FACULDADE DE DESPORTO
UNIVERSIDADE DO PORTO

Relatório de estágio profissionalizante realizado no escalão Sub-17 do Grupo Desportivo da Gafanha

Relatório de Estágio apresentado às provas de Mestrado em Treino Desportivo, realizado no âmbito do Curso de 2º Ciclo em Treino de Jovens, nos termos do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º65/2018 de 16 de agosto.

Orientador: Professor Doutor José Guilherme Granja de Oliveira

João Pedro Teixeira Neves

Porto, setembro 2022

Neves, J. (2022). Relatório de estágio profissionalizante realizado no escalão Sub-17 do Grupo Desportivo da Gafanha. Porto: J. Neves. Relatório de Estágio Profissionalizante para a obtenção do Grau de Mestre em Treino de Jovens, apresentado à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Palavras-chave: Futebol, Treino, Formação, Estágio

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Universidade do Porto, particularmente à Faculdade de Desporto (FADEUP), por me ter proporcionado uma oportunidade única de adquirir conhecimento nesta escola tão conhecida pela sua qualidade de ensino.

Em segundo lugar, gostaria de agradecer à entidade acolhedora (Grupo Desportivo da Gafanha) por me receber neste meu ano de estágio, entidade essa onde entrei desde que me lembro da minha existência e na época transata me proporcionou mais um momento de crescimento e evolução, desta vez, enquanto treinador.

De seguida, gostaria de agradecer ao Professor Doutor José Guilherme Granja de Oliveira, por todo o apoio que me deu durante este ano de trabalho intenso.

Gostaria, ainda, de agradecer aos meus pais, pois sem eles nada no meu percurso académico e na minha vida teria sido possível de concretizar.

E, por fim, gostaria de agradecer também aos meus restantes familiares e amigos que, quando o caminho a traçar não estava a ser o mais correto, me deram apoio e uma palavra de força para continuar a lutar.

Índice

Agradecimentos III

Resumo XI

1. Introdução 1

2. Contextualização da Prática 4

2.1. Macro contexto 4

2.2. Contexto institucional 8

2.3. Contexto funcional 12

3. Desenvolvimento da Prática 14

3.1. Conceção 14

3.2. Atividades 18

3.3. Barreiras e Estratégias 32

3.4. Resultado do Trabalho Desenvolvido 34

4. Desenvolvimento Profissional 37

5. Considerações finais 42

6. Referências Bibliográficas 45

7. Anexos i

Índice de Figuras

Figura 1. Organograma da estrutura do clube 9
Figura 2. Mapa de treinos fut.5, 7, e 9 10
Figura 3. Mapa de treinos de fut.11 11
Figura 4. Modelo de jogo 21
Figura 5. 1ª Fase Organização Defensiva 22
Figura 6. 2ª Fase Organização Defensiva 22
Figura 7. 3ª fase Organização Defensiva 23
Figura 8. Transição Ofensiva 24
Figura 9. 1ª fase Organização Ofensiva 25
Figura 10. 2ª fase Organização Ofensiva 26
Figura 11. 3ª fase Organização Ofensiva 27
Figura 12. Transição Defensiva 27
Figura 13. Bolas Paradas Defensivas 28
Figura 14. Bolas Paradas Ofensivas - Canto 1º Poste 29
Figura 15. Bolas Paradas Ofensivas - 2º Poste 30
Figura 16. Bolas Paradas Ofensivas - Canto Curto 30
Figura 17. Livres Ofensivos 31

Índice de Anexos

Valores e Identidade da Entidade Acolhedora i
Planeamento anual i
Modelo de Jogo - Sistemas de jogo ii
Aquecimento de Jogo ii
Convocatória de jogos iii
Unidade de Treino tipo 2.ª feira - Jogo ao sábado iv
Unidade de Treino tipo 2.ª feira - Jogo ao domingo v
Unidade de Treino tipo 3.ª feira vi
Unidade de Treino tipo 5.ª feira vii
Questionário meeting individual 1 viii
Questionário meeting individual 2 ix

Resumo

O presente relatório pretende apresentar as principais atividades realizadas durante a época desportiva de 2021/22, na equipa de Sub-17, do Grupo Desportivo da Gafanha e refletir acerca das decisões, dos procedimentos e das ações assumidas.

No sentido de direcionar o processo de estágio, foram definidos objetivos pessoais e profissionais. Assim, os objetivos pessoais passaram por um desenvolvimento interpessoal e inter-relacional, competências necessárias para um bom desempenho enquanto gestor de recursos humanos. No que diz respeito aos objetivos profissionais, estavam direcionados, sobretudo, para o adquirir competências aos níveis do planeamento e da operacionalização do processo de treino.

De modo que os objetivos fossem atingidos, os principais temas abordados foram o conceito de treinador (como por exemplo a liderança), o processo de treino, aos níveis do planeamento e da operacionalização e, os jovens na prática desportiva. Também foi necessário ir fazendo reflexões constantes sobre pontos positivos e pontos menos positivos que ocorriam durante o desenrolar do processo.

Das experiências vivenciadas, podemos considerar que o treinador é uma personagem nuclear no desenvolvimento positivo da prática desportiva dos jovens jogadores. Desse modo, constata-se que o tipo de liderança é um dos aspetos centrais e deve ser adaptado ao contexto onde está inserido. Também, reconhecemos que a adaptação do processo operacional de treino ao nível de desempenho desportivo dos jogadores é fundamental a nível motivacional e de evolução do desempenho.

Em suma, o ano de estágio foi bastante positivo e importante para a minha formação, uma vez que, permitiu uma grande evolução, quer ao nível pessoal, quer ao nível profissional.

Palavras-chave: Futebol, Treino, Formação, Estágio

Abstract

This report aims to present the main activities carried out during the 2021/22 sports season, in the Under-17 team of Grupo Desportivo da Gafanha and reflect on the decisions, procedures and actions taken.

In order to direct the internship process, personal and professional goals were defined. Thus, the personal objectives included an interpersonal and inter-relational development, necessary skills for a good performance as a human resources manager. With regard to professional goals, they were directed, above all, to the acquisition of skills in the planning and operationalization of the training process.

In order to achieve the objectives, the main topics addressed were the concept of coach (such as leadership), the training process, in terms of planning and operationalization, and young people in sports. It was also necessary to constantly reflect on the positive and less positive points that occurred during the process.

From our experiences, we can consider that the coach is a central character in the positive development of the young players' sports practice. This way, we can see that the type of leadership is one of the central aspects and should be adapted to the context where it is inserted. Also, we recognize that the adaptation of the operational training process to the players' level of sporting performance is fundamental to the motivational level and to the evolution of performance.

In summary, the internship year was very positive and important for my training, since it allowed a great evolution, both personally and professionally.

Keywords: Footbal, Training, Formation, Internship

1. Introdução

Este documento foi realizado no âmbito da unidade curricular de estágio, sendo esta unidade curricular anual ou de uma época desportiva, pelo que exige muitas horas de prática. Malcolm Gladwell (2008) afirma que são necessárias dez mil horas de treino para alcançar a mestria e ser especialista, em qualquer área.

Este documento tem como objetivo uma reflexão final, não só sobre o ano de estágio, como também sobre a relação entre o conhecimento adquirido até ao momento com aquilo que foi a realização do estágio.

Não só é objetivo a apresentação de todo o trabalho realizado durante o estágio, como também as evoluções apresentadas pelo estagiário ao longo do mesmo, quer ao nível da evolução como pessoa, quer ao nível da evolução do conhecimento e implementação enquanto treinador.

Este relatório, como referido anteriormente, visa a realização de uma reflexão final, mais concretamente, fazer a ponte entre aquilo que eram os objetivos do estagiário e aquilo que realmente acabou por acontecer durante o estágio. Outro dos pontos que estarão no relatório será a forma como foram realizadas as tarefas durante o estágio, o porquê de terem sido tomadas certas decisões e que efeito tiveram as mesmas. Serão ainda apresentadas as alterações que faria se o estágio estivesse a decorrer neste momento (o que faria de diferente), sendo que este aspeto é dos mais importantes, visto que remete para a aprendizagem (objetivos do estagiário - evolução em vários parâmetros), sendo ela ao nível pessoal, gestão de recursos humanos, conceção, controlo e avaliação do treino ou gestão dos jogadores.

Relativamente aos objetivos pessoais, passam pelo desenvolvimento enquanto pessoa (ser humano) e treinador (prática).

O desenvolvimento pessoal (da parte “mais humana”) passa por ter boas relações com todas as pessoas do clube, sejam elas dirigentes ou jogadores, ter a capacidade (sensibilidade) para avaliar cada jogador tendo em conta o seu contexto extra desporto (problemas pessoais, não ser só treinador, mas ser “um amigo”).

Relativamente ao desenvolvimento como treinador, os objetivos passavam por aumentar a capacidade de organização do microciclo. Ter definidos

momentos para realizar e operacionalizar certas tarefas durante o microciclo, como por exemplo, a construção de treinos em função do planeamento do jogo, preparação do jogo (onze provável e algumas substituições que poderiam ocorrer, entre outras). Outro dos objetivos era aumentar a capacidade na criação de exercícios (sem recorrer a outros exercícios já criados) e, ainda, no que diz respeito à operacionalização do treino, aumentar a capacidade na gestão dos recursos materiais, humanos, espaciais e temporais. Outro dos objetivos, seria o aumento da capacidade da tomada de decisão, com maior qualidade e assertividade, tendo estas que ser sempre bem pensadas e com vista ao melhor para todo o meio envolvente (clube, jogadores, treinadores, etc.).

Sendo assim, este relatório está organizado em quatro pontos principais sendo eles a “contextualização da prática”, o “desenvolvimento da prática”, o “desenvolvimento profissional”, as “considerações finais” e ainda outros dois pontos onde estará material de suporte, sendo eles as “referências bibliográficas” e os “anexos”.

O primeiro, “contextualização da prática”, subdividido em três campos, em que o primeiro aborda o tema do papel do treinador e a importância que tem no desenvolvimento do jovem jogador; o segundo campo, onde é apresentada a entidade acolhedora, quer ao nível da estrutura, quer ao nível de organização; o terceiro e último ponto aborda tudo aquilo o que foi desenvolvido ao longo do estágio ao nível funcional (organização e tarefas dentro da equipa técnica).

O segundo, “desenvolvimento da prática” subdividido em quatro pontos, sendo eles conceção, atividades, barreiras e estratégias e ainda o resultado do trabalho desenvolvido. Na conceção estão abordados temas relativos às expectativas iniciais enquanto estagiário, quer em relação ao clube, quer em relação à equipa e ainda em relação ao próprio estagiário. Já nas atividades, está apresentado o processo de treino e as formas de implementação de exercícios tendo em conta os jogadores. Nas barreiras e estratégias, estão apresentadas as complicações sofridas durante o estágio e formas de as resolver. Por fim, o resultado do trabalho desenvolvido, como o nome indica, contém aquilo que foram os objetivos atingidos no final do estágio com a equipa e enquanto estagiário.

O terceiro, o “desenvolvimento profissional” onde está presente a relação entre objetivos iniciais do estagiário e aquilo que foi a evolução ao longo do

estágio do próprio.

O último ponto, “conclusões”, aborda aquilo que foi a experiência ao longo de todo o estágio.

Este relatório conterá, também, outros dois pontos posteriores, sendo eles as “referências bibliográficas” e os “anexos”, como mencionado anteriormente.

2. Contextualização da Prática

2.1. Macro contexto

O desporto é um fenómeno cultural que está sempre em modificação, isto é, à medida que a sociedade evolui nos seus princípios e valores, também o conceito de desporto vai sendo alterado (Puga, 2002).

O desporto, atualmente, é praticado em todo o mundo e em diversas formas, isto é, na forma de competição ou, simplesmente, na forma de recreação. Existem vários desportos que podem ser englobados em grandes grupos (seis modelos taxonómicos), sendo eles Desportos Coletivos, Desportos de Combate, Desportos Individuais, Desportos de Confrontação Direta, Desportos de Adaptação ao Meio, Desportos de Grandes Espaços (Almada, 1992; Almada et al., 2008).

Muitas pessoas praticam vários desportos, começando pela sua prática desde muito jovens, daí, o treinador ter um papel preponderante naquilo que é o treino dos jovens atletas.

Smith e Smoll (1984) relevam, não só a importância que o treinador apresenta no desenvolvimento dos atletas ao nível das habilidades motoras, como também a influência direta que estes têm nos jovens noutras áreas que intervêm (por exemplo Pedagogia).

De acordo com Mesquita (2004), os jovens ao participarem no desporto poderão ter um desenvolvimento maior ao nível pessoal e ao nível social, promovendo, ainda, não só a cooperação com outras pessoas, como também um aumento da capacidade de aprender formas de competir (adaptadas), sendo que isto só poderá ser alcançado através daquilo que é o trabalho do treinador.

Segundo Araújo (2009), a imagem pública que temos sobre a profissão de treinador desportivo, atualmente, ainda não é a correta, visto que não corresponde à importância que a mesma desempenha no ambiente sócio desportivo e cultural. A importância social que este profissional apresenta é bastante grande, uma vez que interage com vários tipos de pessoas de áreas de formação e profissionais distintas.

Ser treinador, atualmente, não é uma tarefa fácil, pois neste desporto são sempre muitos os atletas que constituem um plantel, sendo todos eles diferentes uns dos outros.

Esta profissão não só é difícil pelo motivo acima descrito, como também pelo facto de que todo o seu trabalho estar sempre a ser alvo de críticas principalmente por aquilo que são os resultados competitivos (não existe um olhar para a parte qualitativa) mas, também, pelas competências multidisciplinares que exige.

Muitos dos que criticam a profissão de treinador, não pensam que é uma função multidisciplinar (liderança, pedagogia, organização, motivação, disciplina, competência ao nível da modalidade, etc.) e isso implica ter de tomar decisões de acordo com ideias e princípios (Araújo, 2009).

De acordo com o mesmo autor, o treinador tem de ser uma pessoa com uma capacidade de comunicação grande para que a mensagem passe para os atletas de forma clara e objetiva. Acima de tudo, o treinador que ser justo para com todos os seus atletas.

Segundo Araújo (2009), o treinador tem ainda de ser alguém capaz de levar os atletas a terem confiança, criatividade e a serem diferentes (não existem atletas iguais), pois só assim consegue fazer com que estes acreditem em si e o vejam como uma autoridade (reconhecida e não imposta).

