

4.1 Desenvolvimento atitudinal

Ana Merayo

Psicóloga esportiva do FC Barcelona

Introdução

Ao longo desta unidade falaremos sobre as atitudes e como gerar uma metodologia de ensino-aprendizagem na qual o estilo atitudinal empregado favoreça o desempenho esportivo dos jogadores.

Para realizar todo este processo, o treinador continua como o protagonista que guia a equipe como um diretor de orquestra guia seus músicos.

Definiremos o que é a atitude, quais são as atitudes mais **comuns** no contexto esportivo, como avaliá-las. Com estas noções, entenderemos como um estilo atitudinal definido e programado afeta os atletas, a relação interpessoal entre eles e como favorece a adesão à prática esportiva.

Na literatura científica, destaca-se a importância de que exista, no contexto esportivo, uma metodologia de ensino baseada em atitudes, já que isso facilita a motivação para a prática diária. Além disso, encontram-se evidências dos benefícios trazidos para a autoestima, o desenvolvimento afetivo emocional, as relações interpessoais de cada atleta e, ao mesmo tempo, do favorecimento do clima da equipe. O estilo atitudinal pretende trabalhar de forma sistêmica com o indivíduo e com a equipe.

Desenvolvimento atitudinal

Começamos esta unidade com as atitudes. Este é um assunto que, na literatura científica, gera muito interesse e que tem sido muito estudado na psicologia social: como são gerados e quais são os processos de medição e/ou de facilitadores de modificação.

Definimos atitude como uma disposição interna duradoura que mantém as respostas favoráveis ou desfavoráveis do indivíduo em relação a um objeto do mundo social (Saz, 2000). É um cartão de apresentação da pessoa, oferecendo aspectos de sua identidade (López-Sáez, 2007). Segundo Bolívar (1996), as atitudes são juízos de avaliação mentalmente articulados na memória, que provocam reações afetivas através dos objetos.

Existem muitas definições de atitude, mas, segundo Alemany (2009), possuem características comuns já que a atitude:

- É adquirida por aprendizagem, o que incorpora um componente emocional,
- É perdurável no tempo,
- Implica relação com aspectos cognitivos, afetivos e comportamentais,
- É avaliável (a atitude pode ser positiva, negativa ou neutra).

As funções desenvolvidas pelas atitudes nos ajudam a manipular as interações com os objetos, o que facilita a adaptação ao meio mutante em que vivemos (Alemany, 2009), ou seja, ajudam-nos a organizar o conhecimento prévio e saber onde buscar a informação relevante (Briñol, Falces e Becerra, 2007), além de ajudar na expressão dos valores da pessoa (Gonzales, 2013; acessado em: <http://altorendimiento.com/estudio-de-la-actitud-en-un-equipo-de-futbol/>).

Definiremos agora as competências básicas. Este conceito foi abordado por muitos autores.

Em qualquer caso, a competência é o tipo de aprendizagem que os sujeitos são capazes de realizar no momento em que combinam seus recursos pessoais (atitudes, valores, emoções, saber fazer, etc.) para conseguir a concretização de uma tarefa específica em um momento determinado" (Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. e Cuadrado, I., 2007, p. 5).

Capllonch e Buscá (2008), e Lleixá (2007) são autores que utilizam o termo "básicas ou chaves" para todas aquelas competências que os jovens atletas devem adquirir para sua autorrealização e desenvoltura no mundo atual, a fim de conseguir realizar as tarefas propostas como imprescindíveis e integradas e orientadas à prática do que foi aprendido.

Estudos comprovaram que uma metodologia de ensino-aprendizagem baseada nas atitudes e aplicada ao esporte pode potencializar a motivação para a tarefa, o que se traduz em um aumento do desempenho. Não falamos só de resultado esportivo, mas também de um desenvolvimento intelectual, afetivo-emocional e das relações sociais. Também foram comprovados os benefícios, quanto ao clima motivacional, de confiança e de solidariedade entre os membros da equipe, e desenvolver, de forma positiva, a autoestima, a socialização, a autossatisfação também comprovou seus benefícios. Também melhora as expectativas com respeito a suas capacidades esportivas.

No esporte, o treinador deverá facilitar a criação de um ambiente em que a aprendizagem de atitudes (relacionadas com saber ganhar e perder, jogar limpo e ter controle emocional diante da dificuldade) seja indispensável

para um desenvolvimento holístico do atleta. Recomenda-se que o trabalho com o jogador seja levado adiante pelo treinador e que seja ele quem desenvolva, a partir de uma perspectiva psicopedagógica, uma atitude mental positiva no atleta (González, 2013).

Explicaremos agora a origem do **estilo atitudinal**. Tem suas bases em diversas questões: em primeiro lugar, reflete-se sobre assuntos comuns do processo de ensino e se repensa o porquê e o para quê de fazer as coisas. Isso implica deixar de fazê-las nos casos em que sejam realizadas “porque sempre foram feitas assim” e não se saiba se são benéficas ou não para os atletas ou para a equipe com que se trabalha. Por exemplo: um treinador, Rafa, vê que seus jogadores começam o treinamento pouco atentos e, inclusive, os exercícios apresentados os entediam. Não são propostas mudanças porque, historicamente, no clube “fizeram sempre assim”. Um dia, um treinador novo do *staff* tem que treinar esta equipe porque Rafa se ausentou. O novo treinador modifica os exercícios e os atletas treinam de maneira muito ativa com a nova dinâmica. Neste momento Rafa nota que deve revisar suas tarefas e “transgredir” o costume que ele havia assumido que não se podia modificar (embora ninguém lhe havia dito nada) e não tinha pensado que podia fazer isso.

Em segundo lugar, como técnicos devemos buscar experiências positivas na prática de nossos atletas, já que isso aumenta o componente motivacional. Deve-se ajudá-los a vivenciar essa conquista e aumentar sua autoestima. É indiferente o nível esportivo em que nos encontremos, já que fazer com que o atleta se sinta seguro com respeito a suas capacidades por meio de nossas expectativas o afetará de forma positiva e direta. Por exemplo, se diante da proposta de um exercício de alta dificuldade, o técnico estimula a não esmorecer e seguir lutando, faz correções específicas e pertinentes, promove que os colegas animem o resto, embora o atleta não consiga o objetivo traçado nesta primeira tentativa, sua experiência será mais positiva e será gerada confiança para as próximas vezes. O resultado contrário virá se o atleta vir expressões de frustração e desconfiança em seus colegas e no treinador.

