

DESENVOLVIMENTO DE FORMADORES DE TREINADORES DE TÊNIS DE MESA

Camila Cardoso e Taisa Belli

Camila Cardoso e Taisa Belli

DESENVOLVIMENTO DE FORMADORES DE TREINADORES DE TÊNIS DE MESA

Biblioteca Central/Unicamp
Campinas, 2024

Elaboração da ficha catalográfica

Andréia Manzato Moralez

Diagramação e acabamento

André de Moura Soares

Tiragem

Ebook

Fotografia

Dhavid Normando
Luis Miguel de Souza Ferreira
Marcio Mercante
Mauricio Val
Miriam Jeske

Revisão textual e bibliográfica

Responsabilidade das organizadoras

Revisão Técnica

Responsabilidade das organizadoras

Registro do ISBN

Biblioteca Central - UNICAMP

Comitê Editorial

Prof. Dr. Alcides José Scaglia – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Caio Corrêa Cortela – Confederação Brasileira de Tênis
Prof. Dr. Geraldo Ricardo Hruschka Campestrini – Secretaria de Esportes de Joinville/SC
Prof. Dr. Milton Shoiti Misuta – Universidade Estadual de Campinas

Dados da Catalogação Internacional na Publicação (CIP)

D457 Desenvolvimento de formadores de treinadores de tênis de mesa: cursos de certificação [recurso eletrônico] / Camila Cardoso, Taisa Belli (organizadoras). – Campinas, SP : UNICAMP/BCCL, 2024.
1 recurso digital [69 p.]: il.

Modo de acesso: WWW
Publicação digital (e-book) no formato PDF
ISBN: 978-65-88816-67-7

1. Tênis de mesa – Treinadores. 2. Liderança. I. Cardoso, Camila, 1997- (org). II. Belli, Taisa, 1980- (org).

CDD 796.346

Bibliotecária responsável: Andréia Manzato Moralez – CRB/8 - 7292



SOBRE AS ORGANIZADORAS

Este documento consiste em um esforço conjunto da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (CBTM) e da Faculdade de Educação Física - Universidade Estadual de Campinas (FEF-UNICAMP), tendo como organizadoras as professoras Camila Cardoso e Taisa Belli.

CAMILA CARDOSO

Líder de Ciência do Esporte na Confederação Brasileira de Tênis de Mesa. Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Ciências da Nutrição e do Esporte e Metabolismo pela Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas. Bacharela em Ciências do Esporte pela Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas. Integrante do Grupo Interdisciplinar de Pesquisa em Esporte de Raquetes (GRIPER) da Universidade Estadual de Campinas. Certificada pelo Comitê Olímpico do Brasil como Coach Developer em 2024. Pesquisadora na área de esportes de raquete, com ênfase em Tênis de Mesa.

TAISA BELLI

Docente na Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas (FEF-UNICAMP). Credenciada no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Nutrição e do Esporte e Metabolismo Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas (FCA/UNICAMP). Líder do Grupo Interdisciplinar de Pesquisa em Esportes de Raquete (GRIPER/UNICAMP). Pesquisadora nas áreas de Fisiologia e Treinamento Desportivo, com foco de estudos nos esportes de raquete e esportes ultraprolongados. Membro titular do International Table Tennis Federation (ITTF) Sports Science and Medical Committee. Gestora na Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (2020-2023). Graduada em Educação Física e Mestre em Ciências Fisiológicas pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Doutora em Ciências da Motricidade pela Universidade Estadual Paulista (UNESP-Rio Claro) e com Pós-doutorado em Ciências do Movimento Humano pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP).



SOBRE A AUTORIA

JULIA BARREIRA

Graduada, Mestra e Doutora em Educação Física pela Universidade Estadual de Campinas (FEF/UNICAMP). É docente no curso de Educação Física da UNICAMP e credenciada no programa de pós-graduação da mesma instituição. Ministra disciplinas relacionadas ao ensino e treinamento de esportes e desenvolve pesquisas relacionadas à participação e ao desempenho de meninas e mulheres no esporte. É coordenadora do GTT - Gestão do Esporte: Diversidade e Identidade Cultural da Associação Brasileira de Gestão do Esporte (ABRAGESP). Desenvolve projetos para organizações esportivas e atua como parecerista em periódicos nacionais e internacionais.

LARISSA STEVANATO CASLINE

Graduada em Ciências do Esporte pela Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas e integrante do Grupo Interdisciplinar de Pesquisa em Esporte de Raquetes (GRIPER) da Universidade Estadual de Campinas, atua desde 2021 na Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (CBTM). Colaborou como facilitadora, como tutora e na supervisão dos cursos de Certificação Nacional para Treinadores do Programa de Desenvolvimento de Treinadores da Universidade do Tênis de Mesa (UniTM-CBTM). É Assistente de Ciência do Esporte na CBTM, na qual continua atuando na supervisão e no acompanhamento dos cursos de Certificação para Treinadores (UniTM-CBTM).

LARISSA GALATTI

Doutora e Livre Docente pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) Pesquisadora do Grupo de Estudos em Pedagogia do Esporte (LEPE), docente do Curso de Ciências do Esporte da Faculdade de Ciências Aplicadas da UNICAMP. Credenciada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Física da FEF/UNICAMP. Suas pesquisas são centradas na Pedagogia do Esporte, desenvolvimento de atletas e de treinadoras e treinadores esportivos. É parecerista e membro de corpo editorial em diferentes países, em revistas com a International Sport Coaching Journal (ISCJ) e da Physical Education and Sport Pedagogy (PESP). É membro do Comitê Científico do International Council for Coaching Excellence (ICCE). Tem formação como International Master Coach Developer pela Nippon Coach Developer Academy (NCDA, Tóquio, Japão). Tem experiência como professora visitante, palestrante e formadora de treinadores(as) em países das Américas, Europa, África e Ásia.

MICHEL MILISTED

Professor Adjunto da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação Física (PPGEF/UFSC). Líder do Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte (NUPPE-UFSC). Possui graduação em Educação Física pela PUC-PR (2004), Mestrado em Ciências do Desporto pela Universidade do Porto/Portugal (2007) e Doutorado em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Catarina (2015). Realizou Pós-Doutorado na Universidade de Ottawa/Canada (2020). Formação como Coach Developer pelo International Council for Coaching Excellence/Nippon Sports Sciences University/Japão (ICCE/NSSU). Consultor em organizações esportivas na formação de atletas e treinadores. Membro do grupo de trabalho internacional de Coach Developers (ICCE). Atua nas áreas de Treinamento Esportivo, Pedagogia do Esporte e Desenvolvimento Positivo de Jovens.

SOBRE A AUTORIA

VINICIUS ZEILMANN BRASIL

Graduado em Educação Física pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Mestre e Doutor em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor no Centro de Ciências da Saúde e do Esporte da Universidade do Estado de Santa Catarina (CEFID/UDESC), nos cursos de bacharelado e licenciatura em Educação Física. Pesquisador líder do Núcleo de Pedagogia do Esporte e da Educação Física (NUPEEF/UDESC) e pesquisador colaborador no Núcleo de Pesquisa em Pedagogia do Esporte (NUPPE/UFSC), nas áreas de Formação e Desenvolvimento Profissional de treinadores(as) e Pedagogia do Esporte. Possui experiência como consultor esportivos, atuando em conjunto com diversas entidades esportivas na estruturação, implementação e avaliação de programas esportivos, no desenvolvimento de atletas e treinadores(as).

YURA YUKA SATO DOS SANTOS

Doutora em Educação Física, Mestre em Ciências da Nutrição e do Esporte e Metabolismo e Graduada em Ciências do Esporte pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Atuou como Analista de Planejamento Estratégico Sênior no Esporte Clube Pinheiros, responsável por projetos de capacitação de treinadores(as) e profissionais do esporte, e pelo desenvolvimento de metodologias de ensino das modalidades esportivas do clube. Atuou como Especialista em Desenvolvimento de Treinadores(as) na Confederação Brasileira de Ciclismo e na Associação Brasileira de Escalada e como Pesquisadora na Confederação Brasileira de Rugby. Atualmente é pós-doutoranda em Biodinâmica do Movimento Humano, na Faculdade de Educação Física, na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CBTM	10
APRESENTAÇÃO	11
MÓDULO 1 - FORMADORES(AS) EM PREPARAÇÃO!	14
CAPÍTULO 1 - HABILIDADES PESSOAIS DE FORMADORES/AS DE TREINADORES/AS	15
Considerações Finais	19
Referências	20
CAPÍTULO 2 - BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! COMEÇA O JOGO: VAMOS AO SAQUE!	21
Meus princípios como Formador(a) de Treinador(a)	22
Os princípios que guiam o trabalho na UniTM-CBTM	24
CAPÍTULO 3 - BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! A RECEPÇÃO!	25
O “eu” Formador(a) de Treinadores(as)	26

CAPÍTULO 4 - HABILIDADES DE FACILITAÇÃO DE FORMADORES(AS) DE TREINADORES(AS)	27
O(a) facilitador(a) na perspectiva do ensino centrado no(a) aprendiz	28
Habilidades de Facilitação	30
Elaboração de perguntas para facilitar/estimular a aprendizagem	32
Desenvolver um ambiente seguro de escuta e fala	33
Considerações Finais	35
Referências	35
CAPÍTULO 5 - BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! PREPARAÇÃO PARA O ATAQUE!	36
Formulando boas perguntas	37
CAPÍTULO 6 - AVALIAÇÃO NOS CURSOS DE FORMAÇÃO DE TREINADORES(AS) DE TÊNIS DE MESA	38
Introdução	39
Definição e finalidades da avaliação	39
Ênfase da avaliação	40
Abordagens do processo avaliativo	41
Tipos e instrumentos de avaliação	41
Critérios para avaliação	43
Feedback	43
Considerações Finais	46
Referências	46
CAPÍTULO 7 - BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! BLOQUEIO!	47
Espaço social de aprendizagem - Avaliação	48
CAPÍTULO 8 - FORMAÇÃO DE TREINADORAS DE ALTO RENDIMENTO: AMPLIANDO O OLHAR DE FORMADORAS(ES)	49
Entendendo o contexto, vamos os números:	50
Por que ampliar o número de treinadoras (e formadoras) de tênis de mesa?	51
Como ampliar e fomentar o desenvolvimento de treinadoras e formadoras de treinadores(as) no tênis de mesa?	52
Já temos ações nas quais nos inspirar!	53
Referências	54
CAPÍTULO 9 - BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! UM ATAQUE! 1X0!	55
Formando treinadoras de tênis de mesa	56

MÓDULO 2 - FORMADORES(AS) EM AÇÃO! _____ 57

CAPÍTULO 10 - SUPERVISÃO DOS(AS) FORMADORES(AS) DE TREINADORES(AS) DURANTE O CURSO _____	59
Reuniões pré-curso _____	61
Reuniões entre módulos _____	61
Supervisão durante o curso _____	62
Reflexões finais _____	64

MÓDULO 3 - FORMADORES(AS) EM REFLEXÃO! _____ 65

CAPÍTULO 11 - REFLETIR PARA AVANÇAR! _____	66
---	-----------

MENSAGEM DO PRESIDENTE

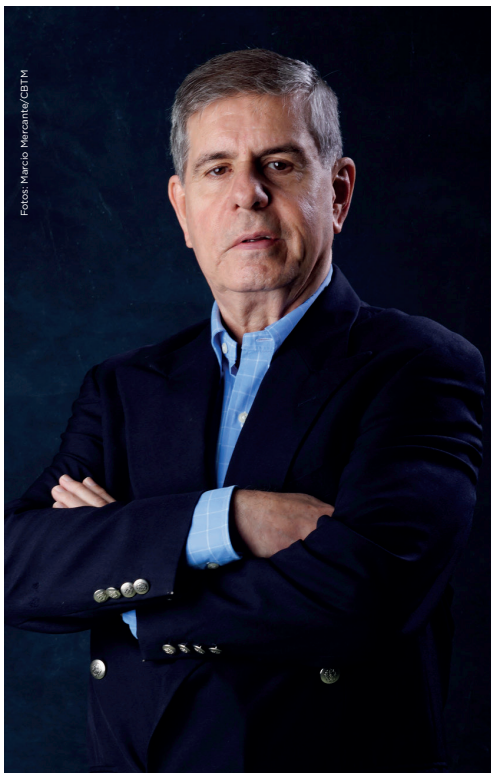


Foto: Marcelo Merante/CBTM

A Universidade do Tênis de Mesa (UniTM), programa educacional da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (CBTM), estruturou um Programa de Certificação Nacional para Treinadores(as) que conta com oferecimento dos cursos “Iniciação ao Tênis de Mesa”, “Formação de Atletas” e “Alto Rendimento”. Por meio dos cursos da UniTM, ocorreram mais de 1500 matrículas, sendo mais de 900 matrículas especificamente nos cursos para treinadores(as), em quatro anos de atuação da área.

Neste curso abordaremos a formação dos Formadores(as) de Treinadores(as), profissionais formados pela UniTM que são responsáveis por atuar como

facilitadores do processo de aprendizagem durante os cursos de Certificação Nacional para Treinadores(as) da UniTM. Por meio dos Formadores(as) qualificados, foi realizado até o momento o oferecimento de 40 turmas dos cursos de Certificação Nacional para Treinadores(as).

A formação de Formadores(as) de Treinadores(as) desempenha um papel crucial na trajetória que leva à conquista de títulos no tênis de mesa. Ao investirmos na capacitação desses Formadores(as), buscamos fortalecer a base necessária para o desenvolvimento de treinadores e treinadoras qualificados, essenciais para formar atletas de alto

rendimento. São esses atletas bem treinados e preparados que, por sua vez, representam a Confederação Brasileira de Tênis de Mesa e buscam alcançar o mais alto nível de sucesso competitivo, elevando o prestígio de nossa modalidade no país e conquistando títulos em competições nacionais e internacionais. Assim, a Universidade do Tênis de Mesa vem auxiliando em cada uma das etapas do processo, sempre em busca de proporcionar cada vez mais o desenvolvimento de profissionais e atletas que representam a nossa nação.

Bons estudos a todos e todas!

