados os momentos particulares em que os dois estariam a sós, seja nas instalações do clube (como no balneário, campo, na observação simultânea de jogos, etc), seja fora do clube (deslocações fora, chamadas de telefone, chat de internet, etc). Fundamentalmente para guiar o Treinador e estabelecer um elo de ligação seguro, onde a confiança fosse nota dominante.

- Competências demonstradas:

Relevou-se como um bom conhecedor das acções técnico-tácticas do Guarda-Redes.

Pouco participativo na exemplificação de exercícios, revelou pouco à vontade nos exemplos que deu aos Treinadores Aprendizes, mas com boa capacidade de análise e com sugestões pertinentes na melhoria dos exercícios.

Sem problemas de maior no seu processo de treino, cumprindo com tarefas diárias de planeamento e operacionalização em campo. Inicialmente, começou por não perceber bem a dimensão da sua tarefa, realizando apenas o suficiente e satisfatório ficando-se pelas tarefas básicas e não realizando tarefas mais inovadoras.

Estabeleceu uma boa relação com o grupo de Guarda-Redes Escolas (Sub 9 a Sub 11). Fez muitas paragens para correcção de exercícios, o tempo útil da sessão ficou muito prejudicado com esta preocupação excessiva.

Apresentou dificuldades na gestão do Treinador Aprendiz, deixando-o por vezes algo perdido em processo de treino. Foi uma realidade nova para ele, ter que gerir um treino e ao mesmo tempo supervisionar e ajudar um Treinador em formação.

Em resumo, o Treinador caracterizou-se com sendo: um conhecedor na parte técnico-táctica específica; cumpridor das tarefas básicas de um Treinador; pouco participativo em tarefas mais inovadoras; com falta de conhecimentos e formas de supervisão na interacção com um colega menos experiente.

### **Quanto aos Modelos de Intervenção utilizados na 1ª Etapa:**

Tendo em conta a população alvo em questão e as suas características o Modelo de Programas foi o mais utilizado como ferramenta de Tutoria:

- Após análise do contexto, foi detectado que os formandos não tinham conhecimentos de base para as tarefas específicas que deveriam realizar. Como tal, foi essencial partir para uma intervenção mais grupal e pró-activa consubstanciada na criação das etapas de aprendizagem para os dois tipos de Treinadores e agendamento de sessões de grupo de Tutoria para leccionação de conteúdos teóricos e práticos acerca do Treino de Guarda-Redes para jovens.

- Estes conteúdos necessitavam de ser conhecidos antes de qualquer outra análise ou avaliação aos formandos, uma vez que estavam em falta ou incompletos. Logo, o Modelo de Programas foi a forma inicial de abordagem ao processo de Tutoria, dado que o objectivo desta fase inicial foi o de prevenir possíveis problemas que pudessem surgir em processo de treino ou competição por falta de conhecimento específico dos formandos. Assim, partiu-se de uma base geral de conteúdos a serem conhecidos pelos Treinadores, para que quando fossem confrontados com a prática a maioria das situações não fosse totalmente nova nem desconhecida.

No caso particular do Treinador, foi necessário recorrer ao Counselling como modelo de intervenção:

- Acabou por ser utilizado este modelo, uma vez que o próprio formando deu conta ao Tutor das suas dificuldades face às novas tarefas que lhe foram incumbidas, após as primeiras acções de formação e experiências em campo com o Treinador Aprendiz. Constitui-se como um desafio ao Treinador que pediu auxílio do Tutor para resolver algumas dúvidas levantadas.

- Neste caso, o modelo em questão foi utilizado como forma de desenvolvimento pessoal e não terapêutico, uma vez que estávamos numa fase muito inicial do projecto e as dificuldades que o Treinador sentia eram normais, dada a sua inexperiência neste tipo de tarefas. Não era um problema crónico que estava em questão mas sim, um problema agudo que deveria ser resolvido antes de passar a outra etapa.

Após terminar a 1ª Etapa e feito o balanço de cada caso, avançámos para a 2ª Etapa sem prejuízo de tempo nem de conteúdos, tirando alguns casos particulares de maior dificuldade.

### Caracterização da 2ª Etapa

Número de reuniões semanais de Tutoria: 7 sessões

Número de reuniões individuais de Tutoria: 2 sessões

Número de Mesociclos de Treino: 2 Mesociclos

Número de Microciclos de Treino: 8 Microciclos

Número de Sessões de Treino: 32 sessões

### **Treinadores Aprendizizes**

- Conteúdos introduzidos:

Esta etapa foi marcada pela maior intervenção prática dos Treinadores Aprendizizes em treino, nomeadamente através da atribuição de tarefas de gestão de pequenos grupos de Guarda-Redes ou de exercícios, o que lhes conferiu algum grau de autonomia na condução do processo de treino.

Dada a maior intervenção, existiu bastante diagnóstico individual da prestação de cada, o que levou à remodelação e à colocação de maior ênfase em certos conteúdos programados. A avaliação prática das acções técnico-tácticas acabou por não ser realizada como um momento formal de avaliação, foi realizada ao longo desta etapa através da observação directa das sessões de treino e intervenção

dos Treinadores nestas. Os Treinadores revelaram pouca prática nomeadamente ao nível da observação e feedback, o que é preocupante num tipo treino em que aspectos técnicos têm grande destaque, como é o caso do Treino de Guarda-Redes. Optou-se por realizar apenas no final desta etapa uma ficha de avaliação escrita acerca das acções técnico-tácticas específicas do Guarda-Redes (Anexo 2).

Além de mais tarefas em treino, foram também solicitadas tarefas ao nível da competição mais avançadas, como a de conduzir sozinho a rotina pré-competitiva ou aquecimento de jogo. Neste tópico é importante que haja coerência entre Treinadores, para que a rotina seja a mesma independentemente do Treinador que acompanhe os Guarda-Redes em jogo. O que se verificou, após algumas observações feitas pelo Tutor, foi que existiam bastantes diferenças entre os Treinadores Aprendizes que por falta de estudo (foi-lhes fornecido um plano de acção com a rotina de aquecimento pretendida), muitas vezes improvisavam exercícios de aquecimento. Foi necessário rever este procedimento e uniformizar a rotina através das sessões de Tutoria.

Após um período de adaptação às escolas de futebol de iniciação à prática onde os Treinadores Aprendizes (Sujeitos B e C) foram colocados, chegava a altura de avaliar os documentos que estes haviam produzido para o efeito. Nomeadamente, os planos das sessões de treino contendo exercícios construídos por eles próprios, bem como, relatórios de avaliação dos Guarda-Redes da escola de futebol de iniciação à prática.

- Competências demonstradas:

Nesta etapa como a intervenção prática começou a ser mais aberta, justifica-se que a análise das competências seja feita de forma colectiva mas também individual, uma vez que cada Treinador Aprendiz demonstrou competências diferenciadas:

- Os 2 Treinadores Aprendizes (Sujeitos B e C): demonstraram dificuldades na assimilação da rotina de aquecimento; tiveram uma condução de exercícios com feedback exageradamente avaliativo, muito pouco descritivo e pouco prescritivo.

- **Sujeito B:** revelou-se pouco empenhado na execução das tarefas propostas, cumprindo com o mínimo exigido. Demonstrou conhecer bem as acções técnico-tácticas, demonstrando bem na prática. Foi pouco participativo em treino, emitindo um número reduzido de feedbacks. Dossier de treino da escola de futebol de iniciação à prática: bastante incompleto, planos de treino sem objectivos específicos para a sessão em particular, com exercícios apenas representados através do grafismo com pouca descrição ao nível das condicionantes estruturais do exercício, pouca

intervenção na condução dos exercícios. Ficha de avaliação escrita: revelou carências no discurso (pouco técnico e elaborado), conhecimento de como executar as acções Técnico-Tácticas mas sem conseguir justificar o porquê da sua execução dessa forma.

- **Sujeito C**: revelou ser muito interessado e questionador, cumprindo com todas as tarefas propostas. Conhecimento das acções Técnico-Tácticas pouco consolidado, pouca demonstração prática. Dossier de treino da escola de futebol de iniciação à prática: com bastante informação, planos de treino com muitos objectivos, exercícios bem descritos mas bastante parecidos com os efectuados por nós nos Guarda-Redes de competição, muita intervenção na condução dos exercícios. Ficha de avaliação escrita: empenhou-se bastante em responder as perguntas com o máximo de informação que conhecia. Demonstrou boa assimilação das acções Técnico-Tácticas do Guarda-Redes além de saber definir soube explicar o porquê da sua execução e da forma como as concebemos.

### **No que se refere ao Treinador (Sujeito A)**

- Conteúdos introduzidos:

Dadas as dificuldades evidenciadas na primeira Etapa, criamos a estratégia de existir sempre um momento prévio antes de cada treino, em que o Treinador deveria estar pelo menos 30 minutos antes de cada treino com o Treinador Aprendiz em tarefas de planeamento e avaliação onde deveriam ser discutidas questões como o treino passado (avaliando os Guarda-Redes e os exercícios executados), e a operacionalização do seguinte (criar um plano de acção e de distribuição de tarefas antes de chegarem ao campo).

- Competências demonstradas:

Melhorou bastante na partilha de conhecimento e convivência com um Treinador Aprendiz em treino. A estratégia implementada de na sua rotina diária se reunir com o Treinador Aprendiz, fez com o Treinador compreende-se melhor a utilidade de ter alguém como auxílio na sessão de treino e que tirasse o máximo proveito dessa situação.

Além da melhoria na relação com o Treinador Aprendiz, estes momentos antes do treino foram importantes no sentido de canalizar a atenção do Treinador para as necessidades individuais dos Guarda-Redes. Uma vez que através do processo de reflexão conjunta, tanto o Treinador como o Treinador Aprendiz avaliaram constantemente o processo de treino e desempenho dos Guarda-Redes, o que fez com que existisse uma preocupação constante em adaptar a complexidade e objectivos dos exercícios as capacidades demonstradas pelos Guarda-Redes.

Manteve uma boa relação com o grupo de Guarda-Redes Escolas (Sub 9 a Sub 11), mas por vezes confundiu o lado sentimental com a avaliação técnica, sendo pouco incisivo nas correcções em treino quando assim se exigia.

Compreendeu bastante bem o perfil de Guarda-Redes pretendido, e realizou boas selecções para os plantéis de Escolas (Sub 9 a Sub 11).

