



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

TESE DE DOUTORADO

**AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DE TREINAMENTO NA
PERCEPÇÃO DE TREINADORES DE MODALIDADES
ESPORTIVAS**

Doutoranda: Msc. Andréa Duarte Pesca

Orientador: Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz

Área de Concentração:
Processos psicossociais, saúde e desenvolvimento psicológico

Linha de Pesquisa:
Medida e avaliação de fenômenos psicológicos

Florianópolis, SC
2013

ANDRÉA DUARTE PESCA

**AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DE TREINAMENTO NA
PERCEPÇÃO DE TREINADORES DE MODALIDADES
ESPORTIVAS**

Tese apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Doutora em
Psicologia, Programa de Pós-Graduação em
Psicologia, Curso de Doutorado, Centro de
Filosofia e Ciências Humanas.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz

Florianópolis, SC
2013

AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DE TREINAMENTO NA PERCEPÇÃO DE TREINADORES DE MODALIDADES ESPORTIVAS

Por

ANDRÉA DUARTE PESCA

Tese julgada para obtenção do título de Doutor em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração: Processos psicossociais, saúde e desenvolvimento psicológico, Linha de Pesquisa: Medida e avaliação de fenômenos psicológicos, Curso de Doutorado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Prof^a. Dr^a. Maria Aparecida Crepaldi
Coordenadora PPGP/UFSC

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz
Orientador

Prof^a. Dr^a. Deborah Feltz
Coorientadora

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Nara S. Lima
Banca Examinadora

Prof. Dr. Carlos R. Nunes
Banca Examinadora

Prof. Dr. Glaycon Michels
Banca Examinadora

Prof. Dr. Emílio Takase
Banca Examinadora

“A razão que motiva a vida humana, não está somente nas conquistas,
mas sim no caminho percorrido até elas”.

Gabriel Pesca da Rosa

DEDICATÓRIA

*“Eu tenho tanto para lhe falar que com
palavras não sei dizer, como é grande o meu amor por
VOCÊS”*

Ao amor puro, verdadeiro, constante e único dos meus pais:
ALJOCYR PESCA (sempre presente)
e YARA A. DUARTE PESCA.
Os maiores e mais importantes educadores
de minha vida.
O meu mais sincero agradecimento!!!

AGRADECIMENTOS

As minhas irmãs: Lúcia, Ana, Mônica por serem minhas melhores amigas, as pessoas junto a minha mãe que mais torcem por mim, que estão comigo nas minhas vitórias e nas minhas derrotas, me dando sempre um colo amigo, me acolhendo em qualquer momento. AMO MUITO cada uma, não sei o que seria de mim sem essas mulheres “poderosas”, fortes, alegres e maravilhosas.

A Solange que foi escolhida para fazer parte das nossas vidas como irmã. Obrigada pelo seu grande amor à minha pessoa. Te amo muito.

Aos meus sobrinhos que são as pessoas com as quais eu mais aprendo, quem traz alegria constante em minha vida. Aos meus cunhados por serem meus amigos e meus “paizões”.

Ao meu orientador Roberto Moraes Cruz que desde o primeiro momento que o procurei sempre confiou em mim, algumas vezes acredito, que até mais do que eu mesmo confiava. Hoje posso chamar de amigo e a quem eu agradeço muito pela confiança e incentivo.

As minhas colegas do Laboratório Fator Humano em especial a Taís Evangelho Zavarese e Gabriela Frischknecht com quem pude contar em todos os momentos e que não mediam esforços para me ajudar. À querida Fernanda Schweitzer A. Pereira que “me escolheu” como sua mestre e com quem eu pude contar em todos os momentos dessa tese – “Fezinha” sua ajuda foi primordial, muito obrigada.

As minhas amigas que “me aturam”, e que trazem alegria e descontração para minha vida, em especial aquelas que me acolheram nos momentos mais difíceis e que muitas, muitas vezes me ajudaram: Carolina N. De Abreu, Letícia Gabarra, Birgit Keller e Monica N. De Abreu a estas duas últimas agradeço, além da amizade, pelas idas aos torneios em busca de treinadores, leituras, sugestões e correções constantes.

Ao amigo Ricardo Brandt, que muito me ajudou na estatística da tese, deixando de curtir uma praia nas tardes de sol de janeiro para me auxiliar. Obrigada por toda ajuda e amizade!!

Ao amigo Alex Andrade que mesmo longe fisicamente, na hora que eu mais precisei me estendeu a mão e “trouxe luz “ para eu continuar escrevendo e melhorando este estudo.

Aos colegas e amigos da mais nova Socape (Associação Catarinense de Psicologia do Esporte, Atividade Física e Exercício Físico) por estarem comigo nesta mais nova empreitada e desafio.

As pessoas que me ajudaram intensamente na busca dos treinadores em especial à Ivo Badeco da Federação Catarinense de Volei, Mark Caldeira da Confederação Brasileira de Tênis, às Psicólogas Adriana Lacerda, Flávia Justos, Chayane Godoy, Márcia Walter e a Israel Teoldo Costa além de todas as demais pessoas que auxiliaram nesta pesquisa.

À todos os amigos, amigas e colegas da Michigan State University que me receberam de braço abertos e me auxiliaram muito no tempo que lá vivi. E as três grandes amigadas que lá fiz: Fabiane Staschower, Flávia Carneiro e Lorena Lopes de Sousa.

E por fim, a todos os treinadores que participaram deste trabalho, assim como, aos atletas com os quais trabalho e que me ensinam a adorar o mundo dos esportes.

