

fazer cadastro na blaze

1. fazer cadastro na blaze
2. fazer cadastro na blaze :free bet and bonus
3. fazer cadastro na blaze :apostas esportivas meme

fazer cadastro na blaze

Resumo:

fazer cadastro na blaze : Inscreva-se em mka.arq.br e descubra o tesouro das apostas! Ganhe um bônus especial e inicie sua busca pela fortuna!

conteúdo:

icito K que começou a circular em fazer cadastro na blaze { k0} torno na plataforma social de{ck 0] o, 2024. TimvTa p Dboones 7 – Wikipedia pt-wikipé : - enciclopédiasTikoTOks_DaBOS x0) A atafomas por mídia sociais não permite conteúdo com explicitamente faz referência ao go; à 7 menos caso seja partede Gostosa fazendo sexo com.

1 / 1

" A minha liderança toda a gente a sente, mas ninguém a vê" (José Mourinho, 2003)Introdução

De acordo com Murray (1991) e Dosil (2004) a liderança é um dos aspectos mais estudados no âmbito da Psicologia do Desporto, sendo um tema de grande interesse pelas implicações que tem, tanto nos desportos colectivos como nos individuais, uma vez que as relações que se estabelecem entre o treinador e atleta(s) ou no seio de um grupo-equipa são fundamentais na obtenção do rendimento desportivo (Serpa, 1990).

Entre outros aspectos, Alves (2000), realça a importância deste processo como elemento fundamental para o desenvolvimento de um bom clima organizacional, que por fazer cadastro na blaze vez é determinante no grau de satisfação das relações interpessoais e na eficácia do desempenho das suas tarefas.

Apesar de Murray (1991) afirmar que a liderança é um dos fenómenos menos compreendidos e que a constante procura das qualidades que conduzam a uma liderança eficaz ocupa grande parte das preocupações investigadores, os estudos no campo desportivo tem sido escassos e as suas primeiras aplicações emergiram dos modelos teóricos provenientes da psicologia organizacional (Noce, 2002).

As teorias gerais da liderança evoluíram a partir da pesquisa dos traços e qualidades do líder eficaz, até às teorias situacionais, que consideram a este factor como um processo que varia de acordo com a personalidade do líder ou as características inerentes à situação (Leitão, Serpa e Bártolo, 1995).

Actualmente, os estudos têm-se centrado na análise das condutas comportamentais do treinador, assim como na preferência e percepção das mesmas por parte dos atletas, com a finalidade de identificar quais as condutas que se relacionam com a satisfação dos mesmos e que permitam alcançar boas prestações desportivas.

Ao longo dos tempos várias questões têm sido levantadas para as quais ainda não há uma resposta definitiva ou completamente satisfatória - O que é um líder? Quais as suas qualidades? O que o torna eficaz? Que tipo de liderança deve assumir? Que factores influenciam este processo? Desta forma, e numa tentativa de simplificação de um processo que é complexo, será nosso objectivo clarificar estas questões ao longo deste trabalho.

Conceito de liderança

Embora no senso comum se envolvam uma série de características para se estabelecer uma concepção teórica deste processo (normalmente associadas apenas às qualidades de um líder),

a definição de liderança não é tarefa fácil (Dosil, 2004).

De facto, existem tantas definições quantas os autores que tentam, dela, dar uma opinião (Jesuino, 1996).

Segundo Murray (1991), alguns autores definem a liderança como um processo de condutas, pelo meio do qual, um individuo influencia outros para que se realize o que ele quer.

Na opinião do mesmo autor, ao contrário desta visão redutora, a liderança deve ser percebida como uma espécie de contrato psicológico que é estabelecido entre os líderes (treinadores) e os seguidores (atletas), onde os primeiros são autorizados, quer no plano formal ou informal, a decidir pelos segundos, sendo reconhecido o direito que eles têm em decidir por eles e dizer o que tem de fazer.

De acordo com Noce (2002), em toda a literatura a liderança é definida de diferentes formas, porém muitas das características são semelhantes e comuns a todas elas, o que as leva a ser aceites por diversos autores.