Dossier de Treino: Organizado e completo. Má aparência com todas as folhas a preto e branco e algumas sessões de treino fora das margens. Ficha de avaliação escrita: Discurso técnico bastante consolidado em poucas palavras consegue definir as acções técnico-tácticas do Guarda-Redes e de forma correcta. Teve qualidade na informação descritiva, faltou mais preocupação nas justificações às perguntas respondidas.

#### **Quanto aos Modelos de Intervenção utilizados na 2ª Etapa:**

Após uma primeira Etapa marcada pelo Modelo de Programas (que privilegiou bastante a formação dos Treinadores através de sessões de Tutoria maioritariamente de carácter pró-activo, ou seja, fornecimento de informação prévia no sentido de prevenir possíveis problemas que encontrassem nas sessões de treino), a segunda Etapa iniciou-se partindo do princípio que já existia algum conhecimento de base por parte dos formandos. Logo, o passo seguinte foi explorar na prática como seria aplicado conhecimento adquirido. Assim sendo, o Counselling foi o mais utilizado:

- Permitiu individualizar o processo indo de encontro às necessidades individuais de cada Treinador. Teve início com uma sessão individual de Tutoria para cada Treinador, realizada na primeira semana desta Etapa, onde foram auscultadas as opiniões e problemas de cada um. A partir daí seguiram-se as observações directas em campo da prestação dos três Treinadores, para completar o diagnóstico e criar estratégias individuais de melhoria ao longo desta etapa. No final da etapa foi realizada nova sessão individual de Tutoria, onde foram dadas as conhecer as melhorias ao formando em questão, e criação de novas estratégias para a próxima etapa.

- Todos os Sujeitos foram avaliados individualmente em processo de treino com as nossas equipas de competição através da observação directa. No caso dos Sujeitos B e C (os Treinadores Aprendiz) foram também observados nas escolas de futebol de iniciação à prática de forma directa e indirecta.

Como o Counselling por si só não resolve todos os problemas, dado que é um modelo que visa reagir as necessidades demonstradas (não implica a introdução de novos conhecimentos) foi necessário recorrer novamente ao Modelo de Programas:

- Porque todo o Processo de Estágio tem momentos que visam a aquisição de conhecimentos teóricos por parte dos formandos, logo nesta etapa, o Modelo de Programas também esteve presente, se bem que em menor número de sessões de Tutoria que na primeira Etapa.

O Modelo de Consulta Colaborativa também esteve em foco nesta etapa porque os Treinadores Aprendizizes foram avaliados nas funções que desempenhavam nas escolas de futebol de iniciação à prática:

- Existiu contacto do Tutor com o Coordenador da escola, bem como com outras pessoas relacionadas com o projecto das escolas de futebol de iniciação à prática, de forma a controlar indirectamente o processo;

- Foi um complemento bastante útil a tudo o que foi realizado de forma directa pelo Tutor. Permitted perceber e reajustar (quando necessário) as condições de treino nestes espaços e assim contribuir para uma melhor integração dos formandos nos mesmos.

O Modelo de Serviços que se assemelha ao Counselling, mas com a característica de se realizar em grupo, acabou por ser também utilizado:

- Para discussão de problemas comuns apresentados pelos Treinadores Aprendizizes. Os dois estavam a realizar actividades similares tanto em processo de treino com as equipas de competição, como. nas escolas de futebol de iniciação à prática, logo, apresentaram problemas similares. A resposta a este problema foi apresentada nos momentos em que estavam presentes os dois Treinadores Aprendizizes e o Tutor, estabelecendo-se assim como uma actividade em grupo.

Finalizada a 2ª Etapa e com a diagnosticada evolução de todos os Treinadores (uns com aprendizagem mais rápida, outros mais lenta) ficou criado o cenário ideal para se avançar para 3ª Etapa.

### Caracterização da 3ª Etapa

Número de reuniões semanais de Tutoria: 7 sessões

Número de reuniões individuais de Tutoria: 2 sessões

Número de Mesociclos de Treino: 2 Mesociclos

Número de Microciclos de Treino: 8 Microciclos

Número de Sessões de Treino: 30 sessões

### **Treinadores Aprendizes**

- Conteúdos introduzidos:

O ganho de autonomia em treino (com a respectiva evolução da capacidade observação e feedback) consubstanciada com a liberdade de planear e de intervir em tarefas principais do Treino foi a grande aposta para esta terceira Etapa. No fundo, os Treinadores Aprendizes após: terem recebido bastante informação teórica, acompanhado treinos e reflectindo sobre estes (1ª Etapa); terem aplicado em pequenos grupos o aprendido e reflectido sobre a sua própria prestação (2ª Etapa); chegava, nesta 3ª Etapa, a altura de experimentarem gerir na totalidade um grupo de Guarda-Redes de competição e de terem a possibilidade de planear sozinhos propostas totais de exercícios de treino, de elaborar rotinas pré-competitivas, conceber estratégias de melhoria dos Guarda-Redes, entre outros.

Ao invés de introduzir conteúdos, esta Etapa caracterizou-se sobretudo como sendo aquela em que os Treinadores Aprendizes tiveram a oportunidade de criar os seus próprios conteúdos, explorando a sua capacidade de planeamento e pondo a prova o que tinham aprendido nas outras Etapas.

Além de criar, também a intervenção no terreno teve destaque particular com a condução de exercícios com todos os Guarda-Redes, o que também colocou à prova as capacidades de gestão de exercícios por parte dos Treinadores Aprendizes.

- Competências demonstradas:

Esta última Etapa proporcionava uma intervenção mais autónoma aos Treinadores Aprendizes (Sujeitos B e C) no processo de treino das equipas de competição. Supostamente a esta maior abertura para intervirem tanto no planeamento, como na prática, deveria corresponder uma maior maturidade no desempenho das funções de Treinador por parte dos formandos. As Etapas foram formuladas com sendo progressivas de forma crescente ao nível da complexidade e dificuldade, logo,

na última Etapa o Treinador Aprendiz deveria estar mais apto a desempenhar as funções de Treinador de Guarda-Redes do que nas outras duas anteriores.

Os Treinadores Aprendizes apresentaram mais uma vez características diferentes:

- **Sujeito B:** continuou a ser bastante passivo em treino, a emitir pouco feedback. Demonstrou mais disponibilidade e à vontade para as tarefas logísticas do treino. Portador de um discurso confiante nas reuniões de Tutoria, mas pouco transfere para a sua prestação no campo. Entrega de documentos a tempo e horas. Dossier de treino escola de futebol de iniciação à prática: melhoria na construção dos exercícios e preocupação em adequar os objectivos às diferentes idades e níveis de execução. Plano de sessão com pouca informação ainda.

- **Sujeito C:** Muito interventivo em treino, com bastante emissão de feedback. Propôs bastantes exercícios e formas de melhoria. Com grande autonomia nas situações competitivas na gestão da rotina pré-competitiva e avaliação dos Guarda-Redes. Dossier de treino de escola de futebol de iniciação à prática: muito boa apresentação, exercícios diferentes e diversificados (compreendeu que teria que criar os seus próprios exercícios), preocupação em avaliar os Guarda-Redes em cada sessão de treino.

A principal razão para estas grandes diferenças encontradas entre o Sujeito B e C residiu na falta de motivação de um Treinador e na grande motivação de outro para as funções a desempenhar.

### **No que se refere ao Treinador (Sujeito A)**

- Conteúdos introduzidos:

Era esperado nesta altura da época que o processo de treino do Treinador estivesse já numa fase avançada, onde os Guarda-Redes apresentassem já bons níveis de execução técnico-táctica e de bom comportamento em treino. Como tal, este seria o cenário ideal para conferir mais autonomia aos Treinadores Aprendizes uma vez que poderiam estar mais concentrados na sua intervenção e não em outras questões desviantes.

Tal como os Treinadores Aprendizes, o Treinador nesta Etapa teria mais liberdade nas suas tarefas, começando a executar já tarefas avançadas do Treinador na sua totalidade: gestão e supervisão do Treinador Aprendiz, propostas de melhoria para o planeamento anual, sugestões

- Competências demonstradas:

Com o decorrer da época e com o culminar desta etapa, as sessões de treino ficaram muito mais dinâmicas e fluidas. A evolução dos Guarda-Redes justifica este facto, mas também, a preocupação que demonstrou em perceber os timings para a paragem da sessão com o intuito de efectuar correcções. Demonstrou-se mais capaz de controlar o grupo, sem parar os exercícios e não prescindindo de emitir feedback ao mesmo tempo.

Dada esta maior qualidade no controlo do treino, a inclusão do Treinador Aprendiz no mesmo decorreu bastante bem sem problemas de maior. O Treinador revelou maior confiança no Treinador Aprendiz partilhando com ele o seu processo, dando em certas situações, e de forma madura maior protagonismo a este último.

### **Quantos aos Modelos de Intervenção utilizados na 3ª Etapa:**

Na 3ª Etapa o Modelo de Programas foi o menos utilizado, dado ser uma Etapa claramente destinada a reagir às necessidades individuais expressadas por cada formando. Devido a esse facto, o Counselling foi o modelo predominante:

- Além de todo o contacto diário com cada formando, foram realizadas duas sessões individuais nesta Etapa, com o objectivo de auscultar e reflectir individualmente sobre os problemas de cada Treinador. Foi realizado o diagnóstico de cada formando, e foram implementadas estratégias individuais de forma a ajudar cada com problemas específicos relacionados com a sua intervenção.

- Dado existir mais intervenção de todos os formandos em contextos ainda não experimentados (por exemplo: Treinadores Aprendizes controlarem totalmente o grupo de Guarda-Redes de competição ou o Treinador supervisionar a acção de outro colega no seu processo de treino), as características individuais e particulares de cada formando acentuaram-se nesta Etapa, diversificando as áreas de intervenção do Tutor no sentido de dar a resposta a cada problema específico.

Apesar de existirem dois formandos com a mesma denominação (que poderia indicar que teriam os mesmos problemas), o Modelo de Serviços (equivalente ao Modelo Clínico mas em grupo) foi pouco utilizado, uma vez que existiram claras diferenças entre os Treinadores Aprendizes como descrito acima nas competências de cada um.

O Modelo de Consulta Colaborativa foi novamente utilizado mas a sua utilidade foi mais reduzida:

- Dado ser um Modelo que visa a intervenção indirecta e sobretudo por ser pró-activa justifica-se mais a sua utilização no início de todo o processo, uma vez que tenta prevenir problemas que possam vir a surgir.