RESUMO

Recentemente foi incorporado na literatura esportiva o conceito eficácia de treinamento, o qual foi baseado na abordagem social cognitiva de Bandura e, mais especificamente, na teoria da autoeficácia. Feltz, Chase, Moritz e Sullivan (1999) propõem um modelo de eficácia de treinamento como sendo o desenvolvimento da confiança dos treinadores em sua capacidade de influenciar o aprendizado e o desempenho de seus atletas. Esta pesquisa tem como objetivo principal adaptar e validar a Escala de Eficácia de Treinamento *Coaching Efficacy Scale* para o contexto brasileiro. Esta pesquisa é de natureza exploratória, descritiva e correlacional. A amostra definida neste estudo foi de caráter não probabilístico, ou seja, não se constitui ao acaso, mas depende das características específicas que o investigador tem interesse de pesquisar. Esta pesquisa foi realizada com 207 treinadores de 5 modalidades esportivas: futebol, basquete, vôlei, handebol e tênis de campo e dividida entre treinadores de categorias de base e da categoria profissional. Os resultados indicam que a EET (Escala de Eficácia de Treinamento) apresenta evidências de validade de construto adequados ao modelo teórico e aos propósitos deste estudo. A correlação entre as dimensões da Escala de Eficácia de Treinamento e as variáveis do perfil do treinador permite identificar a força da relação da escala, o que pode favorecer estudos comparativos interculturais e a busca por evidências de relações preditivas entre eficácia de treinamento e o desempenho dos atletas e treinadores. Os resultados deste estudo também podem fornecer informações importantes para a formação de treinadores brasileiros.

Palavras chave: Eficácia de Treinamento; Validação; Escala; Treinadores e Modalidades esportivas.

ABSTRACT

The concept of coaching efficacy, which was based in the Bandura's cognitive social approach, and more specifically on the theory of self-efficacy, was recently incorporated in the sports literature. Feltz, Chase, Moritz and Sullivan (1999) suggest a model of coaching efficacy as being the development of the coaches confidence in its own abilities to influence the learning and performance of the athletes. This research has as main objective to adapt and validate the Coaching Efficacy Scale to the Brazilian context. This research is in nature exploratory, descriptive and correlational. The sample defined in this study was of non probabilistic feature, that is, it is not constituted by chance, but depends of the specific characteristics that the researcher has interest in study. This research was done with 207 coaches of 5 different sports: football (field and indoor), basketball, volleyball, handball, and tennis. Divided between professionals and starters. The results indicate that the EET (Brazilian version of the scale) shows evidences of appropriate construct to the theoretical model and to the purposes of this study. The correlation the dimensions of Coaching Efficacy Scale and the variables of the coaches profile allows to identify the strength of the scale relation, what can support intercultural comparative studies and the search for evidences of predictive relations between coaching efficacy and the performance of athletes and coaches. The results of this study can also provide important information to the formation of Brazilian coaches.

Palavras chave: Coaching Efficacy, Validation, Scale, Coaches and sports modalities.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Representação das dimensões e definições operacionais.....	64
Quadro 2: Representação das dimensões, seus atributos e o item que engloba cada atributo.....	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Fontes de informação de autoeficácia.....	33
Figura 2. Fontes de informação de autoeficácia no esporte.....	37
Figura 3. Relação entre fontes de informação de eficácia, julgamentos de eficácia e suas consequências.....	39
Figura 4. Modelo Conceitual de Eficácia de treinamento.....	42
Figura 5. Fluxograma do processo de adaptação e validação.....	69

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: variáveis pessoais do perfil dos treinadores (n=207).....	72
Tabela 2: variáveis ocupacionais do perfil dos treinadores da escala de eficácia de treinamento.....	73
Tabela 3: análise fatorial da eet.....	76
Tabela 4: análise fatorial da eet sem a modalidade tênis.....	80
Tabela 5: valores de α obtidos nos estudos de validade e precisão da coaching efficacy scale em treinadores em diferentes estudos sobre o construto eficácia de treinamento.....	84
Tabela 6: valores do alpha de cronbach por modalidade.....	85
Tabela 7: estatística descritiva da eet (n=207).....	87
Tabela 8. Relação entre as dimensões da escala de eficácia de treinamento.....	88
Tabela 9: comparação entre as variáveis do perfil do treinador e as dimensões da escala eficácia de treinamento.....	89

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	25
1.2 Objetivos	29
2.REVISÃO DE LITERATURA.....	31
2.1 TEORIA DA AUTOEFICÁCIA	31
2.2 Eficácia de treinamento: métodos de investigação.....	40
2.3 Formação e atuação de treinadores no esporte	54
3.MÉTODO.....	61
3.1 Natureza da pesquisa.....	61
3.2 Caracterizações dos participantes.....	61
3.3 O processo de adaptação e validação da escala de eficácia de treinamento para o contexto brasileiro	62
3.4 Procedimentos de coleta de dados.....	69
4.RESULTADOS E DISCUSSÃO	69
4.1 Perfil dos treinadores.....	69
4.2 Evidências de validade e precisão da escala de eficácia de treinamento (eet)	74
4.3 Correlação das dimensões da EET com as variáveis do perfil do treinador	86
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS	93
ANEXOS.....	101
APÊNDICES.....	109

1. INTRODUÇÃO

Estudos sobre o comportamento humano no contexto esportivo geralmente são estruturados e controlados sem necessitarem de intervenções em laboratórios. Na tentativa de explicar e prever fenômenos no esporte, com foco em atletas e treinadores, diversas pesquisas foram direcionadas a diferentes atributos pessoais. Dentro das características encontradas em tais pesquisas, destaca-se a autoeficácia, a qual demonstra influência no comportamento humano, bem como no esforço, persistência, padrões de pensamento, metas e atribuições (Sullivan & Kent, 2003).

O conceito de autoeficácia surgiu da necessidade de compreender como as pessoas pensam, sentem, se motivam e se comportam em diversas situações. Impulsionado por essas necessidades Bandura¹, em seus estudos, definiu autoeficácia como sendo o “julgamento das próprias capacidades de executar cursos de ação exigidos para se atingir certo grau de performance” (1986, p.391), incorporando, no construto autoeficácia, percepções, crenças ou expectativas que as pessoas atribuem a si em determinadas circunstâncias, ou seja, a crença na capacidade de organizar e executar ações que produzem realizações (Bandura, 1997).