Bass (1990), citado por Noce (2002) e Mendo e Ortiz (2003), sintetizou as definições de liderança, desenvolvendo um esquema de classificação deste processo:

O centro do processo de grupo

Um efeito da personalidade (do líder sobre os seguidores)

Uma arte de induzir a submissão

Um exercício de influência

Um acto ou comportamento

Uma forma de persuasão

Uma relação de poder

Um instrumento para alcançar objectivos

Um processo de interacção

Um papel diferenciado

Uma iniciação da estrutura

Uma combinação de elementos

Apesar de todas as definições produzidas pelos diversos autores sublinharem que a liderança implica um processo de influência entre o líder (treinador) e os seus seguidores (atletas), todos os conceitos podem ser abordado sob diversas perspectivas (Mendo e Ortiz, 2003), no entanto, Weinberg e Gould (1995), enfatizam a importância dessa influencia ser exercida em função de objectivos comuns.

Desta forma, Leitão, Serpa e Bártolo (1995) e Alves (2000), consideram que a definição que melhor se pode aplicar ao desporto é a de Barrow (1977) - processo comportamental que visa influenciar os sujeitos e/ou grupos de modo a que se atinjam os objectivos determinados anteriormente.

Tipos de abordagem sobre a liderança

Há semelhança do que acontece noutros campos de estudo da psicologia, uma das discussões centrais, que tem gerado alguma controvérsia acerca da liderança, é a determinação se esta capacidade é uma característica inata ou adquirida (Dosil, 2004).

Se uns defendem que ser líder faz parte da personalidade do sujeito, outros sustentam que é o contexto e a aprendizagem que converte o individuo.

Estes pontos de vista deram origem a 3 perspectivas (Serpa, 1990, Murray, 1991, Weinberg e Gould, 1995, Cruz e Gomes, 1996 e Dosil, 2004).

Traço/Característica

Centra-se no estudo das características da personalidade dos líderes, na tentativa de encontrar os aspectos comuns que relacionem a liderança com qualquer situação, ou seja, esta abordagem considera a capacidade de liderança uma característica inata.

Apesar de não existirem traços identificáveis da personalidade relativos à capacidade de liderança e à eficácia da mesma em todas as situações, uma vez que o sujeito pode variar a fazer cadastro na blaze conduta de uma situação para a outra, ou, manter a mesma postura independente da situação, Stogdill (1974), citado por Murray (1991) e Weinberg e Gould (1995), conseguiu enumerar algumas tendências de comportamento: dominância, alta auto-estima,

assertividade, elevado ambição, iniciativa, segurança, boa comunicação, competência, sentido de humor, etc.

Conduta/Comportamento

Centra-se no estudo das condutas e comportamentos dos líderes e na fazer cadastro na blaze influência sobre os grupos, sendo a liderança uma habilidade adquirida e produto de uma aprendizagem.

Dois tipos de líder podem ser equacionados (Noce, 2002 e Mendo e Ortiz, 2003): 1) autocrático - toma todas as iniciativas e decisões sobre a organização, os objectivos e as tarefas do grupo; 2) democrático - estimula a discussão e a participação do grupo nas decisões a tomar.

Murray (1991) e Mendo e Ortiz (2003) fazem ainda referência a outro tipo de líder - Laissez Fair ("Deixa Fazer") - adopta um papel passivo e deposita toda a capacidade de decisão nos membros do grupo.

Segundo Samulski (1995), o tipo autocrático pode ser mais eficaz em situações estruturadas e com objectivos bem definidos.

Apesar de oferecer mais segurança aos atletas em momentos de tensão, provoca um clima socioafectivo negativo e alguma agressividade interna que pode conduzir a uma fraca coesão do grupo.

Por outro lado, o tipo democrático parece ser mais eficaz em situações moderadamente estruturadas e com objectivos pouco claros.

O incentivo à participação estimula a satisfação e promove uma elevada coesão do grupo.

No entanto, ao repartir as responsabilidades pode aumentar os níveis de ansiedade de alguns membros do grupo.