- Não deixa de ter utilidade nesta Etapa mais avançada, mas muitas vezes a intervenção acabou por ser reactiva e não pró-activa (como defendido no Modelo), dado que o Tutor utilizou os contactos com outras organizações no sentido de diagnosticar e reagir ao desempenho dos Treinadores Aprendizizes nas escolas de futebol de iniciação à prática.

	<b>1ª Etapa</b>	<b>2ª Etapa</b>	<b>3ª Etapa</b>	<b>Total</b>
<b>Nº de reuniões semanais de Tutoria</b>	6 Sessões	7 Sessões	7 Sessões	<b>20 Sessões</b>
<b>Nº de reuniões individuais de Tutoria</b>	—	2 Sessões por formando, 6 total	2 Sessões por formando, 6 total	<b>4 Sessões por formando, 12 total</b>
<b>Nº de mesociclos de treino</b>	2 Mesociclos	2 Mesociclos	2 Mesociclos	<b>6 Mesociclos</b>
<b>Nº de microciclos de treino</b>	7 Microciclos	8 Microciclos	8 Microciclos	<b>23 Microciclos</b>
<b>Nº de sessões de treino</b>	28 Sessões	32 Sessões	30 Sessões	<b>90 Sessões</b>

**Quadro 8 - Quantificação de actividades por Etapa em todo o Processo de Estágio**

#### **4.4 – Variáveis estudadas e formas de avaliação das variáveis**

Variável dependente – as competências dos Treinadores de Guarda-Redes (Treinadores Aprendizizes – Sujeitos B e C, e Treinador – Sujeito A).

Variável independente – as estratégias a utilizar no *Mentoring* para o desenvolvimento dessas competências; as Etapas de Formação planeadas para os Treinadores e seu carácter progressivo.

As competências e a sua evolução foram avaliadas fundamentalmente pelo processo de observação e diagnóstico levado a cabo pelo Tutor na sua acção quotidiana com os Treinadores. O processo de auto-reflexão por parte dos Treinadores também foi útil para a avaliação das competências e sua evolução. Isto implicava que todos cumprissem com uma serie de procedimentos padrão:

- Os Treinadores tinham que possuir um dossier de treino actualizado, onde constavam os planos de treino e relatórios críticos de auto-reflexão da sua acção no terreno;

- Os Treinadores tinham que ter um caderno de análise de jogo (que lhes foi fornecido) devidamente preenchido, com análise quantitativa e qualitativa, e, com conclusões retiradas em cada jogo analisado.

A aplicação das estratégias fundamentadas pelo *Mentoring* foi avaliada de forma regular através de relatórios críticos acerca da sua aplicabilidade e resultados obtidos (presente no Capítulo 5. Processo de Avaliação e Controlo).

A avaliação das Etapas de Aprendizagem e adequação da sua progressão às necessidades dos formandos, foi realizada também através de relatórios críticos elaborados no final de cada etapa (Capítulo 5. Processo de Avaliação e Controlo).

#### **4.5 – Formação realizada pelo estagiário**

Cumprindo com os pressupostos estratégicos do *Mentoring* foram realizadas formações e sessões de acompanhamento ao longo do estágio sobre o Treino de Guarda-Redes e intervenção dos Treinadores em formação no terreno, bem como acerca de outros tópicos pertinentes para a função de Treinador de Guarda-Redes.

##### Acções de formação

Foram realizadas mais do que as três acções teóricas calendarizadas. Não foram realizadas acções práticas, uma vez que a tutoria subentendia que existia um acompanhamento quotidiano no terreno dos formandos, sendo estas situações práticas de aprendizagem instruídas e guiadas diariamente em situação real de treino ou competição, não sendo necessário realizar uma formação exclusivamente para os formandos de carácter prático.

##### Reuniões Semanais

Ao longo do ano de estágio, conseguimos sempre reunir no dia semanal previamente definido (quartas-feiras) para a reunião entre o Tutor e Treinadores em formação. Estas reuniões foram sempre realizadas em grupo e com temáticas previamente agendadas (onde poderiam estar incluídos conteúdos teóricos).

### Reuniões Individuais

Este tipo de reuniões foi realizado sempre que o Tutor achou pertinente para uma melhor condução do processo de *Mentoring*. Não foram planeadas como sendo obrigatórias, mas existiram situações em que se justificou uma intervenção individual e personalizada à margem de todo o acompanhamento individual de suporte realizado diariamente no terreno. Ou seja, foram momentos onde se privilegiou uma reflexão por parte do formando perante o Tutor, potenciando a troca de experiências e criação de estratégias individuais para depois serem aplicadas no terreno. Este tipo de reunião foi utilizado no final de cada Etapa de forma a realizar um diagnóstico e a criar estratégias de melhoria para a Etapa seguinte.

#### 4.6 – Calendarização

	Outubro	Novembro	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio
<b>Etapas de Aprendizagem</b>		1ª Etapa de Aprendizagem		2ª Etapa de Aprendizagem		3ª Etapa de Aprendizagem		
<b>Formações Teóricas</b>		1ª Formação		2ª Formação		3ª Formação		
<b>Contacto directo no terreno com Tutor</b>		Sujeito B		Sujeito C		Sujeito B	Sujeito C	
<b>Contacto directo no terreno com Treinador de Escolas</b>		Sujeito C		Sujeito B		Sujeito C	Sujeito B	
<b>Observação dos Treinadores Aprendizizes (Sujeitos B e C) em escolas de futebol</b>		Observação 1		Observação 2		Observação 3		
<b>Observação do Treinador de Escolas (Sujeito A) em treino</b>		Observação 1		Observação 2		Observação 3		

**Quadro 9 - Calendarização das Tarefas integrantes do Processo de Estágio**

## 5 – Processo de avaliação e controlo

### 5.1 – Avaliação do cumprimento de objectivos

Como forma de controlo das aprendizagens obtidas pelos Treinadores foram realizados três momentos de avaliação: inicial, intermédia e final, que correspondem ao final das três Etapas de Aprendizagem planeadas.

Cada avaliação correspondeu a um ponto de partida para a próxima Etapa, no sentido de ser uma ferramenta de diagnóstico do desempenho de cada formando. As conclusões obtidas deste diagnóstico foram a base para a construção de estratégias individuais ou colectivas que visaram a melhoria dos sujeitos envolvidos.

Essas avaliações foram feitas tendo em conta o desempenho dos Treinadores ao nível dos conteúdos planeados para cada etapa de aprendizagem. As formas de avaliação foram várias, dependendo dos conteúdos e das suas características bem como da etapa em que nos encontrávamos no processo de Tutoria:

#### Conteúdos teóricos inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Acções técnico-tácticas do Guarda-Redes – **Avaliação teórica através de prova escrita e avaliação prática através de observações directas em processo de treino e competição.**

- Construção do exercício de Treino para Guarda-Redes – **Avaliação teórica-prática através de situações simuladas nas sessões de Tutoria.**

- Observação e selecção de um Guarda-Redes – **Avaliação através de observação directa em acções de recrutamento.**

- Relacionamento do Treinador de Guarda-Redes com equipas técnicas – **Avaliação através de observação e cruzamento de informação com equipas técnicas.**

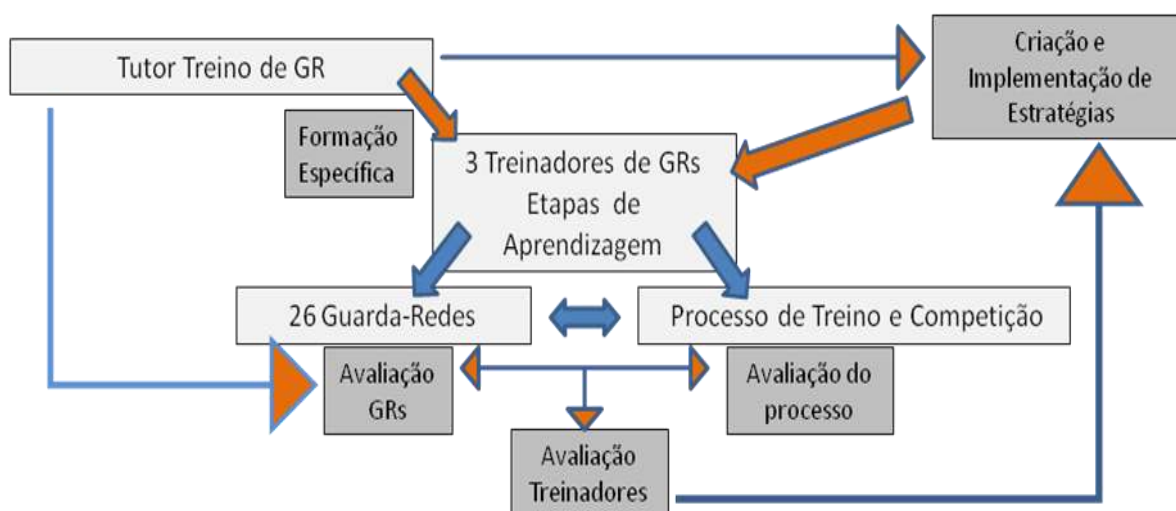
#### Conteúdos diários inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Processo de treino – planeamento, condução, avaliação e controlo – **Avaliação através de observação directa, relatórios e planos de dossier de treino** (Anexo 3 – Análise de Treino).

- Processo de competição – definição de objectivos, condução aquecimento de jogo, análise de jogo – **Avaliação através de observação directa, verificação de caderno de análise de jogo**

Todas as avaliações relacionadas com o controlo das aprendizagens dos Treinadores foram registadas pelo Tutor, através de relatórios de avaliação construídos para o efeito, onde foi realizada uma reflexão crítica no relatório de cada etapa (Anexo 4 – Exemplo de relatório individual de balanço de aprendizagens por Etapa).

Para isso os Treinadores foram avaliados inicialmente, depois, foram criadas estratégias a adoptar em cada caso e após aplicação dessas estratégias, o processo foi de novo avaliado (Quadro 9), e foram tiradas conclusões acerca do impacto dessa estratégia utilizada na melhoria ou não das competências desse Treinador



**Quadro 10 - Ciclo de Avaliação/Criação e Implementação de Estratégias**

Cumprimento de objectivos com a população alvo

De destacar os dois grandes objectivos: (1) aumento de competências da população alvo; (2) permanência da população alvo na organização desportiva (clube) na época seguinte.