A autoeficácia é descrita, também, como uma habilidade individual adaptativa de busca e alcance de uma meta específica, situando-se na base de uma agência humana², pois exerce um papel central na autoregulação da motivação por metas desafiadoras e expectativas de resultados (Chia-Huei Wu, 2009). Bandura (2001) salienta, ainda, que as crenças utilizadas pelas pessoas para se chegar ao sucesso predizem melhor a conduta de suas crenças de autoeficácia, que são relevantes para o domínio de desempenhos particulares.

¹ Albert Bandura, nascido em 1925, é psicólogo canadense autor da Teoria Social Cognitiva que tem como base a linha behaviorista da Psicologia, porém vê o comportamento humano com um viés cognitivo. Foi o precursor dos estudos sobre autoeficácia, principalmente no contexto educacional, e através da teoria da auto-eficácia, conseguiu descrever a relação entre as mudanças cognitivas e comportamentais.

² Agência Humana significa, em outros termos, pessoa ou agente humano – “Os seres humanos não são os únicos a terem desejos, motivações e escolhas. Eles compartilham com membros de outras espécies... Parece ser particularmente característicos dos seres humanos a capacidade de formar... desejos de segunda ordem” “... a capacidade de avaliar desejos é um traço crucial na agência humana” (Taylor, 1985).

Moreno, Rebustini e Machado (2006) reafirmando Bandura (2001) destacam que a autoeficácia incide no nível de convicção que uma pessoa demonstra para executar com sucesso determinado objetivo, com notas a obter os resultados desejados, ou seja, crenças e ideias pessoais acerca das próprias capacidades em realizar determinadas tarefas. Na perspectiva sócio-cognitiva de Bandura, a autoeficácia desempenha papéis essenciais no funcionamento humano, entre eles: metas e aspirações, expectativas de resultados, tendências afetivas, percepções dos impedimentos (obstáculos) e oportunidades do meio social (Bandura, 2001).

Recentemente foi incorporado na literatura esportiva por Feltz et.al (1999) o conceito eficácia de treinamento, baseado na abordagem social cognitiva de Bandura (1986) e, mais especificamente, na teoria da autoeficácia. Os estudos de Feltz et.al (1999) propõem a eficácia de treinamento como o desenvolvimento da confiança dos treinadores em suas capacidades de influenciar o aprendizado e o desempenho de seus atletas. A eficácia de treinamento é, portanto, uma importante variável dentro de uma constelação de características pessoais que envolvem o comportamento do treinador (Myers, Vargas-Tonsing & Feltz, 2005).

No âmbito dos estudos sobre eficácia de treinamento Feltz et.al (1999) identificaram quatro dimensões para este construto: eficácia de estratégia de jogo (*game strategy efficacy – GSE*), que se refere à confiança que o treinador tem em seus treinamentos e na capacidade de sua equipe aprender e desempenhar com sucesso as habilidades ensinadas pelo treinador durante as competições; eficácia da motivação (*Motivation efficacy – ME*), que diz respeito à confiança na capacidade de mudança dos estados psicológicos e das capacidades dos atletas; eficácia da técnica (*Technique efficacy – TE*), que descreve o grau de confiança em diagnosticar e ensinar habilidades técnicas aos seus atletas, e eficácia da construção do caráter (*Character building efficacy – CBE*), que indica a percepção do treinador com relação a sua capacidade de influenciar na maturidade pessoal de cada atleta e nas atitudes positivas para o esporte.

Para compreender tais conceitos na prática, a noção de eficácia de treinamento pode ser descrita da seguinte forma: se um treinador apresenta alto nível de eficácia técnica, a tendência é de que ele possa detectar com mais facilidade os erros e habilidades de seus atletas através da análise do desempenho desses e, como conseqüentemente, produzirá feedbacks corretivos e um ensino mais individualizado em seus treinamentos (Feltz, Short & Sullivan, 2008). Segundo Gomes e Cruz (2006) para compreender a função de um treinador em uma equipe

esportiva é de suma importância destacar que suas ações afetam tanto o ensino e aperfeiçoamento das competências físicas, técnicas e motoras, quanto o desenvolvimento psicológico de seus atletas, proporcionando contato com princípios e valores do esporte, ou auxiliando-os a lidar cada vez melhor com as exigências das competições.

Na prática esportiva, as dimensões técnica, tática, física e psicológica são fatores preditivos de sucesso ou fracasso no rendimento esportivo seja do atleta ou do treinador (Weinberg & Gould, 2001). É importante salientar que existem outros aspectos considerados obstáculos à eficácia no esporte, tais como atletas desmotivados, baixa/alta competitividade, o afastamento dos atletas de sua família e amigos (com sentimento de ausência afetiva), burocracia das instituições esportivas, exigência de disciplina por parte das comissões técnicas (Weinberg & Gould, 2001; Moreno, Rebutini & Machado, 2006). A respeito da percepção de considerar-se capaz de desempenhar com eficácia a atividade de treinador esportivo, além de suas competências técnicas, táticas e físicas adquiridas em sua formação, é de suma importância considerar as competências psicológicas destes treinadores. Junior, Moreno, Souza, Prado e Machado (2007, p. 262) afirmam que “o sucesso em competições atléticas requer mais que habilidades físicas”, ou seja, processos psicológicos são intensificados pelas crenças de eficácia que comprometem o desempenho do atleta, do treinador e, conseqüentemente, da equipe.

Visto isso, pode-se afirmar que treinadores esportivos possuem um papel importante na motivação e no desempenho de seus atletas e equipes: eles fornecem instruções, orientam na prática do esporte, aprimoram habilidades e dão feedbacks (Feltz, Short & Sullivan, 2008). Além disso, os treinadores são preocupados com a aprendizagem e desempenho de seus atletas e necessitam desempenhar diversos papéis para serem eficazes, isso significa ser ao mesmo tempo, professor, motivador, estrategista, organizador e construtor de caráter (Gould, 1987). É, por isso, que os atletas confiam na capacidade de seus treinadores e nas técnicas que utilizam para motivá-los e para atingirem suas metas pessoais (Cruz et.al, 2001).

