



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Sérgio Alexandre da Silva

RELATÓRIO DE ESTÁGIO
MESTRADO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

2022/2023

Relatório realizado no âmbito do estágio curricular do Mestrado em Psicologia Organizacional, orientado pelo Professor Doutor Paulo Renato Martins Ribeiro Silva Lourenço

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Universidade de Coimbra

Junho de 2023

Agradecimentos

Mais uma etapa concluída no meu percurso académico e pessoal. É o fechar de uma porta e o abrir de outra, é a nostalgia dos tempos de estudante e a ansiedade em ingressar no mercado de trabalho, de forma a aplicar efetivamente tudo o que aprendi, evidenciando as competências e capacidades adquiridas ao longo desta jornada. Gostaria, assim, de expressar o meu mais sincero e profundo agradecimento:

... ao meu orientador de estágio, Professor Doutor Paulo Lourenço, pelo valioso auxílio proporcionado ao longo desta jornada académica. Pela disponibilidade constante, empenho incansável em ajudar e dedicação em transmitir conhecimentos.

... à minha tutora, Dr.^a Mónica Silva, pela sua disponibilidade em auxiliar-me sempre na direção correta e pelos valiosos conhecimentos que transmitiu, dos quais contribuíram significativamente para o meu desenvolvimento profissional.

... a todos os meus colegas estagiários, pela disponibilidade em auxiliar-me nos momentos difíceis durante o estágio e pelos momentos marcantes compartilhados e inesquecíveis ao longo desta jornada.

... ao Boavista Futebol Clube, pela oportunidade de realizar este estágio num clube e organização tão ilustre, repleta de história e que possui um nome de grande importância para Portugal.

... à brilhante equipa técnica que acompanhei ao longo destes meses maravilhosos, aos diretores, treinadores, massagistas, roupeiros e motoristas, pela amizade, companheirismo e excelentes momentos de partilha.

... a todos os atletas da equipa de Iniciados, com os quais tive o privilégio e o prazer de trabalhar. Durante este período, mantive-me sempre empenhado, dedicado e motivado, a ajudá-los não só a desenvolverem-se como atletas, mas também como melhores

indivíduos. Espero, sinceramente, testemunhar um dia a concretização dos vossos sonhos.

... à Universidade de Coimbra e a todos os professores que fizeram parte deste percurso académico. A eles, sou grato pelos ensinamentos, disponibilidade, experiências e conhecimentos adquiridos ao longo da minha formação, dos quais serão inestimáveis para o meu desenvolvimento profissional e pessoal no futuro.

...a todos os meus amigos que me apoiaram ao longo deste percurso, cada um deles contribuindo à sua maneira, algo fundamental para a conclusão bem-sucedida desta jornada.

... e por fim, aos meus familiares pela compreensão da minha ausência e pelo amor e apoio incondicional que me proporcionaram, mesmo à distância. É imprescindível destacar o papel crucial do meu pai, que dedicou esforço e apoio incansável ao longo desses anos. Mais do que qualquer outra pessoa, sem ele, eu não teria alcançado nada.

A todos deixo o meu afetuoso e enorme MUITO OBRIGADO!

"O único limite para o nosso aprendizado é a nossa disposição para buscá-lo."

Albert Einstein

Índice

1. <u>Introdução</u>	01
2. <u>Entidade de Acolhimento</u>	02
2.1 <u>Boavista Futebol Clube</u>	02
2.2 <u>Missão, Visão e Valores</u>	02
2.3 <u>Departamento de Psicologia</u>	03
2.4 <u>Estrutura Organizacional</u>	04
3. <u>Atividades Desenvolvidas</u>	05
3.1 <u>Função</u>	05
3.2 <u>Atividades Desenvolvidas</u>	07
3.2.1 <u>Observação</u>	07
3.2.2 <u>Entrevistas</u>	09
3.2.3 <u>Ações de Formação</u>	12
3.2.4 <u>Acompanhamentos</u>	14
3.2.5 <u>Reuniões</u>	16
3.2.6 <u>Autoformação</u>	17
3.3 <u>Análise crítica das Atividades Desenvolvidas</u>	18
4. <u>Reflexão/Análise global do estágio</u>	22
5. <u>Considerações Finais</u>	28
6. <u>Referências Bibliográficas</u>	29
7. <u>Anexos</u>	34
7.1 Anexo A.....	35

7.2 Anexo B.....	36
7.3 Anexo C.....	37
7.4 Anexo D.....	38
7.5 Anexo E.....	39
7.6 Anexo F.....	40
7.7 Anexo G.....	41
7.8 Anexo H.....	42
7.9 Anexo I.....	43
7.10 Anexo J.....	44
7.11 Anexo K.....	45
7.12 Anexo L.....	46
7.13 Anexo M.....	47
7.14 Anexo N.....	48
7.15 Anexo O.....	49
7.16 Anexo P.....	50
7.17 Anexo Q.....	51
7.18 Anexo R.....	52
7.19 Anexo S.....	53

Introdução

O estágio é uma etapa de aprendizagem e de evolução pessoal e profissional que desempenha um papel fundamental na transição da vida formativa para a vida profissional. Através da partilha de vivências e conhecimento entre o estagiário e os profissionais já inseridos na área, procura-se iniciar a formação do futuro profissional, maximizando a sua experiência e aprimorando o seu conhecimento e autonomia.

O estágio de mestrado oferece uma oportunidade única para aprimorar capacidades, adquirir novos conhecimentos e competências. Nesse sentido, este relatório aborda o trabalho desenvolvido durante o estágio curricular realizado no Boavista Futebol Clube, como parte do plano de estudos do Mestrado em Psicologia Organizacional.

A especialização escolhida no Mestrado foi o Futebol, uma paixão que me acompanha desde a infância, quando jogava na rua com amigos e vizinhos, e que se prolongou pela adolescência como atleta federado e fã deste desporto.

A fase inicial do estágio concentrou-se em conhecer o contexto organizacional, compreender as dinâmicas grupais e individuais e observar aspetos relevantes. Na segunda fase, procedi à avaliação inicial, utilizando técnicas de observação, entrevistas e questionários, para identificar pontos fortes e áreas a melhorar, tanto individualmente como em grupo a fim de traçar a melhor estratégia a ser implementada, de forma a potencializar e desenvolver competências psicológicas e promover o seu envolvimento nos treinos e nas competições.

No presente relatório, serão descritas as principais atividades desenvolvidas, os desafios enfrentados e as contribuições do estágio para o meu desenvolvimento profissional com a equipa de Iniciados do Futebol de Formação do Boavista Futebol Clube, no período compreendido entre 01 de Setembro e 01 de Junho.

No capítulo introdutório, será feita uma breve apresentação da instituição de acolhimento, seguida de um enquadramento teórico com base nas estruturas de Mintzberg (1995). Na secção que aborda as atividades desenvolvidas, serão apresentadas as áreas de foco do estágio, em particular o processo de Observação.

Após apresentar o enquadramento teórico e descrever as atividades desenvolvidas, será realizada uma análise crítica de cada processo, com sugestões de

melhorias a serem implementadas na organização de acolhimento, bem como uma reflexão crítica sobre o trabalho realizado, as competências adquiridas e desenvolvidas e desafios enfrentados. Por fim, na secção de Anexos, serão apresentados os documentos referenciados ao longo do texto, com o objetivo de complementar as explicações apresentadas.

Entidade de Acolhimento

Boavista Futebol Clube

Fundado em 1903, o Boavista Futebol Clube é um clube de futebol português sediado na cidade do Porto, sendo um dos clubes mais antigos e tradicionais de Portugal. Conhecido pelas suas cores tradicionais em preto e branco e pela sua torcida, os “Panteras”, já conquistou vários títulos importantes ao longo de sua história, incluindo várias Taças de Portugal, uma Liga Portuguesa, uma Supertaça e vários outros títulos (Boavista Futebol Clube, 2021).

É um pólo gerador de desporto e de riqueza na formação de jovens, dos 6 até aos 19 anos de idade. Mas não só de vitórias desportivas e formação de jogadores se tem construído a história do Boavista. De facto, este tem dado grande importância ao desenvolvimento da formação humana, ética, cultural e social dos seus atletas. Com a aplicação destes valores tem-se conseguido resgatar muitos jovens de caminhos desviantes de uma sociedade um pouco injusta (Boavista Futebol Clube, 2021).

A sua Escola de Futebol de Formação, destina-se a todos os jovens do sexo masculino e feminino, e como referido anteriormente, dos 6 aos 19 anos, funcionando em vários grupos, dos Sub-6 até aos Sub-19 (Boavista Futebol Clube, 2021).

Como é possível observar no Anexo A - Organograma do Boavista Futebol Clube, o Boavista FC encontra-se dividido por vários Departamentos, cada um destes responsável por uma determinada função. O que permite que os objetivos do Clube/Organização sejam alcançados mais facilmente.

Missão, Visão e Valores

O Futebol de Formação do Boavista FC tem como missão “estabelecer-se como uma organização de excelência, com infraestruturas e uma dinâmica externa que o projete como uma referência nacional tanto em termos competitivos, conquistando títulos e formando atletas, com demonstração de capacidade para gerar mais-valias desportivas e financeiras para o Clube/SAD”. Desta forma, “o Boavista FC contribui para o enriquecimento da qualidade do futebol português, sem descuidar a sua responsabilidade social e educacional perante a influência que o fenómeno do futebol representa hoje junto dos jovens enquanto modalidade desportiva universal e exemplar” (Boavista Futebol Clube, 2021).

Seguindo o Manual de Acolhimento e Boas Práticas do Boavista FC 2021-2023, a visão do clube é “assumir-se e confirmar-se, num período de tempo próximo de dois a cinco anos, como uma instituição de referência nacional na modalidade desportiva de futebol”. Pretende-se criar um perfil de "jogador à Boavista", formando jovens que tenham prazer em jogar, determinação e vontade de vencer, associando essas características a uma formação educativa bem-sucedida, que se reflete tanto no ambiente escolar como no âmbito social e humano. Dessa forma, o clube valoriza os seus atletas tanto no plano desportivo como na sua preparação para outras dimensões do desenvolvimento pessoal e social” (Boavista Futebol Clube, 2021).

O Boavista Futebol Clube é orientado por 17 valores fundamentais, a saber: respeito, lealdade, dedicação, integridade, responsabilidade, consciência, dignidade, espírito de vitória, assiduidade, pontualidade, igualdade, inclusão, tolerância, amizade, empenho e confidencialidade (Boavista Futebol Clube, 2021).

Departamento de Psicologia

Este estágio foi realizado no Boavista Futebol Clube, mais precisamente no Departamento de Psicologia do Futebol de Formação (Anexo B - Organograma do Departamento de Psicologia). O mencionado departamento tem a responsabilidade de articular com o Coordenador Técnico, além de prestar apoio direto aos atletas, pais e treinadores.

De forma específica, o departamento promove um ambiente saudável e propício ao desenvolvimento tanto desportivo como pessoal dos jovens jogadores. Isso é feito através da realização de formações sobre tópicos relevantes para a sua formação integral,

bem como apoio ao bem-estar mental, emocional e psicológico dos jogadores. O objetivo é melhorar o seu desempenho desportivo e auxiliá-los na promoção da saúde da equipa como um todo, ajudando-os a enfrentar os desafios que encontrarão como futuros atletas profissionais. Por meio de abordagens apropriadas, o Departamento de Psicologia tem a intenção de fornecer-lhes ferramentas para lidar com situações adversas, promovendo a sua resiliência, de forma a facilitar um ambiente de trabalho positivo.

Todo o processo é conduzido por meio de uma avaliação prévia de cada atleta e da equipa, seguida do desenvolvimento de um plano de intervenção adequado às necessidades de cada faixa etária do programa de formação, seja este de carácter grupal ou individual.

Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional diz respeito à disposição formal dos elementos constituintes de uma organização, como a divisão de tarefas, responsabilidades, hierarquia e autoridade dentro da organização (Galbraith, 1987; Greenberg, 2011; Burton & Obel, 2018). Nesse contexto, o modelo de Configurações Estruturais de Mintzberg (1995) é uma referência relevante, tanto na compreensão desse domínio quanto na caracterização dos atributos organizacionais.

Uma organização pode ser definida como uma ação coletiva que procura operacionalizar um objetivo visando criar determinados produtos ou serviços (Mintzberg, 1989). O Boavista Futebol Clube é uma organização formal desportiva sem fins lucrativos e de natureza social, cujo objetivo é promover a prática desportiva em diferentes modalidades (Boavista Futebol Clube, 2021).

Nesse sentido, de acordo com as suas funções, o Boavista FC assume uma Estrutura Divisionalizada (Hall, 1991; Mintzberg, 1995). Esta configuração é caracterizada por divisões ou unidades com alto grau de interdependência, interligadas por uma estrutura diretiva responsável pelo estabelecimento dos objetivos globais da instituição, planeamento estratégico e controlo do desempenho quantitativo das diferentes unidades, garantindo, assim, a padronização dos resultados (Mintzberg, 1995; Sáiz, 2003; Ugoani, 2023). A grande vantagem desse tipo de configuração reside na liberdade da sede em relação a questões "menores" do dia a dia, pois as unidades

funcionam como pequenas organizações, tendo tempo para lidar com essas questões, enquanto a sede concentra-se nos assuntos de maior importância (Mintzberg, 1995; Costa et al., 2001).

No que diz respeito às funções do Departamento de Psicologia, este opera de acordo com uma Burocracia Mecânica, caracterizada pela padronização de processos e resultados. Neste modelo, há uma formalização de comportamentos, centralização de decisões, descentralização horizontal limitada, extensão da linha intermediária e uma tecnoestrutura e apoios logísticos bem definidos. Isso permite que a sede mantenha o controlo sobre as suas divisões, sem deixar de respeitar a sua autonomia (Mintzberg, 1980; Mintzberg, 1995; Sáiz, 2003; Bilhim, 2006; Lunenburg, 2012; Ugoani, 2023).

