

A motivação no desporto

Eis porque cada vez mais vamos ouvindo os investigadores nesta área queixarem-se das dificuldades que sentem sempre que pretendem retirar conclusões dos seus estudos e para isso procuram reduzir ao mínimo as muitas variáveis que o comportamento humano comporta.

Interrogados sobre as respectivas conclusões acabam sempre por confessar como é afinal pouco científico concluir acerca de uma realidade que verdadeiramente não pode nem deve ser segmentada.

Como motivar, então?

Percebe-se e aceita-se esta questão, partindo do pressuposto que de facto o ser humano necessita de motivações extrínsecas para se empenhar.

Só que já há muitos anos atrás, (nos longínquos anos 50!) Douglas McGregor quando interrogado sobre esta matéria afirmou de modo claro que o ser humano é potencialmente motivado.

Na sua opinião, o ser humano nasce motivado por excelência e é o enquadramento social, escolar, profissional em que se desenvolve posteriormente que o vai desmobilizando.

É por via da deformação que lhes provoca demasiadas vezes a acção dos pais, professores, treinadores, patrões, etc., que essa motivação se vai transformando em apatia, medo de errar, passividade, irresponsabilidade, etc.

Quem não viu já um conjunto de crianças a iniciarem-se na prática desportiva? É ou não verdade que todas elas revelam inicialmente um enorme entusiasmo e entrega?

Passados alguns anos de frequência escolar e de presenças em treinos nos clubes, porque será que tudo isso desaparece e nos preocupamos tanto em requerer a ajuda de acções estimulantes que de algum modo recuperem o que inicialmente existia? O que será que lhes fazemos, que lhes retira afinal algo que tanto carecem?

Com todo o peso da ironia da situação, assistimos a treinadores e psicólogos a debaterem-se cada vez mais com a necessidade desses mesmos jovens readquirirem por via de acções extrínsecas, aquilo que afinal intrinsecamente já possuíam!

O comportamento tem em si mesmo profundas capacidades motivacionais que, sempre que as circunstâncias assim o permitem, desabrocham na sua plenitude. Vezes sem conta, atletas e quadros de empresas que no exercício das suas profissões parecem desinteressados, confirmam isso mesmo no usufruto dos seus tempos livres, participando entusiástica e empenhadamente em “hobbys” dos mais diversificados. Quantos deles aliás, após anos de apatia e desmotivação, simplesmente porque alguém se lembrou de os consultar e ouvir acerca do que verdadeiramente gostavam de fazer, se transcendem por completo e se apresentam de um dia para o outro completamente transformados?

Recentemente, numa empresa com a qual colaborei, passou-se algo que só comprova elucidativamente tudo o que para trás ficou dito.

Perante a desmobilização e descrença evidente de muitos dos seus quadros mais antigos, viciados num conjunto de atitudes e comportamentos muito pouco empenhados, foram contratados quadros jovens e recentemente licenciados, cujos desempenhos iniciais corresponderam em absoluto às necessidades. Passados, no entanto, seis meses, era praticamente impossível distingui-los!

A acomodação tinha-se generalizado, comprovando por isso que, sempre que aqueles que lideram não sabem ou não conseguem distinguir e premiar desde o primeiro momento as atitudes e comportamentos que evidenciam empenho e dedicação à causa comum, seja ela qual for, (equipa de clube, empresa, repartição, etc,) são óbvias as regressões em termos motivacionais.

A um líder, seja ele treinador, dirigente desportivo, empresário ou político, impõe-se como óbvio que seja justo.

“Fair but not equal” afirmam acerca disto muitos treinadores norte americanos!

Que significa não tratar todos por igual, ou dar a todos as mesmas oportunidades. Se, por exemplo no caso do treinador de uma equipa de desportos colectivos, nos preocupamos em demasia com uma distribuição equitativa do tempo de jogo entre todos os jogadores, não estamos a ser justos para com aqueles que justificam pela sua qualidade e experiência permanecerem mais tempo em campo.

Tratar todos por igual, significa sermos injustos com aqueles cujas atitudes e comportamentos são desde a primeira hora mais positivos e merecedores do nosso reconhecimento.

A preocupação principal é a de sermos justos em tudo o que fazemos, sem no entanto nos preocuparmos em demasia com a possibilidade de darmos iguais oportunidades a todos os elementos da equipa.