Interacional/Situacional

Esta abordagem parte do princípio de que existe uma interacção entre o sujeito e o contexto situacional, colocando uma atenção especial nos factores da situação que segundo Murray (1991) e Dosil (2004) podem ser a estrutura organizativa, as exigências específicas e a flexibilidade dos estilo de liderança.

De acordo com os trabalhos de Fiedler (1967), citados por Weinberg e Gould (1995), Mendo e Ortiz (2003) e Dosil (2004), podemos definir dois tipos de orientação: 1) líder orientado para o sujeito (relação) - incide a fazer cadastro na blaze actuação nos aspectos comunicativos do grupo, nas relações entre os seus membros e na procura do equilíbrio no seio do grupo (cada um deve sentir-se bem com o papel que desempenha); 2) Líder orientado para a tarefa - centra-se no cumprimento dos objectivos propostos e no máximo rendimento, deixando para segundo plano as relações interpessoais entre os membros do grupo.

Em termos prático, ambas as orientações tem vantagens e desvantagens (Noce, 2002).

A orientação para a relação é mais eficaz quando estamos numa situação moderadamente favorável.

Por outro lado, a orientação para a tarefa é mais apropriada quando a situação é muito favorável ou muito desfavorável (Weinberg e Gould, 1995).

Liderança eficaz

Um das preocupações fundamentais nesta área de estudo da Psicologia do Desporto é conseguir que os treinadores e se convertam em líderes eficazes e contribuam para o desenvolvimento do atleta/equipa (Dosil, 2004).

No entanto, uma questão se levanta: o que é um líder eficaz?

De acordo com vários autores (Martens, 1987, Weinberg e Gould, 1995, Alves, 2000 e Dosil, 2004), qualquer tipo de liderança, para ser efectivo, deve apresentar um equilíbrio entre quatro componentes.

Qualidades do Líder

Como já foi mencionado anteriormente, os modelos baseados nas qualidades inatas do sujeito como líder tem vindo a ser abandonados, reconhecendo-se cada vez mais a importância do contexto e o efeito das aprendizagens adquiridas ao longo da vida.

Apesar de não existirem um conjunto bem definido de traços da personalidade que garantam a condição de líder com êxito (Mendo e Ortiz, 2003), os estudos realizados indicam que é

necessário que determinadas características estejam, no mínimo, presentes (Alves, 2000). Apesar de algumas já terem sido referidas anteriormente, Martens (1987), sintetiza essas qualidades da seguinte forma: Inteligência; Firmeza; Optimismo;

Motivação intrínseca; Empatia;

Habilidades de Comunicação; Autocontrolo;

Confiança nos outros; Persistência; Flexibilidade;

Empenhamento, dedicação e responsabilidade;

Estimam e Ajudam os outros;

Identificam e corrigem problemas;

Estilos de liderança

Segundo Alves (2000), os líderes excelentes, para atingir as fazer cadastro na blaze metas e otimizar o rendimento do grupo, utilizam estilos de actuação próprios que se designam por estilos de liderança.

Em função das características da situação e dos liderados, o mesmo sujeito pode utilizar distintos estilos de liderança (Mendo e Ortiz, 2003), sendo os mais adoptados o autocrático e o democrático.

Apesar de já terem sido abordados anteriormente, podemos utilizar a definição elaborada por Martens (1987) e Weinberg e Gould (1995):

Autocrático - estilo de comando, centrado na vitória e orientado para a tarefa;

Democrático - estilo cooperativo, centrado no atleta e orientado para o sujeito.

Características dos liderados

As características dos liderados (atletas) também são fundamentais para determinar a eficácia do processo de liderança (Weinberg e Gould, 1995).

Alguns estudos demonstram que os liderados diferem naquilo que esperam do líder.

Se uns se mostram mais disponíveis para aceitar responsabilidades e autonomia, outros sentem-se melhor quando são totalmente orientados (Alves, 2000).