### **- (1) Aumento de competências da população alvo**

De realçar que todos os Treinadores envolvidos demonstraram diferenças nas suas competências iniciais e competências finais, como foi descrito na caracterização de cada Etapa, no capítulo 4. Tanto ao nível qualitativo com quantitativo existiu uma melhoria, facto é que nem todos evoluíram da mesma forma, e essas melhorias tiveram graus distintos conforme os sujeitos:

#### **Avaliação do Sujeito B**

##### Quanto aos conteúdos teóricos inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- No conhecimento das acções técnico-tácticas do Guarda-Redes – **teve uma evolução média, domínio na prática das acções técnico-tácticas, mas pouco esclarecido na definição teórica de cada uma.**

- Na Construção do exercício de Treino para Guarda-Redes – **demonstrou pouca evolução, uma percepção tardia do exigido e colagem aos exercícios já propostos.**

- Quanto à Observação e selecção de um Guarda-Redes – **evolui pouco, as escolhas foram sempre mais orientadas para o rendimento, alterando pouco a sua opinião ao longo da época. Pouca utilização da metodologia exigida.**

- No que diz respeito ao relacionamento do Treinador de Guarda-Redes com equipas técnicas – **teve uma evolução média, estabeleceu sempre uma boa relação e soube ajusta-la quando solicitado a tal.**

##### Quanto aos conteúdos diários inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Em processo de treino – planeamento, condução, avaliação e controlo – **teve pouca evolução, em especial a condução do processo de treino, que foi sempre bastante pobre.**

- Em processo de competição – definição de objectivos, condução aquecimento de jogo, análise de jogo – **demonstrou muita evolução, sendo claramente mais orientado e aplicado nos momentos competitivos.**

Em suma:

- Evoluiu pouco nas competências específicas exigíveis a um Treinador de Guarda-Redes nos escalões jovens.

**Avaliação do Sujeito C**

Quanto aos conteúdos teóricos inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- No conhecimento das acções técnico-táticas do Guarda-Redes – **revelou muita evolução, no início desconhecia os termos no final já dominava a sua execução e teorização.**

- Na construção do exercício de Treino para Guarda-Redes – **teve uma evolução média, demonstrando boa construção e sendo criativo.**

- Quanto à observação e selecção de um Guarda-Redes – **demonstrou uma evolução média, conseguiu perceber o pretendido, mas com algumas dificuldades em conciliar todas as características pretendidas.**

- No que diz respeito ao relacionamento do Treinador de Guarda-Redes com equipas técnicas – **teve muita evolução, foi conquistando o seu espaço e confiança dos outros Treinadores através da melhoria do seu desempenho e consequentemente das suas competências.**

Quanto aos conteúdos diários inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Em processo de treino – planeamento, condução, avaliação e controlo – **muita evolução, quis sempre participar muito. Teve um início de época com muita vontade mas pouca qualidade na intervenção, para no final estar mais consciente e autónomo.**

- Em processo de competição – definição de objectivos, condução aquecimento de jogo, análise de jogo – **muita evolução, cumpriu sempre com as tarefas, ao início muitas incorrecções, finalizou a época criando autonomamente as estratégias e rotinas para a competição.**

Em suma:

- Evoluiu muito nas competências específicas exigíveis a um Treinador de Guarda-Redes nos escalões jovens.

**Avaliação do Sujeito A**

Quanto aos conteúdos teóricos inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- No conhecimento das acções técnico-táticas do Guarda-Redes – **demonstrou uma evolução média, já tinha um bom domínio no início, demonstrou algum desleixo na avaliação teórica o que o fez perceber que tinha que ser mais aplicado e conseguiu-o.**

- Na construção do exercício de Treino para Guarda-Redes – **revelou muita evolução, com bastante espírito crítico em relação aos Treinadores Aprendizes e opiniões bastante válidas no final da época desportiva.**

- Em relação à observação e selecção de um Guarda-Redes – **teve muita evolução, fez boas selecções compreendendo muito bem o pretendido.**

- No que diz respeito ao relacionamento do Treinador de Guarda-Redes com equipas técnicas – **revelou uma evolução média, começou com alguns problemas dado ser visto como ex-Treinador Aprendiz, acabou por conquistar o seu espaço a meio da época por intermédio das competências demonstradas, ganhando a confiança das equipas técnicas.**

Quanto aos conteúdos diários inerentes à função de Treinador de Guarda-Redes:

- Em processo de treino – planeamento, condução, avaliação e controlo – **teve muita evolução, ao início parecia ser uma tarefa muito complicada, acabou a época controlando a maioria dos aspectos, sem grandes problemas.**

- Em processo de competição – definição de objectivos, condução aquecimento de jogo, análise de jogo – **revelou uma evolução média, controlou bem estes momentos sozinho, algumas dificuldades em gerir com o Treinador Aprendiz, poderia ter sido mais criativo.**

Em suma:

- Evoluiu bastante nas competências específicas exigíveis a um Treinador de Guarda-Redes nos escalões jovens.

**- (2) A permanência da população alvo na organização desportiva na época seguinte:**

**Sujeito B** – Não foi convidado a continuar na organização desportiva (clube) nas equipas de competição, permaneceu ligado à escola de futebol de iniciação à prática;

**Sujeito C** – Foi convidado a integrar a organização desportiva como Treinador nas equipas de competição sendo criado um novo posto de trabalho na área do Treino de Guarda-Redes, permaneceu ligado a escola de futebol de iniciação à prática;

**Sujeito A** – Foi convidado a permanecer na organização desportiva como Treinador.

**Resumindo, a intervenção com a população teve os seguintes resultados:**

- Dos três elementos constituintes da população alvo, dois foram convidados a ficar na organização desportiva nas equipas de competição, um não foi convidado.

- Foi criado um cargo nunca antes existente, Treinador de Guarda-Redes de Pré-escolas (Sub 8 e Sub 9), que foi ocupado pelo Treinador Aprendiz B.

- Os dois Treinadores Aprendizes foram convidados a permanecer na escola de futebol de iniciação à prática.

## **5.2 – Avaliação do programa**

Foram verificados os seguintes pontos:

- O cumprimento das datas propostas para realização das Etapas

Tendo em conta a calendarização proposta no ponto 4.6. de realçar a remodelação do conteúdo “Formações Teóricas”: Acabou por ser cumprido, mas não no formato inicial planeado, realizamos mais do que três momentos destinados a este conteúdo:

- Tivemos a oportunidade de realizar vários momentos formativos de menor duração por Etapa, ao invés de termos apenas um momento de longa duração. O propósito foi de tornar o conteúdo leccionado mais atractivo e menos maçador.

- Outra razão relaciona-se com as características dos formandos e o processo de Tutoria em questão. Num momento inicial (primeira Etapa) justificou-se ter mais formações teóricas contribuindo para uma acção mais pró-activa do Tutor. Ou seja, procurou-se dotar os formandos de conhecimentos e competências básicas específicas sobre o Treino de Guarda-Redes jovens, para que estivessem mais bem preparados para a intervenção no terreno. Assim, as formações de cariz mais teórico e pró-activas tiveram maior ocorrência na primeira Etapa, ocorrência intermédia na segunda Etapa, e menor ocorrência na terceira Etapa.

A primeira observação dos Treinadores Aprendizizes nas escolas de futebol de iniciação à prática só foi realizada na segunda Etapa. Ou seja, a observação marcada para a primeira Etapa foi cancelada:

- Não foi considerado pertinente observar logo os Treinadores Aprendizizes sozinhos em processo de treino numa fase inicial da sua aprendizagem. Primeiro porque iriam cometer bastantes erros o que focalizaria a intervenção do Tutor na reacção a erros básicos, “normais” de serem cometidos nesta fase. Em segundo, porque os Treinadores Principiantes deveriam sentir-se à vontade primeiro num novo espaço de treino. Sendo assim, na primeira Etapa foi dado tempo para que existisse essa adaptação. Por último, relacionado com o referido anteriormente, a presença do Tutor neste momento inicial nas escolas de futebol de iniciação à prática seria prejudicial a essa adaptação, no sentido em que os formandos poderiam sentir-se, ainda mais, intimidados.

Todos os outros momentos relacionados com as Etapas, bem como a introdução dessas mesmas Etapas, foram cumpridos conforme os meses planeados para a sua execução, sem prejuízo para o Processo de Estágio.

- A pertinência dos conteúdos das Etapas criadas às competências distintas demonstradas pelos Treinadores

Para os Treinadores Aprendizizes (Sujeitos B e C)

- Conteúdos da 1ª Etapa

			1ª Etapa	Adequação dos conteúdos
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Táticas do GR	Introdução das acções	Adequado, desconhecimento teórico, com conhecimento prático.
		Construção de Exercícios	Exposição de exercícios e formas de construção	Adequado, desconhecimento de métodos integrados, tendência para método analítico.
		Observação e Selecção de um GR	Introdução às acções de recrutamento	Adequado, no sentido de saber o que fazer nas acções.
		Relação com equipas técnicas	-----	-----
	Processo de Treino	Planeamento	Acompanhamento na construção do exercício	Adequado, dado o pouco conhecimento que tinham quanto a construção.
		Condução	Acompanha Treinador em todos os exercícios	Adequado, queriam participar mas não o sabiam como fazer.
		Avaliação e Controlo	Acompanhamento e preenchimento de fichas	Adequado, tarefa complementar muito útil como forma de acompanhamento do processo.
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Cumprir objectivos planeados por Treinador de GR	Adequado, cumpriram com tarefas ao mesmo tempo estavam expostos a este processo.
		Condução Aquecimento de Jogo	Supervisionado por Treinador de GR	Desadequado, a supervisão é pertinente, mas muito difícil de executar perante muitas actividades.
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Supervisionado por Treinador de GR, análise acompanhada	Desadequado, a mesma razão que o de cima. É adequado realizar um teste a fidelidade inter-observadores como forma alternativa de controlo.
	Processo de Treino em Escola de Futebol de Iniciação à Prática	Construção de exercícios	Período de adaptação à escola de futebol e seu funcionamento	Adequado, não colocar logo muita exigência no processo. Necessidade de existir primeiro uma adaptação.
		Condução de exercícios		
		Relatórios de treino		
Avaliação dos GRs				

