



UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA  
FACULDADE DE MOTRICIDADE HUMANA



# A FORMAÇÃO DO TREINADOR DE FUTEBOL

## Análise de Competências, Modelos e Necessidades de Formação

Dissertação elaborada com vista à obtenção do Grau de Mestre em  
Treino do Jovem Atleta

Orientador:

Professor Doutor António Fernando Boleto Rosado

Júri:

Presidente

Professor Doutor Pedro Augusto Cordeiro Sarmento

Vogais

Professor Doutor José de Jesus Fernandes Rodrigues

Professor Doutor António Fernando Boleto Rosado

Professor Doutor Vítor Manuel Santos Silva Ferreira

Professor Doutor Rui Jorge Bértolo Lara Madeira Claudino

João Paulo Azevedo da Costa

2005

---

---

**À Rita, à Rute  
aos meus pais  
e ao meu irmão.**

---

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste estudo e a obtenção do grau de Mestre, constitui um marco relevante na nossa vida pessoal e profissional, sendo apenas possível com a colaboração e contribuição de algumas pessoas e entidades, às quais não podemos deixar de expressar os nossos sinceros agradecimentos:

Ao Professor Doutor António Rosado, orientador da presente tese de mestrado, pela bibliografia cedida, pela constante revisão do trabalho, pelas sugestões pertinentes, pela sua elevada competência e eficiência, compreensão, encorajamento e disponibilidade demonstrada.

A todos os professores, treinadores e dirigentes que ao longo da minha vida/formação me possibilitaram um aumento de conhecimentos, quer pela partilha dos seus saberes, quer pelo exemplo profissional.

A todos os treinadores e dirigentes inquiridos pela sua disponibilidade e colaboração.

Ao Mestre Félix Romero, pela sua simpática e eficiente colaboração no esclarecimento estatístico dos dados.

Ao Mestre Nuno Januário, pela sua disponibilidade e simpática colaboração.

A todos os colegas e amigos, pelas sugestões pertinentes e pelo apoio absoluto, que em muito ajudou a ultrapassar os momentos difíceis que qualquer trabalho desta natureza apresenta.

A todos os alunos e jogadores que com a sua exigência prática e pertinência crítica me possibilitam uma aprendizagem constante.

Ao Renato Fernandes, Ricardo Dionísio e ao Romão Ferreira pela amizade, cooperação, compreensão, disponibilidade e competência com que colaboraram nas tarefas de ensino e treino, ao longo do período de realização deste estudo, os quais, por vezes, assumiram tarefas e funções a mim destinadas.

Ao grande amigo e colega de trabalho Alexandre Santos, pelo exemplo, disponibilidade, e colaboração permanente.

À minha família, em especial aos meus pais e irmão, pela confiança, carinho e apoio incondicional que me prestaram em todos os momentos da vida.

À minha esposa, antes de tudo amiga, companheira de vida, muito compreensiva e tolerante com as exigências da vida de casada com um professor e treinador de futebol. Pela ajuda crucial na superação dos momentos mais difíceis e pela compreensão da minha “ausência”.

À minha filha, por tudo o que não consegui partilhar com ela durante o seu crescimento.

Ao meu avô João, por ainda hoje me acompanhar.

---

# ÍNDICE GERAL

Agradecimentos.....	i
Índice Geral.....	iii
Índice de Quadros.....	v
Resumo.....	xii
CAPITULO I – INTRODUÇÃO.....	1
1. Introdução .....	1
1.1. O Treinador Desportivo .....	3
1.2. O Treinador de Futebol: contexto legal e institucional.....	6
1.2.1. A formação na CEE .....	13
1.3. Perfil Geral de Competências.....	17
1.4. A Formação do Treinador .....	25
1.5. Modelos de Formação .....	27
1.6. Desenvolvimento Profissional .....	27
1.7. Representação do treinador quanto à formação .....	33
1.8. Hipótese do estudo .....	40
CAPITULO II – MÉTODO.....	44
1. Introdução .....	44
2. Sujeitos.....	44
3. Variáveis .....	44
3.1. Variáveis independentes .....	44
3.2. Variáveis dependentes .....	46
4. Instrumentos.....	46
4.1 Validação dos Instrumentos.....	48
5. Procedimentos .....	48
CAPÍTULO III – RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	50
1. Introdução .....	50
2. Caracterização da Amostra .....	50

---

3. Caracterização da Formação de Treinadores .....	53
3.1. Formação obrigatória .....	54
3.2. Formação não obrigatória .....	55
4. Análise das percepções dos treinadores .....	58
4.1. Perfil de Competências do Treinador .....	58
4.2. Condições de Acesso à Formação .....	80
4.3. Entidades Responsáveis pela Formação Inicial do Treinador .....	85
4.4. Estratégias de Formação Contínua do Treinador.....	86
4.5. Necessidades de Formação .....	89
4.6. Características do treinador e suas fontes de conhecimento.....	95
5. Análise descritiva das percepções dos dirigentes acerca da formação dos Treinadores.....	101
5.1 Perfil de Competências percebido.....	101
5.2. Condições de Acesso à Formação .....	104
5.3. Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador .....	106
5.4. Estratégias de Formação Contínua do Treinador.....	106
5.5. Características do treinador e suas fontes de conhecimento.....	107
6. Análise comparativa entre os Treinadores e os Dirigentes .....	108
CAPÍTULO IV – CONCLUSÕES .....	117
CAPÍTULO V – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	128
ANEXOS.....	132
Anexo A - “Questionários aos Treinadores de Futebol” .....	133
Anexo B - “Questionários sobre os Treinadores de Futebol” .....	140
Anexo C - Provas Estatísticas (Exemplo) .....	145

---

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Caracterização da idade da amostra.....	51
Quadro 2 – Caracterização da idade por categorias .....	51
Quadro 3 – Caracterização do nível de escolaridade.....	51
Quadro 4 – Caracterização da formação técnica .....	52
Quadro 5 – Caracterização do nível de prática mais elevado atingido como atleta .....	52
Quadro 6 – Caracterização do tempo de prática como atleta .....	52
Quadro 7 – Caracterização da Experiência Profissional (anos de carreira dos treinadores e anos de função nos dirigentes).....	53
Quadro 8 – Caracterização da formação obrigatória /Técnica dos treinadores.....	54
Quadro 9 – Avaliação dos cursos de formação técnica frequentados nos últimos cinco anos.....	54
Quadro 10 – Caracterização da formação não obrigatória: Designação dos cursos.....	55
Quadro 11 – Caracterização da formação não obrigatória: Tipos de formação .....	56
Quadro 12 – Duração dos cursos de formação não obrigatória.....	56
Quadro 13 – Instituições responsáveis pelos cursos de formação não obrigatória .....	56
Quadro 14 – Fontes de conhecimento da formação não obrigatória .....	57
Quadro 15 – Avaliação dos cursos de formação não obrigatória frequentados nos últimos cinco anos .....	57
Quadro 16 – Importância atribuída pelos treinadores às diversas competências .....	59
Quadro 17 – Itens com valor médio mais elevado (arredondáveis para 5) do grau de importância atribuído às diversas competências. ....	60
Quadro 18 – Itens com valor médio mais baixo do grau de importância das diversas competências. ....	61
Quadro 19 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de analisar e conceber programas de formação” em função da Idade.....	62
Quadro 20 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da Idade. ....	62
Quadro 21 – Análise das diferenças significativas da competência “Dominar técnicas de comunicação pessoal” em função da Idade. ....	63
Quadro 22 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função da Idade. ....	63

---

Quadro 23 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” em função da Idade.....	64
Quadro 24 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de compreender e interpretar o espírito desportivo (Fair Play)” em função da Idade.....	64
Quadro 25 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores” em função da Idade. ....	65
Quadro 26 – Análise das diferenças significativas da competência “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal” em função da Idade.....	65
Quadro 27 – Análise das diferenças significativas da competência “Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar” em função da Idade. ....	66
Quadro 28 – Análise das diferenças significativas da competência “Demonstrar motivação para actividade e para a progressão na carreira” em função da Idade. ....	66
Quadro 29 – Análise das diferenças significativas da “Competência para cooperar na formação de treinadores” em função da escolaridade. ....	67
Quadro 30 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de Psicologia do Desporto” em função da escolaridade.....	68
Quadro 31 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo” em função da escolaridade. ....	68
Quadro 32 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de analisar e conceber programas de formação” em função da escolaridade. ....	69
Quadro 33 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da escolaridade.....	69
Quadro 34 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre violência no desporto” em função da escolaridade.....	70
Quadro 35 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre as qualidades físicas” em função da escolaridade.....	70
Quadro 36 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função da escolaridade. ....	71
Quadro 37 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” em função da escolaridade.....	71
Quadro 38 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade para promover a integração dos jovens com dificuldades” em função da escolaridade. ....	71

---

Quadro 39 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de coordenar equipas de intervenção na formação de treinadores” em função da escolaridade.....	72
Quadro 40 – Análise das diferenças significativas da competência “Participar na formação de jovens treinadores” em função da escolaridade.....	72
Quadro 41 – Análise das diferenças significativas da competência “para reajustar a actuação profissional” em função da escolaridade.....	73
Quadro 42 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre gestão de conflitos” em função da escolaridade.....	73
Quadro 43 – Análise das diferenças significativas da competência “possuir capacidade de se auto analisar/avaliar” em função da escolaridade.....	74
Quadro 44 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da formação técnica.....	75
Quadro 45 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função da formação técnica.....	76
Quadro 47 – Análise das diferenças significativas da competência “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal” em função da formação técnica.....	77
Quadro 48 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função do nível de prática atingido como atleta.....	78
Quadro 49 – Análise das diferenças significativas da competência “Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira” em função do nível de prática atingido como atleta.....	78
Quadro 50 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz” em função do somatório do tempo de prática atingido como atleta.....	79
Quadro 51 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de Anatomia e Fisiologia do Esforço” em função do tempo de prática como treinador.....	80
Quadro 52 – Análise do tipo de “Experiência Desportiva” necessária como condição de acesso à formação.....	81
Quadro 53 – Análise do nível de escolaridade necessária como condição de acesso à formação.....	81

---

Quadro 54 – Análise do tipo de formação específica necessária como condição de acesso à formação.....	82
Quadro 55 – Análise da idade mínima necessária para ter acesso à formação inicial de treinador.....	82
Quadro 56 – Análise das diferenças significativas das Condições de Acesso – Experiência Desportiva em função da idade. ....	83
Quadro 57 – Análise das diferenças significativas das Condições de Acesso – Escolaridade em função da percepção do nível de escolaridade necessário para ter acesso à formação inicial de treinador.....	84
Quadro 58 – Análise das entidades percebidas como devendo ser as responsáveis pela formação inicial do treinador. ....	85
Quadro 59 – Análise das diferenças significativas das Entidades responsáveis pela formação inicial do treinador em função do nível de escolaridade. ....	85
Quadro 60 – Importância atribuída pelos treinadores às diferentes Estratégias de Formação Contínua. ....	86
Quadro 61 – Análise das diferenças significativas da estratégia de formação “A frequência de acções de formação de reciclagem deve ser obrigatória” em função da escolaridade. ....	87
Quadro 62 – Análise das diferenças significativas da estratégia de formação “A frequência de acções de formação de reciclagem deve ser obrigatória” em função do tempo de prática como treinador. ....	88
Quadro 63 – Análise das diferenças significativas da estratégia de formação “A formação contínua de treinadores deve ser realizada através de “Mentoring” em função do tempo de prática como treinador. ....	88
Quadro 64 – Nível de necessidade atribuída pelos treinadores às diversas áreas .....	89
Quadro 65 – Áreas de conhecimento com valor médio mais elevado do nível de necessidade de formação percebidas pelos treinadores. ....	90
Quadro 66 – Áreas de conhecimento com valor médio menos elevado do nível de necessidade de formação percebidas pelos treinadores. ....	90
Quadro 67 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Psicologia do Desporto em função da idade.....	91
Quadro 68 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Higiene e Primeiros Socorros em função da idade.....	91

---

Quadro 69 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Nutrição em função da idade. ....	92
Quadro 70 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em “História da modalidade” em função da escolaridade. ....	92
Quadro 71 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Anatomofisiologia em função da escolaridade. ....	93
Quadro 72 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Biomecânica em função da escolaridade. ....	93
Quadro 73 – Análise das diferenças significativas das necessidades de formação em Técnica e Tática em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador. ....	94
Quadro 74 – Análise das diferenças significativas das necessidades de formação em Metodologia do treino em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador. ....	94
Quadro 75 – Análise das diferenças significativas das necessidades de formação em Higiene e Primeiros Socorros em função do tempo de prática como treinador. ....	95
Quadro 76 – Importância atribuída pelos treinadores às suas características e às diferentes Fontes de Conhecimento. ....	96
Quadro 77 – Análise das diferenças significativas da “Formação Acadêmica” em função da escolaridade. ....	96
Quadro 78 – Análise das diferenças significativas da “Experiência como praticante” em função da escolaridade. ....	97
Quadro 79 – Análise das diferenças significativas “Trabalho com treinadores experientes” em função da escolaridade. ....	97
Quadro 80 – Análise das diferenças significativas do “Nível de prática como atleta” em função da escolaridade. ....	98
Quadro 81 – Análise das diferenças significativas da “Experiência como praticante” em função do nível de prática atingido como atleta. ....	98
Quadro 82 – Análise das diferenças significativas do “Nível de prática como atleta” em função do nível de prática atingido como atleta. ....	99
Quadro 83 – Análise das diferenças significativas da “Experiência como praticante” em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador. ....	100
Quadro 84 – Análise das diferenças significativas do “Nível de prática como atleta” em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador. ....	100

---

Quadro 85 – Análise das diferenças significativas da “Participação em Seminários, Cursos e Acções de Formação” em função do tempo de prática como treinador. ....	101
Quadro 87 – Itens com valor médio mais elevado (arredondáveis para 5) do grau de importância atribuído às diversas competências. ....	103
Quadro 88 – Itens com valor médio mais baixo do grau de importância das diversas competências percebidas pelos dirigentes .....	103
Quadro 89 – Análise do tipo de “Experiência Desportiva” necessária como condição de acesso à formação do treinador percebido pelos dirigentes.....	104
Quadro 90 – Análise do nível de escolaridade necessária como condição de acesso à formação de treinador percebido pelos dirigentes .....	104
Quadro 91 – Análise do tipo de formação específica necessária como condição de acesso à formação percebido pelos dirigentes .....	105
Quadro 92 – Análise da idade mínima necessária para ter acesso à formação inicial de treinador percebida pelos dirigentes .....	105
Quadro 93 – Análise das entidades percebidas pelos dirigentes como devendo ser as responsáveis pela formação inicial do treinador. ....	106
Quadro 94 – Importância atribuída pelos dirigentes às diferentes Estratégias de Formação Contínua do treinador .....	107
Quadro 95 – Importância atribuída pelos dirigentes às características e às .....	108
diferentes Fontes de Conhecimento dos treinadores .....	108
Quadro 96 – Análise das diferenças significativas dos “Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva” em função da actividade exercida.....	108
Quadro 97 – Análise das diferenças significativas dos “Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo” em função da actividade exercida.....	109
Quadro 98 – Análise das diferenças significativas dos “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da actividade exercida. ....	109
Quadro 99 – Análise das diferenças significativas na “Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz” em função da actividade exercida.....	109
Quadro 100 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre violência no desporto” em função da actividade exercida.....	110
Quadro 101 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre o “doping”” em função da actividade exercida.....	110
Quadro 102 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre as qualidades físicas” em função da actividade exercida.....	110

---

---

Quadro 103 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades físicas/ou exercícios físicos” em função da actividade exercida.....	111
Quadro 104 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade” em função da actividade exercida. ....	111
Quadro 105 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” em função da actividade exercida.....	111
Quadro 106 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção” em função da Função exercida. ....	112
Quadro 107 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos” em função actividade exercida. ....	112
Quadro 108 – Análise das diferenças significativas da competência “Competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora” em função da actividade exercida. ....	112
Quadro 109 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público” em função da actividade exercida. ....	113
Quadro 110 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade para promover a integração de jovens com dificuldades” em função da actividade exercida. ....	113
Quadro 111 – Análise das diferenças significativas da competência “Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportiva” em função da actividade exercida.	113
Quadro 112 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de gestão e organização do desporto” em função da actividade exercida.....	114
Quadro 113 – Análise das diferenças significativas da fonte de conhecimento “Experiência da sua intervenção como treinador” em função da actividade exercida.	114
Quadro 114 – Análise das diferenças significativas da fonte de conhecimento “Leitura de livros e/ou revistas especializadas” em função da actividade exercida.....	115

**Título:**

A Formação do Treinador de Futebol: Análise de Competências, Modelos e Necessidades de Formação

Palavras-chave: Formação, Treinadores, Futebol, Competências, Necessidades, Modelos

O estudo pretende identificar as percepções dos treinadores de futebol e dos dirigentes desportivos acerca do perfil de competências específicas dos treinadores, acerca das suas necessidades de formação bem como caracterizar as suas perspectivas relativamente à formação inicial e contínua, verificando a influência de variáveis como a idade, o nível de escolaridade, tipo de formação, experiência profissional, nível e anos de prática como atleta, comparando, ainda, as percepções de dirigentes e de treinadores. Participaram no estudo 116 Treinadores e 50 Dirigentes, tendo-se, para o efeito, construído e aplicado um questionário. O questionário foi objecto de validação. Os dados foram tratados através de estatística descritiva e inferencial, nomeadamente X<sup>2</sup> e Análise da Variância (ANOVA).

O estudo descreve características gerais dos treinadores, a sua formação, o perfil de competências desejado, as condições de acesso percebidas como adequadas, as entidades que entendem ser responsáveis pela formação inicial, as estratégias de formação contínua que valorizam, as necessidades de formação e as características do treinador que consideram justificadas e as fontes de conhecimento profissional percebidas pelos inquiridos. No Perfil de competências percebido pelos treinadores, o nível de escolaridade é o grande diferenciador. A experiência profissional e as restantes variáveis introduzem pouca variabilidade. Os treinadores sentem maiores necessidades de formação nas áreas “Técnica e Tática”, “Equipamentos e Tecnologias” e a “Metodologia do Treino”. A percepção das necessidades de formação é independente dos grupos de treinadores e as variáveis que as determinam são, predominantemente, a idade e o nível de escolaridade. Os treinadores valorizam mais as competências que estão directamente relacionados com as suas tarefas diárias e com a sua actividade pedagógica, e por seu lado, os dirigentes atribuem uma maior valorização às competências relacionadas com as questões sociais, regulamentares e de gestão do treinador, não se notam diferenças significativas ao nível da percepção e valorização das diferentes variáveis.

## Title

Football Coaches Education: Professional Competencies Analysis and Education Models.

Key-Words: Coaches Education, Football, Competencies, Needs, Education Models

This study intends to identify the perceptions of soccer coaches and sport directors concerning the profile of specific professional skills and competencies and its educational needs of initial and continuous professional training. The study characterizes their perspectives about initial and continuous education, verifying the influence of variables as age, academic level, type of formal training, professional experience and level and years of practice as athlete. We compare, also, the perceptions of coaches and directors. 116 coaches and 50 directors participated in the study. We constructed and applied a questionnaire. The questionnaire was submitted to expert validation. The data had been treated through descriptive and inferential statistics, namely  $X^2$  and ANOVA.

The study describes general coaches characteristics, its formal professional training, the profile of skills they see as desired, there perceived conditions of training access, the organizational entities they understand able to be responsible for the initial formation, the strategies of continuous education they value, the professional education needs and deficiencies and the sources of professional knowledge. Academic Level was the skill and competencies profile great differentiator. All other variables introduced little variability in the perceived profile. Coaches' great's educational needs were "Technique and Tactic", "Equipment and Technologies" and "Training Methodology ", in a technical approach to the profession, valuing immediate and practical professional skills. The professional perceived needs were determined by age and academic level. Between coaches and directors there were some significant differences. Coaches values more skills that were related with their daily tasks and their pedagogical activity and directors attribute a bigger valuation to the abilities related with social matters, management skills and sport rules and regulation knowledge.

# CAPITULO I – INTRODUÇÃO

## 1. Introdução

Com este estudo pretende-se caracterizar o perfil de competências e as necessidades detectadas na Formação do Treinador de Futebol, utilizando como fonte de informação as percepções dos próprios treinadores e dos dirigentes desportivos. Pretendemos saber quem são os treinadores de futebol e qual é a sua opinião relativamente à sua própria formação, assim como, quais são as carências que identificam nesta.

Por outro lado, para além da imagem que o treinador têm do seu próprio perfil e formação, pretendemos, também, proceder ao levantamento da opinião dos dirigentes, visando o conhecimento da sua perspectiva acerca das competências que um treinador deverá possuir e acerca dos modelos de formação para as desenvolver.

Ao reflectirmos sobre a análise da prática desportiva, cada vez mais, ficamos com a noção de que a reflexão crítica deverá ser elaborada, não apenas, por aqueles que observam externamente as realidades, permanecendo fora delas, mas, especialmente, por quem está no seu interior, de modo a que se formulem alternativas coerentes com as transformações qualitativas que se pretendem promover nessas realidades. Neste sentido, torna-se imprescindível a intervenção dos que trabalhando no terreno, estão em condições de conhecer, melhor do que ninguém, as realidades objectivas e de perceber e compreender a viabilidade das soluções que se pensam aplicar, com vista ao desenvolvimento das actividades físicas educativas e formativas.

São objectivos deste estudo, efectuar a caracterização dos treinadores de futebol no que se refere à idade, escolaridade, tipo de formação, experiência como jogador e treinador, descrever a sua percepção acerca do seu perfil de competências, avaliar a sua percepção acerca das condições de acesso ao desempenho da actividade (ao nível da experiência desportiva, da escolaridade, da formação específica e da idade mínima), identificar quais deverão ser na sua perspectiva, as entidades responsáveis pela formação inicial, quais as estratégias de formação contínua que se deverão adoptar, quais as necessidades de formação que percebem para o exercício da sua actividade, quais as fontes de

conhecimento mais valorizadas e qual a sua opinião acerca do grau de obrigatoriedade da formação.

Pretendemos, ainda, analisar as necessidades percebidas de formação e os modelos de formação mais adequados, comparando, as perspectivas, nestas matérias, entre os treinadores e os dirigentes, visando detectar zonas de convergência (e/ou de divergência) e destacando os factores que determinam concepções diferenciadas desta actividade profissional e dos seus modelos de formação.

Este estudo, ao ser realizado no Futebol, apresenta duas grandes vantagens específicas para o desenvolvimento desta modalidade: identificar e estudar as competências específicas dos treinadores de futebol, visando a sua sistematização e estudar e enumerar os aspectos críticos da formação dos treinadores de futebol, objectivando, assim, contribuir para uma melhor formação técnico – pedagógica do treinador.

O estudo dos perfis de competências dos treinadores, a análise das suas necessidades de formação bem como dos modelos de formação destes agentes desportivos é decisivo para fundamentar muitas das decisões de qualificação da sua formação e, consequentemente, da sua acção profissional.

A formação dos treinadores tem, no entanto, sido sistematicamente descuidada pela investigação científica, sendo frágeis as bases empíricas em que podem assentar as decisões estruturantes das políticas desportivas na área da formação dos seus principais agentes. A reflexão e a investigação sobre esta problemática é pobre, contrastando, aliás, com a abundante pesquisa sobre a profissão de professor, de professor de Educação Física em particular, actividade profissional muito próxima do ponto de vista da partilha de saberes profissionais.

Este trabalho insere-se numa linha de investigação que se preocupa em dar respostas a estas questões, objectivando a análise numa modalidade em particular, o Futebol, modalidade desportiva que, pela sua importância e dimensão social, é verdadeiramente estruturante do sistema desportivo nacional. Estudar a formação do treinador de Futebol no sentido de otimizar essa formação é um contributo decisivo para o desenvolvimento do Desporto Nacional.

Com este estudo, mais concretamente, pretende-se descrever as representações que treinadores e dirigentes de futebol possuem acerca do seu perfil de competências e a sua percepção no que se refere às suas necessidades de formação, às condições de acesso à profissão, às estratégias de formação, à avaliação da sua própria formação e à respectiva valorização atribuída às diferentes fontes de conhecimento profissional.

Pretendemos destacar as necessidades percebidas de formação e os modelos de formação mais adequados, comparando, simultaneamente, as perspectivas, nesta matéria, entre treinadores e dirigentes, visando detectar zonas de convergência (e/ou de divergência) e destacando os factores que determinam concepções diferenciadas da actividade profissional e dos modelos de formação. Em síntese, pretendemos efectuar o levantamento da representação que os treinadores têm relativamente às suas próprias competências e formação, procurando destacar as competências e conhecimentos dos treinadores, o que é que eles entendem como sendo necessário para “trabalharem” profissionalmente e o que, na sua opinião, são as lacunas/carências encontradas na formação de treinadores.

Pretendemos também, questionar os dirigentes, sobre as mesmas problemáticas, visando o levantamento das suas perspectivas acerca das competências dos treinadores e dos modelos de formação mais adequados e, finalmente comparar as perspectivas dos treinadores com as dos dirigentes.

### **1.1. O Treinador Desportivo**

A nível legislativo, o Decreto – Lei n.º 350/91, de 19 de Setembro, que estabeleceu o regime jurídico da formação dos treinadores desportivos, no seu artigo 2º, definia o que deve entender-se por treinador: "agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a sua acção nos aspectos físico, psicológico, técnico e tático, tendo em vista a optimização do seu rendimento desportivo”, sendo o uso do título de treinador reservado aos possuidores das qualificações previstas nesse diploma.

Já o Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de Outubro, ao enquadrar a formação dos treinadores no âmbito da formação profissional inserida no mercado de emprego, definiu os treinadores como: “os indivíduos que intervêm directamente na realização de actividades desportivas, a quem se exige domínio teórico-prático da respectiva área de intervenção” e que “conduzem o treino dos praticantes desportivos com vista a desenvolver condições para a prática e reconhecimento da modalidade ou otimizar o seu rendimento desportivo, independentemente da denominação que lhe seja habitualmente atribuída”.

Segundo a Classificação Nacional das Profissões de 1994 (pp.211), produzida pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o treinador desportivo: “Ensina as técnicas e as regras de uma determinada modalidade desportiva e prepara os atletas ou jogadores individualmente e/ou em equipas para provas de competição em que têm que participar: explica e demonstra as técnicas da modalidade desportiva e observa a repetição feita pelos atletas ou jogadores e corrige-os; organiza treinos para reforçar a aprendizagem das regras e técnicas específicas da modalidade, desenvolver a resistência e capacidades físicas individuais e estrutura os esquemas tácticos da equipa; procura desenvolver nos desportistas o sentido de responsabilidade pelo cumprimento das regras da modalidade e de disciplina; estuda os esquemas tácticos de atletas e equipas adversárias, elabora planos de actuação adequados para os suplantar e dá respectivas orientações aos atletas ou jogadores; aconselha-os sobre as regras de vida, higiene, e de saúde a seguir para manterem as condições físicas e psíquicas adequadas e obterem o seu rendimento máximo nas competições; acompanha-os nas provas ou encontros dando-lhes as indicações complementares sobre as modificações tácticas e comportamentais individuais a adoptar face aos comportamentos e características dos adversários. (...) É incumbido de ministrar preparação física adequada à modalidade. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade”.

Almeida (2001) afirma que, segundo a Classificação Nacional das Profissões de 1994, os treinadores, apesar de não terem a sua formação associada de forma sistemática com o ensino superior, são considerados, fundamentalmente, “trabalhadores intelectuais”, sendo o seu trabalho relativamente valorizado em termos culturais. A razão para esta classificação prender-se à com o facto de, quanto ao nível e tipo de competências

exigíveis para o exercício da função de treinador, se poder estabelecer uma semelhança entre a actividade do professor e do treinador.

Actualmente o Decreto-Lei n.º 30/2004, de 21 de Julho, no seu artigo 36º, refere que: “são técnicos quer os treinadores, quer aqueles que exerçam funções análogas a estes, ainda que com denominação diferente, quer ainda os que desempenham na competição funções de decisão, consulta ou fiscalização, visando o cumprimento das regras técnicas da respectiva modalidade”. O mesmo decreto refere, ainda, que: “ o acesso ao exercício de actividades docentes e técnicas na área do desporto é legalmente condicionada à posse de habilitação adequada e à frequência de formação e de actualização de conhecimentos técnicos e pedagógicos, em moldes ajustados à circunstância de essas funções serem desempenhadas em regime profissional, ou de voluntariado, e ao grau de exigência que lhes seja inerente.”

Araújo (1994) refere que a profissão de treinador exige um conhecimento multidisciplinar, tornando-se, evidentemente, imprescindíveis os conhecimentos inerentes à tática, à técnica e à preparação condicional na modalidade desportiva em que se especialize, bem como o domínio da pedagogia e metodologia de ensino e a necessidade expressa de ser um especialista no estimular do interesse e a motivação dos que consigo aprendem e treinam. A sua função implica a tomada de decisões, organizadas com base em indicadores e segundo critérios que obedecem a uma certa organização e em diferentes domínios, como a organização do treino, a liderança, o estilo e formas de comunicação (com os jogadores, dirigentes, árbitros, jornalistas), opções estratégicas e táticas decorrentes da observação e análise do jogo, da gestão das pressões contidas na competição, do controlo da capacidade de concentração e emoções, entre outras.

Para se desempenhar a função de treinador, não é suficiente ter sido jogador/atleta dessa modalidade, pois reconhecemos, que fazer como se viu fazer, não é certeza de desempenhar com eficiência essa função, que cada vez mais exige conhecimentos diversificados e actualizados de diversas áreas de conhecimento, nomeadamente nas áreas da metodologia e pedagogia do treino.

Araújo (1994) refere que o treinador tem a obrigação de estar permanentemente actualizado, participando em programas/acções de formação, investigando e fazendo auto-estudo, com o propósito de promover a formação integral dos atletas e cumprir o papel de agente promotor de evolução da sua modalidade desportiva. A este propósito, Sweetenham (2002) afirmou que com os desenvolvimentos ocorridos no sistema de formação de treinadores, aquilo que se considerava “ciência pesada” é hoje visto como prática quotidiana do treino.

## **1.2. O Treinador de Futebol: contexto legal e institucional**

Sendo unanimemente reconhecido que um dos principais factores de desenvolvimento do desporto é a qualidade dos recursos humanos que evoluem no seu seio, nomeadamente os treinadores desportivos, os diferentes governos ao longo dos anos, consideraram nos seus Programas, diversos sistemas de formação dos agentes desportivos, nomeadamente, nos últimos trinta anos.

O Regulamento da Carteira Profissional dos Treinadores de Futebol emitido em 1971, definia que o exercício das funções de treinador de futebol, em clubes inscritos nas 1ª, 2ª e 3ª divisões nacionais e na 1ª divisão distrital (Artigo 3º) era reservado: aos diplomados pelo Instituto Nacional de Educação Física com os cursos de professores ou instrutores de educação física que possuam a especialidade de treinador de futebol; aos estrangeiros oriundos de países com os quais Portugal haja ajustado cláusula de reciprocidade; aos estrangeiros diplomados, cujos antecedentes profissionais os qualifiquem como excepcionalmente aptos para o exercício da actividade, condição a comprovar perante o Sindicato; aos indivíduos que tenham obtido aprovação no exame de aptidão; aos indivíduos diplomados até à data com o curso de treinadores de futebol, realizado pelo Instituto Nacional de Educação Física. O seu Artigo 4º, definia que aos exames de aptidão só podiam ser admitidos os indivíduos que: tinham idade superior a 25 anos; que possuam a habilitação mínima da 4ª classe do ensino primário; possuam condições físicas consideradas suficientes para o exercício da profissão; tenham bom comportamento moral e civil; não tenham sido irradiados de praticantes desportivos. As carteiras profissionais serão passadas pelo Sindicato aos indivíduos que hajam

celebrado contrato com um clube inscrito nas 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> divisões nacionais e na 1<sup>a</sup> divisão distrital, para a preparação e direcção das respectivas equipas de futebol.

Em 1974, é criado um sector de formação, no âmbito da estrutura da, então, Direcção-Geral dos Desportos, com o objectivo de apoiar as Federações na organização de cursos e acções de formação para os vários agentes desportivos.

Inicialmente, o Decreto-Lei n.º 533/77, de 31 de Dezembro, ratificado pela Lei n.º 63/78, de 29 de Setembro, veio atribuir ao Estado as competências na formação de técnicos e monitores desportivos. O Diploma em causa, que estabelecia a orgânica da então Direcção-Geral dos Desportos, criou, no âmbito desta, o Instituto Nacional do Desporto, equiparado a direcção de serviços, ao qual foi cometida a responsabilidade da “formação de quadros técnicos desportivos, com a excepção de professores de Educação Física”.