Alaor Azevedo

APRESENTAÇÃO

A Universidade do Tênis de Mesa (UniTM) constitui uma macro área no Planejamento Estratégico da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (CBTM) 2021-2024, implementada há quatro anos e composta por dois objetivos estratégicos, a saber: a.) Desenvolver e disseminar conhecimento sobre Tênis de Mesa e b.) Investir em programas de capacitação. Dessa forma, a UniTM-CBTM tem o objetivo de abrigar uma série de conteúdos de capacitações para o desenvolvimento de treinadores, árbitros e gestores do tênis de mesa brasileiro. Preconiza, ainda, o estímulo à entrada de novos profissionais, bem como a promoção da melhoria contínua daqueles que já atuam na modalidade.

A capacitação de treinadores está estruturada no Programa de Desenvolvimento de Treinadores e Treinadoras da UniTM-CBTM, inicialmente delineado por três cursos: Iniciação Esportiva, Formação de Atletas e Alto Rendimento. O material descritivo desse

conjunto de cursos foi desenvolvido nos últimos anos em uma parceria estabelecida por meio de convênios de cooperação entre CBTM e Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Além disso, a CBTM desenvolveu em conjunto com o Comitê Olímpico do Brasil o material descritivo do Programa de Mentoria UniTM-CBTM, o qual representa uma estratégia de desenvolvimento profissional individualizada no desenvolvimento de treinadores e treinadoras na entidade.

Todas essas iniciativas formativas de treinadores e treinadoras dentro da UniTM-CBTM, oferecidas em grande parte em parceria com as Federações Estaduais de Tênis de Mesa, culminam na necessidade de desenvolver Formadores(as) de Treinadores(as), ou também chamados de Coach Developers. Assim como treinadores(as) atuam com os(as) atletas com o propósito de desenvolverem seu potencial e alcançarem sucesso esportivo, formadores(as) de treinadores(as) têm o

papel de atuar com treinadores(as) para que estes últimos se tornem cada vez melhores, seja por meio de facilitação no oferecimento de cursos, de mentoria ou mesmo como promotor(a) de espaços sociais de aprendizagem (COB, 2022).

De maneira pioneira e inovadora dentro do cenário das Confederações Esportivas Nacionais, a CBTM iniciou há três anos um processo formativo com um grupo de cerca de 20 profissionais enquanto Formadores(as) de Treinadores(as), de diferentes Federações Estaduais, para atuarem no oferecimento dos cursos para treinadores(as) da UniTM-CBTM. Dessa maneira, tivemos como visão integrar de maneira harmoniosa o conhecimento prático que vem sendo aplicado na formação de Formadores(as) de Treinadores(as) na UniTM-CBTM à fundamentação científica, de maneira a sustentar a organização, sistematização, aplicação e avaliação desse processo formativo, tendo como produto final um material descritivo. Para tanto, novo

COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL. *Modelo de Desenvolvimento Esportivo do Comitê Olímpico do Brasil, 2022*

convênio de cooperação entre CBTM e Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) foi estabelecido para organização do material. E, a partir daí, também contamos com a colaboração de autores(as) com expertise em desenvolvimento de formadores(as) de treinadores(as), que abordaram as temáticas pertinentes às habilidades pessoais, de facilitação e de avaliação. Ainda, enfoque específico foi dado à temática de desenvolvimento de mulheres enquanto formadoras e treinadoras, dado contexto virtuoso que a UniTM-CBTM vem lidando com a questão de equidade de gênero desde sua implementação, por meio de políticas e ações afirmativas.

Espera-se, portanto, que a organização e sistematização de conteúdos e procedimentos pedagógicos para o desenvolvimento de Formadores(as) de Treinadores(as), objeto deste material, se

apresentem como um material inédito, exclusivo e robusto dentro do Programa de Desenvolvimento de Treinadores e Treinadoras da UniTM-CBTM. De maneira específica, este material dará suporte a formação de Formadores e Formadoras que atuam com desenvolvimento de Treinadores e Treinadoras de Tênis de Mesa em todo o Brasil, por meio das Federações Estaduais. Destacamos ainda que este material poderá ser referência para o desenho de outras ações junto a Formadores e Formadoras de Treinadores e Treinadoras do Brasil, pelo seu caráter inovador e ausência de materiais dessa natureza no contexto brasileiro.

Diante do exposto, este documento estrutura o “Curso Formadores(as) de Treinadores(as)”, o qual segue a proposta dos cursos anteriores de um oferecimento híbrido (online e presencial) e possui carga horária total de 114 horas/aula distribuídas em três módulos (Figura 1), a saber:

. **Módulo 1:** Formadores(as) em Preparação!, totalizando 16 horas/aula;

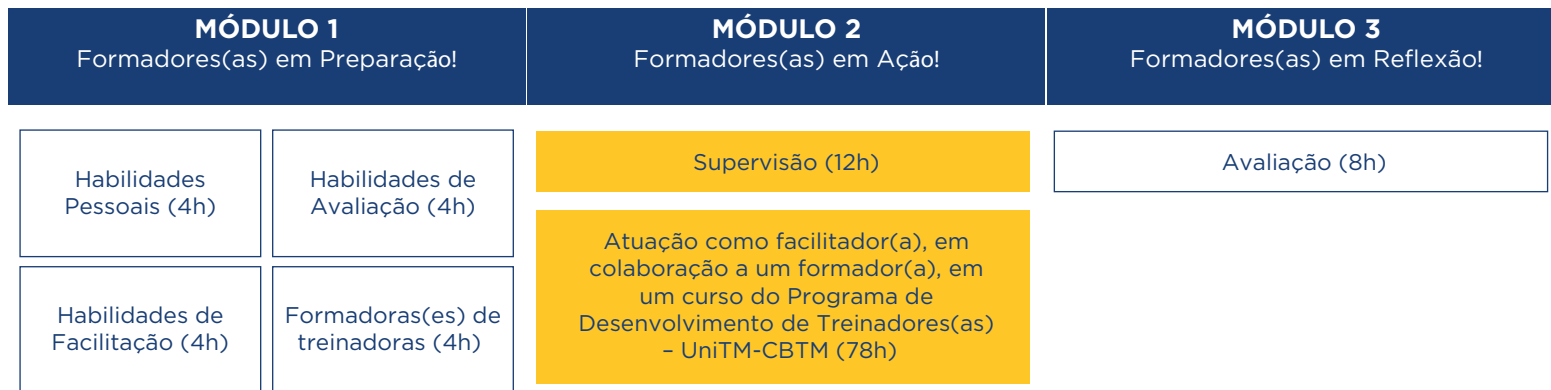
. **Módulo 2:** Formadores(as) em Ação!, totalizando 90 horas/aula;

. **Módulo 3:** Formadores(as) em Reflexão! totalizando 08 h/aula.

Desejamos aos formadores(as) de treinadores(as) uma boa jornada de conhecimento!

Taisa Belli

Figura 1: Desenho do curso "Desenvolvimento de Formadores de Treinadores de Tênis de Mesa:



Legenda:

Textos e videoaulas online não simultâneos
+ encontros online ao vivo ou presencial

Campo de ação dos/as
treinadores/as

Fonte: Elaborado por Taisa Belli

MÓDULO 1

FORMADORES(AS)
EM PREPARAÇÃO!



Foto: Miriam Assis/CBTM

capítulo 1

HABILIDADES PESSOAIS DE FORMADORES/AS DE TREINADORES/AS

por Michel Milistetd



Foto: Miriam Assis/CBTM

O esporte no século XXI tem se transformado rapidamente (COAKLEY, 2009). Essas transformações acarretam mudanças contínuas nas condições de atratividade e manutenção de praticantes como o posicionamento de marca de organizações esportivas, mudanças em formatos competitivos, formas de se comunicar com os mais jovens, variação da oferta de prática para diferentes públicos, uso da tecnologia visando o aumento de performance, incremento das ciências do esporte, entre outras. Nessa perspectiva, a Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (CBTM) em seu plano estratégico (2021-2024) destaca múltiplas áreas de desenvolvimento que compreendem metas relacionadas ao esporte de elite internacional, nacional, a formação de talentos, o esporte participação, a gestão, governança, comunicação e marketing e a Universidade do Tênis de Mesa.

O movimento de globalização e a aceleração tecnológica das últimas décadas trouxeram também desafios sobre o próprio papel que esporte possui enquanto veículo de promoção humana (CAMIRÉ et al., 2023). A necessidade de dialogar diretamente com temas complexos como a justiça social, racismo, equidade de gênero, a qualidade da saúde mental é urgente. Assim, todas essas condições que caracterizam o esporte enquanto um fenômeno sociocultural em constante transformação, exigem profissionais cada vez mais preparados e abertos a uma aprendizagem contínua ao

longo da vida (MILISTETD et al., 2015).

Recentemente, investigadores e organizações esportivas ao redor do mundo (Ex. Conselho Internacional para Excelência de Treinadores - ICCE, Associação Canadense de Treinadores - CAC; Comitê Olímpico do Brasil - COB) têm reconhecido uma série de conhecimentos e competências necessárias para que treinadores(as) alcancem uma atuação eficaz, seja trabalhando em contextos de participação esportiva ou na formação de atletas e alto rendimento esportivo (CÔTÉ e GILBERT, 2009; GILBERT e CÔTÉ, 2013). Entre eles, destacam-se conhecimentos profissionais (ex. didática do treino, bases fisiológicas e biomecânicas do desempenho), conhecimentos interpessoais (ex. comunicação e inteligência emocional) e conhecimentos intrapessoais (ex. reflexão, valores e princípios da própria prática) que de maneira integrada e aplicada formam seis competências funcionais (ICCE, 2013, COB, 2022): a) Definir a visão e estratégias; b) Planejar práticas; c) Construir relações; d) Conduzir Treinos e Competições; e) Avaliações ações; e) Aprender e Refletir.

Considerando a complexidade do fenômeno esportivo, o plano estratégico da CBTM e as exigências diárias na atuação de treinadores(as), é imperativo reconhecer no sistema esportivo um agente responsável em oferecer suporte para o desenvolvimento profissional de treinadores(as). De maneira similar a que

treinadores(as) suportam a melhoria contínua de atletas, Coach Developers ou Formadores(as) de Treinadores(as) possuem a função de ajudar estes profissionais do esporte a se tornarem cada vez mais efetivos (MCQUADE e NASH, 2015). Desta forma, a atuação de Formadores(as) pode ocorrer em ambientes de aprendizagem formais (ex. cursos de certificação), não-formais (ex. clínicas e workshops) ou mesmo informais (ex. aprendizagem no ambiente de trabalho) por meio de diferentes papéis. Baseado nas premissas do Coach Developer Framework (ICCE 2014, 2023) o COB em seu Modelo de Desenvolvimento Esportivo destaca três papéis centrais na atuação de Formadores(as) (COB, 2022):



Foto: Miriam Jeske / CBTM

. Facilitação

Atuando em contextos formais e não-formais de ensino, facilitadores(as) têm o objetivo de engajar participantes em processos de aprendizagem através troca de conhecimentos, resolução de problemas e reflexão deliberada em ambientes centrados no aprendiz.

- Mentoria

A mentoria pode ser reconhecida enquanto um processo de suporte individual em busca de um objetivo de aprendizagem. Programas de formação de treinadores(as) adotam essa estratégia no sentido de potencializar a aprendizagem de treinadores(as) em seus próprios ambientes de prática.

. Promoção de ESA

Os Espaços Sociais de Aprendizagem (ESA) são ambientes de aprendizagem estabelecidos intencionalmente ou não na busca pela solução de problemas ou melhorias na sua prática profissional. Por meio de um espaço seguro de trocas e aquisição de novas informações, participantes compartilham ideias e elaboram estratégias conjuntas para inovar em suas práticas.

Diante das exigências destas diferentes funções, é fundamental que Formadores(as) de Treinadores(as) dominem também distintos conhecimentos e competências profissionais. Além disso, é crucial um elevado senso de si próprio, princípios claros e valores orientam uma prática profissional alinhada aos princípios do contexto em que se atua. Como exemplo, o Código de Conduta Ética da CBTM informa dentre suas premissas balizadoras no seu artigo 1.2. “...ênfase sobre os ideais de dignidade, integridade, o espírito de cooperação e congraçamento e, principalmente, de esportividade e competição justa, que devem caracterizar a conduta de todos os envolvidos”. Portanto, esses princípios e demais presentes neste documento formam o cerne da identidade da confederação, devendo ser respeitados e promovidos por seus formadores(as) em oportunidades de formação de treinadores(as) de Tênis de Mesa.

Apesar da função de Formador(a) de Treinadores(as) ser recente no sistema esportivo brasileiro, estudos que investigaram o desenvolvimento de coach developers em modalidades como o Surfe (BRASIL et al., 2018) e o Rugby

(CIAMPOLINI et al., 2020) no país, demonstram que os(as) formadores(as) assumiram essa posição de maneira natural. Apesar de possuírem uma certificação específica, demonstravam uma forte motivação por aprendizagem, paixão pelas suas modalidades e um senso de propósito e de contribuição com seus esportes. Nesses trabalhos, os coach developers apresentaram distintas experiências ao longo das suas vidas, passando por papéis como atletas, treinadores(as), professores(as) que lhes levaram a escolher esse caminho de educação e contribuição com o desenvolvimento das suas modalidades e de outros profissionais. Preocupados com a qualidade da preparação de formadores(as) que atuam nas diferentes confederações esportivas do país, o Modelo de desenvolvimento esportivo do COB (2022) destaca as competências necessárias para a atuação nessa função:

Quadro 1: Competências de Formadores(as) de Treinadores(as) (COB, 2022).

COMPETÊNCIA	AÇÃO
Estruturação e Planejamento de Ambientes de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none">- Analisar e diagnosticar necessidades de conhecimento- Produzir materiais de aprendizagem- Planejar ambientes de aprendizagem- Estabelecer redes de suporte profissional
Suporte ao Desenvolvimento Profissional de Treinadores(as)	<ul style="list-style-type: none">- Facilitar cursos e workshops- Gerir Espaços Sociais de Aprendizagem- Promover a mentoria de treinadores(as)- Estabelecer uma comunicação efetiva em diferentes contextos de aprendizagem
Implementação de Processos Avaliativos	<ul style="list-style-type: none">- Dominar diferentes estratégias de avaliação- Implementar procedimentos de avaliação em ambientes formais de aprendizagem- Estabelecer procedimentos de avaliação em ambientes de prática

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade do século XXI evolui a um ritmo acelerado quando comparado a outros períodos da história. O esporte como um fenômeno sociocultural acompanha essa evolução e se altera rapidamente, ampliando as exigências e demandas de seus participantes. Assim como novos desafios são presentes na rotina profissional de treinadores(as), uma aprendizagem contínua é esperada.