**Quadro 11 - Adequação dos Conteúdos da Primeira Etapa às necessidades dos Treinadores Aprendizizes**

## - Conteúdos da 2ª Etapa

			2ª Etapa	Adequação dos conteúdos
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Táticas do GR	Avaliação prática das acções	Adequado, mas através de observação diária e não momento de avaliação formal
		Construção de Exercícios	Reflexão sobre exemplos e propostas de exercícios	Desadequado, muito cedo no processo para emitirem opinião própria, colagem de exercícios
		Observação e Selecção de um GR	Estratégias de participação em acções de recrutamento e perfil de GRs a seleccionar	Adequado, coordenação das tarefas de cada um neste tipo de acções. Desadequado, o perfil é muito cedo na aprendizagem para o perceberem
		Relação com equipas técnicas	Relação com Treinador de GR	Adequado, gestão de conflitos e episódios em treino e competição
	Processo de Treino	Planeamento	Participação na construção do exercício	Adequado, forma de interiorizarem o processo de construção e não o produto final.
		Condução	Gere pequenos grupos de GRs em alguns exercícios	Adequado, intervenção de dimensão condizente com as capacidades demonstradas sem prejudicar o treino.
		Avaliação e Controlo	Observador em 1 teste e preenchimento de fichas	Adequado, grau de responsabilidade maior e progressivo em relação ao anterior.
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Sugere objectivos a adicionar aos planeados pelo Treinador de GR	Adequado, mas pouco participado algum receio de errar e prejudicar o GR.
		Condução Aquecimento de Jogo	Conduz sozinho o aquecimento	Desadequado, porque acabou por ser afectado pelo não cumprimento da 1ª Etapa
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Analisa sozinho e apresenta análise ao Treinador de GR	Adequado, apesar de 1ª Etapa ter sido prejudicada, conferiu-lhes autonomia e tarefa útil para compreender Acções Técnico-Táticas
	Processo de Treino em Escolas de Futebol de Iniciação à Prática	Construção de exercícios	Dossier de Treino	Adequado, permitiu diagnosticar qualidade das aprendizagens, mas necessidade de ser complementado com observações directas.
		Condução de exercícios		
		Relatórios de treino		
		Avaliação dos GRs		

**Quadro 12 - Adequação dos Conteúdos da 2ª Etapa às necessidades dos Treinadores Aprendiz**

## - Conteúdos da 3ª Etapa:

			3ª Etapa	Adequação dos conteúdos
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Tácticas do GR	Avaliação teórica das acções	Adequado, mas no final da 2ª Etapa início da 3ª como forma de diagnóstico
		Construção de Exercícios	Construção de exercícios próprios	Adequado, foi uma forma de perceberem que tinham que ter os seus próprios exercícios e não cópias de outros.
		Observação e Selecção de um GR	TRs Aprendizizes apresentam propostas de melhoria do perfil de GR	Desadequado, como perfil foi mal interpretado foi cedo para terem as suas propostas próprias.
		Relação com equipas técnicas	Relação com restantes elementos equipas técnicas	Adequado, demonstração progressiva de competências é uma forma de realizar esta relação.
	Processo De Treino	Planeamento	Propostas totais de construção de exercícios	Adequado, porque permitiu a liberdade de criar motivando-os. Desadequado, quando só existiu assimilação do produto final e não do processo.
		Condução	Gere exercícios com todos os GRs	Adequado, aumento de capacidades corresponde mais autonomia.
		Avaliação e Controlo	Observador em todos os testes	Adequado, as mesmas razões que o de cima.
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Liberdade na criação de objectivos estratégicos conforme competição	Adequado, mas de forma controlada. Cria os objectivos aplica-os mas TR tem que controlar esporadicamente o que foi feito.
		Condução Aquecimento de Jogo	Condução e apresenta propostas de aquecimentos	Desadequado, adequava-se a 2ª Etapa conduzir Aquecimento sozinho.
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Analisa sozinho e cria estratégias de melhoria dos GRs	Adequado, demonstraram autonomia e cumpriram sempre com as tarefas.
	Processo de Treino em Escolas de Futebol de Iniciação à Prática	Construção de exercícios	Dossier de Treino	Adequado, após primeiro diagnóstico e elaboração de estratégias, verificação do seu cumprimento.
		Condução de exercícios		
		Relatórios de treino		
		Avaliação dos GRs		

**Quadro 13 - Adequação dos Conteúdos da 3ª Etapa às necessidades dos Treinadores Aprendizizes**

## Para o Treinador – Sujeito A

## - Conteúdos da 1ª Etapa:

			1ª Etapa	Adequação dos conteúdos
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Táticas do GR	Revisão das acções	Adequada, perspectiva de quem já sabe e que tem que ensinar outros.
		Construção de Exercícios	Apresenta exercícios já construídos aos TRs Aprendizizes e Tutor	Adequada, apesar de alguma colagem aos exercícios do escalão mais velho.
		Observação e Selecção de um GR	Construção de perfil de GRs	Adequada, ferramenta indispensável para o desempenho das suas funções.
		Relação com equipas técnicas	Relação com TR principal	Adequada, ter outra perspectiva que não teve no estágio. Demonstrou lacunas neste ponto o que justifica a sua pertinência.
	Processo de Treino	Planeamento	Construção do exercício supervisionada	Adequada, alguma maturidade e qualidade na construção, mas sempre com algo a melhorar e a ser estimulado.
		Condução	Conduz exercícios e esclarece TR Aprendiz sobre a intervenção	Adequada, a condução dos exercícios. Desadequada nesta altura, a relação com o TR Aprendiz.
		Avaliação e Controlo	Observador dos testes e gere função do TR Aprendiz	Adequada, desempenha funções totais de Treinador e tarefas do TR Aprendiz eram simples.
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Define objectivos estratégicos para competição e participa-os ao TR Aprendiz	Adequada, importante ferramenta no controlo de todo o processo.
		Condução Aquecimento de Jogo	Conduz aquecimentos acompanhado por TR Aprendiz	Adequada, e seria o desejável, mas a realidade foi que houve poucos momentos partilhados dados termos muitos jogos para observar.
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Analisa acompanhado pelo TR Aprendiz	Adequada, tal como o de cima foi realizada de forma incompleta o que prejudicou em parte este processo numa fase inicial importante.

Quadro 14 - Adequação dos Conteúdos da 1ª Etapa às necessidades do Treinador

## Conteúdos da 2ª Etapa

			2ª Etapa	Adequação dos conteúdos
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Tácticas do GR	Avaliação prática das acções	Adequada, tal como os TR Aprendizizes avaliado no terreno em situação real de treino.
		Construção de Exercícios	Participa na reflexão sobre exemplos e propostas de exercícios	Adequada, abranger mais tarefas que simplesmente construir o seu próprio exercício, desenvolver a capacidade de reflexão e discussão.
		Observação e Selecção de um GR	Dificuldades na observação de GRs	Adequada, experimentou o processo de selecção e teve dificuldades que foram úteis na construção de um perfil para o GR.
		Relação com equipas técnicas	Discussão de dificuldades encontradas e propostas de melhoria	Adequada, teve muitas dificuldades nesta área, foi essencial a planificação deste ponto.
	Processo de Treino	Planeamento	Participação na construção do exercício	Adequada, potencia a criatividade na construção de exercícios, bastante motivadora.
		Condução	Conduz exercícios e gere participação de TR Aprendiz em pequenos grupos	Desadequada, o TR não estava pronto para ter o TR Aprendiz em treino. Adequada, o TR Aprendiz estava pronto para gerir pequenos grupos.
		Avaliação e Controlo	Observador de testes e gere observação do TR Aprendiz	Adequada, partilha do processo em pequenas tarefas foi essencial para resolver o problema de cima.
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Interacção no planeamento com TR Aprendiz sobre estratégias para competição	Adequada, sujeitos envolvidos com dificuldades neste ponto: necessidade de criar uma rotina diária de trabalho entre os dois.
		Condução Aquecimento de Jogo	Condução aquecimentos e gere acção do TR Aprendiz	Adequada, mas a localização dos jogos dificultou um pouco mas justifica-se a gestão da acção do TR Aprendiz.
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Analisa e corrige análises apresentadas pelo TR Aprendiz	Adequada, saber gerir indirectamente o dados proveniente da análises de jogo dos seus guarda-redes, conferindo autonomia ao TR Aprendiz.

Quadro 15 - Adequação dos Conteúdos da 2ª Etapa às necessidades do Treinador

## Conteúdos da 3ª Etapa:

			3ª Etapa	Adequação dos conteúdos
Competências Específicas do Treinador de Guarda-Redes	Conteúdos Teóricos	Acções Técnico-Táticas do GR	Avaliação teórica das acções	Adequada, tal como nos TR Aprendizizes foi feita entre a 2ª e 3ª Etapa.
		Construção de Exercícios	Avalia exercícios construídos pelo TR Aprendiz.	Adequada, continuação do aumento progressivo da complexidade das suas tarefas.
		Observação e Selecção de um GR	Balanço das observações e selecções realizadas e perfil de GR	Adequada, continuação da construção do perfil, sabendo que nunca está perfeito.
		Relação com equipas técnicas	Fundamentação das estratégias encontradas ao longo do ano	Adequada, após um período mais conturbado e depois do ganho de confiança, há que reflectir o que correu mal e depois bem, para saber como agir em situação semelhante.
	Processo de Treino	Planeamento	Propostas totais de construção de exercícios	Adequada, mas terá sempre que ser controlada esporadicamente pelo Coordenador.
		Condução	Conduz exercícios a par com o TR Aprendiz e gere este processo	Desadequada, TR com dificuldades nas outras etapas. Adequada, TR Aprendizizes com condições para se integrarem no treino com Treinadores.
		Avaliação e Controlo	Gere e controla observação dos testes feita pelo TR Aprendiz	Adequada, partilha final de tarefas simples de controlo.
	Processo de Competição	Definição de Objectivos	Cria e fomenta a criação por parte do TR Aprendiz de estratégias para competição	Adequada, mas sempre com a necessidade de controlo do processo.
		Condução Aquecimento de Jogo	Participa ao Coordenador acção do TR Aprendiz e propostas de melhoria	Adequada, tarefa muito importante para valorização do TR Aprendiz da parte do Treinador.
		Análise de Jogo: Qualitativa e Quantitativa	Analisa e participa ao Coordenador estratégias desenvolvidas para melhorar os GRs.	Adequada, pessoa com um processo de competição específico e experiências a serem relatadas e partilhadas.