Em 1984, o Ministério da Justiça, da Educação e do Trabalho e Segurança Social através do Decreto-lei n.º 358/84 de 13 de Novembro, aprova o regime jurídico das carteiras profissionais. No qual se estrutura três regras fundamentais: a definição dos fins que podem justificar o condicionamento ao exercício de determinadas profissões; a concretização por portaria das profissões condicionadas e das qualificações especiais exigidas e a atribuição da competência para a passagem das carteiras profissionais à Administração, afastando-se imediatamente essa competência dos sindicatos.

Em 1985, o Ministério da Qualidade de Vida, nos Decreto-lei n.º 163/85 e 164/85 ambos de 15 de Maio, define no primeiro, os princípios e estabelece as regras que condicionam o acesso e o exercício da actividade dos treinadores desportivos, qualquer que seja a modalidade desportiva, no âmbito do desporto federado. O seu Artigo 5º, refere que o acesso e o exercício da actividade de treinador são condicionados à posse de adequada habilitação e à frequência periódica de cursos de especialização ou reciclagem nas áreas técnico-científicas e pedagógicas requeridas pelas diversas modalidades desportivas. O Artigo 6º, define que compete à Direcção-Geral dos Desportos, através do Instituto Nacional dos Desportos (IND), ouvidas as federações desportivas, ministrar os cursos de habilitação e de aperfeiçoamento de treinadores, de acordo com planos de duração variável previamente estabelecidos e adaptados às

exigências e necessidades de cada modalidade desportiva. Referindo ainda, que o IND poderá proceder ao reconhecimento e equivalência de cursos de formação de treinadores ministrados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros. O segundo, estabelece os princípios fundamentais e as normas que regem as relações entre o estado (através da Secretaria de Estado dos Desportos) e os agentes desportivos, tendo como objectivo fundamental o desenvolvimento do desporto, através do estabelecimento das bases gerais do sistema desportivo.

A realização directa, pelo Estado, das acções de formação de quadros técnicos desportivos, consagrada pelo referido diploma, veio, porém, revelar-se de impossível consecução atenta a vastidão de necessidades de formação patenteada pelo sistema desportivo.

Daí que, em perfeito contraponto com o modelo anterior, e num segundo momento, marcado pela publicação dos Decretos-Leis n.º 350/91 e 351/91, ambos de 19 de Setembro (estabeleciam o regime jurídico da formação dos treinadores desportivos), indigitando nas federações a grande responsabilidade na formação dos treinadores, competindo-lhes em especial construir o edifício da formação, consubstanciado em cursos e acções de formação, procura escalonar a carreira de treinador por níveis a que correspondam diferentes graus de conhecimento, a par da formação contínua e da especialização. Ao seja, a formação dos agentes desportivos, nomeadamente dos treinadores desportivos, tenha passado a estar cometida às federações desportivas. No seu Artigo 13º, define que aos licenciados na área de educação física e do desporto que possuam habilitação específica numa modalidade desportiva será concedido o título correspondente ao nível imediatamente superior ao de ingresso na carreira.

Os resultados que advieram destes modelos de gestão e formação ficaram aquém das expectativas, demonstrando, assim, de forma inequívoca, que nem o Estado tinha apetência para realizar directamente acções de formação dos agentes desportivos, nem, por outro lado, se pode alhear do funcionamento do sistema de formação destes ou da qualidade da formação ministrada.

Nesta perspectiva, foi criado, pelo Decreto-Lei n.º 63/97, de 26 de Março, o Centro de Estudos e Formação Desportiva, estrutura à qual se concedeu um vasto conjunto de

competências relacionadas com a definição e implementação do modelo de formação dos recursos humanos do desporto, de forma a potenciar e dinamizar a realização de cursos e acções de formação de quadros desportivos.

Em 1995 a Federação Portuguesa de Futebol (F.P.F.) com o objectivo de definir o Regime de Formação de Treinadores, nomeou uma Comissão Nacional de Estudo e Regulamentação que viria a elaborar o Regulamento que estabelece o Regime de Formação de Treinadores, definindo as normas da formação, da qualificação e da carreira do Treinador de Futebol, de modo a assegurar a elevação qualitativa da prática da modalidade, da defesa da saúde e da integridade física e moral dos praticantes de futebol, um reforço dos valores éticos e deontológicos, através do exercício da profissão por Treinadores devidamente habilitados. O seu Artigo 5º, refere que a formação de treinadores é promovida pela F.P.F., dentro dos moldes aprovados pelo Estado, no respeito do determinado pela UEFA, através do seu Sector de Formação de Quadros ou organismo federado similar. A carreira de treinador desenvolve-se por quatro níveis, ou graus, sendo proposto a criação de um nível de Treinador-de-Mérito (Artigo 9º). O Artigo 13º define que os Licenciados e os Bacharéis em Educação Física e Desportos, com opção de Futebol, e os jogadores internacionais com um número mínimo de quinze internacionalizações na Selecção Nacional “A”, têm equivalência ao Curso I Nível – Grau de Formação – Carreira de Treinador de Futebol, sendo admitidos aos Cursos de II Nível, podendo vir a ser dispensados da avaliação final nas áreas disciplinares científicas que constem do Currículo da sua formação académica. Sendo que aos treinadores com Curso Nacional, realizado até 1984, inclusive, e de acordo com o seu Currículo Desportivo terão equivalência ao III ou IV Nível/Grau da Formação/Carreira.

O Decreto de Lei n.º 407/99, de 15 de Outubro de 1999, (estabelece o regime jurídico da formação desportiva, no quadro da formação profissional inserida no mercado de emprego, bem como o regime de certificação profissional no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional), traduz uma opção inequívoca que, rompendo com o modelo em vigor, enquadra a formação dos recursos humanos do desporto no âmbito da formação profissional inserida no mercado de emprego, nos termos previstos nos Decretos-Leis n.º 401/91 e 405/91, de 16 de Outubro. Em resumo, poderemos afirmar que têm como principais alterações: a normalização dos processos de formação; contribuir para o aumento da credibilização da formação; reforça as competências

pedagógicas e o nível de conhecimentos científicos; assegurar uma adequada preparação e especialização em diferentes domínios de intervenção dos treinadores; constata-se a abertura da possibilidade de formação a outras instituições; visa a valorização social e profissional da actividade do treinador; contribuir para uma maior harmonia didáctica entre os diferentes níveis de formação; maior profundidade de conhecimentos, que fundamentam a saber fazer, o saber ser e o saber estar; melhoria da eficiência do investimento estatal na formação; contribuir para a melhoria da qualidade da intervenção do treinador e o aumento significativo das cargas horárias no quadro da formação. Aguarda-se a regulamentação do Regime Jurídico de Formação Desportiva, principalmente no que respeita à Formação de Treinadores que se encontra em fase final de conclusão, perspectivando-se a eminente publicação da Portaria Regulamentadora

O sistema avançado procura caracterizar as formações atribuindo-lhes valor e qualidade técnico-desportiva e fazendo com produzam efeito no mercado de trabalho, através da estruturação da formação, de acordo com o sistema de formação profissional inserida no mercado de emprego e da atribuição ao Estado da responsabilidade da definição do seu modelo em concertação com os interessados.

Preconizando-se, o enquadramento no Sistema Nacional de Certificação Profissional, consagrado no Decreto-lei n.º 95/92, de 23 de Maio, numa perspectiva de potenciar o reconhecimento das qualificações produzidas e torná-las mais ajustadas ao mercado de emprego.

Ficou assim estabelecida a responsabilidade do Estado em momentos fulcrais do funcionamento do sistema de formação desportiva no sentido de assegurar a sua qualidade, nomeadamente através da intervenção do Centro de Estudos e Formação Desportiva na coordenação do sistema e no reconhecimento da formação a realizar.

O referido diploma articula-se com a Directiva n.º 92/51/CEE, de 18 de Junho de 1992, relativa a um segundo sistema geral de reconhecimento das formações profissionais, que completa a Directiva n.º 89/48/CEE, na medida em que se tem presente que a qualificação profissional certificado facilita o seu reconhecimento pelos Estados membros da União Europeia.

Quanto à particularidade do Futebol, num pequeno manual/panfleto da Federação Portuguesa de Futebol, datado de Outubro de 2000 e intitulado: “Futebol Formação Futuro”, esta faz saber da existência de um Departamento de Formação e da criação da Comissão de Formação de Agentes desportivos, subdividindo a Formação em Formação de Formadores e Formação Técnica Específica.

A Formação de Formadores teria como objectivos criar e valorizar um conjunto de formadores que pudesse contribuir significativamente para o progresso da formação e conceber planos integrados de formação e de actualização para os diversos agentes desportivos, concretizados através de: Cursos de Instrutor da UEFA (Protocolo com a UEFA); Cursos de Pós-Graduação de Formação de Formadores (Protocolo com Instituições do Ensino Superior) e Cursos de Formação Pedagógica Inicial (Protocolo com o Instituto de Emprego e Formação Profissional e outras Instituições).

Por sua vez, a Formação Técnica Específica de Treinadores de Futebol e de Futsal teria como objectivos qualificar e promover treinadores portugueses no plano nacional e internacional; implantar um processo generalizado de formação contínua; permitir aos treinadores uma evolução assente em princípios gradativos e em critérios científicos; contribuir para o progresso do futebol nacional. Sendo concretizada através de Formação de Excelência (Protocolo com Instituições do Ensino Superior e outras); Formação Contínua com unidades de crédito (Protocolo com Instituições do Ensino Superior e outras); Cursos de Treinadores de Nível IV – UEFA/PROFISSIONAL; Cursos de Treinadores de Nível III – UEFA/ADVANCED; Cursos de Treinadores de Nível II – UEFA/BASIC; Cursos de Treinadores de Nível I - Formação Inicial.

São ainda referidos objectivos e formas de os concretizar para os Massagistas Desportivos, Dirigentes, Médicos, Árbitros e de outros agentes desportivos, tais como: Secretários Técnicos, Quadros e Funcionários de Instituições desportivas; Técnicos de Equipamentos/Rouparia/Relva, etc.) e de Jovens através de um Curso Técnico-Profissional na área do desporto (Protocolo com o Ministério da Educação e outros), cujos objectivos seriam os de possibilitar uma formação técnico-profissional aos jovens jogadores que, graças ao seu talento como jogadores, muitas vezes abandonam precocemente os estudos sem adquirirem uma formação básica indispensável à criação de um projecto de vida autónomo.

A preocupação do Departamento de Formação da Federação Portuguesa de Futebol, no que se refere a toda esta temática, é expressa no seu Comunicado Oficial n.º 416, de 5 de Maio de 2002, no qual informou os seus filiados que: “ O Decreto – Lei n.º 407/99, de 15 de Outubro, estabeleceu o Regime Jurídico da Formação Desportiva no quadro da formação profissional, pretendendo-se regulamentar a formação dos recursos humanos do sistema desportivo. A nova legislação concede um novo modelo de formação que, principalmente, pretende estabelecer etapas coerentes com um percurso qualificado numa carreira profissional bem determinada no seio do processo de aquisição de competências, que acarreta alterações de fundo, (...). Tendo-se conhecimento que este processo de Regulamentação do Regime Jurídico de Formação Desportiva, principalmente no que respeita à Formação de Treinadores se encontra em fase final de conclusão, perspectivando-se a eminente publicação da Portaria Regulamentadora, urge preparara as condições ideais para a sua implementação, bem como, estruturara os dossiers relativos ao regime de equivalências. Assim estabelece-se que, futuros Cursos de Treinadores de III e IV Nível, a realizar em Portugal obedeçam às novas regras passando a ser respeitada a sua nova designação: Curso de Treinador Nacional e Curso de Treinador de Alto Rendimento.”

Na Federação Portuguesa de Futebol, no que se refere à estrutura, encontramos uma estrutura típica de Formação Elementar (apresenta como pré-requisito a experiência de prática na modalidade), Média e Superior (apresentam como pré-requisito o nível imediatamente anterior; ter exercido a função de treinador durante duas épocas, após aprovação no curso de nível anterior; ter frequentado acções de reciclagem/informação específicas exigíveis, no mínimo de uma/duas unidade de crédito (12-24h) e de Formadores (tem como pré-requisito possuir o nível superior e como objectivo dirigir e desenvolver processos de formação de técnicos desportivos (ensinar a ensinar). Para frequentar qualquer dos níveis, o pretendente não pode ter sofrido pena de irradiação de prática desportiva.

Algumas das outras federações (Andebol, Atletismo, Basquetebol e Judo, por exemplo) consideraram já a questão do tempo de actividade prática exigível aos treinadores como pré-requisito à candidatura de frequência dos cursos dos níveis seguintes.

Actualmente, o Decreto-lei n.º 30/2004, de 21 de Julho (Lei de Bases do Desporto), no seu Artigo 20º, alínea i, define que as federações desportivas devem “assegurar o processo de formação dos recursos humanos no desporto e dos recursos humanos relacionados com o desporto”. O seu artigo 38º, refere que “no âmbito da formação dos quadro técnicos e administrativos para as diferentes formas de actividades desportivas o Estado pode confiar a organização, no todo ou em parte, a instituições públicas ou privadas especializadas em matéria de formação, vocacionados e reconhecidos para esse efeito.” Acrescentado ainda que: “Não é permitido o exercício de actividades de ensino, animação, treino ou enquadramento no contexto de uma actividade física ou desportiva, mediante remuneração, a título de ocupação principal ou secundária, de forma regular, sazonal ou ocasional, sem a adequada formação profissional que comprove a habilitação para o efeito.”

Esta proibição, veio de encontro a uma pertença manifestada por Teotónio Lima (2000), através da seguinte questão: “Se não se aceita que, no sistema educativo, a função de docente seja exercida por quem não tenha habilitação própria, como é que vamos admitir que, no sistema desportivo, aqueles que ensinam, treinam e dirigem crianças e jovens sejam dispensados de uma habilitação apropriada?”

A realidade nacional, no que respeita à formação de treinadores, coloca algumas questões quando relacionamos este problema com os que nos são inerentes como estado-membro da Comunidade Europeia.

### **1.2.1. A formação na CEE**

Ao nível da Comunidade Europeia, com o objectivo de promover a harmonização das formações e a cooperação na investigação, assim como as suas adaptações aos imperativos económicos, sociais e jurídicos que implicam a existência e o desenvolvimento da Comunidade Europeia, desenvolveram-se trabalhos centrados na elaboração de um modelo europeu de estrutura de formação.

Partindo do dever de enquadrar o direito público nacional com as normas respeitantes ao direito comunitário, as transformações que ocorrerão no sistema desportivo

decorrentes do Acto Único Europeu (a liberdade de circulação de profissionais - neste caso, de técnicos desportivos com habilitações reconhecidas, isto é, "equivalência de diplomas"), criam a necessidade de harmonizar a formação e, eventualmente, adaptar o Decreto-Lei n.º 407/99, com base nas diferentes directivas e decisões comunitárias (decisão 85/368 CEE, relativa à estrutura europeia de cinco níveis de formação profissional; directivas 89/48 CEE e 92/51 CEE, relativas aos sistemas gerais de reconhecimento de diplomas).

Assim, a Rede Europeia dos Institutos de Ciências do Desporto (REICD) elaborou uma proposta que apresenta uma estrutura europeia para a formação dos treinadores, baseada no direito comunitário e preservando as características nacionais das formações existentes.

Nesta proposta encontramos, integrada no mesmo sistema, formação universitária e não universitária acessíveis a profissionais altamente qualificados e a colaboradores voluntários.

A proposta apresentada, pretendendo elevar o nível de competências dos treinadores através de padrões europeus de referência respeitantes à formação e às qualificações visadas, está de acordo com as directivas europeias que dividem, para as profissões regulamentadas, os títulos de formação em três níveis (III, IV e V), assim como apresentam indicações quanto ao acesso à formação, quanto à duração mínima dos diferentes níveis de formação e quanto à validação das formações. De referir, que a cada país membro da CEE fica a responsabilidade de definir as qualificações e conteúdos de formação para os níveis I e II. Ao seja, os dois primeiros níveis são da responsabilidade de cada país membro e o três superiores da União Europeia, através da definição da Estrutura Europeia de cinco níveis para a Formação de Treinadores.

Segundo esta proposta de formação de treinadores, no que respeita às tarefas e domínios da actividade, deverá ser exigido:

- a) Ao treinador de nível III, que acompanhe um ou vários praticantes e coordene uma equipa de vários monitores auxiliares.

Neste nível, o treinador deve:

- Planificar, executar e avaliar o treino;
  - Participar na identificação de talentos;
  - Auxiliar os desportistas durante a competição;
  - Tomar as medidas necessárias para garantir a segurança dos praticantes;
  - Seguir a evolução dos conhecimentos.
- b) Ao treinador de nível IV, que exerça responsabilidades a todos os níveis de prática desportiva, de formação, de promoção e de organização da actividade desportiva.
- Além dos domínios da actividade de nível III, o treinador deve:
- Cooperar numa equipa de intervenientes;
  - Aconselhar os desportistas durante a competição;
  - Organizar, gerir e fazer a promoção da actividade;
  - Participar na formação dos treinadores.
- c) Ao treinador de nível V, que exerça responsabilidades a todos os níveis de prática desportiva, de concepção de formação, de promoção e de organização apoiando-se numa formação científica multidisciplinar, geral e específica.
- Para tal, o treinador deve:
- Conceber, planificar, executar e avaliar os procedimentos de treino;
  - Coordenar uma equipa de intervenientes;
  - Desenvolver estratégias e organizar a detecção de talentos;
  - Formular as necessidades e colocar em acção matérias de pesquisa;
  - Cooperar na formação dos quadros, concebendo os programas e produzindo documentos didácticos;
  - Conceber, organizar e promover a actividade desportiva;
  - Seguir a evolução dos conhecimentos.

Quanto à duração mínima dos cursos, é apresentada uma proposta de 300 horas e 2 anos de experiência para o nível III, 600 horas e 2 anos de experiência para o nível IV e 2400 horas (4 anos de estudos universitários) para o nível V, sendo 1200 horas de formação base em ciências do desporto e 1200 horas de formação específica na disciplina desportiva.

Ao seja, os relatórios elaborados pelas comissões da Rede Europeia dos Institutos de Ciências do Desporto (REICD) perspectivam uma estrutura europeia de formação de treinadores em cinco níveis, tal como é preconizada a formação profissional na CE. Este sistema de qualificação propõe uma escala progressiva de competências e responsabilização profissional.

No caso dos treinadores, as qualificações propostas respeitam o princípio de que, com o aumento do nível da formação, cresce igualmente o grau de responsabilidades, de autonomia no trabalho e da capacidade de dirigir e de gerir a actividade desportiva.

As duas directivas relativas aos sistemas gerais de reconhecimento de diplomas estabelecem três níveis de formação (a primeira directiva - 89/48/CEE - diz respeito aos diplomas de ensino superior que sancionam as formações profissionais com uma duração mínima de três anos; a segunda directiva – 92/51/CEE - cobre os diplomas do nível de ensino superior curto, os diplomados ao nível do ensino secundário e alguns não diplomados detentores de uma experiência profissional). A necessidade de harmonizar estas duas directivas com a decisão 85/368 CEE, originou o quadro de equivalências (REICD, 1993)

A proposta elaborada pela REICD (1993), relativa a uma nova estrutura europeia da formação de treinadores, baseada no direito comunitário e preservando as características nacionais das formações existentes, tenta integrar, num mesmo sistema de formação, os níveis universitário e não universitário, procurando dirigir-se quer aos profissionais altamente qualificados, quer aos treinadores benévolos.

As ideias avançadas pela REICD não pretendem regulamentar a formação de forma rígida mas sim elevar o nível de competências dos treinadores, através de um espírito concorrencial entre os países europeus em torno de índices europeus de referência relativos à formação e qualificação visadas. Pretende, também, ser um instrumento útil às autoridades competentes para melhor conhecer e comparar as formações existentes, servindo de instrumento de harmonização e de reconhecimento mútuo das formações. Permite, ainda, a mobilidade dos formadores e dos formandos pelas várias formações nacionais existentes, numa perspectiva de, progressivamente, se estabelecerem “formações europeias”.

Os trabalhos relativos à estruturação, organização e harmonização das formações de treinadores serão, segundo a REICD, realizados em duas fases: na primeira, será preocupação fundamental a definição de uma estrutura europeia da formação para os treinadores, através da definição de diferentes níveis de formação baseados nas directivas e escala europeia de cinco níveis de formação profissional, da determinação de exigências europeias relativas às condições de acesso à formação, à duração mínima e à validação / título de qualificação, assim como da definição do Perfil Profissional do treinador dos diferentes níveis de formação, descrevendo as funções e as áreas de actividade relativamente às funções exigíveis ao treinador habilitado com cada nível; numa segunda fase, os trabalhos a realizar perspectivarão a harmonização da formação dos treinadores. Para tal, procurar-se-á definir os campos de competência e dos conhecimentos associados às funções e áreas de actividade do treinador, assim como propor grandes linhas de conteúdos e de módulos europeus, em função do perfil profissional de treinador de cada nível de formação.

A REICD observa, na defesa desta perspectiva, que é muito mais fácil estabelecer uma estrutura europeia nova do que harmonizar as estruturas profissionais existentes, até porque as profissões do desporto são jovens, não muito estruturadas e pouco rígidas, apresentando-se em plena evolução. O Mercado Único constitui, assim, uma oportunidade para que as profissões do desporto encontrem a sua identidade e reconhecimento.

### **1.3. Perfil Geral de Competências**

Para melhor se entender a função de treinador será necessário definir o seu perfil de competências. Antes disso, começaremos por referir e compreender o significado atribuído à palavra função, como sendo o desempenho de um ofício; exercício ou trabalho; papel; cargo; profissão, tarefa. Para cumprir as suas responsabilidades, o titular da função deve possuir uma base de conhecimentos e experiência, que deve saber utilizar para enfrentar e resolver os problemas profissionais.

Rosado (2000), refere que a competência não deve ser entendida como um dom ou uma disposição, nem, como pretendem as reflexões mais comportamentalistas, um conjunto

de comportamentos particulares que os treinadores devem dominar, entendendo por competência um núcleo de saberes em torno de funções profissionais ao redor das quais se agrupam acções profissionais concretas. O autor acrescenta ainda, que as competências envolvem um conteúdo principal (conhecimentos, aptidões e atitudes) e um nível de especificidade que pode ser variável. Por outro lado, afirma, ainda, que as competências não são imutáveis. É, na realidade, possível adaptar determinados competências a circunstâncias variadas ajustando-as à realidade das organizações (Clubes, Empresas – Sociedades anónimas, Federações, Autarquias, entre outras) e dos tempos. Estamos conscientes que a definição de um perfil profissional não é estático. Competências que hoje são adequadas podem não o ser no futuro, pois, o constante progresso na área da investigação possibilita-nos o acesso a informação actualizada, garantindo-nos um conhecimento actual e evolutivo da sociedade e das diferentes variáveis/factores que têm influência na determinação desse perfil.

Em síntese, um perfil profissional corresponde a uma descrição das actividades, competências, atitudes e comportamentos necessários para o exercício das profissões ou ocupações profissionais. Ao seja, poder-se-á afirmar, que para cada função, tem que haver um perfil de competências.

Para o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), o Perfil Profissional é entendido como: “ a descrição do conjunto dos elementos que contribuem para identificar um domínio funcional no processo de trabalho e as figuras profissionais correspondentes; resumindo, o conjunto das actividades e das tarefas profissionais, assim como as competências para as desenvolver.” (in Proposta apresentada pela Rede Europeia dos Institutos de Ciências do Desporto datado de 10 de Novembro de 1994).

São muitas as percepções do que é ser treinador e quais deverão ser as suas competências. Para Weineck (1986) o treinador deve conceber, planificar, executar e avaliar os procedimentos de treino, coordenar uma equipa de intervenientes, desenvolver estratégias e organizar a descobertas de talentos, formular as necessidades a colocar em matéria de pesquisa, cooperar na formação dos quadros, concebendo os programas e produzindo documentos didácticos, conceber, organizar e promover a actividade desportiva, e seguir a evolução dos conhecimentos.

Para Sarmiento (1991:96) “um treinador, para além de ser um conselheiro e um homem que saiba comunicar ao atleta toda a sua confiança e saber, tem de dominar os aspectos técnicos da modalidade, bem como os de natureza científica, pois se for incompleto em qualquer destas áreas os seus atletas vão notá-lo e a sua confiança decresce, naturalmente, com todas as inerentes consequências ao nível da motivação para o esforço.”

Segundo Leith (1992) o treinador tem de ser um bom gestor. Deve possuir capacidade técnica, capacidade de relacionamento humano e capacidade conceptual.

Nos aspectos que dizem respeito à formação, Curado (1982) diz que o desenvolvimento desportivo tem que passar, obrigatoriamente, por uma formação sólida e contínua dos agentes desportivos.

Para o autor, o que se pede aos treinadores é, uma grande competência, alicerçada numa sólida formação, a qual terá de ser, por um lado multilateral e, por outro, especializada, afirmando, ainda, que os treinadores têm de saber tudo da sua modalidade.

Também para Lima (1993) o treinador deve ser conhecedor de tudo o que diz respeito à modalidade em que é considerado especialista, devendo saber actuar de acordo com os conhecimentos que possui. O que se espera do treinador, afirma, é que tome as decisões apropriadas às situações, e que estas sejam claras, objectivas e atempadas.

Por seu lado, Antonelli & Salvini (citados por Serpa, 1996) observam que a acção do treinador deve subscrever a realização de quatro papéis fundamentais no contexto desportivo: “Técnico”, dependendo o seu desempenho da sua experiência, competência específica e capacidade adquiridas, assim como competências criativas; “Educador”, pois tem influência na formação da personalidade dos jovens com quem interage; “Gestor”, no que concerne aos aspectos técnicos e sociais; “Líder”, devendo ser aceite, naturalmente, pelos atletas.

Lima (2000) afirma que o treinador tem de saber o que ensina, isto é, conhecer e dominar suficientemente os aspectos fundamentais da sua modalidade; saber ensinar, ou seja, saber transmitir os conhecimentos da modalidade e ser capaz de motivar e

estimular os atletas para que estes os adquiram e os apliquem com entusiasmo, interesse e eficácia; saber aplicar as técnicas e os processos adequados no ensino/aprendizagem e no treino, iniciando os jovens na prática da modalidade e preparando as equipas para os compromissos competitivos e saber intervir na educação desportiva dos atletas, isto é, desenvolver as suas qualidades de modo a contribuir para a formação do carácter e da personalidade de cada um.

Marques (2001:6) afirma que “quem quer ter sucesso como treinador no desporto de alto-rendimento, tem que possuir um conjunto vasto de recursos em conhecimentos e competências. Só com intuição e inspiração não se obtém resultados”. Segundo o mesmo autor, o treinador deve ser versado nos domínios da organização, da administração, da economia, da ciência e da pedagogia. O treinador é um gestor de recursos e estratégias. Um condutor de homens e um coordenador de uma equipa de especialistas. O treinador, mesmo no desporto profissional, exerce uma função pedagógica importantíssima. Através da sua acção, ele educa e forma homens: os desportistas, os dirigentes, os espectadores.

O mesmo autor refere que o treino é, nesta medida, um processo pedagógico, mesmo quando disso não se tem consciência. E, nesta mesma medida, o treinador é um educador, entendendo que a ausência de qualificação dos treinadores é um desrespeito aos atletas.

Rosado (2000), partilhando dessa preocupação, desenha um perfil de competências do treinador referindo que devem orientar-se no sentido de otimizar as influências do treinador sobre os atletas e potenciar uma influência não só sobre o nível de prática da modalidade sobre o jovem enquanto atleta mas, também, sobre o jovem enquanto pessoa.

Importa, em seu entender, que se realize um esforço no sentido de se acordar acerca dos perfis profissionais dos treinadores, das suas funções, conhecimentos e competências profissionais, organizando modelos de formação homogéneos, de qualidade, que dignifiquem os treinadores e a sua actividade e, sobretudo, qualifiquem a orientação dos jovens atletas sob a sua responsabilidade.

O treinador exerce, em primeiro lugar, afirma, influências sobre os atletas que provocam modificações nas estruturas psicomotoras, cognitivas e sócio-afectivas, transformações estas que visam melhorar o rendimento desportivo dos atletas a seu cargo.

Se o treinador exerce uma influência não só sobre o nível de prática da modalidade, sobre o jovem enquanto atleta, mas, também, sobre o jovem enquanto pessoa, o objectivo de qualquer modelo de formação e de qualquer perfil de competências a prescrever deverá orientar-se no sentido de otimizar as referidas influências do treinador sobre os atletas.

Assim, este autor apresenta um conjunto de competências que, na sua perspectiva, devem contribuir para otimizar essas influências e que são:

1. Competências Científico-Pedagógicas, divididas em três grandes dimensões: a dimensão científica (envolvendo os conhecimentos sobre os fundamentos da Motricidade Humana e das Ciências do desporto), técnico - metodológica (associadas às questões do “saber” e do “saber fazer”, de ordem operacional) e a dimensão relacional e deontológica (envolvendo, predominantemente, a maneira de se relacionar com os atletas e outros personagens do seu mundo profissional e as competências orientadas para o desenvolvimento de posturas profissionais fundamentadas e críticas, o “saber estar”).
2. Competências Pessoais (agrupadas, também, em duas dimensões: uma dimensão a que chamaremos de Formação Geral, associada a requisitos de cultura geral, e uma outra de Desenvolvimento Pessoal, envolvendo, predominantemente, competências orientadas para o seu crescimento e desenvolvimento pessoal, para o desenvolvimento do treinador enquanto pessoa).
3. Competências de Gestão e Administração (conhecimentos de gestão das organizações desportivas, de animação desportiva, de concepção, implementação e avaliação de projectos de desenvolvimento desportivo).
4. Competências de Produção e Divulgação de Saberes Profissionais (cumprindo os requisitos colocados pelas funções de Participação na Formação de Treinadores e de Investigação e Criatividade).

Nesta linha de investigação e de preocupações e com o objectivo de estudar o perfil de competências do treinador, o Departamento de Ciências do Desporto da Faculdade de Motricidade Humana, no âmbito do Fundo Social Europeu, realizou em 1992, um estudo sobre o Perfil de Competências do Treinador e Gestor Desportivo, tendo como objectivos avaliar a adequação dos perfis profissionais propostos às expectativas do mercado potencial, conhecer um conjunto de atitudes globais dos vários agentes das profissões estudadas, inventariar um conjunto de questões referentes à formação, às competências profissionais e funções e à situação profissional e detectar mercados potenciais alternativos para as profissões estudadas.

Um dos objectivos mais importantes deste estudo foi a detecção de tendências no que se refere ao perfil profissional mais conveniente para o mercado. Neste sentido constataram que existe uma grande aproximação de opiniões entre os vários agentes desportivos (treinadores e dirigentes federativos, associativos e de clubes). Registou-se uma elevada valorização da formação específica e da necessidade de trabalhar com dirigentes. Foram valorizados, também, os aspectos relativos à especialização, ao relacionamento com os atletas, no sentido da gestão de recursos humanos e o exercício da profissão a tempo inteiro, o que revela a tendência para a profissionalização da profissão. Foram valorizados, ainda que medianamente, o ter sido bom praticante da modalidade, o que sugere a importância relativa que se atribui a este factor, o envolvimento na contratação de atletas e a relação entre a formação teórica e prática.

O estudo mostrou que se esperava que a formação específica se efectuasse no seio do sistema desportivo, referindo-se, também, o sentimento geral de necessidade de maior preparação teórica.

A maioria dos entrevistados defendeu que, em relação à formação, esta deveria ser cada vez mais específica e segmentada, havendo necessidade absoluta de integração das Universidades com o sistema desportivo. Acerca das matérias que poderiam ser incluídas na formação de treinadores, os resultados obtidos mostram uma grande preocupação com as questões relacionadas com o planeamento, o relacionamento entre pessoas e a gestão de recursos humanos, e uma menor preocupação com o sistema desportivo propriamente dito e os vários tipos de desportos, o que mais uma vez acentua uma grande tendência para a especialização.

No que se refere às funções a desempenhar, os treinadores e os dirigentes, com maior percentagem destes, são da opinião, que os treinadores só devem exercer funções de treino, bem como que os treinadores dos atletas seniores devem coordenar as actividades juniores. Registou-se uma percentagem muito baixa de inquiridos a estarem de acordo quanto aos treinadores exercerem funções directivas e envolverem-se na problemática financeira do clube. Uma grande maioria dos inquiridos é da opinião que a forma como se exerce a profissão de treinador varia em função do local, atendendo, sobretudo, a que as condições de trabalho e os objectivos são diferentes.