Vejamos alguns exemplos:

Idade - de acordo com Serpa (1990), os atletas mais jovens apresentam uma preferência maior pelos comportamentos democráticos e de suporte social e evidenciaram uma maior rejeição dos comportamentos autocráticos;

Sexo - de acordo com Weinberg e Gould (1995), os atletas do sexo feminino têm preferência por estilos de liderança mais participativos (democrático);

Nível de Capacidade - segundo Weinberg e Gould (1995), os atletas com um maior nível de habilidades preferem uma liderança orientada mais para o sujeito/relação;

Personalidade - de acordo com Serpa (1990), os sujeitos com um funcionamento mais cognitivo preferem comportamentos de instrução.

Por outro lado, os indivíduos que se mostram mais impulsivos preferem comportamentos de suporte social;

Experiência - segundo Alves (2000), os atletas com um maior grau de maturidade evidenciam uma preferência por estilos mais democráticos que lhes concedam alguma autonomia e responsabilização;

Factores situacionais

Um líder deve ser sensível à especificidade da situação e do envolvimento (Weinberg e Gould (1995), sendo a premissa básica desta afirmação: diferentes situações, requerem diferentes actuações de liderança (Martens, 1987).

Desta forma, podemos considerar que o líder eficaz é aquele que utiliza um estilo adequado a cada contexto (Alves, 2000).

Nos factores situacionais podemos incluir:

Tipo de Modalidade - devido às exigências organizativas e estruturais os treinadores tem utilizado um estilo de natureza mais autocrática nos desportos colectivos e mais democrática nos individuais (Alves, 2000).

Nível de Participação - de acordo com Martens (1987), os atletas de elite preferem estilos participativos e comportamentos de suporte social, orientados mais para o sujeito;

Tamanho do grupo, tempo disponível para a prática, etc.

Nenhuma das quatro componentes atrás mencionadas pode ser entendida isoladamente, todas fornecem um contributo importante para a compreensão do que pode ser um processo de liderança eficaz (Weinberg e Gould, 1995).

Modelos e teorias da liderança

Como se sabe, ao longo dos tempos, muitos foram os psicólogos que tem centrado as suas preocupações no estudo do papel desempenhado pelos líderes e as suas implicações nas diversas esferas sociais (Dosil, 2004).

Este facto conduziu a um desenvolvimento de várias teorias e modelos de liderança com a intenção de explicar o seu comportamento e a fazer cadastrado na blaze relação com o êxito do sujeito/grupo.

A maioria dessas teorias e modelos surgiram no âmbito de várias áreas que não a desportiva (Weinberg e Gould, 1995).

No entanto, o indiano Chelladurai (1978), citado por Weinberg e Gould (1995), Alves (2000) e Dosil (2004), após a identificação das características próprias das organizações desportivas e por considerar que as teorias vigentes não se aplicavam na fazer cadastrado na blaze totalidade ao fenómeno da liderança no desporto, propôs o seu Modelo Multidimensional e estabeleceu uma teoria que teve uma grande aceitação no âmbito da Psicologia do Desporto (Dosil, 2004).

Modelo multidimensional de liderança no desporto de Chelladurai

De acordo com Serpa (1990), Leitão, Serpa e Bártolo (1995), Weinberg e Gould (1995), Samulski (1995), Cruz e Gomes (1996), Alves (2000), Noce (2002) e Dosil (2004), neste modelo a performance e a satisfação do atleta, resultam dos comportamentos do treinador, aqueles que são exigidos pela situação, aqueles que são os preferidos pelos atletas e os comportamentos reais do treinador (adaptativos ou reactivos - conforme a adaptação comportamental do líder às condições do sistema organizacional e as reacções deste às necessidades, desejos e pressões dos atletas).

Por fazer cadastrado na blaze vez, estes comportamentos podem ser influenciados ou condicionados pelas características do próprio treinador (formação desportiva, capacidade intelectual e instrumental, personalidade, experiência, etc.

), pelas características dos atletas (nível de maturidade biológica e psicológica, motivações, idade, sexo, etc.

) e pelas características da situação (estrutura formal da organização, objectivos a alcançar, normas e valores em vigor, factores da tarefa ou modalidade, etc.).

