

**FEDERAÇÃO NACIONAL DE KARATÉ - PORTUGAL
SECTOR TÉCNICO - DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO
CENTRO DE FORMAÇÃO DE TREINADORES**

MÓDULO DE PSICOLOGIA DO DESPORTO

**Nuno Francisco
2002**

Introdução

Este módulo visa dotar os formandos de competências técnicas básicas, que lhes permitam enquadrar os pressupostos teóricos da Psicologia do desporto ao contexto do ensino do Karate. Tem como objectivo último, servir de catalisador à curiosidade dos treinadores para uma procura individualizada de informação e eventualmente uma ajuda especializada na aplicação prática de tais pressupostos.

A Psicologia

A definição de Psicologia surgiu muito antes de lhe ser conferido um estatuto de ciência, que só mais tarde foi adquirido quando se destacou radicalmente da Filosofia. Segundo o Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa de José Pedro Machado, o termo Psicologia vem do Latin humanístico “*Psychologia*”, criado por Melanchton (1497-1560).

Actualmente, a Psicologia surge como um campo científico dotado de métodos e pressupostos bem definidos, abrangendo um variado leque de estudo e aplicação prática em contextos diferenciados

Enquanto ciência, a Psicologia pode ser definida como a procura de um conhecimento objectivo da vida mental. Trata-se de descobrir as suas leis e os seus efeitos sobre os comportamentos observáveis (Dicionário de Psicologia de Michel e Françoise Gauquelm)

A Psicologia do desporto

“A Psicologia do desporto afirma-se como um ramo independente da Psicologia, ou um ramo de ciência independente”

António Paula Brito (1996)

Segundo este autor, a Psicologia do Desporto dispõe de:

- Um campo e objecto próprios e bem definidos;
- Uma metodologia adequada e instrumentos de avaliação validados;
- Especialistas de nível elevado com uma produção científica de qualidade.

Formalmente, a Psicologia do Desporto foi criada no ano de 1965 à data da realização do I Congresso Internacional de Psicologia do Desporto, em Roma. No entanto, desde os finais do séc. XIX que existem referências a estudos que abordam os factores psicológicos presentes na actividade física desportiva. Constata-se, contudo, que a tentativa de “estandardizar” uma definição científica de Psicologia do desporto que seja colectivamente partilhada pela comunidade científica, carece ainda de algum debate e investigação.

Não obstante tal impasse, podemos, em nosso parecer e segundo Serpa (1993), adiantar uma definição de Psicologia do desporto dotada de uma visão integrada e abrangente: *“A Psicologia do desporto refere-se aos fundamentos psicológicos, processos e consequências da regulação psicológica das actividades afins ao desporto, de uma ou várias pessoas, consideradas como sujeitos da actividade. O alvo do estudo pode ser o comportamento, ou diferentes dimensões psicológicas do comportamento humano, como, por exemplo, a afectiva, a cognitiva, a motivacional, ou a sensório-motora. (...) A Psicologia do desporto está associada a três áreas:*

1- Prática do desporto

2- Psicologia

3- Outras ciências do desporto, as quais sejam consideradas de igual valor”

Não partilhando desta visão integrada da Psicologia do Desporto, mas sim de uma outra, mais independente da Psicologia clássica e com um maior grau de especificidade, é-nos sugerida por Brito (1996), afirmando que a Psicologia desportiva se tem debruçado ao longo dos tempos sobre temas cujo domínio foi mudando e evoluindo até uma nova tendência. Esta nova tendência aborda o desporto como um objecto de estudo dotado de componentes específicas e muito peculiares, apostando numa definição da Psicologia do desporto como uma ciência que se destaca autonomamente da Psicologia clássica.

Segundo este autor, os temas que têm vindo a ser abordados desde 1965 passam por: Psicologia Clínica e Psicopatologia (o a praticante com problemas psicológicos); a Psicometria e o Psicodiagnóstico (avaliação dos perfis dos praticantes e as suas dimensões psicológicas: a personalidade; a atenção; a concentração; a percepção; a memória; a inteligência); a Psicossociologia (dinâmicas de grupo; liderança; relação

treinador-praticante; etc.); a aprendizagem; o stress e a ansiedade; etc. Mais tarde, visando o “conhecimento do praticante” e integrando todos os saberes, a Psicologia do desporto procura intervir no treino psicológico para a competição, investindo na optimização dos resultados de *performance* dos seus praticantes (controlo emocional; treino e visualização mental; relaxação; etc.).

Por último, mais recentemente, outros temas começaram a ser abordados tais como, a motivação; a aprendizagem social; a adequação dos escalões etários, o abandono precoce e o insucesso; a recuperação; etc. Contudo, constatamos que a optimização dos resultados dos praticantes e a alta competição se detêm como objectos preferenciais da investigação e aplicação da Psicologia do desporto na sociedade actual.

Porquê a Psicologia aplicada ao desporto?!