Todavia, não há tempo hábil para aprendizagens por tentativa e erro, é necessário um profissional responsável para essa função. Formadores(as) de Treinadores(as) possuem essa premissa e são responsáveis em oferecer suporte para que treinadores(as) e tornem cada vez mais eficazes. Portanto, no momento atual, para que o sistema esportivo possa oferecer todo o seu potencial ao desenvolvimento de

qualidades físicas, técnicas, táticas, sociais e emocionais a praticantes e atletas, formadores(as) de treinadores(as) são peças-chave nesse quebra-cabeça em constante mudança chamado esporte.

Foto: Miriam Jeske/CBTM

REFERÊNCIAS E SUGESTÕES DE LEITURA

BRASIL, V.Z., RAMOS, V., MILISTETD, M., CULVER, D.M., NASCIMENTO, J.V. The learning pathways of Brazilian surf coach developers. **International Journal of Sports Science & Coaching**, v.13, n.3, p. 349-361, 2018.

CAMIRÉ et al. Positive youth development as a guiding framework in sport research: Is it time to plan for a transition? **Psychology of Sport and Exercise**, v. 69, p.102505, 2023.

CIAMPOLINI, V. et al. (2020). Lifelong learning pathway of a coach developer operating in a national sports federation. **International Journal of Sports Science & Coaching**, v.15, n.3, 428-438.

COAKLEY, J. **Sports in society: issues and controversies**. 13ed. McGraw Hill: New York, 2009.

COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL. **Modelo de Desenvolvimento Esportivo do COB**, 2022.

CÔTÉ, J.; GILBERT, W. Na integrative definition of coaching effectiveness and expertise. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 4, n. 3, p. 307-323, 2009.

GILBERT, W.; CÔTÉ, J. Defining coaching effectiveness: a focus on coaches' knowledge. In: W. Gilbert (Ed.) **Handbook of sports coaching**. London: Routledge, 2013.

MCQUADE, S., NASH, C. (2015). The role of the coach developer in supporting and guiding coach learning. **International Sport Coaching Journal**, v. 2, n.3, 339-346.

INTERNATIONAL COUNCIL FOR COACHING EXCELLENCE (2013). **International sports coaching framework** (Version 1.1).

INTERNATIONAL COUNCIL FOR COACHING EXCELLENCE (2014). **International coach developer framework** (Version 1.1).

INTERNATIONAL COUNCIL FOR COACHING EXCELLENCE (2023). **International coach developer framework** (Version 2.0).

MILISTETD, M. et al. A aprendizagem profissional de treinadores esportivos: desafios da formação inicial universitária em Educação Física. **Pensar a Prática**, v. 18, n. 4, 2015.

capítulo 2

BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! COMEÇA O JOGO: VAMOS AO SAQUE!

por Camila Cardoso e Taisa Belli



Foto: Miriam Azeite/CBTM

MEUS PRINCÍPIOS COMO FORMADOR(A) DE TREINADOR(A)

Realize a leitura dos três casos abaixo:

Caso 1: Durante um dos momentos de discussão do Curso de Certificação Nacional, um(a) treinador(a) que busca sua certificação expõe um pouco sobre seu processo de treinamento com os alunos: “eu acredito que quanto mais treinar, mais horas repetir o mesmo movimento e quanto mais novo o atleta, melhor vai ser. Tenho atletas de 11 anos que treinam longos períodos de técnica e vão no campeonato com o objetivo único de ganhar! Se voltar sem medalha, paga castigo no treino”.

Caso 2: Durante um momento de sala menor do Curso de Certificação Nacional, os treinadores(as) precisam elencar um porta-voz, para elencar na sala principal as principais informações discutidas. Após um período de silêncio, a única treinadora mulher presente, se habilita para fazer esse papel. Outros treinadores presentes na sala menor a desencorajam, expondo que é melhor este tema ser levado por um dos treinadores mais experientes.

Caso 3: Durante o oferecimento do Curso de Certificação Nacional, foi realizado o grupo de comunicação do curso no WhatsApp. Os(as) treinadores(as) estão engajados e começam a discutir sobre vários temas. Em um momento específico, um(a) treinador(a) levanta a informação de quais produtos ilegais podem ser utilizados na borracha da raquete para aumentar o desempenho dos(as) atletas, para que estes consigam apresentar um melhor desempenho em competições.

Após a leitura, escolha um dos casos e se coloque na posição do(a) Formador(a) de Treinadores(as) responsável pelo oferecimento do curso e reflita sobre as perguntas no quadro a seguir:

MEUS PRINCÍPIOS COMO FORMADOR(A) DE TREINADOR(A)

QUESTÕES	RESPOSTAS
Como você quer ser reconhecido no papel de Formador(a) de Treinador(a)?	
O comportamento adotado pelo(a) treinador(a) está adequado para o curso?	
Como Formador(a) de Treinadores(as) responsável por este oferecimento, é de minha responsabilidade tomar alguma atitude sobre o ocorrido?	
Há alguma abordagem que devo utilizar no momento do ocorrido? Se sim, qual?	
Há alguma abordagem que devo utilizar após o ocorrido? Se sim, qual e quando devo utilizá-la?	
A abordagem utilizada no ocorrido me aproxima ou me afasta da maneira em que eu gostaria de ser reconhecido? Por qual motivo?	

OS PRINCÍPIOS QUE GUIAM O TRABALHO NA UNITM-CBTM

Apresentaremos agora alguns pontos do **Código de Conduta Ética da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa** e da **Universidade do Tênis de Mesa**. Para atuação como Formador(a) de Treinador(a) é imprescindível entender os princípios e a realidade da instituição na qual está inserido:

Missão: organizar e difundir o tênis de mesa no Brasil.

Visão: Gerir com excelência, responsabilidade e de forma colaborativa, contribuindo com o desenvolvimento do tênis de mesa no Brasil.

Valores: 1. Integridade e Transparência; 2. Responsabilidade Individual; 3. Cooperação; 4. Agilidade; 5. Interatividade e Inovação.

Princípios da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa:

- Integridade e Transparência;
- Responsabilidade Individual;
- Cooperação e Interdependência;
- Valorização da Diversidade e Combate à Discriminação;
- Boa Governança.

Princípios da Universidade do Tênis de Mesa:

- O ensino centrado no(a) treinador, considerando seus conhecimentos profissionais, interpessoais e intrapessoais;
- O desenvolvimento de atletas, de praticantes recreacionais e o desenvolvimento pessoal;
- O ensino baseado no jogo e centrado no jogador.

Agora, vamos retomar o caso selecionado por você e suas respostas. Levando em consideração o Código de Conduta Ética da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa:

- A maneira como você quer ser reconhecido no papel de Formador(a) de Treinador(a) está alinhada com os princípios da UniTM-CBTM?
- As abordagens utilizadas nos casos apresentados estão alinhadas com os princípios da UniTM-CBTM?
- Há alguma modificação que você pode realizar na abordagem escolhida, para que se aproxime dos princípios da UniTM-CBTM?



capítulo 3

BATE-BOLA COM FORMADORES(AS): A RECEPÇÃO!

por Camila Cardoso

Foto: Mauricio Val/Wimages.com/CBTM

O “EU” FORMADOR(A) DE TREINADORES(AS)

Para refletir melhor sobre o tema “Habilidades Pessoais”, vamos voltar ao início de sua carreira dentro do tênis de mesa:

1. Linha do tempo do(a) Formador(a) de Treinador(a):

- Em uma folha sulfite, em modo paisagem, coloque a data de seu nascimento na extremidade esquerda e a data de hoje na extremidade direita. Preencha a sua linha do tempo com os fatos marcantes (experiências, pessoas, oportunidades) de sua vida até este momento, que estão relacionados com sua formação como Formador(a) de Treinadores(as).

- Ao finalizar a linha do tempo, elenque quais fatos marcantes preenchidos foram aprendizagem formal, aprendizagem não formal e aprendizagem informal. Após essa reflexão, compartilhe:

- . Qual sua preferência de aprendizagem e por qual motivo?

- . Dentro do Curso de Certificação Nacional, você acredita ser possível inserir esses aspectos levantados como marcantes para a aprendizagem? Como?

2. Minhas competências como Formador(a) de Treinadores(as):

- Analise novamente o “Quadro 1. Competências de Formadores(as) de Treinadores(as) (COB, 2022)” proposto pelo Prof. Dr. Michel Milistetd e:

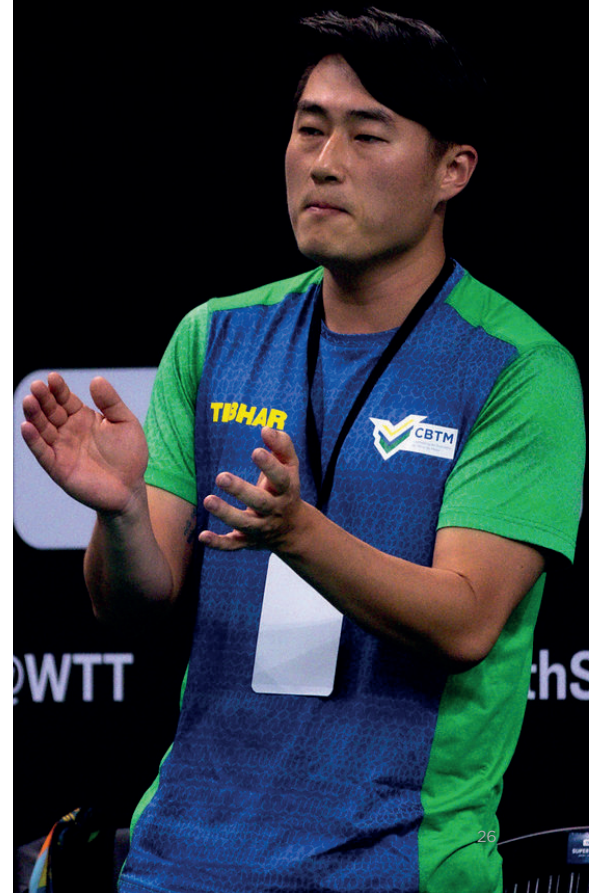
- . Identifique no quadro uma competência que acredita já ter bem desenvolvida em sua formação como Formador(a) de Treinadores(as) e justifique o motivo de ter selecionado esta competência.

- . Levando em consideração sua vivência e formação (relembre a linha do tempo desenvolvida), quais experiências te levaram a desenvolver esta competência?

- . Elenque no quadro uma competência que acredita necessitar desenvolver para atuar com excelência como Formador(a) de Treinadores(as) em Cursos de Certificação e justifique o motivo de ter selecionado esta competência.

- . Como pretende melhorar a competência elencada? Realize um plano de ação buscando melhorar essa competência para o próximo oferecimento do Curso de Certificação.

RIES



capítulo 4

HABILIDADES DE FACILITAÇÃO DE FORMADORES(AS) DE TREINADORES(AS)

por Yura Yuka Sato dos Santos

O(A) FACILITADOR(A) NA PERSPECTIVA DO ENSINO CENTRADO NO(A) APRENDIZ

O ensino centrado no(a) aprendiz (ECA) tem sido recomendado para programas de formação de treinadores(as) ao redor do mundo, de acordo com diferentes instituições, como o Comitê Olímpico do Brasil e o Conselho Internacional para a Excelência de Treinadores(as). Trata-se de uma abordagem construtivista, construída de forma colaborativa entre o(a) formador(a) e o(a) aprendiz. Desta forma, o(a) formador(a) não é o(a) único responsável pelo planejamento, condução e avaliação dos conteúdos e estratégias de ensino, mas também o(a) próprio(a) aprendiz, o que pode tornar o processo de ensino-aprendizagem mais significativo.

Nessa perspectiva, o papel do(a) formador(a) é de facilitador(a) da aprendizagem. A essência da função do facilitador é despertar o desejo de aprender e guiar a uma aprendizagem reflexiva a partir da experiência, desenvolvendo estrutura, conteúdos e ferramentas que valorizam a aprendizagem como um processo ao longo da vida. Para isso, há três mecanismos principais: 1) o primeiro é que os facilitadores(as) se mostrem disponíveis

e acessíveis para prestarem apoio, inspirando os treinadores(as) a continuarem a aperfeiçoar e melhorar os seus conhecimentos e competências, mesmo depois de concluírem um programa de formação; 2) segundo mecanismo é criar um sentimento de pertencimento. O(a) facilitador(a) deve mediar um sentimento de pertencimento, estabelecendo relações positivas e duradouras entre os(as)

participantes do programa; 3) o terceiro é aumentar as aspirações dos(as) treinadores(as), aumentando o seu sentido de propósito e dever, comunicando explicitamente que os(as) treinadores(as) desempenham um papel fundamental no desenvolvimento holístico dos seres humanos, afetando, em última análise, o seu bem-estar, competência e desenvolvimento de habilidades para a vida.



Foto: David Normando/Fvimagery/CETM

Há alguns princípios do ensino centrado no(a) aprendiz que podem guiar as ações de formadores(as) no papel de facilitadores(as):

1. reduzir o controle geral do(a) instrutor(a) sobre o processo de ensino-aprendizagem (organizar conteúdos, resolver os problemas, etc.);
2. promover menos momentos de exposição oral e mais momentos de descoberta aos(às) aprendizes;
3. alinhar objetivos de aprendizagem, estratégias de ensino e métodos de avaliação para garantir a coerência interna do processo;
4. servir como exemplo de conduta aos(às) aprendizes, buscando aprender continuamente tanto sobre sua área específica de atuação como sobre outros campos do saber que possam ter relação com o que se discute na disciplina;
5. estruturar ambientes colaborativos de aprendizagem em que aos(às) aprendizes aprendam uns com os outros - para isso, é importante, por exemplo, garantir momentos de trocas entre os(as) participantes dos cursos, bem como considerar suas experiências e contexto de atuação;

6. criar ambientes de aprendizagem propícios ao desenvolvimento de maturidade intelectual e responsabilidade dos(as) aprendizes pela própria aprendizagem; e

7. explorar mais o potencial das avaliações formativas da aprendizagem, nas quais o feedback seja elemento orientador da evolução dos(as) aprendizes.