Nos aspectos que dizem respeito à situação profissional, o estudo refere a necessidade da criação de associações profissionais autónomas, uma regulamentação profissional mista que integre categorias definidas a nível nacional mas com uma normalização europeia e a possibilidade de transitar entre categorias, atendendo a um misto de experiência profissional e formação.

O estudo conclui que, quanto às atitudes globais em relação à profissão, a uniformização europeia é entendida com alguma cautela.

Simão e Rosado (1998), num estudo que visava a análise das representações dos treinadores em relação à sua própria formação, concluíram que, tendo em consideração a representação dos treinadores em relação ao grau de importância ou concordância atribuído às várias competências tidas como desejáveis, assim como aos modelos organizativos da formação, as representações dos treinadores são bastante convergentes. Essa convergência é menor quando se considera diferentes níveis de habilitações literárias e diferentes tipos de ocupações profissionais. Estas divergências são particularmente acentuadas em relação aos modelos de formação e às competências relacionadas com a metodologia do treino e qualidade de informação.

Em relação ao perfil profissional, verificaram que os treinadores valorizam a necessidade da especialização da profissão pois defendem que a formação inicial deve ser específica e realizada em cursos teórico-práticos com prelectores especialistas e atribuem pouca importância à necessidade de um passado desportivo.

No que se refere ao acesso à carreira de treinador, embora os treinadores atribuam alguma importância à necessidade dos candidatos possuírem a escolaridade obrigatória, não a consideram questão essencial.

Constataram, ainda, que, quanto aos modelos de formação os treinadores apresentam diversos posicionamentos. Embora, em termos médios atribuam grande importância a que a formação inicial seja constituída por um tronco comum a todas as modalidades seguido de formação especializada, não é consensual entre os treinadores se esta deve ser realizada no sistema desportivo, na universidade ou de forma integrada entre o sistema desportivo e a universidade.

No que diz respeito às questões relacionadas com a formação contínua, verificaram que os treinadores defendem a obrigatoriedade da frequência de acções de formação, embora apresentem alguma variabilidade de opinião em relação às suas possíveis formas de organização.

Em relação às competências tidas como desejáveis, é atribuída grande importância à necessidade dos treinadores dominarem conhecimentos relacionados com a metodologia do treino, a psico-pedagogia, a qualidade de informação, o conhecimento do corpo humano, assim como conhecimentos sobre a estrutura desportiva e os fenómenos sócio-desportivos.

No mesmo estudo, verificou-se que os treinadores com licenciatura apresentam uma auto-percepção de competência mais elevado e significativamente diferente dos treinadores que só têm a escolaridade obrigatória e que os treinadores com experiência regional apresentam um domínio significativamente diferente e mais baixo do que os treinadores com experiência nacional e internacional.

Os treinadores afirmaram dominar bem competências ao nível da metodologia do treino e da psico-pedagogia, fundamentalmente ao nível dos conteúdos técnico-tácticos da modalidade, conhecimentos de programação, planificação e estruturação do treino e conhecimentos sobre técnicas de ensino e que os conhecimentos das áreas relacionadas com o conhecimento do corpo humano e com as relações sócio-desportivas são apresentados como aqueles em que os treinadores têm menor domínio.

## **1.4. A Formação do Treinador**

Araújo (1989) refere que a melhoria da capacidade de intervenção do treinador passa por alterar o panorama actual, através do estabelecimento de regras para a carreira de treinador que tornem a profissão mais aliciante, assim como pela definição de um perfil de treinador cuja formação crie um compromisso claro entre o conhecimento prático e o conhecimento científico, devendo respeitar os princípios de continuidade, integração científico-pedagógica, unidade e diversidade, individualização e harmonização entre a formação recebida e a formação a ministrar.

Ainda, segundo Araújo (1987), o verdadeiro segredo dos treinadores com sucesso reside, para si, entre outros factores, na capacidade de criar nos atletas e dirigentes a motivação própria de quem se sente a participar e a contribuir para o progresso colectivo.

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

Partindo da definição de cinco grandes categorias que definem as funções do treinador – promoção do desenvolvimento social e emocional dos atletas, promoção do desenvolvimento dos conhecimentos dos atletas, aptidões referentes aos materiais e aos métodos pedagógicos, acção pedagógica junto dos restantes agentes (dirigentes, árbitros de formação, adeptos, etc.), desenvolvimento pessoal e dos clubes, associações e federações onde trabalhe – Araújo (1989) defende que uma correcta metodologia a prosseguir nas actividades de formação de treinadores deve implicar preocupações relativas a uma aquisição de conhecimentos (saber), um domínio das técnicas (saber-fazer) e uma transformação positiva e continuada das atitudes (saber-estar).

Rodrigues (1995), citando Patriksson & Eriksson (1990), afirma que o treinador deverá ser capaz de criar à sua volta um clima de confiança mútua e estabilidade, possibilitando que as diversas tarefas a realizar pelos diferentes agentes desportivos decorram num ambiente agradável, pois ele é a personagem mais importante do fenómeno desportivo, em especial para os atletas.

Para si, os modelos de formação devem ter em consideração as seguintes determinantes principais do processo desportivo: as características do treinador, a sua formação e experiência, as qualidades dos atletas (físicas, técnicas, psicológicas, etc.), o contexto organizacional dos clubes e das federações desportivas e os objectivos que se pretendem alcançar com essa mesma formação.

Se o treinador exerce uma influência não só sobre o nível de prática da modalidade, sobre o jovem enquanto atleta, mas, também, sobre o jovem enquanto pessoa, defende Rosado (2000) que o objectivo de qualquer modelo de formação e de qualquer perfil de competências a prescrever deverá orientar-se no sentido de otimizar as referidas influências do treinador sobre os atletas.

Para Montiel (1997), na formação de treinadores, aos conhecimentos de técnicas físicas ou tácticas, devem ser acrescentados conhecimentos pedagógicos e de comunicação interpessoal. O treinador deverá ser preparado para ser formador e gestor de recursos humanos além de “técnico de treinos”.

Segundo Lima (2000) a formação dos treinadores tem de ser vista segundo duas valências fundamentais: uma é a que situa a formação dos treinadores como vector do processo de desenvolvimento desportivo, dado que sem essa formação não se criam condições efectivas para promover a evolução das diferentes modalidades do desporto; outra, é aquela que se dirige à habilitação própria dos treinadores, através da formação inicial e da formação contínua, de modo a enriquecer qualitativamente a intervenção que lhes cumpre assumir nas suas modalidades e no desenvolvimento do desporto nacional.

O mesmo autor refere que a formação do treinador deverá ser concreta (envolvendo prática efectiva de treino dos atletas e das equipas), inicial e contínua, que permita aos

treinadores exercer a sua função educativa e formativa aplicando conhecimentos elaborados a partir de realidades que se encontram no terreno e com o objectivo de as transformar qualitativamente. Deverá ser apoiada pelo conhecimento científico e pelas achegas fundamentais da investigação dirigida por entidades competentes e conhecedoras do desporto.

### **1.5. Modelos de Formação**

Relativamente aos Modelos de Formação existentes poderemos encontrar modelos relativos quer à Formação Inicial quer à Formação Contínua.

No que se refere aos modelos de formação inicial, estes podem dividir-se em formação realizada no Sistema de Ensino / Educativo (Universitário e Politécnico) e a formação realizada no Sistema Desportivo (Federações), sendo que também se poderá referir a existência de uma Formação Integrada entre o Sistema de Ensino / Educativo e o Sistema Desportivo (algumas das Federações Desportivas reconhecem equivalência da formação académico de algumas das instituições de ensino superior, atribuindo-lhes equivalências de nível I ou II).

Quanto aos modelos de formação contínua, estes poderão ser da responsabilidade do Estado, através do sistema de ensino ou de outras entidades com responsabilidade na área da formação, tais como o Instituto do Desporto de Portugal, o Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR) e o poder político local (Câmaras Municipais e Juntas de Freguesia). A formação contínua pode, ainda, ser realizada através do Sistema Desportivo (Federações, Associações, Clubes) e, ainda, por entidades privadas especializadas.

### **1.6. Desenvolvimento Profissional**

Tal como refere Rosado (2000), a actividade profissional de treinador é uma actividade recente, ainda pouco estruturada, com um mercado de trabalho crescente mas precário e com um corpo profissional muito heterogéneo.

A formação contínua pode percorrer diversos e diversificados caminhos, visando o desenvolvimento das competências, qualquer que seja o seu grau de estruturação e a sua duração, deverá ter subjacente um modelo de treinador, uma perspectiva e uma concepção de formação.

Sparks e Loucks-Horsley, 1990, citado por Marcelo (1995) distinguem cinco tipos de modelos de desenvolvimento profissional:

O desenvolvimento profissional autónomo, sendo o mais simples, corresponde a uma concepção segundo a qual os treinadores são sujeitos capazes de auto-aprendizagem, que decidem iniciar e dirigir por si próprios os processos de formação. Como forma de romper o isolamento e levar a que os treinadores entrem em contacto com experiências de inovação é sugerida a realização de seminários permanentes, que são, basicamente, um ponto de encontro entre treinadores com diferentes graus de formação, em que deve primar o intercâmbio de experiências e a reflexão sobre a prática. É uma via alternativa de formação de treinadores que estão descontentes com a modalidade de cursos de aperfeiçoamento e têm vontade de ser protagonistas da sua própria formação. O funcionamento em intercâmbio fechado, a falta de hábitos de reflexão e de fundamentação teórica dos treinadores (que limita o aprofundamento de temas mais complexos) e a dependência da vontade de alguém que assume a coordenação do grupo, são alguns aspectos negativos associados a esta modalidade de formação.

O desenvolvimento profissional baseado na observação e supervisão usa a reflexão como estratégia para a formação. O seu objectivo é desenvolver uma maior autoconsciência pessoal e profissional. As estratégias usadas neste modelo dividem-se em dois grupos: as que usam a observação e a análise do treino e as que procuram elevar a capacidade de reflexão do treinador, através da análise da sua linguagem, dos seus constructos pessoais e conhecimento. Integram o primeiro grupo as modalidades “apoio profissional mútuo” (coaching) e “supervisão clínica”. A “redacção e análise de casos”, a “análise de biografias profissionais”, a “análise dos constructos pessoais e teorias implícitas”, a “análise do pensamento através das metáforas” e a “análise do conhecimento didáctico do conteúdo através de árvores ordenadas” são estratégias que pertencem ao segundo grupo.

O modelo do desenvolvimento profissional através do desenvolvimento curricular e organizacional inclui aquelas actividades em que os treinadores desenvolvem ou adaptam um currículo, desempenham um programa ou se envolvem em processos de melhoria do clube. Este modelo procura comprometer o maior número possível de membros de uma comunidade desportiva no desenvolvimento de um projecto de inovação, ou de auto-revisão, tendo como objectivo a melhoria da qualidade do treino, assim como aumentar os níveis de colaboração do clube na resolução dos seus próprios problemas. As duas modalidades que derivam deste modelo são o desenvolvimento de projectos de inovação e o desenvolvimento profissional dos treinadores centrados no clube.

O desenvolvimento profissional através do treino corresponde à realização de cursos de formação com o objectivo de treinar o treinador para o domínio de competências previamente estabelecidas e ensinadas por especialistas. É o especialista que determina o conteúdo assim como o plano de actividades do curso. Normalmente, as sessões desenvolvem-se com grande clareza de objectivos ou de resultados de aprendizagem, que incluem, normalmente, aquisição de conhecimentos e competências. As críticas a este modelo referem-se ao seu pendor demasiado teórico, à pouca flexibilidade no momento de adaptar os conteúdos aos participantes, ao facto de se tratarem de actividades individuais a ao facto de ignorar o saber-fazer do treinador.

O desenvolvimento profissional através da investigação aparece ligado à investigação na acção, que propõe um tipo de pesquisa em que os problemas surgem a partir da própria prática do treinador. A investigação-acção surge com o objectivo de melhorar a profissionalidade do treinador, através de um aprofundamento da sua capacidade de análise crítica das condições em que desenvolve o seu trabalho com os atletas, com os outros treinadores assim como das pressões e limitações que as estruturas sociais e institucionais exercem na sua actividade profissional (Stevenson, 1991, citado por Marcelo, 1995)

Se procedermos a uma adaptação da formação de professores para a área da formação contínua de treinadores, esta poderá incluir: estágio, oficinas de formação, projectos, círculos de estudos, seminários e cursos modelares, por exemplo.

Estas modalidades surgem agrupadas em torno de dois modelos gerais de formação: um modelo de formação centrada nos conteúdos (“Curso”, “Módulos de Formação” e “Seminário”) e um modelo de formação centrada nos contextos, que se subdivide em formação centrada na mudança de clube/divisão (Círculos de Estudos e Projectos) e no exercício profissional (Oficina e Estágio).

No que se refere às modalidades de formação centrada nos conteúdos os “Cursos” e os “Módulos de Formação” são acções que se destinam à aquisição de conhecimentos e competências profissionais. A diferença entre estes dois modelos de formação reside na sequencialidade dos “Módulos de Formação”, sendo que os Seminários acrescentam a estes uma característica de estudo avançado e de trabalho científico mais exigente. A sua metodologia caracteriza-se por estudo autónomo, relatos ao grupo e elaboração de um ensaio crítico ou relato científico de investigação.

Quanto às modalidades centradas nos contextos profissionais, o Círculo de Estudos e o Projecto possibilitam que os treinadores sejam os proponentes das acções de formação. No Círculo de Estudos, um grupo de treinadores estuda em conjunto uma problemática comum e desencadeia a busca de soluções para esse problema. O Projecto acrescenta-lhe uma dimensão de investigação-acção.

Por último, a Oficina pretende experimentar e melhorar meios materiais de acção. O Estágio tem como característica dominante a intervenção supervisionada dos formandos no espaço profissional, ou seja, têm características de intervenção sobre as práticas específicas da actividade profissional, alternando momentos de aplicação/experimentação e de reflexão/melhoramento das práticas. São modalidades principalmente vocacionadas para as práticas profissionais.

As outras modalidades de formação, para além dos modelos expostos de ensino em sala de aula, são: a Supervisão Pedagógica, o “Coaching”, o “Mentoring” e o “Counseling”.

A análise da supervisão pedagógica enquanto processo de ensino e treino na formação de professores de Educação Física, de treinadores e dos técnicos desportivos em geral, deverá corresponder a um momento fundamental na formação profissional destes novos agentes desportivos. Aprendizagens muito variadas, muitas delas difíceis de objectivar,

tornam esse momento de formação decisivo na aquisição de saberes técnico-pedagógicos diversos.

A pesquisa efectuada sobre o tema da “supervisão” tem sido reportada fundamentalmente ao âmbito da Educação Física. Neste sentido, Piéron (1996), chamando-lhe orientação pedagógica, define-a como um processo que permite o aperfeiçoamento dos futuros professores no quadro da sua formação inicial ou dos professores em exercício no quadro duma formação contínua ou no das visitas mais ou menos regulares dum inspector encarregado duma missão de avaliação ou conselho. Esta orientação pedagógica toma lugar de maneira contínua durante a formação universitária.

O autor refere que parece fundamental não esquecer que a supervisão pedagógica tem lugar num processo de aprendizagem de habilidades e estratégias de ensino. Relativamente ao ensino refere, também, que a pesquisa pedagógica das duas últimas décadas tem assegurado aspectos científicos que seria prejudicial não ter em conta.

Para Metzler (1990), a supervisão pedagógica deve ser sistemática e objectiva procurando atingir níveis de performance nos treinadores, de qualidade na manipulação das funções pedagógicas. Para este autor, a supervisão deve proporcionar ajuda e cooperação aos treinadores estagiários, de modo a que estes se tornem cada vez mais independentes na tentativa de melhorar as suas competências profissionais. Este autor apresenta-nos, ainda, um modelo do ensino da supervisão do qual destacamos algumas das suas principais características: o modelo está concebido para ser prático, cíclico, dinâmico, não directivo, flexível, versátil, oferecendo um plano para a conduta do orientador.

No âmbito do sistema de ensino (desportivo), alguns autores (Metzler,1990; Randall,1992; Piéron,1996) referem esta fase como decisiva na capacidade profissional, pois a competência profissional dos futuros técnicos é uma preocupação constante evidenciando a necessidade de investigar a sua prestação profissional e a sua formação enquanto formando.

Piéron (1996) apresenta-nos dois pontos de vista relativamente a esta fase, sendo por um lado, o verdadeiro momento de convergência, por vezes de confrontação, entre a formação teórica e o mundo real de ensino; e por outro lado uma certa divergência, quando o jovem técnico assume um grande número de responsabilidades do titular das actividades num estatuto desconfortável e numa situação que não lhe é familiar. Muitas vezes, trata-se da experiência principal de ensino acompanhado, antes do fim da formação e da entrada no mundo profissional. A reforçar esta ideia, outros profissionais (professores e treinadores) com funções semelhantes em formação consideram este momento de prática pedagógica como a fase mais importante e mais significativa da sua formação profissional.

Estes formandos vivem, assim, uma experiência única de formação e acompanhamento por parte dos supervisores. Durante este momento de ensino, eles terão que assumir, simultaneamente, os papéis de participante/cliente e técnico responsável, o que se torna, por vezes, difícil de conciliar. Tratar-se-á de um momento de aplicação, acompanhado, da globalidade das competências profissionais desenvolvidas anteriormente, garantindo condições que suportem a transferência para a prática profissional de um conjunto de conhecimentos profissionais pouco vivenciados. Tratando-se simultaneamente de um momento de aquisição de novos saberes profissionais, dos aspectos que caracterizam a profissão, que só a sua prática pode ensinar e dos aspectos que se evidenciam como necessidades individuais de cada formando.

Lima (2000) afirma que o processo de formação de treinadores deve contribuir para que este reconheça as suas próprias limitações e para encorajá-lo a encontrar as formas de as superar. Acrescentando, ainda, que a preparação do treinador, deve assentar prioritariamente nos fundamentos e saberes específicos da sua modalidade para sobre estes se estruturar um processo de valorização constante que, em cada uma das suas fases e em cada área do conhecimento lhe permita intervir, de acordo com os avanços científicos e sabendo recorrer às tecnologias e metodologias mais actualizadas.

Outra das modalidades de formação é o coaching. Para Urrutikoetxea (2003), citado por Rego e outros (2004:23-24) “o Coaching, é um processo continuado e planeado de aperfeiçoamento e superação profissional e pessoal, baseado especialmente na aprendizagem-acção e na maiêutica (arte de saber dar à luz). Um coach, no âmbito de

um relacionamento de parceria e de influência mútua, apoia o cliente na definição e concretização de objetivos profissionais e pessoais, utilizando as actividades do cliente como situações de reflexão e aprendizagem, com vista a melhorar a auto-eficácia, o desempenho, o desenvolvimento, a auto-confiança e a realização pessoal, bem como seu valor para a organização e a sua empregabilidade”. Ainda segundo estes autores, o coach acredita que, para o desempenho e o desenvolvimento de uma pessoa, é mais eficaz ajudá-la a fazer descobertas por si própria, através de apoio e orientação, do que ensinar-lhe coisas. Mais do que ensinar, deve ajudar o cliente a aprender.

Por outro lado, o Mentoring, como estratégia de formação, é concretizado 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 seja, será o acompanhamento e apoio por colega experiente. Segundo Schembri (2003) o mentor é um conselheiro experiente e em quem se pode confiar.

Schembri (2003:19) afirma que: “A mentoria é algo 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. Os mentorados têm assim oportunidade de serem formados numa situação real, de exercício das suas funções, reflectindo sobre a experiência vivida e sendo guiados para um nível novo de intervenção com a colaboração do mentor.”

O Counseling, como outra estratégia de formação, deve ser entendido como a solicitação de um aconselhamento a colegas experientes e/ou técnicos de outras áreas.

### **1.7. Representação do treinador quanto à formação**

Os estudos sobre a representação dos treinadores relativamente à formação orientam-se, geralmente, em três sentidos: no sentido de estudar os modelos de formação entendidos como mais aceitáveis, no sentido de estudar as competências profissionais a desenvolver e no sentido global da caracterização da actividade, da formação e do perfil social do treinador.

No âmbito da primeira orientação, Bloom, Salmela & Schinke (1995), realizaram um estudo com treinadores experientes do Canadá, tendo como objectivo colocar em evidencia os melhores métodos de formação de candidatos a treinadores, com base nas recomendações dos treinadores experientes.

O estudo foi realizado com vinte e um treinadores experientes, de quatro modalidades desportivas colectivas e a recolha de dados foi feita utilizando uma técnica de entrevista que combinava questões estruturadas e não estruturadas sobre a avaliação quer dos atletas quer dos treinadores, os métodos de formação de treinadores e a sua previsível avaliação.

O estudo revelou que os técnicos “expert” deram ênfase aos seguintes métodos: a) “Clinics”, Seminários e Simpósios; b) Transmissão directa da experiência; c) Observação passiva de outros treinadores e, mais importante que todos, d) Um programa estruturado de “mentores” (acompanhamento dos candidatos por treinadores “expert”).

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

Segundo os autores, as duas seguintes complementam-se, tendo somente uma diferença. Enquanto que na transmissão directa da experiência, os candidatos participam activamente nas actividades vividas pelos atletas e seus treinadores, na observação passiva não têm interferência, observando e estando atento à voz do treinador em acção.

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

Os treinadores acentuavam os benefícios de adquirir conhecimento teórico através de seminários, simpósios e “clinics” e conhecimentos práticos através da transmissão de

experiências e observação. Elementos destas três áreas faziam parte das mais importantes recomendações e deveriam ser as bases de um processo de formação baseado em “mentores” (acompanhamento dos candidatos por treinadores “expert”). Para os autores, os resultados deste estudo sugerem que deveriam ser aplicados processos uniformizados nos programas de formação de treinadores assim como, a exemplo de outros domínios, deveria ser dada uma oportunidade aos treinadores de exprimir as suas opiniões sobre o estado da sua profissão e, ainda mais importante, sobre as metodologias a serem implementados em programas de formação de treinadores.

Em Portugal, temos conhecimento de um estudo realizado, embora numa área diferente, relacionada com professores e respectiva percepção de auto-eficácia no ensino e de outro realizado na análise das necessidades de formação contínua dos professores de Educação Física e Desporto Escolar.

Marques (2002), procurando ter conhecimento das necessidades evocadas pelos professores de Educação Física ao nível da sua formação contínua, concluiu que de acordo com a idade, com a fase (anos) da carreira docente e com o desempenho de outras funções, os indivíduos sentem diferentes necessidades, de seguida citaremos algumas: os de ensino “Diagnosticar componentes críticas dos desempenhos motores dos alunos”; professores com idades iguais ao superior a 40 anos sentem necessidades superiores para a competência de ensino “Diagnosticar componentes críticas dos desempenhos motores dos alunos”; os professores que se encontram na fase de carreira (+ de 15 anos de serviço) mencionam necessidades de formação mais elevadas na competência de ensino “Diagnosticar componentes críticas dos desempenhos motores dos alunos”; os professores contratados distinguem-se dos professores do quadro de zona, por sentirem que precisam de mais informação para a competência de gestão escolar “conceber, implementar e avaliar projectos de animação sócio-desportiva e cultural”; os professores que desempenham o cargo de coordenador do projecto do Desporto Escolar manifestam desejar mais formação para a função “Desenvolvimento Profissional” que os professores que não exercem esse cargo.

No âmbito da segunda orientação, encontramos o estudo de Simão e Rosado (1998), de análise das representações dos treinadores em relação à sua própria formação, por nós já referido e analisado.

Já no âmbito da terceira orientação encontramos os estudos de Almeida, C. (2001, 2002). Almeida (2001) caracterizou a estrutura e o modelo de organização da actividade do treinador em Portugal. Recorreu, para tal, aos treinadores recenseados nas diferentes Federações Desportivas existentes e à Associação Nacional de Treinadores de Futebol. Como técnica de recolha de informação utilizou o inquérito por questionário, o qual contemplava três áreas de inquirição: os dados sociográficos, os da actividade de treinador e os da formação do treinador. Obteve como resposta 2910 questionários devolvidos e validados. Destes treinadores, 2439 estavam no activo e 471 não estavam, mas, a grande maioria, manifestou a intenção de voltar à actividade de treinador. Concluiu, ainda, que a actividade do treinador é tipicamente masculina (cerca de 90 % da amostra), que a idade dos inquiridos oscilava entre os 15 e os 76 anos, sendo as faixas etárias dos 26-35 e 36-45 anos as que reuniram uma maior percentagem de treinadores (cerca de 60%). A idade média era de 37 anos mas a maior frequência de idades (idade modal) verificou-se nos 24 anos.

A autora constatou que entre os treinadores mais velhos (com + 45 anos) a percentagem dos que estão em situação de inactividade é superior à dos activos. Constatou, também, que 48% dos treinadores inquiridos frequentaram ou complementaram uma formação de nível superior (licenciatura/pós-graduação) ou médio (bacharelato), tratando-se, segundo a autora, de um dos traços mais importantes da população inquirida. Verificou-se, mais especificamente, que as áreas de cursos superiores que estes treinadores frequentaram ou concluíram são, em 60 % dos casos, Educação Física e Desporto, seguido das áreas tecnológicas (11%) e das ciências sociais (9%). Cerca de 70% dos treinadores iniciaram a sua actividade nos escalões de formação. Actualmente pouco mais de metade (56%) intervém nestes escalões, tendo havido um deslocamento para o escalão sénior (25% dos treinadores activos).

Verificou, também, que, em cerca de 60% a 70% destes treinadores, o nível competitivo mais elevado que atingiram se situou entre o Distrital/Regional e o Nacional. No que se refere à percepção da sua actividade profissional a maior parte dos treinadores no activo

(82%) não considera esta actividade como profissão. Dos que a consideram como profissão, em primeiro lugar, surgem os treinadores de Futebol. Constatou, ainda, que a idade também condiciona o facto de se exercer a actividade de treinador como profissional, pois é entre os escalões etários mais velhos (a partir dos 36 anos) onde se regista uma maior frequência. Também constatou que cerca de 70% dos treinadores são remunerados e 30% afirmam não receber qualquer tipo de compensação financeira. Verificou, ainda, que, dos que são remunerados, o escalão de rendimento médio é de 100 a 250 euros. Concluiu, ainda, que entre os treinadores inquiridos predominam as dedicações a tempo parciais.

No que se refere à experiência possuída (o número de anos), constatou que três anos era o número mais frequente (moda), sendo que a maior parte (mais de 60%) dos treinadores inquiridos têm até 10 anos de experiência. Dos treinadores menos experientes a percentagem dos que intervêm em escalões de formação é superior à encontrada nos treinadores de seniores. A autora constatou, ainda, que a quase totalidade (92%) dos treinadores possui um passado de praticante desportivo, cujos níveis mais elevados se situavam entre o Distrital/Regional e o Nacional.

Por outro lado, verificou que, os factores considerados “Muito Importantes” para a maior parte dos treinadores são: o “trabalhar com treinadores experientes” (69%), a “frequência de cursos/acções de formação de treinadores” (68%) e a “experiência como treinador” (55%). No sentido inverso, é a formação académica o factor que reúne a mais elevada percentagem nos valores “Nada e pouco importante”. Constatou, ainda, que os treinadores com níveis de escolaridade inferiores tendem a atribuir, em geral, menos importância à “Formação Académica” e mais importância à “Frequência de Cursos/acções de formação para treinadores”.

Especificamente no que se referia aos treinadores de futebol, constatou que, em média, atribuíram uma maior valorização à frequência de cursos e acções de formação e ao trabalhar com treinadores experientes e, no sentido inverso, atribuíram uma menor valorização à formação académica e à observação de competições internacionais.

Verificou, também, que a quase totalidade da amostra (93%) realizou cursos de treinadores e que destes, nos últimos 5 anos, o Nível I foi o mais frequentado (38%), seguindo-se o Nível II (21%), o Nível III (11%) e, por último o Nível IV (2,5%).

No que se refere à qualidade da formação verificou que as avaliações se situam entre o “Suficiente” para a categoria duração total da formação, duração da componente prática e recursos pedagógicos e didácticos e o “Bom” para as restantes categorias. Contudo, analisando a distribuição de frequência, a duração da componente prática é a categoria que reúne a mais elevada percentagem no valor “Insuficiente”, sendo o nível técnico e pedagógico dos formadores a categoria que reúne a maior percentagem no valor “Muito Bom”. Constatando, ainda, que a “Actualização” é a principal razão que os leva a frequentar cursos e acções de formação.

Por outro lado, constatou, também, que, ao nível das necessidades de formação, a maior parte dos treinadores tinha “Muita necessidade” de formação em 3 áreas: Metodologia do treino (59%); Técnica e Tática (57%) e Desenvolvimento de Jovens Praticantes (56%). Na área em que os treinadores afirmaram ter menos necessidade de formação foi na História da modalidade.

Segundo a autora, foi possível verificar, a partir da trajectória na actividade dos inquiridos, o afastamento dos treinadores do desporto juvenil (também atestada por uma boa representação dos treinadores menos experientes, nos escalões de prática de formação), parecendo, assim, de acordo com a autora, existir uma hierarquização na actividade do treinador, organizada por etapas decalcadas do processo de formação dos praticantes.

No que se refere às entidades empregadoras, os clubes/associações desportivas revelaram-se como as principais entidades, sendo possível, segundo a autora, verificar uma grande concentração nos distritos polarizados pelos grandes centros urbanos – Lisboa e Porto. Acrescenta que esta concentração era ainda mais elevada para aqueles que exercem a actividade de treinador como profissão profissional.

Relativamente às principais razões para se dedicarem a esta actividade, constatou que estas reflectiam um maior interesse pela promoção e desenvolvimento do desporto e da

modalidade desportiva em que se inserem, bem como pela formação dos jovens praticantes, do que por aspectos relacionados com a sua promoção pessoal.

No que se refere à frequência de acções de formação na área do treino desportivo, no ano de 1999, a autora constatou, que metade dos inquiridos frequentou somente uma, e verificou, também, que a maior parte dos treinadores afirmou, também, ler regularmente revistas da especialidade como meio de formação complementar.

A mesma autora (2002), num estudo efectuado na região autónoma dos Açores, em todo similar ao realizado anteriormente no continente, concluiu que, no que se refere ao perfil social do treinador nos Açores, tratar-se de um indivíduo de sexo masculino, solteiro ou casado, com idade entre os 16-35 anos, residente nos grandes aglomerados populacionais do arquipélago – S. Miguel e Terceira, detentor de uma qualificação escolar ao nível do ensino secundário e trabalhador por conta de outrem.

Estabelecendo uma comparação com o perfil social do treinador no estudo nacional, duas diferenças se destacam: na idade (os treinadores dos Açores são mais jovens) e no nível de ensino (os treinadores no estudo nacional são mais escolarizados).

No que se refere ao facto de exercerem a actividade como profissão, a autora verificou que 92% dos treinadores inquiridos (no estudo nacional eram 82%) afirmaram não a exercer como profissão principal e 42% afirmaram não ser remunerados (30% no estudo nacional). Constatou, ainda, que dos treinadores que afirmam auferir algum rendimento pelo exercício da actividade (56%), a precariedade dos rendimentos auferidos permite, segundo a autora, sustentar a hipótese de que esta actividade não é, decerto, a sua principal fonte de rendimento (o escalão de rendimento médio é de 100 a 250 euros).

Já no que se refere à organização da actividade e começando pela experiência dos inquiridos, constatou que a experiência média é de 7 anos e que a maior parte dos treinadores tem até 10 anos de experiência.

Conclui, ainda, que a quase totalidade dos treinadores inquiridos têm experiência como praticante desportivo nas modalidades que agora representam como treinadores, apesar de não se estabelecerem relações entre os níveis competitivos atingidos como

praticantes e como treinadores. A maioria dos treinadores apesar de terem sido praticantes de nível nacional ou regional, são, agora, treinadores em competições de ilha.

Constatou, também, uma menor valorização da “Formação Académica” e uma maior valorização do “Frequentar cursos/acções de formação para treinadores” e do “Trabalhar com treinadores experientes”.

Verificou que a quase totalidade dos treinadores inquiridos frequentou cursos de treinadores, se bem que, para cerca de um terço da amostra, estes terão sido realizados há mais de cinco anos e sendo os cursos de nível I os mais frequentados.

Quanto à frequência de acções de formação na área do treino desportivo, no ano de 2001, concluiu-se que a amostra de treinadores se repartia entre os que não frequentaram nenhuma acção de formação (40%) e os que frequentaram entre uma a duas acções de formação (40%); tal como se repartia entre os que afirmavam ler regularmente revistas, como meio de formação complementar (49%) e os que afirmavam não o fazer (46%). Concluiu, ainda, que tal como no estudo nacional, a “Duração da componente prática” dos cursos de treinadores era o factor que menos satisfazia os treinadores inquiridos, que a “Actualização” era a principal razão que os levava a frequentar cursos e acções de formação, e que as áreas em que sentiam maiores necessidades de formação eram: “Técnica e Táctica”, “Desenvolvimento de Jovens Praticantes” e a “Metodologia do Treino”.