Segundo Cruz (1996), a identificação de relações entre a personalidade ou características psicológicas e alguns critérios de sucesso e rendimento no desporto, bem como a identificação de tais características, pode levar posteriormente ao diagnóstico e à predição do comportamento e do sucesso futuro do praticante.

A Psicologia do desporto e as artes marciais

Segundo Francisco (1999), as artes marciais têm recebido pouca atenção por parte dos investigadores no Ocidente, por razões que têm a ver fundamentalmente com duas questões:

1. Uma deteriorada imagem social, como consequência directa dos produtos de baixa qualidade encarregues de difundi-la, sobretudo pelos filmes, banda desenhada e revistas;
2. Falta de especialistas nestas matérias. Entre os praticantes de artes marciais, existem poucos sujeitos com motivação e qualificação necessária para realizar trabalhos rigorosos neste campo de investigação.

Mais ainda, o transvase cultural do Oriente para o Ocidente, não tem sido também até agora muito fluído. Talvez a actual moda no Ocidente sobre temas

orientais, ainda que de momento não traga muito mais do que folclore (no sentido pejorativo), propicie no futuro aproximações mais rigorosas à essência das artes marciais e mais especificamente, ao Karate.

Por outro lado, existe indubitavelmente uma barreira idiomática importante, as bases de dados ocidentais pouco recorrem à literatura do meio oriental original (para um estudo mais aprofundado, ver Lopez, 1994).

No entanto, sabemos que existem já alguns estudos científicos credíveis que visaram as dimensões psicológicas dos praticantes de artes marciais e que demonstram existir motivações e reacções peculiares nos praticantes deste tipo de desportos, podendo-se afirmar mesmo, que a sua prática possui qualidades que sustêm saúde psicológica e promovem mudanças pessoais circunscritas nos seus praticantes (Francisco, 1999). Quanto à investigação e aplicação da Psicologia do desporto especificamente às artes marciais, com os objectivos e pressupostos alinhavados na “nova tendência” referenciada por Brito (1996), desconhecemos da existência de algum trabalho científico a nível nacional.

A Relação Treinador-Praticante

A relação Treinador-Praticante é uma relação extremamente rica. O treinador de Karate, ao funcionar como observador, avaliador planeador, orientador e coordenador de um grupo de praticantes, tem um importante papel educativo, ajudando na formação global dos praticantes de karate.

Assim, esse papel educativo não se reduz ao plano técnico, mas sim a funções muito mais dilatadas de transmissão de normas, valores e símbolos, através da sua maneira de pensar, sentir e agir.

É neste sentido que na relação Treinador-Praticante estão inerentes os processos de comunicação e de liderança (que iremos mais à frente falar) como fenómenos basilares de uma intervenção de sucesso nos diferentes níveis de prática: desde a aprendizagem para a educação global, até ao desenvolvimento de altos níveis de rendimento desportivo.

Os processos inerentes à relação e a tensão emocional

Segundo Serpa (1996), os processos inerentes à relação estabelecida entre o treinador e os praticantes têm sempre sido considerados fundamentais no processo desportivo, por via da influência que têm nos afectos, cognições e comportamentos dos intervenientes, com particular impacto no que respeita à prestação em competição dos praticantes. Como tal, é de crucial importância desenvolver a consciência de que as “mensagens” (ou seja, toda a comunicação) e os estilos de instrução dos treinadores têm um impacto determinante no comportamento nos praticantes.

Uma das dimensões consideradas nos estudos sobre o tema, refere-se à interpretação que o treinador faz sobre as boas ou más prestações dos praticantes, influenciando profundamente os sucessos ou fracassos destes, em virtude do impacto emocional que a expressão de tal interpretação tem nos praticantes. Desta forma, trata-se da **Tensão Emocional** gerada que exercerá peso sobre a “performance” do praticante.

Para controlar ou gerir esta dimensão de forma positiva o treinador deverá:

- Identificar e esclarecer os objectivos pessoais dos praticantes de forma a indagar se estes vão no mesmo sentido que as suas próprias expectativas em relação ao sucesso a obter, sabendo gerir prováveis contradições.

- Ter atenção à interpretação que realiza sobre as oscilações da “forma” do praticante, sabendo que tal influencia os sentimentos de responsabilidade do mesmo e poderá criar tensão emocional.
- Ter um excelente auto-conhecimento quer como pessoa quer como treinador: o impacto das suas emoções pode ser negativo e aumentar o stress dos seus praticantes.
- Como tal, ambos (treinador e praticante) necessitam de aprender a conhecer-se, já que a cooperação entre eles constitui a base psicológica da individualização do treino e do subsequente sucesso da díade.