Neste contexto específico de estágio, mais importante, ainda, se torna o papel do treinador, visto que, este, tem de adotar um estilo de liderança que direcione e promova o ambiente social acima daquilo que são os resultados.

Para Pelletier (1999), liderança (que provém da palavra líder), está relacionada com poder/capacidade/conhecimento, seja ele o tipo que for (dar ordens, decidir, comunicar, etc.), sendo este caso específico a forma de como se leva os atletas a realizarem algo (influenciar).

Nos estilos de liderança, podemos encontrar várias formas de liderar os grupos que temos, neste caso equipa (jogadores).

De acordo com Goleman e colaboradores (2002) existem vários estilos de liderança situacional (seis), sendo que os líderes efetivos variam o tipo de liderança em função da situação.

Como referido anteriormente, os estilos de liderança situacional são seis, sendo eles o estilo “visionário”, o estilo “coaching”, o estilo “afiliativo”, o estilo “democrático”, o estilo “pace-setting” e o estilo de “comando”.

Para Goleman e colaboradores (2002), no estilo visionário, o líder leva as pessoas a encaixarem aquilo que são os seus sonhos, enquadrando-os em

contexto de grupo e em como o seu trabalho poderá ser benéfico, não só para a pessoa em questão, como também para o grupo.

Para Goleman e colaboradores (2002), no *coaching*, o desenvolvimento das pessoas não é focado nas tarefas, mas sim no desenvolvimento da pessoa enquanto ser humano, isto é, o líder através da comunicação e da confiança, delega tarefas desafiadoras aos membros do grupo, para que estes possam evoluir (pessoas/grupos mais proativos).

Tendo em consideração Goleman e colaboradores (2002), no estilo afiliativo, o líder privilegia aquilo que são os sentimentos de cada membro do grupo, procurando sempre proporcionar o bom ambiente do grupo.

Segundo Goleman e colaboradores (2002), no estilo democrático, o líder torna possível que os membros do grupo tenham uma voz ativa naquilo que são as tarefas/decisões para o grupo.

Para os mesmos autores, no estilo *pace-setting*, o líder tende a estabelecer padrões para a realização de tarefas com vista a ser tudo melhor e mais rápido, apesar de que, por vezes se não conseguir um equilíbrio e se focar nos resultados de forma excessiva, os membros do grupo poderão sentir-se pressionados (levando a uma má liderança).

Para Goleman e colaboradores (2002), no estilo de comando (comandar), o líder não delega autoridade, dando apenas ordens a que espera que os membros do grupo cumpram. Este estilo de liderança é um estilo onde o líder é mais rígido, onde não existe ou é pouco comum o elogio, focando sempre aquilo que é a realização da tarefa. Com casos especiais (problemáticos), este estilo de liderança pode ser bom.

Sendo o contexto em questão um contexto bastante especial, o estilo de liderança a adotar tem de ser adequado.

De acordo com Goleman e colaboradores (2002) quantos mais estilos de liderança de entre os seis o líder conseguir implantar, melhor será para o grupo e maior sucesso terá. Os mesmos autores referem que os líderes que dominam quatro ou mais estilos de entre os seis, tendem a ter uma liderança mais vincada no grupo.

A implementação dos estilos de liderança num grupo depende sempre do contexto em questão, isto é, das situações e das pessoas que compõe o grupo.

Este contexto trata-se de uma equipa B (apresentação ao detalhe mais à

frente – ponto 2.3.), onde os objetivos para a equipa em questão são, mais que o desenvolvimento desportivo, o desenvolvimento social, isto é, aquilo que se deveria promover neste contexto tinha de ser direcionado para o desenvolvimento do jovem, não só como jogador, mas principalmente como ser humano, permitindo que passasse por várias experiências adequadas ao seu patamar de desenvolvimento.

Daí, neste contexto específico, ser ainda mais importante o tipo de liderança que se deve ter e as alterações ao tipo de liderança que devem ocorrer.

2.2. Contexto institucional

A entidade acolhedora (EA) escolhida para a realização do estágio foi o Grupo Desportivo da Gafanha (GDG) devido a diversas razões como a proximidade ao local onde resido, a história do clube e ainda o passado vivido no clube enquanto jogador.

Foi no GDG que iniciei o meu percurso futebolístico enquanto jogador (com oito anos de idade) e nele permaneci até ao meu segundo ano de iniciado pelo que é um clube a que estou ligado desde criança e que eu evoluí enquanto atleta. Ao escolher esta EA para o estágio, pretendia retribuir o que fizeram por mim e, também, ajudar os atuais jovens a evoluírem.

O Grupo Desportivo da Gafanha foi criado a 01/08/1957 na Gafanha da Nazaré, Aveiro e desde sempre tem tido como foco o desenvolvimento dos jogadores. O GDG tem a seu encargo quatro modalidades desportivas, o futebol, o futsal, o basquetebol e o atletismo.

Na última década, o GDG cresceu enquanto clube, colocando equipas da formação e equipa sénior a disputar campeonatos nacionais, aumentando a sua reputação, quer no distrito, quer a nível nacional, devido às conquistas que obteve. No processo de Certificação de Entidades Formadoras, conseguiu atingir as quatro estrelas, tendo-as mantido na época passada (2020/2021).

O GDG tem como objetivo estar entre as melhores estruturas de Futebol de Formação e ser reconhecido pela excelência na formação de jogadores, permitindo, ainda, aos atletas terem experiências enriquecedoras e transformadoras nas dimensões pessoal, social e profissional. Apesar de o clube querer ter sucesso, não pode deixar de parte as atitudes e valores que regem a sociedade, sendo elas, a ética desportiva e o fair-play. Os valores que todas as equipas dos vários escalões e modalidades devem seguir são: a Humildade, Entrega, Esforço, Solidariedade, Companheirismo, Compromisso, Resiliência e Orgulho.

Devido a estes pontos referidos acima e por serem valores pelos quais me rejo, pensei que fosse positivo realizar o meu estágio profissionalizante nesta entidade, uma vez que, para se estar inserido num meio, é preciso estarmos em sintonia com aquilo que nesse meio é praticado.

Relativamente aos recursos humanos que o clube dispõe, podem ser encontrados no organograma abaixo (Figura 1).

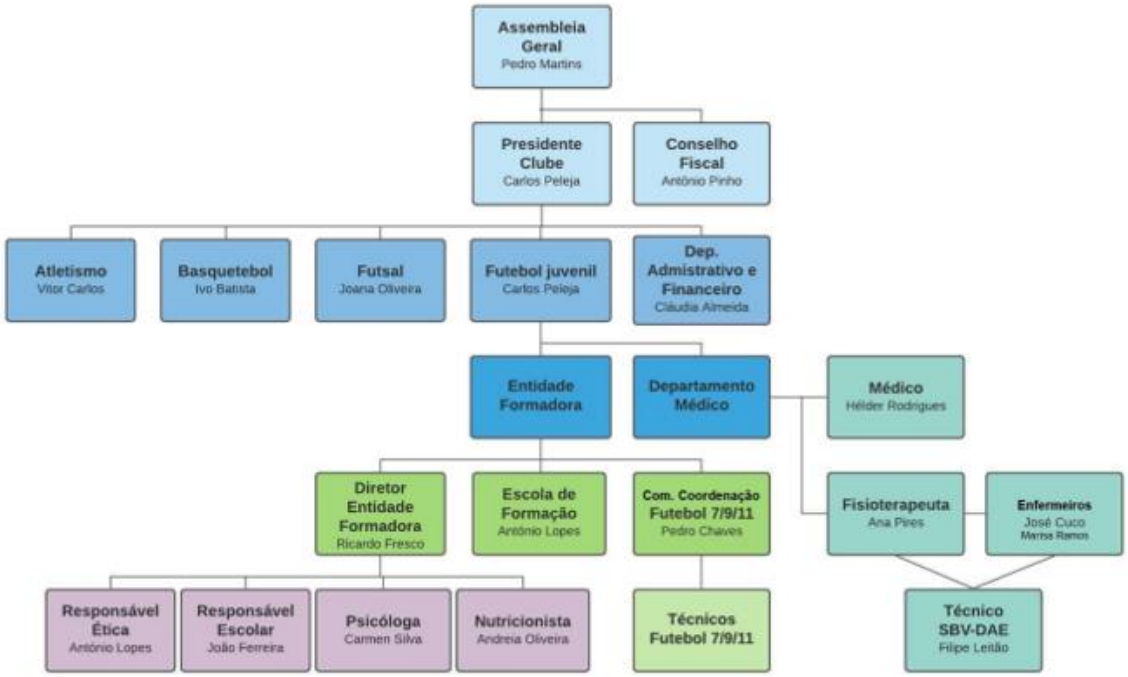


Figura 1. Organograma da estrutura do clube

Como se pode verificar, cada secção pertencente ao clube (modalidades) tem um responsável para tratar dos assuntos ligados a essa secção, sendo o presidente do clube, também, responsável pela secção de futebol.

Nas diversas áreas, o clube contém médico, fisioterapeutas e enfermeiros, nutricionista, psicóloga e ainda vários outros responsáveis por diversas áreas como o desempenho escolar e a coordenação do clube nos vários escalões.

A pessoa responsável pelo departamento administrativo e financeiro contém mais duas pessoas a trabalhar com ela, estando todos os dias no clube na secretaria para tratar de toda a burocracia do clube, em termos de organização do clube, em termos financeiros, equipamentos, entre outros assuntos.

No que toca à operacionalização do treino, o clube conta com doze treinadores principais (doze equipas nos diversos escalões – petizes a juniores), sendo que alguns deles fazem parte de equipas técnicas de futebol onze. Ao todo, na estrutura do clube estão trinta e quatro treinadores, sendo eles doze principais (referido anteriormente), quinze treinadores-adjuntos e ainda três treinadores de guarda-redes. Dois treinadores já mencionados numa outra função, desempenham também o papel de treinadores de guarda-redes em equipas de futebol onze.

No que diz respeito aos recursos materiais, o clube dispõe de uma vasta quantidade de recursos. Como espaço de treino, possui três campos de futebol

de onze, sendo eles, um pelado, um sintético (dois campos de futebol de sete e um de nove nele inseridos) e ainda um relvado (natural). Relativamente ao material utilizado para a operacionalização dos treinos, possui quatro balizas de futebol de sete amovíveis, quatro de futebol onze, duas de futebol de cinco e, ainda, nove mini-balizas. Na arrecadação podemos encontrar material mais específico para a operacionalização do treino, como sinalizadores (várias cores), varas de relvado e de sintético, vários cones, escadas de coordenação (três), barreiras de diferentes alturas, bonecos de barreira, dois trampolins, coletes (divididos para cada equipa) e ainda bolas com um espaço específico para cada equipa.

As instalações do clube contêm quatro balneários para os jogadores se equiparem, um balneário de árbitros, uma sala de reuniões, uma secretaria, uma rouparia, uma lavandaria, um posto médico, um ginásio e ainda uma sala de treinadores, onde estes, podem realizar o planeamento de treinos e os delegados das equipas imprimirem as fichas de jogo (contém impressora e computador para utilização por parte das equipas técnicas).

Relativamente aos espaços que cada equipa dispõe para treinar variam ao longo da semana. No futebol de cinco, sete e nove, todas as equipas treinam no relvado e no sintético, sendo que todas eles, pelo menos uma vez por semana, têm o campo de jogo (futebol de sete, campo de sete e futebol nove o campo de nove) só para eles.

Na Figura 2 podemos verificar a distribuição de campos ao longo da semana no futebol de cinco, sete e nove.

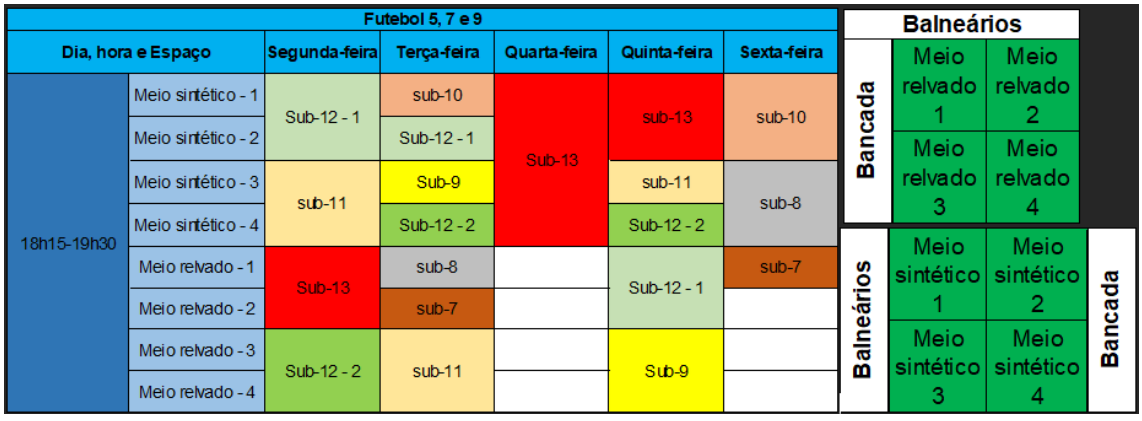


Figura 2. Mapa de treinos fut.5, 7, e 9

No futebol 11, a ideologia seguida é diferente à dos escalões de 5, 7 e 9 uma vez que, há equipas que treinam apenas no sintético, outras apenas no relvado

e outras variam entre os dois campos.

Todas as equipas têm uma vez por semana um campo inteiro de futebol 11, exceto os sub-15 e os sub-16.

Na Figura 3 podemos verificar a distribuição de campos de futebol 11.

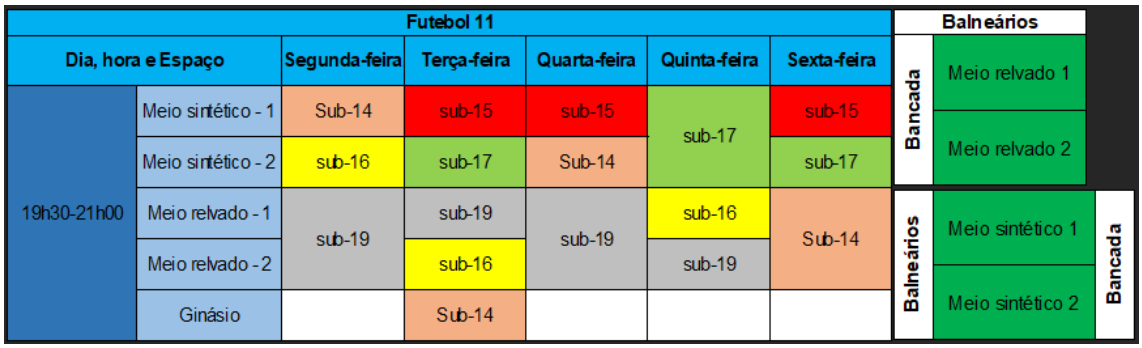


Figura 3. Mapa de treinos de fut.11

2.3. Contexto funcional

Tendo em consideração o meu contexto de estágio, inicialmente foi difícil de ter bem definido esse mesmo contexto devido a várias alterações que iam ocorrendo.