Em terceiro lugar, os estilos atitudinais nascem de contextos mais lúdicos e docentes, mas não podem ser aplicados e adaptados aos ambientes de alto nível.

Por último, destaca-se que o técnico proporcione um bom nível de *feedback* para conseguir o gesto, a ação e a tática desejados. O treinador deve facilitar uma aprendizagem contínua, avaliar seus jogadores e desenvolver suas competências permanentemente. Os *feedbacks* permitirão ao atleta refletir sobre a prática e corrigir os erros de forma imediata.

O estilo atitudinal pretende não trabalhar de maneira individual com o atleta, senão promovendo o trabalho em grupo para que os sujeitos aprendam através da ajuda mútua.

Deve-se levar em conta que, na prática esportiva, existem dois conceitos que se encontram intimamente relacionados: a pedagogia e a didática (Fernández Balboa, 2004). Um dos principais objetivos da pedagogia é educar através da transmissão de valores da sociedade. A didática, por outro lado, fala dos procedimentos realizados no processo de ensino. Assim, podemos dizer que ambos os conceitos têm uma relação de dependência: a pedagogia absorve os métodos da didática para realizar o processo de ensino-aprendizagem na prática esportiva, e este é um bom ponto de partida para promover qualquer ensino no contexto educativo.

Queremos partilhar neste texto como realizar uma proposta didática no processo de ensino-aprendizagem e gerar um estilo atitudinal (Pérez Pueyo, 2005) que se oriente ao aumento da motivação por meio da criação de atitudes de autoestima, satisfação, socialização, resolução de conflitos. Desta maneira se poderá trabalhar no aumento do desempenho não só esportivo, mas também cognitivo, pessoal e social da pessoa (Ruiz Llamas e Cabrera Suárez, 2004). Também não só com um indivíduo, mas com a promoção das atitudes de todos os membros da equipe.

Agora pense: “que atitudes você desejaria que os atletas de sua equipe tivessem ou desenvolvessem?” Como treinadores, podemos criar e gerar uma metodologia de trabalho e de ensino-aprendizagem que ofereça aos atletas experiências positivas de aprendizagem e que facilite a coesão no grupo ao atender a todos os membros de maneira individualizada (Pérez Pueyo, 2005, 2010).

Para poder trabalhar com base em um estilo atitudinal, o primeiro é definir quais atitudes será importante incluir no trabalho com os atletas. Por exemplo: respeito, cuidado para com os demais e o entorno, cooperação, implicação, esforço, persistência, entre outras. Uma vez definidas as atitudes, deve-se passar à segunda fase: desenvolver atividades que promovam estas atitudes selecionadas.

No processo de aprendizagem de forma contínua são trabalhados atitudes e valores de maneira transversal. Por isso se propõe comprovar se os conhecimentos foram os apropriados para a geração de competência no atleta, por meio da avaliação das destrezas e/ou habilidades diante de determinada atividade.

A tabela 1 apresenta um exemplo de registro para que o técnico recopile e resuma a informação que será registrada ao longo da temporada. Esta tabela permite ver quais atitudes estão marcadas como objetivos (por exemplo, autonomia e responsabilidade), quais ações podem ser realizadas para acompanhar o desenvolvimento da atitude escolhida (por exemplo, justificar ou criticar), os recursos que podem ser usados para melhorar esta atitude (podem ser casos de estudo ou situações problemáticas) e as

atividades específicas que o acompanham (por exemplo, reflexão, decálogo).

Esta ferramenta potencializa sua eficácia se for compartilhada e trabalhada entre todos os profissionais de um clube, já que a quantidade de recursos e atividades será aumentada e poderão ser encontradas mais soluções para possíveis *handicaps* que possam ocorrer ao longo da temporada. Também serão gerados protocolos de atuação que identificarão a instituição por sua coerência na forma de realizar seu trabalho.

Tabela 1: Aprendizagem de atitudes e valores

Atitudes e valores	
Descrição	Atitudes e valores necessários para o exercício profissional: responsabilidade, autonomia, iniciativa diante de situações complexas, coordenação, etc.
Capacidades relacionadas	Justificar, criticar, recomendar, avaliar, argumentar, etc.
Tipos de recursos relacionados	Caso de estudo, situação problemática, oficinas, recreações, dramatizações, etc.
Tipos de atividades	Reflexão, decálogo, conclusão, comparação, etc.

Fonte: Morales Morgado, García Peñalvo, Campos Ortuño e Astroza Hidalgo, 2012, p.5.

A seguir, oferecemos exemplos de como realizar uma atividade que favoreça o trabalho em equipe, que potencialize o diálogo, além de promover o respeito (Pérez Pueyo, *et al*, 2008).

Elaborar atividades corretas não é suficiente para promover experiências eficazes de aprendizagem, já que se deve considerar que estas tarefas se adaptam às características do contexto e dos atletas com os quais trabalhamos.

- **Jogo de construções gigantes:** propor aos atletas a criação de uma ou mais figuras com seu próprio corpo. Um exemplo é o *acrosport*, em que toda a equipe participa. Embora não necessariamente tenham que fazer parte de uma mesma figura, a realização final deve resultar em uma imagem equilibrada. A pessoa que dirige a atividade não diz o número de subgrupos nem de participantes que deve haver em cada um deles, só deixa que os atletas debatam, decidam e façam de acordo com seu critério.