Concluiu, também, que são os tempos de “não trabalho” os preferidos (meses de férias, fins de semana e horários nocturnos) como períodos mais adequados para a realização de cursos de treinadores.

## **1.8. Hipótese do estudo**

A temática da formação de treinadores, como procurámos demonstrar, envolve uma transversalidade assinalável; não só importa à Gestão do Desporto pelas suas implicações sobre a Gestão da Formação, como à Pedagogia e à Metodologia do Treino

pelas suas implicações sobre aspectos técnicos e pedagógicos que constituem os fundamentos da actividade como treinador.

Reconheça-se, também, que os níveis de formação são, geralmente, insatisfatórios e que importa desenvolver um esforço nacional que assegure modelos de formação inicial e de formação contínua que sejam garante de uma elevada qualidade dos serviços destes profissionais. Essa é, aliás, uma exigência decisiva da profissionalidade dos treinadores. As matérias sobre o perfil de competências e sobre os modelos de formação de treinadores, para além de naturalmente complexas, são objecto de viva e acessa discussão na nossa sociedade, sendo possível destacar diversas concepções claramente diferenciadas e diversos grupos de interesses, no seio de dinâmicas sociais complexas, que exigem uma análise atenta das suas determinantes.

A investigação científica que encontramos a este nível ainda é escassa, principalmente quando se reporta ao Futebol. A maioria dos estudos que encontramos baseiam-se na problemática do processo de treino, sendo poucos aqueles que se centram na formação dos treinadores.

Em síntese, da análise da literatura efectuada constatamos a pertinência de estudar as percepções dos treinadores relativamente a um conjunto vasto de factores que exercem influência directa na sua actividade.

Com o nosso estudo pretendemos, por uma lado, conhecer a percepção dos treinadores através da resposta a algumas questões, tais como: Que perfil de competência entendem como necessário para o desempenho das suas funções? Quais as condições de acesso que percebem como necessárias para ter acesso à sua actividade? Como analisam os modelos de formação a que foram sujeitos? Que modelos de formação acham mais adequados? Que necessidades de formação valorizam? Por outro lado, pretendemos, também, conhecer a opinião dos dirigentes relativamente à percepção do perfil de competências, às condições de acesso à profissão, às entidades responsáveis pela formação, à importância atribuída às diferentes estratégias de formação e às fontes de conhecimento que determinam a competência profissional do treinador.

Em termos gerais, o objectivo do estudo que nos propomos realizar é determinar, do ponto de vista dos treinadores e dos dirigentes, e considerando diversas variáveis caracterizadoras destes, a sua percepção acerca das competências ou conhecimentos que os treinadores devem possuir, destacar as necessidades percebidas de formação e os modelos de formação mais adequados para estes, comparando, simultaneamente, as perspectivas, nesta matéria, visando detectar zonas de convergência (e de divergência) e destacando as variáveis que determinam concepções diferenciadas da actividade profissional e dos modelos de formação.

Como constatamos ao longo da revisão da literatura, são muitos os factores que podem ter influência na formação dos treinadores e na sua percepção acerca das diferentes matérias. Nesse sentido, definimos um conjunto de hipóteses:

- a. As características do treinador (grupo etário, nível de escolaridade, tipo de formação, experiência profissional, nível e anos de prática como atleta) influenciam o perfil de competências percebido.
- b. A percepção das condições de acesso à profissão é influenciada pelas características dos treinadores (pelo grupo etário, nível de escolaridade, tipo de formação, experiência profissional, nível e anos de prática como atleta).
- c. A avaliação da formação realizada (quer inicial quer contínua) é percebida de forma diferente em função das características dos treinadores (do grupo etário, nível de escolaridade, do tipo de formação, da experiência profissional, do nível e anos de prática como atleta).
- d. As características do treinador (grupo etário, nível de escolaridade, tipo de formação, experiência profissional, nível e anos de prática como atleta) influenciam a valorização atribuída às diferentes estratégias de formação.
- e. As características do treinador (grupo etário, nível de escolaridade, tipo de formação, experiência profissional, nível e anos de prática como atleta) influenciam a percepção das necessidades de formação.

- f. A percepção das características dos treinadores e as fontes de conhecimento que determinam a competência profissional varia de acordo com as características dos treinadores (o grupo etário, nível de escolaridade, tipo de formação, experiência profissional, nível e anos de prática como atleta).
  
- g. Os treinadores de futebol e os dirigentes desportivos apresentam concepções divergentes, quanto à percepção do perfil de competências, às condições de acesso à profissão, às entidades responsáveis pela formação, à importância atribuída às diferentes estratégias de formação e às fontes de conhecimento que determinam a competência profissional do treinador.

## **CAPITULO II – MÉTODO**

### **1. Introdução**

Neste capítulo apresentamos os aspectos metodológicos gerais caracterizadores deste estudo, nomeadamente, a caracterização da amostra, as variáveis de estudo, os instrumentos utilizados e como se procedeu à recolha e tratamento dos dados.

### **2. Sujeitos**

Participaram neste estudo, 116 Treinadores de Futebol e 50 Dirigentes Desportivos, que durante a época 2003/2004 se encontravam a exercer as suas funções. A selecção da amostra obedeceu a critérios de conveniência.

### **3. Variáveis**

As variáveis foram definidas levando em consideração os objectivos e as hipóteses formuladas e encontram-se organizadas em dois grupos: variáveis independentes e dependentes.

#### **3.1. Variáveis independentes**

As variáveis independentes dizem respeito à caracterização dos treinadores e dos dirigentes da amostra, são elas: idade, escolaridade, formação técnica, nível e anos de prática como atleta de treinadores e dirigentes, anos de prática como treinador e anos na função para os dirigentes.

Para a caracterização da idade dos inquiridos, efectuámos uma categorização baseada na teoria dos ciclos de vida (Sikes, 1985) que pretende estabelecer relações entre a idade e

ciclos vitais dos indivíduos e as suas características pessoais e profissionais. Com este propósito, efectuámos uma adaptação das categorias propostas por Sikes (1985), que distingue cinco ciclos de vida a partir da idade cronológica: 20 aos 27 anos; 28 aos 32; 33 aos 40; 41 aos 50 e mais de 51 anos. No nosso caso utilizámos as três primeiras categorias (dos 20 aos 27; dos 28 aos 32 e dos 33 aos 40 anos) e definimos uma quarta, a de “Mais (+) de 41 anos”, juntando as duas últimas categorias do autor para garantir frequências de indivíduos suficientes nas diversas categorias.

Ao nível de escolaridade definimos três categorias: “Até ao 9º ano”, “10º ao 12º ano” (atribuindo equivalência aos antigos Cursos Comerciais, Industriais e Técnico Profissionais) e a categoria da “Frequência ou conclusão de bacharelato ou licenciatura”.

Quanto à Formação Técnica (Formação Específica), esta foi dividida de acordo com os níveis de formação existentes, desde “nenhuma” até à mais elevada, o IV Nível.

Considerando que o nível e os anos de prática como ex-praticante da modalidade podem influenciar a problemática que pretendemos estudar, efectuámos, a descrição do nível de prática, através do registo do nível mais elevado de prática, definindo quatro categorias: Nenhum, Regional, Nacional e Internacional.

No que se refere aos anos de prática, definimos três categorias: sem experiência, 1 a 6 anos e mais de 7 anos.

Na análise da experiência profissional, atendendo às dificuldades em definir de forma exacta um treinador expert, optámos por fazer a sua qualificação de acordo com os seus anos de prática (de carreira para os treinadores e na função para os dirigentes). Recorremos, para tal, à definição das categorias através de uma adaptação do critério proposto por Huberman (1992) que, com referência aos anos de experiência docente, identificou cinco fases na carreira destes. Para o nosso trabalho, optámos por três categorias: “1 a 3 anos”; “4 a 6 anos” e “mais de sete anos”.

### **3.2. Variáveis dependentes**

As variáveis dependentes são o perfil de competências percebido, as condições de acesso, as entidades responsáveis pela formação, as estratégias de formação, a caracterização da formação realizada, as necessidades de formação e as características e fontes de conhecimento profissional do treinador.

## **4. Instrumentos**

Recorrendo a alguns trabalhos realizados neste âmbito, nomeadamente, a Simão, J., Rosado, A. (1998), Almeida, C. (2001) e Marques, C. (2002), elaborámos um questionário sobre Perfil de Competências e Modelos de Formação.

Atendendo aos nossos objectivos especificámos o referido questionário para cada um dos nossos grupos de amostra. Para os treinadores designámo-lo “Questionário aos Treinadores de Futebol” e para os dirigentes por “Questionário sobre os Treinadores de Futebol”.

O “Questionários aos Treinadores de Futebol” (Anexo A) foi dividido em três partes. A primeira consta da apresentação (esclarecendo o objectivo de estudo e garantindo a sua confidencialidade). A segunda refere-se à caracterização dos inquiridos e a terceira parte é constituída por oito grupos diferentes de questões referenciadas às nossas variáveis dependentes.

Um primeiro grupo de questões diz respeito ao Perfil de Competências Percebido e é composto por um conjunto de 50 afirmações relativas às competências inerentes ao exercício da função de treinador sendo construído com base numa escala de Likert, com 5 níveis, para que os treinadores indicassem o nível de competência percebido e desejável nas diversas áreas da sua intervenção profissional.

Um outro grupo refere-se às Condições de Acesso à Formação Inicial, encontrando-se subdividido em três categorias: Experiência Desportiva (como atleta), Escolaridade e Formação Específica e Idade Mínima de Acesso.

Um outro grupo de questões refere-se às Entidades responsáveis pela Formação Inicial, tratam-se de respostas fechadas onde o inquirido tem de escolher entre um conjunto de respostas alternativas fornecidas.

Existem, também, um conjunto de afirmações sobre as Estratégias de Formação Contínua, construídas com base numa escala de Likert, com 5 níveis, para que os treinadores indicassem o nível de importância percebido deste tipo de formação.

Um outro grupo de itens pretende efectuar uma Caracterização da Formação Actual de Treinadores (Obrigatória e Não Obrigatória), através de perguntas abertas e fechadas. Nesta análise, da avaliação dos cursos frequentados nos últimos cinco anos, recorreremos a uma escala de Likert com 4 níveis.

Estudou-se, também, as Necessidades de Formação, através de um conjunto de dezassete afirmações inerentes ao exercício da função de treinador, construído com base numa escala de Likert, com 4 níveis.

O último grupo de questões refere-se às Características dos Treinadores e às Fontes de Conhecimento Profissional, sendo composto por conjunto de nove afirmações inerentes ao exercício da função de treinador, construído com base numa escala de Likert, com 4 níveis.

Ao “Questionário sobre os Treinadores de Futebol” (Anexo B) aplicado a dirigentes, foram retiradas as questões referentes à Caracterização da Formação Actual de Treinadores (Obrigatória e Não Obrigatória) e as referentes às Necessidades de Formação, atendendo à direccionalidade e à especificidade das suas questões.

É oportuno esclarecer que a opção por uma Escala de Likert, com dois níveis diferentes (4 e 5), se deve ao facto de tal adaptação permitir uma melhor comparação e análise dos

dados obtidos no nosso estudo com outros já existentes, e que, inicialmente, utilizaram os níveis por nós adaptados especificamente em cada grupo de questões.

#### **4.1 Validação dos Instrumentos**

Procedemos à validação por peritagem dos questionários. Para tal validação recorremos a um grupo de cinco especialistas, aos quais foi solicitado parecer independente, relativamente à composição do questionário, à clareza das perguntas e à pertinência das mesmas. Em função dessa validação procederam-se a pequenos reajustamentos no questionário nos aspectos em que se verificaram maioria de acordo entre os especialistas.

Após esta validação realizamos uma aplicação - piloto a um conjunto de 10 indivíduos (7 treinadores e 3 dirigentes), diferentes dos que participaram no estudo, para que os mesmos nos transmitissem as dificuldades e/ou as dúvidas encontradas no seu preenchimento, de modo a aferir o questionário.

### **5. Procedimentos**

A recolha de dados concretizou-se, após convite por contacto pessoal, sendo o questionário preenchido na presença do investigador e estando garantidas as condições de anonimato e confidencialidade exigíveis no perfil ético que subjaz a este tipo de metodologia. O questionário foi preenchido em local adequado (sem interferências exteriores). Sempre que possível, apenas estiveram presentes o treinador ou o dirigente e o investigador.

Para o tratamento dos dados recolhidos utilizámos a estatística descritiva, ou seja, calculámos, para as variáveis em escala nominal, a frequência relativa e absoluta das diferentes respostas e, para as variáveis em escala intervalar ou superior, determinou-se os parâmetros de tendência central (média) e de dispersão (desvio-padrão).

As comparações entre grupos exigiram o recurso ao Quiquadrado ( $X^2$ ) através da Prova Exacta de Fischer e à Análise da Variância (ANOVA), tendo sido verificados os requisitos deste procedimento (a Normalidade através do Teste de Kolmogorov-Smirnov e a Variância da Homogeneidade através do Teste de Levene).

Foi utilizado um grau de probabilidade de erro (p-value)  $\leq 0.05$  (valor normalmente adoptado nas pesquisas em ciências humanas e sociais), que nos permitiu testar a significância dos valores relativos às técnicas estatísticas utilizadas.

Todo o tratamento dos dados foi realizado através do programa SPSS 12.0, no sistema operativo Windows XP – Professional.

## CAPÍTULO III – RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 1. Introdução

No presente capítulo, procedemos à apresentação e discussão dos resultados obtidos. Para tal, iremos efectuar um primeiro tratamento dos dados através da análise descritiva visando a caracterização da nossa amostra. De seguida, procederemos à análise dos resultados das respostas às questões referentes à caracterização da formação de treinadores, a formação obrigatória e a não obrigatória. Seguidamente, efectuaremos uma análise da percepção dos treinadores, quanto ao Perfil de Competências, às Condições de Acesso à Formação, às Entidades responsáveis pela Formação Inicial, às Estratégias de Formação Contínua, às Necessidades de Formação e às Características do Treinador e suas Fontes de Conhecimento. Posteriormente, efectuaremos uma análise descritiva das percepções dos dirigentes acerca dos treinadores e, por último, procederemos à comparação das respostas obtidas, nas diferentes variáveis dependentes, entre os Treinadores e os Dirigentes. Efectuaremos para cada grupo de variáveis dependentes uma análise descritiva e comparativa dos indivíduos em função das variáveis independentes, afim de identificar a existência ou não de diferenças significativas, analisá-las e comentá-las, visando a comparação dos resultados obtidos com outros estudos já efectuados.

### 2. Caracterização da Amostra

Na nossa amostra de treinadores (Quadros 1 e 2), a idade distribui-se entre os 20 e os 58 anos, sendo que a média é de 35,9 anos, valor muito próximo da média encontrada (37 anos) por Almeida (2001, 2002), no seu estudo a nível nacional e relativamente superior ao valor encontrado no estudo efectuado nos Açores (32 anos). No que se refere aos dirigentes, estes possuem uma média de 48,7 anos e, maioritariamente, uma idade superior aos 41 anos, sendo que é na categoria de “mais (+) de 51 anos”, que se regista uma maior percentagem. Comparativamente, constatamos que, em termos médios, os treinadores possuem uma percentagem superior nas categorias de menor idade, sendo que os dirigentes registam maior frequência nas categorias de maior idade.

<b>Idade</b>	<b>Treinadores (N = 116)</b>	<b>Dirigentes (N= 50)</b>
Média	35,9	48,7
Desvio Padrão	9,516	10,410
Mínimo	20	29
Máximo	58	71

Quadro 1 – Caracterização da idade da amostra

<b>Idade</b>	<b>Treinadores</b>		<b>Dirigentes</b>	
20 aos 27 anos	27	<b>23,3 %</b>	0	<b>0 %</b>
28 aos 32 anos	24	<b>20,7 %</b>	2	<b>4 %</b>
33 aos 40 anos	26	<b>22,4 %</b>	8	<b>16 %</b>
41 aos 50 anos	31	<b>26,7 %</b>	19	<b>38 %</b>
+ de 51 anos	8	<b>6,9 %</b>	21	<b>42 %</b>

Quadro 2 – Caracterização da idade por categorias

No que se refere ao nível de escolaridade constatamos que cerca de 66 % dos treinadores têm como habilitação a “Frequência ou conclusão de bacharelato ou licenciatura” e que apenas 18 % dos Dirigentes possuem este nível. Quando comparamos estes valores com os referidos por Almeida (2001,2002), constatamos que os treinadores inquiridos no nosso estudo, em geral, possuem níveis de escolaridade superiores.

<b>Escolaridade</b>	<b>Treinadores</b>		<b>Dirigentes</b>	
Até ao 9º Ano	12	<b>10,3 %</b>	20	<b>40 %</b>
10º ao 12º Ano	27	<b>23,3 %</b>	21	<b>42 %</b>
Frequência/Conclusão Bacharelato/Licenciatura	77	<b>66,4 %</b>	9	<b>18 %</b>

Quadro 3 – Caracterização do nível de escolaridade

Quanto à formação técnica (formação específica), na nossa amostra, os treinadores, maioritariamente, possuem o II Nível (39,7 %), e cerca de 12 % não possuem qualquer acreditação. Quanto aos dirigentes, 86 % não possuem qualquer formação específica como treinador e 14% acumulam competências técnicas como treinadores.

<b>Formação técnica</b>	<b>Treinadores</b>		<b>Dirigentes</b>	
Sem / Nenhum Nível	15	<b>12,9 %</b>	43	<b>86 %</b>
Nível I	24	<b>20,7 %</b>	2	<b>4 %</b>
Nível II	46	<b>39,7 %</b>	1	<b>2 %</b>
Nível III	18	<b>15,5 %</b>	1	<b>2 %</b>
Nível IV	13	<b>11,2 %</b>	3	<b>6 %</b>

Quadro 4 – Caracterização da formação técnica

<b>Nível de prática (como atleta)</b>	<b>Treinadores</b>		<b>Dirigentes</b>	
Nenhum	9	<b>7,8 %</b>	18	<b>36 %</b>
Regional	42	<b>42 %</b>	16	<b>32 %</b>
Nacional	58	<b>58 %</b>	15	<b>30 %</b>
Internacional	7	<b>6 %</b>	1	<b>2 %</b>

Quadro 5 – Caracterização do nível de prática mais elevado atingido como atleta

Verificámos que, no que se refere ao nível de prática mais elevado atingido como atleta, os treinadores possuem, maioritariamente, (58 %), uma experiência de nível nacional, mas cujo nível mais elevado foi o de “Internacional” (6 %). Na globalidade, 91 % dos treinadores inquiridos possui passado como praticante da modalidade. Estes resultados são idênticos aos dos estudos de Almeida (2001,2002), nos quais a autora constatou que, a nível nacional (cerca de 92 %) e a nível regional – Açores (a quase totalidade) os treinadores possuía um passado como praticante e cujos níveis atingidos mais elevados se situava entre o Distrital / Regional e o Nacional. A maioria (36 %) dos dirigentes não possui qualquer tipo de nível de prática como atleta. De qualquer forma 64% dos dirigentes foi, também, praticante da modalidade.

<b>Somatório do tempo de prática (como atleta)</b>	<b>Treinadores</b>		<b>Dirigentes</b>	
Sem Experiência	9	<b>7,8 %</b>	18	<b>36 %</b>
1 a 6 anos	22	<b>19 %</b>	11	<b>22 %</b>
+ de 7 anos	85	<b>73,3 %</b>	21	<b>42 %</b>

Quadro 6 – Caracterização do tempo de prática como atleta

No que se refere ao tempo de prática como atleta constatámos que os treinadores registam, maioritariamente, (73,3 %), uma prática superior a sete anos, sendo que 7,8 % não possui qualquer experiência de prática como atleta. Já quanto aos dirigentes 36 % destes não possuem qualquer experiência de prática como atleta.

<b>Experiência</b>	<b>Treinadores</b>		<b>Dirigentes</b>	
1 a 3 anos	23	<b>19,8 %</b>	20	<b>43,5 %</b>
4 a 6 anos	25	<b>21,6 %</b>	6	<b>13 %</b>
+ de 7 anos	68	<b>58,6 %</b>	20	<b>43,5 %</b>

Quadro 7 – Caracterização da Experiência Profissional (anos de carreira dos treinadores e anos de função nos dirigentes)

Na análise da experiência profissional verificámos que a grande maioria dos treinadores (58,6%) possui uma experiência profissional (anos de carreira) superior a sete anos. Almeida (2001,2002) obteve, como valores médios, três anos no seu estudo do continente (sendo que mais de 60% dos treinadores inquiridos tinham até 10 anos de experiência) e sete anos no regional. Comparativamente, no nosso estudo, os treinadores inquiridos possuíam uma maior experiência profissional. No que se refere aos dirigentes, constatámos que estes têm, maioritariamente, (43,5%) uma experiência (anos na função), que vai até aos 3 anos e outra de igual valor, superior aos 7 anos.

Concluída a caracterização da amostra, de seguida, procederemos à caracterização da formação de treinadores, a obrigatória e a não obrigatória.

### **3. Caracterização da Formação de Treinadores**

Pretendemos efectuar a caracterização da formação de treinadores, a obrigatória e a não obrigatória, isto é, a formação técnica específica efectuada pela federação/associações e a formação “voluntária”, resultantes dos interesses e necessidades dos treinadores.

### 3.1. Formação obrigatória

Na caracterização da formação obrigatória através dos níveis de formação, constatamos, pela comparação dos quadros 4 e 8, a existência de uma diferença de seis indivíduos a mais na grelha dos que não frequentaram cursos de formação e os mesmos seis a menos entre os que possuem Nível IV, esta diferença é explicada pelo facto destes não terem frequentado qualquer curso de formação obrigatória, mas lhes ter sido atribuído o nível máximo de formação por equivalência de formação superior (até 1983) e/ou por terem atingido um nível de prática internacional como jogador, tendo obtido, assim, a Carteira Profissional de Treinador, segundo a regulamentação em vigor naquela data.

<b>Formação Obrigatória / Técnica</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Não Frequentaram Cursos de Formação	21	<b>18,1 %</b>
Nível I	24	<b>20,7 %</b>
Nível II	46	<b>39,7 %</b>
Nível III	18	<b>15,5 %</b>
Nível IV	7	<b>11,2 %</b>

Quadro 8 – Caracterização da formação obrigatória /Técnica dos treinadores

	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>
Nível de conhecimentos dos formadores	2,70	0,754
Nível pedagógico dos formadores	2,58	0,828
Duração da componente teórica	2,35	0,784
Duração total	2,26	0,795
Modelo de avaliação	2,16	0,759
Conteúdos programáticos	2,14	0,816
Metodologias de formação	2,14	0,746
Recursos pedagógico-didáticos	2,05	0,809
Duração da componente prática	1,69	0,890

Quadro 9 – Avaliação dos cursos de formação técnica frequentados nos últimos cinco anos

Na análise da avaliação dos cursos frequentados nos últimos cinco anos, verificámos que, em termos médios, foi atribuída uma valorização suficiente aos diferentes itens referidos, sendo que a valorização maior se verifica ao nível dos formadores, quer no

que se refere ao nível pedagógico, quer ao seu nível de conhecimentos, tendo-lhes sido atribuída uma avaliação média correspondente a Bom (2,58 e 2,70 respectivamente). O menor valor atribuído está relacionado com o item referente à duração da componente prática, claramente a dimensão menos satisfatória da formação. De um modo geral os níveis de satisfação não são elevados. Estes resultados são semelhantes aos obtidos por Almeida (2001,2002).

### 3.2. Formação não obrigatória

No que se refere à caracterização da formação não obrigatória, constatamos que cerca de 45% dos treinadores não frequentaram qualquer curso e outros cerca 45 % frequentaram acções de formação, Clinics, seminários e/ou jornadas técnicas. Quanto ao tipo de formação (Quadro 11), cerca de 51 % dos treinadores frequentaram formações do tipo técnico-desportiva, e, no que se refere à duração dos cursos de formação não obrigatória (frequentados nos últimos cinco anos) (Quadro 12), constatámos que cerca de 48 % tiveram uma duração inferior a 25 horas. Tal parece confirmar a pouca presença dos treinadores no ciclo da formação contínua e a grande ênfase nos aspectos técnico-desportivos dessa formação.

<b>Designação dos cursos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Acções de Formação + Clinics + Seminários + Jornadas Técnicas	52	<b>44,8 %</b>
Associações e Federação (Cursos de Reciclagem)	6	<b>5,2 %</b>
Conferências + Congressos	2	<b>1,7 %</b>
Cursos de Formação Profissional+ Cursos do Sindicato dos JPF	2	<b>1,7 %</b>
FOCO	1	<b>0,9 %</b>
Estágios de Observação (Equipa Internacional)	1	<b>0,9 %</b>
Não frequentaram outros cursos	52	<b>44,8</b>

Quadro 10 – Caracterização da formação não obrigatória: Designação dos cursos

<b>Tipos de formação</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Formação Técnico-Desportiva	59	<b>50,9 %</b>
Formação Científica Dominante	2	<b>1,7 %</b>
Formação Técnico-Administrativa ligada ao desporto	2	<b>1,7 %</b>
Pedagogia	1	<b>0,9 %</b>
Não Frequentaram outros cursos	52	<b>44,8</b>

Quadro 11 – Caracterização da formação não obrigatória: Tipos de formação

<b>Duração dos Cursos de formação não obrigatória</b>		
Menos de 25 horas	56	<b>48,3 %</b>
De 26 a 50 horas	5	<b>4,3 %</b>
De 51 a 150 horas	1	<b>0,9 %</b>
De 151 a 300 horas	0	<b>0,0 %</b>
Mais de 351 Horas	2	<b>1,7 %</b>

Quadro 12 – Duração dos cursos de formação não obrigatória

<b>Instituições responsáveis</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Escola Superior de Desporto de Rio Maior (ESDRM-IPS)	15	<b>12,9 %</b>
Instituto Piaget	8	<b>6,9 %</b>
Associações Distritais e Federação Portuguesa de Futebol	7	<b>6,0 %</b>
Empresas Privadas: Revistas Especializadas	7	<b>6,0 %</b>
Instituto do Desporto / Centro de Estudos e Formação Desportiva	5	<b>4,3 %</b>
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	4	<b>3,4 %</b>
Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	4	<b>3,4 %</b>
Instituto do Desporto da Região Autónoma da Madeira (IDRAM)	2	<b>1,7 %</b>
Faculdade de Motricidade Humana (FMH-UTL)	2	<b>1,7 %</b>
União das Associações Europeias de Futebol (UEFA)	2	<b>1,7 %</b>
Escola Superior de Loulé	2	<b>1,7 %</b>
Clubes	2	<b>1,7 %</b>
Câmaras Municipais	1	<b>0,9 %</b>
Instituto do Emprego e Formação Profissional	1	<b>0,9 %</b>
Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol	1	<b>0,9 %</b>
Delegação Regional de Educação Física e Desporto dos Açores	1	<b>0,9 %</b>
Não frequentaram outros cursos	52	<b>44,8 %</b>

Quadro 13 – Instituições responsáveis pelos cursos de formação não obrigatória

No que se refere às instituições responsáveis pelos cursos de formação não obrigatória frequentados pelos nossos inquiridos, constatámos que cerca de 30 % dos treinadores inquiridos frequentaram cursos de formação realizados por Universidades e Politécnicos. Cerca de 9% dos cursos frequentados foram da responsabilidade do Estado (instituições oficiais) e/ou Sindicatos e cerca de 8% destes da responsabilidade das Associações Distritais, da Federação e/ou da UEFA.

<b>Fontes de Conhecimento</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Universidades + Politécnicos	35	<b>30,2 %</b>
Estado (Instituições oficiais) + Sindicatos	10	<b>8,6 %</b>
Associações Distritais +Federação+ UEFA	9	<b>7,8 %</b>
Empresas Privadas: Revistas Especializadas	7	<b>6,0 %</b>
Clubes	2	<b>1,7 %</b>
Autarquias (Câmaras Municipais + Juntas de Freguesia)	1	<b>0,9 %</b>
Não frequentaram outros cursos	52	<b>44,8</b>

Quadro 14 – Fontes de conhecimento da formação não obrigatória

	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Nível de conhecimentos dos formadores	3,35	0,626
Nível pedagógico dos formadores	3,24	0,689
Recursos pedagógico-didáticos	2,65	0,812
Metodologias de formação	2,65	0,749
Conteúdos programáticos	2,63	0,789
Duração da componente teórica	2,62	0,682
Duração total	2,37	0,768
Modelo de avaliação	1,98	0,869
Duração da componente prática	1,58	0,865

Quadro 15 – Avaliação dos cursos de formação não obrigatória frequentados nos últimos cinco anos

Em geral, no que se refere à avaliação dos cursos, não obrigatórios/facultativos, constata-se, tal como para os cursos obrigatórios, que em termos médios, foi atribuída uma valorização suficiente aos diferentes itens referidos, sendo que a valorização maior se verifica ao nível dos formadores, quer no que se refere ao nível pedagógico, quer ao

seu nível de conhecimentos, tendo lhes sido atribuída uma avaliação média correspondente a Bom (3,24 e 3,35 respectivamente), mesmo assim, quando comparados com os cursos obrigatórios, consideravelmente superior. Mais uma vez, tal como na formação obrigatória, o menor valor atribuído está relacionado com o item referente à duração da componente prática (1,58).

#### **4. Análise das percepções dos treinadores**

De seguida, procederemos à análise da percepção dos treinadores acerca das diferentes variáveis dependentes estudadas.

##### **4.1. Perfil de Competências do Treinador**

Nesta primeira análise, procuraremos descrever as representações dos treinadores em função dos valores médios e desvio-padrão, obtidos nos diferentes itens do perfil de competências percebido.

<b>Perfil de Competências do Treinador</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>
19- Conhecimentos técnico-táticos da modalidade	4,77	0,482
21- Conhecimentos de planeamento do treino	4,72	0,472
20- Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva	4,69	0,518
22- Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção	4,66	0,527
18- Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	4,62	0,538
13- Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz	4,60	0,588
48- Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar	4,53	0,625
49- Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira	4,52	0,597
17- Conhecimentos sobre as qualidades físicas	4,47	0,625
25- Competência para planear, executar e avaliar programas de treino desportivo	4,41	0,633
23- Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos	4,37	0,640
4- Conhecimentos ao nível da recuperação após o esforço	4,34	0,645
14- Dominar técnicas de comunicação pessoal	4,31	0,640
11- Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas	4,29	0,723
31- Capacidade de compreender e interpretar o espírito desportivo (Fair-Play)	4,28	0,717
50- Conhecimentos sobre estratégias de promover o desenvolvimento moral dos praticantes	4,20	0,713
46- Conhecimentos sobre gestão de conflitos	4,17	0,676
7- Conhecimentos de Psicologia do Desporto	4,15	0,688
1- Conhecimentos de Anatomia e Fisiologia do Esforço	4,10	0,690
6- Conhecimentos sobre o desenvolvimento motor humano	4,05	0,744
29- Capacidade para promover a integração dos jovens com dificuldades	4,04	0,739
44- O treinador deve de possuir competências para reajustar a actuação profissional	4,02	0,646
47- Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal	3,94	0,738
43- Conhecimentos sobre a facilitação das relações inter-pessoais	3,94	0,676
9- Capacidade de analisar e conceber programas de formação	3,92	0,856
42- Conhecimentos que permitam optimizarem a relação com os pais	3,90	0,762
24- Competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora	3,90	0,727
30- Capacidade para promover a integração dos jovens provenientes de minorias étnicas	3,87	0,786
12- Conhecimentos sobre técnicas de avaliação	3,77	0,765
41- Conhecimentos sobre a Formação pessoal e social	3,77	0,717
40- Participar na formação de jovens treinadores	3,74	0,712
10- Conhecer, compreender e interpretar o papel do desporto na sociedade	3,67	0,789
2- Competências para cooperar na formação de outros treinadores	3,62	0,754
3- Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva	3,58	0,724
5- Conhecimentos ao nível de primeiros socorros	3,52	0,807
26- Conhecimentos de biomecânica do desporto	3,52	0,774
39- Capacidade de coordenar equipas de intervenção na formação de treinadores	3,50	0,870
15- Conhecimentos sobre violência no desporto	3,38	0,706
35- Conhecimentos de gestão e organização do desporto	3,37	0,679
37- Capacidade de formular necessidades de pesquisa	3,36	0,751
36- Envolver-se em equipas de investigação científica em desporto	3,34	0,803
33- Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo	3,33	0,720
32- Conhecimentos ao nível das políticas desportivas	3,30	0,737
27- Conhecimentos ao nível do relacionamento com os meios de informação	3,30	0,662
45- Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores	3,27	0,806
34- Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportivo	3,26	0,835
16- Conhecimentos sobre o "doping"	3,24	0,721
28- Conhecimentos que permitam compreenderem e interpretar o comportamento do público	3,22	0,711
38- Conhecimentos para exercer funções directivas	3,07	0,788

Quadro 16 – Importância atribuída pelos treinadores às diversas competências

Podemos constatar, através dos valores médios apresentados, o nível de importância que os treinadores atribuem às diversas competências necessárias ao desempenho da função de treinador. Tendo em consideração os valores médios apresentados, verificámos que a valorização atribuída às diversas competências, se situa sempre acima da Importância Razoável, sendo que a competência que registou a média superior, foi a referente aos “Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade”, com 4,77, e a que registou a menor média, “Conhecimentos para exercer funções directivas”, obteve um valor de 3,07.