Relativamente à equipa onde realizei o estágio, a equipa de sub-16 (juvenis b), é uma equipa composta por jogadores de primeiro e segundo ano, isto é, sub-16 e sub-17. Desempenhei o papel de treinador principal, apesar de, inicialmente, a minha função ser de treinador-adjunto, posteriormente, devido à necessidade do clube em criar outra equipa, foi-me proposto assumir a equipa.

A equipa de juvenis b, foi criada apenas esta época 2021/2022 devido ao elevado número de jogadores existentes no escalão de juvenis, sendo que um dos principais objetivos iniciais foi a criação de um bom espírito de grupo e permitir que os atletas se conhecessem muito bem uns aos outros.

Tendo em conta a composição da equipa, esta era composta por vinte e quatro jogadores, de entre eles um guarda-redes, dez defesas, seis médios e sete avançados.

Esta equipa de juvenis b, irá competir no Campeonato Distrital da 2ª Divisão de sub-17 da Associação de Futebol de Aveiro.

Como referido anteriormente e sendo eu o treinador principal da equipa, tinha uma maior responsabilidade naquilo que é o processo de treino, passando por mim todas as decisões e tudo o que é relativo à equipa.

No início da época, em uma reunião com a equipa técnica ficou decidido as funções de cada um, quer no planeamento das diferentes tarefas, quer na orientação dos treinos e ainda, nas funções de cada membro na competição.

No processo de planeamento, eu, enquanto treinador estagiário e treinador principal, tinha como responsabilidade o planeamento da parte principal do treino, que é a parte do treino mais direcionada para o modelo e para os princípios pedidos aos jogadores, relacionados com o modelo de jogo. A parte inicial, onde encontramos o aquecimento e exercícios mais relacionados com a parte técnica e com a parte física, bem como a parte final do treino (alongamentos) ficaram a cargo do treinador-adjunto (TA) uma vez que deleguei essas funções para ele.

Na implementação do treino, as funções, foram realizadas de acordo com o planeamento, sendo que quando não estava a intervir, fiquei a apoiar o TA, caso

fosse necessário ajudar em algum momento.

Em termos da monitorização do treino, fiquei responsável por gerir os tempos de exercício, adequando sempre a estes um tempo de descanso para poder potenciar aquilo que pretendia trabalhar com os jogadores, isto é, fui o responsável por adequar as cargas dos jogadores. Já na avaliação, todas as semanas realizei um balanço daquilo que foram os objetivos criados e os objetivos atingidos, não só ao nível geral do treino, como também, um balanço daquilo que foi a semana de treinos de cada jogador.

Relativamente à competição, fui o responsável por elaborar a possível equipa que iria jogar, bem como fazer o plano tático-estratégico para o jogo. Realizei as fichas de jogo e ainda preparei o material utilizado para os jogadores terem apoio gráfico sobre as bolas paradas.

Como era o treinador principal, apesar de ser estagiário, era eu que tinha a maior responsabilidade pela equipa, por tudo o que estava relacionado com o processo de treino, competição ou ainda assuntos externos.

3. Desenvolvimento da Prática

3.1. Conceção

No que diz respeito à conceção, é necessário, não só, começar por falar naquilo que eram as expectativas iniciais como estagiário, bem como falar daquilo quer eram os objetivos do clube e da equipa e, ainda, as alterações a esses mesmos objetivos.

Inicialmente, as minhas expectativas eram grandes, pois este iria ser o primeiro projeto como treinador principal de um escalão de futebol de onze. As expectativas iniciais, prendiam-se com o facto de estar perante uma equipa, ser o seu líder, adaptar um modelo de jogo às qualidades dos jogadores e trabalhar tendo em conta esse modelo de jogo.

Para Santos e colaboradores (2011), o modelo de jogo é a forma de jogar de uma equipa e é moldada tendo em consideração a qualidade e as características dos jogadores e forma como o treinador pretende que os problemas de jogo sejam resolvidos.

Outras expectativas que tinha prendiam-se com o processo de treino, sendo eles o processo de planeamento e o operacional, pois esperava que os jogadores tivessem bastante qualidade e que eu pudesse colocar em prática vários conhecimentos aprendidos com um nível de complexidade superior. No entender de Garganta (1991), planear implica descrever e organizar previamente, as condições em que o treino irá decorrer, os objetivos a atingir, bem como a metodologia a aplicar. Esperava, também, ter jogadores que pudessem lutar por serem titulares nos jogos e que em termos competitivos pudéssemos lutar por algo ambicioso (como ficar nos três primeiros lugares).

Rapidamente as minhas expectativas foram alteradas devido ao facto de o clube ter apresentado um projeto completamente diferente daquele que eu estava à espera e daquilo que é a ideologia do clube.

O contexto apresentado pelo clube foi um contexto a que estava pouco habituado, uma vez que os objetivos, para esta equipa, era de colocar todos os jogadores a jogar, independentemente da qualidade e do trabalho em treino, isto é, o objetivo do clube para esta equipa passava por contar apenas com os jogadores no clube e colocá-los em atividade pois eram jogadores dispensados das equipas principais (equipas A) de todos os escalões de futebol onze do clube

(juniores, juvenis e iniciados).

Em termos da equipa em si, as minhas expectativas foram alteradas, uma vez que, os jogadores tinham menos qualidade do que o esperado e em termos emocionais estavam melindrados devido a terem sido "dispensados" das equipas principais do seu escalão. Devido a estas circunstâncias e como referido anteriormente no ponto 2.1, em termos de equipa, o objetivo passava por recuperar psicologicamente estes jogadores direcionando a prática do desporto (futebol) para o envolvimento social, isto é, poderem jogar com amigos e desenvolverem-se quer a nível pessoal, quer a nível inter-relacional.

Tendo em conta este contexto peculiar, fui moldando as minhas expectativas, na medida em que, o modelo de jogo teve de ser adaptado a estes jogadores, como por exemplo, a forma de jogar ser semelhante (exemplo: jogo posicional – muita relação com bola) mas ir mudando de sistema de dois em dois meses para os jogadores terem novos estímulos e "sentirem na pele" diferentes formas de jogar, de movimentações, de procurar espaço, de dinâmicas, etc.

Para Leal e Quinta (2001) o modelo de jogo prende-se com a forma de jogar de uma equipa idealizada pelo treinador, tendo em conta diversos fatores necessários para a organização dos processos ofensivos e defensivos da equipa, tais como: os princípios, os métodos e os sistemas de jogo, bem como todas as atitudes, comportamentos e de valores que permitam caracterizar a sua organização em termos individuais e, principalmente, em termos coletivos.

A forma de jogar aplicada por mim, foi a mesma (ataque posicional), sendo que, com tantas mudanças de sistema, aquilo que mais variava eram os comportamentos pedidos aos jogadores (experienciarem diferentes comportamentos – diferentes movimentações).

A faltarem três meses para o término do campeonato, aquando de uma alteração competitiva por parte da Associação de Futebol de Aveiro, os objetivos em termos de clube sofreram uma alteração, uma vez que, não queriam descer de divisão (alteração ao encontro das minhas expetativas iniciais), fazendo com que, a equipa tivesse, também, de adaptar-se aos objetivos pretendidos pelo clube. A equipa passou a ter objetivos pontuais classificativos e aí, começámos a trabalhar de forma a atingir esses objetivos, como por exemplo, trabalhar num sistema com mais profundidade, dinâmicas mais vincadas, o treino tinha em vista o jogo seguinte, entre outras particularidades com objetivos de desenvolvimento

do desempenho. Em termos sociais, como inicialmente esse era o foco, nesta fase da época em que houve a alteração, a equipa já estava bastante forte e coesa pelo que a alteração ainda deu mais ânimo aos jogadores para lutarem pelos objetivos que o clube lhes tinha proposto.

Neste contexto tão específico e como forma de controlo, quer de treino, quer de jogo, todas as segundas-feiras (antes do primeiro treino da semana) era realizada uma reunião com os jogadores, em que os próprios falavam da sua semana de treinos/jogo, isto é, como se tinham sentido em termos físicos, técnicos, táticos e psicológicos, por forma à equipa técnica poder adaptar a semana seguinte.

Como eu era o treinador principal, no planeamento do treino, em conjunto com o TA tentávamos planear o treino (cada um nas suas tarefas), não só em função de aspetos que queríamos trabalhar, mas também e principalmente tendo em conta o feedback obtido na reunião de 2.ª feira.

As minhas expectativas iniciais não estavam de acordo com o contexto que inicialmente me apresentaram, em virtude desse facto, tive de as direcionar, mas também, com todas as circunstâncias e mudanças, o desafio acabou por ser maior e mais aliciante.

Todas as expetativas foram alteradas, devido ao facto, também, de o clube ter modificado um pouco aquilo que é a sua orientação desportiva/filosofia, isto é, as linhas gerais e especificas com o objetivo de direcionar e orientar o caminho do clube.

Eu, como treinador, identificava-me com aquilo que é a ideologia do clube (presente no site oficial do clube e no processo de Certificação de Entidades Formadoras – anexo 1), "*…estar entre as melhores estruturas de Futebol de Formação e ser reconhecido pela excelência na formação de jogadores, permitindo, ainda, aos atletas terem experiências enriquecedoras e transformadoras nas dimensões pessoal, social e profissional. Apesar de o clube querer ter sucesso, não pode deixar de parte as atitudes e valores que regem a sociedade, sendo elas, a ética desportiva e o fair-play. Os valores que todas as equipas dos vários escalões e modalidades devem seguir são: a Humildade, Entrega, Esforço, Solidariedade, Companheirismo, Compromisso, Resiliência e Orgulho.*", pelo que a forma como, para o meu contexto, esta filosofia não foi seguida, acabou por alterar aquilo que eram os meus objetivos pessoais.

Para que a formação tenha uma lógica coerente e racional torna-se fundamental que todo o processo seja orientado por objetivos bem definidos e que estes se possam espelhar em todas as equipas. Assim, é necessário promover "*o estabelecimento de um conjunto de linhas gerais e específicas que procuram direcionar e orientar a trajetória da organização do mesmo*" (Leal e Quinta, 2001: 27), ou seja, um modelo de clube/filosofia de clube.

Leal e Quinta (2001: 28) afirmam que é difícil de perceber como é que ao longo da formação são escolhidos certos jogadores em vez de outros (onde não existe o modelo de jogador que se quer, tendo em conta o Modelo de Jogo do clube). Normalmente, em clubes mais pequenos não existe escolha de jogadores, pelo que o clube trabalha com vista ao desenvolvimento de todos os atletas (várias modalidades).

Para os objetivos (referidos anteriormente) do clube serem atingidos, o clube tem de proporcionar a todos os atletas as mesmas condições ("terem experiências enriquecedoras e transformadoras"), pelo que escolhendo entre melhores e piores e dividir os jogadores por qualidade, foi contra a própria filosofia do clube. Se um treinador tem uma filosofia como a do clube, com os mesmos objetivos (desenvolver atletas) do clube, quando o próprio clube não vai ao encontro dos seus objetivos, o próprio treinador tem de alterar os seus objetivos para a época (adaptar também um pouco a filosofia), como aconteceu na minha situação.

Mais importante que criar todas as expectativas iniciais (com a criação de objetivos e uma ideologia definida), foi a capacidade e a rapidez com que agi de forma a alterá-las quando percebi o contexto que tinha nas mãos. Criar expectativas inicias com objetivos e ideologia definida é importante, mas mais importante é alterar em função dos jogadores e do contexto que temos à frente.

3.2. Atividades

No planeamento das atividades e da época desportiva, independentemente do contexto em que se está inserido, é necessário um planeamento anual pelo qual o treinador se rege (anexo 2).

O contexto onde estive inserido, como referido anteriormente, era um contexto especial, pelo que no plano da implementação das atividades, também foi um pouco diferente, isto é, foram adaptadas aos jogadores que tinha à disposição.

Inicialmente, as atividades desenvolvidas foram realizadas com vista a que os jogadores se conhecessem uns aos outros e criassem uma relação de amizade/companheirismo entre si. Muitos dos jogos aplicados foram jogos lúdicos onde existia muita comunicação e muita interação entre eles. O objetivo inicial passava por restruturar a parte psicológica de cada jogador, fazendo com que se sentissem bem no grupo, fazendo com que o espírito de grupo fosse forte, provocando um ambiente melhor para o desenvolvimento de cada jogador ao nível individual, quer como jogador, quer como pessoa. Ainda foram realizados alguns jantares durante a época com vista, também, a melhorar o espírito de grupo (tornar os jogadores mais unidos).

Relativamente às atividades relacionados com a operacionalização do treino, isto é, os exercícios de treino, começaram por ser exercícios elementares (desenvolvimento de ações tático-técnicas individuais), uma vez que o nível individual apresentado pelos jogadores era baixo (devido a essa situação foram direcionados para a equipa B de juvenis).

A decisão por exercícios mais básicos focados nas ações tático-técnicas individuais foi tomada por mim em junção com a equipa técnica, pois considerámos crucial que os jogadores primeiro adquirissem as ações básicas do futebol para, posteriormente, passar para ações mais complexas e ainda, para ações relacionadas com o modelo de jogo (comportamentos/movimentações/missões).

Relativamente aos exercícios mais direcionados para o modelo de jogo (exercícios táticos), como a equipa mudou várias vezes de sistema, os jogadores estiveram em contacto com vários exercícios com o objetivo de experienciarem várias dinâmicas, movimentos e comportamentos (sempre adequando esses exercícios ao “modelo de jogo”).

Aquando da evolução individual dos jogadores para patamares que permitiram aumentar o nível de complexidade de estímulos e aquando da alteração dos objetivos competitivos, foi posto em prática o Modelo de Jogo elaborado pela equipa técnica, sendo que, a partir desse momento, todo o processo de treino passou a ter como ponto central o Modelo de Jogo, isto é, todos os treinos eram planeados em função da forma como pretendíamos que os problemas de jogo fossem resolvidos, bem como, do adversário do jogo seguinte.