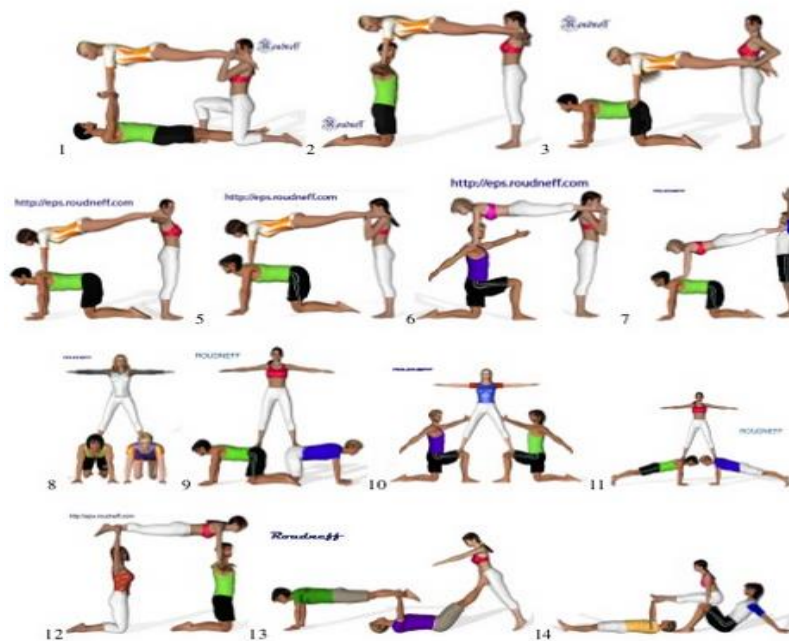
A montagem final da figura é de responsabilidade de cada um deles e o fracasso não passa por eliminar o que menos qualidades tiver. Ao contrário: colaborar para oferecer-lhe um papel e ajudá-lo entre todos para que cumpra sua função e se sinta mais seguro (exemplo: o atleta que tiver mais força e menos flexibilidade pode ser quem

faça parte de uma “base” da figura, permitindo que o resto dos colegas possa subir em cima dele).

Todas as provas possíveis devem ser permitidas, já que não é comum conseguir realizar a tarefa na primeira ação. O técnico promoverá para esta atividade um ambiente de ânimo e estimulará os atletas a fazerem o mesmo com seus colegas para a construção de um clima motivacional ideal entre todos.

Este tipo de exercício promove a colaboração, a aceitação das características individuais, a atenção na tarefa e a conquista pessoal para alcançar um objetivo comum. O prêmio é conseguir realizar uma figura com a cooperação e a colaboração de toda a equipe.

Figura 1: Figuras de *acrosport* em trios



Fonte: Martínez, M. (s/f) <https://proyectosef.wordpress.com/tag/piramides-acrosport/>

- **Ludo humano:**

Os treinadores propõem este jogo à equipe, em que o grupo é dividido em partes equitativas (os subgrupos podem ser escolhidos pelos próprios atletas ou serem determinados pelo treinador se houver algum interesse particular nas distribuições. Por exemplo, juntar atletas que interagem pouco, colocar todos os líderes em um mesmo grupo, etc.).

Uma vez formados os grupos, os membros devem ser distinguidos por cor (um colete, uma fita, um cone ou um papel na testa com uma

cor determinada). Começa o jogo (um tabuleiro pode ser improvisado ou recriado com fita adesiva no chão).

O objetivo desta atividade é que cada grupo se comunique, tome decisões conjuntas, colabore e respeite as decisões tomadas. Um clima de ânimo e de respeito também deve ser promovido entre os colegas. Os treinadores, além de desempenhar um papel de observadores para registrar como seus jogadores se comportam e quais são suas atitudes, serão os juízes que velam pelo cumprimento das regras.

Figura 2: Meninos e meninas compartilhando o jogo “Ludo Humano”



Fonte: [Imagem intitulada sobre ludo] (2013). Acessada em <http://adrnororma.blogspot.com/2013/06/parchis-humano-para-promocionar-la.html>

A avaliação é o estilo atitudinal.

Até o momento falamos sobre as competências, as atitudes e as atividades que podem desenvolvê-las. Neste ponto falaremos sobre sua avaliação. Entendemos esta instância como a identificação das atividades, provas e/ou tarefas que servirão para a comprovação da concretização dos conhecimentos, capacidades e competências que o atleta deve adquirir.

Começamos pela avaliação triádica, que integra a autoavaliação e a avaliação das pessoas envolvidas no processo de aprendizagem, que neste caso são o treinador, o jogador e a equipe (Gale, Martin e McQueen, 2002). Consiste em uma perspectiva que permite ter a informação da avaliação a partir de diferentes pontos de vista e possibilita ao treinador conhecer os processos de pensamento de seus jogadores e saber por que agem como agem em determinados momentos. Também facilita a comunicação entre os protagonistas da prática esportiva. Esta avaliação pode ser feita de forma verbal ou, se a ideia é fazê-la mais reflexiva, podem ser utilizados enunciados nos quais sejam especificadas as tarefas ou as ações em que se

deve prestar atenção e designar uma pontuação segundo o critério elaborado, como é possível observar na figura 3.

Figura 3: Escala de avaliação

Escala de avaliação da prática de jogadas desenhada pelos alunos	
Aspectos a serem avaliados	Pontuação
Organização	45
Tudo se organiza rapidamente (sabem em que lugar começam e a qual precisam ir quando mudam de posição).	45
Em geral, o grupo se organiza rapidamente, seus integrantes sabem em que lugar começam e a qual precisam ir quando mudam de posição, mas há pequenos momentos de dúvida.	35
Embora saibam onde começa cada um, a organização não é completamente correta com respeito ao que foi preparado e tardam bastante durante as mudanças de posição.	25
Vários do grupo não sabem onde começam e, na hora de mudar de posição, há momentos de desconcerto que fazem com que tardem um pouco mais que o normal em retomar a atividade.	15
Ninguém sabe onde começa, a organização não é correta e tardam bastante tanto no início quanto durante as mudanças de posição.	0
Conhecimento da jogada	35
Todos conhecem a jogada (desenvolvimento e funções de cada posição) sem a necessidade de olhar o papel ou perguntar a alguém.	35
Algun membro duvida ou não conhece bem a jogada (desenvolvimento e funções de cada posição) e precisam olhar o papel ou perguntar a alguém.	25
Vários membros duvidam ou não conhecem a jogada (desenvolvimento e funções de cada posição) e precisam perguntar.	15
Nenhum conhece a jogada (desenvolvimento e funções de cada posição) e todos têm que olhar o papel para começar a apresentar.	0
Execução	20
A execução é fluída e parece uma situação de jogo real.	20
A execução não é muito fluída, embora isto se deva a carências nos aspectos técnicos.	12
A execução não é muito fluída e parece excessivamente artificial devido a carências nos aspectos técnicos, mas, principalmente, devido à falta de atitude.	0

Fonte: Pérez Pueyo, 2016, p.212.

Após os atletas e o treinador realizarem a avaliação, pode-se partilhar onde foram encontradas as diferenças de opiniões e por quê. Esta forma de avaliação permite que cada participante possa refletir acerca de seu desempenho (autoavaliação) e, ao mesmo tempo, permite que todos tenham que pensar sobre o desempenho do colega (avaliação). Simultaneamente, o treinador a realiza sobre todos (avaliação **da equipe**) e pode oferecer um *feedback* tanto a nível grupal quanto individual.