As correntes científicas de abordagem da relação Treinador-Praticante

“De uma forma verdadeiramente notável, em nenhum outro domínio ou contexto, como no desporto, encontramos tantos indivíduos (crianças, jovens e adultos) que voluntariamente se sujeitam e “subjugam” à autoridade de uma pessoa: o seu treinador” (Chelladurai, 1984)

“É particularmente interessante e saliente a confiança depositada pelos praticantes na capacidade do treinador e nas suas técnicas motivacionais, para atingirem objectivos pessoais” (Cruz, J. F.; Gomes, A.R., 1996)

A ABORDAGEM SOCIO-EMOCIONAL

Segundo Serpa (1996), na Europa, com mais ênfase na França, tem sido desenvolvida uma corrente científica caracterizada por uma Abordagem sócio-emocional da relação treinador-praticante. Esta corrente dá ênfase à componente emocional como o resultado da interacção entre o treinador e o praticante, a qual pode ter efeitos negativos ou positivos nos comportamentos adaptativos dos praticantes, tal como no equilíbrio afectivo da díade. Assim, é tomado em conta as emoções e tensões vividas em comum, ao longo do investimento numa actividade física que tem grande

significado para os dois e face à qual ambos poderão ter uma “vitória” idealizada de formas diferentes.

Seguem-se alguns pontos a ter em consideração dentro desta abordagem:

- A “dependência” mútua entre praticante e treinador existe e nunca é igual para todos os treinadores. O treinador deve, contudo, estimular a criatividade, autonomia e auto-confiança nos praticantes;
- O treinador ao desempenhar as funções num clima de incertezas e dúvidas deve, todavia, manter a sua confiança e em último recurso, caso não o consiga, manter uma aparência de segurança não perdendo o controlo das emoções. Não esquecer porém, que é um ser humano igual aos outros;
- O treinador deve ter consciência da sua auto-imagem e auto-estima, pois emerge como um modelo de referência para os seus praticantes;
- As cognições e comportamentos positivos por parte do treinador (motivação; entusiasmo; etc.) influenciam positivamente a reacção afectiva entre a díade treinador-Praticante, mesmo quando o praticante parece reagir de forma negativa.

A ABORDAGEM ORGANIZACIONAL

Segundo Serpa (1996), esta abordagem situa um treinador num contexto organizacional em que a sua posição é a de um líder que deve respeitar, quer os objectivos e metas organizacionais, quer as características dos membros do grupo e da organização.

As investigações segundo esta abordagem incidem essencialmente sobre os comportamentos do treinador como líder e que se podem classificar em dois pontos cruciais:

- **O estilo de interacção:**

- **Comportamento de Instrução e Treino:**

Comportamento do treinador destinado a melhorar o rendimento dos praticantes dando especial atenção e facilitando o treino árduo e difícil; ensinando-lhes

competências técnicas e táticas da modalidade; clarificando a relação entre os praticantes; estruturando e coordenando as actividades dos praticantes.

- **Comportamento Recompensador (reforço positivo):**

Comportamento do treinador que reforça um praticante reconhecendo e recompensando um bom rendimento.

- **Comportamento de Apoio Social:**

Comportamento de treino caracterizado pela preocupação com o bem-estar individual dos praticantes, com uma atmosfera positiva de grupo e com relações interpessoais calorosas com os praticantes.

Em relação a estes pontos, segundo o mesmo autor, os praticantes têm mais percepções positivas e uma maior preferência por treinadores que adoptam um estilo de interacção que envolva mais o Comportamento Recompensador (reforço positivo).

• **Estilo de tomada de decisão / Liderança:**

- Autocrático (Autoritário)
- Democrático
- Liberal (*Laissez-faire*)

Segundo Fachada (2000), o estilo de liderança Autocrático caracteriza-se por:

- Apenas o líder fixa as directrizes, sem qualquer participação do grupo.
- O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, uma de cada vez, à medida que são necessárias para o grupo.
- O líder determina qual a tarefa que cada um deve executar e qual o seu companheiro de trabalho.
- O Líder é dominador e é “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada subordinado.

O estilo de liderança Democrático caracteriza-se por:

- As directrizes são debatidas e decididas pelo grupo, sendo o papel do líder, de assistir e de estimular.

- É o grupo que esboça as providências e as técnicas para atingir os objectivos, solicitando aconselhamento técnico ao líder. As tarefas ganham uma nova dimensão à medida que se sucedem os debates.
- É o grupo que decide a divisão das tarefas e cada membro do grupo tem a liberdade para escolher o seu companheiro de trabalho.
- O líder procura ser um membro igual aos outros do grupo, não se encarregando muito de tarefas. O líder é objectivo e quando critica e elogia, limita-se aos factos.

O estilo de liderança Liberal (*laissez faire*):

- Os elementos do grupo têm liberdade completa para tomar as decisões com a participação mínima do líder.
- A participação do líder é limitada, esclarecendo apenas quem pode fornecer informações ao grupo.
- É o grupo que decide sobre a divisão das tarefas e escolhe os seus companheiros. O líder não participa.
- O líder não regula nem avalia o que se passa no grupo.