Como referido anteriormente, no início de época, as unidades de treino passavam por trabalhar os aspetos mais individuais, mas depois da mudança de objetivos competitivos houve a necessidade de elaborar um Modelo de Treino tendo em conta os dias de treino, as cargas a aplicar aos jogadores, os objetivos/conteúdos para cada sessão (relacionados com o Modelo de Jogo) e o adversário seguinte.

Os treinos eram realizados à segunda, terça e quintas-feiras (estrutura em anexo), sendo que a competição poderia ser aos sábados ou domingos.

O treino de segunda-feira, era composto por uma *meeting* antes do treino para falar sobre o jogo e sobre o treino e objetivos, corrida, aquecimento, um exercício de técnica individual, um exercício de posse de bola, um exercício de jogo (formal ou em forma reduzida), alongamentos e uma reflexão final no caso da competição ter sido no sábado anterior (anexo 6). Caso a competição tivesse sido no dia anterior (domingo), a constituição do treino era alterada passando este a ser composto por uma *meeting* antes do treino para falar sobre o jogo e sobre o treino e objetivos, corrida, aquecimento, um exercício lúdico, um exercício de técnica individual, um exercício de jogo (forma reduzida – os que jogaram mais tempo faziam de apoios), alongamentos e uma reflexão final para abordar os objetivos do treino (anexo 7).

O treino de terça-feira, era composto por uma conversa inicial, corrida, aquecimento, um exercício de trabalho de força, um exercício tático/preparação para o jogo, um exercício de jogo (formal ou em forma reduzida), alongamentos e uma reflexão final para abordar os objetivos do treino (anexo 8).

O treino de quinta-feira, era composto por uma conversa inicial, aquecimento, um jogo lúdico, um exercício de velocidade, um exercício finalização (uma ou mais variantes), um exercício de jogo formal, alongamentos

e uma reflexão final para abordar os objetivos do treino (anexo 9).

Em junção com a equipa técnica, decidi que este seria o formato ideal para trabalhar neste contexto, uma vez que, os jogadores se sentiram mais entusiasmados e com vontade de treinar porque estavam a treinar como profissionais (gestão das cargas, *meetings* de equipa e *meetings* individuais, etc.).

Sendo que a metodologia adotada foi a acima referida, penso que acabou por ser a decisão acertada em realizá-la dessa maneira, uma vez que, os jogadores evoluíram individualmente, o grupo era extremamente forte e coeso (excelente espírito de grupo) e ainda os objetivos competitivos foram atingidos (a abordar no ponto 3.4.).

Relativamente ao Modelo de Jogo, pelas razões já referenciadas, não pôde ser colocado em prática, inicialmente. Posteriormente, com o aumento da capacidade individual dos jogadores nas várias vertentes (técnica, tática, física e psicológica), o Modelo de Jogo planeado por mim e pela equipa técnica foi implementado.

O Modelo de Jogo criado pela equipa técnica possuía todas as ideias sobre a forma de jogar da equipa, tendo em conta os sistemas de jogo predefinidos (anexo 3) e as movimentações e dinâmicas para responder aos problemas do jogo, sendo que, devido ao contexto, o Modelo de Jogo criado era simples e prático. O Modelo de jogo, dividia-se em seis momentos, sendo eles, a organização defensiva, transição ofensiva, organização defensiva, transição defensiva, bolas paradas defensivas e bolas paradas ofensivas (figura 4). O Modelo de Jogo foi criado pela equipa técnica com o objetivo de criar ferramentas para que os jogadores soubessem como deveriam de resolver os problemas de jogo nas diferentes situações em que eram confrontados.

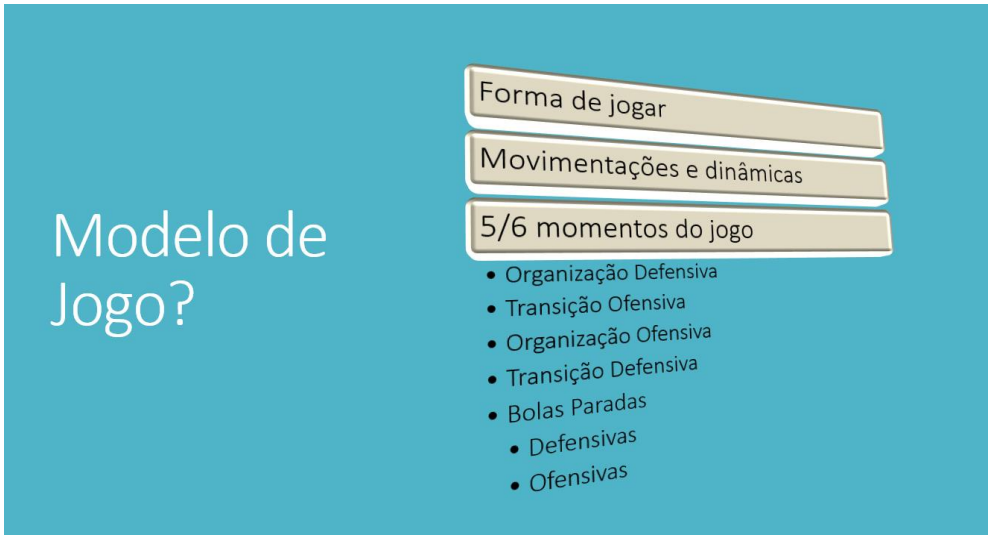


Figura 4. Modelo de jogo

Na organização defensiva, o objetivo da equipa passava por impedir o adversário de fazer golo, tentando sempre fechar espaços e procurar recuperar a bola.

Na 1.ª fase da organização defensiva (equilíbrio defensivo), a equipa defendia em bloco médio-alto no sistema 1:4:1:4:1, sendo que, quando a bola estava no corredor central, a equipa fechava o espaço interior no corredor central), procurando orientar o adversário para uma das zonas de pressão (no corredor lateral, na direção da zona do meio círculo ofensivo). O extremo pressionava o lateral o portador da bola (lateral), sendo que o avançado fechava a linha de passe dos centrais, o médio interior do lado da bola fechava o espaço interior, o médio defensivo realizava cobertura defensiva, o médio interior do lado contrário à bola fechava no meio e o extremo cumpria fechava o espaço interior. Na linha defensiva, o lateral do lado da bola movimentava-se para perto do extremo adversário, sendo que os outros três defesas vasculhavam para o lado da bola, realizando a linha de fora de jogo orientada pelo central do lado da bola (figura 5).

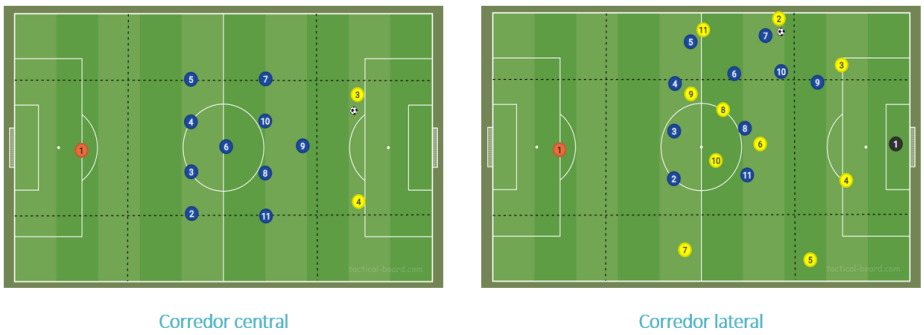


Figura 5. 1ª Fase Organização Defensiva

Na 2.ª fase da organização defensiva (recuperação defensiva), os princípios pedidos aos jogadores eram os mesmos, sendo que as distâncias entre eles já eram menores, uma vez que, os adversários estavam mais perto da nossa baliza (figura 6).

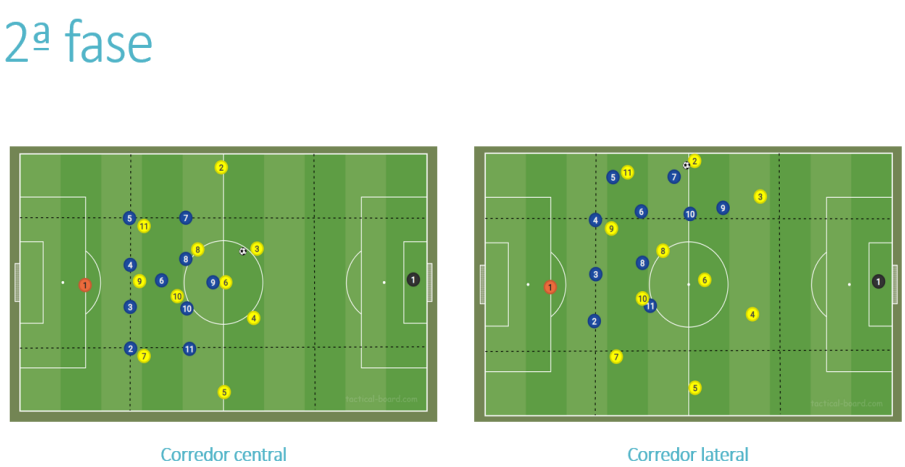


Figura 6. 2ª Fase Organização Defensiva

Na 3.ª fase da organização defensiva (defesa propriamente dita), era imperial para a nossa equipa ter sempre um jogador a realizar contenção ao portador da bola, tendo sempre, no mínimo, um jogador a realizar a cobertura defensiva (corredor central ou lateral). Em corredor central, o jogador que realizava a cobertura defensiva era o jogador mais próximo em zona interior

(contando com outro jogador a realizar cobertura defensiva em zona exterior). No corredor lateral, o jogador que dava a cobertura defensiva ao jogador da contenção (lateral) era o médio interior do lado da bola (figura 7).

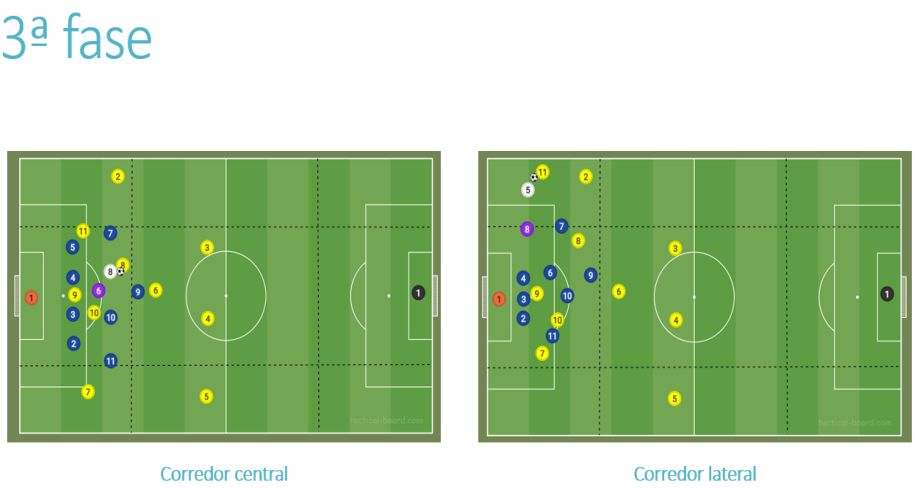


Figura 7. 3ª fase Organização Defensiva

Na transição ofensiva existiam duas vertentes, isto é, quando tínhamos vantagem em atacar a baliza devido à equipa adversária não estar corretamente posicionada (transição direta) e, outra, quando não tínhamos vantagem em atacar a baliza devido ao bom posicionamento do adversário (transição indireta).

Na transição direta, o objetivo passava por chegar à equipa adversária apenas com dois/três passes, procurando ser rápidos e objetivos (passe curto-passe longo ou passe curto -passe curto- passe longo). Na transição indireta, o objetivo passava por retirar a bola da zona de pressão, isto é, retirar a bola da zona onde estava um grande volume de jogadores, variando o centro de jogo (figura 8).

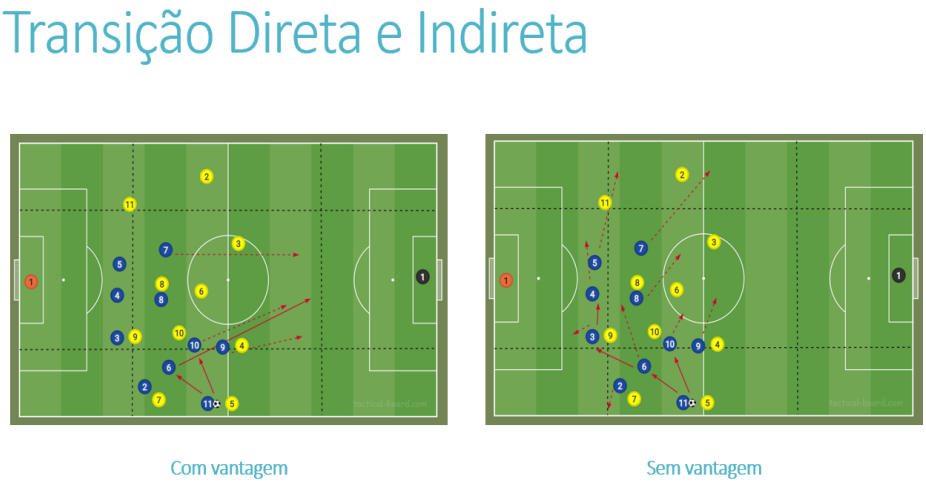


Figura 8. Transição Ofensiva

Na organização ofensiva, a ideia passada pela equipa técnica aos jogadores prendia-se com o facto de a equipa ser dominadora, isto é, a equipa ter bola (jogar em ataque posicional), nunca descorando os outros métodos de jogo (contra-ataque e ataque rápido), pois uma equipa para ser forte ofensivamente, tem de saber jogar com todos os métodos de jogo.