Outra ferramenta de avaliação - a mais utilizada - são as discussões orais, isto é, a comunicação, tanto de atletas entre si quanto do treinador com eles. É um recurso ágil que favorece as relações interpessoais e desenvolve habilidades sociais, desde que seja realizada de forma correta e instrutiva. Do contrário, poderia ser fonte de conflito. Um *handicap* que as discussões orais têm é que, ao não serem sistematizadas, seu valor para a futura utilização pode ser diminuído. Por exemplo, quando um treinador faz várias correções sobre o mesmo exercício.

Conclusões

Para concluir esta unidade, ressaltamos a importância da metodologia de ensino-aprendizagem no esporte baseada em um estilo atitudinal para o crescimento psicossocial do jogador ao não estar em discordância com o desempenho esportivo. Aumenta o desenvolvimento de capacidades do atleta a nível afetivo, motivacional, de relação interpessoal e de inserção social (considerando-se a diversidade cultural que existe atualmente, Boixadós e Cruz, 2000) e também fomenta atitudes positivas de autoestima, pensamento autônomo e satisfação. Todo isso colabora para um clima de confiança e de trabalho na equipe.

Para poder conseguir as melhorias nas atitudes, não podemos negar a importância de o atleta querer realizar esta mudança, já que, ainda se o treinador se esforçar, a vontade é o princípio racional da ação para propiciar as mudanças.

O trabalho em atividades que desenvolvam um estilo atitudinal deve ser algo constante. Deve-se adotar uma forma cotidiana e que ela não seja uma atividade extraordinária e/ou isolada. Desenvolver atividades que promovam as atitudes e sua inclusão nas horas de treino resultará em um “estilo atitudinal” concreto e planejado. Será conveniente implementá-lo de forma progressiva e aumentar cada vez mais o grau de complexidade das atividades para favorecer a aprendizagem e a implicação da parte dos atletas.

Para poder desenvolver habilidades e competências nos jogadores, é imprescindível que o técnico possa ter acesso a uma rede de recursos e bibliografia que o ajudem a resolver as necessidades de aprendizagem dos atletas com os quais trabalha. Desta maneira, ele resolverá suas inquietudes de forma resolutiva e eficaz.

Um ponto a ser levado em conta é que um grande número dos textos escritos na literatura científica, tanto em educação quanto em esporte, vêm evidenciado do alto desempenho. Embora nos últimos 15 anos a literatura em outros níveis esportivos tenha aumentado (iniciação, aperfeiçoamento, amador) e existam vários profissionais e atletas dedicados à atividade física a um nível mais baixo e se preocuparam com a importância do impacto que um profissional formado gera no atleta como pessoa.

Isso nos mostra que temos que poder discernir a que população e tipo de treinadores são dirigidos os textos **que lemos**, já que as premissas do alto desempenho em nada se relacionam com o âmbito da docência da disciplina de educação física, nem com o treinamento de alguns jogadores da equipe infantil de basquete.

“Somente quando somos capazes de entender por que pensamos como pensamos e agimos como agimos, a prática da educação física começa a adquirir todo seu significado e nos permite agir coerentemente” (López, Monjas e Perez, 2003, p. 83). Esta mesma citação pode ser transferida à prática esportiva de qualquer nível.

4.2 Valores e esporte

Ana Merayo
Psicóloga esportiva do FC Barcelona.

Introdução

Ao longo desta unidade falaremos do trabalho dos valores a partir da prática esportiva para o desenvolvimento pessoal e social dos jogadores. O ponto de partida é a escolha dos valores que representem a instituição e considerá-los como a carta de apresentação para treinadores, atletas, família e sociedade.

Ao longo da unidade transmitiremos a importância do trabalho não só com os atletas, mas também com as famílias, os treinadores e o resto dos integrantes do entorno. Queremos ressaltar a importância de que, para conseguir que os valores perdurem no tempo e que permitam uma maior integração na sociedade, deve-se trabalhar a partir de uma perspectiva holística da pessoa e deixar de se considerar o atleta somente com relação a seu papel esportivo.

Mostraremos dinâmicas que podem ser úteis para trabalhar os valores no dia a dia do treinamento e integrá-los ao cotidiano da equipe.

Valores

O esporte potencializa atitudes e valores positivos. A partir deste ponto de vista, os treinadores, além de ensinar os aspectos técnicos, táticos e físicos, potencializam o trabalho através de valores intrínsecos na prática diária. Não falamos de uma relação direta entre esporte e valores, mas do trabalho na sua promoção e no seu desenvolvimento para poder adquiri-los e formar integralmente nossos atletas como pessoas. Isto é, o treinador não só proporciona uma formação através de conhecimentos (técnica, fundamentos individuais, tática, etc.), mas também uma educação em aptidões que configurem no âmbito global da personalidade da criança e que a ajudem a formar-se como pessoa, acima das crenças, ideias e ideologias em que estiver imerso (Seirul-lo, 1995).

Milton Rokeach (1973), pioneiro no estudo dos valores, diz: “O conceito de valor, mais que qualquer outro, deveria ocupar uma posição central, capaz de unificar os interesses aparentemente diversos de todas as ciências que estudam o comportamento humano” (p. 3). Schwartz (1996) define os

valores como “Objetivos de transição desejáveis, que variem em importância e servem como princípios de guia na vida das pessoas” (p. 2).

O esporte bem utilizado não ensinará só força, resistência, jogadas específicas, tomada de decisões rápidas, etc. Também estimulará o respeito às normas e aos colegas, o *fair-play*, o esforço e o compromisso (Gutiérrez, 1998).

Na psicologia do esporte, os valores começam a ser estudados por Cruz (1997) e Torregrosa (1997; 1998), que tomam como referência os estudos de Lee e Cook (1990) e investigam na Espanha a relação entre esportividade e esporte profissional e os valores mais manifestados a este nível.

Tabela 2: Estruturas de valores de uma amostra de jogadores e jogadoras de futebol

Jogadores(as) de futebol
Diversão
Conquista pessoal
Autorrealização
Melhora / aperfeiçoamento
Emoção / excitação
Obediência
Compromisso
Esportividade
Saúde e forma física
Manutenção de contrato
Companheirismo
Ajuda
Gostar
Justiça
Coesão de equipe
Conformidade
Aceitação

Fonte: Torregrosa e Lee, 2000, p. 79.