Atividades Desenvolvidas

Funções

Antes do início de qualquer estágio ou até mesmo de um trabalho, é necessário saber que tipo de função se vai executar. Dito isto, a descrição da função nada mais é do que o procedimento através do qual se determinam as responsabilidades de cada posto de trabalho, como por exemplo, as atividades de trabalho, os conhecimentos/requisitos necessários a cada função, as ferramentas/equipamentos necessários, o contexto de trabalho e as características pessoais necessárias para o desempenho de cada tarefa (Singh, 2008; Sackett, Walmsley & Lazco, 2013).

O estágio realizado no Boavista FC teve como propósito a implementação de uma intervenção psicológica junto de uma equipa técnica, de atletas e dos seus pais. A minha função consistia em estar presente de forma assídua e, sempre que necessário, oferecer apoio individual, tanto aos atletas como aos membros da equipa técnica e aos pais.

Durante a época de 2022/2023, fui responsável pela equipa/escalão de Sub-15 Masculina (Iniciados) da Escola do Futebol de Formação do Boavista. Essa equipa era composta por 25 atletas, com idades compreendidas entre os 14 e os 15 anos, um treinador principal, três treinadores adjuntos, um treinador de guarda-redes, dois diretores, um roupeiro e uma massagista.

A intervenção ocorreu ao longo da época desportiva, iniciando-se no dia 01 de setembro de 2022 e terminando no dia 01 de junho de 2023. O horário, de forma geral, mantinha-se quase sempre o mesmo, havendo apenas algumas variações no local de treino e nos jogos, conforme detalhado no Anexo C - Horário Semanal de Treino e Jogo.

De forma um pouco mais detalhada, as minhas tarefas inerentes à função foram:

- Estar presente nos treinos e nos jogos do escalão, observando os seus comportamentos dentro e fora de campo;
- Desenvolver, ao longo da época desportiva, dinâmicas de grupo que respondam às necessidades de cada momento, tais como o desenvolvimento de sessões sobre comunicação, coesão, gestão de conflitos, etc;
- Realização de sessões individuais com cada atleta, sempre que necessário, de forma a conseguir ajudar na gestão de crises, tais como lesões, derrotas, problemas pessoais, entre outros, fornecendo suporte emocional e desenvolvendo estratégias para lidar com estas;
- Apoio nas melhorias do desempenho dos atletas (desenvolvendo o controlo emocional, foco, motivação e confiança), do ambiente de equipa (promovendo a comunicação, o respeito mútuo e a colaboração), da liderança (desenvolvendo habilidades de liderança eficazes, como comunicação, resolução de conflitos e tomada de decisões) e de comportamentos assertivos (Fair-play, espírito de equipa, humildade, responsabilidade, etc);
- Ajuda na prevenção de problemas de saúde mental, tais como *stress*, ansiedade e pressão, fornecendo suporte emocional e desenvolvendo estratégias para lidar com estas problemáticas;
- Apoio na gestão e aceitação das decisões do treinador, bem como sensibilização para a importância da escola;
- Apoio na gestão do tempo entre os treinos, jogos, estudo, família e lazer;
- Em relação à equipa técnica, apoiar o treinador no que respeita à coesão grupal, ao relacionamento interpessoal, à comunicação, à liderança, à dinâmica da equipa e à personalidade dos atletas, e sempre que necessário, apoiar nos jogos e treinos;
- E por fim, apoio aos Encarregados de Educação dos atletas, orientado-os perante dúvidas colocadas, aconselhamento parental e sensibilização para o papel destes no desenvolvimento dos atletas.

Observação

Com o progresso do desporto e, conseqüentemente, o aumento da sua exigência, é cada vez mais comum o recurso a ferramentas que permitam melhorar o desempenho coletivo e individual. A observação é uma dessas ferramentas, imprescindível para caracterizar as exigências específicas impostas aos jogadores em situações competitivas, com o objetivo de maximizar tanto o desempenho individual quanto o coletivo (Carling, 2005; Hughes, M. & Franks, I., 2005). Portanto, é de extrema importância ter alguém responsável por realizar essa observação, a fim de auxiliar o treinador em questões como coesão grupal, relacionamento interpessoal, comunicação, liderança e personalidade dos atletas, entre outros (Rothwell et al., 2020). Essas situações psicológicas e emocionais exercem uma influência significativa nos efeitos da participação e desenvolvimento desportivo dos jovens (Brustad, 1992; Ramadas et al., 2012).

A prática da observação direta foi uma atividade que desenvolvi ao longo do meu estágio, com o objetivo inicial de estabelecer proximidade e relacionamento com os atletas e a equipa técnica, a fim de criar uma relação de confiança que tornasse a interação psicólogo-atleta mais impactante (Bandura, 1986). Conforme destacado por Sarmiento (2004), uma observação direta e constante pode proporcionar ao observador conhecimentos que nenhum outro instrumento ou metodologia é capaz de oferecer.

A observação direta está intrinsecamente ligada a todas as manifestações motoras (tarefas) dos seres humanos. Trata-se de um olhar cauteloso, minucioso e atento que visa observar os fenómenos e acontecimentos, na busca de compreender a linguagem corporal que é percebida quando se está verdadeiramente atento (Brito, 1994). Essa noção e prática de observação abrangem desde um simples olhar até um rigoroso estudo sistemático de comportamentos e situações (Turnnidge et al., 2014).

Para que a observação seja realizada de forma adequada, é necessário contar com a interação de três elementos: percepção, interpretação e conhecimento prévio (Anguera, 1998). A percepção é entendida como “o suporte físico da observação, representando a seleção primária dos fragmentos de um dado contexto, que se coordenam entre si e com o qual nos é permitido “saber” o que sucede num dado instante”. A atenção, juntamente com a capacidade de processar informações, são fatores que limitam a percepção. A interpretação, por sua vez, consiste no significado

atribuído ao processo de percepção, isto é, àquilo que foi percebido. Por fim, o conhecimento prévio funciona como um facilitador para a interpretação do que foi percebido (Anguera, 1998).

Além disso, é importante considerar o processo da observação para obter resultados precisos. Três fatores devem ser levados em conta: preparação, recolha de informações e análise/planeamento dessa informação (Ventura, 2013). A primeira fase consiste na obtenção de informações detalhadas sobre os comportamentos, tanto individuais quanto coletivos (Ventura, 2013). A segunda fase corresponde à análise e tratamento das informações recolhidas (Ventura, 2013). E por fim, a terceira fase, corresponde à elaboração de um plano que funcione como uma estratégia para a modificação dos comportamentos individuais e coletivos (Ventura, 2013).

No meu caso, esta atividade sempre se iniciava antes do começo de cada treino ou jogo e terminava no final destes. Isso permitia observar como a equipa interagia entre si, de maneira mais natural do que durante o treino, quando o treinador está presente e os atletas estão focados nas suas tarefas. Eu conseguia verificar se eles chegavam motivados, cansados, tristes, mais comunicativos ou não, além de analisar o tipo de relacionamento que estabeleciam entre si e identificar se havia algum indivíduo excluído dos grupos ou círculos formados entre eles. Por exemplo, quando a equipa chegava demasiado animada e conversadora, eu conversava com o treinador para que ele adotasse uma postura mais séria no aquecimento, pois esse é um momento em que os atletas precisam estar concentrados para aquecer adequadamente os músculos. Caso contrário, o risco de lesões aumenta (Drust et al., 2000; Silva et al., 2013; Tounsi et al., 2021).

O desenvolvimento de grelhas de observação desempenhou um papel crucial no auxílio ao trabalho, pois serviram como instrumento e complemento à avaliação psicológica (Hughes & Bartlett, 2008). Dessa forma, era possível registar o comportamento de cada atleta durante os treinos e os jogos, a fim de analisar a sua evolução. Essas grelhas contêm parâmetros como motivação, concentração, substituições, faltas, cartões, entre outros, conforme apresentado no Anexo D - Grelha de Observação de Treino e no Anexo E - Grelha de Observação de Jogo.

O principal motivo para a necessidade de observação, como psicólogo, para além de estabelecer uma relação de proximidade com a equipa, como mencionado

anteriormente, é de identificar problemas e necessidades individuais de cada jogador. Um exemplo é o caso do jogador X, no qual, por meio da observação, pude perceber que nos momentos de relaxamento da equipa, como na chegada ao treino, no balneário enquanto todos se equipavam, durante o aquecimento e nas viagens de autocarro para os locais onde a equipa ia jogar, esse jogador apresentava dificuldades significativas de relacionamento social, pois encontrava-se maioritariamente sozinho e interagia muito pouco com os colegas. Após identificar essa questão e, de fato, considerá-la um problema, numa conversa com o jogador X sobre esse assunto, ele expressou estar triste e um tanto desmotivado, pois não tinha "amigos" na equipa. Portanto, por meio da observação, foi possível detetar um problema que posteriormente foi solucionado.

Entrevistas

Após ter-me apresentado à equipa de Sub-15 (Iniciados), chegou o momento de eles se “apresentarem” a mim. Para alcançar esse objetivo de forma mais benéfica, optei por conduzir entrevistas individuais. Por meio dessas entrevistas, pude conhecer cada atleta mais aprofundadamente, compreendendo a dinâmica da relação deles com os pais, a forma como encaravam os treinos e os jogos, a opinião sobre o treinador e os colegas, o sentimento de pertença ao clube, a relação com a escola e os objetivos futuros (Rodrigues & Rebelo, 2011). Essa atividade decorreu entre os meses de Outubro e Janeiro.

Antes de realizar cada entrevista, foi necessário planear meticulosamente todos os detalhes, a fim de extrair apenas as informações relevantes (Le Boterf, 1991). Com "todos os detalhes", refiro-me ao guião de entrevista e ao modo como esta seria conduzida. Nesse contexto, levei em consideração a idade de cada atleta para escolher a abordagem adequada, o tipo de perguntas a serem feitas, se a entrevista seria presencial ou por meio do *Zoom*, e o tipo de informações que gostaria de obter. Podemos afirmar que foi necessário realizar uma Análise de Necessidades (Sahakians, 2014).

Optei por realizar uma Entrevista Estruturada, utilizando um guião com perguntas predefinidas que foram aplicadas igualmente a todos os atletas (Levashina, 2014). Segundo Conway et al. (1995), embora este modelo de entrevista seja um pouco mais rígido, uma vez que todas as perguntas são planeadas antecipadamente, praticamente ao contrário do que ocorre noutros tipos de entrevistas, como a semi-

estruturada e a não estruturada, esta apresenta fortes evidências de superioridade em relação aos outros tipos de entrevista. O meu objetivo era simples, coletar as informações mais relevantes, otimizar o tempo e padronizar as entrevistas (Campion et al., 1997). Para não tornar a entrevista excessivamente rígida e dificultar o estabelecimento de uma conexão com os atletas, tentei adotar uma postura descontraída, com uma expressão aberta e demonstrando interesse em tudo o que eles tinham a dizer.

Para a realização destas entrevistas, levei em consideração três fatores, o planejamento, a execução e o tratamento das informações. O planejamento, como mencionado anteriormente, envolveu a seleção das perguntas mais adequadas para o guião da entrevista, conforme demonstrado no Anexo F - Guião de Entrevista, e o tipo de entrevista, que poderia ser presencial ou remota (Levashina, 2014). No meu caso, optei por realizar tanto entrevistas presenciais, o chamado cara à cara, como pelo *Zoom*, uma vez que alguns atletas residiam longe da Sede do Boavista, e a utilização dessa ferramenta facilitava o meu trabalho (Chapman & Rowe, 2002).

A execução refere-se à escolha da linguagem e tom adequados para me comunicar com os atletas, à postura adotada e à forma de armazenar as informações coletadas. No meu caso, utilizei uma linguagem acessível à faixa etária dos atletas, adotei uma postura descontraída para transmitir abertura, incentivando-os a falar, mantendo contato visual e, ao mesmo tempo, deixando-os à vontade. Durante as entrevistas, fui registrando as informações num caderno.

Vale ressaltar que, por lidar com atletas menores de idade, foi necessário obter a autorização de cada encarregado de educação, para que, de maneira ética, profissional e legal, pudesse realizar as entrevistas, conforme pode ser observado no Anexo G - Consentimento Informado.

No final de cada entrevista, os atletas preenchiem um questionário que tinha como objetivo avaliar a sua capacidade de *Coping*, ou seja, os comportamentos que os protegem de sofrer danos psicológicos diante de desafios/problemáticas (Pearlin & Schooler, 1978). Ter essa capacidade é uma enorme vantagem para um atleta, pois estudos sobre a eficácia das estratégias de *coping* mostram que aqueles que possuem maior capacidade para lidar com situações de *stress*, apresentam um melhor desempenho desportivo (Dugdale et al., 2002; Hidrus et al., 2016).

Além disso, o estudo de *coping* é benéfico para os treinadores, pois proporciona habilidades e estratégias para lidar com o stress, adaptar-se às adversidades, gerir as emoções, tomar decisões sob pressão e promover uma cultura saudável na equipa (Folkman & Moskowitz, 2004).

Para tal, utilizou-se a ferramenta/teste denominada *Athletic Coping Skills Scale-28* (ACSI-28) para avaliar essa capacidade (Bourgeois et al., 2003). Este teste é um instrumento multidimensional normalmente utilizado para medir o nível de competências de conforto entre os atletas (Smith et al., 1995; Hidrus et al., 2016). O ACSI-28 é composto por 28 itens distribuídos em sete sub-escalas (conforme descrito no Anexo H - Teste ACSI-28 em Formato Papel), lidar com a adversidade, alcançar o pico sob pressão, definição de objetivos/preparação mental, concentração, preocupações, confiança e motivação para a realização, e capacidade de treino. Cada sub-escala é constituída por quatro itens, avaliados numa escala de Likert de 4 pontos, variando de 0 (quase nunca) a 3 (quase sempre), totalizando 12 pontos por sub-escala e 84 pontos no total (Hidrus et al., 2016). Há seis itens que são inversos, o que significa que a pontuação desses itens deve ser invertida em relação à pontuação geral do atleta (Hidrus et al., 2016). Por exemplo, se um atleta atribuiu a pontuação "0" (quase nunca) a um desses itens, a pontuação real seria "4"; se a pontuação atribuída foi "1", a pontuação real seria "3", conforme apresentado no Anexo I - Cotação do Teste ACSI-28.