Embora treinadores possam empregar diversos estilos de liderança para realizar seus objetivos, sua percepção sobre os treinamentos que realizam e a capacidade em planejamentos e resultados, bem como, seus próprios comportamentos influenciarão no desempenho e comportamento de seus atletas (Feltz, Short & Sullivan, 2008). Cruz e Gomes (1996) afirmam que se a influência do treinador vai além do contexto esportivo, se faz verdade que a falta de formação e

informação destes treinadores pode afetar o comportamento e o desempenho de seus atletas dentro e fora do esporte.

Com base em levantamento bibliográfico e consultas em periódicos científicos nacionais e internacionais em Psicologia, Psicologia do Esporte e Educação Física, foi possível perceber a escassez de trabalhos relacionados à mensuração da eficácia de treinamento no contexto brasileiro e, também, mapear o que foi efetivamente produzido sobre eficácia de treinamento nos últimos 15 anos. Nos Estados Unidos e Canadá, mais precisamente, os estudos em torno desse fenômeno são realizados desde o fim da década de 90, com destaque para pesquisas sobre fenômeno autoconfiança, autoeficácia e sua relação com eficácia de treinamento e estilo de liderança dos treinadores. O impacto científico da apresentação do conceito de eficácia de treinamento à comunidade acadêmica, bases epistemológicas, métodos de abordagem e medida do fenômeno não foram diversificadas.

O conceito eficácia de treinamento atinge os interesses de psicólogos e educadores físicos que perceberam em suas práticas profissionais e em suas pesquisas uma lacuna no que tange ao estudo dos fatores motivacionais do comportamento humano na área e na prática esportiva, além de trabalhos e estudos relacionados com o papel do treinador esportivo, uma vez que os estudos e as práticas profissionais estão mais preocupados e focados nos atletas. Estudos focando tanto a avaliação da eficácia de treinamento em treinadores esportivos quanto a formação destes treinadores são praticamente nulas no contexto brasileiro todas as pesquisas encontradas em idioma português são originadas em Portugal.

Além disso, a adaptação e validação de um método e instrumento de avaliação de eficácia de treinamento vêm ao encontro dos objetivos acadêmicos e científicos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e, mais especificamente, da linha de pesquisa “Medida e Avaliação de Fenômenos Psicológicos”, da área de Processos Psicossociais, Saúde e Desenvolvimento psicológico, a qual se inclui esse projeto. Essa aproximação entre a linha de pesquisa e o estudo é bastante válida, pois esta pesquisa se direciona para um dos objetivos da psicometria enquanto ciência, que é o de validar um instrumento de medida. Trata-se, então, do construto eficácia de treinamento, incluindo aplicação desta escala em treinadores esportivos de categorias de base e profissionais, parecendo, assim, um procedimento bastante lícito do ponto de vista social.

Esse trabalho tem por expectativa contribuir para o aumento da compreensão do construto eficácia de treinamento no contexto brasileiro, uma vez que este conjunto de habilidades e/ou conhecimentos tem sido mais investigado em outros países, especialmente nos Estados Unidos. Dessa maneira, é importante salientar que ao trabalhar com atletas de alto rendimento, treinadores, preparadores físicos e demais profissionais do esporte, o psicólogo esportivo se interessa por dois objetivos principais: o primeiro é auxiliar os atletas a utilizar os princípios psicológicos para melhorar seus rendimentos e, o segundo é compreender como a participação no esporte afeta o desenvolvimento psicológico do indivíduo, sua saúde e bem-estar ao longo da vida (Weinberg & Gould, 2001 e 2007; Samulski, 2002). Nesse sentido, este estudo formula a seguinte pergunta de pesquisa: Qual avaliação que treinadores desportivos demonstram na sua capacidade de afetar a aprendizagem e o desempenho de atletas?

Exposto isso, cabe salientar que esta pergunta de pesquisa será respondida teórica e metodologicamente através do estudo de adaptação e validação de uma escala de eficácia de treinamento para o contexto brasileiro e, para tanto, é necessário uma pesquisa exaustiva sobre o construto eficácia de treinamento e suas respectivas formas de mensuração. Dessa forma, interessa-nos a caracterização conceitual do fenômeno, as evidências empíricas de um modelo teórico sobre eficácia de treinamento e, conseqüentemente, o desenvolvimento de um processo de aferição de propriedades psicométricas do instrumento de medida adaptado. É imprescindível, nesse processo, identificar os determinantes da eficácia de treinamento e as características do contexto de aplicação do instrumento.

1.2 Objetivos

2.1 Objetivo Geral

- Avaliar Eficácia de Treinamento de treinadores desportistas no contexto brasileiro.

2.2 Objetivos Específicos

- Adaptar e validar a Escala de Eficácia de Treinamento *Coaching Efficacy Scale* (Feltz, Chase, Moritz e Sullivan, 1999) para o contexto brasileiro.

- Validar as dimensões de eficácia de treinamento com base em Feltz, Sullivan e Moritz (1999);
- Obter evidências da validade do construto Eficácia de Treinamento para o contexto esportivo brasileiro;
- Obter evidências de precisão da Escala de Eficácia de Treinamento;
- Identificar correlações entre as variáveis do perfil do treinador e a Escala de Eficácia de Treinamento.
- Comparar o nível de eficácia de treinamento de técnicos profissionais e das categorias de base do futebol, basquete, voleibol, handebol e tênis.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo será exposto o estado da arte sobre o construto autoeficácia na perspectiva teórica de Albert Bandura, além do fenômeno eficácia de treinamento, recentemente incorporado na literatura da área esportiva por Feltz, Chase, Moritz e Sullivan (1999). Com relação à terminologia utilizada na área, percebe-se uma evolução do conceito de autoeficácia no que diz respeito à dimensão da subjetividade, principalmente no contexto esportivo, compreendendo, inclusive, o fenômeno eficácia de treinamento, verificando suas dimensões e atributos, assim como suas fontes de informação.