Em suma, no modelo multidimensional o desempenho e a satisfação dos atletas/grupo são a consequência de uma harmonia entre três estados de comportamento do treinador (líder), que são influenciados pelas suas próprias características, da situação e da dos membros (Chelladurai, 1990).

Segundo Alves (2000), a ideia fundamental que sobressai é que quanto maior for a congruência entre o que é pedido ao treinador (tanto pelos atletas, como pela situação) e as suas características, maior será a probabilidade de se obter um clima favorável ao rendimento e à satisfação dos membros do grupo.

Avaliação da liderança no desporto

A importância da avaliação da capacidade de liderança de um treinador ou dirigente, reside no facto de se poder compreender melhor as características que devemos potenciar ou otimizar para que se possa alcançar melhor rendimento e satisfação entre os atletas (Dosil, 2004).

Com base no modelo multidimensional de Chelladurai, foi desenvolvido um instrumento de avaliação que goza de uma grande aceitação por parte dos investigadores, o que motivou a fazer cadastrado na blaze tradução, adaptação e utilização em diversos países (Dosil, 2004).

A Leadership Scale for Sport (LSS), foi desenvolvida por Chelladurai e Saleh (1978), e traduzida e adaptada para a população portuguesa por Serpa et al.

(1989), passando a ser conhecida no nosso país por Escala de Liderança no Desporto (ELD).

Este instrumento é composto por 3 versões: autopercepção - que nos revela a percepção do treinador do seu próprio comportamento; percepção - que se refere à percepção que os atletas

têm do comportamento do seu treinador; preferências - que diz respeito às preferências dos atletas pelo comportamento do treinador.

Cada uma das versões desta escala é constituída por 40 itens, aos quais se responde numa escala tipo Likert que varia entre 1 (nunca) e 5 (sempre).

Posteriormente as respostas são agrupadas em cinco dimensões que representam o comportamento tipo do treinador/líder, que podemos sintetizar da seguinte forma:

Treino Instrução - voltado para a melhoria dos aspectos técnicos e táticos da modalidade;

Suporte Social - interesse em relação ao bem-estar dos atletas;

Democrático - favorecimento da participação dos atletas nas tomadas de decisão;

Autocrático - favorecimento da autoridade pessoal do treinador e independência na tomada de decisão;

Reforço - relacionado com o reforço positivo dado ao atleta;

De acordo com Cruz e Gomes (1996) e Dosil (2004), para além da Escala de Liderança no Desporto de Chelladurai e Saleh (1978), existem outros instrumentos de avaliação disponíveis e que são igualmente bem acolhidos no âmbito da investigação e da aplicação prática (consultar a bibliografia referente aos testes no anexo suplementar).

Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ), desenvolvido por Danielson, Zelhart e Drake (1975);

Coaching Behavior Assessment System (CBAS), desenvolvido por Smith, Smoll e Hunt (1977);

Medford Player-Coach Interaction Inventory (MPCII), desenvolvido por Medford e Thorpe (1986) e traduzido e adaptado para a população portuguesa - Inventário de Interação Atleta-Treinador (IIAT), por Leitão, Serpa e Bártolo (1992);

Scale of Athlete Satisfaction (SAS), desenvolvido por Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oinuma e Miyauchi (1988);

Sport Leadership Behavior Inventory (SLBI), desenvolvido por Glenn e Horn (1993);

Leadership Quality Scale (LQS), desenvolvido por Zhang e Pease (1995);

Recomendações práticas para o desenvolvimento da liderança eficaz

Em primeiro lugar, e seguindo a sugestão de Dosil (2004), deve-se diferenciar a existência de diferentes tipos de liderança em função dos protagonistas envolvidos no contexto desportivo (dirigentes, treinadores, atletas, médicos, etc.

), uma vez que cada um deles desempenha um papel distinto no seio do colectivo.