Como referido anteriormente, este teste foi aplicado ao final de cada entrevista, sendo que os entrevistados presenciais responderam num formato papel, conforme descrito no Anexo H - Itens do Teste ACSI-28, enquanto que os entrevistados pelo *Zoom* utilizaram o mesmo só que no formato do *Google Forms*, como demonstrado no Anexo J - Teste em Formato *Google Forms*.

Após a aplicação do Teste ACSI-28, foram elaborados relatórios individuais, no qual pode ser visualizado no Anexo I - Relatório Individual. Relatórios estes que continham todas as informações obtidas durante as entrevistas, incluindo os resultados do Teste ACSI-28, bem como a sua interpretação. Estes tinham o objetivo, para além de ser uma forma de tratamento da informação, fazer uma avaliação psicológica de cada atleta e, posteriormente, serem divulgados os seus resultados obtidos a cada atleta, e fornecer-lhes um plano com estratégias para melhorarem os seus resultados.

Por fim, além da aplicação do Teste ACSI-28 e da elaboração e divulgação dos relatórios individuais, houve a realização de um relatório de equipa para ser entregue ao treinador (Anexo J - Relatório de Equipa). Esse relatório visava orientá-lo para obter o máximo proveito dos seus atletas. Juntei-me com este e conversamos sobre cada um destes, no qual compartilhamos ideias e informações, abordando aspetos positivos e negativos. Essa etapa foi de suma importância, pois o treinador pôde obter informações desconhecidas anteriormente sobre alguns jogadores e, assim, adaptar o seu trabalho com eles de maneira mais eficaz. Essa contribuição durante o meu período como estagiário foi valiosa, já que foi uma forma de suporte à equipa em termos de desempenho, comunicação e gestão emocional, e promovendo assim, o desenvolvimento de uma cultura organizacional saudável (Fletcher & Sarkar, 2016; Quick & Tetrick, 2018).

Ações de Formação

Uma ação de formação é uma estratégia associada a metas, objetivos e visão estratégica de longo prazo da organização, o que possibilita a modernização e o desenvolvimento integrado destas e da sociedade em geral (Le Boterf, 1991; Meignant, 1999). Esta modalidade é definida como um processo organizado e estruturado que visa proporcionar a aquisição de conhecimentos, habilidades e competências específicas para um determinado público-alvo, com o objetivo de promover o desenvolvimento profissional e pessoal. Essas ações podem ser realizadas por meio de diferentes metodologias, como cursos, workshops, seminários, entre outros (Meignant, 1999; Shulman, 2002; Day et al., 2009).

Portanto, o principal propósito de realizar formações para jovens atletas é oferecer-lhes e dotá-los de conhecimentos e ferramentas necessárias para aprimorar o seu desempenho técnico, físico, promover a sua saúde e bem-estar, além de torná-los cidadãos mais cultos. Em suma, as formações auxiliam na preparação dos jovens jogadores para os desafios do futebol competitivo (Cruz, 1994; Day, 2009).

Nesse contexto, o meu papel consistiu em executar ações de formação e tudo o que isso engloba, como a elaboração de planos de sessão, guiões e apresentações, abordando temas específicos, sejam eles solicitados pela minha tutora ou por serem relevantes para a equipa (ex: importância da escola, métodos de estudo adequados,

comportamentos assertivos dentro e fora do campo, gestão emocional, ética desportiva, etc.).

Durante o período de estágio, tive a oportunidade de conduzir duas sessões de formação, nas quais fui acompanhado por colegas estagiários do Departamento de Psicologia. A primeira sessão abordou o tema "Ética Desportiva", enquanto que a segunda abordou o tema "Técnicas de Estudo e Memorização". A primeira formação ocorreu no dia 6 de Outubro e foi de uma conceção catálogo. O que significa que, para além da sua utilidade, pertinência e necessidade, esta formação é praticamente obrigatória ser realizada no início de cada temporada desportiva para todos os escalões de formação do Boavista FC (futebol e futsal) (Simonet & Simonet, 1990). O objetivo desta formação foi dotar e debater com os atletas sobre ética no desporto, abordando questões como "o que é ética?", "ética versus não ética", "o que a ética nos ensina?" e, por fim, "dilemas éticos". Esta estratégia permitiu que os atletas falassem e debatessem entre si sobre situações práticas do mundo do futebol (Anexo K - Formação "Ética no Desporto").

A segunda formação ocorreu no dia 23 de Fevereiro e foi de uma conceção pontual, ou seja, em resposta a uma necessidade identificada, sendo altamente relevante, embora nunca antes tivesse sido realizada (Simonet & Simonet, 1990). O objetivo dessa sessão foi fornecer aos atletas técnicas de estudo e discutir como eles como poderiam aprimorar a qualidade destes, bem como desenvolver estratégias mais eficientes para apresentações orais e trabalhos escritos (consulte o Anexo J - Formação "Técnicas de Estudo e Memorização").

É importante mencionar que, em ambas as formações, eu e meus colegas estagiários elaboramos o plano da sessão, o guião, o *PowerPoint* e respetivas apresentações (Anexo M - Plano da Sessão da Formação "Técnicas de Estudo e Memorização" e "Ética no Desporto"). Apenas na segunda formação, desenvolvemos um manual do formando, uma ideia proposta por mim (Anexo N - Manual do Formando "Técnicas de Estudo e Memorização").

No entanto, não me limitei apenas à realização de formações, também participei ativamente das formações executadas pelos meus colegas estagiários e pela minha tutora. Em ambos os casos, os objetivos eram os mesmos, além de adquirir

conhecimentos adicionais sobre temas específicos, ver para aprender a melhorar estratégias e métodos de apresentação utilizados.

Após cada formação apresentada ou assistida, era elaborada uma reflexão crítica na qual abordava os pontos fortes, pontos fracos e as alterações que faria em relação à sessão (Anexo O - Reflexão Crítica sobre as Formações). Esta reflexão desempenha um papel fundamental, pois ao refletirmos sobre o que foi aprendido, somos capazes de consolidar e integrar novos conhecimentos e experiências, identificar lacunas no nosso próprio conhecimento, aprimorar estratégias e permitir ajustes e melhorias contínuas (Shulman, 2002; Béres & Fook, 2019).

Acompanhamentos

Os acompanhamentos foram uma atividade realizada ao longo do estágio, com o objetivo de fornecer suporte e/ou ajuda sempre que necessário aos atletas, à equipa técnica e aos pais dos atletas. Na maioria dos casos, estes acompanhamentos eram conduzidos de forma individual, o que facilitava a prestação de apoio de maneira mais direcionada (Posthuma & Campion, 2008; Fletcher & Sarkar, 2016; Quick & Tetrick, 2018).

No caso dos atletas, sempre que solicitado ou necessário, reunia-me individualmente com eles e, por meio de estratégias, auxiliava-os a superar as dificuldades que poderiam estar a prejudicar o seu desempenho desportivo ou académico (Cruz, 1994). Tive a oportunidade de ajudar sete atletas que estavam a enfrentar problemas relacionados com a escola. Portanto, encontrava-me com cada um destes a cada três semanas para avaliar e discutir o progresso, após ter tido uma reunião inicial para compreender a problemática e fornecer estratégias que pudessem ser utilizadas para melhorar (ex: estabelecer uma rotina de estudos organizada, etc.). Sempre com o objetivo de orientá-los para as melhores soluções, ajudando-os a compreender que essas mudanças eram necessárias para que pudessem obter sucesso tanto no desporto quanto na escola.

Assim como nas entrevistas, após cada sessão individual com os atletas, eu redigia um Relatório de Acompanhamento, no qual descrevia tudo o que tinha sido discutido e os planos/estratégias estabelecidas. Esses relatórios tinham o objetivo de tratar e organizar as informações obtidas, bem como, documentar os progressos

alcançados. Além disso, estes serviam como uma forma de demonstrar que o trabalho estava a ser realizado de forma adequada e profissional.

De maneira geral, também acompanhava os demais jogadores sempre que necessário. Antes de cada treino, eu fazia uma rodada de perguntas para saber como tinha sido o dia, a escola, as notas, o que permitia compreender o estado emocional de cada um (Brustad, 1992). Utilizando um registo um pouco informal, percebi que era a forma mais fácil de obter informação sobre como os atletas estavam (Brustad, 1992; Levashina et al., 2013), mas sempre mantendo a ética e o rigor profissional. Dessa forma, demonstrava aos atletas que estava sempre presente e interessado em ajudá-los. A meio do estágio, alguns atletas já se dirigiam a mim para falar sobre os problemas que estavam a enfrentar, como a sensação de frustração, dificuldades de concentração ou queda de rendimento, manifestando incerteza sobre o que fazer. Por exemplo, no último mês de estágio, prestei apoio a três atletas que estavam com problemas de motivação, autoconfiança, dificuldades de relacionamento e uma lesão. Nesses casos, procurei compreender o ponto de vista de cada um deles e fornecer estratégias (ex: se aproximar dos colegas e demonstrar interesse pelo que eles têm a dizer).

Para motivar esses atletas, utilizei uma abordagem de criar uma carta personalizada do jogo *FIFA* (Anexo P - Carta do Personalizada do jogo *FIFA*), que é um jogo de futebol muito conhecido de simulação, no qual é possível jogar com outras pessoas, online ou offline, usando uma equipa de futebol real. Decidi criar essa carta específica para cada um deles como uma forma de os motivar e esta estratégia teve um grande impacto e funcionou muito bem, pois cada um deles imaginou-se e sentiu-se como um jogador de futebol profissional, uma vez que apenas esses jogadores têm cartas no jogo *FIFA* (Ryan et al., 2006; Ryan & Deci, 2018). Corroborando a teoria de que a capacidade imaginativa é fundamental para a resolução de problemas, de pensar no futuro e a compreensão das perspetivas dos outros, atuando como um regulador de humor e experiência pessoal (Ryan et al., 2006; Ryan & Deci, 2018). Estudos têm demonstrado que as experiências de jogo, como esta, afetam o bem-estar fora do jogo, pois representam uma forma de recuperação ou fuga da realidade (Ryan et al., 2006; Ryan & Deci, 2018). Com as recompensas e experiências oferecidas pelo jogo, os atletas conseguem satisfazer as suas necessidades psicológicas básicas, sentindo-se mais competentes e motivados para alcançar o objetivo de obter a sua própria carta real no

jogo FIFA, significando que se tornaram profissionais (Ryan et al., 2006; Ryan & Deci, 2018). Por outras palavras, quando intrinsecamente motivados, eles demonstram interesse e comprometimento significativos.

Sempre que necessário, também forneci apoio à equipa técnica em questões relacionadas com a comunicação, trabalhando estratégias eficazes para a melhorar de forma interna e a dinâmica de trabalho em equipa, para que os treinadores estivessem equipados com capacidades que motivassem os atletas em momentos de crise, em vez de desmotivá-los. Contribuí para a integração e adaptação de novos jogadores, facilitando o processo de ajuste e ajudando-os a se integrarem rapidamente na equipa. Por fim, colaborei com a equipa técnica no desenvolvimento de estratégias de preparação mental para competições, criando um ambiente motivador e confiante (Wagstaff, 2016).

No entanto, não só os atletas e a equipa técnica necessitavam de apoio psicológico, em determinados momentos, os pais dos atletas também precisaram de ajuda. Tive o prazer e a oportunidade de oferecer suporte a esses pais, que desempenham um papel crucial no auxílio dos seus filhos, para que estes realizem os seus sonhos (Ramadas et al., 2012). Apoiei uma mãe de um atleta que estava a enfrentar dificuldades no relacionamento e comportamento com o seu filho. Assim como fiz com os atletas, reuni-me com essa senhora, ouvi as suas dificuldades, tentei compreender se esta já tinha alguma ideia para mudar a situação, forneci estratégias e tentei ajudá-la a compreender o sentido dessas. No final, obtive resultados positivos, uma vez que a mãe do atleta conseguiu superar as suas dificuldades.

Reuniões

As reuniões com a minha tutora e o meu orientador foram momentos de grande importância ao longo do estágio. Ambos possuíam objetivos muito similares, focados na orientação e direcionamento, nos quais pude receber conselhos sobre como lidar com desafios, sugestões de recursos úteis e auxílio na definição de prioridades. Além disso, as reuniões proporcionaram um amplo *feedback* e avaliação, aspetos essenciais para o meu crescimento profissional, permitindo a identificação de pontos fortes e áreas de melhoria, especialmente no desenvolvimento das habilidades profissionais, aumentando a minha competência e confiança. No meu caso particular, essas reuniões foram

especialmente úteis em relação à minha escrita, habilidade que foi identificada como sendo necessária ser melhorada para bem do meu futuro enquanto profissional.

Outro aspecto relevante das reuniões foi o acompanhamento do meu progresso ao longo do estágio. Essa monitorização constante permitiu identificar quais áreas estavam progredindo bem e quais necessitavam de maior atenção. Esse acompanhamento regular também evitou que problemas ou desafios se acumulassem sem solução.

Por fim, destaco o suporte emocional e encorajamento fornecido durante as reuniões. Durante o estágio, surgiram inúmeros desafios e momentos de frustração, e essas reuniões forneceram um espaço seguro para discutir essas questões e receber apoio, tanto do meu coordenador e tutor quanto de colegas estagiários que poderiam estar a enfrentar situações semelhantes.

Em suma, as reuniões foram de importância crucial para receber orientação, *feedback*, acompanhar o meu progresso e obter apoio emocional. Estas reuniões contribuíram de forma significativa para o meu desenvolvimento profissional, ajudando-me a superar obstáculos, aprimorar as minhas capacidades e aumentar a minha confiança nestas. Além disso, elas maximizaram a minha experiência de estágio (Bilhim, 2006; Nnah, 2023).