Visto isso, será discutida a formação dos treinadores no contexto esportivo, as técnicas psicológicas utilizadas para o desenvolvimento da eficácia desses profissionais, sendo necessário, ainda, mencionar os instrumentos utilizados para mensurar o construto eficácia de treinamento, assim como descrever o processo de adaptação, tradução e validação de um instrumento de medida sobre o fenômeno em questão, segundo as recomendações de Bandura (2006). Dessa forma, será exposto o que há de mais importante em se tratando do construto eficácia de treinamento no contexto esportivo.

2.1 Teoria da Autoeficácia

O fenômeno autoeficácia é estudado principalmente por pesquisadores no cenário internacional, que estão investigando sobre esse construto há décadas, nas diferentes áreas de conhecimento da psicologia: educacional, organizacional e até mesmo na área esportiva. No cenário nacional, esses estudos são mais desenvolvidos na área educacional, principalmente a partir do crescimento da avaliação psicológica no Brasil, na década de 1990. A teoria da autoeficácia está pautada nos estudos de Albert Bandura (1977), precursor de tal construto por volta do ano 1977, ao publicar o artigo *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*, em que atribui à autoeficácia um papel fundamental na análise da mudança do comportamento humano.

É importante salientar que a teoria da autoeficácia teve origem na teoria social-cognitiva de Bandura e, que, por sua vez, tem uma visão de homem como “um indivíduo que se constitui inserido em sistemas sociais, nos quais, por meio de trocas, vão percorrendo adaptações e mudanças” (Azzi & Polydoro, 2006). De acordo com Bandura (1986), na Teoria Social Cognitiva os indivíduos são auto-organizados, pró-

ativos, autoreflexivos e autoregulados, ou seja, o pensamento humano e a ação humana são considerados produtos de uma relação dinâmica entre influências pessoais, comportamentais e ambientais. Portanto, a teoria sócio-cognitiva (TSC) postula que o indivíduo, em suas ações, é tanto produto quanto produtor dos sistemas sociais, ou seja, as pessoas podem desempenhar influências sobre suas ações, demonstrando que a maioria dos comportamentos humanos é interativo (Nunes, 2008 e Bandura, 1986). Dessa forma, é necessário destacar que essa teoria vê o indivíduo como agente e produtor das trocas sociais, sendo a ação dele na transformação de seu ambiente, explicada e teorizada pela teoria da “agência humana” (Azzi & Polydoro, 2006, p. 17).

Historicamente, o conceito de autoeficácia passou por modificações. Inicialmente era compreendido como expectativa e percepção de resultados, derivando, assim, dimensões de análise relacionadas à convicção, ao julgamento e às crenças. Tais mudanças foram detectadas ao longo dos trabalhos publicados por Bandura entre os anos de 1977 a 1997 (Azzi & Polydoro, 2006). É possível verificar diferenças na definição do conceito, sendo que a principal mudança está na dimensão de análise, pois decorria a ideia de produção bem sucedida (convicção) e, posteriormente, uma avaliação da competência pessoal (julgamento e crenças) (Azzi & Polydoro, 2006).

Em resumo, o que se deduz dessa evolução histórica é que houve uma ampliação na dimensão de análise em função da complexidade do fenômeno, atingindo, assim, aspectos como escolhas, esforço despendido nas atividades, grau de persistência perante os obstáculos, itens necessários para evitar contradições quanto à expectativa de eficácia e expectativa de resultado. A autoeficácia pode ser definida também como a confiança que se tem na aptidão pessoal para organizar e executar cursos de ação, enquanto a expectativa de resultado são crenças sobre as implicações destas ações, sejam essas implicações intrínsecas ou extrínsecas (Lent, Bronw, & Hackett, 1994; Nunes, Okino, Noce, & Jardim-Maran, 2008).

O conceito de autoeficácia depende das expectativas de eficácia pessoal e das expectativas de resultado. Essas expectativas são preditores de desempenho e relacionadas à autoconfiança, motivação e autoconceito (Bandura, 1993). As crenças de autoeficácia são desenvolvidas também através de processos relativos à atenção, memória e integração de informações. O desenvolvimento das habilidades cognitivas para o processamento de informação é fortalecido pelas habilidades de discernir, dar peso e integrar fontes proeminentes de informações de eficácia (Bandura, 1997; Pajares, 2002; Nunes,

2008). Bandura (1986, 1997) Pajares (2002) e Nunes (2008) afirmam que o autoconhecimento sobre a eficácia de uma pessoa é aprimorado com

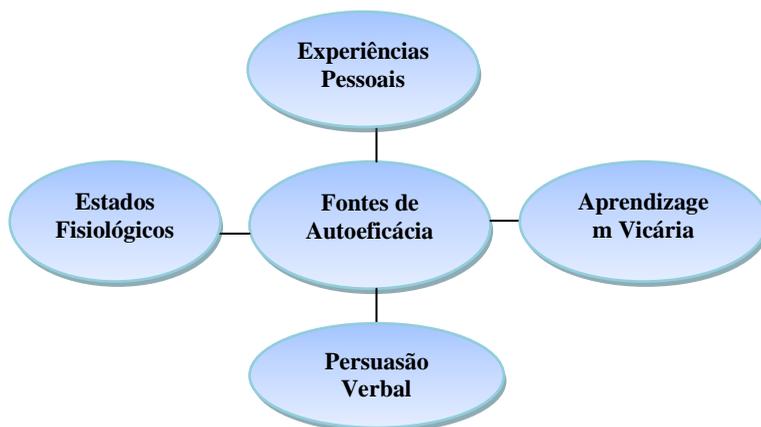


Figura 1. Fontes de informação de autoeficácia,
Fonte: De acordo com os estudos de Bandura (1986, 1997).