Dos estudos de Cruz *et al.* (1999), é interessante ressaltar quais são os valores prioritários para os jogadores, como, por exemplo, divertir-se, autorrealizar-se, melhorar. Eles se relacionam com a autopromoção e com a abertura para as mudanças. Ganhar e conformar-se estão em um último lugar e mais relacionados a estruturas conservadoras. Uma explicação para estes resultados pode ser devido às idades da amostra (idade juvenil) e à natureza do esporte (futebol).

A seguir, oferecemos uma proposta que pode nos orientar para abordar uma educação de valores:

1. Estimular o autoconhecimento dos atletas e desenvolver sua autoestima.
2. Potencializar a comunicação assertiva para a resolução de conflitos.
3. Trabalhar a autonomia e o empoderamento de todos os envolvidos.
4. Participação de todos os membros da equipe para a tomada de decisões.
5. Fomentar o conhecimento entre a equipe, e o respeito e a aceitação das diferenças individuais.
6. Saber ganhar e perder.
7. Oferecer modelos de referência em que os atletas possam se ver.

Trabalho de valores

Gutiérrez (1995) agrupa os valores que podem ser desenvolvidos no e através do esporte e os distingue entre valores sociais e pessoais (tabela 3).

Tabela 3: Classificação de valores sociais e pessoais segundo Gutiérrez (1995)

Valores sociais	Valores pessoais
• Respeito • Cooperação • Relação social • Amizade • Competitividade • Trabalho em equipe • Participação de todos • Expressão de sentimentos • Convivência • Luta pela igualdade • Responsabilidade social • Justiça • Preocupação com os demais • Companheirismo	• Habilidade (física e mental) • Criatividade • Diversão • Desafio pessoal • Autodisciplina • Autoconhecimento • Manutenção e melhora da saúde • Autoexpressão • Conquista (sucesso-triunfo) • Autorrealização • Recompensas • Reconhecimento • Aventura e risco • Imparcialidade • Esportividade e jogo limpo • Espírito de sacrifício • Participação lúdica • Perseverança • Humildade • Autodomínio • Obediência

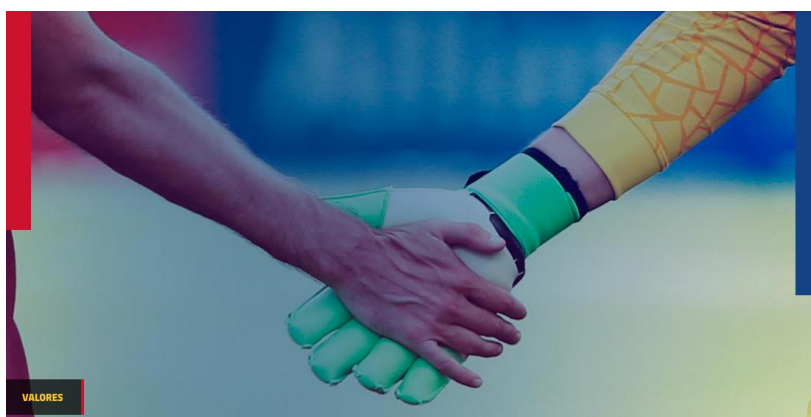
Fonte: elaboração própria com base em Gutiérrez, 1995, p. 53.

Para começar a trabalhar os valores, a prioridade é entrar em consenso e escolher aqueles com os quais o clube quer se identificar. Na tabela 3 podem ser encontrados exemplos de valores a serem trabalhados.

No caso do FC Barcelona, os valores que correspondem à identidade do clube são:

RESPEITO

O respeito aos demais é um dos pilares fundamentais da vida democrática e da capacidade de viver em sociedade. Afeta, portanto, o indivíduo, e ao mesmo tempo tem uma dimensão social ou coletiva. No esporte o respeito é fundamental, já que são criadas situações de tensão que devem ser resolvidas de maneira quase instantânea. É necessário, portanto, dispor, acima dos regulamentos e normas, deste valor que garante as inter-relações pessoais, cordiais e corretas. No esporte, o respeito possui algumas concretudes parecidas com as que depois são exigidas socialmente, mas a intensidade do momento faz com que a presença ou a ausência de respeito seja muito mais óbvia e afete o desenvolvimento da situação ou do evento. Respeito não só dentro de campo, também se refere ao respeito às instalações, aos profissionais do entorno, aos professores, aos pais, etc.



ESFORÇO

Há muitos modelos que evitam o esforço e defendem a sorte, o oportunismo e o triunfo imediato. Contudo, o esforço é um valor que nos permite chegar a lugares impensáveis ou conseguir metas e objetivos que em determinados momentos nos pareceram muito distantes ou inalcançáveis. A dedicação, o rigor, a constância, a capacidade de sacrifício e a perseverança dão frutos, enquanto que a sorte ou o triunfo rápido frequentemente são elusivos ou

momentâneos. Cabe notar que, no mundo escolar, os professores há tempos já reivindicam a cultura do esforço como veículo de desenvolvimento acadêmico e de superação pessoal, que deve ajudar a construir modelos sociais novos. Esforço e constância em todas as atividades diárias realizadas: ajudar em casa com as tarefas domésticas, estudar todos os dias, mesmo que estiver cansado e sem procurar desculpas, etc.

AMBIÇÃO

A ambição é a vontade de conseguir o máximo desempenho e de fazer as coisas não só bem, mas tão bem quanto for possível e tentar se superar a cada dia. Trata-se de um valor que é tão aplicável ao indivíduo quanto aos coletivos. E esta opção inicia uma estrutura de valores tão variados quanto a excelência, a paciência, a disciplina, a ordem, a motivação, a responsabilidade, etc. De fato, a ambição convoca e necessita de um sistema de valores amplo, e, ao mesmo tempo, relaciona-se com o trabalho bem feito, com o esforço e com o rigor. Provavelmente, quanto às metas, mirar a ambição é a maneira mais segura de alcançá-las, é o impulso para crescer. Aspirar à melhoria contínua no colégio, no esporte, nas relações com as pessoas que me rodeiam, etc.