Autoformação

A autoformação desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de um estagiário. Este processo ocorre por iniciativa própria e é frequentemente realizado fora do horário de trabalho, com o objetivo de desenvolver competências complementares ao estágio que sejam relevantes. Através da autoformação, como estagiário, adaptei o meu aprendizado às necessidades e interesses específicos, como por exemplo, adquirir técnicas para lidar com adolescentes (Sahakiants, 2014).

A competência de autonomia é desenvolvida por meio do assumir de responsabilidades na busca pelo próprio aprimoramento, o que demonstra proatividade, uma característica altamente valorizada no meio de trabalho. Além disso, a autoformação funciona como uma forma de nos adaptarmos à constante evolução, tanto em termos de novas tecnologias quanto de práticas emergentes (Noe et al., 2006).

A prática da autoformação promove a competitividade no mercado de trabalho, uma vez que aumenta a atratividade do estagiário para futuras oportunidades de

emprego e pode abrir portas para projetos mais desafiadores e responsabilidades maiores (Noe et al., 2006; Sahakiants, 2014).

Por fim, além do desenvolvimento profissional, a autoformação proporciona crescimento pessoal, através do desenvolvimento de uma mentalidade de aprendizagem ao longo da vida, o que é valioso não apenas para a carreira, mas também para a vida pessoal (Noe et al., 2006; Sahakiants, 2014).

Para alcançar esse processo de autoformação, foram utilizados recursos como artigos, livros, vídeos, fóruns de discussão e outras fontes de aprendizagem. Destaco o livro "Coaching athletes to be their best: Motivational interviewing in sports" (Rollnick et al., 2019), que fornece dicas valiosas sobre como lidar com atletas, motivá-los, comunicar com eles e como ajudá-los. Esta obra permitiu aprofundar-me em áreas específicas de interesse, explorar tópicos relacionados ao meu contexto de trabalho e manter-me atualizado com as tendências e avanços mais recentes.

Portanto, é essencial assumir a responsabilidade em buscar conhecimento e desenvolvimento pessoal por conta própria, uma vez que essa atitude pode ampliar as capacidades, adquirir competências relevantes e destacar-nos como profissionais (Le Boterf, 1991; Sahakiants, 2014; Nnah, 2023).

Análise crítica das Atividades Desenvolvidas

De uma forma geral, todas as atividades foram desempenhadas de forma fluida e com rigor para o bem da sua concretização, tendo sido possível alcançar o objetivo proposto. Tentei sempre mostrar que sou uma pessoa proativa e com muita vontade de querer ajudar. Não entanto, reconhece-se a necessidade de proceder a algumas melhorias futuras.

Em relação à Observação, esta foi a atividade central que decorreu durante o estágio inteiro e foi uma metodologia de trabalho muito interessante e enriquecedora de se trabalhar. Apercebi-me de que observar é muito mais do que um simples olhar sobre as coisas, é um processo seletivo que para ser bem feito é necessário estar muito atento, concentrado e ser o mais subjetivo e ético possível.

Ao refletir sobre a Observação, cheguei à conclusão de que a falta de experiência dificultou um pouco a tarefa pois ao assistir a um jogo da equipa e abstrair-me dos sentimentos e emoções presentes, que ocorrem durante este, foi um pouco

complicado e em alguns momentos desviei-me um pouco do objetivo. No entanto, após cada sessão de observação, procurei refletir meticulosamente sobre o ocorrido e utilizei o meu caderno, fiel “companheiro”, para fazer anotações importantes. Portanto, é compreensível a necessidade de realizar melhorias, a fim de evitar que os futuros estagiários enfrentem esse "problema". Para tanto, a realização de formações específicas sobre essa metodologia seria importante para nos prepararmos para situações semelhantes e para realmente saber-mos como utilizar esta metodologia de trabalho, uma vez que no início, senti que não a estava a fazer da melhor forma, pois limitava-me a olhar e não a observar. Outro ponto que poderia sofrer uma melhoria seria em relação às grelhas de observação, algo que achei interessante de se realizar, pois nunca tinha feito algo semelhante antes. No entanto, acho que estas poderiam ser mais simples, mencionando apenas os níveis de motivação e concentração, já que o resto dos conceitos presentes (faltas, cartões e substituições) só têm importância para os treinadores.

As entrevistas foram a atividade que, inicialmente, fizeram-me sentir mais como um psicólogo de organizações, pelo facto de ter que preparar um guião com informações seletivas e conduzir entrevistas. Ao mesmo tempo, gerava-se um certo medo de errar ou de não saber como as conduzir. Porém, após realizar a primeira entrevista, algo que nunca esquecerei devido às sensações que despertou em mim, percebi que não precisava ter medo e que, quanto mais autêntico fosse durante esta, melhores resultados obteria. No entanto, acho que a realização de um guião feito por cada estagiário não será uma boa opção. Isto porque alguns colegas elaboraram perguntas diferentes das minhas, e vice-versa. Isso pode resultar numa recolha de informações menos eficiente, pois durante a elaboração do guião alguém pode-se esquecer de fazer perguntas relevantes, e depois da entrevista feita aperceber-se que faltou fazer perguntas. Algo que aconteceu comigo, mesmo após ter revisto o guião com a minha tutora.

Na minha opinião, seria mais adequado padronizar o guião de entrevista, com as mesmas perguntas para todos, garantindo assim a obtenção das mesmas informações. Além disso, seria benéfico observar a nossa tutora a conduzir uma entrevista antes de realizarmos as nossas, assim como ocorreu com as formações, fazendo com que o medo de cometer erros reduzi-se e tivéssemos uma melhor prestação. Contudo, entendo que

isso não tenha ocorrido para promover a nossa competência de autonomia e proatividade.

O segundo momento que mais me fez sentir como psicólogo de organizações e que mais me proporcionou prazer, foram a realização de formações, sendo algo que visualizo como parte do meu futuro, pois é algo que aprecio. Durante o mestrado, tive a oportunidade de realizar uma formação, o que me deixou muito mais confortável para durante o estágio poder realizar de novo. Achei muito interessante o facto de termos de fazer formações para crianças e jovens em clubes de futebol, pois não tinha conhecimento dessa prática. No entanto, tenho três sugestões para aprimorar esse contexto. Primeiramente, sugiro que o Boavista FC crie uma plataforma didática e de fácil acesso, na qual os atletas possam rever os temas abordados nas formações e até mesmo interagir com estes de forma lúdica. O uso de abordagens mais lúdicas facilitaria a absorção desse conhecimento, aumentando a probabilidade de mudança de comportamento. Em segundo lugar, sugiro que o Boavista FC adote uma política mais rigorosa em relação às formações, uma vez que são de extrema importância tanto para os atletas quanto para o clube. Em alguns casos, havia mais estagiários a assistir as formações do que participantes, o que não faz muito sentido, considerando que a maioria dos escalões possui pelo menos 15 jogadores, além da equipa técnica. Isso levou-me a pensar que a política atual não atribui a devida importância às formações. Seria necessário pressionar os pais para que levassem os seus filhos a participar nelas. Se o clube demonstrar importância, os pais, atletas e treinadores também o farão. Por fim, a minha última sugestão seria oferecer mais formações específicas, tanto para treinadores quanto para estagiários. Isso garantiria um trabalho mais sólido, uma vez que todos teriam conhecimentos aprofundados, o que, por sua vez, transmitiria mais segurança no desempenho das tarefas. Além disso, os próprios estagiários também poderiam realizar essas formações. Pessoalmente, sinto-me confiante e capaz de abordar temas como comunicação, liderança, motivação, gestão emocional, foco, etc.

Durante o estágio, uma das partes mais desafiadoras para mim foi a realização dos acompanhamentos individuais. De forma geral, senti que me saí bem nessa atividade, mas, devido à minha inexperiência, inicialmente senti algum medo e apreensão em relação ao suporte prestado. Tinha receio de dizer algo inadequado. Até mesmo ao fornecer apoio aos encarregados de educação dos atletas, às vezes hesitava,

pois desejava ajudar, mas nem sempre tinha a bases necessária para o fazer. No entanto, considero essa atividade extremamente enriquecedora devido às competências que desenvolvi, por exemplo, escuta ativa, à experiência adquirida e pelo seu objetivo, que era ajudar alguém. Motivo esse que me levou a escolher este mestrado e o curso em geral.

Com os acompanhamentos, tive a hipótese de trabalhar com os questionários *Child Behavior Checklist (CBCL)*, *Teacher Report Form (TRF)* e *Youth Self Report (YSR)*, do modelo *Achenbach System of Empirically Based Assessment (ASEBA)*. Infelizmente, devido ao atraso na resposta do encarregado de educação de um atleta, não pude utilizá-los. Eu estava bastante curioso e interessado em utilizar esses instrumentos, pois eles forneceriam dados específicos que me ajudariam a apoiar o atleta de forma mais eficaz, especialmente em relação a problemas que ele pudesse enfrentar. Finalmente, o momento que mais me encheu de orgulho foi quando um pai de um atleta me agradeceu imensamente pela ajuda prestada e pelo *feedback* que o seu filho deu, afirmando que adorava conversar comigo porque eu era diferente de todos os *coaches* que ele já teve. Isso fez-me sentir que eu estava a desempenhar o meu trabalho de maneira satisfatória e correta e que estava a evoluir como profissional.

As reuniões, tanto com a tutora quanto com o orientador, foram uma atividade crucial durante o estágio. Esses momentos proporcionavam-me a oportunidade de falar abertamente sobre o estágio, dificuldades e problemas sentidos, bem como dúvidas existentes, criando um ambiente de segurança. Apesar de o estágio ser individual, considero essas reuniões de partilha extremamente importantes, pois nos fazem perceber que não estamos sozinhos e que temos pessoas para recorrer nos momentos difíceis. Essa sensação de segurança é fundamental para transformar o estágio num período enriquecedor e memorável, ao invés de ser algo traumático e penoso. No entanto, acredito que estes momentos poderiam ser aprimorados, e sugiro que as reuniões mensais sejam conduzidas pelos próprios estagiários. Esta abordagem permitiria uma interação maior entre os estagiários, fortalecendo os laços do grupo e melhorando a dinâmica das reuniões. E ao sermos responsáveis por conduzir as reuniões, sentiríamos quase que obrigados a participar mais ativamente, evitando que as reuniões se tornem monótonas e se transformem num monólogo do orientador. Isso desenvolveria capacidades ou competências como autonomia, comunicação e

criatividade, pois é necessário criar dinâmicas para tornar as reuniões mais enriquecedoras. Além disso, contribuiria para o desenvolvimento de competências de autogestão, intervenção direta orientada para as pessoas e prática de gestão de serviços, que, nesse caso, seria a realização das reuniões.

Por fim, a atividade “mãe” que permeou todas as outras foi a autoformação, pois foi por meio desta que estudei e me preparei, adquirindo o conhecimento necessário para desempenhar todas as atividades já mencionadas de maneira positiva, relevante e eficaz. Foram momentos de leitura de artigos, procura de informações, prática de escrita e análise de casos práticos, entre outras situações essenciais para o meu desenvolvimento como profissional. Essa prática permitiu-me aprimorar competências e capacidades já existentes e desenvolver novas, como a capacidade de lidar com atletas e estratégias eficazes para motivá-los. A única sugestão de melhoria que faço é que pudesse haver uma base de dados para estagiários, na qual houvesse artigos e informações relevantes para auxiliar em problemáticas específicas, além de proporcionar um espaço para troca de ideias e suporte mútuo entre os estagiários. No entanto, o contra argumento a esta melhoria seria, se isso existir, os estagiários não vão desenvolver tanto as suas capacidades de autonomia e proatividade, pois o trabalho já estará facilitado.

Reflexão/Análise global do estágio

Após concluir o estágio curricular em Psicologia Organizacional, apercebi-me o quanto importante a experiência foi. É natural para nós, estagiários, chegar a uma organização apenas com conhecimentos teóricos, sentindo medo de cometer erros e com pouca confiança para assumir riscos. No entanto, essa experiência revelou-se enriquecedora, pois permitiu a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos ao longo dos últimos anos. Torna-se evidente a necessidade constante de evoluir, a fim de adquirir ferramentas e metodologias para superar dificuldades e ser capaz de oferecer ajuda com maior eficácia. Essa ideia desmistifica a noção de que não é necessário continuar a estudar. Para que essa experiência se tornasse enriquecedora, foi necessário compreender a cultura e o contexto da organização, a fim de estabelecer empatia e desenvolver um trabalho efetivo. Além disso, percebemos que a psicologia das organizações possui grande importância no mundo do desporto, sendo uma peça-chave

para auxiliar atletas, equipas e organizações desportivas a maximizar o seu desempenho, gerir crises, desenvolver liderança eficaz, melhorar o ambiente de equipa e prevenir problemas de saúde mental.

Os aspetos facilitadores do estágio surgiram desde o início, uma vez que a integração e adaptação à entidade, à equipa e ao trabalho foram bem alcançadas, possibilitando uma boa empatia com os atletas e com a equipa técnica. O meu interesse pela área (futebol), a minha natureza sociável e a minha capacidade de comunicação foram aspetos facilitadores durante o estágio, proporcionando confiança na maioria das situações que enfrentei. A comunicação e o contato direto com a equipa técnica, atletas e os seus pais contribuíram para um rápido desenvolvimento das minhas competências. Ter desempenhado uma função bem definida, dinâmica e diversificada também foi um ponto forte do estágio, pois trabalhar em diversos contextos permitiu aproveitar melhor esta experiência, pela aprendizagem que obtive e pelas capacidades desenvolvidas, que possibilitaram o meu crescimento como psicólogo.