Itens	Média	Desvio Padrão
19- Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade	4,77	0,482
21- Conhecimentos de planeamento do treino	4,72	0,472
20- Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva	4,69	0,518
22- Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção	4,66	0,527
18- Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	4,62	0,538
13- Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz	4,60	0,588
48- Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar	4,53	0,625
49-Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira	4,52	0,597

Quadro 17 – Itens com valor médio mais elevado (arredondáveis para 5) do grau de importância atribuído às diversas competências.

Ao analisarmos os resultados apresentados no quadro anterior, destaca-se os “Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade”, os “Conhecimentos de planeamento do treino”, a “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” e a “Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção”. Na realidade, estas competências são, na sua globalidade, claramente, as de uso quotidiano, as fundamentais e as que, naturalmente, constituem as competências sobre as quais existe maior unanimidade e valorização, ou seja, que constituem o corpo essencial da actuação do treinador.

No que se refere às competências que registaram um valor médio inferior (Quadro 18), a que registou um valor mais baixo, foi a “Conhecimentos para exercer funções directivas”, seguida da “Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público”.

Itens	Média	Desvio Padrão
38- Conhecimentos para exercer funções directivas	3,07	0,788
28- Conhecimentos que permitam compreenderem e interpretar o comportamento do público	3,22	0,711
16- Conhecimentos sobre o "doping"	3,24	0,721
34- Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportivo	3,26	0,835
45- Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores	3,27	0,806
27- Conhecimentos ao nível do relacionamento com os meios de informação	3,30	0,662
32- Conhecimentos ao nível das politicas desportivas	3,30	0,737
33 – Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo	3,33	0,720
36- Envolver-se em equipas de investigação científica em desporto	3,34	0,803
37 - Capacidade de formular necessidades de pesquisa	3,36	0,751
35 - Conhecimentos de gestão e organização do desporto	3,37	0,679
15 - Conhecimentos sobre violência no desporto	3,38	0,706

Quadro 18 – Itens com valor médio mais baixo do grau de importância das diversas competências.

Verificámos uma menor valorização de aspectos sociológicos, de gestão e direcção e de aspectos ligados à investigação. Trata-se de uma abordagem técnica da profissão.

Com uma valorização intermédia encontrámos as competências relacionadas com um conjunto de áreas de conhecimento importantes à função do treinador, tais como a Pedagogia, a Psicologia, a Anatomia e Fisiologia do Esforço e a Formação, isto é, não tendo uma valorização unânime é lhes reconhecida muita importância no seu domínio para uma melhor actuação do treinador.

Analisando o Perfil de Competências em função da Idade foram encontradas diferenças significativas na “Capacidade de analisar e conceber programas de formação” ( $p = 0,004$ ). As diferenças foram significativamente diferentes entre a categoria dos “20 aos 27 anos”, dos “33 aos 40 anos” (0,041) e com a de “mais (+) de 41 anos” (0,005) da idade. Em termos gerais, parece que quanto menor é a idade do treinador maior é a importância atribuída a esta competência. A participação em novas dimensões profissionais, alargando o leque de áreas de intervenção é, aliás, uma probabilidade remota, ainda que necessária. Aspectos ligados à gestão da formação podem ser ocupação possível para estes profissionais. Algum contacto com a realidade, dada a escassez dessas posições determinará o maior realismo dos treinadores mais velhos.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Capacidade de analisar e conceber programas de formação	4,790	0,004	20 aos 27 anos	4,33	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,800
			28 aos 32 anos	4,13		33 aos 40 anos	0,041
			33 aos 40 anos	3,73		+ 41	0,005
			+ de 41 anos	3,64	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,800
			Total	3,92		33 aos 40 anos	0,326
					+ 41	0,108	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,041
				28 aos 32 anos		0,326	
				+ 41		0,972	
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,005
				28 aos 32 anos		0,108	
				33 aos 40 anos		0,972	

Quadro 19 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de analisar e conceber programas de formação” em função da Idade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas	6,602	0,000	20 aos 27 anos	4,67	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,815
			28 aos 32 anos	4,50		33 aos 40 anos	0,057
			33 aos 40 anos	4,19		+ 41	0,000
			+ de 41 anos	3,97	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,815
			Total	4,29		33 aos 40 anos	0,377
					+ 41	0,017	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,057
				28 aos 32 anos		0,377	
				+ 41		0,580	
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,000
				28 aos 32 anos		0,017	
				33 aos 40 anos		0,580	

Quadro 20 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da Idade.

Encontrámos, também, diferenças significativas nos “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” ( $p = 0,000$ ), entre a categoria dos “20 aos 27 anos” com a de “mais (+) de 41 anos” (0,000) e entre a categoria dos “28 aos 32 anos”, com a de “mais (+) de 41 anos” (0,017) de idade. O que nos indica, que, em termos gerais, quanto menor é a idade do treinador, maior a importância atribuída a esta competência. Os treinadores das categorias dos “20 aos 27” e dos “28 aos 32 anos” atribuem-lhe uma importância muito grande. Esta diferença é dificilmente interpretável em função da idade; talvez uma maior concentração noutros aspectos do treino ao longo da carreira

diminua a percepção da importância desta dimensão no decurso do tempo. Os valores absolutos são, no entanto, elevados em todos os grupos etários.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Dominar técnicas de comunicação pessoal	2,878	0,039	20 aos 27 anos	4,22	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,078
			28 aos 32 anos	4,65		33 aos 40 anos	0,993
			33 aos 40 anos	4,27		+ 41	1,000
			+ de 41 anos	4,21	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,078
			Total	4,31		33 aos 40 anos	0,147
						+ 41	0,037
33 aos 40 anos					20 aos 27 anos	0,993	
					28 aos 32 anos	0,147	
					+ 41	0,977	
+ de 41 anos					20 aos 27 anos	1,000	
					28 aos 32 anos	0,037	
					33 aos 40 anos	0,977	

Quadro 21 – Análise das diferenças significativas da competência “Dominar técnicas de comunicação pessoal” em função da Idade.

Na competência “Dominar técnicas de comunicação pessoal” ( $p = 0,039$ ), encontramos, também, diferenças significativas entre a categoria dos “28 aos 32 anos”, com a categoria de “mais (+) de 41 anos” (0,037). O que nos indica, que, em termos médios, são os treinadores da categoria dos “28 aos 32 anos”, os que maior importância lhe atribuem e os da categoria de “mais de 41 anos”, os que menor importância atribuem a esta competência.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	2,899	0,038	20 aos 27 anos	4,78	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,998
			28 aos 32 anos	4,75		33 aos 40 anos	0,675
			33 aos 40 anos	4,62		+ 41	0,051
			+ de 41 anos	4,44	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,998
			Total	4,62		33 aos 40 anos	0,802
						+ 41	0,103
33 aos 40 anos					20 aos 27 anos	0,675	
					28 aos 32 anos	0,802	
					+ 41	0,534	
+ de 41 anos					20 aos 27 anos	0,051	
					28 aos 32 anos	0,103	
					33 aos 40 anos	0,534	

Quadro 22 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função da Idade.

Nos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” ( $p = 0,038$ ), e na “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” ( $p = 0,040$ ), não encontramos diferenças significativas em função das diferentes categorias de idade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva	2,859	0,040	20 aos 27 anos	4,81	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,974
			28 aos 32 anos	4,88		33 aos 40 anos	0,322
			33 aos 40 anos	4,58		+ 41	0,202
			+ de 41 anos	4,56	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,974
			Total	4,69		33 aos 40 anos	0,165
					+ 41	0,089	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,322
						28 aos 32 anos	0,165
					+ 41	1,000	
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,202
						28 aos 32 anos	0,089
						33 aos 40 anos	1,000

Quadro 23 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” em função da Idade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Capacidade de compreender e interpretar o espírito desportivo (Fair Play)	3,530	0,017	20 aos 27 anos	4,56	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,959
			28 aos 32 anos	4,46		33 aos 40 anos	0,064
			33 aos 40 anos	4,08		+ 41	0,050
			+ de 41 anos	4,10	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,959
			Total	4,28		33 aos 40 anos	0,218
					+ 41	0,204	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,064
						28 aos 32 anos	0,218
						+ 41	0,999
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,050
						28 aos 32 anos	0,204
						33 aos 40 anos	0,999

Quadro 24 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de compreender e interpretar o espírito desportivo (Fair Play)” em função da Idade.

Já na “Capacidade de compreender e interpretar o espírito desportivo (Fair Play)” ( $p = 0,017$ ), encontramos diferenças significativas entre a categoria dos “20 aos 27 anos”, com a categoria de “mais (+) de 41 anos” (0,050) de idade, o que nos indica, que em, termos médios, verificou-se um ligeiro decréscimo ao longo da idade, significativo só nos seus extremos.

Nos “Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores” ( $p = 0,019$ ), encontrámos diferenças significativas entre a categoria dos “20 aos 27 anos”, com a categoria dos de “mais (+) de 41 anos” (0,009), o que evidencia mais uma vez que quanto menor é a idade do treinador, maior a importância atribuída a estes conhecimentos.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores	3,465	0,019	20 aos 27 anos	3,63	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,416
			28 aos 32 anos	3,29		33 aos 40 anos	0,340
			33 aos 40 anos	3,27		+ 41	0,009
			+ de 41 anos	3,00	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,416
			Total	3,27		33 aos 40 anos	1,000
					+ 41	0,478	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,340
						28 aos 32 anos	1,000
						+ 41	0,526
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,009
						28 aos 32 anos	0,478
						33 aos 40 anos	0,526

Quadro 25 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores” em função da Idade.

No que se refere ao “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal”, ( $p = 0,030$ ), também, encontrámos diferenças significativas entre a categoria dos “20 aos 27 anos”, com a categoria dos “33 aos 40 anos” (0,041), o que nos indica, que em termos médios, quanto mais novos são os treinadores (até aos 32 anos), maior a valorização atribuída a esta competência. Sendo os treinadores com idades dos 33 aos 40 anos, os que menor valor médio atribuíram a esta competência.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal	3,098	0,030	20 aos 27 anos	4,22	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,901
			28 aos 32 anos	4,08		33 aos 40 anos	0,041
			33 aos 40 anos	3,69		+ 41	0,120
			+ de 41 anos	3,82	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,901
			Total	3,94		33 aos 40 anos	0,224
					+ 41	0,496	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,041
						28 aos 32 anos	0,224
						+ 41	0,895
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,120
						28 aos 32 anos	0,496
						33 aos 40 anos	0,895

Quadro 26 – Análise das diferenças significativas da competência “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal” em função da Idade.

Já no “Possuir capacidade de se auto-analisar / avaliar”, ( $p = 0,001$ ), encontramos diferenças significativas entre as categoria dos “20 aos 27 anos” e a dos “28 aos 30 anos” com a categoria dos “mais (+) de 41 anos” (0,006). Em termos médios, quanto menor é a idade do treinador, maior é a importância atribuída à competência (até aos 32 anos, em média é lhe reconhecida uma importância muito grande).

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar	5,757	0,001	20 aos 27 anos	4,78	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	1,000
			28 aos 32 anos	4,79		33 aos 40 anos	0,132
			33 aos 40 anos	4,42		+ 41	0,006
			+ de 41 anos	4,28	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	1,000
			Total	4,53		33 aos 40 anos	0,127
					+ 41	0,006	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,132
						28 aos 32 anos	0,127
						+ 41	0,780
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,006
						28 aos 32 anos	0,006
						33 aos 40 anos	0,780

Quadro 27 – Análise das diferenças significativas da competência “Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar” em função da Idade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Demonstrar motivação para actividade e para a progressão na carreira	2,776	0,045	20 aos 27 anos	4,59	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,894
			28 aos 32 anos	4,71		33 aos 40 anos	1,000
			33 aos 40 anos	4,58		+ 41	0,213
			+ de 41 anos	4,31	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,894
			Total	4,52		33 aos 40 anos	0,856
					+ 41	0,045	
					33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	1,000
						28 aos 32 anos	0,856
						+ 41	0,268
					+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,213
						28 aos 32 anos	0,045
						33 aos 40 anos	0,268

Quadro 28 – Análise das diferenças significativas da competência “Demonstrar motivação para actividade e para a progressão na carreira” em função da Idade.

No “Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira”, ( $p = 0,045$ ), encontramos diferenças significativas entre a categoria dos “28 aos 32 anos” e a categoria dos “mais (+) de 41 anos” (0,045) de idade. Na análise dos dados, em termos médios, apesar de se constatar que os treinadores até aos 40 anos lhe reconhecem uma

importância muito grande, é na categoria dos “28 aos 32 anos” que maior valorização é atribuída a esta competência.

Podemos, então, constatar que os mais velhos possuem uma valorização diferenciada relativamente aos mais novos, sendo a idade um factor influenciador da percepção do perfil. Constata-se que, em termos médios, quanto menor é a idade do treinador, maior é a importância atribuída: à capacidade de analisar e conceber programas de formação, aos conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas e aos conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores.

Ao analisarmos o Perfil de Competências em função da Escolaridade encontrámos diferenças significativas na “Competência para cooperar na formação de outros treinadores”, ( $p = 0,000$ ). As diferenças foram significativamente diferentes entre as três categorias do nível de escolaridade. Entre a categoria “Até ao 9º ano” com a do “10º ao 12º ano” (0,000) e com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,007), assim como entre a categoria “10º ao 12º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,012). Em termos médios, à participação na formação de outros treinadores é atribuída uma grande importância, sendo que essa importância cresce com a elevação do nível de escolaridade.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Competência para cooperar na formação de outros treinadores	11,107	0,000	Até ao 9º ano	2,92
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	4,04
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	3,58
			Total	3,62

  

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,000
	Freq./C. Bac/Lic.	0,007
10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,000
	Freq./C. Bac/Lic	0,012
Freq./Conc. Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,007
	10º ao 12º	0,012

Quadro 29 – Análise das diferenças significativas da “Competência para cooperar na formação de treinadores” em função da escolaridade.

Encontrámos, também, diferenças significativas nos “Conhecimento de Psicologia do Desporto”, ( $p = 0,037$ ), entre a categoria “Até ao 9º ano” com a do “10º ao 12º” ano (0,050) e com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,035), assim como entre a categoria “10º ao 12º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,012). O que nos indica que em termos gerais, aos

conhecimentos de Psicologia do Desporto é atribuída uma grande importância nos níveis de escolaridade mais elevada. Cresce, também, com o nível de escolaridade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Conhecimentos de Psicologia do Desporto	3,404	0,037	Até ao 9º ano	3,67	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,050
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	4,22		Freq./C. Bac/Lic.	0,035
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,19	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,050
			Total	4,15		Freq./C. Bac/Lic.	0,982
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.		Até ao 9º ano	0,035	
		10º ao 12º	0,982				

Quadro 30 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de Psicologia do Desporto” em função da escolaridade.

Nos “Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo”, ( $p = 0,006$ ), encontramos, também, diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,015). Podemos constatar, que em termos médios, quanto maior é o nível de escolaridade maior é, mais uma vez, a importância atribuída a estes conhecimentos.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo	5,414	0,006	Até ao 9º ano	3,33	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,499
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	3,65		Freq./C. Bac/Lic.	0,015
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,05	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,499
			Total	3,89		Freq./C. Bac/Lic.	0,084
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.		Até ao 9º ano	0,015	
		10º ao 12º	0,084				

Quadro 31 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo” em função da escolaridade.

Já na “Capacidade de analisar e conceber programas de formação”, ( $p = 0,034$ ), encontramos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “10º ao 12º ano” (0,032) e com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,046), o que nos indica, que em termos médios, esta capacidade é percebida como tendo uma grande importância, nos treinadores pertencentes aos níveis de escolaridade mais elevada, ao seja, mais uma vez, a sua importância cresce com o nível de escolaridade.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Capacidade de analisar e conceber programas de formação	3,487	0,034	Até ao 9º ano	3,33
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,07
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	3,96
			Total	3,92

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,032
	Freq./C. Bac/Lic.	0,046
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,032
	Freq./C. Bac/Lic.	0,819
Freq./Conc. Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,046
	10º ao 12º	0,819

Quadro 32 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de analisar e conceber programas de formação” em função da escolaridade.

No que se refere aos “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas”, ( $p = 0,000$ ), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “10º ao 12º ano” (0,007) e com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,000). Na análise dos dados, mais uma vez, se constata que em termos médios, quanto mais elevado é o nível de escolaridade maior é a valorização atribuída a estes conhecimentos.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas	10,464	0,000	Até ao 9º ano	3,50
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,22
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,44
			Total	4,29

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,007
	Freq./C. Bac/Lic.	0,000
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,007
	Freq./C. Bac/Lic.	0,312
Freq./Conc. Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,000
	10º ao 12º	0,312

Quadro 33 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da escolaridade.

Nos “Conhecimentos sobre violência no desporto”, ( $p = 0,016$ ), encontramos diferenças significativas entre a categoria do “10º ao 12º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,037), o que nos indica, que em termos médios, quanto mais elevado é o nível de escolaridade menor é a importância atribuída a estes conhecimentos. Estes conhecimentos seguem uma valorização oposta à de outros tipos de conhecimento. Parece que o aprofundar da formação científica e técnica específica tende a diminuir a importância de abordagens de carácter mais marginal ao quotidiano dos treinadores.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre violência no desporto	4,280	0,016	Até ao 9º ano	3,67	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,987
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	3,63		Freq./C. Bac/Lic.	0,124
			Freq./Conc Bach. ou Lic.	3,25	10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,987
			Total	3,38	Freq./C. Bac/Lic.	0,037	
					Freq./Conc Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,124
						10º ao 12º	0,037

Quadro 34 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre violência no desporto” em função da escolaridade.

Nos “Conhecimentos sobre as qualidades físicas”, ( $p = 0,013$ ), encontrámos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,024). O que nos indica, que em termos médios, apesar de todos lhe atribuírem muita importância, quanto mais elevado o nível de escolaridade maior é a importância atribuída a estes conhecimentos, sendo que os treinadores da categoria “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” lhe atribuíram uma importância muito grande.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre as qualidades físicas	4,486	0,013	Até ao 9º ano	4,08	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,463
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,33		Freq./C. Bac/Lic.	0,024
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,58	10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,463
			Total	4,47	Freq./C. Bac/Lic.	0,158	
					Freq./Conc. Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,024
						10º ao 12º	0,158

Quadro 35 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre as qualidades físicas” em função da escolaridade.

Nos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos”, ( $p = 0,003$ ), encontrámos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,002). Em termos médios, apesar de todos lhe atribuírem muita importância, quanto mais elevado o nível de escolaridade maior é a importância atribuída a estes conhecimentos, sendo que os treinadores das categorias do “10º ao 12º ano” e da de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” lhe atribuíram uma importância muito grande.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	6,135	0,003	Até ao 9º ano	4,17	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,080
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	4,56		Freq./C. Bac/Lic.	0,002
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,71	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,080
			Total	4,62		Freq./C. Bac/Lic.	0,357
Freq./Conc. Bach. ou Lic.			Até ao 9º ano	0,002			
			10º ao 12º	0,357			

Quadro 36 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função da escolaridade.

Na “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva”, ( $p = 0,030$ ), também, encontramos, diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,023). Em termos médios, apesar de todos lhe atribuírem muita importância, quanto mais elevado o nível de escolaridade maior é a importância atribuída a estes conhecimentos, sendo que os treinadores pertencentes às duas categorias superiores lhe atribuíram uma importância muito grande.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva	3,606	0,030	Até ao 9º ano	4,33	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,144
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	4,67		Freq./C. Bac/Lic.	0,023
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,75	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,144
			Total	4,69		Freq./C. Bac/Lic.	0,726
Freq./Conc. Bach. ou Lic.			Até ao 9º ano	0,023			
			10º ao 12º	0,726			

Quadro 37 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” em função da escolaridade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Capacidade para promover a integração dos jovens com dificuldades	3,619	0,030	Até ao 9º ano	3,92	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,171
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	4,37		Freq./C. Bac/Lic.	0,989
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	3,95	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,171
			Total	4,04		Freq./C. Bac/Lic.	0,027
Freq./Conc. Bach. ou Lic.			Até ao 9º ano	0,989			
			10º ao 12º	0,027			

Quadro 38 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade para promover a integração dos jovens com dificuldades” em função da escolaridade.

Já na “Capacidade para promover a integração dos jovens com dificuldades”, ( $p = 0,030$ ), encontrámos diferenças significativas entre a categoria do “10º ao 12º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,027). Em termos médios, todos lhe atribuírem muita importância, sendo que é na categoria do “10º ao 12º ano”, onde se regista uma maior valorização da sua importância.

Por sua vez, na “Capacidade de coordenar equipas de intervenção na formação de treinadores”, ( $p = 0,006$ ), encontrámos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a do “10º ao 12º ano” (0,005). Em termos médios, são os treinadores com maior nível de escolaridade, os que atribuíram uma maior importância a esta competência, sendo que os da categoria do “10º ao 12º ano” consideraram esta competência como tendo uma grande importância.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Capacidade de coordenar equipas de intervenção na formação de treinadores	5,336	0,006	Até ao 9º ano	2,92
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	3,85
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	3,47
			Total	3,50

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,005
	Freq./C. Bac/Lic.	0,091
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,005
	Freq./C. Bac/Lic	0,105
Freq./Conc. Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,091
	10º ao 12º	0,105

Quadro 39 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de coordenar equipas de intervenção na formação de treinadores” em função da escolaridade.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Participar na formação de jovens treinadores	3,279	0,041	Até ao 9º ano	3,42
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,00
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	3,70
			Total	3,74

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,046
	Freq./C. Bac/Lic.	0,390
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,046
	Freq./C. Bac/Lic	0,140
Freq./Conc. Bach. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,390
	10º ao 12º	0,140

Quadro 40 – Análise das diferenças significativas da competência “Participar na formação de jovens treinadores” em função da escolaridade.

No que se refere à competência para “Participar na formação de jovens treinadores”, ( $p = 0,041$ ), também, encontrámos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a do “10º ao 12º ano” (0,046). Constatamos que, em termos médios, são os treinadores pertencentes às duas categorias superiores, os que atribuíram uma maior importância esta competência, sendo que os das categorias do “10º ao 12º ano” e os da

“Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” atribuíram-lhe uma grande importância.

Na competência “O treinador deve de possuir competências para reajustar a actuação profissional”, ( $p = 0,039$ ), encontrámos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” ( $0,030$ ), o que nos indica que em termos médios, quanto mais elevado o nível de escolaridade maior é a importância atribuída a esta competência.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
O treinador deve de possuir competências para reajustar a actuação profissional	3,351	0,039	Até ao 9º ano	3,58	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,144
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,00		Freq./C. Bac/Lic.	0,030
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,09	10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,144
			Total	4,02		Freq./C. Bac/Lic.	0,797
Freq./Conc. Bach. ou Lic.			Até ao 9º ano	0,030			
			10º ao 12º	0,797			

Quadro 41 – Análise das diferenças significativas da competência “para reajustar a actuação profissional” em função da escolaridade.

Nos “Conhecimentos sobre gestão de conflitos”, ( $p = 0,005$ ), também, encontrámos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a do “10º ao 12º ano” ( $0,009$ ) e com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” ( $0,005$ ), o que nos parece indicar, que em termos médios, são os treinadores com maior nível de escolaridade, os que atribuíram uma maior importância a estes conhecimentos.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Conhecimentos sobre gestão de conflitos	5,495	0,005	Até ao 9º ano	3,58	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,009
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,26		Freq./C. Bac/Lic.	0,005
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,23	10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,009
			Total	4,17		Freq./C. Bac/Lic.	0,983
Freq./Conc. Bach. ou Lic.			Até ao 9º ano	0,005			
			10º ao 12º	0,983			

Quadro 42 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre gestão de conflitos” em função da escolaridade.

No que se refere ao “Possuir capacidade de se auto analisar / avaliar”, ( $p = 0,042$ ), também encontramos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,047), o que nos indica, mais uma vez, que em termos médios, são os treinadores com maior nível de escolaridade, os que atribuem uma maior importância a esta competência.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Possuir capacidade de se auto analisar/avaliar	3,265	0,042	Até ao 9º ano	4,17	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,394
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	4,44		Freq./C. Bac/Lic.	0,047
			Freq./Conc. Bach. ou Lic.	4,62	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,394
			Total	4,53		Freq./C. Bac/Lic	0,395
							Freq./Conc. Bach. ou Lic.
					10º ao 12º	0,395	

Quadro 43 – Análise das diferenças significativas da competência “possuir capacidade de se auto analisar/avaliar” em função da escolaridade.

Em síntese, no que se refere ao perfil de competências em função da escolaridade, podemos constatar que o grupo até ao 9º ano, em geral, não considerando nenhuma variável em particular, vai distinguindo-se, com regularidade, do grupo de maior nível de escolaridade.

Verificámos, ainda, que quanto mais elevado é o nível de escolaridade do treinador, maior é a importância atribuída às seguintes competências/conhecimentos: Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo; Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas; Conhecimentos sobre as qualidades físicas; Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos; Capacidade para organizar e planear a prática da actividade desportiva; Competências para reajustar a actuação profissional; Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar.

No sentido inverso, quanto mais elevado é o nível de escolaridade do treinador, menor é a importância atribuída aos conhecimentos sobre violência no desporto, um resultado estranho que importava analisar com mais profundidade. Na realidade, o nível de escolaridade parece associar-se a um maior entendimento da complexidade desta actividade profissional e a um maior ecletismo na percepção das características da profissão. No entanto, a percepção da profissão, parece, ainda, afastada dos seus pressupostos mais sociológicos, sendo evidente uma aproximação técnica à profissão em que os profissionais de maior nível de escolaridade também não se distinguem.

O nível de escolaridade é, portanto, uma variável influenciadora da percepção da profissão, dos seus saberes e competências. Repare-se que, como os níveis de escolaridade vão aumentando na nossa sociedade, a importância projectiva destas competências na formação de treinadores está também a potenciar-se e competências que, hoje, são pouco valorizadas, assumirão outras valorizações no futuro.

Analisando o Perfil de Competências em função da Formação Técnica encontrámos diferenças significativas na competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas”, ( $p = 0,042$ ), não tendo encontrado diferenças significativas entre os diferentes níveis de formação técnica.

Nos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” (Quadro 45), ( $p = 0,006$ ), encontrámos diferenças significativas entre o “Nível II” com o “Nível IV” (0,031) de formação técnica. Em termos médios, apesar de todos lhe atribuírem uma grande importância, verifica-se que são os treinadores sem nenhuma formação técnica e os com menor Nível (I e II) quem lhe atribui uma muito grande importância.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Form. Técnica (I)	Média	Form. Técnica (I)	Form. Técnica (J)	Sig.
Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas	2,566	0,042	Nenhum	4,60	Nenhum	I	0,249
			I	4,13		II	0,933
			II	4,43		III	0,401
			III	4,17		IV	0,089
			IV	3,92	I	Nenhum	0,249
			Total	4,29		II	0,409
						III	1,000
Nenhum	0,933	0,409	0,648	0,148	III	Nenhum	0,401
						I	1,000
						II	0,648
						IV	0,876
I	0,920	0,148	0,876	IV	IV	Nenhum	0,089
						I	0,920
						II	0,148
						III	0,876

Quadro 44 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da formação técnica.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)			
Var. Dependente	F	Sig.	Form. Técnica (I)	Média	Form. Técnica (I)	Form. Técnica (J)	Sig.	
Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	3,872	0,006	Nenhum	4,80	Nenhum	I	0,546	
			I	4,54		II	1,000	
				II		4,78	III	0,155
						4,39	IV	0,091
			III	4,31	Nenhum	0,546		
				IV	4,62	II	0,343	
								III
				IV	0,677			
				Nenhum	1,000			
				I	0,343			
				II	0,052			
				III	0,031			
				Nenhum	0,155			
				I	0,875			
				II	0,052			
				IV	0,992			
				Nenhum	0,091			
				I	0,677			
				II	0,031			
				III	0,992			

Quadro 45 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função da formação técnica.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)			
Var. Dependente	F	Sig.	Form. Técnica (I)	Média	Form. Técnica (I)	Form. Técnica (J)	Sig.	
Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo	3,325	0,013	Nenhum	3,27	Nenhum	I	0,518	
			I	3,63		II	0,954	
				II		3,41	III	0,525
						2,89	IV	0,993
			III	3,15	Nenhum	0,518		
				3,33	I	0,742		
							II	0,008
				III	0,284			
				Nenhum	0,954			
				I	0,742			
				II	0,057			
				III	0,756			
				Nenhum	0,525			
				I	0,008			
				II	0,057			
				IV	0,831			
				Nenhum	0,993			
				I	0,284			
				II	0,756			
				III	0,831			

Quadro 46 – Análise das diferenças significativas da competência “Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo” em função da formação técnica.

Na análise do quadro anterior, correspondente à competência “Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo” (0,013), encontrámos diferenças significativas entre o “Nível I” com o “Nível III” de formação técnica. Em termos médios todos atribuíram uma importância razoável a esta competência, sendo que os treinadores com “Nível I” lhe atribuíram uma grande importância.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Form. Técnica (I)	Média	Form. Técnica (I)	Form. Técnica (J)	Sig.
Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal	3,264	0,014	Nenhum	4,33	Nenhum	I	0,147
			I	3,79		II	0,770
						III	0,035
						IV	0,128
					II	4,09	Nenhum
			I	0,468			
			III	0,925			
III	3,61	IV	0,994				
		II	4,09	Nenhum	0,770		
				I	0,468		
III	0,120						
IV	3,69	3,61	IV	0,397			
			III	3,61	Nenhum	0,035	
					I	0,925	
					II	0,120	
IV	3,69	3,69	IV	0,998			
			IV	3,69	Nenhum	0,128	
					I	0,994	
					II	0,397	
Total	3,94		III	0,998			

Quadro 47 – Análise das diferenças significativas da competência “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal” em função da formação técnica.

Na competência “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal” (0,014) encontrámos diferenças significativas entre os treinadores sem “Nenhum Nível” com os de “Nível III” (0,035) de formação técnica. Apesar de, em termos médios, todos os treinadores atribuírem uma grande importância a esta competência, são os treinadores sem “Nenhum Nível” quem lhe atribui uma maior valorização e os de “Nível III” os que lhe atribuíram uma menor valorização.

Em síntese, no que se refere ao perfil de competências em função da formação técnica, podemos afirmar que, das variáveis em que foram encontradas diferenças significativas entre os diferentes níveis de formação, são os treinadores sem “Nenhum nível” de formação os que maior valorização atribuiu à competência “Potenciar uma interligação

positiva entre a sua actividade e a vida pessoal. No que se refere à competência “Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo”, esta foi mais valorizada pelos treinadores com Nível I.

Analisando o Perfil de Competências em função do nível maior de prática como atleta encontrámos diferenças significativas nos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” ( $p = 0,044$ ). As diferenças foram significativamente diferentes entre o nível “Nenhum” e o nível “Regional” (0,036) dos níveis de prática como atleta. Em termos médios, é atribuída uma importância muito grande a esta competência. São os treinadores sem qualquer nível de prática atingido como atleta quem lhe atribui a valorização máxima absoluta. Apesar de, não terem tido qualquer tipo de prática desportiva federada, os treinadores, reconhecem a importância do domínio desta competência para o exercício da sua profissão.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Nível Prática (I)	Média
Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	3,216	0,044	Nenhum	5,0
			Regional	4,51
			Nacional+Internacional	4,64
			Total	4,62

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Nível Prática (I)	Nível Prática (J)	Sig.
Nenhum	Regional	0,036
	Nac. + Inter.	0,133
Regional	Nenhum	0,036
	Nac. + Inter.	0,466
Nac.+Inter.	Nenhum	0,133
	Regional	0,466

Quadro 48 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” em função do nível de prática atingido como atleta

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Nível Prática (I)	Média
Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira	3,371	0,038	Nenhum	4,89
			Regional	4,37
			Nacional+Internacional	4,56
			Total	4,52

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Nível Prática (I)	Nível Prática (J)	Sig.
Nenhum	Regional	0,044
	Nac. + Inter.	0,259
Regional	Nenhum	0,044
	Nac. + Inter.	0,219
Nac.+Inter.	Nenhum	0,259
	Regional	0,219

Quadro 49 – Análise das diferenças significativas da competência “Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira” em função do nível de prática atingido como atleta

Encontrámos, também, diferenças significativas no “Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira” ( $p = 0,038$ ), entre o nível “Nenhum” e o nível “Regional” (0,044) dos níveis de prática como atleta. O que nos indica, que em termos médios é atribuída uma importância muito grande a esta competência. São os treinadores sem qualquer nível de prática atingido como atleta os que lhe reconhecem importância superior e os de nível “Regional” a inferior.