Na 1.ª fase da organização ofensiva (construção de ações ofensivas), o objetivo passava por sair em posse desde trás, realizando a construção, quer a três, quer a quatro. A utilização destes dois tipos de construção tornava a equipa menos previsível, fazendo com que a equipa adversária tivesse dificuldade em pressionar-nos. Na construção a quatro, os dois centrais posicionavam-se perto da linha lateral da grande área, garantindo ao guarda-redes duas linhas de passe curto, sendo que, em caso de pressão, o guarda-redes poderia colocar a bola nos dois laterais. Caso não fosse possível a construção a partir de trás, o objetivo passava por chegar rápido à 2.ª fase da organização ofensiva, procurando os extremos. Na construção a três, o médio defensivo posicionava-se entre os defesas centrais, possibilitando que defesas laterais subissem no terreno (dando largura e ainda mais profundidade). Na 1.ª fase de construção, o objetivo passava por, rapidamente, colocar a bola na 2.ª fase do processo ofensivo, preferencialmente, a partir do jogo exterior, isto é, tentar direcionar a bola para o corredor lateral (figura 9).

1ª fase

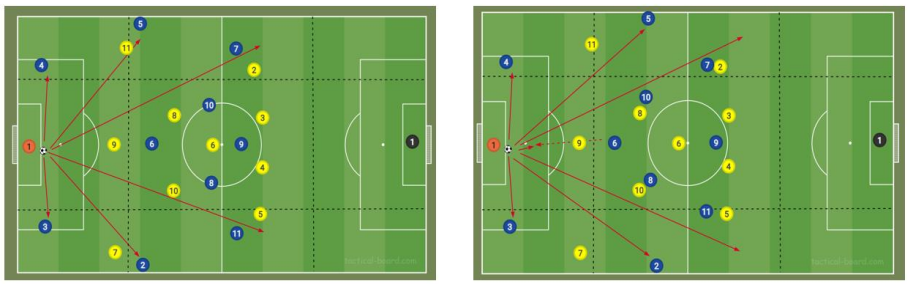


Figura 9. 1ª fase Organização Ofensiva

A 2.ª fase da organização ofensiva (criação de situações de finalização) era fase de maior elaboração do jogo da equipa, isto é, era a fase do processo ofensivo em que a equipa despendia mais tempo, procurando espaços livres no bloco defensivo adversário, com vista a chegar à 3ª fase do processo ofensivo. Nesta 2ª fase do processo ofensivo, construindo apenas com os dois centrais (e os dois laterais), a dinâmica implementada pelos médios era crucial na forma de jogar da equipa, uma vez que, a movimentação realizada por estes era realizada em hélice, isto é, dependendo do lado da bola, o médio interior desse lado baixava no terreno de jogo, garantido uma cobertura ofensiva ao portador da bola, fazendo com que, o outro médio interior ocupasse o espaço livre deixado pelo primeiro e o médio defensivo ocupasse uma posição de equilíbrio para a equipa (ao lado do médio interior que garantia a cobertura ofensiva), fazendo com que o triângulo do meio campo invertesse (de 1:2 para 2:1). Em caso de a construção ser realizada a três, a dinâmica dos dois médios era semelhante, sendo que o do lado da bola realizava movimentos de aproximação ao portador da bola para garantir a cobertura ofensiva e o outro realizava movimentos com vista a receber a bola entre linhas.

Nesta 2.ª fase, os defesas laterais, quer na linha de 4, quer na linha de 3, garantiam a largura e a profundidade, fazendo com que os extremos jogassem em terrenos mais interiores (em corredor lateral), sendo que, posteriormente, realizavam movimentos de rotura de dentro para fora ou desses terrenos mais interiores no corredor lateral para o corredor central (atacar a profundidade). O

avançado, segundo o Modelo de Jogo (neste processo), era um jogador mais posicional, em que apenas realizava movimentos de aproximação ao portador da bola (segurar a bola e jogar de apoio frontal – princípio da mobilidade), sendo que, quando este movimento acontecia, o médio interior do lado contrário à bola, realizava um movimento de rotura, isto é, um movimento de ataque à profundidade (princípio do espaço).

Nesta fase, o objetivo passava por tentar encontrar espaços na defesa adversária, tentando chegar a zonas de cruzamento (figura 10).

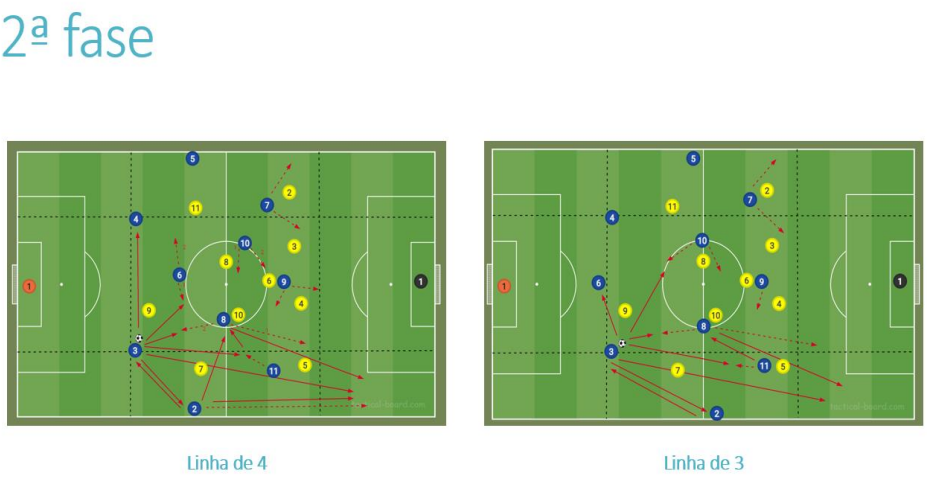


Figura 10. 2ª fase Organização Ofensiva

Na 3.ª fase da organização ofensiva (finalização), o principal objetivo da equipa passava por garantir o golo, sendo que, no mínimo, teríamos de garantir o remate à baliza.

Nesta fase, existiam zonas de finalização definidas, sendo que, aquando do cruzamento (defesa lateral a cruzar), o extremo do lado da bola garantia a cobertura ofensiva ao jogador do cruzamento, o médio interior do lado da bola teria de aparecer à entrada da área, o avançado teria de aparecer no primeiro poste, o extremo do lado contrário à bola teria de aparecer ao segundo poste, o médio interior do lado contrário à bola teria de aparecer na zona de penálti, o médio defensivo garantia o equilíbrio da equipa no centro do terreno (entre a área e o meio campo) e os outros três defesas (centrais e lateral contrário ao lado da bola) garantiam o princípio da concentração, ficando atrás, perto do meio campo (figura 11).

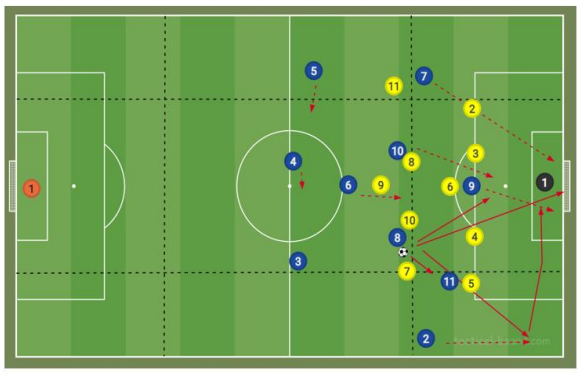


Figura 11. 3ª fase Organização Ofensiva

A transição defensiva, à semelhança da transição ofensiva, continha duas vertentes, sendo elas a ativa e a passiva. A transição ativa era utilizada quando a equipa perdia a posse de bola, mas estava organizada e podia realizar a pressão ao portador da bola (o jogador mais próximo da bola), sendo que os outros se aproximavam do centro de jogo, fechando o espaço e impedindo linhas de passe ao portador da bola. Ao invés da ativa, a transição passiva, ocorria quando a equipa perdia a posse de bola e não estava organizada para pressionar, sendo que, todos os jogadores teriam de ter a preocupação em baixar no terreno, organizando a equipa atrás da linha da bola, passando para outro momento do jogo, a organização defensiva (figura 12).



Figura 12. Transição Defensiva

As bolas paradas defensivas dividem-se em várias vertentes, sendo elas os pontapés de baliza, os pontapés de saída, os lançamentos, os cantos e os livres.

Nos pontapés de baliza e nos de saída, a equipa estava organizada como se estivesse em processo defensivo.

Nos lançamentos, os jogadores aproximavam-se do jogador mais próximos, realizando uma marcação individual. Nos cantos, a equipa organizava com um homem no poste, um jogador à zona na linha da pequena área e, depois uma linha de quatro (zona), um jogador perto do meio-campo e os restantes realizavam uma marcação individual (marcação homem a homem).

Nos livres defensivos, a barreira era indicada pelo guarda-redes, sendo que, o padrão era ter dois jogadores na barreira (livres laterais) ou cinco (livres centrais), um jogador perto do meio-campo (para realizar transição), um à entrada da área para ganhar a segunda bola (zona) e os restantes realizavam marcação individual aos adversários (figura 13).

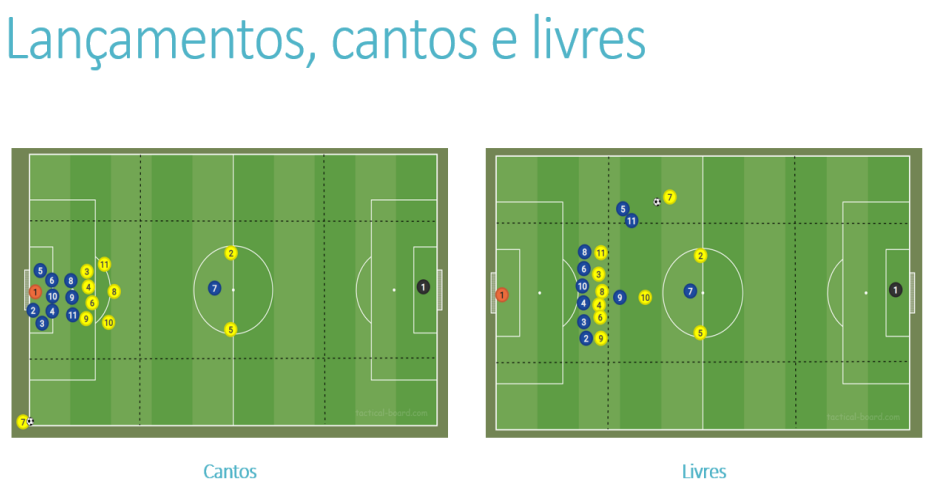


Figura 13. Bolas Paradas Defensivas

A bolas paradas ofensivas, à semelhança das defensivas, são constituídas por várias vertentes, sendo elas os pontapés de baliza, os lançamentos, os cantos e os livres.

Nos pontapés de baliza, a equipa procurava começar a construção através de passe curto pelos centrais, através de passe médio pelos defesas laterais ou de passe longo pelos extremos.

Nos pontapés de saída, como o método de jogo primordial da equipa era o ataque posicional, a bola era direcionada para trás, por forma a iniciar o processo

ofensivo.

Nos lançamentos, os jogadores tentavam ocupar os espaços tendo em conta o sistema de jogo e as dinâmicas do Modelo de Jogo, sendo de a bola era direcionada para o jogador livre, com vista a manter a posse de bola e a procurar o momento certo (espaço promovido pelo adversário) para atacar a baliza.

No que toca aos cantos, existiam três possibilidades, sendo elas o canto ao primeiro poste (sinal: 1 braço), o canto ao segundo poste (sinal: dois braços) e o canto curto (sinal: puxar a meia). Em todos os cantos, existiam quatro homens a atacar a pequena área (um ao primeiro, um à frente do guarda-redes, outro atrás do guarda-redes e um ao segundo poste), um na zona do penálti, um à entrada da área para a segunda bola, dois na zona do meio-campo para a equipa estar equilibrada e um a sair da zona do guarda-redes em direção ao batedor, por forma, a retirar defensores de dentro da área. Nos cantos para o primeiro e para o segundo poste, aquando do sinal, os jogadores realizavam as movimentações de forma direta, isto é, em direção à sua zona. No canto curto, com a bola a ser direcionada para trás, os jogadores realizam um primeiro movimento para fora da área e, posteriormente, outro movimento em direção às suas zonas pré-definidas, com a bola a ser direcionada para o segundo poste (figuras 14, 15 e 16).

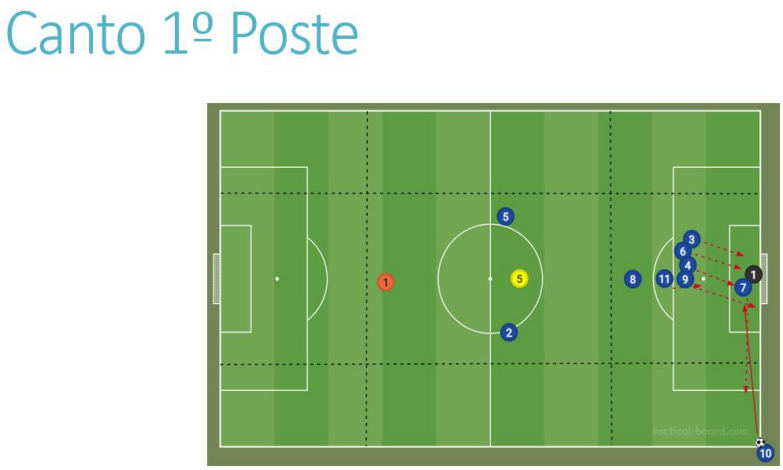


Figura 14. Bolas Paradas Ofensivas - Canto 1º Poste

Canto 2º Poste

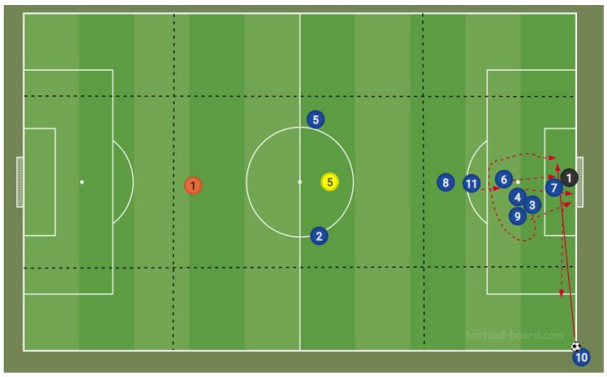


Figura 15. Bolas Paradas Ofensivas - 2º Poste

Canto Curto

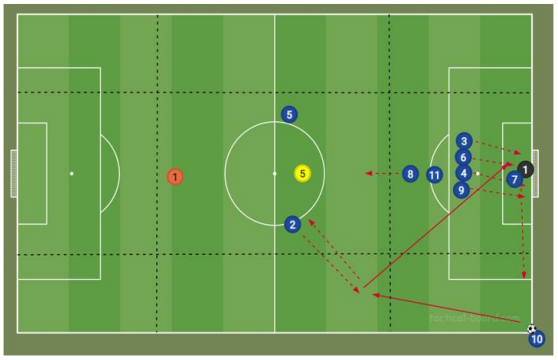


Figura 16. Bolas Paradas Ofensivas - Canto Curto

Nos livres, como nos cantos, existiam formas diferentes de os executar, sendo que, nestes, apenas existiam duas (primeiro poste e segundo poste). Assim como nos cantos, também nos livres, as zonas que os atletas atacavam eram as mesmas, com exceção do homem que se posicionava perto do guarda-redes que, nos livres, ficava perto do batedor para causar imprevisibilidade. No livre ao primeiro poste, o batedor levantava um braço e no canto ao segundo, levantava dois. Já nos livres frontais, como o batedor iria rematar diretamente à baliza e apesar das zonas de entrada serem as mesmas, os jogadores

realizavam na mesma a movimentação para uma segunda bola (figura 17).