De acordo com o mesmo autor, as lideranças mais usuais e aquelas que maior interesse tem para os psicólogos do desporto são:

Dirigentes - no essencial, devem ter em linha de conta as características próprias de cada modalidade e utilizar técnicas semelhantes às da psicologia organizacional;

Treinadores - devem "aprender e treinar" as suas competências neste domínio e caminhar no sentido de serem líderes eficazes (ver modelo de Martens, 1987);

Jogadores - quer de uma forma formal (através da fazer cadastro na blaze escolha entre os membros), quer informal (emergir da interacção entre os membros), não se pode negar a existência de líderes/jogadores dentro dos grupos (Mendo e Ortiz, 2003).

Compreender a fazer cadastro na blaze influência nos comportamentos do colectivo e criar alianças de intervenção com ele pode fazer a diferença.

No âmbito da liderança, o psicólogo do desporto pode assessorar e ajudar os treinadores e dirigentes a realizar uma análise das situações de modo a que tenham outra visão dos problemas e tomem decisões eficazes.

Porém dois factores são fundamentais, para ter êxito como treinador/líder é necessário ser bom comunicador e ter uma boa coesão de grupo (Dosil, 2004).

Martens (1987) também reforça este ponto, treinar as competências de comunicação e melhorar as relações interpessoais são as pedras basilares para o sucesso da liderança no desporto.

Para além desses factores, Murray (1991), Cruz e Gomes (1996) e Noce (2002), sugerem algumas linhas de orientação prática que se baseiam em 3 estratégias principais:

Nova Conceção de Sucesso - dado que um dos poucos factores que os atletas podem controlar é o seu esforço e empenho, podemos fazer equivaler o conceito de sucesso à ideia de "dar o

máximo de esforço";

Abordagem Positiva face ao Treino - a utilização do reforço positivo pelo esforço, pelo desempenho e pelo encorajamento após o erro motiva melhor o sujeito face às suas dificuldades, cria um clima muito mais agradável e diminui a ansiedade e o stress;

Percepção mais Realista dos Comportamentos - só com uma percepção realista e correcta das suas condutas é que o treinador pode melhorar e modificar os seus padrões de comportamento, no sentido de ir ao encontro das preferências dos seus atletas;

Como se pode verificar, não é tarefa fácil o desenvolvimento da liderança no desporto, uma vez que as variáveis envolvidas neste processo são inúmeras.

No entanto, num aspecto concordamos com Dosil (2004, pp. 229), a conjugação destas variáveis pode ser "a chave do êxito ou fracasso de uma equipa ou desportista".

Como se pode constatar, através do modelo de multidimensional de Chelladurai de 1978, o objectivo principal da liderança eficaz é possibilitar o rendimento e a satisfação de cada um dos membros da organização desportiva.

No entanto, importa saber que para atingir esse objectivo devemos ter em linha de conta que esses factores resultam dos comportamentos do líder (treinador) que são influenciados, não só pelas suas próprias características, mas também pelas características da situação e dos liderados (atletas).

Para concluir esta tentativa de simplificar a explicação deste processo complexo que é a liderança no desporto, deixamos uma reflexão final que faz um sumário de tudo aquilo que aqui foi escrito sobre este tema - "a liderança eficaz passa por uma grande flexibilidade na adopção do estilo adequado a cada situação e pelo desenvolvimento de uma cultura própria do grupo que una todos os seus membros à volta dos mesmos objectivos" (Alves, 2000, pp.133).

Bibliografia Alves, J.(2000).

Liderazgo y Clima Organizacional .

Revista de Psicología del Deporte, vol.IX, nº 1-2, pp.122-133;Chelladurai, P.(1990).

Leadership in Sport : a Review.

International Journal of Sport Psychology, nº 21, pp.328-354;Cruz, J.E Gomes, R.(1996).

Liderança de Equipas Desportivas e Comportamentos do Treinador .

In José Cruz (Ed) Manual de Psicologia do Desporto, Braga, SHO, pp.389-409;Dosil, J.(2004).

Psicología de la Actividad Física y del Deporte .

Madrid, McGraw Hill;Jesuino, J.(1996).

Processos de Liderança .

Lisboa, Livros Horizonte;Leitão, J., Serpa, S.e Bártolo, R.(1995).

Liderança em Contextos Desportivos .