Para saber mais sobre o Ensino Centrado no(a) Aprendiz como abordagem em Programas de Formação de Treinadores(as) acesse:

COB. MODELO DE DESENVOLVIMENTO ESPORTIVO DO COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL. Disponível em: <https://cob.org.br/pt/cob/time-brasil/modelo-desenvolvimento-esportivo>

Entendendo que o(a) facilitador(a) é responsável por mediar o processo de aprendizagem de treinadores(as) em formação, é importante que ele(a) desenvolva e exerça algumas habilidades de facilitação. Nesse sentido, descrevemos abaixo cada uma delas, bem como trazemos exemplos práticos de aplicação.

HABILIDADES DE FACILITAÇÃO

Comunicação

A comunicação é um processo dialógico que envolve a troca de informações, pensamentos, ideias e emoções. Há três formas de comunicação e, de acordo com Mehrabian (1967), cada uma delas é captada de forma diferente pelo(a) receptor. A comunicação verbal diz respeito ao conteúdo da mensagem, ou seja, o que é dito. Essa comunicação representa 7% do que o(a) receptor capta. A paraverbal é o ritmo, o tom e o volume da voz, ou seja, como que a mensagem é dita, e representa 38% do que é captado da mensagem. Por fim, a não-verbal, que está relacionada à linguagem corporal. Isso representa 55% do que é captado da mensagem.

Vamos exemplificar por meio de uma situação. Digamos que uma facilitadora apresenta uma atividade como parte de uma dinâmica de formação de treinadores(as). Ao final da explicação a formadora pergunta a um treinador: “você compreendeu a atividade?” E o treinador responde em tom de voz baixo, ritmo lento e com a expressão facial de dúvida: “eentendi”. O conteúdo da mensagem diz “sim, entendi”, mas a comunicação não-verbal e paraverbal claramente expressam que o treinador tem dúvidas. Nesse sentido, não significa que o conteúdo da mensagem não é importante, mas que as

três formas de se comunicar devem ser coerentes para uma COMUNICAÇÃO EFICAZ. Assim, em uma situação em que o(a) facilitador(a) necessita fornecer um feedback a um(a) treinador(a) em formação, por exemplo, é importante que tenha claro qual a mensagem quer repassar, cuidando da expressão corporal e do tom, ritmo e velocidade da voz.

Para além dessas formas de comunicação, há outras estratégias para se passar uma mensagem, como por esquemas em desenho, vídeos, imagens, etc. Todas essas formas podem complementar a comunicação verbal, não-verbal e paraverbal. Para saber qual a “melhor” forma de comunicar, é importante compreender o(a) receptor(a). As pessoas tem estilos de pensamento e

aprendizagem diferentes, por isso, é essencial que o(a) facilitador(a) considere diversificar as formas comunicação o quanto possível, a fim de atingir todos(as) os(as) treinadores(as) em um programa de formação. Uma das tarefas do(a) facilitador(a) é avaliar a atuação do(a) treinador(a). Nesse sentido, há cinco pontos-chave que podem contribuir na comunicação do(a) facilitador(a) com o(a) treinador(a) em ação: 1) explicação, 2) demonstração, 3) observação, 4) análise e tomada de decisão, e 5) feedback. Descrevemos esses pontos a partir da perspectiva da comunicação do(a) treinador(a), ou seja, o que ele(a) deve considerar ao se comunicar na prática, bem como a perspectiva(a) do(a) facilitador(a) ao avaliar o(a) treinador(a):



SISTEMATIZANDO A COMUNICAÇÃO

TREINADOR(A)

(Bell e Galatti, 2021 -E-book pág. 71 e 72)

Comunicar-se de maneira clara e eficaz com os(as) alunos(as), atentando-se aos **pontos-chave**:

FORMADOR(A)

(NSSU-ICCE, s.d)

Contribuir com a aprendizagem do(a) treinador(a), desenvolvendo o papel de formador(a) facilitador(a) :

1. Analise as ações do(a) treinador(a), a partir dos pontos-chave
2. Use a análise para reforçar ao(à) treinador(a) os pontos-chave da comunicação, fornecendo feedbacks que promovem a autoavaliação
3. Cheque o aprendizado do(a) treinador(a), levantando questionamentos

1. Analise as ações do(a) treinador(a), a partir dos pontos-chave

Como explicar:

1. Planeje o que dizer com antecedência
2. Ganhe atenção antes de começar
3. Seja simples e objetivo, e explique mais de uma vez
4. Verifique se todos entenderam e levante questionamentos

Como ocorreu a explicação do(a) treinador(a):

1. O(a) treinador(a) planejou com antecedência?
2. Ganhou a atenção antes de começar?
3. Foi simples e objetivos, e explicou mais de uma vez quando necessário?
4. Verificou se todos entenderam e levantou questionamentos? - PERGUNTAS ABERTAS, sem margem para SIM ou NÃO.

TREINADOR(A)

(Bell e Galatti, 2021 -E-book pág. 71 e 72)

Como demonstrar, caso seja necessário:

1. Todos devem ver e ouvir
2. Não fale muito enquanto demonstra
3. Forneça demonstrações em diferentes ângulos, focando em 1 ou 2 fatores
4. Verifique se todos entenderam antes de irem para a prática

Observar:

1. Observe toda a ação
2. Foque em uma parte, fase ou ponto por vez
3. Observe diferentes ângulos, o quanto necessário
4. Observe várias vezes

Analisar e tomar decisões:

1. Após observar, decida o que reforçar, modificar ou apontar, baseado no seu planejamento

Fornecer feedback:

1. Promova autoavaliação: O que você notou sobre...?
2. Limite suas contribuições: 1 ou 2 aspectos-chaves
3. Dê informações simples e objetivas, de forma positiva
4. Confirme a compreensão: O que você vai fazer agora?

FORMADOR(A)

(NSSU-ICCE, s.d)

Como ocorreu a demonstração do/a treinador/a:

1. Ele/a assegurou que todos o viram e ouviram bem?
2. Procurou não falar enquanto demonstrava?
3. Forneceu demonstrações em diferentes ângulos, focando em 1 ou 2 fatores?
4. Verificou se todos entenderam antes de irem para a prática?

O/a treinador/a observou bem antes de fornecer feedback?:

1. Ele/a observou toda a ação?
2. Focou em uma parte, fase ou ponto por vez?
3. Observou por diferentes ângulos, o quanto necessário?
4. Observou várias vezes?

Em relação à análise e tomadas de decisão:

1. O/a treinador/a analisou e tomou decisões com base em um planejamento?

Como o/a treinador/a forneceu feedback?:

1. Promoveu a autoavaliação dos/as alunos/as, utilizando perguntas como: O que você notou sobre...?
2. Limitou suas contribuições a 1 ou 2 aspectos-chaves?
3. Forneceu informações simples e objetivas, de forma positiva?
4. Confirmou a compreensão dos/as alunos/as, utilizando perguntas como: O que você vai fazer agora?

A partir desses pontos-chave, fica claro que fazer boas perguntas é central no papel do facilitador. Por isso, entramos nessa habilidade de facilitação no tópico a seguir.

ELABORAÇÃO DE PERGUNTAS PARA FACILITAR/ESTIMULAR A APRENDIZAGEM

As perguntas vão depender do propósito, ou seja, o que o(a) facilitador(a) pretende com a pergunta. Nesse sentido, descrevemos algumas possibilidades de propósito, como pode ser o tipo de pergunta a ser feito, como fazê-la e um exemplo aplicado:

PROPÓSITO	TIPO DE PERGUNTA	COMO SE DÁ	EXEMPLO
Para obter informações específicas, como sobre experiências ou conhecimentos do(a) treinador(a)	FECHADA	- Inicia com verbos como: Você poderia..., deveria, deve fazer... - Tem uma resposta específica ou SIM/NÃO	- Você já teve alguma experiência de...? - Você poderia me explicar o que significa...?
Para encorajar o raciocínio e respostas mais expansivas	ABERTA	- O que, quando, quem, qual, com qual frequência, quantas vezes... Estimula mais o raciocínio e não direciona respostas	- O que você pôde perceber...? - Me fale sobre o que você percebeu sobre...? - Com qual frequência você...?
Para encorajar o raciocínio, reflexão, tomada de decisão	QUE ESTIMULA A APRENDIZAGEM	O que... Me fale sobre...	- O que você notou que você fez de bom...? - Me fale o que você pode fazer de diferente?
Para direcionar algum pensamento (mas tenha cuidado!)	SUGESTIVA	- Você já havia pensado sobre... Você poderia... - Sugere que a sua forma é melhor. Indica as suas concepções.	- Você já pensou em fornecer feedbacks? - Você poderia ter feito algo diferente em relação ao...?
Para encorajar a pensar de forma diferente; Para romper concepções	HIPOTÉTICA	E se...	- E se os atletas estivessem muito cansados...? - O que pode acontecer se...?
Para se envolver ao apresentar; Personalizar, tornar relevante	RETÓRICA	Não tem como objetivo obter uma resposta, mas estimular a reflexão	- Será que você forneceu feedbacks adequados? Pense sobre isso

Outras dicas podem auxiliar o(a) facilitador(a) ao elaborar perguntas:

- Use as perguntas utilizando “O QUÊ” e “COMO” - ou “ME FALE SOBRE” = isso estimula a obtenção da perspectiva do(a) treinador(a), para além do SIM ou NÃO;
- Evite perguntas que sugerem e induzem a algo, ou para as quais deseja uma resposta específica, como “Já pensou em ...? Não acha que ...? Não seria melhor ...?” = isso emite a sua perspectiva;
- Use o “POR QUÊ” com moderação = isso emite julgamento e defensividade;
- Verifique a emoção ou preconceito em suas palavras, tom ou linguagem corporal;
- Faça uma pergunta de cada vez, não tente reformulá-la, apenas espere e reformule se houver uma falta de compreensão explícita;
- Seja paciente. Dê tempo para o(a) treinador(a) pensar.

Para além de se fazer boas perguntas para se atingir um objetivo específico durante o processo de facilitação, é importante que o(a) facilitador(a) crie um ambiente seguro, com escuta ativa e espaço de fala para que eles(as) se sintam confiantes em expressarem suas dúvidas e opiniões.

DESENVOLVER UM AMBIENTE SEGURO DE ESCUTA E FALA

Um ambiente seguro e acolhedor envolve equilibrar as dinâmicas de poder, uma das dimensões centrais do Ensino Centrado no(a) Aprendiz. O ambiente de formação, em geral, é carregado de dinâmicas de poder, muitas vezes desconsideradas por instrutores(as) que exercem seu controle ao tomar todas ou a maioria das decisões relacionadas à aprendizagem, com pouca ou nenhuma contribuição dos(as) aprendizes. A motivação, a confiança e o entusiasmo pelo aprendizado são afetados negativamente quando instrutores(as) controlam os processos através dos quais aprendem. No entanto, se a autonomia e independência dos(as) aprendizes estão no cerne da aprendizagem o equilíbrio do poder é essencial. Quando há equilíbrio de poder, os aprendizes são empoderados a expressar suas perspectivas e recomendações sobre os conteúdos, métodos de aprendizagem, políticas da disciplina e sobre a avaliação. Esse equilíbrio

é percebido pelos(as) aprendizes como um fator importante para o aprendizado, pois eles se sentem confiáveis, mais abertos aos desafios e, possivelmente, mais motivados. As relações positivas, não diretividade, empatia, cordialidade e estímulo ao pensamento e à aprendizagem, são variáveis importantes na relação facilitador(a)-aprendiz, assim como nos resultados afetivos ou comportamentais, e cognitivos dos aprendizes.

Muitos instrutores(as) ainda hesitam em redistribuir o poder temendo um resultado caótico. Além disso, os aprendizes tendem a se sentirem à vontade para que os(as) instrutores(as) controlem o que precisam saber e fazer, pois passaram por esse processo nas escolas primárias e secundárias. Tradicionalmente, os aprendizes são formados em sistemas de ensino mais autoritários e podem ter receio e/ou falta de experiência para lidar com a perspectiva do Ensino Centrado no(a) Aprendiz, assim como se sentirem confusos ao decidir o que selecionar e como realizar as tarefas. Por isso, é importante que essa distribuição seja gradual, considerando a autonomia dos(as) aprendizes. A redistribuição do poder pode se iniciar, por

exemplo, a partir da expressão de perspectivas alternativas dos(as) treinadores(as) em formação e o compartilhamento de seus pontos de vista sobre os conteúdos.

Além disso, a escuta ativa é primordial nesse processo. E escutar é diferente de ouvir. Ouvir é a capacidade biológica de audição. Já escutar é tomar consciência do que se ouve, de forma intencional. Enquanto(a) facilitador(a), é importante você se perguntar: Quais ações eu posso exercer para garantir que de fato estou escutando o(a) treinador(a)? Quais ações eu posso exercer para demonstrar ao/à treinador(a) que estou atento(a)?

A Universidade do Tênis de Mesa traz no e-book sobre desenvolvimento de treinadores uma autoavaliação que também pode ser utilizada por facilitadores(as) para avaliar a própria capacidade de escuta ativa:

B. VOCÊ É UM BOM OUVINTE? SUGESTÃO DE AUTOAVALIAÇÃO:

QUANDO ALGUÉM FALA, EU...				
	SEMPRE	FREQUENTEMENTE	RARAMENTE	NUNCA
sou capaz de limpar minha mente de tudo e dar 100% de atenção ao orador				
fico pensando sobre o que quero dizer				
termino as frases das pessoas para elas				
interrompo enquanto o orador ainda está falando				
me preocupo com o tempo passando				
fico pensando o que vou fazer em seguida				
fico ansioso pra contar logo minha experiência de vida				
MEUS PONTOS FORTES:		MEUS PONTOS FRACOS:		
MEU OBJETIVO:		MINHAS AÇÕES PARA ATINGI-LO:		

Fonte: Belli; Galatti, 2021, pág. 77.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No percurso da prática pedagógica, os pressupostos filosóficos e os objetivos de aprendizagem dos(as) treinadores(as) devem ser os guias das ações dos(as) facilitadores(as), transgredindo o uso simplista de algumas estratégias de ensino e ferramentas. Mas o fazer pedagógico é uma prática social complexa, não-linear e, muitas vezes, contraditória. Por isso, os processos crítico-reflexivos se fazem necessários na busca pela coerência pedagógica dos(as) facilitadores(as). Assim como o desenvolvimento profissional de treinadores(as), o desenvolvimento de facilitadores(as) também se dá ao longo da vida. Portanto, conhecer, compreender, aplicar e ressignificar as práticas pedagógicas a partir das habilidades de facilitação requer tempo e reflexão.