Os que melhor servem a equipa e menos egoístas se revelam, tendo em vista os resultados que pretendemos alcançar, serão sempre os que merecerão a nossa maior consideração e apoio.

Os que melhores atitudes e comportamentos forem revelando ao serviço da equipa, merecem da parte do treinador maiores atenções e cuidados. Esses e também os jovens em começo de carreira, que tanto justificam ser devidamente enquadrados e apoiados.

A flexibilidade e compreensão de um líder face aos erros e às falhas de alguns dos membros da equipa, deverá ser exercida na razão directa da confiança e respeito ganhos por cada um desses membros no passado recente da sua vida dentro da equipa.

Para além disso, resta-lhe ser competente naquilo que faz, honesto nas palavras, coerente nas acções que leva a cabo e preocupar-se por igual em ajudar todos os membros da sua equipa, a melhorarem as suas competências individuais ao serviço da equipa.

Todos aspiramos a fazer parte de equipas de sucesso. Mas como é que isso se consegue? Antes do mais, recrutar talentos. Que não haja ilusões quanto a isso. Sem individualidades, quadros capazes de no momento próprio fazerem a diferença, não há equipas de sucesso. Imediatamente em seguida, conseguir motivar a generalidade dos componentes da equipa para que actuem como um todo.

Sem colaboradores com talento e sem uma equipa onde todos se hipotéquem colectivamente na conquista dos objectivos a que se propõem, não haverá sucesso possível.

Motivar é habitualmente palavra de ordem sempre que se pretende formar uma equipa. Como fazê-lo?

Incrementando diferentes formas de comunicação que conduzam a um nível de cooperação que faça aumentar gradualmente os necessários níveis de confiança.

Respeitando o Match (ajustamento e adaptação de cada quadro à sua tarefa), o Return (as suas necessidades de retornos intrínsecos e extrínsecos) e as Expectations (expectativas que possuam face aos seus desempenhos). Sem invalidar a necessária preparação para o esperado, preocupando-se com a absoluta necessidade de ensinar a gerir o inesperado sempre presente na realidade que nos rodeia. Sempre com a preocupação de compatibilizar o mais e o melhor possível, os objectivos individuais com os colectivos. Mais do que saber (ter conhecimentos e experiências significativas), quem lidera tem de saber ensinar.

Atitude ganhadora

Muitos jogadores, treinadores, empresários, etc., são apontados como tendo atitudes ganhadoras. O que é que isso verdadeiramente significa?

Uma atitude ganhadora começa por ter como base essencial um compromisso total para com a carreira e respectivas responsabilidades sociais e profissionais.

Assenta numa intenção constante de melhoria individual ao serviço do colectivo, tendo em vista atingir desempenhos correspondentes ao máximo do potencial que cada um revela.

Também, como é óbvio, na vontade que cada jogador, treinador, empresário, equipa, etc., evidenciam para ganhar campeonatos, títulos, sucesso.

Mas não só. Quantas vezes ganhamos um jogo ou um campeonato e nos sentimos incómodos, apesar da vitória? As mesmas que afinal quando perdemos um jogo e sentimos estar no caminho certo que nos conduzirá a futuras vitórias.

A atitude ganhadora de um treinador, jogador ou empresário, tem a sua verdadeira expressão sempre que actuam de modo a assessorar a qualidade da equipa com que trabalham, apontando constantemente para o nível de excelência que pretendem alcançar e trabalhando em conjunto com todos os membros da equipa para o conseguirem.

E deve assentar muito mais na permanente manifestação de uma vontade indómita de ser cada vez melhor, que propriamente na manifestação verbal do desejo de vencer jogos e campeonatos ou ter sucesso.

Mais do que de palavras, a atitude ganhadora requer atitudes e comportamentos perseverantes e ambiciosos.

Jogador, treinador ou empresário com atitude ganhadora, procuram melhorar sempre e apontar objectivos ambiciosos que os forcem a uma superação constante. Trabalham arduamente. Estabelecem relações pessoais próximas baseadas na confiança. Apontam objectivos parciais e globais ambiciosos mas em simultâneo alcançáveis. Revelam espírito de sacrifício ao serviço da equipa. Preocupam-se com os outros. Ganham com humildade. Perdem com dignidade. Transformam a generalidade dos acontecimentos negativos em positivos.

E acima de tudo gostam muito do que fazem no dia a dia!

Prof. Jorge Araújo