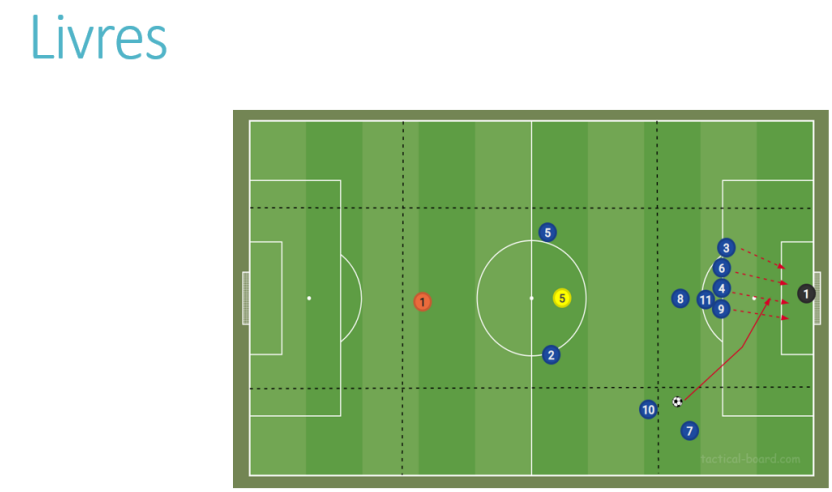


Figura 17. Livres Ofensivos

O objetivo do Modelo de Jogo prende-se com o facto dos jogadores estarem mais preparados para dar respostas às situações com que se deparam na competição.

Com a criação deste modelo, tem lógica que seja criado, também, um modelo de aquecimento para utilizar na competição, isto é, um aquecimento para o jogo (anexo 4) e, ainda, uma convocatória modelo para apresentar aos jogadores (anexo 5).

Como referido anteriormente, dado o nível apresentado pelos jogadores, mesmo com a sua evolução, o Modelo de Jogo elaborado pela equipa técnica teve de ser adaptado em relação ao Modelo criado inicialmente, sendo mais simples e prático de forma que os jogadores o entendessem e o replicassem com maior facilidade.

3.3. Barreiras e Estratégias

Tendo em conta o contexto difícil em que estive inserido, foram diversas, não só as barreiras encontradas, bem como as estratégias adotadas para ultrapassar essas mesmas barreiras.

Inicialmente, a primeira barreira encontrada foi o facto de não conhecer nenhum jogador, fazendo com que fosse mais difícil perceber aquilo que estavam a sentir, assim como foi mais difícil perceber o porquê de terem certos comportamentos. Para ultrapassar esta primeira barreira foram necessárias *meetings* individuais por forma a conhecê-los melhor.

Posteriormente, outra das barreiras que foram encontradas, prendia-se com o facto de todos os jogadores terem sido relegados para esta equipa b por terem menos capacidade do que os outros, fazendo com que ficassem psicologicamente fragilizados. Para ultrapassar esta barreira foi necessário muito tempo, daí a escolha dos exercícios e métodos de treino inicialmente recair sobre exercícios elementares (para os jogadores se sentirem capazes) e ainda sobre exercícios lúdicos para criar um bom ambiente entre todos e começar a formar um espírito de grupo forte. Para mim esta barreira foi extremamente difícil de ultrapassar, uma vez que nunca tinha tido um contexto tão específico como este (com tão pouca qualidade), fazendo com que o meu trabalho, enquanto treinador, fosse mais difícil, isto é, neste escalão, na minha perspetiva, o trabalho a desenvolver (trabalho mais direcionado para o modelo de jogo) não seria o trabalho que realmente desenvolvi (mais direcionado para o desenvolvimento individual do atleta – como nos escalões iniciais de formação).

Outra das barreiras encontradas prendeu-se com o facto de a equipa estar em competição e não ter capacidade para defrontar outras equipas, perdendo bastantes jogos, o que fez com que os jogadores por vezes duvidassem de si próprios. Através da realização de *meetings* semanais de equipa, focando, não só em pontos de melhoria, como também e, principalmente, nos pontos positivos, esta barreira foi ultrapassada. Através do relevo dado aos pontos positivos, os jogadores passaram a acreditar mais nas suas capacidades e a ver o seu crescimento individual (e coletivo) dia após dia, fazendo com que a sua parte psicológica também melhorasse.

Outra barreira com que me deparei neste contexto e, na minha opinião, a mais difícil de ultrapassar foi a parte do compromisso dos jogadores, isto é, a

assiduidade, a pontualidade e, ainda, o “bom comportamento” fora da prática desportiva (alguns jogadores já saíam à noite). Para ultrapassar esta barreia, foi necessário criar uma lista de multas em concordância com os jogadores, sendo que esta solução foi sugerida pelos próprios, de modo que no final do ano, todo o plantel e respetivo staff ter um momento de convívio com o dinheiro dessas multas (jantar de final de época). Relativamente ao ponto em que alguns atletas saíam à noite, foi difícil controlar, mas tentámos responsabilizá-los por forma a, pelo menos, na noite antes do jogo tentarem deitar-se cedo para poderem descansar e colocar em prática a sua qualidade no jogo.

3.4. Resultado do Trabalho Desenvolvido

A época desportiva foi muito dura, difícil e trabalhosa, quer para a equipa técnica, quer para todos os jogadores. Devido às limitações pessoais que existiam por parte dos jogadores, foi necessário por parte dos mesmos muito esforço, dedicação, espírito de sacrifício e trabalho para conseguirem evoluir e atingir os objetivos, quer individuais, quer coletivos e, ainda, objetivos do clube e objetivos sociais.

Relativo aos objetivos em termos individuais prendiam-se com o facto de o jogador ao nível individual tornar-se melhor, mais capaz, mais eficaz e mais eficiente. Todos os jogadores apresentaram uma evolução individual, isto é, todos melhoraram em termos: psicológicos (do que tinham sofrido no início de época), físicos (tornaram-se mais fortes fisicamente), técnicos (conseguiram melhorar na realização de ações básicas do futebol como o passe, receção, a condução, o remate, o cabeceamento, etc, …) e, ainda, em termos táticos (alteraram a mentalidade e começaram a perceber "o jogo").

Para a evolução individual dos jogadores ao nível psicológico, técnico e tático, foram aplicados exercícios mais elementares inicialmente, sendo que, ao longo do tempo o nível de ações realizadas nos exercícios e a complexidade dos mesmos foram aumentando. A aplicação de exercícios de forma crescente, isto é, exercícios com menos ações para exercícios com mais ações, de exercícios mais simples para mais complexos, fez com que os jogadores começassem a evoluir a sua técnica (ações tático-técnicas individuais) e a aumentar a perceção "do jogo" (parte tática), tornando-os mais confiantes (parte psicológica), permitindo a sua evolução. No mesmo seguimento das outras vertentes do treino, no que toca à evolução do nível físico, o processo foi semelhante, visto que, os jogadores já tinham alguma capacidade física, sendo que, ao início começou-se por utilizar exercícios elementares e, ao longo do tempo, foi-se apresentando exercícios mais complexos, desta vez, não pelo nível dos jogadores, mas sim devido ao facto de no início da época ter de se variar as cargas. Na pré-época, inicialmente, os jogadores fizeram exercícios elementares para voltarem a ter um estímulo (prática desportiva) e ao longo da mesma foi-se aumentando as cargas e a complexidade dos exercícios, para poderem atingir os níveis físicos desejados. Aquando da aquisição desses níveis físicos, posteriormente, os exercícios passaram a ser apenas de manutenção de forma

(exercícios mais complexos).

Para analisar a evolução dos jogadores nas vertentes do treino já referidos acima (psicológica, física, técnica e tática) realizaram-se *meetings* individuais mensais com os jogadores, onde os atletas conversavam com a equipa técnica sobre o mês em questão com a equipa técnica, respondendo a um questionário sobre como se sentiam na parte psicológica, física, técnica e tática (anexos 10 e 11).

Relativamente aos objetivos coletivos, enquanto equipa, com o melhoramento das suas capacidades individuais, inevitavelmente, aumentaram a capacidade coletiva, isto é, começando a perceber mais "o jogo", começaram a entender as movimentações e as missões de cada um, permitindo que o Modelo de Jogo fosse posto em prática e trabalhado de forma mais fácil. Relativamente aos objetivos coletivos sobre a competição, os jogadores, no final da última jornada da primeira volta propuseram-se a fazer melhor que na primeira volta, traçando objetivos de golos marcados, golos sofridos e, ainda, pontos, pois perceberam que estavam mais fortes individualmente e coletivamente (mais capazes). Os objetivos traçados para a segunda volta do campeonato foram: entre vinte e cinco e trinta e cinco golos marcados (25-35 GM), quinze ou menos golos sofridos (máx.15 GS) e, ainda, vinte e um e vinte e sete pontos (21-27 PTS). No final da primeira volta, a equipa tinha vinte golos marcados (20 GM), vinte e sete sofridos (27 GS) e dez pontos (10 PTS), pelo que os objetivos traçados pelos jogadores eram bastante aliciantes, mas possíveis de alcançar. No final do campeonato, a equipa acabou com quarente e seis golos marcados (46 GM), quarenta e dois golos sofridos (42 GS) e trinta e um pontos (31 PTS), pelo que os objetivos a que eles se propuseram foram todos atingidos.

Com a ambição que os jogadores apresentaram ao proporem os objetivos e trabalhando em prol dos mesmos, o objetivo do clube foi atingido, sendo ele a manutenção. De destacar que este campeonato era composto por quatro séries, constituídas por onze, doze ou treze equipas e que do sétimo ao último classificado desciam para a divisão inferior (criada durante o ano para ser posta em prática na época 2022/2023), sendo que, a equipa técnica e os jogadores com tanto esforço, trabalho, dedicação e vontade conseguiram atingir a manutenção ficando em sexto lugar.

Para além de toda a evolução dos jogadores em termos técnicos e em

termos táticos e do atingir dos objetivos, sendo este um contexto especial, a maior conquista dos jogadores/equipa técnica foi o atingir os objetivos psicológicos dos jogadores, isto é, os jogadores voltaram a ter confiança em si, criou-se um espírito de grupo muito forte (grupo coeso), tornando o ambiente propício ao desenvolvimento dos mesmos, levando-os a atingir todos os objetivos delineados.

Esta recuperação psicológica dos jogadores e a sua evolução técnica e tática, permitiu catapultá-los para outros patamares, isto é, sendo uma equipa mista (sub-16 e sub-17), a sua evolução, para os de primeiro ano, permitiu que a maioria integrasse a equipa principal dos sub-17 no campeonato da 1.ª Divisão distrital (2022/2023) e, para os de segundo ano, permitiu que a maioria ingressasse numa equipa júnior, no campeonato da 1.ª Divisão distrital.

4. Desenvolvimento Profissional

O contexto onde estive inserido como treinador principal na época desportiva 2021/2022, foi um contexto bastante complicado e diferente do habitual.

Realizando uma introspeção daquilo que foi o ano de estágio em relação ao eu enquanto pessoa (treinador e ser humano), penso que evoluí bastante em vários níveis.

Considero-me uma pessoa extrovertida, que gosta bastante de um ambiente alegre e dinâmico, mas sempre num meio que me é familiar, isto é, num meio conhecido (onde me sinto confortável), sendo que quando estou num meio que não é a minha zona de conforto, sou tímido e introvertido.

Este contexto em que estive inserido possibilitou-me explorar novas áreas e novos sentimentos a que não estava habituado, isto é, como era um contexto em que os jogadores estavam psicologicamente muito fragilizados e tristes, fez com que, inicialmente, em vez do papel de treinador, assumisse um papel de amigo, tendo de ser eu a tomar o primeiro passo (sair da zona de conforto) para conhecer os jogadores. Ao ter de ser eu a tomar o primeiro passo, fez com que me desenvolvesse em meios de desconforto (evoluí enquanto pessoa), sendo que atualmente, sou mais extrovertido em todos os meios e com todas as pessoas. Não desenvolvi este aspeto em mim como pessoa apenas a partir da interação com os jogadores do contexto em que estava inserido, como também, a interação com novos membros (diretivos, treinadores, pais) que integraram o clube me permitiu tal evolução, sendo que o principal fator foi a interação com os jogadores do meu contexto.

O estado psicológico dos jogadores fez-me trabalhar mais o meu lado emocional e psicológico, uma vez que, o incentivo para os jogadores melhorarem tinha de partir de mim (passar força de vontade para continuarem a gostar de futebol e a praticar). Tive de evoluir o meu estado emocional, uma vez que, tinha de me colocar no papel dos jogadores e tentar perceber o que estavam a sentir com toda a situação ocorrida, para os ajudar a ultrapassá-la.

Como cada pessoa é única, isto é, cada pessoa tem uma forma diferente de lidar com uma mesma situação. O ter a capacidade de perceber cada jogador (todos os jogadores eram diferentes) levou-me a evoluir bastante enquanto ser humano, mais propriamente no lado sentimental, pois cada jogador tem uma

experiência de vida diferente e vive/entende as situações de maneira diferente, fazendo com que, para cada caso, tivesse de me adaptar à pessoa e ao momento.

Relativamente ao fator de inicialmente ter de ser mais amigo que treinador, em certo ponto e para certos jogadores foi positivo, uma vez que, os ajudei na sua evolução e consegui que atingissem os objetivos já referidos anteriormente neste relatório.