Com formadores(as) de treinadores(as) cada vez mais críticos de suas práticas e a adoção de uma abordagem de Ensino Centrado no(a) Aprendiz, os programas poderão contribuir de forma mais significativa na formação de treinadores e treinadoras de tênis de mesa.

REFERÊNCIAS

BELLI, T.; GALATTI, L. R. Desenvolvimento de treinadores de tênis de mesa : iniciação esportiva. Campinas: BCCL/Unicamp, 2021.

BLUMBERG, P. Developing Learner-Centered Teaching. San Francisco: Jossey-Bass, 2009.

CULVER, D. M.; WERTHNER, P.; TRUDEL, P. Coach Developers as 'Facilitators of Learning' in a Large-Scale Coach Education Programme: One Actor in a Complex System. *International Sport Coaching Journal*, v. 6, n. 3, p. 296-306, 2019.

DOHME, L.; RANKIN-WRIGHT, A. J.; LARA-BERCIAL, S. Beyond Knowledge Transfer: The Role of Coach Developers as Motivators for Lifelong Learning. *International Sport Coaching Journal*, v. 6, n. 3, p. 317-328, 1 set. 2019.

MCQUADE, S; NASH, C. 'The role of the coach developer in supporting and guiding coach learning'. *International Sport Coaching Journal*, vol 2, no. 3, 2, pp. 339-346, 2019.

NCCA. Nippon Coach Developer Academy. Coach Developer Programme: Facilitation Skills Handbook, s/l, 2017.

WEIMER, M. Learner-Centered Teaching: Five Keys Changes to Practice. 2nd. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2013.

capítulo 5

BATE-BOLA COM FORMADORES(AS)! PREPARAÇÃO PARA O ATAQUE!

por Camila Cardoso



Foto: Luis Miguel Ferrero

FORMULANDO BOAS PERGUNTAS

Como formador(a) de treinador(a) você passará por inúmeras situações nas quais serão necessárias realizar boas perguntas, visando diferentes objetivos para que os treinadores participantes dos Cursos de Certificação adquiram os conhecimentos e competências necessários para a certificação. A seguir, serão apresentados alguns cenários que podem acontecer durante os cursos, para que você pratique a formulação de boas perguntas, tendo como base o quadro proposto pela Profa. Dra. Yura dos Santos:

Cenário 1: Você, formador(a) principal do oferecimento, realizou a apresentação de slides com a temática competições no Tênis de Mesa. Ao final de sua apresentação, você pergunta aos alunos “alguém tem algo para comentar sobre?” e os alunos se mantêm em silêncio e não respondem à pergunta, somente acenando negativamente com a cabeça.

- Reformule a pergunta “alguém tem algo para comentar sobre?”, tendo como objetivo encorajar o raciocínio com a temática apresentada nos slides.

Cenário 2: Após alguns períodos de curso os(as) treinadores(as) estão em um momento no qual devem pensar em atividades histórico-culturais para serem inseridas em seu contexto de atuação de treino. Um treinador insiste em dizer que no contexto atual de sua atuação (professor de educação física de escola municipal) não é possível aplicar atividades histórico-culturais, pois argumenta ter muitos alunos em sala e pouco tempo para trabalhar o tênis de mesa.

- Formule uma pergunta a ser feita por você, formador(a), para que o treinador seja encorajado a pensar de forma diferente e romper concepções sobre a temática discutida entre o grupo.

Cenário 3: Durante uma roda de conversas sobre o tênis de mesa Paralímpico, os(as) treinadores(as) estão debatendo sobre as diferenças tático-técnicas entre as classes de cadeirantes do tênis de mesa (classes 1, 2, 3, 4 e 5). O grupo de treinadores(as) chega à conclusão de que não há grandes diferenças entre as classes. Após esse momento, você mostra um vídeo de jogos de atletas de classe 1 e um jogo de atletas da classe 5.

- Formule uma pergunta, encorajando os(as) treinadores(as) a refletirem novamente sobre as diferenças entre as classes 1 e 5, para ser realizada após os vídeos.

Cenário 4: Alguns treinadores(as) estão propondo um jogo/tarefa representativa no tênis de mesa, tendo como objetivo o posicionamento de bola nas laterais da mesa. Este grupo apresenta dificuldade em apresentar um jogo mais representativo da partida de tênis de mesa. Ao final, a atividade proposta pelos treinadores foi: será realizado lançamento de 30 bolas no forehand do(a) atleta, que deve tentar acertar as áreas laterais da mesa.

- Como formador(a), você pode mediar as discussões dos treinadores(as) a realizarem modificações na atividade, para que ela seja mais próxima ao jogo de tênis de mesa. Sendo assim, formule perguntas sugerindo e guiando as modificações que podem ser realizadas pelo grupo nesta atividade.



capítulo 6

AValiação NOS CURSOS DE FORMAÇÃO DE TREINADORES DE TÊNIS DE MESA

por Vinicius Zeilmann Brasil

Foto: Luis Miguel Ferrero

INTRODUÇÃO

A avaliação corresponde a um dos elementos fundamentais de qualquer processo educacional (LUCKESI, 2022). Reconhecer seu caráter formativo nos programas de formação de treinadores(as) significa assumir que a avaliação é parte do processo de ensino-aprendizagem, e por isso, deve estar integrada aos objetivos, às estratégias de ensino adotadas, ao currículo e ao formato da iniciativa formativa (COB, 2022). Ao final desta unidade, os(as) formadores(as) serão capazes de:

- Identificar e caracterizar os diferentes componentes envolvidos no processo avaliativo.
- Compreender a relação entre os diferentes componentes da avaliação.
- Planejar e implementar um processo avaliativo coerente e eficaz.

Definição e finalidades da avaliação

Avaliar é mais do que atribuir ao aluno notas, conceitos ou classificar o seu desempenho em uma iniciativa formativa. Avaliação é uma ação sistemática que visa compreender e orientar o processo de desenvolvimento de atividades, fatos e conhecimentos previamente estabelecidos (LUCKESI, 2022). A avaliação pode ter a finalidade de diagnosticar conhecimentos e competências já desenvolvidos pelos(as) treinadores(as), de acompanhar o processo de ensino-aprendizagem e/ou ainda, verificar o que os(as) treinadores(as) desenvolveram durante um período de tempo (curso, módulo, unidade etc.) (CARMINATTI; BORGES, 2012). Para o(a) formador(a), a avaliação permite a obtenção de devolutivas das suas ações pedagógicas, auxiliando no (re)direcionamento do processo de ensino-aprendizagem tanto para os(as) formadores(as) quanto para treinadores(as).

ÊNFASE DA AVALIAÇÃO

A avaliação com foco em conhecimentos e com foco em competências, apresentam ênfases distintas utilizadas para medir(a)valiar diferentes aspectos da aprendizagem e do desempenho dos(as) treinadores(as).

Um dos pontos de atenção para os(as) formadores(as) é que avaliação com ênfase em conhecimentos estimula os(as) treinadoras/es a memorizarem os conteúdos para as provas, em vez de refletirem e compreenderem sua aplicabilidade na prática. Na avaliação com ênfase em competências os(as) formadores(as) devem criar atividades/situações que permitam que os(as) treinadores demonstrem as competências desenvolvidas ou aprimoradas, a partir de indicadores de êxito claros (COB, 2022).

Quadro 1 – Ênfase do processo avaliativo.

DIMENSÕES	CONHECIMENTOS	COMPETÊNCIAS
Ênfase	Conhecimento teórico ou factual sobre um determinado assunto, tópico ou disciplina.	Capacidade de aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes em situações práticas e do mundo real.
O que avalia?	Memorização e compreensão de fatos, conceitos, princípios, teorias e informações específicas.	Habilidades práticas, posturas, escolhas, capacidades de resolução de problemas, pensamento crítico, habilidades interpessoais e comportamentais.
Instrumentos/estratégias	Testes escritos, questionários, testes objetivos (múltipla escolha), avaliações baseadas em respostas curtas ou longas, dinâmicas oralidade, como discussões em pequenos ou grandes grupos.	Estudos de caso, simulações, projetos práticos, avaliações baseadas em resolução de problemas, portfólios, avaliações por observação direta.

Fonte: (COB, 2022).

ABORDAGENS DO PROCESSO AVALIATIVO

Em uma abordagem tradicional, a avaliação está centrada no conteúdo de ensino e nas escolhas do(a) formador(a). Neste caso, o processo avaliativo abrange instrumentos (provas) que priorizam a comparação, medidas (notas) e a classificação do desempenho, com base em um resultado quantitativo. A avaliação sob uma abordagem mediadora da aprendizagem está centrada nas próprias necessidades e interesses do(a) treinador(a). Assim, a avaliação se propõe a acompanhar, compreender e facilitar o progresso contínuo no decorrer do ciclo educacional (HOFFMANN, 2012).

Para refletir:

- Como fazer da avaliação uma situação de aprendizagem significativa aos(as) treinadores(as)?
- Como é possível integrar a experiência dos(as) treinadores(as) ao processo avaliativo?
- De que forma a avaliação pode ser cada vez mais percebida, por formadores e treinadores, como um meio e não como um fim?

TIPOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Existem vários tipos de avaliação que podem ser aplicados em diferentes etapas de um ciclo educacional (Quadro 3). Cada tipo de avaliação possui seus próprios objetivos e instrumentos, sendo que quando combinadas, oferecem uma visão mais abrangente do progresso e do desempenho dos alunos (HAYDT, 2008).

COMPONENTES	DIAGNÓSTICA	FORMATIVA	SOMATÓRIA/ SOMATIVA
Momento do ciclo de ensino-aprendizagem	No início do ciclo de ensino-aprendizagem (curso, semestre, ano letivo ou unidade).	Ao longo do processo de ensino-aprendizagem (curso, semestre, ano letivo ou unidade).	Ao final do ciclo de ensino-aprendizagem (curso, semestre, ano letivo ou unidade).
Características	Inicia o processo avaliativo e verifica se os alunos dominam os pré-requisitos necessários para novas aprendizagens.	<ul style="list-style-type: none"> • É contínua e fornece parâmetros ao professor para verificar se os objetivos foram alcançados, podendo interferir no que pode estar comprometendo a aprendizagem. • Propõe o uso do feedback e o uso de recursos para que os déficits identificados sejam superados e a aprendizagem seja efetivada. 	A avaliação somativa é uma avaliação muito geral, que serve como ponto de apoio para atribuir notas, classificar o aluno e transmitir os resultados em termos quantitativos, feita no final de um período.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar a existência, ausência ou o nível de conhecimentos e competências. • Identificar interesses e necessidades de aprendizagem; • Obter informações para (re)planejamento do ensino e ajuste do currículo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantar dados para que o formador(a) possa realizar um trabalho de recuperação e aperfeiçoar seus procedimentos. • Verificar o que o aluno aprendeu ou não aprendeu, identificando causas de não aprendizagem. • Fornecer feedback contínuo aos alunos durante o processo de aprendizagem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar e classificar o conhecimento e competências que os alunos adquiriram ao longo de um período específico. • Aprovar, atestar que o educando está apto a frequentar o próximo nível de ensino. • Certificar e qualificar os estudantes, como ocorre em exames de conclusão de curso, certificações ou avaliações padronizadas.
Instrumentos/estratégias	<ul style="list-style-type: none"> • Questionários, formulários ou atividades interativas. • Testes que avaliam habilidades fundamentais de interesse. • Conversas diretas entre o professor e o aluno (entrevistas individuais). • Portfólios ou trabalhos realizados em cursos anteriores. • Exercícios em que os alunos devem aplicar o conhecimento prévio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionários ou formulários de autoavaliação. • Avaliações por pares com base em critérios estabelecidos. • Diálogos e debates em sala de aula. • Atividades práticas ou resolução de problemas do mundo real. • Mapas conceituais ou diagramas. • Observações informais do professor durante as atividades em sala de aula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prova escrita (questões de múltipla escolha, verdadeiro/falso, perguntas dissertativas, resolução de problemas). • Trabalhos escritos: Redações, relatórios ou projetos. • Apresentações orais de projeto, seminário, debates ou discussão. • Portfólios: Coletânea de trabalhos, projetos ou atividades dos alunos ao longo de um período específico.

Para refletir:

Em um programa de formação de treinadores(as), uma abordagem tradicional de avaliação têm se mostrado limitada para acompanhar e dar suporte ao progresso dos alunos. Muitos(as) treinadores(as) têm diferentes experiências, interesses e estilos de aprendizagem. Como o (a) formador(a) poderia desenvolver um sistema de avaliação mais abrangente e inclusivo que atenda às necessidades e interesses de aprendizagem dos(as) treinadores(as)?

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO

Os critérios de avaliação deve abranger um conjunto claro de expectativas e indicadores utilizados para avaliar o progresso e/ou o desempenho dos(as) treinadores, medir a eficácia do ensino, assim como, indicar se os objetivos de aprendizagem foram alcançados. A definição de critérios coerentes permite a realização de avaliações mais consistentes e eficazes. A

seguir são apresentadas características fundamentais para critérios assertivos (OLIVEIRA; PONTES; MARQUES, 2016):

- Relevância: alinhados com os objetivos de aprendizagem, ao conteúdo e estratégias de ensino.
 - Clareza: compreensíveis para os alunos, formadores(as) e demais envolvidos no processo educativo.
 - Objetividade: imparciais, mensuráveis e observáveis.
 - Abrangência: abranger uma variedade de conhecimentos e competências relevantes para a disciplina ou área de estudo.
 - Especificidade: abordar diferentes aspectos do desempenho do aluno, indicando quais são os critérios de avaliação em cada um deles.
 - Flexibilidade: permitir a adaptação aos diferentes estilos de aprendizagem dos alunos e às necessidades específicas do contexto educacional.
- Feedback construtivo: permitir a geração de um feedback útil, apontando áreas em que precisam melhorar e sugestões sobre como melhorar.

