

No âmbito de um convite para abordar o campo da formação dos dirigentes desportivos em Portugal, deparamo-nos com as dificuldades de captar estatísticas relativamente a esses mesmos hábitos.

Não sabemos bem quem são, o que fazem e como o fazem, e que caminhos percorreram até chegar a essas tarefas.

Temos a definição do que pode ser considerado um dirigente desportivo na Lei de Bases, mas não deixa de ser verdade que o mesmo pode encaixar-se na área do voluntariado, profissional, vários cargos e/ou tarefas, não sabendo que tipo de formação ou anos de experiência como ex-atleta, ex-treinador, ex-árbitro, etc., necessita para exercer esses mesmos cargos.

As entidades que regulam a prática desportiva foram debruçando-se sobre as formações para ser treinador, quer seja para escalões de formação quer seja para os práticas mais competitivas/profissionais. Na área da arbitragem, a formação é direccionada e bem dirigida no que concerne à evolução e aos vários escalões existentes. Se o dirigismo assume um papel importante e com bastante peso no resultado final da oferta final do desporto em Portugal seja ao nível da prática desportiva seja ao nível do produto/serviço, não se compreende o 'porquê' de continuarmos a desleixar esse campo, a oferta formativa, as necessidades existentes e captadas.

Com uma simples procura, é possível concluir que a oferta hoje de formação para os cargos de dirigentes é superior. Não apenas a oferta da formação académica, mas também por parte das Autarquias, ex-IDP, Empresas e ONG's. Tem crescido, tem chegado a mais locais, está mais ampla, mas sem qualquer controlo de oferta, qualidade e acima de tudo, das necessidades existentes e dos perfis que nos rodeiam.

Também aqui é preciso ir ao encontro do que já se 'oferece' em outros campos e dividir a

formação que é necessária em dois campos (no mínimo):

- Hardskills - onde se encaixa a vertente educacional, académica, experiências como atleta, dirigente, árbitro ou outros cargos.
- Softskills - os valores pessoais, as atitudes e os comportamentos relacionados com a escuta activa, saber trabalhar em equipa, compromisso colectivo, liderança, etc.

Não é suficiente aumentar o número de pessoas formadas. A oferta e o seu crescimento deverá considerar as necessidades e o contexto. Responder a questões como os pontos fortes, a melhorar e qual a estratégia global para atingir um objectivo.

A formação de dirigentes deve oferecer uma maior componente e estar cada mais voltada para o saber fazer, diminuir as 'quintas' existentes e conseguir criar uma maior sintonia entre as partes envolvidas no processo, recorrer-se à aprendizagem e à inclusão dos vários elementos na tomada de decisão sobre os conteúdos das formações, visar o compromisso de acção e obtenção dos resultados e proporcionar um processo de reflexão contínuo com o intuito de melhorar em todos os momentos.

Felizmente o dirigismo actual é dedicado, embora isso não seja suficiente, possui pessoas motivadas, mas a pouca formação ou o desalinhamento existente pode em pouco tempo desmotivar e desalinhar as pessoas que ainda se debruçam voluntariamente ou desvirtuar as que em termos profissionais, são dirigentes desportivos.

Por último, quer se goste quer não se goste, conclui-se cada vez mais que são algumas competências não técnicas que vão diferenciando as boas organizações sejam elas focadas em fins lucrativos ou não. Competências que podem ser treinadas, formadas e acima de tudo, porque muitos dos dirigentes as colocaram em prática enquanto atletas, treinadores ou árbitros. Falamos de competências como a liderança, sermos inteligentes em termos emocionais, sabermos comunicar e deixarmos que comuniquem de forma mais clara e concreta, e acima de tudo, o dirigismo ser interdependente de outras áreas do desporto.

Para mais textos de Rui Lança, consultem o blogue pessoal Coach do Coach .