TRABALHO EM EQUIPE

O trabalho em equipe implica que o sujeito passe a fazer parte de um grupo e que, como tal, devém um elemento ativo que age sobre o conjunto (às vezes, inclusive, em detrimento da própria individualidade). São inegáveis os benefícios ocasionados pelo fato de saber-se parte de um todo e que este fato requer uma aprendizagem e a acentuação de muitos outros valores. Colocar em prática a cooperação e a colaboração no vestiário, no colégio, no ambiente familiar... Somos parte de um sistema mais amplo onde temos que trabalhar de forma organizada e respeitosa.

HUMILDADE

Frequentemente, quando os atletas e, em geral, os indivíduos alcançam as metas que traçaram, situam-se em um plano de superioridade (física, moral, econômica, etc.) que os faz esquecer uma série de valores que com toda probabilidade intervieram na concretização de seu sucesso entendido como obtenção de metas: esforço, perseverança, autocontrole, etc. Todo mundo é consciente de como o atual FC Barcelona administrou os triunfos obtidos nos últimos anos e como, a partir da humildade (e também do esforço, do

rigor, da responsabilidade, etc.) ganhou o respeito de seu entorno, dos adversários e, em geral, de todos. A humildade provavelmente consiste em saber como ter claros os valores, a mantê-los e a defendê-los inclusive em situações de clara superioridade ou de sucesso (FC Barcelona, s.d., <https://www.fcbarcelona.es/es/club/identidad#>).

Para potencializar e fomentar o trabalho de valores, propomos introduzir no dia a dia avaliações das ações que normalmente são realizadas nos treinamentos, nas competições, nas viagens, no vestiário, etc. Estas avaliações servem para a conscientização com respeito ao comportamento dos atletas, e serão um guia para que o treinador saiba que aspectos “olhar” na prática esportiva.

A tabela 4 contém exemplos dos elementos a serem considerados nestas avaliações.

Tabela 4: valores e indicadores para avaliar

Tabela de valores e indicadores para avaliar	
Diversão	Participa e se diverte jogando independentemente do resultado
Esforço	Valoriza o esforço como elemento para melhorar sua competência motriz e técnica.
	Contribui com seu esforço e sua destreza para ajudar o grupo.
	Valoriza a participação e o esforço de seus colegas.
	Valoriza e respeita a superioridade do rival sem chegar a se render.
	Mostra força de vontade e esforço para se superar e alcançar um nível de realização ideal, sem levar em conta o resultado.
Relações sociais	Entende a competição e o jogo como uma forma de fazer amigos.
	Mostra uma atitude agressiva com relação a seus colegas e rivais.
	Zomba dos que são piores que ele.
	Aproveita suas capacidades físicas e de liderança para condicionar negativamente a atuação de seus colegas.
	Ajuda seus colegas quando eles demonstram dificuldades na realização de tarefas.
	Mantém a ordem e a harmonia do grupo independentemente do resultado.
	Apoia e anima seus colegas quando eles cometem erros.
	Discrimina os colegas por razões de competência motriz, etnia ou sexo
	Valoriza o nível de destreza do rival
	Respeita a teórica inferioridade do rival sem chegar a menosprezar.
	Valoriza e respeita a superioridade do rival sem chegar a se render.
	Anima e apoia seus colegas tanto em situações positivas quanto negativas do jogo.
	Aceita o grupo ao qual pertence.
	Aceita seu papel dentro do grupo.
	Valoriza o resultado como competência do trabalho em grupo.
Jogo limpo	Zomba dos rivais depois de um resultado positivo
	Considera que o jogo sujo pode lhe trazer vantagens
	Comete faltas
	Comete faltas com o objetivo de obter algum benefício
	Aceita os erros dos árbitros como algo próprio do jogo e com a imparcialidade da figura do juiz.
	Zomba dos rivais depois de um resultado positivo.
	Felicita os jogadores depois do jogo.
	Prioriza o estado de seus rivais após um acidente, antes que a obtenção de um benefício próprio.
	Assume a autoria de uma infração cometida sem tentar condicionar a decisão do árbitro
	Irrita-se com frequência
Controle emocional	Controla suas reações diante de situações adversas
	Comete faltas derivadas da frustração por uma falha
	Comete faltas como produto de um resultado adverso não aceito e em um momento desnecessário (quando não há nada em jogo).
	Mantém a ordem e a harmonia do grupo independentemente do resultado.
	Reconhece seus próprios erros sem culpar os demais por suas falhas
	Mostra uma atitude agressiva com relação a seus colegas.
	Confia nas possibilidades do grupo
	Confia em suas próprias possibilidades
Respeito às normas	Valoriza e acopla as normas como parte do jogo
	Desenvolve seus níveis técnicos em função das normas
	Ajusta seu desenvolvimento físico às exigências das normativas
	Não tenta romper as normas para benefício próprio
	Considera as possíveis consequências de uma má utilização do material ou de ações que possam apresentar algum perigo
	Habitualmente usa roupas e tênis adequados para a realização da atividade física
	Cuida e faz bom uso do material

Fonte: Gil Madrona, 2016, p. 122.

Uma vez estabelecidas as carências e os pontos fortes de nossa equipe, pode-se promover o trabalho com base em intervenções individuais com cada atleta ou com a equipe em conjunto.

Na tabela 5 pode-se observar um exemplo de registro de dinâmicas com os dados mais importantes que podem ser recopilados para sistematizá-las e

dividi-las com a equipe de profissionais. Desta maneira, será gerado um histórico de atividades que foram executadas com as diferentes equipes da instituição na temporada.

Tabela 5: Registros de dados em diferentes equipes durante uma temporada

Registro	Detalhe
Nome da dinâmica	Como é denominada a atividade
Objetivo	Valor(es) que se quer trabalhar
Idade dos participantes	Especificar a faixa etária para quem a atividade foi elaborada
Material a ser utilizado	Canetas, bolas, instalações, etc.
Tempo de duração	O tempo ajuda no planejamento das sessões
Número de participantes	Explicar limitações caso hajam
Descrição e desenvolvimento	Explicação da atividade
Encerramento da dinâmica	Perguntas e conclusões que devem aparecer ao longo da prática da dinâmica

Fonte: Departamento de psicologia aplicada ao esporte do FC Barcelona, s/f.

A seguir, propomos a título de exemplo uma série de dinâmicas de equipe que servirão para a identificação de valores ou sua promoção, conforme o objetivo que cada uma delas tiver. Utilizamos a tabela 5 como modelo para preencher.