Em síntese, no que se refere ao perfil de competências em função do nível de prática atingido como atleta, podemos constatar que, das variáveis em que foram encontradas diferenças significativas entre os diferentes níveis, são os treinadores sem “Nenhum” nível de prática os que maior valorização atribuíram aos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” e ao “ Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira” e os que lhe atribuíram menor valorização, foram os treinadores com o nível “Regional”.

Analisando o Perfil de Competências em função do somatório do tempo de prática como atleta (prática juvenil e sénior) encontrámos diferenças significativas na “Capacidades de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz” ( $p = 0,018$ ), entre a categoria “Sem experiência” e a dos “1 aos 6 anos” (0,016) do somatório do tempo de prática atingido como atleta. Em termos médios, é atribuída uma importância muito grande a esta competência. São os treinadores, sem qualquer tempo de prática como atleta quem lhe atribuiu a valorização máxima absoluta. O que nos indica, que apesar de não terem qualquer experiência como jogador, atribuem uma importância muito grande à forma como é transmitido o conteúdo informativo, valorizando, claramente, a qualidade da comunicação do treinador com o jogador.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média
Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz	4,141	0,018	Sem experiência	5,0
			1 a 6 anos	4,36
			+ de 7 anos	4,62
			Total	4,60

  

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Sem experiência	1 a 6 anos	0,016
	+ de 7 anos	0,150
1 a 6 anos	Sem experiência	0,016
	+ de 7 anos	0,144
+ de 7 anos	Sem experiência	0,150
	1 a 6 anos	0,144

Quadro 50 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz” em função do somatório do tempo de prática atingido como atleta.

Em síntese, podemos constatar que, na única variável em que foram encontradas diferenças significativas entre as diferentes categorias, a “Capacidade de transmitir o conteúdo de forma eficaz”, são os treinadores “Sem experiência” de prática como jogador quem lhe atribui uma importância muito grande e os com um tempo de prática entre os “1 e os 6 anos” quem lhe atribui uma menor valorização. A experiência como atleta introduz pouca variabilidade nos resultados obtidos sobre o perfil de competências. Na realidade, apenas uma diferença significativa foi encontrada, o que mostra bem a homogeneidade destas percepções.

Analisando o Perfil de Competências em função do tempo de prática como treinador (sua experiência profissional) encontramos diferenças significativas na competência “Conhecimentos de Anatomia e Fisiologia do Esforço” ( $p = 0,045$ ), sendo que não encontramos diferenças significativas entre as diferentes categorias.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Conhecimentos de Anatomia e Fisiologia do Esforço	3,199	0,045	1 a 3 anos	3,96	1 a 3 anos	4 a 6 anos	0,065
			4 a 6 anos	4,40		+ de 7 anos	0,854
			+ de 7 anos	4,04	4 a 6 anos	1 a 3 anos	0,065
			Total	4,10		+ de 7 anos	0,068
					+ de 7 anos	1 a 3 anos	0,854
						4 a 6 anos	0,068

Quadro 51 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de Anatomia e Fisiologia do Esforço” em função do tempo de prática como treinador.

Em síntese, podemos afirmar que a experiência profissional (tempo de prática como treinador) introduz muito pouca variabilidade nos perfis de competências percebidos.

## 4.2. Condições de Acesso à Formação

No que se refere às Condições de Acesso à Formação, começaremos por efectuar uma análise das frequências relativas obtidas nas questões relacionadas com experiência desportiva, nível de escolaridade, tipo de formação específica e idade mínima necessária.

Da análise do quadro 52, referente ao tipo de “Experiência Desportiva” constatamos que a grande maioria dos treinadores, cerca de 88%, considera que todos os indivíduos podem ter acesso à carreira de treinador. Sendo que 12,1% destes, considera que esse acesso apenas deve ser permitido aos antigos atletas/jogadores. Tal significa que, a experiência como praticante não é vista como um requisito para se obter uma titulação profissional de treinador desportivo.

<b>Só devem ter acesso à carreira de Treinador (Experiência Desportiva)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Todos os indivíduos podem ter acesso à carreira de treinador	102	<b>87,9</b>
Antigos atletas/jogadores	14	<b>12,1</b>

Quadro 52 – Análise do tipo de “Experiência Desportiva” necessária como condição de acesso à formação

<b>Só devem ter acesso à carreira de Treinador (Escolaridade)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Indivíduos com a escolaridade obrigatória	59	<b>50,9</b>
Indivíduos com o 12º ano de escolaridade	30	<b>25,9</b>
Indivíduos com formação académica	15	<b>12,9</b>
Todos os indivíduos, mesmo sem escolaridade obrigatória	12	<b>10,3</b>

Quadro 53 – Análise do nível de escolaridade necessária como condição de acesso à formação

No que se refere ao quadro 53, sabendo que o 12º ano é, agora, escolaridade obrigatória, definimos para a análise desta questão, que a escolaridade obrigatória corresponde ao 9º ano. Pela sua análise, constatámos que relativamente ao nível de escolaridade percebido como necessário para ter acesso à carreira de treinador, cerca de 51% dos treinadores inquiridos entende que é a escolaridade obrigatória e cerca de 26%, o 12º ano de escolaridade. Na realidade a profissão não é percebida como uma profissão universitária, apenas 12,9%, assim a percebem e 10,3%, nem a escolaridade obrigatória parece ser necessária. O que nos dá uma amplitude de resposta muito significativa.

Na análise do quadro 54, constatamos que relativamente ao tipo de formação percebido como necessário para ter acesso à carreira de treinador, cerca de 58% dos treinadores inquiridos entende que todos podem ter acesso, desde que tenham formação específica e cerca de 27% considera que apenas os indivíduos com formação realizada nas entidades oficiais (Federação) podem ter acesso à carreira de treinador.

<b>Só devem ter acesso à carreira de Treinador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Todos podem ter acesso, desde que tenham formação específica	67	<b>57,8</b>
Indivíduos com formação realizada nas entidades oficiais (Federação)	31	<b>26,7</b>
Todos podem ter acesso à carreira de treinador	11	<b>9,5</b>
Indivíduos com formação realizada no Ensino Superior	6	<b>5,2</b>
Indivíduos com formação realizada em empresas privadas	0	<b>0</b>
Não responderam	1	<b>0,9</b>

Quadro 54 – Análise do tipo de formação específica necessária como condição de acesso à formação

<b>Idade mínima para ter acesso à formação inicial de Treinador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Por categorias</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
14 anos	1	<b>0,9</b>	Até 18 anos	65	<b>56</b>
16 anos	8	<b>6,8</b>			
18 anos	56	<b>48,2</b>			
19 anos	1	<b>0,9</b>	19 aos 21 anos	26	<b>22,4</b>
20 anos	15	<b>12,9</b>			
21 anos	10	<b>8,6</b>			
22 anos	2	<b>1,7</b>	+ de 22 anos	21	<b>18,1</b>
23 anos	2	<b>1,7</b>			
24 anos	3	<b>2,6</b>			
25 anos	11	<b>9,5</b>			
30 anos	3	<b>2,6</b>			
Não responderam	4	<b>3,4</b>	Não responderam	4	<b>3,4</b>

Quadro 55 – Análise da idade mínima necessária para ter acesso à formação inicial de treinador

No que se refere, à idade mínima entendida como necessária para ter acesso à formação inicial de treinador, constatamos que, cerca de 1% dos inquiridos entende como sendo os catorze (14) anos, cerca de 7% considera os dezasseis (16) anos e cerca de 48 % entende ser os dezoito (18) anos, o que no seu total perfazem 56% dos inquiridos que consideram que a idade mínima deverá ser até aos 18 anos. No sentido oposto, constatamos que o valor mais elevado da idade mínima percebido foi de trinta (30) anos, por cerca de 3 % dos inquiridos.

Resumindo os nossos inquiridos, no que se refere às condições de acesso à formação de treinador, são maioritariamente da opinião que, devem ter 18 anos de idade e que todos podem ter acesso à carreira de treinador (não sendo necessária experiência desportiva como jogador), desde que tenham formação específica, quanto ao nível de escolaridade, a amplitude da resposta é muito significativa, indo desde os indivíduos sem escolaridade obrigatória (para o nosso estudo, ainda, considerámos o 9º ano) até à formação académica.

De seguida efectuámos uma análise comparativa dos indivíduos em função das variáveis independentes, afim de identificar a existência de diferenças significativas na percepção das condições de acesso à formação.

Analisando as Condições de Acesso à Formação em função da Idade, encontrámos diferenças significativas na questão referente à Experiência Desportiva, ( $p = 0,016$ ). Estas diferenças devem-se à categoria de “+ de 41 anos” de idade, pois estes, acham que ser “Antigo Atleta” é uma condição de ingresso e são menos favoráveis a um acesso para “Todos”

Chi-Square Tests			
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-slided)
Pearson Chi-Square	10,391 <sup>a</sup>	3	0,016
Likeilhood Ratio	9,992	3	0,019
Fischer's Exact Test	8,524		
Linear-by-Linear Ass.	5,575 <sup>c</sup>	1	0,018
N of Valid cases	116		

a. 4 células (50%) tiveram uma contagem esperada de menos 5. O mínimo esperado é de 2,90

c. A estatística estandardizada é -2,361.

Crosstabs					
		Condições de Acesso: Experiência Desportiva		Total	
Idade Agrupada	20 aos 27 anos	Frequência	2	25	27
		Freq. Esperada	3,3	23,7	27,0
		Resíduo Ajustado	-0,8	0,8	
	28 aos 32 anos	Frequência	1	23	24
		Freq. Esperada	2,9	21,1	24,0
		Resíduo Ajustado	-1,3	1,3	
	33 aos 40 anos	Frequência	1	25	26
		Freq. Esperada	3,1	22,9	26,0
		Resíduo Ajustado	-1,5	1,5	
	+ de 41 anos	Frequência	10	29	39
		Freq. Esperada	4,7	34,3	39,0
		Resíduo Ajustado	3,2	-3,2	
Total		Frequência	14	102	116
		Freq. Esperada	14,0	102,0	116,0

Quadro 56 – Análise das diferenças significativas das Condições de Acesso – Experiência Desportiva em função da idade.

Analisando as Condições de Acesso à Formação em função da Escolaridade, encontramos diferenças significativas na questão referente, ao nível de escolaridade necessário para ter acesso à formação inicial de treinador, ( $p = 0,000$ ). E, nesta constatamos que nos treinadores “Até ao 9º ano” de escolaridade se verifica uma frequência menor do que a esperada, e que essa diferença é significativa. Esperava-se que valorizassem mais o “12º ano” como critério de acesso, mas não o valorizam. Valorizam mais o acesso para “Todos” do que seria de esperar. No que se refere aos treinadores da categoria “10º ao 12º ano” de escolaridade, valorizam mais a escolaridade obrigatória do que seria de esperar e valorizam menos possuir o 12º ano. Já no que se refere aos treinadores da categoria “Frequência ou conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” verifica-se que valorizam mais o acesso com o 12º ano e com formação acadêmica, do que seria de esperar e valorizam menos o acesso com escolaridade obrigatória. Podemos, constatar que cada um dos grupos valoriza o nível de escolaridade que têm e exige condições de acesso ao nível das suas habilitações.

Chi-Square Tests			
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,288 <sup>a</sup>	6	0,000
Likelihood Ratio	29,211	6	0,000
Fischer's Exact Test	23,862		
Linear-by-Linear A.	0,958 <sup>c</sup>	1	0,328
N of Valid cases	116		

- a. 5 células (41,7%) tiveram uma contagem esperada de menos 5. O mínimo esperado é de 1,24  
c. A estatística estandardizada é ,979.

Crosstabs							
		Condições de Acesso: Escolaridade					Total
		C/ Esc. Obrigat.	C/ 12º ano	C/ Form. Académ	Todos		
Categ. Escolar	Até ao 9º ano	Frequência	8	0	0	4	12
		Freq. Esperada	6,1	3,1	1,6	1,2	12,0
		Resíduo Ajustado	1,2	-2,2	-1,4	2,8	
	10º ao 12ºano	Frequência	21	3	1	2	27
		Freq. Esperada	13,7	7,0	3,5	2,8	27,0
		Resíduo Ajustado	3,2	-2,0	-1,6	-0,6	
	Freq./Conc. Bach./Lic.	Frequência	30	27	14	6	77
		Freq. Esperada	39,2	19,9	10,0	8,0	77,0
		Resíduo Ajustado	-3,6	3,2	2,4	-1,3	
	Total	Frequência	59	30	15	12	116
		Freq. Esperada	59,0	30,0	15,0	12,0	116,0

Quadro 57 – Análise das diferenças significativas das Condições de Acesso – Escolaridade em função da percepção do nível de escolaridade necessário para ter acesso à formação inicial de treinador.

Na análise das condições de acesso à Formação em função da formação técnica, do nível maior de prática como jogador, do somatório do tempo de prática como jogador e da sua experiência profissional (como treinador) não foram encontrados diferenças significativas, o que nos permite concluir que estas variáveis não são determinantes para a definição das condições de acesso dos treinadores à formação.

### 4.3. Entidades Responsáveis pela Formação Inicial do Treinador

No que se refere à Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador começamos por efectuar uma análise das frequências relativas obtidas, na qual, constatámos que cerca de 47% dos inquiridos entende que a formação inicial deverá ser realizada pelo sistema desportivo e pelo sistema educativo; que cerca de 28 % entende que deverá ser realizada pelo sistema desportivo, pelo sistema educativo e pelas entidades privadas e que cerca de 22% é da opinião que deverá ser realizada apenas no sistema desportivo.

Quem deve ser a Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador	N	%
Deve ser realizada pelo sistema desportivo e pelo sistema educativo	55	47,4
Deve ser realizada pelo sistema desportivo, pelo sistema educativo e pelas entidades privadas	32	27,6
Deve ser realizada apenas no sistema desportivo (Associações, Federações)	26	22,4
Deve ser realizada exclusivamente no Ensino Superior	3	2,6
Deve ser realizada apenas por entidades privadas	0	0

Quadro 58 – Análise das entidades percebidas como devendo ser as responsáveis pela formação inicial do treinador.

Chi-Square Tests			
	Valor	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,870 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	32,587	6	,000
Fischer's Exact Test	29,788		
Linear-by-Linear A.	15,526 <sup>c</sup>	1	,000
N of Valid cases	116		

- a. 5 células (41,7%) tiveram uma contagem esperada de menos 5. O mínimo esperado é de ,31  
c. A estatística estandardizada é 3,940.

Crosstabs							
			Entidade responsável pela formação inicial do treinador				Total
			Ens. Superior	Sistema Desport.	S. Desp + S. Educ.	S.Desp+S. Educ.+Ent. Priv.	
Cat. Escolar	Até ao 9º ano	Frequência	0	8	3	1	12
		Freq. Esperada	,3	2,7	5,7	3,3	12,0
		Resíduo Ajustado	-,6	3,9	-1,6	-1,6	
	10º ao 12ºano	Frequência	0	12	7	8	27
		Freq. Esperada	,7	6,1	12,8	7,4	27,0
		Resíduo Ajustado	-1,0	3,1	-2,6	,3	
	Freq./Conc. Bach./Lic.	Frequência	3	6	45	23	77
		Freq. Esperada	2,0	17,3	36,5	21,2	77
		Resíduo Ajustado	1,2	-5,3	3,3	,8	
Total	Frequência	3	26	55	32	116	
	Freq. Esperada	3,0	26,0	55,0	32,0	116,0	

Quadro 59 – Análise das diferenças significativas das Entidades responsáveis pela formação inicial do treinador em função do nível de escolaridade.

Analisando a Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador em função do nível de escolaridade, (Quadro 59), encontramos diferenças significativas ( $p = 0,000$ ), representando diferenças entre as pessoas “Até ao 9º ano” de escolaridade, que esperam que a formação seja feita, sobretudo no sistema desportivo; os treinadores pertencentes à categoria “10 ao 12º ano” desvalorizam significativamente a formação realizada em ambos os sistemas (desportivo e educativo) e valorizam a formação realizada no sistema desportivo; os com formação/frequência académica desvalorizam a formação no sistema desportivo, valorizando especialmente, o sistema misto.

Na análise da Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador em função da idade, da formação técnica, do nível maior de prática como jogador, do somatório do tempo de prática como jogador, da experiência profissional (como treinador) não encontramos diferenças significativas, pelo que estas variáveis não influenciam a percepção das entidades que devem ser responsáveis pela formação. O nível de escolaridade parece ser a única variável com efeitos significativos.

#### 4.4. Estratégias de Formação Contínua do Treinador

No que se refere às Estratégias de Formação Contínua do Treinador, começamos por efectuar uma análise da importância atribuída às diferentes estratégias em função dos valores médios e desvio-padrão obtidos.

Estratégias de Formação Contínua do Treinador	Média	Desvio Padrão
A frequência de Acções de Formação de Reciclagem deve ser obrigatória	4,17	0,772
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Cursos e Módulos	3,98	0,816
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Estágios	3,94	0,868
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de “Clinics”	3,67	0,803
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Seminários	3,66	0,845
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de “Mentoring”	3,48	0,937
As Acções de Formação devem ser dirigidas para treinadores habilitados com o mesmo Nível	3,41	0,963
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de “Counseling”	3,12	0,906

Quadro 60 – Importância atribuída pelos treinadores às diferentes Estratégias de Formação Contínua.

Na análise do quadro anterior, constatamos que foi atribuída importância a todas as estratégias propostas, sendo que se valorizou em particular, que a frequência de Acções de Formação de Reciclagem deverá ser obrigatória. Em termos médios, também foi, atribuída uma grande importância à formação contínua realizada através de Cursos e Módulos, através de Estágios, através de “Clinics” e através de Seminários. As estratégias de “mentoring” e “counseling” ao não serem conhecidas dos treinadoras, podem estar, por esse facto, menos valorizadas. De qualquer forma parece existir abertura para diferentes abordagens da formação.

Na análise das diferentes estratégias de formação contínua do treinador em função da escolaridade encontramos diferenças significativas na estratégia “A frequência de acções de formação de reciclagem deve ser obrigatória” ( $p = 0,017$ ). Em função da análise dos grupos, verificámos a existência de diferenças significativa entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,012). Em termos médios, apesar de todos lhe atribuírem grande importância, quanto mais elevado o nível de escolaridade maior é a importância atribuída à obrigatoriedade da frequência de acções de formação de reciclagem.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
A frequência de acções de formação de reciclagem deve ser obrigatória	4,212	0,017	Até ao 9º ano	3,58
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	4,19
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	4,26
			Total	4,17

  

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,059
	Freq./C. Bac/Lic.	0,012
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,059
	Freq./C. Bac/Lic	0,897
Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,012
	10º ao 12º	0,897

Quadro 61 – Análise das diferenças significativas da estratégia de formação “A frequência de acções de formação de reciclagem deve ser obrigatória” em função da escolaridade.

Analisando as estratégias de formação contínua em função do tempo de prática como treinador encontramos diferenças significativas nas seguintes estratégias: Na obrigatoriedade da frequência da acções de formação de reciclagem, através da questão: “A frequência de acções de formação de reciclagem deve ser obrigatória” ( $p = 0,026$ ), na qual, encontramos diferenças significativas entre a categoria “1 a 3 anos” com a categoria “4 a 6 anos” (0,029) do tempo de prática como treinador. São os treinadores com “4 a 6 anos” de experiência profissional os que atribuem uma importância muito grande a esta estratégia, contrastando com os treinadores com “1 a 3 anos” de prática,

que apesar de lhes atribuírem muita importância, em termos comparativos, são os que menor valorização lhe atribuem.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
A frequência de ações de formação de reciclagem deve ser obrigatória	3,778	0,026	1 a 3 anos	3,96	1 a 3 anos	4 a 6 anos	0,029
			4 a 6 anos	4,52		+ de 7 anos	0,650
			+ de 7 anos	4,12	4 a 6 anos	1 a 3 anos	0,029
			Total	4,17		+ de 7 anos	0,063
					1 a 3 anos	0,650	
					4 a 6 anos	0,063	

Quadro 62 – Análise das diferenças significativas da estratégia de formação “A frequência de ações de formação de reciclagem deve ser obrigatória” em função do tempo de prática como treinador.

Na questão: “A formação contínua de treinadores deve ser realizada através de “Mentoring” ( $p = 0,024$ ), encontramos diferenças significativas entre a categoria “1a 3 anos” com a categoria “mais (+) de 7 anos” (0,019) do tempo de prática como treinador. Constatamos, que, em termos médios, quanto menor for o tempo de experiência como treinador, maior é a valorização atribuída a esta estratégia. As estratégias de “mentoring” são, na realidade, mais adaptadas às primeiras fases da carreira.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
A formação contínua de treinadores deve ser realizada através de “Mentoring”	3,865	0,024	1 a 3 anos	3,91	1 a 3 anos	4 a 6 anos	0,378
			4 a 6 anos	3,56		+ de 7 anos	0,019
			+ de 7 anos	3,31	4 a 6 anos	1 a 3 anos	0,378
			Total	3,48		+ de 7 anos	0,471
					1 a 3 anos	0,019	
					4 a 6 anos	0,471	

Quadro 63 – Análise das diferenças significativas da estratégia de formação “A formação contínua de treinadores deve ser realizada através de “Mentoring” em função do tempo de prática como treinador.

Na análise das diferentes estratégias de formação contínua do treinador em função: da idade, da sua formação técnica, do nível de prática como jogador e do somatório do tempo de prática como atleta, não encontramos diferenças significativas. Estas variáveis não introduzem diferenças significativas na percepção das diferentes estratégias de formação, sendo essa diferenciação resultante da escolaridade e do tempo de prática como treinador.

#### 4.5. Necessidades de Formação

Efectuaremos a análise das Necessidades de Formação percebidas pelos treinadores em função dos valores médios e desvio-padrão obtidos.

Dessa análise podemos, constatar através dos valores médios apresentados, o nível de necessidade de formação percebido pelos treinadores nas diferentes áreas apresentadas. Em termos médios, sentem alguma necessidade em todas as áreas, excepto na de História da modalidade, que sentem pouca necessidade de formação. O que nos permite concluir, que as competências menos valorizadas são entendidas como não necessárias na formação. É o caso dos aspectos sócio-históricos e ligados a funções de gestão e organização.

No que se refere à “Questão Aberta - Outras”, verificámos a indicação de duas áreas não referenciadas no questionário, a saber: Análise das Tendências Evolutivas do Jogo e Língua Estrangeira.

<b>Necessidades de Formação – Análise Descritiva</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Técnica e Tática	3,47	0,715
Metodologia do Treino	3,42	0,748
Equipamentos e Tecnologia	3,42	0,648
Psicologia do Desporto	3,36	0,638
Desenvolvimento de jovens praticantes	3,30	0,737
Pedagogia do Desporto	3,22	0,744
Observação e Análise Estatística	3,17	0,622
Fisiologia do Desporto	3,16	0,798
Traumatologia e Fisioterapia	3,03	0,645
Regras e Arbitragem	2,97	0,853
Anatomofisiologia	2,97	0,800
Nutrição	2,97	0,639
Biomecânica	2,84	0,791
Higiene e Primeiros Socorros	2,83	0,676
Organização e Regulamentação da Modalidade	2,76	0,776
Gestão do Desporto	2,76	0,641
História da Modalidade	2,18	0,741

Quadro 64 – Nível de necessidade atribuída pelos treinadores às diversas áreas

<b>Necessidades de Formação – Mais Valorizadas</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Técnica e Tática	3,47	0,715
Metodologia do Treino	3,42	0,748
Equipamentos e Tecnologia	3,42	0,648
Psicologia do Desporto	3,36	0,638
Desenvolvimento de jovens praticantes	3,30	0,737
Pedagogia do Desporto	3,22	0,744

Quadro 65 – Áreas de conhecimento com valor médio mais elevado do nível de necessidade de formação percebidas pelos treinadores.

<b>Necessidades de Formação – menos valorizadas</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
História da Modalidade	2,18	0,741
Gestão do Desporto	2,76	0,641
Organização e Regulamentação da Modalidade	2,76	0,776
Higiene e Primeiros Socorros	2,83	0,676
Biomecânica	2,84	0,791

Quadro 66 – Áreas de conhecimento com valor médio menos elevado do nível de necessidade de formação percebidas pelos treinadores.

Da análise dos quadros anteriores, constatamos que as áreas de conhecimento em que os treinadores sentem maiores necessidades de formação, são as que estão mais directamente relacionados com a sua actuação, destacando-se, tal como na percepção das competências, a Técnica e Tática, como a mais valorizada, seguida dos Equipamentos e Tecnologias e da Metodologia do Treino. E, que tal como já foi referido anteriormente, é na área da História da Modalidade, na Gestão do Desporto e na Organização e Regulamentação da Modalidade em que os treinadores sentem menor necessidade de formação. Almeida (2001,2002) também obteve resultados semelhantes, sendo que nos seus estudos, as áreas em que os treinadores inquiridos afirmaram ter mais necessidades de formação foram: a “Técnica e Tática”, o “Desenvolvimento de Jovens Praticantes” e a “Metodologia do Treino”. Tal como no nosso estudo a área em que os treinadores afirmaram ter menos necessidades de formação foi na da “História da Modalidade”.

Analisando as Necessidades de Formação em função da Idade encontrámos diferenças significativas na área da “Psicologia do Desporto” ( $p = 0,026$ ), entre a categoria dos “20 aos 27 anos”, com a categoria dos “mais (+) de 41 anos” (0,014) de idade. Em termos

médios, quanto maior é a idade do treinador, menor é a importância atribuída às necessidades de formação nesta área. A Psicologia do Desporto, ao ser menos conhecida dos treinadores, por se tratar de uma área recente na área do treino, poderá estar, por esse facto, menos valorizada nos treinadores com idade superior.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média
Psicologia do Desporto	3,207	0,026	20 aos 27 anos	3,63
			28 aos 32 anos	3,42
			33 aos 40 anos	3,35
			+ de 41 anos	3,15
			Total	3,36

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Idade (I)	Idade (J)	Sig.
20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,613
	33 aos 40 anos	0,348
	+ 41	0,014
28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,613
	33 aos 40 anos	0,978
	+ 41	0,364
33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,348
	28 aos 32 anos	0,978
	+ 41	0,613
+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,014
	28 aos 32 anos	0,364
	33 aos 40 anos	0,613

Quadro 67 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Psicologia do Desporto em função da idade

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média
Higiene e Primeiros Socorros	4,458	0,005	20 aos 27 anos	3,22
			28 aos 32 anos	2,71
			33 aos 40 anos	2,65
			+ de 41 anos	2,74
			Total	2,83

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Idade (I)	Idade (J)	Sig.
20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,028
	33 aos 40 anos	0,010
	+ 41	0,020
28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,028
	33 aos 40 anos	0,991
	+ 41	0,997
33 aos 40 anos	20 aos 27 anos	0,010
	28 aos 32 anos	0,991
	+ 41	0,947
+ de 41 anos	20 aos 27 anos	0,020
	28 aos 32 anos	0,997
	33 aos 40 anos	0,947

Quadro 68 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Higiene e Primeiros Socorros em função da idade.

Na área da “Higiene e Primeiros Socorros” ( $p = 0,005$ ), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria dos “20 aos 27 anos”, com as categorias dos “28 aos 32 anos” (0,028), dos “33 aos 40 anos” (0,010) e com a de “mais (+) de 41 anos” (0,020) de idade. Em termos médios, quanto maior é a idade do treinador, até aos 40 anos, menor é a importância atribuída às necessidades de formação nesta área. São

os treinadores com menor idade, quem maior necessidade de formação sente e os com idade compreendida entre os 33 e os 40 anos, os que menor valorização atribui a esta área de formação.

Já no que se refere à área da “Nutrição” ( $p = 0,043$ ), não encontramos diferenças significativas em função das diferentes categorias de idade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Idade (I)	Média	Idade (I)	Idade (J)	Sig.
Nutrição	2,810	0,043	20 aos 27 anos	3,22	20 aos 27 anos	28 aos 32 anos	0,072
			28 aos 32 anos	2,79		33 aos 40 anos	0,080
			33 aos 40 anos	2,81		+ 41	0,592
			+ de 41 anos	3,03	28 aos 32 anos	20 aos 27 anos	0,072
			Total	2,97		33 aos 40 anos	1,000
						+ 41	0,474
33 aos 40 anos					20 aos 27 anos	0,080	
					28 aos 32 anos	1,000	
					+ 41	0,515	
+ de 41 anos					20 aos 27 anos	0,592	
					28 aos 32 anos	0,474	
					33 aos 40 anos	0,515	

Quadro 69 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Nutrição em função da idade.

Analisando as Necessidades de Formação em função da Escolaridade, encontramos diferenças significativas na área da “História da Modalidade” ( $p = 0,006$ ), entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,006). Em termos médios, quanto maior o nível de escolaridade menor é a importância atribuída às necessidades de formação em História da Modalidade.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
História da Modalidade	5,414	0,006	Até ao 9º ano	2,75	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,164
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	2,30		Freq./C. Bac/Lic.	0,006
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	2,05	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,164
			Total	2,18		Freq./C. Bac/Lic	0,281
							Freq./ Conc. Bac. ou Lic.
					10º ao 12º	0,281	

Quadro 70 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em “História da modalidade” em função da escolaridade.

Na área da “Anatomofisiologia” ( $p = 0,009$ ), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria “10 ao 12º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,009). Em termos médios, são os treinadores com o nível de escolaridade superior, os que menor necessidade de formação sente, e os da categoria “10 ao 12º ano” quem maior necessidade de formação sente nesta área.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Anatomofisiologia	4,944	0,009	Até ao 9º ano	3,17
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	3,35
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	2,82
			Total	2,97

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,784
	Freq./C. Bac/Lic.	0,318
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,784
	Freq./C. Bac/Lic	0,009
Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,318
	10º ao 12º	0,009

Quadro 71 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Anatomofisiologia em função da escolaridade.

Na área da “Biomecânica” ( $p = 0,000$ ), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” com a de “Até ao 9º ano” (0,009) e com “10 ao 12º ano” (0,004). Em termos médios, quanto maior o nível de escolaridade menor é a importância atribuída às necessidades de formação em Biomecânica.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Biomecânica	8,425	0,000	Até ao 9º ano	3,33
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	3,19
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	2,64
			Total	2,84

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,834
	Freq./C. Bac/Lic.	0,009
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,834
	Freq./C. Bac/Lic	0,004
Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,009
	10º ao 12º	0,004

Quadro 72 – Análise das diferenças significativas da necessidade de formação em Biomecânica em função da escolaridade.

Em síntese, podemos referir, que são os treinadores com maior nível de escolaridade os que menor valorização atribui às necessidades de formação sentidas ao nível da História da Modalidade e dos conhecimentos em Biomecânica.

Na análise das Necessidades de Formação em função da formação técnica e do nível maior de prática como jogador não encontramos diferenças significativas.

Analisando as Necessidades de Formação em função do somatório do tempo de prática como jogador (prática juvenil e sénior) encontrámos diferenças significativas na área “Técnica e Tática” ( $p = 0,040$ ) e na de “Metodologia do treino” ( $p = 0,040$ ), sendo que não encontrámos diferenças significativas entre as diferentes categorias do somatório do tempo de prática atingido como atleta. Dai, resulta a ideia mais geral de que a experiência aumenta a percepção de menor necessidade de formação nestas áreas, o que não deixa de ser natural, atendendo à formação destas competências em exercício.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Técnica e Tática	3,301	0,040	Sem experiência	3,78	Sem experiência	1 a 6 anos	0,982
			1 a 6 anos	3,73		+ de 7 anos	0,217
			+ de 7 anos	3,36	1 a 6 anos	Sem experiência	0,982
			Total	3,47		+ de 7 anos	0,083
					Sem experiência	0,217	
					1 a 6 anos	0,083	

Quadro 73 – Análise das diferenças significativas das necessidades de formação em Técnica e Tática em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Metodologia do treino	3,301	0,040	Sem experiência	3,78	Sem experiência	1 a 6 anos	0,942
			1 a 6 anos	3,68		+ de 7 anos	0,177
			+ de 7 anos	3,32	1 a 6 anos	Sem experiência	0,942
			Total	3,42		+ de 7 anos	0,099
					Sem experiência	0,177	
					1 a 6 anos	0,099	

Quadro 74 – Análise das diferenças significativas das necessidades de formação em Metodologia do treino em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador.