O autoconhecimento da eficácia de uma pessoa é fundamentado em quatro fontes: ~~experiência pessoal~~, aprendizagem vicária, persuasão verbal e indicadores fisiológicos (Bandura, 1986, 1997; Pajares, 2002). Pesquisadores que se baseiam nos trabalhos de Bandura sobre autoeficácia, relatam em suas pesquisas as fontes de eficácia, definindo-as como (1) experiências pessoais, que servem de indicadores de habilidades, ou seja, experiência que as pessoas possuem no cumprimento de tarefas, pois o sucesso ou fracasso em determinada tarefa influencia (fortalece ou enfraquece) diretamente a autoeficácia, isto é, refere-se à interpretação de experiências vividas anteriormente pela própria pessoa; (2) aprendizagem vicária tende a alterar as crenças por meio da observação de comportamentos de competências dos outros; (3) persuasão verbal diz respeito a feedbacks positivos ou negativos, emitidos por outras pessoas, através do convívio social que trabalham com base no convencimento de que uma pessoa possui certas capacidades; (4) indicadores fisiológicos são características por meio das quais as pessoas julgam sua capacidade, força ou vulnerabilidade, constituindo-se em fator situacional. É importante salientar que as fontes de autoeficácia geralmente agem juntas, uma dependendo da outra, mas podem ocorrer casos raros em que elas atuam separadamente (Bandura,

Caprara, Barbaranelli, Gerbino, & Pastorelli, 2003; Salvetti & Pimenta, 2005; Lent & Brown, 2006; Sousa & Brito, 2008; Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran 2008; Nunes & Noronha, 2008; Nunes, 2008; Bzuneck, 2001). Para Bandura (1986, 1997), a autoeficácia, pautada na teoria social-cognitiva, exerce uma ação importante na determinação do comportamento e do pensamento e, além disso, fatores como experiências, realizações e desempenho anteriores, experiências vicariantes, persuasão social, estados fisiológicos e afetivos exercem papel fundamental na procedência e no desenvolvimento dessas crenças.

Pode-se afirmar, então, que as fontes de eficácia servem como auxiliares nos processos de motivação, justamente pelo fato de a motivação ter uma relação muito estreita com a autoeficácia. As expectativas de autoeficácia, a convicção da pessoa de que ela tem habilidade para executar determinada ação e alcançar os resultados propostos, irá lhe ajudar na direção e intensidade de seu objetivo, resultando na motivação como impulso para a realização positiva das metas. Do mesmo modo, a motivação para uma determinada situação irá depender do grau em que a pessoa revela sua percepção positiva (Bandura 1986, 1993; Bzuneck, 2000). Assim, percebe-se que, dependendo da direção de suas crenças, a pessoa possui incentivo para agir em prol de seus objetivos. É importante levar em consideração que tais crenças estão em constante mudança. Dessa maneira, o construto autoeficácia influencia na motivação e no comportamento dos indivíduos, norteando uma ação e direcionando os indivíduos a escolher situações em que eles acreditam ter habilidades para poder realizá-las (Neves & Faria 2007; Pelissoni & Polydoro, 2008).

A crença da autoeficácia opera como intercessor entre as capacidades reais, que são as aptidões, conhecimentos e habilidades, e o próprio desempenho do indivíduo. Advém deste pressuposto o fato do ser humano possuir a necessidade de ser bem sucedido e, de certa forma, quando o sucesso não é alcançado, surge uma forte disposição ao abatimento, ao desestímulo, restringindo suas possibilidades de prosseguir e de ir em busca dos seus objetivos (Bandura, 1986; Bzuneck, 2001). Os indivíduos que possuem boa avaliação de percepção de autoeficácia conseguem planejar metas mais ambiciosas e empenham-se a alcançá-las. Dessa forma, indivíduos com elevada autoconfiança farão uma autoavaliação positiva em relação a sua capacidade, a sua habilidade em lidar com cada situação de sua profissão e assim se perceberão mais eficazes (Cherniss 1993). Diante disso, nota-se grande relação da autoeficácia com a resiliência, uma vez que ambas agem como forma de a pessoa alcançar uma melhor

qualidade de vida na superação dos obstáculos, estando apto a reagir de diferentes formas diante do fracasso (Barreira & Nakamura, 2006). As pessoas que desejam desenvolver resiliência necessitam ter atributos básicos, como serem pessoas com autoestima positiva, habilidade de dar e receber afeto nas relações com os outros, ser disciplinada, ter responsabilidade, reconhecer e desenvolver seus próprios potenciais, ser receptiva a novas ideias, ser criativa, ter interesse e tolerância ao sofrimento (Flach, 1991). Pesquisas posteriores complementam que, para o desenvolvimento da resiliência, as pessoas devem possuir características como otimismo, organização, flexibilidade, concentração, e pró-atividade (Conner, 1995; Barreira & Nakamura, 2006).

As crenças de autoeficácia estão ligadas diretamente com a maneira com que o indivíduo analisa sua capacidade de exercer determinadas situações com sucesso. Segundo Bandura (1997), as crenças de autoeficácia influenciam as escolhas que os indivíduos fazem, a intensidade de esforço despendido, a persistência frente aos obstáculos, a qualidade do desempenho, assim como a forma como as pessoas se sentem. Assim, um desempenho bem sucedido em uma determinada habilidade poderá elevar as crenças de autoeficácia, fortalecendo os interesses e as metas de cada indivíduo nesta habilidade específica. Pode-se observar, então, que a autoeficácia possui uma implicação direta sobre o desempenho devido ao seu papel facilitador da organização e gestão que as pessoas fazem de suas competências (Lent, Brown & Hackett, 1994; Azzi & Polydoro, 2006).

A teoria da autoeficácia se interessa pelo modo como as pessoas agem e se comportam, seus padrões de pensamento e reações emocionais que experienciam em situações de realização (Bandura 1995, 1993, 1990; Machado, Moreno & Kocian, 2007). Em pesquisa realizada por Machado, Moreno e Kocian (2007) verificou-se que o aumento da autoeficácia tem como foco principal a experiência de sucesso real, pelo fato do sucesso causar maior efeito sobre esta crença. Em contrapartida, a diminuição da autoeficácia é, em muitos casos, inferida pelo desempenho insatisfatório e em situações desfavoráveis durante uma atividade de competição.