Segundo a mesma autora, as consequências de tais estilos de liderança são:

LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

1. O grupo revela uma grande tensão, frustração, agressividade, ausência de espontaneidade e iniciativa. Não existe amizade.
2. Embora, aparentemente gostem do que fazem, não revelam qualquer satisfação em relação à tarefa.
3. O trabalho só se desenvolve na presença física do líder. Quando este se ausenta os grupos produzem pouco e tendem a expandir os sentimentos recalcados, agredindo-se e tornando-se indisciplinados.

LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

1. Desenvolve-se a amizade entre os vários membros do grupo.

2. O líder e os subordinados desenvolvem comunicações espontâneas, francas e cordiais. O trabalho desenvolve-se a um ritmo suave e seguro, mesmo que o líder se ausente. Existe um clima de satisfação.

LIDERANÇA LIBERAL

1. Apesar dos membros do grupo terem uma actividade intensa, a produção não é satisfatória.

2. As tarefas desenvolvem-se ao acaso com oscilações e perde-se muito tempo com discussões. Fala-se mais de problemas pessoais do que assuntos relativos ao trabalho.

3. Verifica-se um certo individualismo agressivo e pouco respeito pelo líder.

O grupo que produz maior quantidade de trabalho é o autocrático, mas é o democrático que apresenta uma maior qualidade no trabalho.

Segundo Serpa (1996), os resultados das investigações em Psicologia do desporto sobre o processo de liderança, embora não totalmente conclusivos devido ao nº de variáveis não controláveis que influenciam este fenómeno, apontam para uma maior satisfação dos praticantes em relação ao estilo de liderança Democrático do treinador.

Cruz e Gomes (1996), citando Weinberg e Gould, sintetizam algumas conclusões mais relevantes em relação ao estilo de Interacção e Liderança dos treinadores:

a) À medida que os praticantes vão ficando mais velhos, experientes e desportivamente mais maduros, a sua preferência por comportamentos autocráticos do treinador parece ir aumentando.

b) Enquanto os praticantes do sexo masculino, comparativamente ao sexo feminino, preferem mais comportamentos de Treino e Instrução e um estilo de liderança mais Autocrático, os praticantes do sexo feminino (comparativamente ao sexo masculino) preferem um estilo de treino mais democrático, que lhes permita participar na tomada de decisões.

c) À medida que vai aumentando a idade e a progressão na carreira desportiva dos praticantes, vai também aumentando progressivamente o seu desejo e a necessidade de Apoio Social em relação ao tipo de interacção do treinador.

d) Comparativamente aos praticantes menos capazes ou menos bem sucedidos, os praticantes com melhores níveis de rendimento e sucesso parecem preferir mais comportamentos de Treino e Instrução, juntamente com um estilo de treino mais democrático e necessitar de mais Reforço Positivo do treinador.

e) Os praticantes de desportos colectivos e modalidades altamente interactivas, preferem um estilo de treino mais autocrático, do que os praticantes de desportos individuais.

f) Os praticantes parecem sentir-se negativamente afectados ao nível da sua satisfação sobretudo quando o treinador não adopta um estilo de treino da sua preferência, nomeadamente ao nível do estilo de interacção.

Segundo os mesmos autores, existe ainda uma terceira abordagem que é a **ABORDAGEM INTERACCIONAL** referindo as principais implicações para a liderança eficaz no desporto:

- Nenhum conjunto de características pessoais ou traços de personalidade assegura, por si só, uma liderança eficaz e bem sucedida.
- Uma liderança eficaz adapta-se às situações específicas (Ex: um treinador despedido de um clube que começa a ter sucesso noutra clube, provavelmente não mudou subitamente os seus comportamentos e estilo de liderança, mas pelo contrário, o seu estilo de treino adaptou-se melhor ao novo clube e aos seus elementos.
- Os estilos de Liderança podem ser mudados, por forma a poderem adaptar-se às exigências da situação.

Por fim, segundo Fachada (2000), podemos então definir em termo conclusivo o conceito de **Liderança** como *“um fenómeno de influência interpessoal exercida em determinada situação através do processo de comunicação humana, com vista à comunicação de determinados objectivos”*.

Chegamos então, a uma outra dimensão importantíssima na relação Treinador-Praticante que é a **Comunicação**, pois o modo como nos relacionamos com os outros, a maior ou menor eficácia de relacionamento interpessoal, depende do nosso poder e da nossa habilidade na comunicação.

A comunicação

A palavra comunicar provém do latim *Comunicare*, que significa “pôr em comum”, “entrar em relação com”.

Segundo Fachada (2000), comunicar é, pois, trocar ideias, sentimentos e experiências entre as pessoas que conhecem o significado daquilo que se diz e do que se faz.

Comunicar é diferente de informar, mesmo quando se quer dar uma informação. Informar é um processo unilateral. Comunicar é um processo interactivo e pluridireccional.

Treino de competências de comunicação e relação interpessoal

Segundo Cruz e Gomes (1996), treinar implica, antes de tudo, saber e ser capaz de comunicar e de se relacionar interpessoalmente com outras pessoas. Por isso, à semelhança do que se passa com a formação de outros profissionais (ex.: professores; médicos; psicólogos; etc.) os treinadores deverão ser especificamente preparados na difícil “arte” de comunicar.