FEEDBACK

- O que é feedback?
Feedback é a comunicação de informações relacionada ao desempenho do aluno em uma determinada tarefa, podendo ser informal ou formal, a depender do contexto em que é fornecido, das suas características e de como é fornecido (LIPNEVICH; PANADERO, 2021).
- Feedback Informal e formal
O feedback informal refere-se àquele que é fornecido aos alunos, geralmente, em situações do cotidiano, no momento e no local em que ocorre o desempenho do aluno. Por sua vez, o feedback formal ocorre em situações estruturadas e planejadas (avaliações), com base em um conjunto de critérios e indicadores predefinidos. Geralmente ocorre em intervalos definidos (ao final de um curso, trimestral ou anual) e é registrado por escrito em um formato mais padronizado. Ambos os tipos de feedback possuem relevância no processo de aprendizagem e de desenvolvimento profissional dos treinadores (AVRAMOVSKA; CZERWINSKI; LATTKE, 2015).

Objetivos do feedback

- Direcionar e fornecer suporte para a aprendizagem;
- Fornecer informações ao aluno sobre como ele está progredindo na sua aprendizagem, quais aspectos deve melhorar (comportamento, atitude, compreensão) e o que pode ser feito para isso;
- Motivar e encorajar o aluno a se engajar na sua aprendizagem;
- Levar o aluno à um processo de reflexão sobre determinados conteúdos e à sua própria forma de aprender;
- Fortalecer a relação entre aluno e professor.

Alguns pontos de atenção aos professores para fornecerem um feedback assertivo

- Certifique-se de que o aluno está ciente do objetivo em receber o feedback, de onde, quando e como, terá acesso ao mesmo;
- É importante que o feedback fornecido incentive o aluno a refletir sobre seu desempenho, ao invés de apenas apontar seus pontos fracos;
- Permita que o aluno explore soluções potenciais para aquilo que ele precisa melhorar.
- Verifique se o aluno compreendeu o feedback fornecido;
- No geral, forneça feedback individual, especialmente se houver necessidade de destacar um desempenho insatisfatório;
- É importante focar no desempenho do aluno que é observável e que foi enfatizado na tarefa proposta.

- Forneça o feedback em um ambiente apropriado. O feedback positivo pode ser eficaz quando dado na presença de colegas, já o feedback negativo (crítica construtiva) deve ser dado em um ambiente privado e tranquilo. Se for necessário, convide o aluno para discutir o feedback com você.
- Cuide para não confundir o aluno ao fornecer um feedback sobre o seu desempenho na tarefa misturado com comentários sobre aspectos afetivos.
- Deixe claro que o feedback que você fornece está relacionado ao desempenho em uma determinada tarefa e não reflete a sua visão sobre o indivíduo como pessoa ou como aluno. Seu papel é dar suporte para ele melhorar a qualidade de sua intervenção e a desenvolver seus conhecimentos e competências.

Passo a passo de um feedback assertivo

O feedback pode ser visto como “ameaçador”, tanto por quem fornece (professor) como por quem recebe (aluno). O professor pode temer que a relação com o aluno possa ser afetada, especialmente se indicar um elemento de mau desempenho. Já o aluno pode reagir negativamente à um determinado tipo de feedback, inibindo sua disposição para a aprendizagem. Em vista disso, sugere-se uma estrutura de feedback, fundamentada em quatro componentes que garantirão que o feedback seja útil e bem recebido pelo aluno (AVRAMOVSKA; CZERWINSKI; LATTKE, 2015):

- **Construtivo:** Abordar o que foi feito de positivo e o que pode ser melhorado, e não enfatizar somente o que está errado. Solicite ao aluno uma autoavaliação de seu desempenho. Forneça possíveis soluções e conselhos (orientar o aluno sobre no que melhorar e como).
- **Específico:** apontar de maneira específica o que pode ser modificado;
- **Justificado:** forneça explicações, razões e argumentos sobre o motivo pelo qual o feedback (mostre ao aluno o raciocínio por trás do feedback).
- **Gentil:** forneça o feedback de forma gentil e amigável, garantindo que seja recebido de forma positiva e incentivando o aluno a fazer melhorias.

Possíveis consequências da falta de feedback para treinadores

- O processo de aprendizagem e a atuação dos treinadores não são tão efetivas quanto poderiam ser;
- A aprendizagem é inibida, podendo atrasar o desenvolvimento e a progressão na carreira;
- Os treinadores não têm a oportunidade de desenvolver todo o seu potencial;
- Quando são expostas suas fragilidades, os treinadores podem ter dificuldade em aceitar críticas por causa de “bons” ou a ausência de feedbacks anteriores.
- Deixar de construir relações e interações sociais com os treinadores em formação.
- Impactar no senso de pertencimento dos treinadores, em relação à entidade promotora da iniciativa formativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação desempenha um papel fundamental no processo de ensino e aprendizagem. Ao longo deste texto, explorou-se diversos componentes balizadores do processo avaliativo que devem ser considerados por formadores(as) no momento de realizarem suas escolhas pedagógicas para o planejamento e a implementação da avaliação nos cursos de formação de treinadores(as).

A avaliação não deve se limitar apenas a medir o conhecimento adquirido, mas também compreender as necessidades e interesses individuais dos(as) treinadores(as), fornecer subsídios para o ajuste dos procedimentos de ensino, para promover uma aprendizagem significativa. A avaliação é um processo dinâmico e contínuo e, portanto, a forma de avaliar o percurso de treinadores(as) no processo de ensino-aprendizagem deve reconhecer a responsabilidade destes profissionais pelo seu próprio desenvolvimento e a importância da aprendizagem ao longo da vida na sociedade contemporânea.

A combinação de diferentes tipos de avaliação, instrumentos, critérios adequados, contribuem para uma visão abrangente do desenvolvimento de treinadores(as) e o papel mediador da avaliação neste processo. Estes componentes devem ser coerentes com o contexto educacional, os objetivos de aprendizagem e o perfil dos alunos.

REFERÊNCIAS

CARMINATTI, Simone Soares Haas; BORGES, Martha Kaschny. Perspectivas da avaliação da aprendizagem na contemporaneidade. Estudos em Avaliação Educacional, v. 23, n. 52, p. 160-178, 2012.

COB. Modelo de Desenvolvimento Esportivo do Comitê Olímpico do Brasil, 2022.

AVRAMOVSKA, Maja; CZERWINSKI, Tania; LATTKE, Susanne. Curriculum for Global Adult Learning and Education (Curriculum GlobALE). German Institute for Adult Education, 2015.

OLIVEIRA, Ana Paula Salgado Beleza; PONTES, José Nelciclébio Aguiar; MARQUES, Marcos Aurélio. O uso da taxionomia de Bloom no contexto da avaliação por competência. Revista Pleiade, v. 10, n. 20, p. 12-22, 2016.

HAYDT, Regina Cazaux. Avaliação do processo ensino-aprendizagem. 6ª edição. São Paulo. Editora, 1992.

HOFFMANN, Jussara. Avaliação mediadora: uma prática em construção da pré-escola à universidade. In: Avaliação mediadora: uma prática em construção da pré-escola à universidade. 2012. p. 160-160.

LIPNEVICH, Anastasiya A.; PANADERO, Ernesto. A review of feedback models and theories: Descriptions, definitions, and conclusions. Frontiers in Education, v. 6, p. 1-29, 2021.

LUCKESI, Cipriano Carlos. Avaliação em educação: questões epistemológicas e práticas. Cortez Editora, 2022.



capítulo 7

BATE-BOLA COM FORMADORES(AS): BLOQUEIO!

por Camila Cardoso e Vinicius Zeilmann Brasil

Foto: Miriam Jester/CBTM

ESPAÇO SOCIAL DE APRENDIZAGEM - AVALIAÇÃO

Separe alguns minutos do seu dia para refletir e responder as perguntas a seguir:

1. Como formador(a) da UniTM, qual a sua visão sobre o papel/importância da avaliação no processo de formação/certificação de treinadores(as)?

2. Ao receber e realizar o processo de correção das avaliações dos alunos entre os módulos (primeira entrega e novos envios com as correções), o que leva em consideração para classificar uma avaliação como “100% correta”?

3. Atualmente, quais são seus principais desafios para realizar (aplicação/correção) a avaliação de treinadores(as)?

4. Em relação ao fornecimento de feedback individualizado para os

alunos nas avaliações, você acredita que há alguma área específica que pode ser melhorada?

5. Quais temáticas sobre a avaliação você gostaria de aprofundar seus conhecimentos?

- Troque com seus pares sobre as perguntas e observem se há um alinhamento nas respostas de vocês em cada uma das perguntas.

- Processo a ser lapidado: foque na pergunta 3 e elenquem os desafios abordados. Escolham um dos desafios e troquem entre vocês quais seriam as possíveis soluções para superar o desafio no seu contexto de atuação. Após finalizarem este processo, aproveitem para seguir com os próximos desafios elencados

Desafios – Processo a ser lapidado	O que podemos fazer para superar esse desafio?
Tempo disponível para realizar as correções	
Comunicação com os(as) treinadores(as)	
Feedback das avaliações pela plataforma de ensino	
Treinadores(as) que apresentam dificuldade para utilizar plataformas e internet	
Envio de feedbacks individualizados	
Participação no curso como critério de avaliação	



capítulo 8

FORMAÇÃO DE TREINADORAS DE ALTO RENDIMENTO: AMPLIANDO O OLHAR DE FORMADORAS(ES)

por Larissa Galatti e Júlia Barreira

Foto: David Normandeo/Imagem/CBTM

Para refletir:

Vamos começar esse capítulo já propondo uma reflexão:

1. Liste o nome de 10 treinadores(as) de tênis de mesa.

- a. Havia mulheres na sua lista?
- b. Você consegue listar o nome de 10 treinadoras mulheres?
- c. No seu ambiente de trabalho com o esporte, há um equilíbrio entre o número de mulheres e homens atuando em funções esportivas?

Historicamente, a presença de mulheres como treinadoras de alto rendimento é (bem) menor que a de homens. O mesmo vale para outros cargos de liderança no esporte, a exemplo do papel de formador(a) de treinadores(as). Por isso, o objetivo desde capítulo é conhecer aspectos que influenciam a carreira de treinadora, assim como fatores de apoio à entrada e manutenção de mais mulheres no sistema esportivo, sobretudo no de tênis de mesa.

ENTENDENDO O CONTEXTO, VAMOS AOS NÚMEROS:

Ainda que o número de meninas na prática esportiva tenha aumentado nas últimas décadas, apesar dos diversos desafios ainda enfrentados por elas (especialmente meninas e jovens negras, deficientes e de baixa renda), mulheres seguem com uma baixa participação como treinadoras esportivas (BARREIRA, 2021; COB, 2022).

Nas principais competições nacionais de futebol e basquetebol, por exemplo, temos aproximadamente entre 17% e 23% de mulheres como treinadoras no Brasil (PASSERO et al., 2019; 2020). Vale notar que essa inserção se dá somente nas modalidades praticadas por mulheres. Ao analisar os campeonatos masculinos, não encontramos mulheres trabalhando nesse cargo.

Em relação ao tênis de mesa, Cardoso et al. (2022) levantaram dados sobre a participação das mulheres treinadoras em cursos de certificação nacionais e

internacionais. Os números indicam que a presença de mulheres na nossa modalidade é ainda menor:

- Dentre treinadores(as) cadastrados(as) nos Cursos de Formação de Treinadores(as) da Federação Internacional de Tênis de Mesa (ITTF), 89,3% são homens e 10,7% mulheres.
- Nos cursos da ITTF-1 e ITTF-2, 76% das certificações concluídas por mulheres aconteceram nos últimos 5 anos, mostrando inserção mais recente delas em relação aos homens.
- No cenário brasileiro, os cursos de certificação da CBTM foram concluídos por um maior número de homens (n = 144; 83,7%) em comparação às mulheres (n = 28; 16,3%).
- Dentre as mulheres brasileiras com certificação de treinadora tanto pela ITTF como CBTM, há uma concentração de certificadas na região Sudeste, com poucas treinadoras provenientes das regiões Nordeste e Norte.

Portanto, formadores(as) de treinadores(as) comprometidos com o crescimento e fortalecimento do tênis de mesa precisam ter por preocupação como ampliar a fomentação da presença de treinadoras no contexto da modalidade. Mas por quê? E como?

POR QUE AMPLIAR O NÚMERO DE TREINADORAS (E FORMADORAS) DE TÊNIS DE MESA?

Como vimos, homens são maioria no cargo de treinador(a) no tênis de mesa, dominando posições de liderança em geral. Com isso, as meninas não identificam o esporte como uma possível carreira profissional e os meninos não reconhecem a possibilidade de as mulheres participarem neste ambiente (CARDOSO et al., 2022). As treinadoras são modelos para jovens praticantes e desempenham um papel importante na influência das suas escolhas profissionais, uma vez que as crianças podem identificar-se com esta profissão e

ganhar confiança nas suas capacidades como futuras treinadoras de tênis de mesa (LAVOI; DUTOVE, 2012; COB, 2012). O mesmo acontece no papel de formadores(as) de treinadores(as): se tivermos poucas mulheres nessa posição, como mulheres conhecedoras do tênis de mesa e Ciências do Esporte vão almejar essa posição?

Além disso, a presença das mulheres em cargos de liderança e decisão é fundamental para a proposta de políticas esportivas mais equitativas: quanto mais diversas as pessoas nos cargos de lideranças, maiores as possibilidades de tomadas de decisão mais inclusivas e que alcancem grupos subrepresentados no cenário esportivo. O respeito a diferentes grupos de pessoas - como a consideração de gênero, orientação sexual, cor de pele, classe social, deficiência ou não - promove ambientes mais diversos e integrativos, com um maior potencial educativo e de impacto para as mudanças necessárias no cenário social mais amplo.

COMO AMPLIAR E FOMENTAR O DESENVOLVIMENTO DE TREINADORAS E FORMADORAS DE TREINADORES(AS) NO TÊNIS DE MESA?

Primeiramente, é preciso reconhecer que mulheres tem mais desafios que homens para alcançar e progredir nessas carreiras. Um interessante modelo sobre barreiras e suportes vivenciado por treinadoras esportivas pode nos ajudar nesse processo: o modelo foi proposto por LaVoi e Dutove (2012) e propõe quatro níveis interdependentes de barreiras e suportes: individual, interpessoal, organizacional e sociocultural.

1. O individual é o primeiro nível e mais próximo da treinadora, representando as características pessoais biológicas e psicológicas (ou seja, emoções, crenças e personalidade) e particulares de cada pessoa que podem facilitar ou dificultar a sua progressão na carreira. Aqui, buscar compreender e não julgar as necessidades, escolhas e condição de vida de cada treinadora é fundamental para um suporte de desenvolvimento profissional mais adequado. Formadoras de treinadoras tendem a ser mais empáticas com demandas particulares das treinadoras.