Analisando as necessidades de formação em função do tempo de prática como treinador, encontrámos diferenças significativas na área da “Higiene e Primeiros Socorros” (0,049), entre a categoria “4 a 6 anos” com a de “mais (+) de 7 anos” (0,049) do tempo de prática como treinador. Constatamos que a sua valorização vai crescendo numa fase inicial, e que decresce numa fase final. Em termos médios, são os treinadores com “4 a 6 anos de experiência profissional os que atribuem uma maior valorização a esta necessidade.

OneWay Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Higiene e Primeiros Socorros	3,092	0,049	1 a 3 anos	2,74	1 a 3 anos	4 a 6 anos	0,121
			4 a 6 anos	3,12		+ de 7 anos	0,997
			+ de 7 anos	2,75	4 a 6 anos	1 a 3 anos	0,121
			Total	2,83		+ de 7 anos	0,049
					1 a 3 anos	0,997	
					4 a 6 anos	0,049	

Quadro 75 – Análise das diferenças significativas das necessidades de formação em Higiene e Primeiros Socorros em função do tempo de prática como treinador.

Poderemos então, concluir, que de um modo geral a percepção das necessidades de formação é independente dos grupos de treinadores (variáveis independentes estudadas) e que quando existem diferenças na avaliação das necessidades de formação, as variáveis que as determinam são predominantemente a idade e o nível de escolaridade, mas do modo geral são homogêneas.

#### 4.6. Características do treinador e suas fontes de conhecimento

Pretendemos, agora, efectuar a análise do grau de importância atribuída pelos treinadores a um conjunto de factores referentes ao treinador e às diferentes fontes de conhecimento por ele utilizadas na concretização e valorização da sua formação.

Da análise do quadro 76, podemos constatar, o nível de importância atribuído pelos treinadores um conjunto de factores referentes ao treinador e às suas diferentes fontes de conhecimento. Verificamos que, em termos médios, todos se situam acima do nível 3 (Importante), sendo que o factor/variável que registou a média superior foi a referente às “Características pessoais/personalidade”. E, a que registou a menor média foi, o “Nível de prática como atleta/jogador”.

Será importante referir, ainda, o conjunto de variáveis com valores que arredondados se aproximam de 4, isto é, os factores de valor médio superior. Destaca-se, neste âmbito, para além das “Características pessoais/personalidade”, a “Experiência da sua intervenção como treinador” e o “Trabalho com treinadores experientes”. Por outro lado, no que se refere, às que registaram um valor médio inferior, constatámos que para

além do “Nível de prática como atleta/jogador” encontramos a “Experiência como praticante (anos de prática)”.

Características do treinador e Fontes de Conhecimento	Média	Desvio Padrão
Características pessoais / personalidade	3,73	0,466
Experiência da sua intervenção como treinador	3,56	0,516
Trabalho com treinadores experientes	3,52	0,552
Participação em Seminários, Cursos e Ações de Formação	3,42	0,546
Leitura de livros e/ou revistas especializadas	3,34	0,576
Observação de competições nacionais / internacionais	3,23	0,608
Formação académica	3,16	0,744
Experiência como praticante (anos de prática)	2,97	0,681
Nível de prática como atleta/jogador	2,62	0,744

Quadro 76 – Importância atribuída pelos treinadores às suas características e às diferentes Fontes de Conhecimento

Analisando as Características do Treinador e as suas Fontes de conhecimento em função da Idade não encontrámos diferenças significativas.

Na análise das Características do Treinador e das suas Fontes de conhecimento em função da Escolaridade, encontrámos diferenças significativas na “Formação Académica” ( $p = 0,000$ ), entre a categoria “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” com a categoria “Até ao 9º ano” (0,001) e com a “10 ao 12º ano” (0,000). Em termos médios, poder-se à afirmar que são os treinadores pertencentes ao nível superior de escolaridade, quem maior importância atribuem à Formação Académica, reconhecendo uma valorização equivalente das duas categorias inferiores. Ao seja, mais uma vez, se constata que os treinadores atribuem uma valorização superior às habilitações que possuem.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Formação Académica	18,442	0,000	Até ao 9º ano	2,64
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	2,63
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	3,42
			Total	3,16

  

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	1,000
	Freq./C. Bac/Lic.	0,001
10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	1,000
	Freq./C. Bac/Lic	0,000
Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,001
	10º ao 12º	0,000

Quadro 77 – Análise das diferenças significativas da “Formação Académica” em função da escolaridade.

Na “Experiência como praticante (anos de prática) ” ( $p = 0,047$ ), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,040). Em termos médios, quanto menor o nível de escolaridade maior é a importância atribuída a esta fonte de conhecimento.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Experiência como praticante (anos de prática)	3,140	0,047	Até ao 9º ano	3,45
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	2,93
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	2,92
			Total	2,97

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,074
	Freq./C. Bac/Lic.	0,040
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,074
	Freq./C. Bac/Lic	1,000
Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,040
	10º ao 12º	1,000

Quadro 78 – Análise das diferenças significativas da “Experiência como praticante” em função da escolaridade.

Na fonte de conhecimento “Trabalho com treinadores experientes” (0,009), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria “10º ao 12º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,008). Em termos médios, são os treinadores pertencentes ao nível superior de escolaridade, os que menor importância atribui a esta fonte.

One Way Anova			Descritiva	
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média
Trabalho com treinadores experientes	4,882	0,009	Até ao 9º ano	3,64
			10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	3,78
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	3,42
			Total	3,52

Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,740
	Freq./C. Bac/Lic.	0,408
10º ao 12º ano C.Ind. /Com./TP	Até ao 9º ano	0,740
	Freq./C. Bac/Lic	0,008
Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,408
	10º ao 12º	0,008

Quadro 79 – Análise das diferenças significativas “Trabalho com treinadores experientes” em função da escolaridade.

Encontramos, também, diferenças significativas, no “Nível de prática como atleta” (0,005), entre a categoria “Até ao 9º ano” com a de “Frequência ou Conclusão de Bacharelato ou Licenciatura” (0,008). Em termos médios, quanto menor o nível de escolaridade maior é a importância atribuída a esta fonte de conhecimento.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Escolaridade (I)	Média	Escolaridade (I)	Escolaridade (J)	Sig.
Nível de prática como atleta	5,492	0,005	Até ao 9º ano	3,18	Até ao 9º ano	10º ao 12º ano	0,260
			10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	2,78		Freq./C. Bac/Lic.	0,008
			Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	2,48	10º ao 12º ano C.Ind./Com./TP	Até ao 9º ano	0,260
			Total	2,62		Freq./C. Bac/Lic	0,157
					Freq./ Conc. Bac. ou Lic.	Até ao 9º ano	0,008
						10º ao 12º	0,157

Quadro 80 – Análise das diferenças significativas do “Nível de prática como atleta” em função da escolaridade.

Resumindo, no que se refere à análise das Características do Treinador e das suas Fontes de conhecimento em função da escolaridade, verificámos que quanto maior é o seu nível de escolaridade, maior é a importância atribuída à “Formação Académica”. Por outro, lado, quanto menor é o seu nível de escolaridade maior a valorização atribuída à “Experiência como praticante” e ao “Nível de prática como atleta”. Ao seja, cada qual, defende as características da sua própria formação.

Na análise das Fontes de conhecimento em função da Formação Técnica não encontrámos diferenças significativas.

Analisando as Características do Treinador e as suas Fontes de conhecimento em função do nível maior de prática como atleta, encontrámos diferenças significativas na “Experiência como praticante” ( $p = 0,006$ ), entre o nível “Nenhum” com os níveis “Regional” (0,041) e “Nacional+Internacional” (0,004) dos níveis de prática como atleta. Em termos médios, como seria de esperar, quanto maior é o nível de prática alcançado como atleta/jogador, maior é a importância reconhecida a esta fonte de conhecimento.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Nível Prática (I)	Média	Nível Prática (I)	Nível Prática (J)	Sig.
Experiência como praticante	5,452	0,006	Nenhum	2,33	Nenhum	Regional	0,041
			Regional	2,93		Nac. + Inter.	0,004
			Nacional+Internacional	3,09	Regional	Nenhum	0,041
			Total	2,97		Nac. + Inter.	0,418
					Nac. + Inter.	Nenhum	0,004
						Regional	0,418

Quadro 81 – Análise das diferenças significativas da “Experiência como praticante” em função do nível de prática atingido como atleta

Encontrámos, também, diferenças significativas no “Nível de prática como atleta” ( $p = 0,021$ ), entre o nível “Nenhum” com o nível “Nacional+Internacional” (0,016) dos níveis de prática como atleta. Em termos médios, quanto maior é o nível de prática alcançado como atleta/jogador, maior é a importância reconhecida a esta fonte de conhecimento no desempenho das funções de treinador.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Nível Prática (I)	Média	Nível Prática (I)	Nível Prática (J)	Sig.
Nível de prática como atleta	3,987	0,021	Nenhum	2,00	Nenhum	Regional	0,077
						Nac. + Inter.	0,016
			Regional	2,59	Regional	Nenhum	0,077
						Nac. + Inter.	0,609
			Nacional+Internacional	2,72	Nac.+Inter.	Nenhum	0,016
Total	2,62	Regional	0,609				

Quadro 82 – Análise das diferenças significativas do “Nível de prática como atleta” em função do nível de prática atingido como atleta

Em resumo, concluímos que em função do nível maior de prática como atleta, os treinadores que atingiram um nível superior, são os que maior valorização atribuí à “Experiência como praticante” e ao “Nível de prática como atleta”. Podemos, concluir, mais uma vez, que os treinadores têm tendência a valorizar as suas próprias características de formação.

Analisando as fontes de conhecimento em função do somatório do tempo de prática como jogador (prática juvenil e sénior) encontrámos diferenças significativas na “Experiência como praticante” ( $p = 0,005$ ), entre a categoria “Sem experiência” com a categoria “+ de 7 anos” (0,005). Em termos médios, são os jogadores com mais tempo de prática como atleta quem atribuí uma maior importância a esta fonte de conhecimento.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Experiência como praticante	5,534	0,005	Sem experiência	2,33	Sem experiência	1 a 6 anos	0,107
			1 a 6 anos	2,86		+ de 7 anos	0,005
			+ de 7 anos	3,07	1 a 6 anos	Sem experiência	0,107
			Total	2,97		+ de 7 anos	0,385
					+ de 7 anos	Sem experiência	0,005
						1 a 6 anos	0,385

Quadro 83 – Análise das diferenças significativas da “Experiência como praticante” em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador.

Na análise do “Nível de prática como atleta” ( $p = 0,016$ ), também, encontramos diferenças significativas entre a categoria “Sem experiência” com a categoria “+ de 7 anos” (0,016) do somatório do tempo de prática atingido como atleta. Em termos médios, são os treinadores com mais tempo de prática como atleta quem atribui uma maior importância a esta fonte.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Nível de prática como atleta	4,319	0,016	Sem experiência	2,00	Sem experiência	1 a 6 anos	0,193
			1 a 6 anos	2,50		+ de 7 anos	0,016
			+ de 7 anos	2,71	1 a 6 anos	Sem experiência	0,193
			Total	2,62		+ de 7 anos	0,434
					+ de 7 anos	Sem experiência	0,016
						1 a 6 anos	0,434

Quadro 84 – Análise das diferenças significativas do “Nível de prática como atleta” em função do somatório do tempo de prática atingido como jogador.

Em resumo, concluímos que em função do tempo de prática atingido como jogador, os treinadores que registaram uma maior tempo de prática, são os que maior valorização atribui à “Experiência como praticante” e ao “Nível de prática como atleta”. Podemos, concluir, mais uma vez, que os treinadores têm tendência a valorizar as suas próprias características de formação.

Analisando as fontes de conhecimento em função do tempo de prática como treinador, encontramos diferenças significativas na importância atribuída à “Participação em Seminários, Cursos e Acções de Formação” (0,011) entre a categoria “1 a 3 anos” com a de “4 a 6 anos” (0,009) do tempo de prática como treinador. Em termos médios, são os treinadores com “4 a 6 anos” de experiência profissional os que atribuem uma maior

valorização a esta fonte de conhecimento e os com “1 a 3 anos”, os que lhe reconhecem uma menor valorização.

One Way Anova			Descritiva		Comparação Múltipla (Tukey HSD)		
Var. Dependente	F	Sig.	Tempo Prática (I)	Média	Tempo Prática (I)	Tempo Prática (J)	Sig.
Participação em Seminários, Cursos e Acções de Formação	4,661	0,011	1 a 3 anos	3,14	1 a 3 anos	4 a 6 anos	0,009
			4 a 6 anos	3,60		+ de 7 anos	0,053
			+ de 7 anos	3,44	4 a 6 anos	1 a 3 anos	0,009
			Total	3,42		+ de 7 anos	0,407
					+ de 7 anos	1 a 3 anos	0,053
						4 a 6 anos	0,407

Quadro 85 – Análise das diferenças significativas da “Participação em Seminários, Cursos e Acções de Formação” em função do tempo de prática como treinador.

Poderemos então, concluir, que quando existem diferenças na percepção das características e nas fontes de conhecimento do treinador, as variáveis que as determinam são predominantemente o nível de escolaridade, o nível maior de prática e o somatório do tempo de prática como atleta. Verificamos que os treinadores têm tendência a valorizar as suas próprias características e as da sua formação.

## 5. Análise descritiva das percepções dos dirigentes acerca da formação dos Treinadores

De seguida efectuaremos uma análise descritiva das percepções dos dirigentes relativamente à caracterização do perfil de competências percebido, das condições de acesso, das entidades responsáveis pela formação, das estratégias de formação contínua e das características e fontes de conhecimento dos treinadores de futebol.

### 5.1 Perfil de Competências percebido

A análise do perfil de competências, através dos valores médios apresentados, permite verificar que a valorização atribuída pelos dirigentes às diversas competências se situa sempre acima da Importância Razoável, sendo que a competência que registou a média superior foi a referente aos “Conhecimentos de planeamento do treino”, com 4,62, e a referente aos “Conhecimentos ao nível do relacionamento com os meios de informação” foi a que registou a menor média, com 3,32

<b>Perfil de Competências percebido pelos dirigentes</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>
21- Conhecimentos de planeamento do treino	4,62	0,567
48- Possuir capacidade de se auto-analisar / avaliar	4,54	0,579
49- Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão carreira	4,50	0,614
19- Conhecimentos técnico-táticos da modalidade	4,48	0,614
4- Conhecimentos ao nível da recuperação após o esforço	4,46	0,579
25- Competências para planear, executar e avaliar programas de treino desportivo	4,44	0,675
29- Capacidade para promover a integração dos jovens com dificuldades	4,40	0,670
20- Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva	4,40	0,639
18- Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos	4,32	0,741
13- Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz	4,32	0,653
31- Capacidade de compreender e interpretar o espírito desportivo (Fair-Play)	4,28	0,858
50- Conhecimentos sobre estratégias de promover o desenvolv. moral dos praticantes	4,28	0,809
14- Dominar técnicas de comunicação pessoal	4,20	0,756
22- Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção	4,20	0,670
17- Conhecimentos sobre as qualidades físicas	4,16	0,681
7- Conhecimentos de psicologia do desporto	4,14	0,783
42- Conhecimento que permitam otimizar a relação com os pais	4,14	0,756
30- Capacidade para promover a integração jovens provenientes de minorias étnicas	4,12	0,773
1- Conhecimentos de Anatomia e Fisiologia do Esforço	4,08	0,759
16- Conhecimentos sobre o "doping"	4,02	0,958
46- Conhecimentos sobre gestão de conflitos	4,02	0,820
3- Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva	4,00	0,728
43- Conhecimentos sobre a facilitação das relações inter-pessoais	3,98	0,742
47- Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal	3,94	0,712
9- Capacidade de analisar e conceber programas de formação	3,90	0,863
11- Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas	3,90	0,823
41- Conhecimentos sobre a Formação pessoal e social	3,88	0,895
44- O treinador deve de possuir competências para reajustar a actuação profissional	3,88	0,849
23- Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos	3,88	0,773
40- Participar na formação de jovens treinadores	3,86	0,783
15- Conhecimentos sobre violência no desporto	3,84	1,017
12- Conhecimentos sobre técnicas de avaliação	3,84	0,773
6- Conhecimentos sobre o desenvolvimento motor humano	3,84	0,681
10- Conhecer, compreender e interpretar o papel do desporto na sociedade	3,80	0,857
39- Capacidade de coordenar equipas de intervenção na formação de treinadores	3,76	0,771
35- Conhecimentos de gestão e organização do desporto	3,72	0,834
2- Competências para cooperar na formação de outros treinadores	3,66	0,772
24- Competências para estabelecer parâmetros e critérios avaliação da prestação motora	3,64	0,749
34- Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportivo	3,62	0,901
36- Envolver-se em equipas de investigação científica em desporto	3,55	0,980
28- Conhecimentos que permitam compreender e interpretar comportamento do público	3,50	0,953
33- Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo	3,50	0,863
26- Conhecimentos de biomecânica do desporto	3,50	0,763
45- Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores	3,48	0,931
5- Conhecimentos ao nível de primeiros socorros	3,46	0,885
8- Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo	3,41	0,788
38- Conhecimentos para exercer funções directivas	3,34	0,982
32- Conhecimentos ao nível das políticas desportivas	3,34	0,917
37- Capacidade de formular necessidades de pesquisa	3,34	0,848
27- Conhecimentos ao nível do relacionamento com os meios de informação	3,32	0,741

Quadro 86 – Importância atribuída pelos dirigentes às diversas competências

Ao analisarmos os resultados apresentados no quadro seguinte, destacam-se os “Conhecimentos de planeamento do treino”, “Possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar” e “Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão carreira”, como as competências que maior média registaram.

<b>Itens</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>
21- Conhecimentos de planeamento do treino	4,62	0,567
48- Possuir capacidade de se auto-analisar / avaliar	4,54	0,579
49- Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão carreira	4,50	0,614

Quadro 87 – Itens com valor médio mais elevado (arredondáveis para 5) do grau de importância atribuído às diversas competências.

No que se refere às competências que registaram um valor médio inferior (quadro seguinte), a que registou um valor mais baixo, foi a “Conhecimentos ao nível do relacionamento com os meios de informação”, seguida da “Capacidade de formular necessidades de pesquisa”

<b>Itens</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
27- Conhecimentos ao nível do relacionamento com os meios de informação	3,32	0,741
37- Capacidade de formular necessidades de pesquisa	3,34	0,848
32- Conhecimentos ao nível das políticas desportivas	3,34	0,917
38- Conhecimentos para exercer funções directivas	3,34	0,982
8- Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo	3,41	0,788
5- Conhecimentos ao nível de primeiros socorros	3,46	0,885
45- Conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores	3,48	0,931
26- Conhecimentos de biomecânica do desporto	3,50	0,763
33- Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo	3,50	0,863
28- Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público	3,50	0,953

Quadro 88 – Itens com valor médio mais baixo do grau de importância das diversas competências percebidas pelos dirigentes

Apesar desta diferenciação importa reter a assunção, por parte dos dirigentes, de um perfil de competências polifacetado, eclético, onde aspectos muito diferenciados da formação científica, pedagógica e humana são globalmente valorizados.

## 5.2. Condições de Acesso à Formação

No que se refere às condições de acesso à formação inicial, da análise do quadro 99, referente ao tipo de “Experiência Desportiva” constatámos que a grande maioria dos dirigentes - cerca de 90% - considera que todos os indivíduos podem ter acesso à carreira de treinador, sendo que 10% destes, consideram que esse acesso apenas deve ser permitido aos antigos atletas/jogadores. Tal significa que a experiência como praticante não é vista como um requisito para se obter uma titulação profissional de treinador desportivo.

<b>Só devem ter acesso à carreira de Treinador (Experiência Desportiva)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Todos os indivíduos podem ter acesso à carreira de treinador	45	<b>90</b>
Antigos atletas/jogadores	5	<b>10</b>

Quadro 89 – Análise do tipo de “Experiência Desportiva” necessária como condição de acesso à formação do treinador percebido pelos dirigentes

Com referência no quadro 90, constatámos que, relativamente ao nível de escolaridade percebido como necessário para ter acesso à carreira de treinador, 32% dos dirigentes inquiridos entende que é a escolaridade obrigatória (definida como o 9º ano antes das recentes alterações a este nível) e outros 32 %, o 12º ano de escolaridade. Na realidade, a profissão não é percebida como uma profissão universitária pois apenas 14 %, assim a percebem e para 11%, nem a escolaridade obrigatória parece ser necessária. O que, tal como nos treinadores, nos dá uma amplitude de resposta muito significativa nesta matéria e permite acolher na mesma prática profissional pessoas com níveis de escolaridade muito diferenciados.

<b>Só devem ter acesso à carreira de Treinador (Escolaridade)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Indivíduos com a escolaridade obrigatória	16	<b>32</b>
Indivíduos com o 12º ano de escolaridade	16	<b>32</b>
Todos os indivíduos, mesmo sem escolaridade obrigatória	11	<b>22</b>
Indivíduos com formação académica	7	<b>14</b>

Quadro 90 – Análise do nível de escolaridade necessária como condição de acesso à formação de treinador percebido pelos dirigentes

Relativamente ao tipo de formação percebido como necessário para ter acesso à carreira de treinador, 62 % dos dirigentes inquiridos entendem que todos podem ter acesso, desde que tenham formação específica e 16 % consideram que todos podem ter acesso e 14 % que apenas os indivíduos com formação realizada nas entidades oficiais (Federação) podem ter acesso à carreira de treinador.

<b>Só devem ter acesso à carreira de Treinador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Todos podem ter acesso, desde que tenham formação específica	31	<b>62</b>
Todos podem ter acesso à carreira de treinador	8	<b>16</b>
Indivíduos com formação realizada nas entidades oficiais (Federação)	7	<b>14</b>
Indivíduos com formação realizada no Ensino Superior	4	<b>8</b>
Indivíduos com formação realizada em empresas privadas	0	<b>0</b>

Quadro 91 – Análise do tipo de formação específica necessária como condição de acesso à formação percebido pelos dirigentes

No que se refere, à idade mínima entendida como necessária para ter acesso à formação inicial de treinador, constatámos que 2% dos inquiridos entende necessário os dezasseis anos, cerca de 42 % entende ser os dezoito anos. No total 44 % dos inquiridos consideram que a idade mínima deverá ser até aos 18 anos. No sentido oposto, constatámos que o valor mais elevado da idade mínima percebido foi de trinta e cinco anos, por cerca de 2 % dos inquiridos.

<b>Idade mínima para ter acesso à formação inicial de treinador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Por categorias</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
16 anos	1	<b>2</b>	Até 18 anos	22	<b>44</b>
18 anos	21	<b>42</b>			
20 anos	12	<b>24</b>	19 aos 21 anos	16	<b>32</b>
21 anos	4	<b>8</b>			
23 anos	2	<b>4</b>	+ de 22 anos	8	<b>16</b>
25 anos	3	<b>6</b>			
26 anos	2	<b>4</b>			
35 anos	1	<b>2</b>			
Não responderam	4	<b>8</b>	Não responderam	4	<b>8</b>

Quadro 92 – Análise da idade mínima necessária para ter acesso à formação inicial de treinador percebida pelos dirigentes

Resumindo os nossos dirigentes quando inquiridos sobre as condições de acesso à formação de treinador, são maioritariamente da opinião que devem ter 18 anos de idade e que todos podem ter acesso à carreira de treinador (não sendo necessária experiência desportiva como jogador) desde que tenham formação específica e que possuam a escolaridade obrigatória (para o nosso estudo, ainda, considerámos o 9º ano) ou o 12º ano.

### 5.3. Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador

No que se refere à Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador constatámos que 42 % entendem que a formação inicial deverá ser realizada pelo sistema desportivo e pelo sistema educativo, 34 % que deve ser realizada apenas pelo sistema desportivo e 22 % entende que deverá ser realizada pelo sistema desportivo, pelo sistema educativo e por entidades privadas.

<b>Quem deve ser a Entidade Responsável pela Formação Inicial do Treinador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Deve ser realizada pelo sistema desportivo e pelo sistema educativo	21	<b>42</b>
Deve ser realizada apenas no sistema desportivo (Associações, Federações)	17	<b>34</b>
Deve ser realizada pelo sistema desportivo, pelo sistema educativo e pelas entidades privadas	11	<b>22</b>
Deve ser realizada exclusivamente no Ensino Superior	1	<b>2</b>
Deve ser realizada apenas por entidades privadas	0	<b>0</b>

Quadro 93 – Análise das entidades percebidas pelos dirigentes como devendo ser as responsáveis pela formação inicial do treinador.

### 5.4. Estratégias de Formação Contínua do Treinador

No que se refere às estratégias de formação contínua dos treinadores, ao efectuarmos uma análise da importância atribuída às diferentes estratégias pelos dirigentes, constatámos que foi atribuída importância assinalável a todas as estratégias propostas, sendo que se valorizou, em particular, a afirmação “ A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Cursos e Módulos” e que a frequência de

Acções de Formação de Reciclagem deverá ser obrigatória. Em termos médios, foi atribuída uma grande importância a todas as estratégias de formação referidas, com a excepção do “mentoring” e do “counseling” que, possivelmente por serem menos conhecidas pelos dirigentes, podem estar, por esse facto, menos valorizadas. De qualquer forma, tal como nos treinadores, parece existir abertura para diferentes abordagens da formação.

<b>Estratégias de Formação Contínua do Treinador</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Cursos e Módulos	4,08	0,853
A frequência de Acções de Formação de Reciclagem deve ser obrigatória	4,06	0,852
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Estágios	4,02	0,795
As Acções de Formação devem ser dirigidas para treinadores habilitados com o mesmo Nível	3,65	1,110
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de Seminários	3,64	0,942
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de “Clinics”	3,56	0,951
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de “Counseling”	3,24	0,894
A Formação Contínua de treinadores deve ser realizada através de “Mentoring”	3,22	1,026

Quadro 94 – Importância atribuída pelos dirigentes às diferentes Estratégias de Formação Contínua do treinador

### **5.5. Características do treinador e suas fontes de conhecimento**

Pretendemos, agora, efectuar a análise do grau de importância atribuída pelos dirigentes a um conjunto de factores referentes ao treinador e às diferentes fontes de conhecimento possíveis de utilizar na concretização e valorização da sua formação.

Da análise do quadro 95 constatamos o nível de importância atribuído a um conjunto de factores referentes ao treinador e às suas diferentes fontes de conhecimento. Verificamos que, em termos médios, todos se situam acima do nível 3 (Importante), sendo que o factor/variável que registou a média superior foi a referente às “Características pessoais/personalidade” (3,73). A variável que registou a menor média foi o “Nível de prática como atleta/jogador”, tal como já tínhamos constatado com os treinadores.

<b>Características do treinador e Fontes de Conhecimento</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Características pessoais / personalidade	3,64	0,563
Participação em Seminários, Cursos e Acções de Formação	3,49	0,505
Trabalho com treinadores experientes	3,48	0,580
Experiência da sua intervenção como treinador	3,28	0,607
Formação académica	3,12	0,746
Experiência como praticante (anos de prática)	3,08	0,752
Observação de competições nacionais / internacionais	3,04	0,669
Leitura de livros e/ou revistas especializadas	3,00	0,700
Nível de prática como atleta/jogador	2,72	0,784

Quadro 95 – Importância atribuída pelos dirigentes às características e às diferentes Fontes de Conhecimento dos treinadores

## 6. Análise comparativa entre os Treinadores e os Dirigentes

Comparámos, ainda, as percepções de treinadores e dirigentes relativamente ao Perfil de Competências, às Condições de Acesso à Formação, à Entidade Responsável pela Formação Inicial dos Treinadores e às Estratégias de Formação Contínua.

Analisando o perfil de competências em função da actividade exercida encontramos diferenças significativas na competência “Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva” ( $p = 0,001$ ), entre os dirigentes e os treinadores. Em termos médios, apesar de ambos atribuírem uma grande importância a esta competência, são os dirigentes quem maior valorização lhe atribuí.

<b>OneWay Anova</b>			<b>Descritiva</b>	
<b>Variável Dependente</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Função</b>	<b>Média</b>
Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva	11,847	0,001	Dirigente	4,00
			Treinador	3,58
			Total	3,70

Quadro 96 – Análise das diferenças significativas dos “Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva” em função da actividade exercida.

Também encontramos diferenças significativas nos “Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo” ( $p = 0,001$ ). Em termos médios, são os treinadores quem maior valorização atribui a esta competência, reconhecendo-lhe uma grande importância no exercício da actividade profissional do treinador.

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo	11,458	0,001	Dirigente	3,41
			Treinador	3,89
			Total	3,74

Quadro 97 – Análise das diferenças significativas dos “Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas”, encontramos, também, diferenças significativas ( $p = 0,002$ ). Em termos médios, apesar de ambos atribuírem uma grande importância a esta competência, são os treinadores quem maior valorização lhe atribui, provavelmente devido ao facto de considerarem esta competência primordial no exercício da sua função diária como treinador.

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas	9,476	0,002	Dirigente	3,90
			Treinador	4,29
			Total	4,18

Quadro 98 – Análise das diferenças significativas dos “Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas” em função da actividade exercida.

Na “Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz”, encontramos, também, diferenças significativas ( $p = 0,007$ ), sendo os treinadores quem maior valorização atribui a esta competência.

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz	7,592	0,007	Dirigente	4,32
			Treinador	4,60
			Total	4,52

Quadro 99 – Análise das diferenças significativas na “Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos sobre violência no desporto” encontrámos, também, diferenças significativas ( $p = 0,001$ ), entre os dois grupos. Em termos médios, são os dirigentes que maior valorização atribuem a esta competência, reconhecendo-a como tendo uma grande importância no exercício da actividade profissional de treinador.

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos sobre violência no desporto	11,257	0,001	Dirigente	3,84
			Treinador	3,38
			Total	3,52

Quadro 100 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre violência no desporto” em função da actividade exercida.

Encontrámos, também, diferenças significativas nos “Conhecimentos sobre o “doping”” ( $p = 0,000$ ). Em termos médios, são os dirigentes quem maior valorização atribui a esta competência.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos sobre o “doping”	32,883	0,000	Dirigente	4,02
			Treinador	3,24
			Total	3,48

Quadro 101 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre o “doping”” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos sobre as qualidades físicas” também encontrámos diferenças significativas ( $p = 0,004$ ), sendo os treinadores quem maior valorização lhe atribui.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos sobre as qualidades físicas	8,360	0,004	Dirigente	4,16
			Treinador	4,47
			Total	4,38

Quadro 102 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre as qualidades físicas” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades físicas/ou exercícios físicos” ( $p = 0,004$ ), existem, também, diferenças significativas favoráveis aos treinadores.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos sobre os efeitos das actividades físicas/ou exercícios físicos	8,607	0,004	Dirigente	4,32
			Treinador	4,62
			Total	4,53

Quadro 103 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades físicas/ou exercícios físicos” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade” encontrámos, mais uma vez, diferenças significativas ( $p = 0,001$ ) entre os dois grupos. Os treinadores valorizam mais esta competência, reconhecendo-a como tendo uma importância muito grande no exercício da sua actividade.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade	10,461	0,001	Dirigente	4,48
			Treinador	4,77
			Total	4,68

Quadro 104 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade” em função da actividade exercida.

Na competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” encontrámos, também, diferenças significativas ( $p = 0,002$ ) entre os Dirigentes e os Treinadores. São os Treinadores que maior valorização atribuem a esta competência, reconhecendo-a como tendo uma importância muito grande.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva	9,459	0,002	Dirigente	4,40
			Treinador	4,69
			Total	4,60

Quadro 105 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva” em função da actividade exercida.

Já no que se refere à “Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção”, também, encontrámos diferenças significativas ( $p = 0,000$ ), favoráveis aos Treinadores.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção	22,873	0,000	Dirigente	4,20
			Treinador	4,66
			Total	4,52

Quadro 106 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção” em função da Função exercida.

Na “Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos” também encontrámos diferenças significativas ( $p = 0,000$ ) entre os Dirigentes e os Treinadores. Em termos médios, apesar de ambos atribuírem uma grande importância a esta competência, são os Treinadores quem maior valorização lhe atribui.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos	18,073	0,000	Dirigente	3,88
			Treinador	4,37
			Total	4,22

Quadro 107 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos” em função actividade exercida.

Na “Competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora” encontrámos, mais uma vez, diferenças significativas ( $p = 0,040$ ), favoráveis aos treinadores.