A utilização da observação como metodologia de trabalho revelou-se positiva, uma vez que pude evoluir significativamente, pois a independência e profissionalismo foram testadas. O meu à vontade e o desejo de auxiliar a equipa técnica também foram aspetos bastante positivos e facilitadores, uma vez que os meus conhecimentos eram constantemente testados, o que me tornava uma mais-valia para a equipa e evidenciava a importância do trabalho que eu estava a realizar. A comunicação com meu orientador e tutor na organização acolhedora foi excepcional, pois eles sempre estiveram disponíveis para me auxiliar, assim como os meus colegas de estágio, o que facilitou o meu processo durante este. Por fim, perceber a evolução dos atletas e o interesse crescente pelo trabalho realizado foi extremamente positivo e motivo de orgulho.

Esta nova fase é muito enriquecedora, mas também exigente. Portanto, a minha ansiedade em relação ao estágio dificultou alguns processos. Estar num ambiente e cidade diferente e lidar com pessoas que precisariam de mim, apesar da minha pouca experiência, gerou ansiedade. No início do estágio, senti alguma falta de confiança nas minhas competências, pois em certos momentos hesitei em partilhar informações, com receio de estar errado. Devido a esta área ser um pouco diferente do meu mestrado, sentia insegurança em relação ao meu conhecimento para fornecer um apoio eficaz. Essa falta de confiança diminuiu um pouco a minha autoestima, segurança e

posteriormente a minha assertividade, o que dificultou o alcance dos meus objetivos. A minha dificuldade na escrita também foi um obstáculo durante o estágio, uma vez que nem sempre conseguia redigir documentos com o rigor e profissionalismo necessários, o que diminuía a minha credibilidade como profissional. Por fim, percebi que, em alguns momentos de competição da equipa, deixei-me levar pelas emoções, o que não é adequado, uma vez que, enquanto psicólogo, devo manter uma postura equilibrada em todos os momentos. No entanto, esses aspetos negativos serviram como aprendizado para, no futuro, me tornar num melhor profissional.

Para superar as dificuldades encontradas durante o estágio, utilizei três estratégias diferentes. A primeira foi a autoformação, um processo que me tornou mais resiliente e preparado para os desafios que iria e irei encontrar. Utilizei a Internet para procurar artigos científicos, informações em fóruns, livros e vídeos específicos que me pudessem ajudar. Por exemplo, tive que aprofundar o meu conhecimento na área da Psicologia do Desenvolvimento, a fim de lidar melhor com os atletas. Uma das minhas maiores dificuldades era a abordagem aos atletas, saber quando e como falar com eles, bem como estabelecer uma relação adequada. E esse estudo foi essencial para acabar com essas dificuldades. A segunda estratégia foi pedir ajuda à minha tutora, ao meu orientador e até mesmo a colegas estagiários. Recebi dicas e recursos, como artigos e livros. Um livro que me foi muito útil, fornecido pelo meu orientador, foi "Coaching Athletes to be their Best - Motivational Interviewing In Sports", que funcionou como um guia para auxiliar-me a ajudar os atletas e motivá-los. Por fim, a terceira estratégia que adotei foi a auto-reflexão e autoavaliação, para identificar o que precisava ser melhorado ou feito de forma diferente. Essa estratégia ajudou-me a lidar com as dificuldades presentes e, possivelmente, com as dificuldades futuras.

O meu progresso pode ser definido em cinco fases distintas. A primeira fase é caracterizada pela minha integração na cultura da organização, na qual participei numa reunião inicial com a minha tutora e colegas estagiários para discutir e analisar tarefas e funções. Na segunda fase, ainda dentro deste processo, destaco a minha integração na equipa responsável pela qual fui designado. Nessa ocasião, apresentei-me e expus brevemente a minha função, enfatizando que estaria sempre disponível para ajudar. No entanto, durante essa fase de adaptação, senti algum nervosismo que se prolongou por aproximadamente um mês. A terceira fase refere-se ao processo de familiarização com

os atletas, utilizando entrevistas individuais. Embora tenha-me sentido confortável, também experienciei algum nervosismo, pois era a minha primeira vez como entrevistador. A quarta fase concentrou-se principalmente na aquisição e desenvolvimento de competências técnicas e pessoais, através da autoformação, conforme mencionado anteriormente. Embora tenha sido um processo exigente, compreendi a sua importância à medida que me preparava cada vez mais para situações futuras, como o apoio aos atletas na gestão das suas emoções. Por fim, a quinta e última fase refere-se ao apoio prestado à equipa ao longo do estágio. Inicialmente, senti-me constrangido e nervoso, como mencionado anteriormente, devido à minha inexperiência. Porém, esforcei-me sempre para dar o meu melhor e manter o interesse em aprender e melhorar continuamente, a fim de me tornar o mais capacitado possível para prestar auxílio.

Ter a oportunidade de realizar o estágio num clube desportivo foi uma experiência extremamente enriquecedora e desafiadora, que contribuiu significativamente para o meu desenvolvimento profissional e pessoal, no qual consegui obter novas competências e/ou capacidades, bem como desenvolver algumas já existentes. A competência é definida como um conjunto de conhecimentos, aptidões, bem como outras características/atributos necessários para a realização de algo (KSAOs – *Knowledge, Skills, Ability, Others*) (Campion et al., 2011). Através das atividades desenvolvidas, pude adquirir diversas competências (Bartram & Roe, 2005):

- Autogestão e organização foram competências essenciais no estágio, uma vez que exigia o planeamento e organização de atividades. Inicialmente, enfrentei dificuldades nessa área, mas consegui superá-las através da elaboração de um calendário detalhado, dividido por dias da semana e horas (ex: 16:00 - 17:00), além da utilização de *post-it's*. Essa abordagem permitiu que eu estabelecesse prioridades, objetivos e prazos para as tarefas designadas;
- A capacidade de observação e de retenção de informações foi fundamental, uma vez que eu nunca tinha trabalhado com essa metodologia. Além disso, a coleta eficiente de informações a partir de livros, artigos e revistas desempenhou um papel crucial no meu processo contínuo de aprendizagem. Durante as entrevistas, também desenvolvi a habilidade de decidir quais informações eram relevantes ou não;

- A confidencialidade em relação a assuntos da organização é uma competência exigida a nós, profissionais e futuros profissionais da Psicologia. Esta tornou-se extremamente importante, uma vez que lidava com pessoas que têm direito à sua privacidade, assim como a própria organização;
- Comportamentos éticos, profissionais, sociais e pessoais, foram fundamentais. Isso incluiu empatia, capacidade de escuta, respeito, sigilo, imparcialidade, paciência, percepção e compreensão. Lidar com pessoas, especialmente adolescentes, exigia que estivesse dotado dessas competências para evoluir como profissional;
- A análise das necessidades e o planejamento de intervenções foram realizados por meio da observação. Isso permitiu-me identificar pontos ou temas que precisavam ser trabalhados e formular um plano com estratégias, tanto para intervenções individuais quanto grupais;
- Capacidade de entrevista e, posteriormente, avaliação de atitudes, traços de personalidade, aptidões e conhecimentos foram desenvolvidas por meio da utilização de um guião de entrevistas e da observação;
- Intervenções diretas orientadas para os atletas, incluindo a realização de formações e dinâmicas com o objetivo de transmitir conhecimento e promover mudanças saudáveis no ambiente da equipa;
- Elaboração de relatórios individuais e técnicos com base nas entrevistas e acompanhamentos individuais, a fim de relatar o progresso dos atletas;
- Dar *feedback* sempre que necessário, baseado na teoria e na ética profissional;
- Abertura à diversidade, uma vez que lidei com pessoas que possuíam personalidades, experiências e vivências distintas.

Além disso, durante o estágio, pude desenvolver competências já adquiridas, tais como:

- Pensamento crítico, através das reflexões individuais realizadas, procurando analisar, de forma lógica e ética, o que tinha feito e identificar possíveis melhorias, se necessário;
- Preocupação com o bem-estar dos outros, sempre disposto a ajudar a promover a sua qualidade de vida e o desenvolvimento das suas competências;

- Escuta ativa, através das entrevistas individuais, observação dos treinos e momentos de balneário. Com o objetivo de compreender as necessidades da equipa e de cada indivíduo;
- Comunicação, competência que já tinha como ponto forte, foi aprimorada através da interação com diversas pessoas durante o estágio, das formações, das entrevistas e dos acompanhamentos;
- Adaptabilidade às tarefas solicitadas, uma vez que nem todas estavam ao meu alcance e pela pouca experiência e conhecimentos em algumas delas, como, por exemplo, os acompanhamentos com os pais dos atletas;
- Autonomia, já que o estágio era individual e eu era responsável por um escalão de formação. Isso deu-me a oportunidade de conduzir o processo ao meu próprio ritmo, realizando dinâmicas que eu considerava relevantes e tomando as decisões necessárias;
- Resiliência e motivação, para enfrentar as dificuldades e não me deixar levar pelo desespero ou desânimo, sempre mantendo o objetivo primordial em mente, ajudar os outros e encontrar maneiras de superar os obstáculos que surgiam;
- Confiança, pois agora sinto-me muito mais à vontade e com uma postura mais segura, isto porque consegui conhecer melhor as minhas funções e desenvolvi mais capacidades para ajudar, o que me permite evoluir como psicólogo.

Dito isto, é evidente que o estágio foi uma experiência de grande valor tanto profissional como pessoal, onde consegui adquirir competências, na sua maioria, de carácter técnico e onde consegui colocar em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo destes cinco anos de universidade.

Porém, o Boavista FC não foi o único beneficiado nesse processo, tenho a certeza de que também consegui agregar valor a este grande clube e instituição pelas ideias inovadoras que trouxe. Como recém-formado em Psicologia das Organizações, pude oferecer novas formas de comunicação com os atletas, motivando-os e evitando desânimos. A minha idade jovem desempenhou um papel positivo, uma vez que trouxe inovação e métodos de trabalho que se mostraram muito eficazes e que, no futuro, podem ser adotados por outros colegas. Um exemplo disso é a ideia de criar uma carta personalizada do *FIFA* para cada jogador, com o intuito de motivá-los e avaliar o seu progresso. Além disso, contribuí ajudando o clube, o Departamento de Psicologia e a

minha orientadora, Dr.^a Mónica Silva, a alcançarem os seus objetivos de trabalho, tais como extrair o máximo desempenho dos atletas e orientá-los para o caminho certo, conforme foi o caso dos sete atletas que acompanhei, que conseguiram superar as suas dificuldades académicas e obter um bom rendimento escolar. Por fim, como estagiário de psicologia organizacional, pude contribuir de forma significativa para melhorar o bem-estar dos atletas, bem como para criar um ambiente saudável e positivo para toda a equipa.

Encerro a minha reflexão sobre o estágio com um comentário que recebi durante esse período: "gosto muito de falar com o Psicólogo Sérgio" e "está a fazer um ótimo trabalho". Estas palavras enchem-me de orgulho e confirmo que levarei esta experiência, da cidade do Porto, do Boavista Futebol Clube, da equipe Sub-15 e da equipa técnica, no meu coração.

Considerações Finais

O estágio curricular constituiu um momento de aprendizagem e da construção da minha identidade como profissional. Através desta prática pré-profissionalizante, considero que consegui atingir os objetivos propostos, desde da aquisição e aplicação de conhecimentos e a sua articulação com a teoria e a prática, bem como o desenvolvimento das competências requeridas para a ação eficaz e ética de um Psicólogo Organizacional.

O balanço final é bastante positivo pois foi o primeiro contacto que tive com o mundo profissional da psicologia e onde pude analisar e intervir em situações reais. Sinto que consegui retirar muito proveito e consegui ajudar e dar o melhor de mim. Neste momento, sinto-me mais preparado como psicólogo. Perceber a evolução que tive durante este período, que foi notória, é algo gratificante. Consigo agora olhar para as situações do dia-a-dia e, se necessário, ajudar com muita mais precisão.

Quando cheguei ao Boavista FC, não sabia os desafios que iria encontrar, mas encarei-os com prazer. Tudo isto se deve às pessoas que me acompanharam durante este período.

A ligação das várias matérias abordadas ao longo do primeiro ano de mestrado, com a realidade, foi extremamente gratificante, e revelou-se ainda uma forte motivação para o futuro ingressar no mundo do trabalho. E percebi a importância de existir locais

de trabalhos saudáveis, proporcionando boas experiências aos colaboradores, permitindo uma boa saúde mental.

Concluo o meu relatório com um poema de Ricardo Reis (1933) (heterónimo de Fernando Pessoa) que funcionará como o meu lema para o futuro: “Para ser grande, sê inteiro: nada/ Teu exagera ou exclui/ Sê todo em cada coisa/ Põe quanto és/ No mínimo que fazes/ Assim em cada lago a lua toda/ Brilha, porque alta vive”.

Referências Bibliográficas

- Anguera, M. (1998). Proceso de categorización. En M.T. Anguera (Ed.). Metodología observacional en la investigación psicológica. 1: Fundamentación. Barcelona: PPU.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall, Inc.
- Bartram, D., & Roe, R. A. (2005). Definition and assessment of competences in the context of the European diploma in psychology. *European Psychologist*, 10(2), 93-102. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.10.2.93>
- Béres, L., & Fook, J. (2019). Learning critical reflection. *Learning Critical Reflection*, 1-20. <https://doi.org/10.4324/9781351033305-1>
- Bilhim, J. (2006). Teoria organizacional: Estruturas e Pessoas. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Boavista Futebol Clube (2021). *Manual de Acolhimento e Boas Práticas*.
- Bourgeois, A., Loss, R., Meyers, M., & LeUnes, A. (2003). The athletic coping skills inventory: Relationship with impression management and self-deception aspects of socially desirable responding. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(2), 71-79. [https://doi.org/10.1016/s1469-0292\(01\)00024-3](https://doi.org/10.1016/s1469-0292(01)00024-3)
- Brito, P. A. (1994). *Observação Direta e Sistemática do Comportamento*. Cruz Quebrada: edições FMH.
- Brustad, R. (1992). Integrating socialization influences into the study of Children's Motivation in sport. *Journal of Sport and exercise psychology*, 14, 59-77.
- Burton, R. M. & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design* (2018) 7:5 <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>

- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50(3), 655-702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Campion, M. A., Fink, A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225-262. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
- Carling, C. (2005). Analysis of physical activity profiles when running with the ball in a professional team. *Journal of Sports Sciences*, 28, 319-326.
- Chapman DS, Rowe PM. (2002). The influence of videoconference technology and interview structure on the recruiting function of the employment interview: A fieldexperiment. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 185–197.
- Conway JM, Jako RA, Goodman DF. (1995). A meta-analysis of interrater and internalconsistency reliability of selection interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80, 565–579.
- Costa, J. M., Neves, J., & Cardoso, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. McGraw-Hill.
- Cruz, J. (1994). *Stress, ansiedade e rendimento na competição desportiva: importância das competências e processos psicológicos*. Braga: J. Cruz. Dissertação de Doutoramento apresentado à Universidade do Minho.
- Day, C., Sammons, P., Gu, Q., Kington, A., & Stobart, G. (2009). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Teachers Career Trajectories and Work Lives*, 49-70. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2358-2_4
- Drust, B., Reilly, T., & Cable, N. T. (2000). Physiological responses to laboratory-based soccer-specific intermittent and continuous exercise. *Journal of Sports Sciences*, 18(11), 885-892.
- Dugdale, J. R., Eklund, R. C., & Gordon, S. (2002). Expected and unexpected stressors in major international competition: Appraisal, coping, and performance. *Sport psychologist*, 16, 20-33.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2016). A grounded theory of psychological resilience in Olympic champions. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 29-39.

- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annu. Rev. Psychol.*, 55, 745-774.
- Galbraith, J. R. (1987). Organization design. In J. W. Lorsch (Eds.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 343-357). NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10^a ed.). NJ: Prentice Hall.
- Hall, R. (1991). *Organizations: Structures, Processes, and Outcomes*. Prentice-Hall
- Hidrus, A., Kueh, C. & Kuan, G. (2016). Measuring coping skills among athletes using ACSI-28: A brief guideline for coaches. *Coaching Journal* 2 (7), 31.
- Hughes, M., & Bartlett, R. (2008). The use of performance indicators in performance analysis. *Journal of Sports Sciences*, 26(8), 933-944.
<https://doi.org/10.1080/026404102320675602>
- Le Boterf, G. (1991). *Planos de formação*. Lisboa: Formar.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2013). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293.
<https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Lunenburg, F.C. (2012) Organizational Structure Mintzberg's Framework. *International Journal of Scholarly, Academic, Intellectual Diversity*, 14(1), 1-7.
- Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação. Dom Quixote*.
- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: a synthesis of the research on organization design. *Management Science*, 26(3), 322-341.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.26.3.322>
- Mintzberg, H. (1995). *Estrutura e Dinâmica das Organizações. Dom Quixote*.
- Nnah Ugoani, J. N. (2023). Taxonomy of organizational design models and organizational performance. *Business, Management and Economics Research*, (91), 1-12. <https://doi.org/10.32861/bmer.91.1.12>
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a competitive advantage* (5^a ed). McGraw Hill. Sport science support. *Journal of Expertise*, 3(1), 55-65.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of health and social behavior*, 2-21.

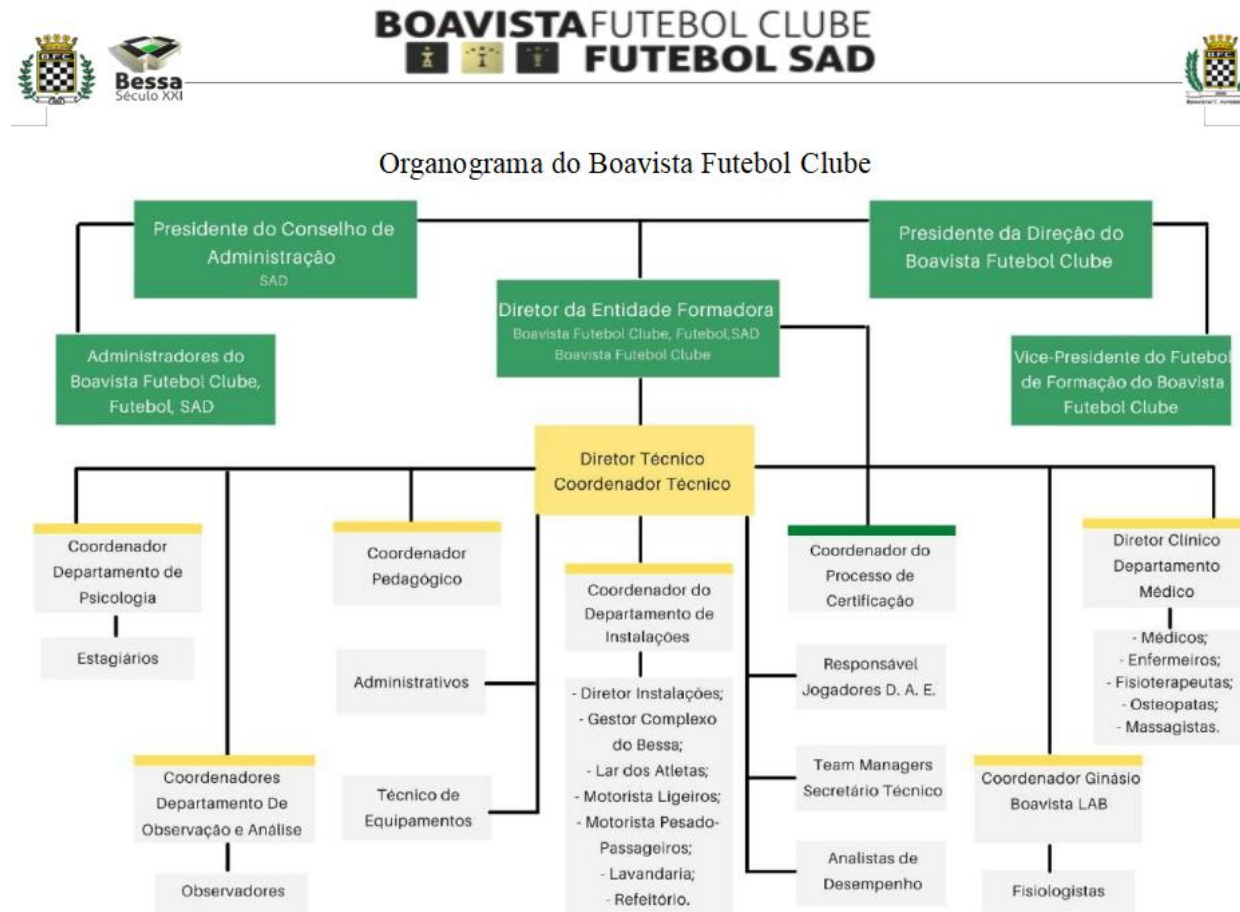
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008). Twenty best practices for just employee performance reviews. *Compensation & Benefits Review*, 40(1), 47-55. <https://doi.org/10.1177/0886368707312139>
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2018). *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed.). American Psychological Association.
- Ramadas, S., Serpa, S., & Rosado, A. (2012). Relação entre características psicológicas e nível de desempenho em jovens jogadores de Futebol. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, 12(2), 28-44. <https://doi.org/10.5628/rpcd.12.02.28>
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2011). Da exatidão das medidas à eficácia do processo de seleção. Em A. D. Gomes (Ed.), *Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos* (pp. 481-525). Imprensa da Universidade de Coimbra. http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0238-7_10
- Rollnick, S., Fader, J., Breckon, J., & Moyers, T. B. (2019). *Coaching athletes to be their best: Motivational interviewing in sports*. Guilford Publications.
- Rothwell, M., Davids, K., Stone, J., O'Sullivan, M., Vaughan, J., Newcombe, D., & Shuttleworth, R. (2020). A department of methodology can coordinate transdisciplinary
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., Rigby, C. S., & Przybylski, A. (2006). The motivational pull of video games: A self-determination theory approach. *Motivation and Emotion*, 30(4), 344-360. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9051-8>
- Sackett, P. R., Walmsley, P. T., & Laczko, R. M. (2013). Job and work analysis. In N. W. Sahakiants, I. (2014). Desimone, R. L., Werner, J. M., human resource development (6th international edition), south-western, Cengage learning, 2012. *Management International Review*, 55(3), 453-456. <https://doi.org/10.1007/s11575-013-0197-9>
- Sáiz, M. G. (2003). Estructuras organizacionales. In F.G. Rodriguez, & C. M. Alcover (Eds.), *Introducción a la Psicología de las Organizaciones* (pp. 137-177). Alianza.
- Sarmiento, P. (2004). *Pedagogia do Desporto e Observação*. Lisboa: Edições FMH

- Shulman, L. S. (2002). Making Differences: A table of Learning. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 34(6), 36-44. <https://doi.org/10.1080/00091380209605567>
- Silva, J. R., Magalhães, J., Ascensão, A., & Seabra, A. F. (2013). Physical fitness attributes of under-15 soccer players: Effects of maturity status. *Pediatric Exercise Science*, 25(4), 514-529.
- Simonet, J., & Simonet, R. (1990). *A gestão de uma equipa: guia para negociar, animar, formar*. CETOP.
- Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review*, 18(2), 87-99. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.03.004>
- Smith, R. E., Schutz, R. W., Smoll, F. L., & Ptacek, J. (1995). Development and validation of a multidimensional measure of sport-specific psychological skills: The Athletic Coping Skills Inventory-28. *Journal of sport and exercise psychology*, 17, 379-398.
- Tounsi, M., Aouichaoui, C., Tabka, Z., & Trabelsi, Y. (2021). Specific physical performances among male elite youth soccer players: Effect of maturity status. *The Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 61(10). <https://doi.org/10.23736/s0022-4707.21.11766-9>
- Turnnidge, J., Côté, J., Hollenstein, T., & Deakin, J. (2014). A direct observation of the dynamic content and structure of coach-athlete interactions in a model sport program. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(2), 225-240. <https://doi.org/10.1080/10413200.2013.821637>
- Ventura, N. (2013). *Observar para ganhar, o Scouting como Ferramenta do Treinador*. Estoril: Prime Books.
- Wagstaff, C. (2016). *The organizational psychology of sport: Key issues and practical applications*. Taylor & Francis.

Anexos

Anexo A

Organograma do Boavista Futebol Clube

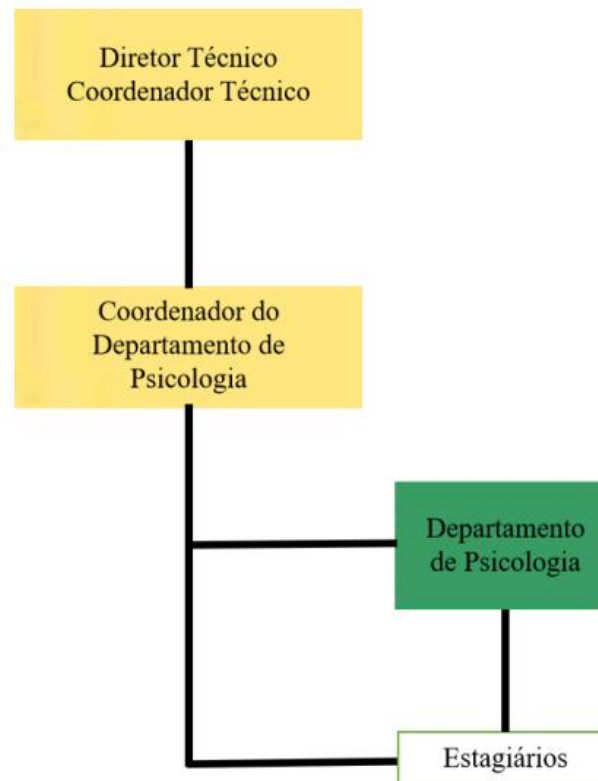


Anexo B

Organograma do Departamento de Psicologia do Boavista Futebol Clube



Organograma do Departamento de Psicologia do Boavista Futebol Clube



Anexo C

Horário Semanal de Treinos e Jogo



BOAVISTA FUTEBOL CLUBE – SUB-15

2022/2023



Microciclo nº 49

Ciclo semanal de 12 de Junho – 18 de Junho

Período Competitivo

Nº total de treinos: 4 + 1

DIA	2ª FEIRA 12 de Junho	3ª FEIRA 13 de Junho	4ª FEIRA 14 de Junho	5ª FEIRA 15 de Junho	6ª FEIRA 16 de Junho	SÁBADO 17 de Junho	DOMINGO 18 de Junho
Atividade	Treino nº 182		Treino nº 183	Treino nº 184	Treino nº 185		Jornada 17, Campeonato Nacional Sub-15, <u>Apuramento</u> <u>Campeão</u>
Hora	20:15h		20:00h	18:00h	19:45h		11:00h
Local	Complexo Desportivo de Ramalde		Estádio do Bessa (Campo de treinos)	Complexo Desportivo de Ramalde	Complexo Desportivo de Ramalde		Complexo Dr. António Pimenta Machado (Sintético)
Observações		FOLGA		CRIOTERAPIA – 18:15H AUTO-ANÁLISE 18:45h		FOLGA	

INFORMAÇÕES

- a) O plano semanal de treino está sujeito a alterações.
b) Todos os atletas devem preencher o questionário de perceção de esforço

Diretor Geral

Treinador

Anexo D

Grelha de Observação De Treino



Grelha de Observação de Treino Sub-15

Data: _____ Local: _____ Duração: _____ Escala: de 0 a 5

	Pré- Treino		Aquecimento		Treino Principal							Pós-Treino		Pontuação	
	Interação	Postura	Concentração	Postura	Motivação	Concentração	Postura	Comunicação	Confiança	Entre ajuda	R. da Tarefa	C. da Tarefa	Frustração		Cansaço
A															
B															
C															
D															
E															
F															
G															
H															
I															
J															
L															
K															
M															
N															
O															
P															
Q															
R															
S															
T															
U															
V															
X															
Y															
W.															
Anotações Relevantes															