2. O segundo nível representa a influência interpessoal de colegas, familiares e amigos(as)

no seu desenvolvimento: afinal, as características particulares descritas no primeiro nível são impactadas constantemente pelas pessoas e contexto no qual convivemos. Logo, é preciso conhecer quem são as pessoas e relações que são importantes para as treinadoras, sendo papel de formadoras(as) oferecer oportunidades de desenvolvimento de competências interpessoais para fortalecer vínculos positivos e enfrentar possíveis conexões inibidoras de seu desenvolvimento.

3. O organizacional é o terceiro nível e está ligado às entidades e agências esportivas, como políticas e práticas organizacionais que impactam na (falta de) oportunidades para as treinadoras. Políticas organizacionais de inserção e suporte à carreira de treinadoras e formadoras, assim como canais claros e transparentes de denúncia de assédio são algumas das ações possíveis.

4. O quarto nível, e mais distal, é o sociocultural que representa as normas e sistemas culturais que afetam a trajetória das treinadoras. Crenças socialmente construídas que distanciam mulheres dessa carreira, como a associação entre homem e liderança, se fazem presentes nesse nível. Aumentar a participação de mulheres treinadoras no esporte é um desafio caracterizado por uma interação complexa entre características individuais, aspectos organizacionais e sistemas culturais. É no conjunto de ações dos diferentes níveis que a mudança na sociedade mais ampla pode se estabelecer.

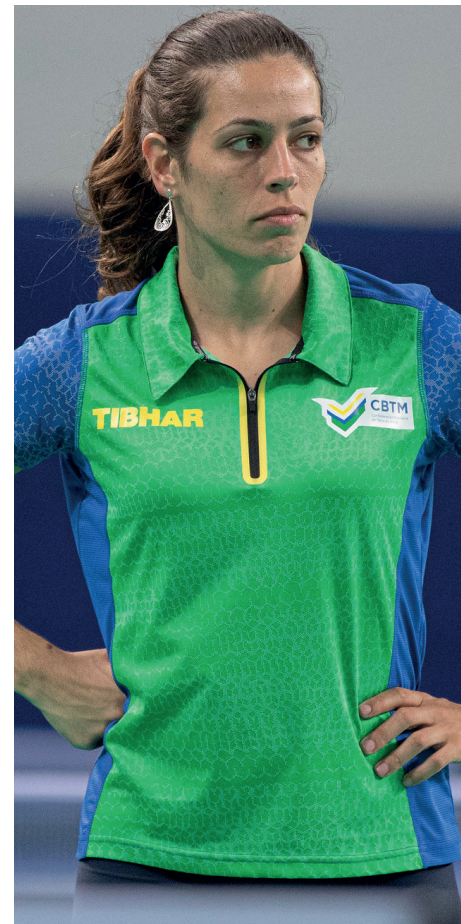


Foto: Luis Miguel Ferreira/CBTM

JÁ TEMOS AÇÕES NAS QUAIS NOS INSPIRAR!

Uma vez ciente dos fatos e dos diferentes níveis em que podemos impactar a presença e o desenvolvimento de treinadoras e formadoras de treinadores(as), é preciso agir! Agentes que atuam com a gestão do nosso esporte já tem políticas e práticas profissionais em andamento, a exemplo da CBTM e do COB (Comitê Olímpico do Brasil).

A CBTM oferece desde 2020 cursos de certificação de treinadores(as) em todo o país, em associação com entidades que administram o tênis de mesa em nível regional (ou seja, federações regionais) e promovem os cursos de forma descentralizada. Por exemplo, em 2021, foram promovidos nove cursos por seis federações regionais e pela CBTM e, como política interna, em cada curso foi priorizada a presença de pelo menos uma mulher na equipe organizadora. Além disso, em 2022 foi organizado o Training Camp Mulheres TMB que reuniu jogadoras, treinadoras, árbitras e gestoras da modalidade com o objetivo de aumentar a participação de meninas e mulheres no esporte e desenvolver competências para aquelas que atuam em cargos de liderança.

O COB, por sua vez, destaca no seu Modelo de Desenvolvimento Esportivo, lançado em 2022, ações específicas para o desenvolvimento de atletas mulheres e treinadoras no sistema esportivo. Além do estímulo e fomento para que as confederações nacionais ofereçam suporte para o desenvolvimento de atletas lideranças mulheres pelas confederações, o próprio COB iniciou em 2023 um programa para Formadoras(es) de Treinadoras, no qual além dos conhecimentos e competências gerais serem abordados, barreiras e suporte específicos de treinadoras mulheres são abordados para que sejam considerados na atuação de formadoras(es). Nesse programa, a estratégia escolhida foi a mentoria, no qual treinadoras são acompanhadas individualmente e em grupo por formadoras(es) de treinadoras participantes do programa.

Ações como essas são fundamentais para que mulheres tenham plena participação e desenvolvimento em cursos de formação: comumente programas de formação de treinadores(as) tem um elevado número de homens participando e baixo número de mulheres. É comum que essas treinadoras não se sintam confortáveis em se expor ou sejam alvo de assédio (como piadas inadequadas); por outro lado, as trocas vividas em oportunidades formativas se mostram muito valiosas (GUIMARÃES; BARREIRA; GALATTI; 2023).



Foto: Luis Miguel Ferreira/CBTM

Agora é com você

- Você já considera as barreiras vivenciadas por mulheres ao realizar uma formação com treinadoras mulheres? Uma possibilidade é identificar com a(s) treinadora(s) o que ela identifica de barreira e suporte no seu percurso profissional e no seu ambiente de trabalho atual. Os 4 níveis apresentados nesse capítulo podem ajudar a organizar essas informações.

MAS ATENÇÃO: expor barreiras e suportes é um processo delicado e exige um ambiente seguro. Antes de convidar uma treinadora a esse exercício, considere o quanto você como formador(a) respeita ou desconhece sobre os desafios enfrentados por mulheres para atuar como treinadora esportiva.

Para saber mais

- Como sugestão de leitura inicial, indicamos o item 3.5 do documento de Desenvolvimento Esportivo do COB, denominado “Treinadoras do Esporte”, disponível na página 128 do link: <https://www.cob.org.br/pt/documentos/download/aaf3b306396c4/>
- Como sugestão de leitura sobre as percepções e sentimentos de mulheres participando em um curso de formação para treinadoras(es), recomendamos o texto: GUIMARÃES, Karen Letícia; BARREIRA, Júlia; GALATTI, Larissa Rafaela. “Ser mulher em um curso de futebol já é começar com um passo atrás”: experiências das treinadoras em cursos da CBF Academy. Movimento, p. e29010-e29010, 2023.
- Para conhecer os dados completos sobre a participação de mulheres no tênis de mesa citados nesse texto, consulte: CARDOSO, Camila et al. Gender inequality in table tennis: an analysis of women coaches in certification courses. Motriz: Revista de Educação Física, v. 28, p. e102200003722, 2022.

REFERÊNCIAS

BARREIRA, Júlia. Mulheres em cargos de liderança no esporte: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto?. Movimento, v. 27, p. e27080, 2021.

CARDOSO, Camila et al. Gender inequality in table tennis: an analysis of women coaches in certification courses. Motriz: Revista de Educação Física, v. 28, p. e102200003722, 2022.

COB. Modelo de Desenvolvimento Esportivo do Comitê Olímpico do Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.cob.org.br/pt/documentos/download/aaf3b306396c4/>

GUIMARÃES, Karen Letícia; BARREIRA, Júlia; GALATTI, Larissa Rafaela. “Ser mulher em um curso de futebol já é começar com um passo atrás”: experiências das treinadoras em cursos da CBF Academy. Movimento, p. e29010-e29010, 2023.

LAVOI, Nicole M.; DUTOVE, Julia K. Barriers and supports for female coaches: An ecological model. Sports Coaching Review, v. 1, n. 1, p. 17-37, 2012.

PASSERO, Julia Gravena et al. Futebol de mulheres liderado por homens: uma análise longitudinal dos cargos de comissão técnica e arbitragem. Movimento, v. 26, 2020.

PASSERO, Julia Gravena et al. Gender (in) equality: a longitudinal analysis of women's participation in coaching and referee positions in the Brazilian Women's Basketball League (2010-2017). Cuadernos de Psicología del Deporte, v. 19, n. 1, p. 252-261, 2019.

capítulo 9

BATE-BOLA COM FORMADORES(A): UM ATAQUE! 1X0!

por Camila Cardoso e Taisa Belli



Foto: Miriam Zetter/CBTM

FORMANDO TREINADORAS DE TÊNIS DE MESA

Assista à entrevista realizada com a Treinadora da Seleção Brasileira Paralímpica Maiza Mota no ITTF Fa40 Brazilian Para Open 2024 São Paulo (BRA) e observe a figura 17 “Dimensões de barreira e apoio às treinadoras” presente no Modelo de Desenvolvimento Esportivo do Comitê Olímpico do Brasil. Anote:

1. Quais das barreiras presentes na figura foram elencadas na fala da treinadora Maiza?

2. E quais os suportes citados pela treinadora Maiza nesta entrevista?

Levando em consideração os suportes e barreiras mencionados pela treinadora no contexto do tênis de mesa brasileiro, em conjunto com as informações apresentadas na videoaula pela Profa. Dra. Júlia Barreira sobre os cursos de formação de treinadoras de futebol internacionalmente, reflita:

1. Como formador(a) principal do Curso de Certificação Nacional para Treinadores(as) da Universidade do Tênis de Mesa, quais ações podem ser feitas para promover a formação de treinadoras de tênis de mesa?

2. Dentre as ações elencadas, escolha uma delas para implementar em seu próximo oferecimento. Qual ação pretende realizar? Por qual motivo? Qual objetivo pretende alcançar com esta ação?

3. Proposta: a cada oferecimento realizado, revise a lista de ações elencadas por você e implemente uma nova ação.



Foto: Luis Wignel / Folha



MÓDULO 2

FORMADORES(AS)
EM AÇÃO!

INTRODUÇÃO

O Módulo 2 tem como propósito que o(a) participante tenha uma primeira experiência no oferecimento de cursos do Programa de Desenvolvimento de Treinadores(as) da UniTM-CBTM, contemplando carga horária de 78h/aula de atuação. É pré-requisito que o(a) participante tenha concluído o Módulo 1 para avançar para o Módulo 2.

Em linhas gerais, o oferecimento dos cursos é realizado pelas Federações Estaduais, a partir de diretrizes e organização geral da UniTM-CBTM, publicadas periodicamente por meio de notas oficiais no site da CBTM. Dentre tais diretrizes, cada Federação é responsável por indicar uma equipe de oferecimento do curso, incluindo 1 forma-

dor(a) habilitado pela UniTM a cada 6-8 inscritos no curso. Cada equipe poderá contar com um formador(a) iniciante, ou seja, que estará em sua primeira experiência no oferecimento do curso. Além disso, cada equipe é composta por um(a) formador(a) responsável pelo curso e, é desejável, a presença de ao menos uma formadora mulher.

Esta equipe de oferecimento, incluindo o(a) formador(a) iniciante, deve participar de atividades de supervisão oferecidas pela UniTM para o oferecimento do curso, a saber: reuniões pré-curso, reuniões entre os módulos e supervisão durante o curso, totalizando 12/aula. Tais atividades estão descritas no capítulo a seguir. Boa leitura!

Taisa Belli



capítulo 10

SUPERVISÃO DOS(A) FORMADORES(A) DE TREINADORES(A) DURANTE O CURSO

por Larissa Casline

Foto: Miriam Jense/CBTM

Uma parte essencial durante os “Formadores em Ação!” é a supervisão, sendo uma etapa importante na formação de Formadores(as) de treinadores(as). Para a supervisão são utilizados os Cadernos dos Formadores¹ como documentos norteadores, sendo:

- Cadernos dos Formadores de Treinadores(as) de Tênis de Mesa: Iniciação Esportiva
- Cadernos dos Formadores de Treinadores de Tênis de Mesa: Formação de Atletas
- Cadernos dos Formadores de Treinadores de Tênis de Mesa: Alto Rendimento

¹O que são os Cadernos?

São materiais técnico-operacionais utilizados para realizar adequada gestão de oferecimento do curso, de modo a orientar os(as) formadores(as) dos cursos de Certificação Nacional para Treinadores oferecidos pela UniTM-CBTM.

O Cadernos dos Formadores é composto por matriz de responsabilidades, que explicita as responsabilidades do(a) formador(a), das Federações promotoras, dos(as) treinadores(as) e da UniTM; caminhos de acesso à plataformas de aula online; conteúdo programático e proposta de programação diária com divisão para adequada gestão de tempo; roteiros com objetivos e perguntas norteadoras para orientar as discussões; avaliações e prazos, orientações para criação de conteúdo (material auxiliar) relativo ao curso, e pontos de atenção.

Diante do exposto, os Cadernos dos Formadores, visam guiar o(a) Formador(a) durante o oferecimento do curso, e são de propriedade e acesso exclusivo dos(as) formadores(as) e da Universidade do Tênis de Mesa

A UniTM atua diretamente na supervisão junto aos Formadores(as) em uma série de etapas de acompanhamento, a saber:

- Reuniões pré-curso;
- Reuniões entre módulos;
- Supervisão durante o curso.

REUNIÕES PRÉ-CURSO

Após o fechamento das inscrições e formação da turma é realizada a primeira etapa de supervisão: as reuniões pré-curso. Para isso são realizadas duas reuniões antes do primeiro módulo, com mediação da UniTM, conforme descrito abaixo.

1ª Reunião pré-curso:

A primeira reunião de supervisão tem o objetivo de abordar questões operacionais do curso, de responsabilidade do(a) formador(a), para o oferecimento. São discutidos assuntos relacionados à:

- Discussão de tópicos importantes na preparação para o módulo 1, durante o módulo e pós módulo;
- Compreensão da atuação do(a) formador(a) e responsabilidades;
- Pontos de atenção operacional a partir da programação do Cadernos dos Formadores (ferramentas de ensino, divisão de salas, compartilhamentos de vídeos, entre outros).

1ª Reunião pré-curso:

A primeira reunião de supervisão tem o objetivo de abordar questões operacionais do curso, de responsabilidade do(a) formador(a), para o oferecimento. São discutidos assuntos relacionados à:

- Discussão de tópicos importantes na preparação para o módulo 1, durante o módulo e pós módulo;
- Compreensão da atuação do(a) formador(a) e responsabilidades;
- Pontos de atenção operacional a partir da programação do Cadernos dos Formadores (ferramentas de ensino, divisão de salas, compartilhamentos de vídeos, entre outros).