Quadro 16 - Adequação dos Conteúdos da 3ª Etapa às necessidades do Treinador

## 6 – Conclusões e recomendações

Após o processo de estágio decorrente na época desportiva 2009-2010 várias são as conclusões retiradas de todo o processo:

Findo o processo de Tutoria e analisados os resultados, de destacar o cumprimento de todas as Etapas nas datas planeadas. Além deste facto, de salientar ainda a análise feita ao processo na avaliação da adequação dessas mesmas. Na maioria dos casos as Etapas criadas na fase de projecto deste Estágio corresponderam às necessidades de formação apresentadas pelos formandos. Nesse sentido, o processo utilizado pode ser considerado como correcto, uma vez que foi na maioria dos casos de encontro às dificuldades evidenciadas pelos Treinadores. Isto é imprescindível num processo de Tutoria.

Além da sintonia que existiu entre aplicação das Etapas e capacidades apresentadas pelos Treinadores, de realçar o evidente ganho de confiança e maturidade à medida que a época foi decorrendo. Os Treinadores passaram de estar pouco confortáveis em certas áreas (em que tinham dificuldades evidentes devido à falta de conhecimentos e de competências específicas) para passarem a estar aptos a enfrentar essas mesmas áreas, de forma muito mais capaz e competente passado alguns meses.

Existiram, como vimos, casos distintos no que diz respeito aos Treinadores Aprendizizes, onde um deles registou uma evolução muito inferior ao outro. Encontro as razões para esta diferença de prestação, na falta de motivação do Treinador Aprendiz que menos evoluiu (Sujeito B). Apresentou bastante desleixo em certos momentos e pouca preocupação em melhorar alguns aspectos que foram apresentados como urgentes de melhoria. O próprio reconheceu no final de todo o processo que a sua intenção futura seria a de ser Treinador de campo e não Treinador de Guarda-Redes. Como tudo o que fazemos na vida, a motivação é fulcral para obtermos os melhores resultados possíveis, e os Treinadores de Guarda-Redes não são excepção. Dentro do contexto onde os Treinadores Aprendizizes desenvolveram o seu percurso formativo, ou seja uma Formação em Contexto de Trabalho (Palma 2008), poderiam ou não confirmar o seu gosto e apetência para a área de trabalho concreta que é o Treino de Guarda-Redes. No caso deste Treinador Aprendiz (Sujeito B) em questão, a suas competências no final da época eram boas, mas poderiam ser muito melhores caso existisse a motivação necessária para exercer a função. É necessário gostar do Treino de Guarda-Redes e estar motivado para o gerir, e para se ser um Treinador de Guarda-Redes, ainda mais competente. Certo é que numa repetição de um processo de Tutoria idêntico há que aferir logo a partida as motivações e gostos dos Treinadores, com o risco de termos formandos descontentes,

logo desde o início do processo, o que pode levar a conclusões precipitadas e mal fundamentadas sobre o sucesso de todo o processo.

No extremo oposto, tivemos um Treinador Aprendiz (Sujeito C) altamente motivado, que curiosamente era o que tinha menos experiência prática como Guarda-Redes federado. Foi o que demonstrou maior evolução, o que pode aparentar ser natural, dado ter pouco conhecimento prático. Mas bem pelo contrário, o facto de ter demonstrado grande evolução deve ser bastante valorizado, uma vez que essa evolução se deu essencialmente pela dedicação e empenho que demonstrou em toda a época desportiva. Ou seja, a falta de conhecimento foi compensada pela vontade de aprender e empenho máximo nas tarefas solicitadas. Neste caso, a grande motivação e dedicação foram a chave do sucesso para alguém que a partida era tido como menos conhecedor do Treino de Guarda-Redes

A permanência de dois, dos três, Treinadores na organização desportiva significou o cumprimento de mais de metade do objectivo de permanência dos Treinadores no clube que tinha delineado para este Processo de Estágio. Sendo um objectivo altamente ambicioso, o resultado final é positivo, não deixou de ser gratificante verificar que foi criado um novo posto de trabalho na organização desportiva para integrar um dos Treinadores Aprendizes formado no processo de Tutoria, planeado para o meu Estágio. Existiu um reconhecimento do trabalho desenvolvido pelo Treinador e por acréscimo de todo o processo de Tutoria que o ajudou a melhorar a sua prestação ao longo da época desportiva.

Se adicionarmos ao acima descrito a permanência dos dois Treinadores Aprendizes nas escolas de futebol de iniciação à prática então podemos reforçar os resultados positivos do Processo de Estágio no cumprimento dos objectivos a que se propunha alcançar, quanto à vinculação dos Treinadores às organizações desportivas respectivas.

O desenvolvimento das competências avançadas de um Treinador, foi a minha maior motivação para este Estágio. Finalizado que está, posso dizer que, estou satisfeito com o trabalho desenvolvido uma vez que tive que realizar tarefas, desempenhar funções adicionais e diferentes das que sempre estive habituado na minha carreira de Treinador.

A partilha de um processo que dantes era pouco partilhado, e a utilização desse mesmo processo e experiência adquirida como Treinador de Guarda-Redes para formar outros, foram passos altamente enriquecedores na minha própria formação como Treinador. Além de ter que planear todo um processo de formação de Tutoria e de desempenhar todas as funções inerentes aquilo que é definido como sendo um Tutor, o facto de expor o meu processo e forma de pensar o Treino de Guarda-Redes a outros, só fez com que esse mesmo processo evoluísse, ainda mais, e fosse explorado em algumas áreas que por mim, sozinho provavelmente não seria. O Processo de Estágio, consubstanciado na Tutoria de Treinadores de Guarda-Redes, não só me tornou mais capaz e competente em áreas que me eram menos confortáveis no passado, como também mais consciente e competente ao nível do Treino de Guarda-Redes.

O processo de Tutoria deve ser planeado e orientado de forma metódica aplicando Modelos de Intervenção cuja definição e objectivos estejam relacionados com a fase de desenvolvimento das competências dos Treinadores de Guarda-Redes em formação. Isto significa que a constante análise e diagnóstico das capacidades dos Treinadores ditará que Modelo de Intervenção utilizar. No caso estudado, dado existir pouco conhecimento teórico sobre o Treino de Guarda-Redes optou-se por, inicialmente, utilizar o Modelo de Programas porque promove uma intervenção pró-activa e preventiva essencial para Treinadores com pouco conhecimento específico. Com o desenrolar da época desportiva e correspondente aumento de conhecimento e experimentação no terreno os Modelos a serem utilizados, foram cada vez mais reactivos, isto é, indo de encontro aos problemas patenteados pelos formandos de forma individual, reagindo às necessidades de cada um.

Outra característica encontrada na Tutoria de Treinadores de Guarda-Redes, é que deverá ser um processo que envolva mais elementos além do Tutor e dos Treinadores formandos. Isto é, a intervenção do Tutor não é apenas directa (como é na maioria do processo) mas também poderá ser indirecta, com participação de outros Treinadores nas acções e tarefas dos formandos. A utilidade desta estratégia, integrante do Modelo de Consulta Colaborativa, é que permite conferir um grau de autonomia grande ao Treinador a ser formado em ambiente mais descontraído. A intervenção directa do Tutor sobre o formando é, por natureza, a mais utilizada no processo de Tutoria, mas deve ser complementada também, com a intervenção indirecta para obtenção dos melhores resultados possíveis na formação do Treinador visado.

A relação entre Tutor e Treinador a ser formado deve ser de facto alicerçada na confiança, para que seja fácil o diálogo e reflexão de problemas que possam surgir. No Treino de Guarda-Redes jovens é fundamental estabelecer este tipo de relação desde o início, uma vez que vão surgir sempre muitas dúvidas que devem ser esclarecidas atempadamente. Para isso, é necessário manter sempre

aberto um canal de comunicação e estar disponível para ouvir os Treinadores quando for necessário. O acompanhamento diário e a demonstração de preocupação com questões particulares de cada Treinador revelou-se como essencial para conseguir ter uma relação assente na confiança com todos.

No que diz respeito às competências do Treinador de Guarda-Redes e ao contributo para a iniciação de um perfil de competências de um Treinador de Guarda-Redes para jovens, de destacar:

- A aprendizagem das acções Técnico-Táticas específicas do Guarda-Redes foi o conteúdo mais importante a ser estudado, uma vez que sem ele a maioria dos outros conteúdos não podiam sequer ser abordados. É o começo de todo o processo de formação e a base onde toda a actividade do Treinador de Guarda-Redes irá assentar.

- A construção do exercício específico para Guarda-Redes jovens é uma tarefa extremamente dependente da criatividade, como também do domínio das acções Técnico-Táticas específicas. A cópia de exercícios foi o caminho utilizado pelos Treinadores de Guarda-Redes no início desta época, dado não terem ainda uma imagem concreta dos pressupostos necessários para a sua construção. Devem ser criadas as condições para que exista um domínio das acções prévio, bem como o incentivo a criar exercícios novos e adaptados as características dos jovens.

- A selecção de um Guarda-Redes na área do treino de talentos é uma temática bastante complexa e que provocou aos Treinadores Aprendizes bastante confusão. É um processo onde a qualidade das escolhas realizadas pelo Treinador de Guarda-Redes está bastante dependente da sua experiência profissional e capacidade de integrar vários indicadores de selecção numa só avaliação.

- As habituais tarefas de base de um Treinador: assistir, conduzir, planejar, avaliar, reflectir; devem ser dominadas por um Treinador de Guarda-Redes de jovens, mas com a respectiva adaptação às funções específicas do Guarda-Redes no terreno de jogo. Isto é, os Treinadores de Guarda-Redes jovens não devem ter um processo de treino que é um universo à parte da metodologia geral do treino, devem sim compreender as regras base dessa metodologia e aplicá-las à luz da especificidade das missões do Guarda-Redes de Futebol.

- A condução de exercícios de um Treino de Guarda-Redes jovens é muito exigente, quando temos 10 Guarda-Redes para treinar numa sessão. O Treinador de Guarda-Redes de jovens deve

ser um bom conhecedor e bom utilizador das dimensões pedagógicas do treino, em particular da observação e feedback, uma vez que a prescrição e a descrição das acções técnico-táticas específicas são essenciais, num treino que se caracteriza como sendo muito técnico e específico.

- O processo de competição e a sua análise é uma ferramenta muito útil no estudo das acções técnico-táticas do Guarda-Redes. Nos sujeitos estudados, foi particularmente interessante constatar a evolução no conhecimento dessas acções, à medida que, esses mesmos formandos iam realizando mais análises de jogo, nas mais diversas competições disputadas.