Tabela 6: Exemplo de dinâmica

Nome da dinâmica	Valores de nossa equipe
Objetivo	Conscientizar-se dos valores próprios da equipe.
Idade dos participantes	9 a 11 anos.
Material utilizado	Revistas, jornais, cartolinas, cola, quadro, marcadores.
Tempo de duração	30 minutos.
Número de participantes	15.
Descrição e desenvolvimento	Refletir de forma individual acerca dos valores que cada jogador considera que a equipe tem. Dividir estes valores com os demais (tomar nota em um quadro de todos aqueles que forem mencionados). Entrar em consenso entre todos quais são os 5 valores principais. Dividir os participantes em 5 grupos. Cada um representará um valor e procurará nos jornais ou nas revistas uma imagem que represente tal valor. Compartilhar a imagem com o resto dos grupos e colar as 5 imagens na cartolina. Realizar uma descrição das ações específicas em que se vê esse valor representado no cotidiano.
Encerramento da dinâmica	Conclusão com os 5 valores escolhidos. Lembrete do porquê da escolha desses valores. Gerar compromisso de cumprimento das ações menores. Fixar a cartolina no vestiário como um lembrete.

Fonte: elaboração própria.

Tabela 7: Exemplo de dinâmica (2)

Nome da dinâmica	O círculo
Objetivo	Fomentar o autoconhecimento pessoal.
Idade dos participantes	Todas as idades.
Material utilizado	Papel e caneta.
Tempo de duração	30 minutos.
Número de participantes	Válido para qualquer idade.
Descrição e desenvolvimento	Explica-se aos jogadores individualmente que eles devem pensar em três traços positivos de seus colegas. A equipe forma um círculo e cada participante escreve seu nome na folha que lhe foi dada e a passa ao colega que está à sua direita. Ele escreve uma característica positiva de seu colega em um papel e coloca-o na folha. Ao terminar, passa-a ao colega de sua direita, que adicionará à lista os três traços que identificou e assim sucessivamente até que a folha chegue a seu proprietário. Cada participante deverá ler em voz alta as 2 ou 3 características de que mais gostou da lista que lhe entregaram e explicar se houve algum adjetivo que o surpreendesse.
Encerramento da dinâmica.	Reflexão: como me sinto com as coisas positivas que meus colegas dizem de mim? Olhar com “lentes” positivas.

Fonte: elaboração própria.

Tabela 8: Exemplo de dinâmica (3)

Nome da dinâmica	Emaranhados
Objetivo	Ser assertivos na resolução de conflitos.
Idade dos participantes	Todas as idades.
Material utilizado	Ligas de borracha.
Tempo de duração	20 a 30 minutos.
Número de participantes.	Toda a equipe, em duplas, trios ou grupos.
Descrição e desenvolvimento	São cortadas tiras de 1,20 m de comprimento com a corda elástica. Nos extremos os participantes se atam como de argolas para poder colocar as mãos. São formados grupos de 4 ou 5 pessoas (em equipes grandes) e as cordas são entrelaçadas umas com outras. Os participantes devem desfazer o emaranhado das cordas sem tirar as mãos da argola e respeitando as instruções.
Encerramento da dinâmica	Refletir sobre como foi a execução da dinâmica e como foi sua comunicação no desenvolvimento da atividade. Com a escuta ativa e a colaboração, foi conseguida mais eficiência que quando se trabalha de maneira individual? Como solucionaram as dificuldades? Como foi a atitude diante de uma tentativa falhada? Perguntar se esta mesma situação acontece em campo ou na pista e falar conjuntamente de que ações podem ser realizadas para resolver as dificuldades.

Fonte: elaboração própria.

Ao colocar em prática estas dinâmicas, recomenda-se uma participação ativa do treinador e do corpo técnico, já que eles impregnarão de significado a sessão, potencializarão a transferência dos conceitos trabalhados a outras áreas da vida do atleta e permitirão colocar em prática os valores no trabalho diário.

Outra alternativa que pode ser implementada no clube é a relação e a troca de experiências com associações e fundações sociais que se encontrem perto da instituição. Por exemplo, no FC Barcelona trabalha-se de forma contínua ao longo das temporadas para fomentar valores com os mais de 600 atletas das equipes formativas do Clube em diferentes causas sociais para trabalhar os valores de maneira vivencial. Este programa se chama *Masía Solidària*. O clube desenvolveu na Masía um modelo de formação esportiva, humana e acadêmica, apostando no compromisso social através

da Fundação Barça. Com a ideia de que praticar esporte é muito mais que competir, ou seja, trata-se de formar jogadores com uma atitude Barça. Isto é, uma forma de ser, uma maneira de agir em campo e também de caminhar pela vida para além do esporte.

“O projeto *Masía Solidària* pretende que um jogador que ingressa aos 8 anos no FC Barcelona percorra diferentes causas sociais à medida que for crescendo e se desenvolvendo como atleta no Clube. Conhecer a realidade dos asilos, da vida em centros abertos, de centros com pessoas com necessidades especiais intelectuais e psíquicas, de centros com pessoas com patologias neurológicas, etc., fará com que os atletas do FC Barcelona sejam sensíveis a causas sociais e realidades diferentes e pouco conhecidas e enriqueçam como pessoas”.

<https://www.fcbarcelona.es/es/noticias/733181/el-barca-impulsa-el-proyecto-masia-solidaria>

São levadas em conta as idades dos participantes para acudir a uma causa social determinada ou a outra. Planificar ações específicas e mantê-las ao longo da temporada é outra forma de trabalhar a solidariedade, a empatia, a cooperação com outras pessoas de nossa sociedade.

O objetivo de formar pessoas através do esporte é uma das características que fazem uma instituição como o FC Barcelona.

Para finalizar esta unidade, queremos afirmar que o trabalho dos treinadores que realizam sua prática esportiva baseada no ensino de valores é fundamental para que ela perdure no tempo. Também queremos destacar que a continuidade é importante, mas também a ampliação dos espaços em que são praticados os valores: vestuário, viagens, colégio, relações com outros colegas. Recordemos que o esporte é o melhor centro de formação e transmissão de valores que facilitará o desenvolvimento das pessoas em sociedade.

Referências

[Imagem intitulada sobre ludo] (2013). Acessada em <http://adrnororma.blogspot.com/2013/06/parchis-humano-para-promocionar-la.html>

Boixadós, M. e Cruz, J. (2000), *Relaciones entre clima motivacional y satisfacción, percepción de habilidad y actitudes de fairplay en futbolistas jóvenes*, Revista de Psicología Social y Aplicada, 9,1, p. 45-64

Briñol, P., Falces, C. e Becerra, A. (2007) *Actitudes*. E: J. F. Morales, M. Moya, E. Gaviria e I. Cuadrado (Coords.), Psicología Social (p.457-490). Madri: McGraw Hill.