Anexo E

Grelha de Observação De Jogo



Grelha de Observação dos Jogos Sub-15

Jogo: _____			Data: _____			Resultado: _____		
Onze Titular:		Suplentes:		Outros:				
Estado emocional da equipa:								
Postura no Banco:								
Comportamentos da Equipa:								
Intervenções do treinador no balneário:								
Momentos relevantes no jogo:								
Substituições:								
Anotações:								

Anexo F

Guião de Entrevista de Avaliação



BOAVISTA FUTEBOL CLUBE
FUTEBOL SAD

Entrevista de Avaliação Psicológica

Data: ___/___/2022
Duração: ___ Minutos

Informação do Atleta

Nome: _____ Idade: _____

Contacto: _____

Informação Académica

Ano escolar atual: _____

Já reprovaste de ano? _____

Gostas da escola? _____

Sem ser jogador de futebol, o que gostarias de ser? _____

Informação Familiar:

Irmãos _____

Pai _____

Mãe _____



BOAVISTA FUTEBOL CLUBE
FUTEBOL SAD

Achas que têm evoluído? _____

Em que aspetos? _____

Imagina um carta do FIFA. Quais seriam os teus pontos fortes e os teus pontos fracos? _____

Observações: _____

Apoio Familiar

Os teus pais apoiam-te? _____

Gostas que eles te apoiem? _____

Eles costumam dar-te conselhos sobre o futebol? E como te sentes? _____

Observações: _____

Stresse

Como te sentes quando não jogas? _____

Já tiveste muitas lesões? _____

Quando pensas no futebol, que situações ou problemas te costumam preocupar mais? _____

Observações: _____



BOAVISTA FUTEBOL CLUBE
FUTEBOL SAD

Condição atual dos pais: Casados ___ Divorciados ___ Viúvo(a) ___

Observações: _____

Informação Desportiva

Já jogaste noutro clube sem ser o Boavista? _____

Já estás no Boavista há muito tempo? _____

Quais foram para ti os momentos mais importantes no futebol? _____

Em relação à seleção, já foste selecionado? _____

Observações: _____

Avaliação do Clube

Como é que decidiste vir para este clube/modalidade (pelos familiares, amigos, convite do treinador, fama do clube)? _____

Com quem te dás melhor na equipa? _____

O que achas da equipa? _____

O que mais e menos gostas no clube? _____

O que mais e menos gostas no treino? _____


Qual é a tua opinião sobre o treinador? _____

Anexo G

Consentimento Informado

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Consentimento Informado



Tendo por objetivo o apoio na promoção do desenvolvimento psicossocial saudável, imprescindível num bom rendimento desportivo, eu, [REDACTED], Encarregado de Educação de [REDACTED], tomei conhecimento e autorizo a participação do meu educando nas sessões de acompanhamento individual e de grupo junto da equipa que decorrerão no Boavista Futebol Clube.

O Encarregado de Educação,

[REDACTED]
23/10/2022

A Coordenadora do Departamento de Psicologia,

[REDACTED]
Dr.ª Mónica Silva
(Cédula Profissional da Ordem dos Psicólogos Portugueses nº 20589)

Anexo H

Teste ACSI-28 em formato papel

ATHLETIC COPING SKILLS INVENTORY – ACSI-28

Por favor leia cada frase cuidadosamente e tente recordar com que frequência experienciou a mesma coisa, o mais exato possível, na sua vivência enquanto desportista. Não há nenhuma resposta certa ou errada. Não perca muito tempo em cada item. No fim confira se deixou alguma questão por responder.

0 = quase nunca; 1 = às vezes; 2 = frequentemente; e 3 = quase sempre

1	Diariamente ou semanalmente eu estabeleço metas muito específicas que me guiam no que fazer.	0	1	2	3
2	Eu tiro o maior proveito dos meus talentos e habilidades.	0	1	2	3
3	Quando o treinador ou técnico me diz como corrigir um erro que eu tenha cometido eu tenho tendência a ficar aborrecido/incomodado.	0	1	2	3
4	Quando estou a praticar desporto, eu consigo focar a minha atenção e bloquear distrações.	0	1	2	3
5	Eu permaneço positivo e entusiasmado durante a competição, não importa quão má a situação esteja.	0	1	2	3
6	A minha tendência é competir melhor sob pressão, pois eu penso mais claramente.	0	1	2	3
7	Eu preocupo-me um pouco sobre o que as pessoas pensam acerca do meu desempenho.	0	1	2	3
8	Tenho tendência a fazer muitos planos sobre como atingir as minhas metas.	0	1	2	3
9	Eu sinto-me confiante de que irei jogar bem.	0	1	2	3
10	Quando um técnico ou treinador me critica, eu fico aborrecido/incomodado, em vez de me sentir ajudado.	0	1	2	3
11	É fácil manter-me concentrado numa tarefa, mesmo quando estou a ver ou a ouvir algo.	0	1	2	3
12	Eu sinto-me muito pressionado ao preocupar-me como será o meu desempenho.	0	1	2	3
13	Eu estabeleço as minhas próprias metas de desempenho.	0	1	2	3
14	Eu não necessito que me recomendem a praticar ou a competir com determinação; eu dou 100%.	0	1	2	3
15	Se um técnico me critica ou gritar comigo, eu corrijo o erro sem ficar aborrecido/incomodado com isso.	0	1	2	3
16	Eu lido com situações inesperadas no meu desporto muito bem.	0	1	2	3
17	Quando as coisas estão a correr mal, eu digo a mim mesmo para ficar calmo e isso funciona para mim.	0	1	2	3

Confidence and Achievement Motivation				Total
Item	Cotação (ordem direta)	Item	Cotação (ordem inversa)	
2	3			
9	3			
14	2			
26	3			
				11/12

C: Mede se um atleta é confiante e positivamente motivado, se consistentemente dá 100% durante os treinos e os jogos, e se trabalha arduamente para melhorar as suas competências.

Goal Setting and Mental Preparation				Total
Item	Cotação (ordem direta)	Item	Cotação (ordem inversa)	
1	2			
8	2			
13	2			
20	2			
				8/12

G: Avalia se um atleta treina e trabalha com vista a objetivos específicos de performance, se planeia e se prepara mentalmente para os jogos, e se tem claramente um plano para o jogo para ter uma boa performance.

18	Quanto mais pressão houver na competição, mais eu gosto.	0	1	2	3
19	Durante as competições eu preocupo-me se vou cometer erros ou não vou conseguir ir até ao fim.	0	1	2	3
20	Eu tenho o meu plano de competição completamente estruturado na minha mente muito antes de começar.	0	1	2	3
21	Quando eu sinto que estou a ficar muito tenso, eu posso rapidamente relaxar o meu corpo e acalmar-me.	0	1	2	3
22	Para mim, situações sob pressão são desafios que eu recebo bem.	0	1	2	3
23	Eu penso e imagino sobre o que irá acontecer se eu falhar ou estragar tudo.	0	1	2	3
24	Eu mantenho o controlo emocional, independentemente da forma como as coisas estejam a correr na minha vida.	0	1	2	3
25	Para mim é fácil direcionar a minha atenção e focar num único objeto ou pessoa.	0	1	2	3
26	Quando falho as minhas metas, isso faz-me tentar ainda mais.	0	1	2	3
27	Eu aperfeiço as minhas habilidades escutando cuidadosamente os conselhos e instruções dos técnicos e treinadores.	0	1	2	3
28	Eu cometo menos erros quando estou sob pressão porque me concentro melhor.	0	1	2	3

Anexo I

Cotação do Teste ACSI-28

Cotação Athletic Coping Skills

Coping With Adversity				Total
Itens	Cotação (ordem direta)	Itens	Cotação (ordem inversa)	
5	3			9/12
17	2			
21	2			
24	2			

CA: esta sub-escala avalia se um atleta permanece positivo e entusiasmado mesmo quando as coisas correm mal, se permanece calmo e controlado, e se consegue rapidamente ultrapassar os seus erros e contratempos.

Coachability				Total
Itens	Cotação (ordem direta)	Itens	Cotação (ordem inversa)	
15	2	3	2	8/12
27	2	10	2	

Coa: avalia se um atleta é aberto à instrução e capaz de aprender através da mesma, e se aceita a crítica construtiva sem levar isso como algo pessoal e sem ficar ressentido.

Concentration				Total
Itens	Cotação (ordem direta)	Itens	Cotação (ordem inversa)	
4	3			10/12
11	3			
16	2			
25	2			

Conc: reflete se um atleta se distrai facilmente, e se é capaz de se focar na tarefa em mãos quer nos treinos quer em situações de competição, mesmo quando situações adversas e inesperadas ocorrem.

Peaking Under Pressure				Total
Itens	Cotação (ordem direta)	Itens	Cotação (ordem inversa)	
6	2			10/12
18	3			
22	3			
28	2			

P: Mede se um atleta é desafiado, em vez de assustado, por situações de grande pressão, e se tem um bom rendimento sob pressão.

Freedom From Worry				Total
Itens	Cotação (ordem direta)	Itens	Cotação (ordem inversa)	
		7	2	8/12
		12	2	
		19	2	
		23	2	

F: avalia se um atleta coloca pressão nele mesmo preocupando-se em poder ter uma má performance ou fazer erros; se se preocupa com o que os outros vão pensar se ele tiver uma má performance.

Nesta escala quanto maior o resultado em cada sub-escala (máximo 12) melhor.

Recurso Pessoal de Coping: (máximo 84).


Anexo J


Teste ACSI-28 em formato *Google Forms*

ATHLETIC COPING SKILLS INVENTORY – ACSI-28

Por favor leia cada frase cuidadosamente e tente recordar com que frequência experiencia a mesma coisa, o mais exato possível, na sua vivência enquanto desportista.
Não há nenhuma resposta certa ou errada.
Não perca muito tempo em cada item.
No fim confira se deixou alguma questão por responder.

0 = quase nunca; 1 = às vezes; 2 = frequentemente; e 3 = quase sempre

sergio.pico28@gmail.com [Mudar de conta](#) 

 Não partilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Nome: *

A sua resposta

1. Diariamente ou semanalmente eu estabeleço metas muito *
específicas que me guiam no que fazer.

0 1 2 3

Quase Nunca Quase Sempre

Anexo K

Relatório Individual

Relatório Individual

Sérgio Alexandre da Silva
 Coordenador(a): Dr.ª Mónica Silva

Destinatário:
 A.R

2022/2023

Departamento de Futebol de Formação 1

Índice

Dados do Atleta..... 3

Dados Escolares

Situação Escolar..... 3

Objetivos Escolares..... 3

Clube e Modalidade..... 3

Clube(s) Anterior(es)..... 3

Melhores Momentos..... 4

Análise Pessoal do Clube..... 4

Treinador e Equipa

Análise Pessoal do Treinador e dos Treinos..... 4

Equipa e sua relação..... 4

Apoio Familiar e Stress

Apoio da Família (treinos e jogos)..... 5

Como se sente quando não joga..... 5

Lesões..... 5

Outros..... 5

Análise Pessoal

Evolução..... 5

Pontos a Melhorar e Fracos..... 5

Carta do FIFA..... 6

Teste e Pontuação ACSI-28

Explicação do Teste ACSI-28..... 6

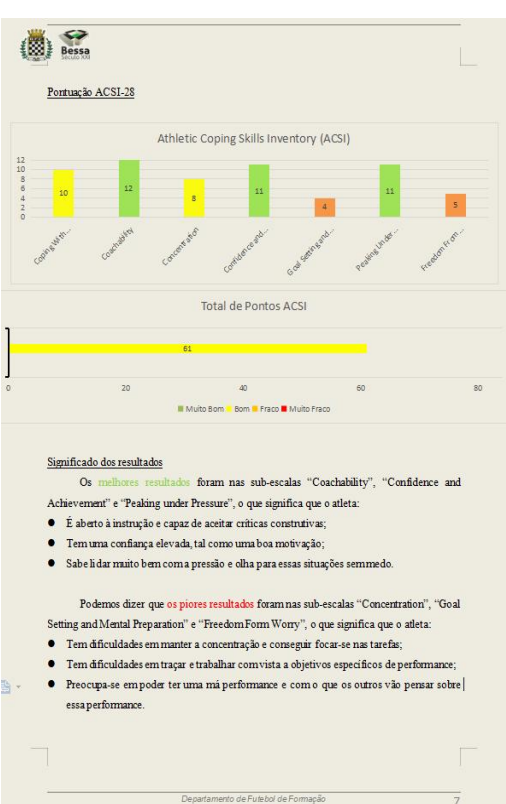
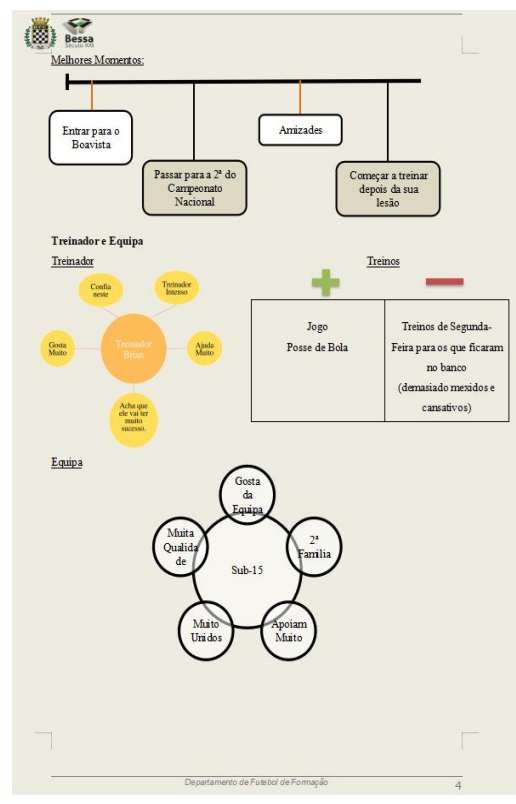
Pontuação ACSI-28..... 7

Significado dos resultados..... 7

Em caso de dúvidas, estarei disponível para qualquer esclarecimento.

Obrigado pela Colaboração!