- Tendo em conta as características da organização desportiva onde estamos inseridos e o número de recursos humanos afectos ao Treino de Guarda-Redes, de salientar que é fundamental que todos esses recursos estejam coordenados e que sigam a mesma linha orientadora em toda a gestão do processo de treino e competição.

## Referências bibliográficas

- Blanco, V., Estudo sobre prática de coaching em ambiente organizacional e a possibilidade de sua aplicação como prática de gestão de conhecimento [Tese de Mestrado]. Brasília: Universidade Católica de Brasília; 2006.
- Bloom, G.A., Durand-Bush, N., Schinke, R.J. and Salmela, J.H., The importance of Mentoring in the development of coaches and athletes. *International Journal of Sport Psychology* **29**, 267-281; 1998.
- Barros, A., Fernandes, F., Guerreiro, I., Marques, F., Pacheco, R., Ribeiro, J., *Enciclopédia Geral da Educação*, 2º volume Tutoria e Orientação, Oceano, Lisboa, 1998.
- Brasil, A., Proposta metodológica para a formação do jovem Guarda-Redes de Futebol, Estudo realizado no âmbito da disciplina de Metodologia e Controlo do Treino, UTAD, 2004.
- Costa, J., A formação do Treinador de Futebol. Análise de competência, modelos e necessidades de formação [Tese de Mestrado]. Lisboa: Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa; 2005.
- Cunha, G., Análise da auto-percepção dos Treinadores de Futebol no domínio dos conhecimentos e competências [Tese de Mestrado]. Porto: Faculdade de Desporto Universidade do Porto; 2008.
- Demers, G.; Woodburn, A. J. & Savard, C.. The development of an undergraduate competency-based coach education program. *The Sport Psychologist*, **20**, 162-173; 2006.
- Decreto-Lei nº248-A/2008 de 31 de Dezembro. Diário da República, 1ª série, nº252, 412-415, 2008;
- Esteves, A., O comportamento do Guarda-Redes no processo defensivo no campeonato do mundo Coreia/Japão 2002 [Tese Mestrado]. Vila Real: Universidade de Trás os Montes e Alto Douro; 2005.
- Instituto do Desporto de Portugal, Programa Nacional de Formação de Treinadores, IDP, 2010;
- Mesquita, I. & Rosado, A., A Formação para ser Treinador. In J. Tavares, Amândio Graça, Júlio Garganta e Isabel Mesquita. *Olhares e Contextos da Performance nos Jogos Desportivos*. (pp.48-57). Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto; 2008.

- Moreno A, Moreno MP, Iglesias D, García L, Del Villar F., Effect of a Mentoring through reflection program on the verbal behavior of beginner volleyball coaches: a case study. III12-24. RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte; 2007.
- Petry, K., Froberg, K e Madella K,. Thematic Network Project – AEHESIS – Report of the third year. Institute of European Sport Development & Leisure Studies, Colónia, Alemanha, 2006;
- Santos, S., Competências profissionais do Treinador de desporto [Tese de Mestrado]. Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto; 2008.
- Sarmiento, P., Rosado, A. & Rodrigues, J., A formação de Treinadores desportivos. Edições Escola Superior de Desporto de Rio Maior, Rio Maior; 2000.
- Palma, P., Formação em Contexto de Trabalho: Guia do Formando. Porto Editora, Porto 2008.
- Flick, U., Métodos Qualitativos na Investigação Científica. 1ª Ed. Monitor, Lisboa 2005.
- Pacheco, R., *O Ensino do Futebol 7: Um jogo de iniciação ao Futebol 11*, Edição de autor, 2001.
- Rosado, A., Um Perfil de Competências do Treinador Desportivo In P. Sarmiento, A. Rosado, & J. Rodrigues, *Formação de Treinadores Desportivos* (pp. 21-48). Rio Maior: Escola Superior de Rio Maior, 2000.

### **Outra bibliografia consultada**

- Aida, H. Individual offense and defense tactics at the goal: a qualitative study based on the narratives of goalkeepers and shooters who excelled at the international level. Japan Journal of Physical Educ. Health & Sport Science., Japão, 2008;
- Ali A., Williams C., Hulse M., Strudwick A., Reddin J., Howarth L., Eldred J., Hirst M. e McGregor SP. Fiabilidade e validade em dois testes de habilidade de futebol. Journal of Sports Science, Nov. 25: pp 1461-70, 2007;
- Alves, F., Planeamento e Periodização do Treino Desportivo, documento não publicado, de suporte à disciplina de Metodologia de Treino do Curso de Ciências do Desporto da FMH, 2007;
- Castelo, J., Futebol – A Organização Dinâmica do Jogo.. Lisboa: Ed. Autor, 1996;
- Castelo, J., O Exercício de Treino Desportivo – A Unidade Lógica de Programação e Estruturação do Treino Desportivo, Edições FMH, Cruz Quebrada, 2002;

- Castelo, J. e Matos, L., *Futebol - Conceção e Organização de 1100 Exercícios de Treino*, Editora Visão e Contextos, Lisboa, 2006;
- Costa, J. e Santos, A., *Treino de Jovens*, documento de suporte à disciplina de Futebol III do Curso de Treino do Desportivo da ESDRM, 2004;
- Diaz, M. e Moreno, L. Perspectiva biomecánica del golpeo en fútbol: una revisión a modo de recorrido histórico. Ano 8 - N° 45 - <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires, 2002.
- Garganta, J., Competências no ensino e treino de jovens futebolistas, - Ano 8 - N° 45 - <http://www.efdeportes.com/Revista Digital> - Buenos Aires, 2002;
- GORMAN, G.E. & CLAYTON, P. – *Qualitative Research for the Information Professional: A practical handbook –2ª edição-* Facet Publishing, Londres, 2005;
- Kamp, J van der e Masters, R., The human Muller-Lyer illusion in goalkeeping. Volume 37, pag. 951- 954, Revista Perception 2008
- Madir, I., *Contenidos del Entrenamiento del Portero de Fútbol*, Wanceulen Editorial Deportiva, Sevilha 2004;
- Mesquita, I., *Pedagogia do Desporto: A formação em jogos desportivos colectivos*, 3ª Ed. Livros Horizonte, Lisboa, 2005;
- Morrow, J.R., Jackson, A.W., Disch, J.G. e Mood, D.P. *Measurement and Evaluation in Human Performance*, 2nd edition, Human Kinetics, Champaign, IL., 2000
- Pereira, A. e Leitão, J. – *Metodologia de Investigação em Educação Física e Desporto: introdução à metodologia qualitativa – Vila Real: UTAD, 2007 (Série didáctica. Ciências aplicadas; 327).*
- Quivy, R, e Campenhoudt, L. van, *Manual de investigação em ciências sociais - 2ª edição. col. trajectos: nº 17.* Lisboa, 1998;

- Spínola, J., Testes Técnicos para Guarda-Redes de Futebol Sub-8 a Sub-13, documento não publicado, produzido no âmbito da avaliação da unidade curricular de Métodos Quantitativos [Mestrado Treino Desportivo] Rio Maior, 2009;
- Thomas, J. e Nelson, J., Research Methods in Physical Activity – 3<sup>rd</sup> Edition, Human Kinetics, 1996.

## **Anexos**

Anexo 1 – Exemplo de plano e relatório de sessão de formação.....	89
Anexo 2 – Ficha de avaliação escrita acerca das acções técnico-táticas específicas do Guarda-Redes.....	91
Anexo 3 – Análise de Treino .....	94
Anexo 4 - Exemplo de relatório individual de balanço de aprendizagens por Etapa.....	95

## Anexo 1 – Exemplo de plano e relatório de sessão de formação

Sessão de Formação de Treinadores de Guarda-Redes					
Data	Hora	Local	Sessão	Mesociclo	Etapa do Projecto
25-11-2009	15:00	Sala de Reuniões	3	1	1ª Etapa
Material			Presenças		
- Mesa com 4 Cadeiras, - Computador portátil - Cadernos e canetas.			Sujeito A – Treinador Escolas Sujeito B – Treinador Aprendiz 1 Sujeito C – Treinador Aprendiz 2		
Conteúdos	Objectivos	Meios de Concretização/Ensino e Referências Bibliográficas	Tempo		
			TE	TT	
<b><u>1. Apresentação “Treino de GRs numa etapa inicial de aprendizagem”:</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecer principais orientações metodológicas para o treino de jovens GRs;</li> <li>- Distinguir vantagens e desvantagens de treino analítico e treino global;</li> <li>- Identificar principais tarefas do TGR em processo de treino e competição;</li> <li>- Compreender os tipos de plano de treino possíveis para um treino de GRs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentação powerpoint “Treino de GRs numa etapa inicial de aprendizagem” – João Spínola, Rio Maior, 2009</li> </ul>	45'	45'	
<b><u>2.Visionamento de vídeo sobre treino de GRs</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise de exemplos práticos de exercícios de treino;</li> <li>- Identificar objectivos técnico-tácticos presentes em cada exercício;</li> <li>- Discutir exercícios e procurar formas alternativas de construção;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visionamento de vídeos de acções de formação de treino de GRs: Daniel Gaspar, Porto 2005 Hugo Oliveira, Lisboa 2009</li> <li>- Questionamento sobre conteúdos presentes nos vídeos;</li> <li>- Discussão aberta em grupo.</li> </ul>	25'	70'	
<b><u>3.Visionamento de vídeo sobre treino de GRs do clube de futebol de formação orientado para a etapa de iniciação à prática (Sub 8 a Sub 13).</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabelecer diferenças entre exercícios vistos no ponto 2 e os vistos agora no ponto 3;</li> <li>- Contextualizar o treino de GRs conforme etapa de formação;</li> <li>- Saber caracterizar exercícios de treino para GRs jovens;</li> <li>- Utilizar a integração dos 4 factores de treino na construção do exercício.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visionamento de vídeo de treino de GR Infantis do clube de futebol época 2008-2009, Treinador João Spínola</li> <li>- Questionamento e reflexão acerca das diferenças entre exercícios apresentados;</li> <li>- Reflexão crítica em grupo.</li> </ul>	20'	90'	

<b>Relatório de Sessão de Formação de Treinadores de Guarda-Redes</b>			
<b>Análise Individual</b>			
Sujeito A	Sujeito B	Sujeito C	
<b>Análise da Sessão</b>			
	1.	2.	3.
Realizado – Não realizado			
Pontos a realçar			
Pontos a melhorar			
Estratégias a implementar			
<b>Objectivos Atingidos vs. Não Atingidos e Principais Conclusões</b>			

## **Anexo 2 – Ficha de avaliação escrita acerca das acções técnico-tácticas específicas do Guarda-Redes**

### **Avaliação Escrita das Acções Técnico-Tácticas do Guarda-Redes**

1. Indica **três** pontos críticos para uma boa execução da Posição Base do Guarda-Redes. – 2 valores

2. No que respeita à acção TT defensiva **Recepção Baixa**, esta pode ser executada numa posição agachada ou sem dobrar as pernas. Distingue em que situação ou situações do jogo se utiliza(m) cada uma delas. Justifica tendo em conta os Contextos Tácticos específicos do Guarda-Redes. – 3 valores

3. Tendo em conta as seguintes afirmações:

- A Recepção Baixa utiliza-se para defender bolas rematadas a uma altura baixa;
- A Recepção Média utiliza-se para defender bolas à altura do peito;
- Recepção Alta utiliza-se para defender bolas com uma trajectória alta ou em “balão”.