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora	4,272	0,040	Dirigente	3,64
			Treinador	3,90
			Total	3,82

Quadro 108 – Análise das diferenças significativas da competência “Competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público” também encontramos diferenças significativas ( $p = 0,000$ ). Em termos médios, apesar de ambos atribuírem uma importância razoável a esta competência, são os dirigentes quem maior valorização lhe atribuí.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público	4,247	0,041	Dirigente	3,50
			Treinador	3,22
			Total	3,31

Quadro 109 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público” em função da actividade exercida.

Também na “Capacidade para promover a integração de jovens com dificuldades” encontramos diferenças significativas ( $p = 0,004$ ). Em termos médios, apesar de ambos atribuírem uma grande importância a esta competência, são os dirigentes quem maior valorização lhe atribuí.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Capacidade para promover a integração de jovens com dificuldades	8,609	0,004	Dirigente	4,40
			Treinador	4,04
			Total	4,15

Quadro 110 – Análise das diferenças significativas da competência “Capacidade para promover a integração de jovens com dificuldades” em função da actividade exercida.

Na competência “Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportiva” também encontramos diferenças significativas ( $p = 0,014$ ), favoráveis aos dirigentes.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportiva	6,235	0,014	Dirigente	3,62
			Treinador	3,26
			Total	3,37

Quadro 111 – Análise das diferenças significativas da competência “Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportiva” em função da actividade exercida.

Nos “Conhecimentos de gestão e organização do desporto” também encontramos diferenças significativas ( $p = 0,005$ ), entre os Dirigentes e os Treinadores. Em termos médios, apesar de ambos atribuírem uma importância razoável a esta competência, são os dirigentes quem maior valorização lhe atribui, reconhecendo-lhe uma grande importância na actividade dos treinadores.

One Way Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Conhecimentos de gestão e organização do desporto	8,024	0,005	Dirigente	3,72
			Treinador	3,37
			Total	3,48

Quadro 112 – Análise das diferenças significativas da competência “Conhecimentos de gestão e organização do desporto” em função da actividade exercida.

Já no que se refere às condições de acesso à profissão, ao efectuarmos a análise comparativa entre os dois grupos, não encontramos diferenças significativas nas diferentes questões relacionadas com a experiência desportiva, com a escolaridade, com a formação e com a idade mínima necessária para ter acesso à função de treinador.

Também no que se refere às entidades responsáveis pela formação inicial do treinador e às estratégias de formação contínua, não encontramos diferenças significativas entre os dirigentes e os treinadores.

Já no que se refere, às Características do treinador e às suas Fontes de Conhecimento ao efectuarmos a análise comparativa em função da actividade exercida encontramos diferenças significativas na “Experiência da sua intervenção como treinador” ( $p = 0,003$ ), entre os Dirigentes e os Treinadores. Em termos médios, são os Treinadores que maior valorização lhe atribui, reconhecendo-lhe muita importância

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Experiência da sua intervenção como treinador	8,962	0,003	Dirigente	3,28
			Treinador	3,56
			Total	3,47

Quadro 113 – Análise das diferenças significativas da fonte de conhecimento “Experiência da sua intervenção como treinador” em função da actividade exercida.

Na fonte “Leitura de livros e/ou revistas especializadas” encontramos diferenças significativas ( $p = 0,001$ ), entre os Dirigentes e os Treinadores. Em termos médios, apesar de ambos a considerarem importante para o desempenho da actividade de treinador, são os Treinadores que lhe atribuem uma maior valorização.

OneWay Anova			Descritiva	
Variável Dependente	F	Sig.	Função	Média
Leitura de livros e/ou revistas especializadas	10,575	0,001	Dirigente	3,00
			Treinador	3,34
			Total	3,24

Quadro 114 – Análise das diferenças significativas da fonte de conhecimento “Leitura de livros e/ou revistas especializadas” em função da actividade exercida.

Em síntese, no que se refere às características dos treinadores e às suas fontes de conhecimento em que encontramos diferenças significativas constatamos que são os treinadores que mais valorizam a “Experiência da sua intervenção como treinador” e a “Leitura de livros e/ou revistas especializadas”.

Resumindo, no que se refere ao perfil de competências e ao nível de importância atribuído pelos treinadores e dirigentes, verificámos que ambos valorizaram as diferentes competências. Os treinadores atribuíram uma maior importância às seguintes: Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo e sobre técnicas e estratégias pedagógicas, capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz, conhecimentos sobre as qualidades físicas, conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos, conhecimentos técnico-tácticos da modalidade, capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva, capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção, capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos e competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora. Verificamos que estas competências têm um denominador comum; são as que estão mais directamente relacionados com as suas tarefas diárias, a sua actividade “pedagógica” durante o processo de treino.

Por outro lado, os dirigentes atribuíram uma valorização superior ao conhecimento ao nível da alimentação desportiva, conhecimentos sobre violência no desporto, conhecimentos sobre o “doping”, conhecimentos que permitam compreender e

interpretar o comportamento do público, capacidade para promover a integração de jovens com dificuldades, dominar a legislação que regulamenta o sistema desportivo e conhecimentos de gestão e organização do desporto. Podemos constatar, assim, que os dirigentes atribuem uma maior valorização às competências relacionadas com as questões sociais, regulamentares e de gestão. Na realidade, apesar de o perfil de competências ser globalmente reconhecido e valorizado por ambos os grupos, valorizações diferenciadas da importância de algumas competências representam visões diferenciadas dos saberes necessários ao exercício da actividade profissional de treinador. Mais distantes da prática, os dirigentes valorizam competências de nível menos técnico, reflectindo preocupações de formação e de aquisição de saberes que se diferenciam de uma abordagem puramente técnica da formação e da intervenção do treinador. Estes, por seu lado, imersos no quotidiano profissional, tendem a não valorizar, sobremaneira, competências e saberes mais distantes dessas práticas.

Relativamente às características dos treinadores e às suas fontes de conhecimento verificamos que são os treinadores que mais valorizam a “Experiência da sua intervenção como treinador” e a “Leitura de livros e/ou revistas especializadas”.

Já no que se refere às condições de acesso, às entidades responsáveis pela formação inicial e às estratégias de formação contínua do treinador, não encontramos qualquer diferença significativa, o que significa uma visão dos aspectos organizativos da formação muito semelhante. Na realidade, apesar de assinaladas algumas diferenças significativas entre os dois grupos, pela maior ou menor valorização de algumas competências, verificamos estar, globalmente, perante posicionamentos face à profissão muito semelhantes entre os dois grupos. Esta conclusão é idêntica ao estudo realizado por Claudino e Pires (1992), no qual os autores constataram que existia uma grande aproximação de opiniões entre os treinadores e os dirigentes, no que se refere ao perfil profissional. Na realidade, todas as competências referidas são, globalmente valorizadas e todos os procedimentos de formação são de um modo também homogêneo considerados. Estando, assim, de acordo com as conclusões do estudo realizado por Simão (1998).

## CAPÍTULO IV – CONCLUSÕES

O objectivo do nosso estudo envolvia, por um lado, a caracterização dos treinadores e da sua formação, e por outro, destacar as competências e os conhecimentos entendidos como importantes no exercício da actividade e a identificação dos tipos de formação mais valorizados, através das condições de acesso à função, das entidades responsáveis pela formação (inicial e contínua) e das estratégias formativas a implementar. Também caracterizámos e questionámos os dirigentes sobre a mesma problemática visando o levantamento das suas perspectivas acerca das competências dos treinadores e dos modelos de formação mais adequados. Por último, efectuámos uma análise comparativa entre as perspectivas dos treinadores e dos dirigentes.

Na nossa amostra de treinadores, a idade distribui-se entre os 20 e os 50 anos, sendo que a média é de 35,9 anos. No que se refere aos dirigentes, estes possuem uma média de 48,7 anos e, maioritariamente, uma idade superior aos 41 anos, sendo que é na categoria de “mais (+) de 51 anos”, que se regista uma maior percentagem. São, assim, de uma maneira geral, mais velhos do que os treinadores. No que se refere ao nível de escolaridade constatámos que cerca de 66 % dos treinadores têm como habilitação a “Frequência ou conclusão de bacharelato ou licenciatura”, sendo que apenas 18 % dos dirigentes possuem este nível. Tal significa níveis de formação mais elevados para os treinadores.

Quanto à formação técnica (formação específica), os treinadores, maioritariamente, possuem o II Nível (39,7 %) embora cerca de 12 % não possuam qualquer acreditação. Quanto aos dirigentes, 86 % não possuem qualquer formação específica como treinador e 14% acumulam competências técnicas como treinadores.

Verificámos, também, que, no que se refere ao nível de pratica mais elevado atingido como atleta, os treinadores possuem, maioritariamente, (58 %), uma experiência de nível nacional, sendo que um grande número (36 %) dos dirigentes não possuem qualquer tipo de prática como atleta. De qualquer forma 64% dos dirigentes foi, também, praticante da modalidade.

No que se refere ao tempo de prática como atleta constatámos que os treinadores registam, maioritariamente, (73,3 %), uma prática superior a sete anos, sendo que apenas 7,8 % não possui qualquer experiência de prática como atleta.

Na análise da experiência profissional (anos de carreira para os treinadores e anos na função para os dirigentes) constatámos que a grande maioria dos treinadores (58,6%) possui uma experiência profissional superior a sete anos. No que se refere aos dirigentes, constatámos que estes têm, maioritariamente, (43,5%) uma experiência que vai até aos 3 anos e outra de igual valor, superior aos 7 anos.

No que se refere à avaliação dos cursos de formação obrigatória, em termos médios, foi atribuída uma valorização suficiente aos diferentes itens referidos. A valorização maior registou-se ao avaliar o nível dos formadores, quer no que se refere ao seu nível pedagógico, quer ao seu nível de conhecimentos, tendo-lhes sido atribuída uma avaliação média correspondente a “Bom”. O menor valor atribuído está relacionado com a duração da componente prática, claramente a dimensão menos satisfatória da formação obrigatória. De um modo geral os níveis de satisfação com a formação não são elevados devendo ser feito um esforço no sentido de otimizar estes processos formativos.

No que se refere à caracterização da formação não obrigatória constatámos que cerca de 45% dos treinadores não frequentaram qualquer curso ao longo dos últimos 5 anos e os outros frequentaram acções de formação, clinics, seminários e/ou jornadas técnicas. No que se refere à duração dos cursos constatámos que cerca de 48 % tiveram uma duração inferior a 25 horas. Tal parece confirmar a pouca presença dos treinadores no ciclo da formação contínua e a grande ênfase nos aspectos técnico-desportivos dessa formação.

Em geral, no que se refere à avaliação dos cursos não obrigatórios/facultativos, constatámos, tal como para os cursos obrigatórios, que lhes foi atribuída uma valorização suficiente nos diferentes itens. A valorização maior verificou-se, mais uma vez, ao nível dos formadores, quer no que se refere ao seu nível pedagógico, quer ao seu nível de conhecimentos, tendo-lhes sido atribuída uma avaliação média correspondente a “Bom”. Mesmo assim, quando comparados com os cursos obrigatórios,

consideravelmente superior. Mais uma vez, tal como na formação obrigatória, o menor valor atribuído está relacionado com a duração da componente prática.

Concluimos, ainda, numa maior aproximação às hipóteses definidas, que:

- A. As características do treinador influenciam o perfil de competências percebido.
- i) No que se refere ao perfil de competências, verificámos que o nível de escolaridade é o grande diferenciador da percepção do perfil de competências e que a idade, a formação técnica e o nível e anos de prática (experiência como jogador) introduzem ainda alguma variabilidade nos perfis de competências percebidos.
  - ii) Podemos afirmar, em termos médios, que nas variáveis em que foram encontradas diferenças significativas entre os diferentes grupos etários, os mais velhos possuem uma valorização diferenciada relativamente aos mais novos, sendo a idade um factor influenciador da percepção do perfil. Constata-se que, em termos médios, quanto menor é a idade do treinador, maior é a importância atribuída à capacidade de analisar e conceber programas de formação, aos conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas e aos conhecimentos sobre gestão de carreiras desportivas dos jogadores.
  - iii) No que se refere ao perfil de competências em função da escolaridade, podemos constatar que o grupo até ao 9º ano, em geral, não considerando nenhuma variável em particular, se vai distinguindo, com regularidade, do grupo de maior nível de escolaridade. Verificámos, ainda, que quanto mais elevado é o nível de escolaridade do treinador, maior é a importância atribuída às seguintes competências/conhecimentos: conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo; conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas; conhecimentos sobre as qualidades físicas; conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos; capacidade para organizar e planear a prática da actividade desportiva; competências para reajustar a actuação profissional e possuir capacidade de se auto-analisar/avaliar No sentido inverso, quanto mais

elevado é o nível de escolaridade do treinador, menor é a importância atribuída aos conhecimentos sobre violência no desporto.

- iv) No que se refere ao perfil de competências em função da formação técnica, podemos afirmar que, nas variáveis em que foram encontradas diferenças significativas entre os diferentes níveis de formação, são os treinadores sem “Nenhum nível” de formação os que maior valorização atribuíram ao “Potenciar uma interligação positiva entre a sua actividade e a vida pessoal”. No que se refere às competências “Dominar conhecimentos sobre a estrutura do sistema desportivo”, esta foi mais valorizada pelos treinadores com Nível I. Verificou-se que, no sentido inverso, foram os treinadores com um nível de formação técnica superior (III e IV) quem menor valorização atribuíram a esta competência.
- v) No que se refere ao perfil de competências em função do nível de prática atingido como jogador/atleta, podemos constatar que são os treinadores sem “Nenhum nível de prática” os que maior valorização atribuíram aos “Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos” e ao “ Demonstrar motivação para a actividade e para a progressão na carreira” e os que lhe atribuíram menor valorização foram os treinadores com o nível “Regional”.
- vi) A experiência como atleta introduz pouca variabilidade nos resultados obtidos sobre o perfil de competências. Na realidade, apenas uma diferença significativa foi encontrada, o que mostra bem a homogeneidade destas percepções.
- vii) A experiência profissional (tempo de prática como treinador) introduz muito pouca variabilidade nos perfis de competências percebidos.

B. A percepção das condições de acesso à profissão é influenciada pelas características dos treinadores, nomeadamente pela idade e pelo nível de escolaridade.

No que se refere às condições de acesso à formação de treinador são, maioritariamente, da opinião que devem ter 18 anos de idade e que todos podem ter acesso à carreira de treinador (não sendo necessária experiência desportiva como jogador), desde que

tenham formação específica. Quanto ao nível de escolaridade, a amplitude da resposta é muito significativa, indo desde os indivíduos sem escolaridade obrigatória até à formação académica.

- i) De acordo com a hipótese formulada, podemos constatar que, na análise das condições de acesso à formação em função da formação técnica, do nível de prática como jogador, do somatório do tempo de prática como jogador e da sua experiência profissional (como treinador) não foram encontrados diferenças significativas, o que nos permite concluir que estas variáveis não são determinantes para a concepção das condições de acesso dos treinadores à formação.
  - ii) No que se refere à experiência desportiva, os treinadores com mais de 41 anos de idade, acham que ser “Antigo atleta” é uma condição de ingresso e são menos favoráveis a um acesso para “Todos”. Já na questão referente à escolaridade em função da percepção do nível de escolaridade necessário para ter acesso à formação inicial de treinador constatámos que cada um dos grupos valoriza níveis de escolaridade semelhante ao nível de escolaridade que possui e exige condições de acesso ao nível das suas habilitações.
- C. A entidade responsável pela formação inicial do treinador é percebida de forma diferente em função do nível de escolaridade.

Relativamente às entidades responsáveis pela formação inicial dos treinadores inquiridos, cerca de 47% entende que a formação inicial deverá ser realizada pelo sistema desportivo e pelo sistema educativo, cerca de 28 % entende que deverá ser realizada pelo sistema desportivo, pelo sistema educativo e pelas entidades privadas e cerca de 22% é da opinião que deverá ser realizada apenas no sistema desportivo.

- i) Na análise das entidades responsáveis pela formação inicial do treinador em função da idade, da formação técnica, do nível maior de prática como jogador, do somatório do tempo de prática como jogador e da experiência profissional (como treinador) não encontramos diferenças significativas, pelo que estas variáveis não influenciam a percepção das entidades que devem ser responsáveis pela formação.

O nível de escolaridade parece ser a única variável com efeitos significativos, uma vez que verificámos que os treinadores “Até ao 9º ano” de escolaridade esperam que a formação seja feita, sobretudo, no sistema desportivo, os treinadores pertencentes à categoria “10 ao 12º ano” desvalorizam significativamente a formação realizada em ambos os sistemas (desportivo e educativo) e valorizam a formação realizada no sistema desportivo e os com formação/frequência académica desvalorizam a formação no sistema desportivo, valorizando especialmente, o sistema misto.

D. As características do treinador (nível de escolaridade e experiência profissional) influenciam a valorização atribuída às diferentes estratégias de formação.

No que se refere às estratégias de formação contínua do treinador constatámos que foi atribuída importância a todas as estratégias propostas, sendo que se valorizou, em particular, que a frequência de acções de formação de reciclagem fosse obrigatória. Em termos médios, também foi, atribuída uma grande importância à formação contínua realizada através de cursos e módulos, através de estágios “clínicos” e seminários. As estratégias de “mentoring” e “counseling” ao serem menos conhecidas dos treinadores podem estar, por esse facto, menos valorizadas. De qualquer forma parece existir abertura para diferentes abordagens da formação. Constatámos, ainda, que:

- i) Quanto mais elevado o nível de escolaridade, maior é a importância atribuída à obrigatoriedade da frequência de acções de formação de reciclagem.
- ii) A Experiência profissional (como treinador) introduz alguma variabilidade na percepção da valorização atribuída às diferentes estratégias de formação.
- iii) Na análise das diferentes estratégias de formação contínua do treinador em função da idade, da sua formação técnica, do nível de prática como jogador e do tempo de prática como atleta, não encontramos diferenças significativas.

E. A percepção das Necessidades de Formação varia de acordo com as características dos treinadores (idade e nível de escolaridade).

As áreas de conhecimento em que os treinadores sentem maiores necessidades de formação são as que estão mais directamente relacionados com a sua actuação. Destacando-se a “Técnica e tática”, os “Equipamentos e tecnologias” e a “Metodologia do treino”. Aspectos histórico-sociológicos, organizativos e de gestão são menos valorizados, considerando nós estar-se perante uma visão acentuadamente técnica da profissão.

De um modo geral, a percepção das necessidades de formação é independente dos grupos de treinadores (variáveis independentes estudadas) e quando existem diferenças na avaliação das necessidades de formação, as variáveis que as determinam são predominantemente a idade e o nível de escolaridade.

- i) Em termos médios, quanto maior é a idade do treinador, menor é a importância atribuída às necessidades de formação na área da Psicologia do Desporto.
- ii) São os treinadores com maior nível de escolaridade os que menor valorização atribui às necessidades de formação sentidas ao nível da História da Modalidade e dos conhecimentos em Biomecânica.
- iii) Nas Necessidades de Formação em função da formação técnica e do nível de prática como jogador não encontramos diferenças significativas.
- iv) A experiência aumenta a percepção de menor necessidade de formação na área “Técnica e Tática” e na de “Metodologia do treino”, o que não deixa de ser natural, atendendo à formação em exercício destas competências.

F. A percepção das características do treinador e das suas fontes de conhecimento que determinam a competência profissional varia de acordo com as características dos treinadores (nível de escolaridade, nível e anos de prática como jogador/atleta e tempo de prática como treinador).

- i) Concluimos que quando existem diferenças na percepção das características e nas fontes de conhecimento do treinador, as variáveis que as determinam são,

---

dominantemente, o nível de escolaridade, o nível de prática e o tempo de prática como atleta. Verificámos que os treinadores têm tendência a valorizar as suas próprias características e as da sua formação.

- ii) No que se refere à análise das características do treinador e das suas fontes de conhecimento em função da escolaridade, verificámos que quanto maior é o seu nível de escolaridade, maior é a importância atribuída à “Formação Académica”. Por outro lado, quanto menor é o seu nível de escolaridade maior a valorização atribuída à “Experiência como praticante”, ao “Nível de prática como atleta” e à “Experiência da sua intervenção como treinador”, ou seja, cada qual, defende as características que possui.
- iii) Concluimos que os treinadores que atingiram um nível superior de prática são os que maior valorização atribui à “Experiência como praticante” e ao “Nível de prática como atleta”. O mesmo acontece com o tempo de prática como jogador. Podemos, concluir, mais uma vez, que os treinadores têm tendência a valorizar as suas próprias características.

G. Quando comparamos os treinadores de futebol com os dirigentes registamos diferenças significativas na percepção do perfil de competências e nas características do treinador e suas fontes de conhecimento que determinam a competência profissional do treinador.

Quando analisámos comparativamente os treinadores com os dirigentes, podemos constatar que o perfil de competências percebido pelos treinadores está directamente relacionado com as suas tarefas diárias e com a sua actividade pedagógica durante o processo de treino e que, por seu lado, os dirigentes atribuem uma maior valorização às competências relacionadas com as questões sociais, regulamentares e de gestão do treinador.

No entanto, existe uma grande aproximação de opinião entre os treinadores e os dirigentes, não se tendo evidenciado nenhuma diferença significativa ao nível da percepção e valorização das condições de acesso, da entidade responsável pela formação inicial, das estratégias de formação contínua dos treinadores.

- 
- i) No que se refere ao perfil de competências e ao nível de importância atribuído pelos treinadores e dirigentes, verificámos que ambos valorizaram diferentes competências. Naquelas em que encontramos diferenças significativas, os treinadores atribuíram uma maior importância do que os dirigentes, às seguintes: Conhecimentos de avaliação da maturação biológica do indivíduo, Conhecimentos sobre técnicas e estratégias pedagógicas, Capacidade de transmitir o conteúdo informativo de uma forma eficaz, Conhecimentos sobre as qualidades físicas, Conhecimentos sobre os efeitos das actividades e/ou exercícios físicos, Conhecimentos técnico-tácticos da modalidade, Capacidade de organizar e planear a prática da actividade desportiva, Capacidade de identificar os erros e fornecer informação de correcção, Capacidade de operacionalizar a transmissão de conteúdos e Competências para estabelecer parâmetros e critérios de avaliação da prestação motora.
  - ii) Por outro lado, os dirigentes atribuíram uma valorização superior às seguintes: Conhecimentos ao nível da Alimentação Desportiva, Conhecimentos sobre violência no Desporto, Conhecimentos sobre o “doping”, Conhecimentos que permitam compreender e interpretar o comportamento do público, Capacidade para promover a integração de jovens com dificuldades, Dominar a legislação que regulamenta o sistema desportivo, Conhecimentos de gestão e organização do desporto.
  - iii) Ao nível das Condições de Acesso, à Entidade responsável pela formação inicial e às Estratégias de formação Contínua do treinador não encontramos diferenças significativas entre os Dirigentes e os Treinadores.
  - iv) No que se refere às características do treinador e às suas fontes de conhecimento, verificámos que são os treinadores que mais valorizam a “Experiência da sua intervenção como treinador” e a “Leitura de livros e/ou revistas especializadas”.

O conhecimento da opinião dos treinadores acerca do seu perfil de competências, das condições de acesso às diferentes formações, das entidades a responsabilizar pela formação inicial e das estratégias de formação que consideram mais adequadas, assim, como da valorização das suas características e das fontes de conhecimento aliadas às suas necessidades de formação e à avaliação que estes fazem da sua própria formação, é muito importante para o melhoramento da qualidade de formação dos futuros treinadores.

Na realidade, importa elaborar modelos de formação direccionados ao perfil de competências e às necessidades de formação valorizadas/sentidas pelos treinadores. Importa que os modelos de formação possam considerar as suas percepções, juntamente com as percepções de outros intervenientes, como é o caso dos dirigentes. Importa, também, no que se refere à forma como se deverá proceder à formação, considerar as estratégias reconhecidas e valorizadas, respeitando assim, critérios básicos de motivação e de credibilização dessas formações. Considerar as opiniões dos diversos agentes desportivos, significa considerar, não apenas, aqueles que observam externamente as realidades, permanecendo fora delas, mas, especialmente, quem está no seu interior, de modo a que se formulem modelos mais coerentes com as aspirações desses agentes. No nosso entender ninguém melhor do que os próprios intervenientes e conhecedores do processo, estará em condições de proceder a uma avaliação, de como tem sido a sua prática e de como deverá ser.

É neste sentido que reunimos um conjunto de recomendações para a realização de futuras investigações nesta linha de pesquisa:

- i) A aplicação deste estudo a outras amostras de forma a confirmar as tendências encontradas, refinando os instrumentos de análise e referenciando outras competências no âmbito de outros modelos de análise de competências;
- ii) Alargar o leque de inquiridos a outros agentes desportivos, tais como, jogadores, árbitros, massagistas/fisioterapeutas, dando conta da diversidade de visões sobre os perfis profissionais dos treinadores;

- iii) Parece particularmente importante colocar as mesmas questões gerais aos responsáveis políticos e aos grandes decisores organizacionais conhecendo, assim, o seu posicionamento face a estas problemáticas;
- iv) Como, cada vez mais, a presença e participação dos pais e encarregados de educação no processo de formação desportiva do jovem atleta assume papel preponderante parece-nos pertinente efectuar uma investigação com a mesma metodologia, tendo-os como sujeitos;
- v) Estender o estudo dos perfis profissionais, dos perfis de formação e dos modelos de formação a outros agentes desportivos procurando evidenciar percepções e competências comuns e ajudando a desenhar os seus programas de formação;
- vi) Generalizar uma prática e uma metodologia de “follow-up” que avalie com regularidade estas percepções e as integre no âmbito de estudos mais gerais ligados aos observatórios das profissões do desporto.

## CAPÍTULO V – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, C. (2001). O Treinador em Portugal – Perfil social, caracterização da actividade e formação. Instituto Nacional de Formação e Estudos do Desporto (INFED), Ministério da Juventude e do Desporto, Lisboa

Almeida, C. (2002). A actividade, a formação e o perfil social do Treinador nos Açores. Direcção Regional da Educação Física e Desporto, Secretaria Regional da Educação e Cultura, Região Autónoma dos Açores, Angra do Heroísmo, Açores.

Araújo, J. (1987). O Treino do Treinador. Revista Horizonte, Vol.4, n.º 22 (Nov.-Dez., 1987), 114-119.

Araújo, J. (1989). A formação dos treinadores e o desenvolvimento desportivo. Revista Horizonte, Vol.5, n.º 30 (Abr. - Mai., 1989), 187-190.

Araújo, J. (1994). Ser Treinador. Editorial Caminho

Bloom, G., Salmela, J. & Schinke, R. (1995). Opinion des entraineurs experts sur la formation des aspirants entraineurs. Sport (Bruxelas); 38 (3), 3e trimestre 1995, 46-51.

Claudino, R. e Pires, G. (1992). Profissões do desporto – Perfil de competências do treinador e gestor desportivo. UTL-FMH.

Curado, J. (1982). Planeamento do Treino e Preparação do Treinador. Editora Caminho, Lisboa.

Huberman (1992). O ciclo de vida profissional dos professores. In: A. Nóvoa (Org.) Vidas de professores. Porto: Porto Editora, 31-63.

Leith, L. M. (1992). Um bom treinador tem de ser um bom gestor. Treino Desportivo, II série, 23, 3-13.

Lima, T. (1993). Como é que o Treinador se prepara para a competição. Revista Horizonte ; Vol.9, n.º 53 (Jan.-Fev.,1993), pp.183-186.

Lima, T. (2000). Saber Treinar, Aprende-se!. Coleção Treino Desportivo. Ministério da Juventude e do Desporto – Centro de Estudos de Formação Desportiva.

Marcelo, C. (1995). Formação de professores: Para uma mudança educativa. Porto: Porto Editora.

Marques, A. (2001). As Profissões do Desporto: o treinador. Revista Treino Desportivo, n.º 13, Março, 4-8.

Marques, C.(2002). Análise de Necessidades de Formação Contínua de Professores de Educação Física e Desporto Escolar. Tese de Mestrado não publicada, UTL – FMH.

Metzler, M (1990). Instrucional Supervision for Physical Education. Human Kinectics Publishers. Champaign. Illinois.

Ministério do Emprego e da Segurança Social (1994). Classificação Nacional das Profissões.

Montiel, A.(1997). Treinador: Técnico e Formador. Revista Treino Desportivo, Julho,11-12

Pieron, M. (1996). Formação de Professores: Aquisição de Técnicas de Ensino e Supervisão Pedagógica. Edições FMH – UTL.

Randall, L. (1992). Systematic Supervision for Physical Education. Human Kinectics Publishers. Champaign. Illinois.

REICD. (1993). Documentos I e II. Ludens, 13 (I), caderno II, Edições FMH, FMH-UTL, Lisboa.

REICD (1994). Estrutura Europeia de cinco níveis para a Formação de Treinadores - Proposta apresentada pela Rede Europeia dos Institutos de Ciências do Desporto, 10 de Novembro.

Rego, A., Cunha, M., Miguel, C., Marcelino, A.(2004). Coaching para executivos. Escolar Editora

Rodrigues, J. (1995). O Comportamento do treinador. Estudo da influência do objectivo dos treinos e do nível de prática dos atletas na actividade pedagógica do treinador de voleibol. Tese de Doutoramento não publicada, UTL-FMH.

Rodrigues, J. (1997). Os treinadores de sucesso. UTL-FMH.

Rosado, A. (2000). Um Perfil de Competências do Treinador Desportivo. In Formação de Treinadores Desportivos. Edições ESDRM. ESDRM-IPS. Rio Maior., 21-48.

Sarmiento, P. (1991). Reflexões sobre a pedagogia do desporto. Horizonte, VII, 45, 92-97.

Schembri, G. (2003). O que procurar no mentor e no mentorado. Treino Desportivo, n.º 21, 19-21.

Serpa, S. (1996). A relação treinador-atleta. Manual de Psicologia do Desporto, 411-423.

Sikes, P. (1985). The Life Cycle of the Teacher. In: Ball e Goodson (eds), Teachers' Lives and Careers. London: The Falmer Press, 67-70.

Simão, J. (1998) A Formação do Treinador – Análise das representações dos treinadores em relação à sua própria formação. Tese de Mestrado não publicada, UTL – FMH.

Sweetenham, B. (2002). Reserve tempo para ser treinador: ensine os seus atletas a porem em prática os princípios científicos. Treino Desportivo, n.º 17, 21-24.

Weineck, J. (1986). Manual do treinador esportivo. Manole, São Paulo.

---

## LEGISLAÇÃO

- Directiva n.º 89/48/CEE
- Directiva n.º 92/51/CEE de 18 de Junho de 1992
- Decisão 85/368 CEE
- Lei n.º 1/90 de 13 de Janeiro
- Lei n.º 30/2004 de 21 de Julho (Lei de Bases do Desporto)
- Decreto – Lei n.º 533/77 de 31 de Dezembro
- Decreto – Lei n.º 63/78 de 29 de Setembro (Atribui aos Estado as competências na formação de técnicos e monitores desportivos)
- Decreto – Lei n.º 358/84 de 13 de Novembro (Aprova o Regime Jurídico das carteiras profissionais)
- Decreto – Lei n.º 163/85 de 15 de Maio (Estabelece as regras que condicionam o acesso e o exercício da actividade dos treinadores desportivos)
- Decreto – Lei n.º 164/85 de 15 de Maio (Estabelece princípios e normas que regem as relações entre o Estado e os agentes desportivos)
- Decreto – Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro
- Decreto – Lei n.º 405/91 de 16 de Outubro
- Decreto – Lei n.º 95/92 de 23 de Maio
- Decreto – Lei n.º 350/91 e 351/91 de 19 de Setembro (Estabelece o Regime Jurídico da Formação de Treinadores Desportivos)
- Decreto – Lei n.º 63/97 de 26 de Março (Cria o Centro de Estudos e Formação Desportiva)
- Decreto – Lei n.º 407/99 de 15 de Outubro (Estabelece o regime jurídico da formação desportiva no quadro da formação profissional)
- Ministério das Corporações e Previdência Social, Regulamento da Carteira Profissional dos Treinadores de Futebol, 5 de Julho de 1971.
- Federação Portuguesa de Futebol (1995). Regulamento do Regime de Formação dos Treinadores. FPF. Lisboa
- Federação Portuguesa de Futebol, Departamento de Formação, Outubro de 2000
- Federação Portuguesa de Futebol, Comunicado Oficial n.º 416 de 5 de Maio de 2002

---

# **ANEXOS**

**Anexo A**  
**“Questionários aos Treinadores de Futebol”**

**Anexo B**  
**“Questionários sobre os Treinadores de Futebol”**

**Anexo C**  
**Provas Estatísticas (Exemplo)**