2ª Reunião pré-curso:

A reunião subsequente da etapa demanda o estudo do(a) formador(a) sobre a programação do Cadernos dos Formadores. Ela tem o objetivo de revisar os conteúdos do Cadernos. São discutidos assuntos relacionados à:

- Revisão da programação de maneira específica;
- Dúvidas da equipe de oferecimento sobre o conteúdo do Cadernos;
- Divisão de tarefas do módulo entre a equipe de formação;
- Pontos de atenção para o funcionamento do módulo.

REUNIÕES ENTRE MÓDULOS

Logo após a finalização de cada um dos módulos 1 e 2, são realizadas reuniões de acompanhamento, sendo sempre duas reuniões que antecedem os módulos. São elas:

1ª Reunião entre módulos:

Esta primeira reunião tem como tem o objetivo operacional de reflexão do módulo passado. São abordados:

- Revisão da atuação do módulo passado;
- Elencar pontos de atenção para o módulo subsequente;
- Abordar a operacionalização do módulo subsequente;

2ª Reunião entre módulos:

A segunda reunião entre módulos tem o objetivo de abordar tanto conteúdo quanto questões operacionais, sendo:

- Revisão de conteúdo do módulo 3 (programação e conteúdo teórico);
- Verificação dos encaminhamentos operacionais abordados na 1ª Reunião entre módulos.

SUPERVISÃO DURANTE O CURSO

A supervisão também é realizada durante o curso. A UniTM acessa a aula online ao vivo em momentos específicos e, tendo como base o cronograma do Cadernos dos Formadores¹ e o e-book norteador do curso em questão (Desenvolvimento de treinadores de tênis de mesa: iniciação esportiva, formação de atletas ou alto rendimento), realiza a gravação do trecho de aula e diário em que se avalia os pontos descritos abaixo:

- Cumprimento do cronograma disposto no Cadernos dos Formadores;
- Abordagem do conteúdo referente ao tópico em questão;
- Domínio do conteúdo e procedimentos pedagógicos;
- Auxílio da equipe no oferecimento;
- Adversidades e atitudes do(a) formador(a) mediante elas.

A supervisão durante o curso visa supervisionar as habilidades pessoais, de facilitação e de avaliação conforme trabalhadas no Módulo 1. Esta supervisão é baseada especificamente nos princípios da UniTM, apresentados no e-book "Desenvolvimento de treinadores de tênis de mesa: iniciação esportiva", sendo: o ensino centrado no treinador, que considera os conhecimentos profissionais, inter e intrapessoais; o desenvolvimento de atletas, de praticantes recreacionais e o desenvolvimento pessoal; e o ensino baseado no jogo e centrado no jogador, que preza pelo ensino por meio de jogos com base na individualidade de cada atleta.

Para exemplificar a supervisão durante o curso, dispusemos de um quadro que centraliza as principais observações da UniTM com base nos princípios para elencar os principais pontos positivos e pontos a melhorar, em seu registro de diário de supervisão.

EXEMPLO DE ADVERSIDADE	O QUE OBSERVAR? de atitude do(a) formador(a) O(a) formador(a)...
<p>Treinador(a) com problema com a tecnologia (não consegue acessar a aula ou trocar de sala no modelo online ao vivo)</p>	<p>Solicitou auxílio da equipe de oferecimento no contato ao participante? Enviou mensagem ou se comunicou o participante auxiliando com passo a passo? Redefiniu a sala do participante para que pudesse participar?</p>
<p>O(a) Treinador(a) não compreendeu o conteúdo teórico já explicado</p>	<p>Explicou novamente o conteúdo? Explicou de maneiras diferentes? Utilizou de exemplos com imagens/vídeos/slides (diferentes materiais) para exemplificar o conteúdo teórico? Formulou perguntas norteadoras que induziram a reflexão do participante? Sugeriu o estudo de algum material?</p>
<p>A conexão do(a) formador(a) e/ou equipe caiu</p>	<p>Informou a todos os envolvidos (equipe, participantes) sobre o ocorrido? Tentou se conectar por outra rede? Sugeriu modificações/adaptações para a equipe? Alinhou os próximos passos para continuidade do curso em conjunto com a equipe?</p>
<p>A fala do(a) treinador(a) diverge dos temas abordados na discussão em pequenos grupos, mediada pelo(a) facilitador(a)</p>	<p>Fez algum comentário acerca da fala do participante? Lembrou a pergunta norteadora da discussão? Teve uma postura passiva? Combativa? Ou de questionador? Exemplificou o tema da discussão com base nos conteúdos citados em aula? Ou com base em falas dos(as) participantes do grupo?</p>

EXEMPLO DE ADVERSIDADE	O QUE OBSERVAR? de atitude do(a) formador(a) O(a) formador(a)...
<p>Uma das discussões em grupos menores tomou mais tempo que o previsto no cronograma</p>	<p>Comunicou a equipe de oferecimento sobre a adversidade? Sugeriu alguma alteração no cronograma? Em qual parte? Essa alteração comprometeu o bom andamento do curso, ou não? Alinhou sobre próximos passos acerca da adversidade em conjunto com a equipe de oferecimento? Orientou que os participantes do grupo tivessem falas mais curtas? Explicou o motivo da orientação e monitorou as falas?</p>
<p>A explicação de um conteúdo expositivo durou metade do previsto no cronograma</p>	<p>Aumentou o tempo em outras atividades do cronograma? Comunicou a equipe de oferecimento sobre essa alteração? Comunicou à UniTM sobre essa alteração? Tentou retomar o conteúdo, realizou perguntas norteadoras ou solicitou auxílio da equipe de oferecimento para que o conteúdo fosse contemplado de maneira integral e de forma que contemple o tempo previsto no cronograma?</p>

A gravação do trecho de aula e anotação dos principais pontos positivos e pontos a melhorar em um diário de supervisão é de grande importância para registro dos ocorridos e para posterior reflexão dos(as) formadores(as). Além da gravação do trecho de aula e registro do diário de supervisão, a UniTM verifica se o(a) formador(a) preenche a lista de presenças de maneira completa e coerente, como parte da supervisão durante os módulos.

REFLEXÕES FINAIS

A supervisão é parte da formação de formadores(a) e reforça e sustenta a aprendizagem contínua e sempre reflexiva, que é a base para excelência destes profissionais nos oferecimentos de cursos de Certificação Nacional para Treinadores, promovidos pela UniTM-CBTM.



MÓDULO 3

FORMADORES(AS)
EM REFLEXÃO!





capítulo 11

REFLETIR PARA AVANÇAR!

por Taisa Belli

Foto: Luis Miguel Ferrero

Refletir não é simplesmente relembrar, ou mesmo, repassar uma dada situação. A reflexão é um processo de revisitar o que se viveu ou se conhece e atribuir sentidos, podendo avançar em aprendizados conscientes sobre o objeto de reflexão. Este processo pode ser individual, guiado por alguém, ou compartilhado por um grupo (Belli e Galatti, 2022). Neste Módulo 3, temos por objetivo que a reflexão seja a base para avaliação dos formadores(as) de treinadores(as), de modo que eles(as) reflitam sobre o Módulos 1 e 2 deste curso e identifiquem como suas ações e condutas podem melhorar constantemente.

Para tanto, propomos uma avaliação abrangente a partir de um modelo multifontes, na

qual o grupo de avaliadores(as) inclua o próprio(a) avaliado(a) (i.e., autoavaliação), um(a) amigo(a) crítico(a), a supervisão da UniTM, os(as) participantes egressos(as) do curso, seguindo as premissas de uma avaliação 360°.

Dessa maneira, após a finalização do oferecimento do curso no Módulo 2 é proposto um primeiro momento avaliativo com os(as) formadores(as), para tanto, propõe-se uma reunião entre formador(a) e supervisão da UniTM para apresentação e esclarecimento de dúvidas da atividade a ser conduzida, sumarizada no Roteiro 1.

Em linhas gerais, a partir da atividade de Supervisão durante o curso realizada no

Módulo 2, um trecho da aula em que o(a) formador(a) atuou é gravada. Nesse momento será solicitado que ele(a) assista a esse trecho de gravação e faça reflexões a partir do Roteiro. O(a) formador(a) é convidado(a) a compartilhar esse trecho de aula gravada com um(a) amigo(a) crítico(a) (desejável) e ouvir os feedbacks dele(a). Ao final do processo, nova reunião é agendada com a UniTM a fim de que o(a) formador(a) compartilhe suas reflexões, os feedbacks do(a) amigo(a) crítico(a), ouça os feedbacks da supervisão da UniTM e elabore um plano de ação a fim de promover melhorias em sua atuação como formador(a) em um próximo oferecimento de curso. Essa reunião final é registrada em ata e todos os lados assinam e assumem um compromisso com a execução desse plano de ação.

BELLI, T; GALATTI, L. R. *Desenvolvimento de treinadores de tênis de mesa: formação de atletas [electronic resource]* 1. ed. BCCL: University of Campinas 2022.189p. DOI: <https://doi.org/10.20396/ISBN9786588816318>.

ROTEIRO 1

1) Assista a seu trecho de atuação como formador(a) e reflita:

a.) Sobre o conteúdo que você abordou. Ou seja, se os conceitos e conhecimentos estavam adequados ao documento norteador do curso.

b.) Sobre como você abordou esse conteúdo junto a turma de treinadores(as). Ou seja, sua habilidade de facilitação, sua comunicação com os treinadores (as) e como foram suas atitudes e condutas como formador(a).

2.) A partir da reflexão dos itens acima, relacione:

- 1 a 2 aspectos que você acha que deve reforçar e CONTINUAR a fazer;
- 1 a 2 aspectos que você gostaria de COMEÇAR a fazer;
- 1 a 2 aspectos que você acha que não são tão efetivos e que você deveria PARAR de fazer.

3.) Escolha um(a) amigo(a) crítico(a), que pode ser algum outro formador(a) (de preferência um que não tenha trabalhado ou esteja trabalhando no oferecimento do curso com você), ou alguém de fora da

turma de formadores(as) que tenha conhecimento em ensino.

Discuta com este(a) amigo(a) crítico(a) sobre estes pontos elencados. E relacione aspectos importantes dessa discussão com o(a) amigo(a) crítico(a).

Você pode ou não compartilhar o vídeo com o trecho da aula com o(a) amigo(a) crítico(a). Caso opte por compartilhar, envie o e-mail deste(a) amigo(a) crítico(a) à UniTM.

4.) Agendar com a UniTM uma nova reunião de supervisão dentro dos próximos 10 a 20 dias para apresentar os aspectos relacionados nos itens 2 e 3 deste documento.

Uma última etapa de reflexão proposta aos formadores(as) se refere àquela relacionada à avaliação que os(as) participantes egressos(as) fazem ao final do oferecimento do curso. Por meio de um instrumento composto por 45 itens, proposto por Marques Filho (2022), os(as) participantes apresentam respostas relativas a seu perfil profissional (13 questões), a organização e planejamento do curso (15 questões), desenvolvimento do processo formativo do curso (10 questões) bem como avaliam o impacto do curso na sua atuação profissional (7 questões), a qualidade do curso em geral e podem apresentar propostas de sugestões e melhorias.

Nesta etapa, cabe à UniTM organizar as respostas relativas aos questionários respondidos em gráficos, a fim de proporcionar uma apresentação visual clara aos formadores (as) (Figura 01,

como exemplo), bem como selecionar o conjunto de sugestões e melhorias que impactam diretamente a atuação do(a) formador(a). Cabe destacar que o sigilo em relação à identidade do participante é mantido nesta etapa. Esse material é compartilhado com o(a) formador(a) e uma semana após ocorre uma reunião com a UniTM a fim de que seja avaliado em conjunto a necessidade de ajuste no plano de ação inicialmente elaborado, tendo em vista esse contato com o feedback do(a) participante egresso(a) do curso.

Especificamente para o desenvolvimento do plano de ação durante esse Módulo, propõe-se o uso da ferramenta 5W2H resumida, a qual auxilia a organizar no plano de ação, a saber: o que será feito, como será feito, por quem será feito, quando será feito e por quanto será feito.

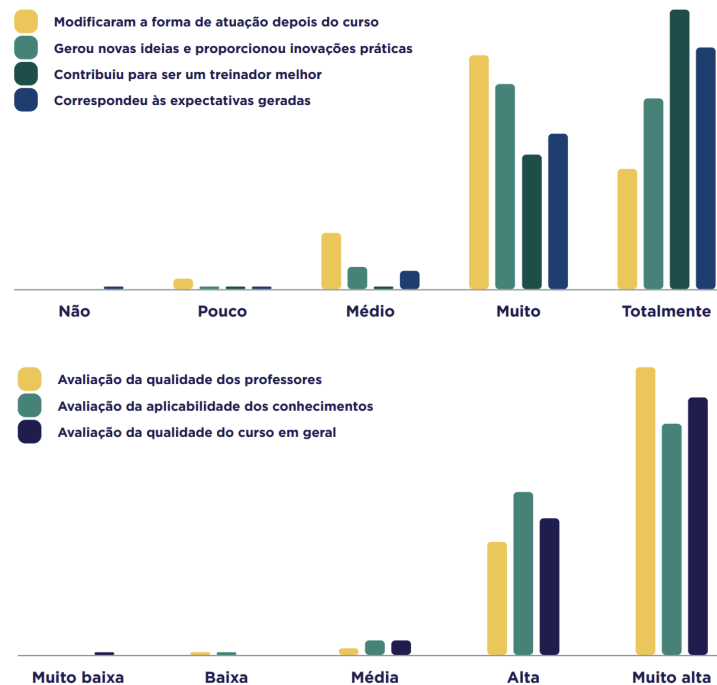


Figura 01: Avaliação do Curso realizada pelos(as) participantes pós oferecimento do curso.
 Fonte: Relatório Anual CBTM 2022. Disponível em <https://static.blocks-cms.com/cbtm/upload/download/f7e2bc74728742b091094ca0b12faff7.pdf>

MARQUES FILHO, C.V.. A formação do treinador de futsal no Brasil : contextos e processos. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física., Campinas, SP: 2022.



UNIVERSIDADE DO
TÊNIS DE MESA
by CBTM