Por outro lado, em certos jogadores, inicialmente eu ter sido mais amigo do que treinador foi positivo, pois permitiu-lhes desenvolverem-se (evoluir), mas em dada altura passou a ser negativo, pois permiti que algumas vezes ultrapassasse o limiar da confiança treinador-jogador, entrando naquilo que eu considerava uma falta de respeito e um abuso de confiança. Por vezes, dei demasiada confiança a alguns jogadores e devido a esse meu erro, relacionado com alguma falta de experiência, tive problemas de abuso de confiança com eles.

Relativamente às pessoas do clube com quem interagi durante a época desportiva, permitiram-me evoluir bastante, na medida em que me mostraram novas formas de estar no "mundo do futebol", formas diferentes de interagir com os jogadores (em diversos momentos) e, ainda, me transmitiram a realidade do clube, isto é, aquilo que era a realidade de um clube de formação (pequeno clube) mais propriamente o clube Grupo Desportivo da Gafanha, visto que, era uma realidade completamente diferente do que eu imaginava.

Esta evolução não só foi ao nível do "eu" enquanto pessoa, como também do "eu" ao nível do treinador e do papel do treinador.

Enquanto treinador a evolução foi realmente grande, uma vez que, ter a primeira experiência como líder de uma equipa técnica num contexto de futebol de onze (e neste contexto particular), permitiu que eu tivesse experienciado diversas situações, sendo eu a pessoa com maior responsabilidade de lidar com as mesmas.

Ao nível da planificação e implementação do treino, também evoluí bastante, uma vez que, sendo o meu contexto particular (como referido em outras partes do trabalho), aquilo que era a planificação e implementação do treino foi completamente diferente daquilo que era o conhecimento aprendido até à data (conhecimento académico). Quando me deparei com um contexto tão específico percebi logo que tudo relativamente à prática (planeamento e operacionalização)

teria de ser diferente daquilo que era o meu conhecimento e que teria de adaptar tudo o que aprendi por forma a moldar ao contexto em questão. No início da época, como as unidades de treino eram baseadas na evolução individual do jogador, todas as estruturas das mesmas eram diferentes do habitual. A título de exemplo, o mais natural (conhecimento adquirido) para uma unidade de treino seria uma parte inicial com aquecimento e exercícios de trabalho físico ou técnico, uma parte principal com um trabalho mais tático (virado para o Modelo de Jogo) e uma parte final onde existiria, também, um trabalho relacionado com o Modelo de jogo, mas de forma mais jogada, pelo que, no meu contexto não era possível a aplicação desta ideologia devido ao nível dos jogadores, sendo que aquilo que foi aplicado foi uma parte inicial com aquecimento e exercícios técnicos ou físicos, uma parte principal com exercícios técnicos (desenvolvimento de ações individuais como o passe, receção,…) e uma parte final onde os jogadores podiam "jogar futebol".

Devido ao acima referido, a minha capacidade de treinador nas vertentes da planificação e implementação teve de aumentar, isto é, tive de me desenvolver bastante e adquirir conhecimento para poder proporcionar aos jogadores aquilo que era o essencial para eles (tive de sair fora da zona de conforto).

Outro dos pontos em que me desenvolvi, foi na capacidade de perceber os jogadores (ganhar sensibilidade), isto é, perceber aquilo que pensavam, o que estavam a sentir, certos e determinados comportamentos dos mesmos, sendo que, o desenvolvimento desta capacidade fez com que mais facilmente conseguisse conectar-me ao jogador e conseguisse tudo dele, isto é, o jogador ao pensar que eu o entendia, mais facilmente tinha confiança para falar comigo.

Um outro ponto onde evoluí bastante e, para mim, foi a questão em que mais evoluí, foi o saber estar enquanto treinador.

Como sou uma pessoa bastante competitiva e que odeia derrotas, muitas vezes era agressivo e explosivo, pelo que, ter trabalhado num contexto tão especial, levou-me a aprender a ler os momentos, as situações que tinha à frente e, mais importante que as ler, foi o facto de conseguir responder a essas mesmas situações, tornando-me mais calmo e mais apreensivo ao momento, permitindo, depois, responder em conformidade à situação em questão (de forma mais calma e tranquila).

Um dos pontos em que tive pouca evolução, mas deu-me alguns

ensinamentos importantes para o futuro, foi o facto do trabalho em equipa (equipa técnica) e eu ser o chefe da mesma, isto é, como eu era o líder da equipa, apesar de delegar funções e os outros membros da equipa técnica também terem voz ativa (davam opiniões), normalmente era eu que tomava as decisões.

Um dos membros da equipa técnica, como tinha quase a idade dos jogadores, por vezes, não adequava o seu comportamento à sua função e começava a brincar com os atletas, mesmo em momentos mais sérios, sendo que eu, tendo a capacidade para chamar à atenção, não o fazia, pois era um elemento da equipa técnica e não queria que ele perdesse alguma credibilidade perante a equipa (caso eu o chamasse à atenção à frente dos jogadores), fazendo com que, muitas vezes, se perdesse muito tempo de treino.

Como referido, este ponto foi aquele em que menos evolução tive, mas deu-me bastantes ensinamentos para futuros contextos, como, por exemplo, impor-me mais à equipa técnica, ser mais sério em todos os momentos do treino e, ainda, caso aconteça outra vez, reunir pessoalmente com o treinador para esclarecer com ele o contexto e o lugar que ocupa.

Outro dos pontos em que pouco evoluí, foi na capacidade de gestão dos jogadores em competição, uma vez que, neste contexto especial, inicialmente com o objetivo de desenvolver cada jogador individualmente, na questão da competição, todos teriam de jogar e ter, aproximadamente, os mesmos minutos.

Com as condicionantes acima referidas, era difícil desenvolver a capacidade de gestão dos jogadores, uma vez que, para desenvolver esta capacidade era necessário avaliar os treinos dos jogadores, verificar quem estava mais preparado para o jogo (em função do adversário) e, ainda, verificar quais os jogadores com a capacidade para colocar em prática o plano tático-estratégico para o jogo, pelo que, dado o contexto em que estava inserido, não se aplicavam estes critérios devido ao facto de “todos terem de jogar”.

As evoluções foram bastantes, apesar que de em certos pontos não existiu evolução devido ao facto das condicionantes que o meu contexto tinha.

Com todas as evoluções e apesar de outros pontos em que não melhorei tanto como treinador, penso que o crescimento foi claro e o estágio foi bastante positivo, uma vez que, adquiri bastante conhecimento e de áreas bastante diversas, isto é, aprendi a perceber melhor as pessoas (jogadores e equipa técnica), aprendi a ajustar aquilo que é a planificação e implementação do treino

num contexto especial (fora do comum).

Devido ao contacto com jogadores e equipa técnica e, ainda, membros do clube, consegui tornar-me melhor treinador não só no decorrer da época, como também para a minha carreira no futuro, isto é, esta época de estágio permitiu-me estar mais bem preparado para novos desafios no futuro.

5. Considerações finais

Terminada a época desportiva, é o momento de analisar tudo aquilo que foi o meu trabalho durante a época de estágio, quer ao nível do trabalho de campo, quer ao nível da reflexão deste relatório.

Apesar de já ter trabalhado com todos os escalões de futebol (petizes a seniores), foi a minha primeira experiência profissional como treinador principal de futebol de onze, assumindo-se um grande desafio.

O início de época foi difícil e bastante turbulento, devido ao contexto que tinha para a realização do estágio, uma vez que, era um cenário peculiar. Outra das razões para o início de época ter sido complicado, foi o facto de não estar habituado a liderar equipas/equipas técnicas e a ser eu a tomar as decisões, especialmente em contextos deste nível.

Relativamente ao relatório de estágio escrito, penso que a sua elaboração se revelou bastante importante, uma vez que, me permitiu refletir mais profundamente sobre aquilo que foi o meu percurso, quer em termos positivos, quer em termos menos positivos (pontos de melhoria).

Relativamente à época, na minha opinião, acho que acabou por ser bastante positiva, uma vez que, todos evoluíram individualmente (cada um nas suas funções) e, ainda, conseguimos atingir os objetivos propostos pelo clube e os objetivos propostos pelos próprios jogadores.

Apesar de termos tido um ano positivo, há sempre espaços para melhorar, especialmente eu. Em virtude de ter sido a primeira experiência como treinador principal de um escalão de futebol de onze (e idade próxima da minha), cometi bastantes erros, especialmente, no que toca à relação com os jogadores, porque, por vezes, deixei-os abusar em relação ao comportamento, isto é, dei-lhes demasiada confiança (como referido acima no trabalho).

Desde muito cedo soube aquilo que queria para a minha vida, isto é, aquilo que queria fazer a nível profissional, sendo que iniciei o meu caminho como jogador, ganhando depois a paixão pelo treino. Devido à paixão que sentia pelo futebol, tentei obter conhecimento para melhorar e perceber de forma mais sustentada tudo aquilo que envolve este desporto, conhecimento esse, adquirido na Licenciatura em Treino Desportivo – Futebol na Escola Superior de Desporto de Rio Maior e, posteriormente, no Mestrado de Treino Desportivo – Treino de

Jovens, na Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Para colocar em prática todo o conhecimento adquirido até hoje tive de realizar um estágio profissionalizante numa entidade acolhedora à minha escolha.

A época desportiva nessa entidade acolhedora foi bastante desafiante e produtiva, apesar de ter sido bastante desgastante, uma vez que tinha dois trabalhos. Durante toda a época senti momentos de alegria, satisfação realização, mas também, momentos de tristeza, impotência, frustração e desmotivação.

Em certos momentos da época senti-me perdido, uma vez que, não estava a conseguir desempenhar o papel a que me tinha proposto, nem estava a conseguir os meus objetivos pessoais, pelo que a minha equipa técnica foi bastante importante para me ajudar a ultrapassar estes momentos.

Realizando uma retrospetiva sobre tudo o que aconteceu durante a época, de todos os momentos, positivos e menos positivos, penso que foi importante passar por todos esses momentos, para poder evoluir e conseguir acreditar no meu trabalho enquanto treinador.

Relativamente ao planeamento e à operacionalização do treino penso que evoluí bastante.

No que toca ao planeamento, tornei-me mais capaz na criação de exercícios, isto é, inicialmente, tinha algumas dificuldades em planear (criar exercícios) e devido a ser o líder da equipa técnica e a ter de planear mais treinos, desenvolvi a minha capacidade de criação de exercícios (criação de unidades de treino). Consegui, ainda, adaptar-me bastante bem aos problemas que apareciam durante o treino (como por exemplo o número de atletas), isto é, quando algum atleta falta e apenas sabia na hora do treino, conseguia rapidamente ajustar os exercícios, quer fosse em número, quer fosse na forma, nunca descorando daquilo que eram os objetivos dos mesmos e, ainda, o tempo de prática individual de cada jogador.

Na operacionalização, também evoluí bastante, visto que, tive de adaptar o meu discurso e o feedback dado aos jogadores (devido ao contexto peculiar). Consegui, ainda, melhorar na de gestão de espaço para a realização de exercícios, permitindo que a gestão de tempo de transição entre exercícios fosse menor, aumentado o tempo de prática dos jogadores.

Concluindo, sei que ainda estou no início da minha carreira desportiva enquanto treinador, mas sinto que durante esta época consegui adquirir bastantes conhecimentos para no futuro me tornar, não só melhor treinador, como também melhor pessoa. Adquiri conhecimentos positivos para aplicar mais tarde e, ainda, outros que não devo replicar no futuro (aprendizagens).

6. Referências Bibliográficas

Almada, F. (1992). *Cadernos da sistemática das actividades desportivas*, n.º 2. Lisboa: Edições FMH

Almada, F., Fernando, C., Lopes, H., Vicente, A., & Vitória, M. (2008). *A rotura – a sistemática das actividades desportivas.* Torres Novas: Edição VML.

Araújo, J. (2009). *Ser Treinador*. 3ª ed. Lisboa: Texto Editores.

Garganta, J. (1991). Planeamento e Periodização do Treino de Futebol. *Horizonte, VII* (42), p.196-200.

Gladwell, M. (2008). *Outliers*. New York, NY: Hachette Audio.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. In Academia.edu

Leal, M. & Quinta, R. (2001). *O Treino no futebol: Uma Concepção para a formação*. Braga: Edições APPACDM

Mesquita, I. (2004). Refundar a cooperação escola-clube no desporto de crianças e jovens. In: Gaya, Marques & Tani (2004) *Desporto para crianças e jovens: razões e finalidades.* Porto Alegre: Editora da UFRGS, pp.143-169.

Pelletier, L. R. (1999). On Leadership. *The Journal for Healthcare Quality (JHQ)*, 21(2), 2. https://doi.org/10.1111/j.1945-1474.1999.tb00942.x

Puga, A. (2002). *Ética e Contemporaneidade: o desporto profissional e ainserção das sociedades desportivas e do clube-empresa*. Conferência proferida no 9º Congresso de Educação Física e Ciências do Desporto dos Países de Língua Portuguesa, São Luís/MsA

Santos, P., Castelo, J. & Silva, P. M. (2011). O processo de planejamento e periodização do treino em futebol nos clubes da principal liga portuguesa profissional de futebol na época 2004/2005. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, 25(3), 455–472.*

Smoll, F.L. & Smith, R.E. (1984). Leadership research in youth sport. In. J. M. Silva & R. S. Weinberg (Eds.), *Psychological foundations of sport.* Champign, IL: Human Kinetics. Pp. 371-386.

7. Anexos

GRUPO DESPORTIVO DA GAFANHA

Instituição e Utilidade Pública

Valores e Identidade

O GDG ambiciona para cada um que o representa a aquisição de uma identidade ganhadora, procurando sempre o máximo do desempenho.

Que procurem sempre atingir grandes objetivos, não esquecendo a humildade que será sempre a chave do sucesso.

A ambição de querer chegar ao sucesso não pode declinar as atitudes e valores que regem a sociedade, a ética desportiva e o fair play.

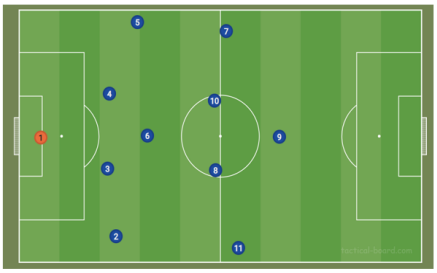
Os valores como a Humildade, Entrega, Esforço, Solidariedade, Companheirismo, Compromisso, Resiliência e Orgulho, devem ser a bandeira identificadora de todas as equipas dos vários escalões e de todos os quadros técnicos do Grupo Desportivo da Gafanha.