Departamento de Futebol de Formação 2



Anexo L

Relatório de Equipa



Relatório de Equipa Sub-15




Sérgio Alexandre da Silva
Tutor(a): Dr.ª Mónica Silva

Destinatário:
Treinador Brian

2022/2023

Departamento de Futebol de Formação 1



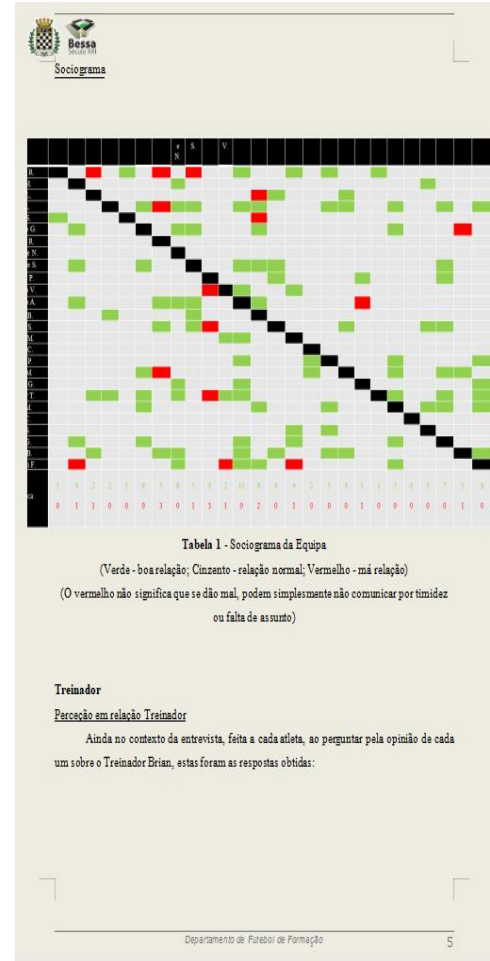
Índice


Introdução.....	3
Equipa.....	3
Resultados da Equipa.....	3
Perceção da Equipa.....	3
Sociograma.....	4
Treinador.....	4
Perceção do Treinador.....	5
Perceção do Treinos.....	5
Teste e Pontuação ACSL-18.....	6
Resultados da Equipa.....	6
Resultados das Sub-escalas.....	7
Síntese.....	10
Análise Pessoal.....	10

Em caso de dúvidas, estarei disponível para qualquer esclarecimento.

Obrigado pela Colaboração!

Departamento de Futebol de Formação 2





Sintetizando:

É possível observar que, no geral, a equipa obteve bons resultados, conseguindo uma média de pontuações melhores nas escalas "Coachability" (9,92), "Concentration" (9,96) e "Confidence and Achievement Motivation" (10,92), o que significa que a equipa é aberta à instrução e é capaz de aceitar críticas construtivas, bem como tem uma boa capacidade de concentração, conseguindo focar-se nas tarefas. Por fim, a equipa tem uma confiança elevada, tal como uma boa motivação.

Por outro lado, os piores resultados obtidos destacaram-se nas escalas "Goal Setting and Mental Preparation" (8,59) e "Freedom From Worry" (7,63), o que significa que a equipa tem dificuldade em definir e trabalhar com vista a atingir objetivos específicos de performance e baseia a sua performance naquilo que os outros poderão pensar.

Análise Pessoal (realizada pelo Estagiário do Departamento de Psicologia Sérgio Silva)

Em relação aos pontos fortes e fracos da equipa, podemos salientar que os pontos fortes são: a união, a motivação, a confiança, a amizade, a agressividade, o espírito de balneário e a qualidade individual dos jogadores. Estes aspetos tornam-se evidentes quando, mesmo quando os atletas não são convocados, estes fazem questão de estar presentes nos jogos e de torcer pela equipa. Por outro lado, o ponto fraco é a sua comunicação dentro de campo. Ainda se denota alguma dificuldade neste ponto.

Com a observação dos treinos, apercebi-me que existem alguns problemas como a comunicação. Como tal, avanço com a sugestão para o treinador de tentar realizar exercícios que incitem e fomentem a comunicação, de forma a que os atletas consigam melhorá-la. Por outro lado, o Departamento de Psicologia poderá desenvolver sessões com vista a aprimorar estas características nos atletas.

Em relação ao treinador adjunto sugiro que o mesmo, na hora do aquecimento, tente tornar esse momento mais sério e profissional. Para tal, poderá colocar perto de si os jogadores mais faladores e distraidos, de forma a conseguir controlá-los e, consequentemente, estes não perturbem o aquecimento dos colegas de equipa.

Departamento de Futebol de Formação 11

Anexo M

Formação “Ética no Desporto”



ÉTICA NO DESPORTO



“Posso não ser o melhor jogador de Futebol mas tenho de ser um bom cidadão” - João Capela.

O QUE É?



A ÉTICA DESPORTIVA



DILEMA ÉTICO- 3

- Estás numa situação de jogo em que estás quase a marcar golo, mas está um atleta adversário no chão com muitas dores, mas ninguém se apercebe.

O que farias?



Ciclo de Iniciativas do Futebol de Formação – Ética no Desporto

7 de Outubro, 2022

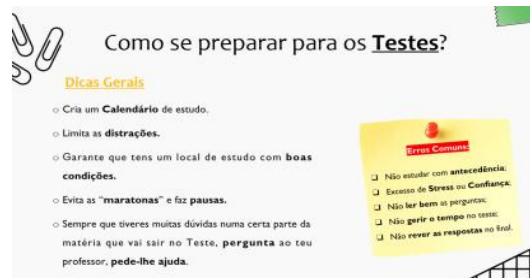
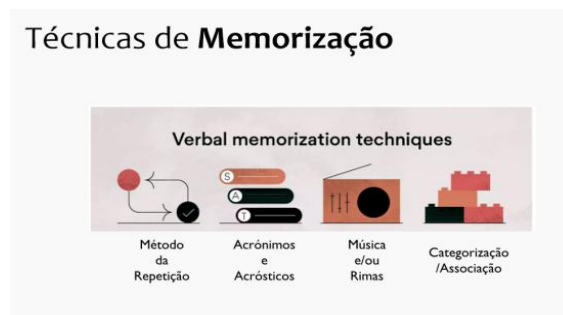


O Ciclo de Iniciativas do Futebol de Formação do Beavis FC contou com duas ações de formação sobre a temática “Ética no Desporto” realizadas esta quinta-feira (5 de outubro), no Estádio de Bessa Séc. XXI, no âmbito do processo de certificação de entidades formadoras levada a cabo pela Federação Portuguesa de Futebol.

As ações de formação foram apresentadas pelo Departamento de Psicologia do Beavis FC, sob orientação da coordenadora do departamento, Dra. Mónica Silva, e tiveram como público alvo os atletas e respetivas equipas técnicas de escalões de Sub-14 e de Sub-15.

Anexo N

Formação “Técnicas de Estudo e Memorização”



O Ciclo de Iniciações do Futebol de Formação do Boavista FC contou, esta quinta-feira (23 de fevereiro), com a realização de uma ação de formação sobre a temática “Técnicas de Estudo e Memorização”, que decorreu no auditório do Estádio do Bessa Séc. XXI, no âmbito do processo de certificação de entidades formadoras levado a cabo pela Federação Portuguesa de Futebol.

A ação de formação foi apresentada pelo Departamento de Psicologia do Boavista FC, sob orientação da coordenadora do departamento, Dra. Mónica Silva, e teve como público alvo os atletas e respetivas equipas técnicas dos escalões do Sub-12 e Sub-13.

Anexo O

Plano da Sessão da Formação

“Técnicas de Estudo e Memorização”

PLANO DE SESSÃO

DESIGNAÇÃO DO CURSO	Formação “Técnicas de Estudo e Memorização”		LOCAL DA FORMAÇÃO	Audatório do Estádio do Bessa Sec. XXI
FORMADOR	Afonso Coimbra Marcelo Rodrigues Sérgio Silva	ESCALÃO	Sub-12 e 13 Sub-14 e 15	TEMA GERAL
CÓDIGO DA SESSÃO	form_estudo_22_23	DATA DA SESSÃO	xx/02/2023	DURAÇÃO DA SESSÃO (H)
PÚBLICO-ALVO	Atletas do Boavista Futebol Clube, dos escalões Sub-12, 13, 14 e 15			

Objetivo(s) Geral(is):	Aquisição de conhecimento teórico sobre o que é ser bom aluno e as suas vantagens; promoção de conhecimento prático sobre: treino de memória, formas de escrever mais célere e eficazmente e métodos de preparação para testes e apresentações; reflexão acerca de como celebrar os bons resultados obtidos.
------------------------	--

form_estudo_2223

PÁGINA 1 DE 2

Momentos	Objetivo(s)	Tema/Conteúdos	Estratégia/Método	Recursos	Tempo
Introdução	- Introduzir os formadores e o tema.	- Apresentação dos Formadores. - Introdução ao Tema. - Apresentação dos objetivos específicos da formação.	- Diálogo expositivo	PowerPoint	5 min.
Desenvolvimento	-Aquisição e promoção de conhecimento teórico-prático sobre técnicas de estudo e memorização.	- O que é ser bom aluno e as suas vantagens. - Treino de Memória. - Formas de escrever mais rápido e de forma eficaz. - Dicas de preparação para testes e apresentações. - Como celebrar bons resultados.	- Diálogo - Questões - Métodos Ilustrativos	PowerPoint	45 min.
Conclusão	- Esclarecimento de dúvidas. - Distribuição de um <i>Flyer</i> . - Encerramento da sessão.	- Sistematizar/encerrar a sessão.	- Diálogo - Incentivo a questões	PowerPoint e <i>Flyer</i>	10 min.

Assinatura dos Formadores:

Data: xx-02-2023

form_estudo_2223

PÁGINA 2 DE 2

Anexo P

Manual do Formando “Técnicas de Estudo e Memorização”



The page features the Boavista Futebol Clube logo at the top. The title 'Índice' is centered in a large, bold, serif font. Below the title is a list of sections and their corresponding page numbers, all aligned to the right. The sections are: 'Introdução', 'Ser Bom Aluno', 'Fatores que contribuem para o Sucesso Escolar', 'Técnicas de Estudo e Memorização', 'Como se Preparar para um Teste?', and 'Preparação de apresentações'. Each section has a list of sub-topics with their respective page numbers.

<u>Introdução</u>	xx
<u>Ser Bom Aluno</u>	
- O que é?.....	xx
- Vantagens.....	xx
<u>Fatores que contribuem para o Sucesso Escolar</u>	
- Como estar mais atento nas aulas?.....	xx
- Apontamentos.....	xx
- Como escrever mais rápido?.....	xx
- Motivação para o Estudo.....	xx
- Quando estudar?.....	xx
- Local de estudo.....	xx
- Planificação do Estudo.....	xx
- Como elaborar um Plano de Estudo Semanal?.....	xx
- O tempo de Estudo.....	xx
- Pausas nas sessões de Estudo.....	xx
<u>Técnicas de Estudo e Memorização</u>	xx
<u>Como se Preparar para um Teste?</u>	
- Teste Teórico.....	xx
- Teste Prático.....	xx
- No dia do Teste.....	xx
<u>Preparação de apresentações</u>	
- Antes da apresentação.....	xx
- No dia da apresentação.....	xx

The page features the Boavista Futebol Clube logo at the top. The title 'Índice' is centered in a large, bold, serif font. Below the title is a list of sections and their corresponding page numbers, all aligned to the right. The sections are: 'Resultados', 'Conclusão', and 'Bons resultados, como celebrá-los?'. Each section has a list of sub-topics with their respective page numbers.

<u>Resultados</u>	
- Menos Bons.....	xx
- Bons resultados, como celebrá-los?.....	xx
<u>Conclusão</u>	xx

Anexo Q

Reflexão Crítica sobre as Formações



BOAVISTA FUTEBOL CLUBE
FUTEBOL SAD



Sessão de Formação: “Técnicas de Estudo e Memorização”

Local: Zoom - Data: 23/02/2023

Formador(s): Afonso Coimbra, Marcelo Rodrigues e Sérgio Silva

Público alvo: Sub-12, 13, 14 e 15

Reflexão

Sérgio Silva

A presente reflexão foi concebida no âmbito das Sessões de Formação aos atletas dos escalões Sub-12, 13, 14 e 15 do Futebol Masculino do Boavista FC, feita pelo Afonso Coimbra, Marcelo Rodrigues e Sérgio Silva. O objetivo da formação era falar sobre o tema “Técnicas de Estudo e Memorização”, bem como maneiras para se prepararem para avaliações escolares. Estas sessões foram realizadas no dia 23 de Fevereiro (1ª sessão aos sub-12 e 13) e 14 de Março (2ª sessão aos sub-14 e 15), no auditório do Bessa.

Em relação aos pontos fortes, tivemos um bom domínio sobre o tema e conteúdo, uma linguagem clara e apropriada (tom, volume, nível de especificidade) e uma grande desenvoltura no palco. Os conteúdos visuais e teóricos foram bem escolhidos e apresentados, e houve muitos momentos de interação com o público, incluindo esclarecimento de dúvidas e questões.

No entanto, como grupo, tivemos dificuldade em controlar o comportamento do público. Eu esperava que o público da segunda sessão, por ser mais velho, fosse mais tranquilo, mas infelizmente isso não aconteceu. O desinteresse pelo tema fez com que se distraíssem e conversassem, mesmo quando pedimos para que não o fizessem. Isso tornou a apresentação um pouco complicada e afetou a retenção de conteúdos e informações. Além disso, acho que poderíamos ter utilizado mais recursos expositivos, como vídeos e/ou atividades de grupo.

Por fim, quero dizer que, teoricamente, a formação foi muito boa, interessante e esclarecedora. No entanto, gostaria que o público tivesse tido uma postura mais séria e aproveitado mais a formação para seu próprio benefício. Senti que para eles, é “fixe” serem maus alunos, não respeitar os outros e que só o futebol importa. No entanto, acredito que, no futuro, irão se arrepender de pensar dessa forma.

Anexo R

Carta do Personalizada do jogo *FIFA*