OS ELEMENTOS DA COMUNICAÇÃO

Emissor – aquele que emite ou transmite a mensagem

Receptor – aquele que recebe a mensagem

Código – conjunto de elementos com significado, organizado segundo certas regras, que deverão ser aceites pelo emissor e receptor

Canal – via de circulação da mensagem

Mensagem – conjunto de informações

Contexto – meio envolvente

Feed-back ou informação de retorno – resposta do receptor à mensagem enviada pelo emissor

Existem duas dimensões essenciais a ter em conta para comunicar de forma eficaz :

A EMPATIA

O modo como comunicamos tem raízes no nosso passado. Aprendemos a comunicar de determinada maneira e a pensar de acordo com os hábitos as pessoas com quem convivemos. Logo, duas pessoas com experiências, valores, atitudes e princípios diferentes, podem não conseguir comunicar!

É aqui que entra a empatia, que é saber colocar-se no lugar do outro para adequar ao máximo a sua mensagem a este. Procura-se fazer com que a mensagem que chega ao receptor seja a mesma, isto é, que seja percebida com o mesmo significado que foi enviado pelo emissor.

A PERCEPÇÃO

A comunicação não é possível sem a percepção.

A percepção pode ser definida como o processo de captar impressões sobre qualquer coisa que chega até nós através dos sentidos e de a interpretar-mos. Contudo, temos tendência para ver, ouvir, ler e lembrar só aquilo que queremos ou que tem mais importância para nós. Portanto, a nossa percepção pessoal pode originar distorções e omissões nas mensagens que nos são enviadas.

Daí ser importante ter oportunidade de treinar formas mais eficazes de comunicar, para podermos evitar os males entendidos.

Pontos essenciais para melhor controlar estas duas dimensões:

- **Usar técnicas de escuta**

Escuta atenta – é uma escuta que deverá ser praticada sempre que possível, e não é mais do que interessar-nos por aquilo que o outro em para nos dizer.

Escuta activa – escutar e mostrar que se escutou através de:

⇒ Reforços verbais: “*hum, hum*”; “*compreendo*”; “*Sim, estou a ver*”.

⇒ Reforços não verbais: o olhar; a postura; o tom de voz; o sorriso.

⇒ Devolução do discurso: Reformular aquilo que foi recebido de uma forma clara e concisa, para confirmar se foi mesmo aquilo que foi enviado.

- Livrarmo-nos de pré-conceitos e suposições e deitar-mos fora as más experiências
- Adequar e simplificar a linguagem ao comunicar

ORIENTAÇÕES GERAIS PARA TREINADORES (Cruz e Gomes, 1996):

1. As mensagens devem ser directas

Os outros não são obrigados a saber ou “adivinhar” o que quer, pensa ou sente. Não hesite em expressar directamente à(s) pessoa(s) interessada(s) e de uma forma positiva e construtiva, aquilo que pensa ou sente.

2. Assumir pessoalmente o que se pretende dizer

Quando divulgar a sua mensagem faça-o na “1ª pessoa” (“Eu penso ou eu acho que...”).

3. As mensagens devem ser completas e específicas

Forneça à(s) pessoa(s) com quem está a falar toda a informação necessária para perceber(em) completamente o que lhes pretende dizer ou transmitir. Procure não partir de pressupostos ou factos desconhecidos.

4. A mensagem deve ser clara e sem “duplo” sentido ou significado

Normalmente as mensagens com duplo sentido têm significados contraditórios e são usadas quando existe receio de dizer o que se pensa directamente à pessoa interessada, algo que a pode ofender, magoar ou “ferir” na sua auto-estima.

5. Afirmar claramente as suas necessidades e sentimentos

Apesar da nossa sociedade nos ensinar “desde pequeninos” a reprimir e a não expressar os nossos sentimentos e emoções, a partilha de sentimentos e necessidades

com o(s) outro(s) é uma condição necessária para o desenvolvimento e aprofundamento das relações interpessoais.

6. As mensagens devem separar e distinguir os factos das opiniões

Afirme apenas o que viu, ouviu ou soube directamente e, só depois formule opiniões ou conclusões acerca desses factos reais. A divulgação de factos reais pode ser menos agradável para quem ouve, mas é seguramente mais honesta e menos ambígua.

7. Envie uma (e só uma) mensagem de cada vez

Organize bem o seu pensamento e aquilo que pretende dizer, procurando transmitir “uma coisa de cada vez”, de modo que as suas mensagens não sejam um conjunto de pensamentos desorganizados.

8. Envie as suas mensagens imediatamente

Não adie a sua intervenção quando observa algo com que não concorda ou algo que necessita de ser mudado. Guardar “cá dentro” o que lhe apetece dizer pode fazer com que tenha de “explodir” mais tarde, por uma coisa ou aspecto insignificante.