Revista Psicologia, vol.X, nº 1-2, pp.15-29;Martens, R.(1987).

Coaches Guide to Sport Psychology .

Champaign, Illinois, Human Kinetics;Mendo, A.e Ortiz, J.(2003).

El Liderazgo en los Grupos Deportivos .

In Antonio Mendo (Ed) Psicología del Deporte, vol.

I, Buenos Aires, Tulio Guterman Editora, pp.6-28;Murray, M.(1991).

Eficácia del Liderazgo .

In Jean Williams (Ed) Psicología Aplicada al Deporte, Madrid, Biblioteca Nueva, pp.157-176;Noce, F.(2002).Liderança .

In Dietmar Samulski (Ed) Psicologia do Esporte, São Paulo, Editora Manole, pp.219-248;Samulski, D.(1995).

Psicologia do Esporte: Teoria e Aplicação Prática .

Belo Horizonte, Editora UFMG;Serpa, S.(1990).

O Treinador como Líder : Panorama Actual da Investigação.Ludens, vol.12, nº 2, pp.23-32;Weinberg, R.e Gould, D.(1995).

Foundations of Sport and Exercise Psychology.

Champaign, Illinois, Human kinetics;

Bibliografia Suplementar

(Instrumentos de Avaliação da Liderança Aplicados ao Desporto)

Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) Danielson, R.R., Zelhart, P.F., & Drake, C.J.(1975).

Multidimensional scaling and factor analysis of coaching behavior as perceived by high school hockey players.

Research Quarterly, 46, 323-334

Coaching Behavior Assessment System (CBAS) Smith, R.E., Smoll, F.L. y Hunt, E.B.(1977).

A system for the behavioral assessment of athletic coaches.

Research Quarterly, 48.pp.401-407

Leadership Scale for Sport (LSS) Chelladurai, P., & Saleh, S.D.(1978).

Preferred leadership in sports .

Canadian Journal of Sport Science, 3, 85-92 Serpa, S., Lacoste, P., Antunes, I., Pataco, V. e Santos, F.(1989).

Metodologia de tradução e adaptação de um teste específico de desporto: a Escala de Liderança no Desporto.

II Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Lisboa (documento não publicado)

Medford Player-Coach Interaction Inventory (MPCII) Medford, P. e Thorpe, J.(1986).

An inventory for measuring player-coach interaction .

Perceptual and Motor Skills, 63, pp.267-270 Leitão, J., Serpa, S. e Bártolo, R.(1992).

Liderança em contextos desportivos.

Monografia de Licenciatura, Lisboa, ISPA (documento não publicado)

Scale of Athlete Satisfaction (SAS) Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., and Miyauchi, T.(1988).

Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes.

Journal of Sport and Exercise Psychology, 10, 374-389

Sport Leadership Behavior Inventory (SLBI) Glenn, S.D., & Horn, T.S.(1993).

Psychological and personal predictors of leadership behavior in female soccer athletes.

Journal of Applied Psychology, 5, 17-34

Leadership Quality Scale (LQS)

fazer cadastro na blaze :free bet and bonus

Todos nós AlgorithmusbSilva aver esteve lá - aquela infeliz sequência de má sorte que parece durar para sempre. Talvez você tenha perdido seu emprego, falhou em fazer cadastro na blaze um exame importante ou passou por uma separação! Seja qual for o motivo é fácil sentir como se fosse contra Vocês quem está conspirando com esse universo mas não tenham medo meus amigos pois temos algumas dicas capazes de fazer cadastro na blaze ajuda na mudança do rumo à felicidade

1. Aceite suas emoções.

O primeiro passo para mudar fazer cadastro na blaze sorte é reconhecer e aceitar suas emoções. É normal sentir-se triste, irritado ou frustrado quando as coisas não estão indo do seu jeito Não tente suprimir esses sentimentos - em fazer cadastro na blaze vez disso permita que você os sinta completamente! Reconheça se está tudo bem por estar errado; dê a si mesmo permissão de experimentar quaisquer outras "nsações surgirem... "

2. Pratique gratidão.

Quando você está se sentindo para baixo, é fácil perder de vista as coisas pelas quais agradece. Faça um esforço consciente em fazer cadastro na blaze focar nas boas Coisas da fazer cadastro na blaze vida! Mantenha uma revista sobre gratidão e anota três pontos pelos que lhe são Gratos a cada dia - pode ser tão simples quanto tomar café ou fazer o belo pôr do sol; praticar agradecimento ajuda na mudança das suas perspectivaS ao atrair mais positividade à própria

Vida...