Pesquisas têm mostrado uma forte ligação entre motivação e metas orientadas, a saber: meta orientada à tarefa e ao “ego”. Na teoria da realização de metas existe importantes diferenças no comportamento que relatam como o sucesso e as competências são percebidos e avaliados (Çetinkalp & Turksoy, 2011). Para esses autores, os indivíduos que adotam as tarefas orientadas são mais interessados em aprender e a desenvolver habilidades, demonstrando mais maestria nas

tarefas e trabalhos mais árduos. Por outro lado, os indivíduos que possuem orientações voltadas para as metas do “ego” são mais preocupados com comparações sociais, provocações sobre suas capacidades, recebendo desejos dos outros ou evitando julgamentos sobre seu desempenho.

Outro fator que influencia nas crenças de eficácia, assim como na motivação, é a coesão grupal, uma vez que atletas passam grande parte de seu tempo com seus colegas de equipe esportiva e treinadores. Sendo assim, a natureza dessas interações durante os treinos e competições contribui para moldar as crenças de eficácia (Beuchamps, 2007). Coesão grupal e percepção de eficácia são fatores que influenciam a dinâmica das equipes esportivas, pois ambos estão relacionados ao desempenho da equipe (Marcos, Miguel, Oliva, & Clavo, 2010). Nessa direção, Weinberg & Gould (2007) relatam que a relação intensa entre pensamento e execução são cruciais para o desempenho do atleta, assim como avaliam que, no esporte, a eficácia é um componente importante dos pensamentos e comportamentos (Beuchamps, 2007). No âmbito coletivo, Marcos et.al (2010) e Lent et.al (2006) identificam que a eficácia é um forte preditor de desempenho da equipe, mais do que a soma das crenças de eficácia dos próprios membros da equipe.

As fontes de eficácia, segundo Bandura (1997), são produtos de um processo complexo de autoavaliação e auto persuasão que estão inseridos nos processos cognitivos de diversas fontes de informação. Feltz et al. (2008), baseados nos estudos de Bandura (1997) sobre as fontes de eficácia, definiram seis fontes de eficácia para o esporte, como pode ser observado na figura 2, sendo que dessas, quatro fontes são as mesmas que Bandura denominou como fontes de informação de eficácia geral, e as outras duas foram definidas com base em pesquisas com foco no contexto esportivo.

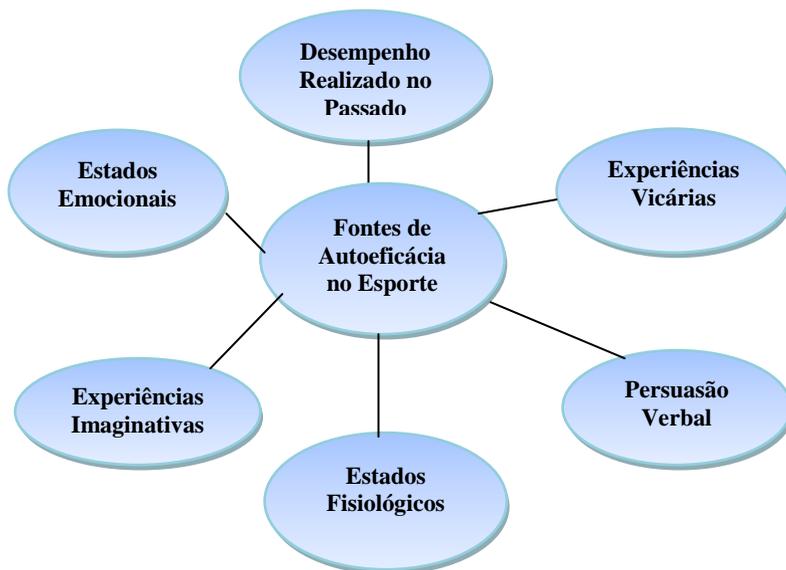


Figura 2: Fontes de informação de autoeficácia no esporte
 Fonte: Feltz, Short e Sullivan (2008).

As fontes de informação de eficácia no esporte são, conforme a figura 2: (1) *desempenhos realizados no passado*, denominada por Bandura de experiências pessoais, e que diz respeito à interpretação de que desempenhos realizados no passado influenciam na crença de autoeficácia no presente (Bandura, 1986, 1997; Feltz, Sullivan e Short, 2008); (2) *experiências vicárias*, descritas como comportamento de observar o comportamento de outros atletas e compará-lo consigo próprio. Tal comparação permite elaborar julgamentos sobre o desempenho pessoal (Bandura, 1986, 1997; Feltz, Sullivan e Short, 2008); (3) *persuasão verbal*, conceituada como a influência de *feedbacks* positivos e negativos de outras pessoas sobre o desempenho dos atletas que dependem da confiabilidade e credibilidade de seus interlocutores (Bandura, 1986, 1997; Feltz, Sullivan e Short, 2008). Nos estudos no contexto esportivo, há a discriminação das fontes estados fisiológicos dos estados emocionais, os quais foram denominados, conjuntamente, de estados psicofisiológicos por Bandura (1997). *Estados fisiológicos* (4) dizem respeito a indicadores que avaliam força, condicionamento físico, fadiga e dor; já os *estados emocionais* (5) descrevem condições emotivas positivas (felicidade, excitação e tranquilidade) e negativas (tristeza, ansiedade e depressão) (Feltz, Sullivan e Short, 2008); (6) *experiências imaginativas*, também incluídas por Feltz et al. (2008), se refere a auto modelagem cognitiva,

isto é, crenças de autoeficácia, imaginadas pelos atletas de si mesmos ou de outros, antecipando desempenho de sucesso ou insucesso.