9. As suas mensagens devem fornecer algum apoio

Se pretende que os outros escutem ou ouçam com atenção o que lhes vai dizendo, não o deve fazer de uma forma sarcástica, ameaçadora ou com comparações de carácter negativo.

10. As suas mensagens verbais e não-verbais devem ser congruentes

Quando o seu comportamento verbal (ex: palavras; afirmações) não é congruente com o comportamento não-verbal (ex: gestos; expressões faciais) a sua credibilidade como comunicador é afectada.

O Auto-Conceito e a Auto-eficácia no Praticante

Uma quantidade de literatura no domínio da Psicologia do desporto tem procurado identificar e analisar as características, competências e outros processos psicológicos implicados ou subjacentes ao rendimento e ao sucesso desportivo (Cruz, J.F.; 1996).

De uma perspectiva intuitiva parece lógico que certos atributos da personalidade (Ex: competitividade; auto-confiança) são importantes para o sucesso e rendimento no desporto. Alguns factores ou competências psicológicas parecem assumir uma importância fundamental na diferenciação entre os melhores praticantes e os menos bem sucedidos, bem como um peso mais ou menos decisivo no rendimento desportivo: o controlo da ansiedade, a concentração, a auto-confiança, a preparação mental e a motivação (Cruz, J.F.; 1996)

Um dos componentes facilitadores do sucesso no desporto prende-se com a dimensão das auto-percepções positivas que o praticante tem, o que nos introduz no tema do *Auto-conceito e Auto-eficácia* do praticante.

O **Auto-conceito** poderá ser entendido como a ideia que cada sujeito forma acerca de si próprio, das suas capacidades, atitudes e valores nas diferentes esferas existenciais: física, social e moral.

O auto-conceito, enquanto parte integrante que é da personalidade, influencia o comportamento de diversas formas. No caso particular das actividades desportivo-motoras, a percepção que os indivíduos possuem das suas capacidades é entendida como um indicador fundamental para a reavaliação das suas atitudes e comportamentos face a essas actividades (Carapeta; Ramirez & Viana; 2001).

Por outro lado, os trabalhos desenvolvidos no domínio desportivo alertam, entre outros aspectos, para o facto de as mudanças corporais resultantes do exercício e da actividade física poderem promover e aumentar o auto-conceito (*ibidem*).

Desta forma, se por um lado o auto-conceito é determinante na percepção que o praticante tem de si influenciando fortemente o seu desempenho a vários níveis, onde se inclui a actividade física, por outro lado, o desempenho de uma actividade física

influencia indubitavelmente a formação positiva ou negativa do auto-conceito do praticante.

Segundo Estevão e Almeida (1998), as percepções e avaliações pessoais negativas acerca das suas aptidões, são susceptíveis de produzir no aluno uma diminuição do esforço, da motivação e da persistência nas tarefas, limitando os seus níveis de realização. O “sentimento de insucesso” associado a uma auto-imagem negativa é, uma das reacções naturais das crianças com dificuldades de aprendizagem.

Segundo os mesmos autores, o auto-conceito físico poderá ser definido como o conjunto de percepções e avaliações que o indivíduo pensa possuir na execução de tarefas motoras e da sua aparência física, desenvolvendo-se ao longo da história de crescimento de cada um através de um processo contínuo de aprendizagem social.

A tomada de consciência por parte da criança com dificuldades de realização motora, associada a um sentimento de insucesso e de inferioridade, resulta frequentemente em perturbações comportamentais e de relação com os outros, levando muitas vezes à rejeição pelos seus pares. O seu comportamento poderá traduzir-se em isolamento, tentando esconder os seus sentimentos e dificuldades ou, pelo contrário, poderá revelar agitação, com constantes chamadas de atenção e de pedidos de apoio (Estevão & Almeida; 1998).

A prática desportiva tem sido, desde há muito tempo, considerada como um dos elementos modernos para favorecer o desenvolvimento social saudável e o ajustamento social. Inclui-se aqui, evidentemente, o bom auto-conceito e outras características da personalidade. Surge assim, a necessidade de planificar estratégias pedagógicas no sentido de ajudar os praticantes (com ênfase nas crianças) a adquirir confiança e a melhorar a imagem que tem de si própria, incluindo, por exemplo, o estabelecimento de uma relação pedagógica positiva ou a criação de situações nas quais o praticante possa ter sucesso, envolvendo sempre que possível a participação dos seus pares (Estevão & Almeida; 1998).

Deste modo, o praticante estará mais motivado para ultrapassar as suas dificuldades sociais e emocionais, bem como as dificuldades psicomotoras, melhorando a sua capacidade de realização e aproveitando melhor as suas próprias possibilidades.

A **Auto-eficácia**, segundo Cruz e Viana (1996), citando a teoria formulada por Bandura com o mesmo nome, refere-se aos julgamentos que as pessoas fazem das suas capacidades para e executarem os planos de acção exigidos para atingir determinados tipos de rendimento.