Como definirias o Bloqueio? Justifica. – 2 valores

4. Tendo em conta a execução técnica da Recepção Alta na saída a um Cruzamento, indica **três erros mais comuns** encontrados nos Guarda-Redes. – 2 valores

5. Enumera **três pontos críticos** para uma correcta execução da Recepção Baixa com Queda – 2 valores

6. Tendo em conta a resposta à pergunta anterior estabelece uma **comparação com a Recepção Alta com Queda** utilizando o quadro abaixo. **Justifica** as diferenças ou similaridades encontradas. – 3 valores

Recepção Baixa com Queda (pontos críticos encontrados em 5.)	Recepção Alta com Queda (pontos críticos comparativos)

7. Indica três **pontos críticos** para a execução da Reposição com a Mão Longa. – 2 valores

8. Do ponto de vista do ensino do Pontapé de Guarda-Redes, quais foram os erros mais comuns que fomos encontrando ao longo da época desportiva (**indica três**)? – 2 valores

9. Escolhe a analogia que mais se adequa a cada acção TT (risca o que não interessa) – 2 valores:

- Recepção Baixa com Queda: Corta Relva / Corta Unhas

- Recepção Alta com Queda: Submarino / Mergulhador

- Bloqueio: Caixa / Cofre

- Recepção Baixa: Foice / Pá

- Reposição com a Mão Curta (Rasteira): Lançamento de Bowling / Lançamento da Malha

## Anexo 3 – Análise de Treino

### Exemplo de Sujeito A

<b>Análise de Treino</b>		
<b>Treinador/Sujeito A – Treino 18-03-2010</b>		
<b>Planeamento de Conteúdos – Construção do Exercício</b>		
Pontos a realçar	Pontos a Melhorar	Estratégias
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bom exercício com mts GRs ocupados em várias situações desde defesa da baliza, reposição da bola em jogo, relação com bola e mob geral;</li> <li>- Boa integração de vários tipos de lançamento e PGR – abriu a possibilidade da “Fábrica” ser feita com passes para sector médio;</li> <li>- Flexibilidade feita no fim do Treino com TGRs – é uma opção válida para aproveitar o espaço de treino que lhe dão ao início.</li> <li>- Planeadas várias progressões de variantes inclusive a queda;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ter consciência que um circuito técnico deve variar o lado de circulação da bola – só fez para um lado.</li> <li>- Não apresentou exercício de coordenação no treino;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter exercício, mas explorar a sua execução a vários corredores (pode ser uma progressão do que faz neste momento);</li> <li>- Flexibilidade deve ser feita logo após aquecimento, mas não há problema se for feita com 25'/30' de treino – se isso significar um aproveitamento do espaço de treino para outras actividades que necessitam de espaço td bem;</li> <li>- Fundamental a presença de uma estação de coordenação em todos os treinos – faz parte do nosso processo;</li> </ul>
<b>Condução do Treino – Dimensão Instrução, Clima e Gestão</b>		
Pontos a realçar	Pontos a Melhorar	Estratégias
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Boa divisão da condução do exercício com TR Aprendiz - 2 grupos separados 1 em cada;</li> <li>- Treino muito mais fluído sem tanta paragem para corrigir (dantes parava mt, melhorou neste aspecto);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestão dos GRs no treino com a equipa: Colocou o + pequeno com o + alto no mesmo exercício de finalização e não os trocou nunca;</li> <li>- Após Treino com TRGs GRs foram para balizas e ficou 1 apenas a treinar defesa da grande penalidade com 2 TGRs – má relação 2 Treinadores para apenas 1 GR;</li> <li>- Dois GRs tiveram até 6 mins do final do treino no jogo reduzido com balizas com cones</li> <li>- Muito tempo de instrução, tanto no início do treino (inicial foi 6 min.) como a meio (fez paragem depois da flexibilidade e tb falou 5 min.);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter a separação, mas fazer troca de grupo com TR Aprendiz para GRs não se habituarem à forma como 1 TGR controla o treino.</li> <li>- Fazer com que mais GRs passem em exercícios de finalização e não apenas 2 em cerca de 10 que tinha no treino. Pode colocar 2 em cada baliza já que existem mts reps para cada;</li> <li>- Rotação dos GRs deve ser feita nem que seja para eles não desmotivarem em treino. 1 Treino só em balizas de cones pequenos trás poucas aprendizagens ao nível do posicionamento - planeiar rotações dos GRs;</li> <li>- Ter capacidade de síntese dos conteúdos ser mais prático no discurso – prepará-lo antes e ter palavras-chave;</li> </ul>
<b>Avaliação e Controlo</b>		
Pontos a realçar	Pontos a Melhorar	Estratégias
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A divisão do Treino em 2 grupos possibilitou melhor FB tanto dele como do TR Aprendiz;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Após Treino com TRGs GRs foram para balizas e ficou 1 apenas a treinar defesa da grande penalidade com 2 TGRs – má relação 2 Treinadores para apenas 1 GR;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ele ou Treinador Aprendiz presente terão que ir ver os jogos das equipas e dar FB aos GRs em jogo, é demasiada atenção apenas num GR e pouca nos outros;</li> </ul>
<b>Balanço Geral</b>		
<p>O Sujeito A está diferente na forma como intervém no treino, melhorou bastante na condução do exercício – consegue emitir feedback sem ter que parar o exercício (o que acontecia muito no passado), e os GRs respondem ao seu FB com uma melhoria notória no desempenho ao longo do treino. Está a gerir melhor a situação de ter um TR Aprendiz no treino, conseguindo integrá-lo bastante bem tanto em tarefas de gestão como de condução do exercício. A grande pecha, detectada neste treino, foi a gestão do GRs quando estes são integrados com a equipa, houve pouco ou nenhum FB do TGR nestas situações, e as rotações foram poucas e tardias. Em resumo, melhorou bastante na parte em que está com os GRs, falta agora a outra parte do treino em que os GRs estão com a equipa, mas continuam em prática específica...</p>		

## Anexo 4 - Exemplo de relatório individual de balanço de aprendizagens por Etapa

<b>Análise Individual Reunião de Balanço de 2ª Etapa</b>	
<b>Sujeito C – Treinador Aprendiz 2</b>	
<b>Conteúdos Teóricos - Avaliação Escrita (17,05)</b>	
<b>Pontos a realçar</b>	<b>Pontos a Melhorar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bastante preocupado em descrever e em responder as perguntas com o máximo que sabia;</li> <li>Demonstrou boa assimilação das Acções TT do GR: soube definir e soube explicar o porquê na maioria das situações;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdeu-se um pouco em algumas perguntas, não demonstrou muito à vontade no vocabulário mais técnico – tem que praticar mais;</li> <li>Atenção: Queda lateral não define por si só a Recepção Baixa com Queda.</li> </ul>
<b>Processo de Treino</b>	
<b>Pontos a realçar</b>	<b>Pontos a Melhorar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bastante interventivo e participativo ao nível do Feedback;</li> <li>Questiona e propõe novas formas de exercício;</li> <li>Muito aplicado em todas as tarefas de campo – melhorou muito no posicionamento;</li> <li>Tem cumprido com as tarefas propostas nas Sessões de Mentoring de forma satisfatória.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atenção as situações acessórias: tem uma dor no pulso não é durante o treino que vai pedir ao massagista para o ligar – habituar melhor as pessoas que auxiliam o treino;</li> <li>Preocupar-se agora mais com a qualidade do Feedback – sobretudo com a descrição;</li> <li>Ter mais confiança em si mesmo e no discurso oral nas reuniões, sabe as coisas mas ainda treme um pouco ao falar delas.</li> </ul>
<b>Processo de Competição</b>	
<b>Pontos a realçar</b>	<b>Pontos a Melhorar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega os relatórios no primeiro dia da semana após o jogo;</li> <li>Tem cumprido com os pontos propostos nos relatórios;</li> <li>Tem estado muito bem na correcção do aquecimento de jogo;</li> <li>Propõe estratégias para o jogo e aplica-as quando está sozinho;</li> <li>Demonstra grande motivação para acompanhar jogos e torneios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pode adicionar mais informação não obrigatória aos relatórios (por ex: GR adversário, balanço do aquecimento, observação aquecimento adversário, etc);</li> <li>Dominar melhor o aquecimento de jogo e formas alternativas;</li> </ul>
<b>Processo de treino em escola de futebol de iniciação à prática – Avaliação de Dossier de Treino</b>	
<b>Pontos a realçar</b>	<b>Pontos a Melhorar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tem uma boa apresentação geral do dossier (a cores);</li> <li>Regista presenças dos GRs;</li> <li>Apresenta exercícios diferentes e diversificados – demonstra ter percebido a mensagem transmitida após observação do treino no CIF;</li> <li>Passou a utilizar mais a relação com bola nos exercícios;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tem um espaço enorme para os objectivos do treino, só define 2 ou 3 por sessão. Poderá ter objectivos secundários descritos nesta parte;</li> <li>Apesar de ter tentado alterar o plano de treino que foi corrigido ainda tem algumas colunas desnecessárias no plano de treino: objectivos complementares – mt vazia e a ocupar mt espaço;</li> <li>Apresenta raramente condicionantes estruturais do exercício, apenas descreve o exercício numa frase;</li> <li>Não existem reflexões, observações nem avaliações tanto dos GRs como dos exercícios.</li> </ul>