Capllonch, M.; Buscá, F. (1998). *Actas del III Congreso Nacional de Evaluación Formativa en la Universidad*. Barcelona. Universidade de Barcelona- INDE.

Cruz, J. (1997). *Do the rules protect fairplay in professional sport?* Proceedings III European Seminar on Fairplay. (p.235-249). Lisboa: Horizonte.

Cruz, J., Barangé, J., Boixadós, M., Mimbrero, J., Niñerola, J., Torregrosa, M. e Valiente, L. (1999). *Evaluación del fairplay en partidos de futbol internacional e influencia en futbolistas juveniles y cadetes*. Informe Técnico del proyecto del Consejo Superior de Deportes (21/UNI10/98). Madri: CSD

Cruz, J., Torregrosa, M., Boixadós, M. e Valiente, L. (2000). *Fair play y deportividad. Em: P. Tomas (Ed), Un gol al futuro: claves del futuro profesional para el siglo XXI*. (p. 195-215). Madri: Liga de Fútbol Profesional.

FC Barcelona (s.f.). *Identidad*. Acessado em <https://www.fcbarcelona.es/es/club/identidad#>.

Fernández-Balboa, J. M. (2004). *Recuperando el valor ético-político de la Pedagogía: las diferencias entre Pedagogía y la Didáctica*. Publicado em Antonio Fraile (coord.): Didáctica de la EF. Una perspectiva crítica y transversal. Editora Biblioteca Nueva. Madri.

Gale, K., Martin, K., e McQueen, G. (2002). *Triadic Assessment*. Assessment and Evaluation in Higher Education, 27(6), 557-567.

Gil Madrona, P. (2016). *Educar en valores a través de juegos motores* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2280973>

González, G. (2013). *Estudio de la actitud en un equipo de fútbol*. Acessado em <http://altorendimiento.com/estudio-de-la-actitud-en-un-equipo-de-futbol/>

Gutiérrez, M. (1995). *Valores Sociales y deporte. La actividad física y el deporte como transmisores de valores sociales y personales*. Madri: Gymnos.

Gutiérrez, M. (1998). Desenvolupament de valors en l'educació física i l'esport. *Apunts Educació Física i Esports*, 51, 100-108.

Lee, M. J., e Cook, C. (1990). *Conductas y actitudes relacionadas con el juego limpio en el deporte juvenil* Papeles del Psicólogo, 46, 55-61.

Lleixá, T. (2007). *Educación física y competencias básicas Contribución del área a la adquisición de las competencias básicas del currículo*. Universidade de Barcelona. Espanha.
[https://www.researchgate.net/publication/313929737 Educacion fisica y comp etencias basicas Contribucion del area a la adquisicion de las competencia s basicas del curriculo](https://www.researchgate.net/publication/313929737_Educacion_fisica_y_comp_etencias_basicas_Contribucion_del_area_a_la_adquisicion_de_las_competencias_basicas_del_curriculo)

López, VM., Monjas, R. e Pérez, D. (2003). *Buscando alternativas a la forma de entender y practicar la educación física escolar*. Barcelona. INDE.

Masía solidaria (2017). <https://www.fcbarcelona.es/es/noticias/733181/el-barca-impulsa-el-proyecto-masia-solidaria>

Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. e Cuadrado, I. (2007). *Psicología social (3a. ed.)*. Madri: Mc Graw-Hill. 918p. (ISBN 978-84-481- 5608-4.)

Morales Morgado, E., García Peñalvo, F., Campos Ortuño, R. e Astroza Hidalgo, C. (2012). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, 36, 1-19. Acessado em <https://revistas.um.es/red/article/view/233721/179581>

Pérez Pueyo, A. (2004). *Estudio del planteamiento actitudinal del área de educación física de la educación secundaria obligatoria en la LOGSE: una propuesta didáctica centrada en una metodología basada en actitudes* [documento en línea]. Acessado em <http://reefd.es/index.php/reefd/article/viewFile/409/398>

Pérez - Pueyo, A. (2005). *Estudio del planteamiento actitudinal del área de Educación Física de la Educación Secundaria Obligatoria en la LOGSE Una propuesta didáctica centrada en una metodología basada en actitudes*. León: Universidade de León

Pérez Pueyo, A. (2011). El estilo actitudinal. *Nodos y Nudos*, 3 (30), acessado em <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/NYN/article/view/955/970>

Pérez Pueyo, A. (2016). - El Estilo Actitudinal en Educación Física: Evolución en los últimos 20 años. *Retos*, 29, 207-215.

Pérez-Pueyo, A; Heras Bernardino, C., e Herrán Álvarez, I. (2008). *Evaluación formativa en la educación secundaria obligatoria. Su aplicación a una unidad didáctica de deportes colectivos en el marco del estilo actitudinal*. Revista Española de Educación Física y Deportes. 9 (2),45-66.

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. Nova Iorque. Londres.

Ruiz Llamas, G. e Cabrera Suárez, D. (2004). Los valores en el deporte. *Revista de Educación* , 334, -19. Acessado em http://www.revistaeducacion.mec.es/re335/re335_03.pdf

Seirul-lo, F. (1995). *Valores educativos del deporte*. Barcelona. INDE.

Schwartz, S. H. (1996). *Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems*. Em: C. Seligman, J. M. Olson, e M. P. Zanna (Eds.), The psychology of values: The Ontario Symposium (Vol. 8, p. 1-24). Hillsdale, NJ: Erlbaum

Torregrosa, M. (1997). *Avaluació de comportaments de fairplay en futbolistes professionals*. Trabajo de Investigación del Master de Psicología de la Actividad Física y el Deporte. Bellaterra: UAB. Não publicado.

Torregrosa, M. (1998). *Fairplay i Esportivitat en el Futbol Professional Europeu*. Trabajo de Investigación del doctorado de Psicología del Aprendizaje Humano. Bellaterra: UAB. Não publicado.

Torregrosa, M. e Lee, M. (2000). *El estudio de los valores en psicología del deporte*. Revista de Psicología del Deporte2000. Vol. 9 Nº 1-2 , p.71-83 ISSN: 1132-239x