Como podemos verificar, as noções de auto-conceito e auto-eficácia, cruzam-se e diluem-se numa mesma base de definição teórica. Resta saber-mos quais as medidas mais correctas a tomar na formação dos nossos praticantes, operacionalizando estes conceitos.

Formas de actuação na preparação dos praticantes

Cruz e Viana (1996), referenciando Miller, sugerem várias recomendações práticas para os diferentes Treinadores desportivos, tendo em vista a promoção da auto-confiança em contextos desportivos:

- **Nada promove melhor o sucesso que o sucesso:** Os treinadores desempenham um papel fundamental na promoção da auto-confiança, através da elaboração e estruturação de experiências e situações de sucesso (Ex: sessões de treino estruturadas por forma a que todos os elementos experienciem um certo grau de sucesso; não pressionar para o sucesso em situações para as quais os praticantes não estão adequadamente preparados; etc.)
- **Aprender a partir de modelos positivos:** Aprendizagem a partir da observação de outros modelos que executem correctamente e com sucesso uma competência, optando preferencialmente por modelos próximos do praticante com os quais este se identifique (igual ou superior nível competitivo e idade).
- **Compreensão do poder positivo e negativo da persuasão verbal:** A persuasão verbal positiva tem um poder diminuto e relativo se não se fizer acompanhar com experiências de sucesso; a persuasão verbal pode ser extremamente poderosa, mas negativa, se as pessoas se limitam a olhar para os 10% de coisas negativas ou erradas que fizeram e ignoram os 90% de coisas bem feitas (Ex: “*Foste brilhante a fazer isto, mas...*”).

- **Atribuir créditos pessoais pelo sucesso:** Tão importante como o sucesso, é analisar os factores causais desse sucesso e internalizar ou “creditar” o sucesso a factores internos do próprio praticante. (Ex: *“Fizeste um excelente combate porque demonstraste...(estas e aquelas capacidades).*

- **Preparação adequada para a prestação e rendimento no treino e na competição (Se falharmos na preparação, devemos estar preparados para falhar...):** A auto-confiança é promovida quando sabemos que demos o nosso melhor e o nosso máximo na preparação física e psicológica, para cada treino e competição.

- **Auto-comparação, em vez da comparação com os outros:** Promover nos praticantes a comparação das suas atitudes e capacidades, com as suas próprias prestações anteriores e com os objectivos pessoais de rendimento.

- **Utilização do poder pessoal como modelo para gerar auto-confiança nos outros:** Os treinadores (paralelamente aos pais, amigos e colegas de equipa) constituem importantes fontes de promoção de auto-confiança nos praticantes, através do seu reforço, encorajamento e apoio social.

Pretendemos, desta forma, que cada treinador faça uma reflexão sobre estas recomendações e não que as adopte como saberes absolutos, pois nenhuma destas directrizes terá efeitos benéficos se não for dotada de sentido para o treinador, bem como se não for adoptada e adaptada ao estilo de ensino do próprio treinador!

O Sucesso do Treinador

Os treinadores decidem quais os objectivos a alcançar pelos seus praticantes, planeiam o trabalho a realizar por estes, decidem qual o seu tempo de treino e a estratégia a seguir na competição, dão-lhes instruções, aprovam ou desaprovam as suas acções, animam-nos, criticam-nos, etc. . Todas estas dimensões que fazem parte da complexa tarefa do treinador, visam vários objectivos pessoais do mesmo sejam eles sociais, organizacionais, económicos, etc., mas acima de tudo, pensamos que o objectivo de alcançar um bom desempenho como técnico, estará na base de todos os outros.

Mas para cumprir com todos esses objectivos, o treinador necessita de obter sucesso no desempenho da sua árdua tarefa.

De que forma pode a Psicologia do Desporto contribuir para a obtenção de sucesso por parte do treinador?!

Para além de todas as dimensões que já foram faladas, salientamos agora a importância da intervenção directa da ciência psicológica nos treinadores, com o objectivo de qualificar e otimizar as suas capacidades de ensino como técnico especializado, bem como dotando o seu desempenho de uma maior realização pessoal.

Segundo Buceta (1996), o trabalho que se pode realizar com os treinadores visando o seu sucesso, pode dividir-se em duas grandes áreas:

1. A preparação do treinador para cumprir o objectivo de os seus praticantes aprenderem e executarem as competências físicas, técnicas e tácticas o melhor possível e participem na competição com as melhores condições físicas e mentais. Aqui a Psicologia do desporto visará:

a) O aumento da consciência e dos conhecimentos do treinador relativamente a questões e estratégias psicológicas que podem influenciar o rendimento dos seus praticantes: a aprendizagem de novas habilidades; a modificação de velhos hábitos; a execução de velhos hábitos que se dominam mas que não se conseguem pôr em

prática; a motivação dos praticantes; a sua auto-confiança e a confiança no Treinador; a concentração nos treinos e nas competições; o controlo do stress e o nível de activação geral do organismo; etc.

b) Desenvolver no Treinador competências que melhorem a comunicação com os seus praticantes com o fim de facilitar o melhor funcionamento físico, técnico e psicológico destes: o domínio das competências sociais básicas verbais e não verbais; a gestão adequada de diferentes situações (sobretudo as de conflito) que podem surgir entre o treinador e os praticantes; a capacidade de reflectir racionalmente com os seus praticantes a respeito de crenças ou ideias irracionais que estes possam ter em relação ao rendimento desportivo ou outras questões relevantes; etc. .