Anexo 1. Valores e Identidade da Entidade Acolhedora

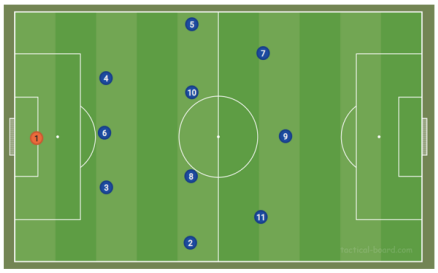
Grupo Desportivo da Gafanha Macrociclo 2021/2022 - 30 de agosto de 2021 - 30 de junho de 2022											
	Objetivos	**Téc.:** Ações técnico-táticas		**Tát:** O.O., O.D., T.O., T.D., B.P. - cumprimento dos princípios		**Psi.:** Superação, resiliência, ser melhor		**Fís.:** Resistência, velocidade, potência		**Comp:** Melhor resultado possível	
Dias/Meses	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
1							UT64				
2		UT3	1ª jornada	UT27	UT40				24ª jornada	UT99	UT113
3						UT51	UT65	UT76		UT100	
4			UT16	UT28	10ª jornada	UT52			UT89		6ª Jornada Ap. C.
5							16ª jornada	20ª jornada	UT90	UT101	
6		UT4		6ª jornada	UT41	UT53					UT114
7		UT5	UT17		UT42		UT66	UT77	UT91	2ª Jornada Ap. C.	UT115
8				UT29		12ª jornada	UT67	UT78			
9		UT6	2ª jornada	UT30	UT43				25ª jornada	UT102	UT116
10						UT54	UT68	UT79		UT103	
11			UT18	UT31	11ª jornada	UT55			UT92		
12		JT1	UT19				17ª jornada	21ª jornada	UT93	UT104	
13		UT7		7ª jornada	UT44	UT56					UT117
14		UT8	UT20		UT45		UT69	UT80		3ª Jornada Ap. C.	UT118
15				UT32		13ª jornada	UT70	UT81			
16		UT9	3ª jornada	UT33	UT46					UT105	
17						UT57	UT71	UT82		UT106	
18			UT21	UT34		UT58			UT94		
19		JT2	UT22				18ª joma	22ª jornada	UT95	UT107	
20		UT10		8ª jornada	UT47	UT59					UT119
21		UT11	UT23		UT48		UT72	UT83	UT96	4ª Jornada Ap. C.	UT120
22				UT35		14ª jornada	UT73	UT84			
23		UT12	4ª jornada	UT36					26ª jornada	UT108	UT121
24						UT60	UT74	UT85		UT109	
25		JT3	UT24	UT37		UT61			UT97		
26			UT25				19ª jornada	23ª jornada		UT110	
27		UT13		9ª jornada	UT49	UT62					UT122
28		UT14	UT26		UT50		UT75	UT86	UT98	5ª Jornada Ap. C.	UT123
29				UT38		15ª jornada		UT87			
30	UT1	UT15	5ª jornada	UT39					1ª Jornada Ap. C.	UT111	UT124
31	UT2					UT63		UT88		UT112	

Anexo 2. Planeamento anual

Sistema de Jogo

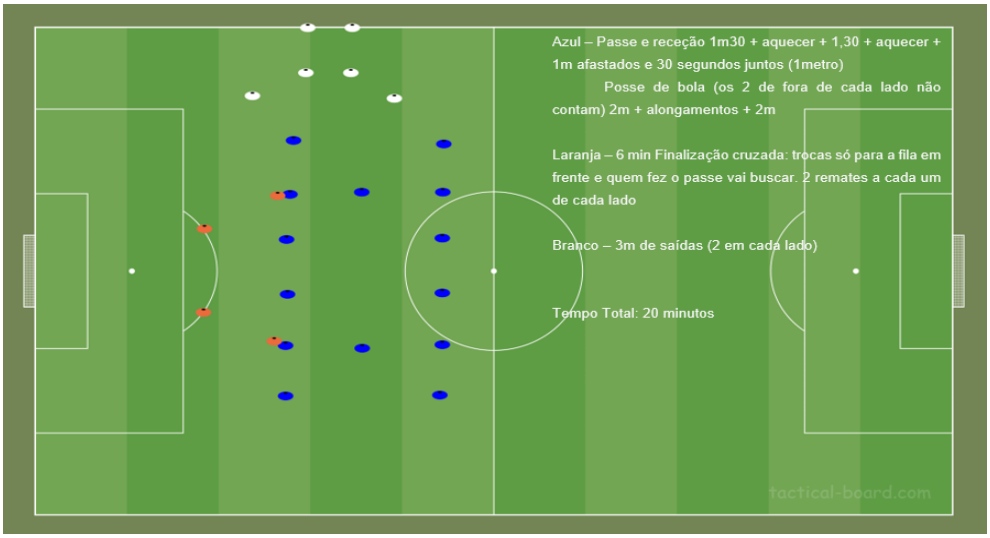


1:4:3:3



1:3:4:3

Anexo 3. Modelo de Jogo - Sistemas de jogo



Anexo 4. Aquecimento de Jogo

Época 2021/22 Grupo Desportivo da Gafanha	CD 2ª Divisão - CONVOCATÓRIA SUB 17 – FUTEBOL DE 11 Equipa X - GDG	

Destino: X		Data: X Hora de jogo: X
Hora de Concentração: X		Local de Concentração:
Treinador: João Neves Treinador-adjunto: X Delegado: X		

Estão convocados os seguintes jogadores:

Nº.	Nº.CAM.	NOME	Observações
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			

Não convocados:

Data

João Neves

Anexo 5. Convocatória de jogos

PLANO DE TREINO		GRUPO DESPORTIVO DA GAFANHA	
LOCAL		MATERIAL DE TREINO	
DATA			
HORA			
TREINO Nº			
MICROCICLO			
MESOCICLO			

OBJETIVOS PRINCIPAIS	OBJETIVOS COMPLEMENTARES

PRESENÇAS				PARTE INICIAL		TE	TT
Nº	NOME	P	F	Meeting + Conversa Inicial		15	15
				Exercício: Corrida + Aquecimento Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		15	30
				PARTE PRINCIPAL		**TE**	**TT**
				Exercício: Técnica Individual Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		20	50
				Exercício: Posse de bola Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX Critérios êxito: XX		25	75
Exercício: Jogo formal Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX						20	95
PARTE FINAL						**TE**	**TT**
Alongamentos + Conversa Final						10	105

AVALIAÇÕES E OBSERVAÇÕES	TOTAL
	105

TREINADORES
TP: João Pedro TA: X TGR: X

Anexo 6. Unidade de Treino tipo 2.ª feira - Jogo ao sábado

PLANO DE TREINO		GRUPO DESPORTIVO DA GAFANHA
LOCAL		MATERIAL DE TREINO
DATA		
HORA		
TREINO Nº		
MICROCICLO		
MESOCICLO		

OBJETIVOS PRINCIPAIS	OBJETIVOS COMPLEMENTARES

PRESENÇAS				PARTE INICIAL		TE	TT
Nº	NOME	P	F	Meeting + Conversa Inicial		15	15
				Exercício: Corrida + Aquecimento Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		15	30
				PARTE PRINCIPAL		TE	TT
				Exercício: Lúdico Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		25	55
				Exercício: Técnica Individual Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX Critérios êxito: XX		20	75
				Exercício: Jogo formal Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		20	95
				PARTE FINAL		TE	TT
				Alongamentos + Conversa Final		10	105

AVALIAÇÕES E OBSERVAÇÕES	TOTAL
	105

TREINADORES
TP: João Pedro TA: X TGR: X

Anexo 7. Unidade de Treino tipo 2.ª feira - Jogo ao domingo

PLANO DE TREINO		GRUPO DESPORTIVO DA GAFANHA
LOCAL		MATERIAL DE TREINO
DATA		
HORA		
TREINO Nº		
MICROCICLO		
MESOCICLO		

OBJETIVOS PRINCIPAIS	OBJETIVOS COMPLEMENTARES

PRESENÇAS				PARTE INICIAL		TE	TT
Nº	NOME	P	F	Conversa Inicial		3	3
				Exercício: Corrida + Aquecimento Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		15	18
				PARTE PRINCIPAL		**TE**	**TT**
				Exercício: Trabalho de força Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		15	33
				Exercício: Exercício tático Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX Critérios êxito: XX		22	55
				Exercício: Jogo formal Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		25	80
				PARTE FINAL		**TE**	**TT**
				Alongamentos + Conversa Final		10	90

AVALIAÇÕES E OBSERVAÇÕES	TOTAL
	90

TREINADORES
TP: João Pedro TA: X TGR: X

Anexo 8. Unidade de Treino tipo 3.ª feira

PLANO DE TREINO		GRUPO DESPORTIVO DA GAFANHA
LOCAL		MATERIAL DE TREINO
DATA		
HORA		
TREINO Nº		
MICROCICLO		
MESOCICLO		

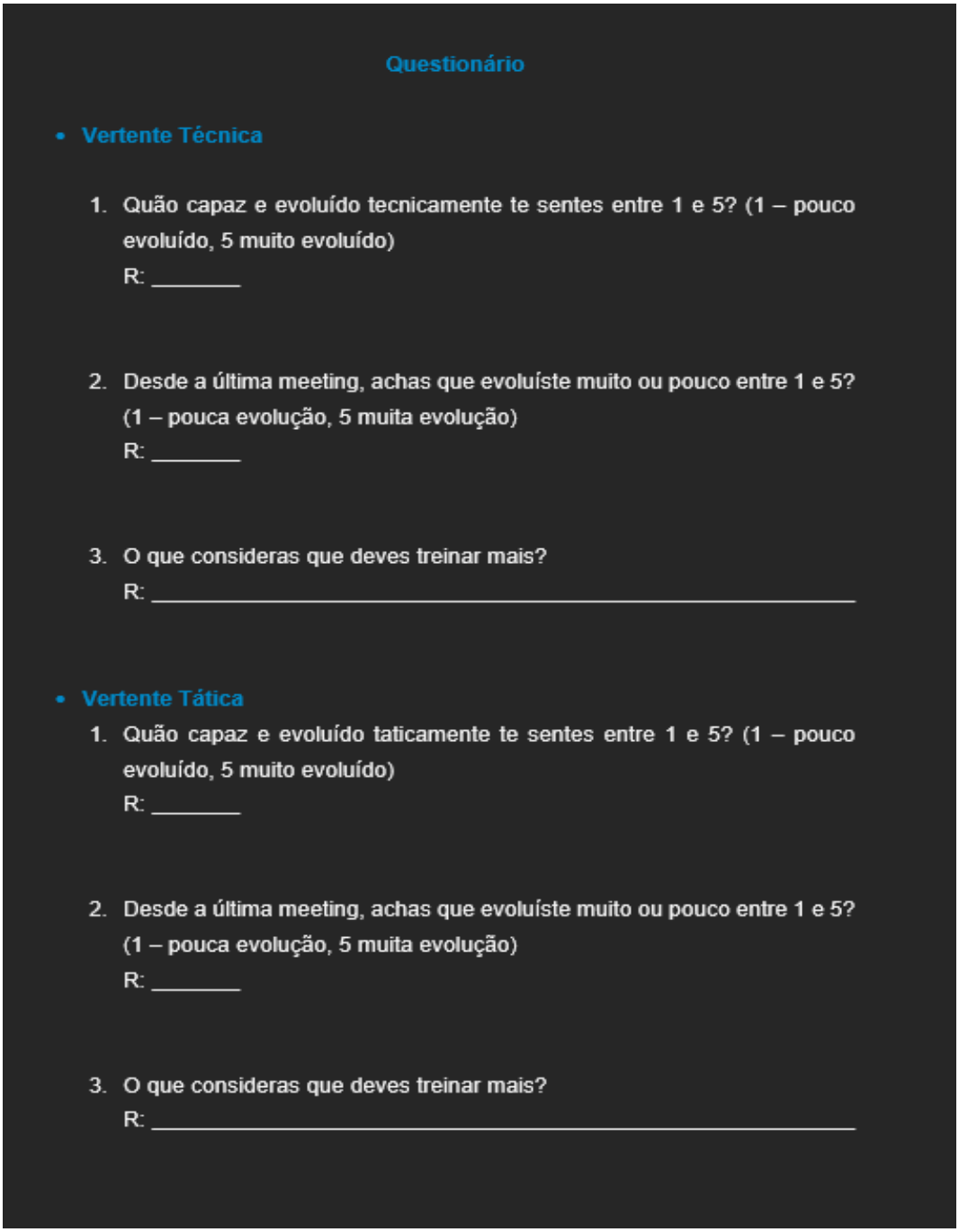
OBJETIVOS PRINCIPAIS	OBJETIVOS COMPLEMENTARES

PRESENÇAS				PARTE INICIAL		TE	TT
Nº	NOME	P	F	Conversa Inicial		3	3
				Exercício: Corrida + Aquecimento Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		15	18
				PARTE PRINCIPAL		**TE**	**TT**
				Exercício: Velocidade Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		15	33
				Exercício: Finalização Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX Critérios êxito: XX		27	60
				Exercício: Jogo formal Tempo: XX Forma: XX Espaço: XX Orgânica: XX Critérios êxito: XX		20	80
				PARTE FINAL		**TE**	**TT**
				Alongamentos + Conversa Final		10	90

AVALIAÇÕES E OBSERVAÇÕES	TOTAL
	90

TREINADORES		
TP: João Pedro	TA: X	TGR: X

Anexo 9. Unidade de Treino tipo 5.ª feira



Anexo 10. Questionário meeting individual 1

- **Vertente Física**
  1. Quão capaz e evoluído fisicamente te sentes entre 1 e 5? (1 – pouco evoluído, 5 muito evoluído)
     R: _____
  2. Desde a última meeting, achas que evoluíste muito ou pouco entre 1 e 5? (1 – pouca evolução, 5 muita evolução)
     R: _____
  3. O que consideras que deves treinar mais?
     R: _____

- **Vertente Psicológica**
  1. Quão capaz e evoluído psicologicamente te sentes entre 1 e 5? (1 – pouco evoluído, 5 muito evoluído)
     R: _____
  2. Desde a última meeting, achas que evoluíste muito ou pouco entre 1 e 5? (1 – pouca evolução, 5 muita evolução)
     R: _____
  3. O que consideras que deves treinar mais?
     R: _____

Anexo 11. Questionário meeting individual 2