Todos os levantamentos de transferência bancária podem ser cancelado, dentro em fazer cadastro na blaze 2 horas após a solicitação do retiradas. Depois, A janela de 2 horas e a retirada estará indisponível para o Cancelamento.

Você precisará de unnotificar o seu banco pelo menos três dias úteis antes da data programada na transferência e informá-lo de que deseja pararar. pagamento pagamentoVocê pode fornecer o aviso oralmente, mas a banco podem exigir que você confirme seu pedido em: escrever.

fazer cadastro na blaze :apostas esportivas meme

Sebastian Coe Invita a Volodymyr Zelensky a los Juegos Olímpicos como Su Huésped Personal

El presidente de World Athletics, Sebastian Coe, dijo que invitó al presidente ucraniano Volodymyr Zelensky a los Juegos Olímpicos como su huésped personal durante una visita sorpresa a Kiev el viernes.

"Realmente aproveché la oportunidad para hacerle saber que, si asiste a París, tiene una invitación abierta para ver el número uno, el deporte olímpico", dijo Coe a fazer cadastro na blaze 's Amanda Davies, quien tuvo acceso exclusivo a TV durante todo el viaje de Coe a Ucrania.

Como dos veces campeón olímpico, Coe también es miembro del Comité Olímpico Internacional. Pero está en desacuerdo con el COI con respecto a su postura sobre los atletas rusos.

Después de la invasión a gran escala de Ucrania por parte de Moscú, apoyada por Bielorrusia, en febrero de 2024, World Athletics es la única federación deportiva olímpica que ha prohibido a todos los atletas rusos y bielorrusos de competencias de élite. Por otro lado, el COI ha permitido que decenas de atletas de esos dos países compitan como neutrales en los Juegos de este mes en París.

Zelensky ha dicho que "no existe la neutralidad cuando hay una guerra como esta" y que "cualquier bandera neutral de atletas rusos está manchada de sangre".

El camino de Ucrania a los Juegos Olímpicos ha estado plagado de obstáculos. Según el Ministerio de Deportes de Ucrania, más de 500 instalaciones deportivas han sido destruidas en ataques rusos. Cientos de atletas han sido asesinados y muchos otros obligados a entrenar en el extranjero.

En la reunión con el presidente ucraniano, World Athletics se comprometió a seguir brindando apoyo financiero a los atletas del país. También discutieron otras iniciativas, incluida la creación de un programa que apoye a competidores de 18 a 22 años y sus entrenadores, para que puedan continuar compitiendo en atletismo a nivel internacional.

Coe también visitó el Campeonato Ucraniano de Atletismo en Lviv, el evento que determinó qué atletas competirán en los Juegos. "Eres una inspiración absoluta", les dijo a un grupo de atletas que se reunieron para conocerlo.

Antes de abandonar el país, Coe, visiblemente emocionado, recordó llegar a Kiev a primera hora en un tren médico con civiles heridos en la línea del frente.

"Y al salir de Kiev anoche, y ver el tren nocturno llegando de la misma manera y simplemente mirar a los padres y hermanos, hermanas... Fue un momento abrumador, abrumador", le dijo a fazer cadastro na blaze .

En cuanto a si Zelensky aceptó su invitación para asistir a los Juegos, Coe dijo que "no estaba seguro de si su agenda le permitiría hacerlo. Pero creo que se estaba entusiasmando con la idea a medida que la conversación avanzaba".

Author: mka.arq.br

Subject: fazer cadastro na blaze

Keywords: fazer cadastro na blaze

Update: 2024/7/20 7:34:02