2. A preparação do treinador centrada nas seguintes competências a serem desenvolvidas no trabalho directo com o Psicólogo desportivo:

a) Avaliar objectivamente problemas e situações e estabelecer metas realistas de rendimento pessoal.

b) Tomar decisões a partir da recolha de máxima informação e analisar objectivamente as vantagens e inconvenientes de cada opção.

c) Planificar e prevenir dificuldades e o modo de as resolver, em relação com o próprio rendimento durante os treinos e competição.

d) Praticar “em imaginação” para facilitar o trabalho do ponto anterior e realizar, desta forma outros exercícios que possam contribuir para o fortalecimento da auto-confiança e da preparação mental em geral.

e) Prevenir e controlar o stress relacionado com o seu trabalho, com o fim de alcançar um nível de activação favorecedor de um alto rendimento individual.

No que concerne à ciência da Psicologia do desporto, parece-nos então, que estão criadas as condições mínimas para o alcance de “um” sucesso de treinador.

Boa sorte!

Referências Bibliográficas

- Brito, A. (1996). A Psicologia do desporto como ciência e como prática. IN J. Cruz (Ed.), Manual de Psicologia do desporto (PP. 67-76). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Buceta, J.M. (1996). Psicologia del deporte aplicada: areas de intervención en relación com el trendor. IN J. Cruz (Ed.), Manual de Psicologia do desporto (PP. 673-678). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Cruz, J.F. & Gomes, A.R. (1996). Liderança de equipas desportivas e comportamentos do treinador. IN J. Cruz (Ed.), Manual de Psicologia do desporto (PP. 389-409). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Cruz, J.F. (1996). Características, competências e processos psicológicos associados ao sucesso e alto rendimento desportivo. IN J. Cruz (Ed.), Manual de Psicologia do desporto (PP. 67-76). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Chelladurai, P. (1984). Leadership in sports. IN J.M. Sillva & R.S. Weinberg (Eds.), Psychological foundations of sport (PP. 329-339). Champaign, Illinois: Human Kinetics.
- Carapeta, C.; Ramires, A. & Viana, M. (2001). Auto-conceito e participação desportiva. Análise Psicológica, 1 (XIX): 51-58.
- Estevão, C. & Almeida, L. (1998). Prática desportiva e medidas de auto-conceito físico e académico. IN Actas o IV Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.
- Fachada, M.O. (2000). A importância da comunicação nas relações interpessoais. IN M. O. Fachada (ED.), Psicologia das relações interpessoais (PP. 7-86). Lisboa: Edições Rumo, Lda.
- Fachada, M.O. (2000). O comportamento individual e interpessoal nas organizações; o processo de liderança. IN M. O. Fachada (ED.), Psicologia das relações interpessoais (PP. 213-302). Lisboa: Edições Rumo, Lda.

- Francisco, N. (1999). A Agressividade em praticantes de Artes Marciais: Intensidade e Natureza. Tese de Monografia na área de Psicopatologia Clínica do Adulto. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA).
- Lopez, P. (1994). Psicologia e Artes Marciales: una aproximacion Bibliométrica. Revista de Psicologia, XVI (1-2): 107-127.
- Serpa, S. (1996). A relação treinador-Atleta. IN J. Cruz (Ed.), Manual de Psicologia do desporto (PP. 411-423). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Serpa, S.; Alves, J.; Ferreira, V. & Brito, A. (1993). Psicologia do desporto, Actas do 8º Congresso Mundial, S.P.P.D., Lisboa.

Índice

1. Introdução

- a. Psicologia
- b. A Psicologia do desporto
- c. A Psicologia do desporto e as Artes Marciais

2. A Relação Treinador-Praticante

- a. Os processos inerentes à relação e a tensão emocional
- b. As correntes científicas de abordagem da Relação Treinador-Praticante
 - A Abordagem Socio-emocional
 - A Abordagem Organizacional
 - * Estilo de interacção
 - * Estilo de Liderança
 - A Abordagem Interaccional
- c. A comunicação
 - Treino de competências de comunicação e relação interpessoal
 - * Os elementos da comunicação
 - * A Empatia
 - * A Percepção
 - * Orientações gerais para os treinadores

3. O Auto-conceito e a Auto-eficácia no praticante

- a. Formas de actuação na preparação dos praticantes

4. O sucesso do treinador

5. Referências bibliográficas