As fontes de eficácia estão diretamente atreladas à vivência do esporte de alto rendimento, uma vez que nesse caso, muitos atletas experimentam o medo do sucesso, as exigências da fama e a iminência de uma mudança brusca na rotina. Isso acaba se tornando, em alguns casos, em fator impeditivo para um bom desempenho, representado pelo medo da cobrança social e de não dar conta das expectativas. Algumas pessoas sentem culpa por atingir o sucesso, outras têm medo de alcançar o topo da carreira e não permanecer nesse *status* de atleta de sucesso. Portanto, verifica-se que as crenças de eficácia podem influenciar padrões de pensamento (como preocupação, atribuições) e as reações emocionais (o orgulho, a vergonha, a tristeza e a felicidade), bem como comportamento.

As decisões dos atletas sobre a sua eficácia não apenas podem influenciar o seu comportamento físico - os desafios que se comprometem, seu esforço despendido na atividade, e sua perseverança diante das dificuldades - mas também a influência de determinados padrões de pensamento e reações emocionais. Para alguns atletas, a pressão da concorrência é percebida como uma parte natural do evento, enquanto, para outros, existe um elevado nível de estresse e ansiedade (Feltz et al., 2008). Com base nos estudos de autoeficácia no esporte, Feltz et al. (2008) propuseram um esquema (figura 3) da relação entre as fontes de informação de eficácia, os julgamentos de eficácia e suas consequências, direcionados ao contexto esportivo, o qual irá exemplificar o que foi descrito anteriormente.

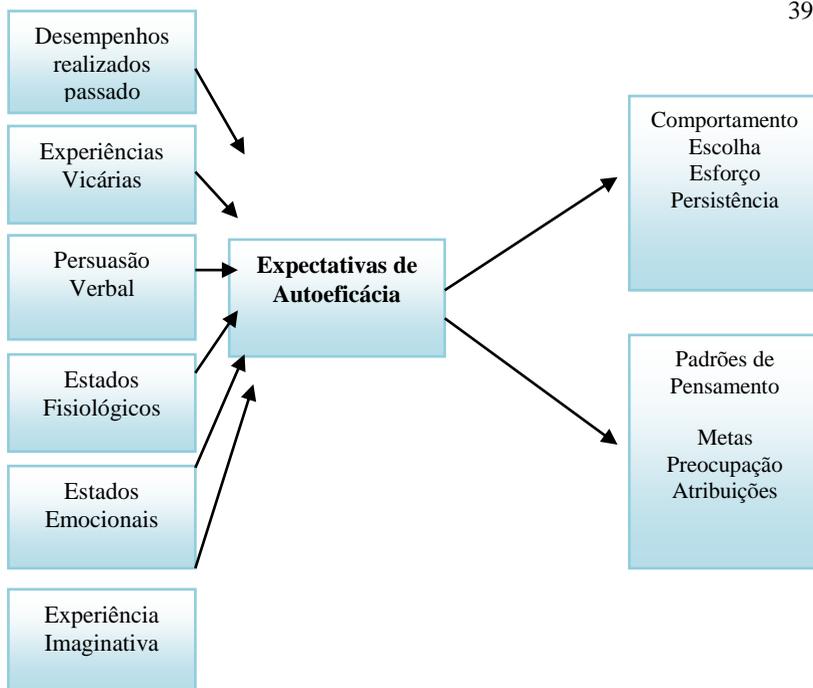


Figura 3. Relação entre fontes de informação de eficácia, julgamentos de eficácia e suas consequências.

Fonte: Feltz, Short e Sullivan (2008, adaptado e traduzido pela autora da pesquisa, 2011)

As divergências entre as crenças de eficácia e desempenho também ocorrerão quando as tarefas ou circunstâncias são ambíguas ou quando há pouca informação sobre a qual basear julgamentos de eficácia, tal como quando se está começando a aprender uma habilidade nova (Bandura, 1997). A natureza das crenças de eficácia depende do enfoque da pesquisa realizada ou do trabalho que está sendo feito. Em termos de habilidade física, o pesquisador ou profissional pode estar interessado em crenças de eficácia em relação ao grau de dificuldade de realizar uma determinada tarefa, ou o número de tarefas diferentes que uma pessoa pode realizar, ou a capacidade de manter uma atividade em face dos desafios e obstáculos, ou ainda a habilidade para lidar com situações de estresse ou eventos estressantes (Feltz et al., 2008).

2.2 Modelo conceitual de Eficácia de Treinamento

Baseada na abordagem sócio-cognitiva e na teoria da autoeficácia de Bandura (1986; 1997), Feltz et al. (1999) iniciou estudos sobre eficácia de treinamento, tendo como referência pesquisas que relatavam sobre autoeficácia no ensino em sala de aula, as quais demonstraram ser um importante aspecto na eficácia de ensino. Além disso, os autores relatam que professores auto confiantes são mais comprometidos, pois apresentam mais persistência diante ao fracasso e investem mais tempo ensinando, ao contrário de professores com baixa auto confiança (Myers, Vargas-Tonsing & Feltz, 2005). O construto eficácia de ensino inclui, ainda, o treinamento e a experiência de professores. Dessa maneira, é nítida a semelhança entre professores e treinadores esportivos, uma vez que, estes treinadores são, também, professores responsáveis pela aprendizagem e pelo desempenho de seus atletas, e para serem eficazes devem executar diversas funções.

Feltz et al. (1999) verificaram que o conceito de eficácia de treinamento estava sendo pouco explorado por pesquisadores, mesmo conhecendo a influência do fenômeno na experiência esportiva dos atletas. Alegam ainda que, apesar de existir um modelo conceitual para eficácia de ensino, efetividade de liderança e eficácia de administração, esses fenômenos não estavam inseridos na totalidade do estudo sobre eficácia de treinamento (Feltz, Short & Sullivan, 2008). Apontam também que a eficácia de treinamento é mais influenciada por variáveis organizacionais do que por eficácia de ensino ou de administração (Feltz et al., 1999).

Em qualquer nível, a função de treinador é central e tem profunda influência - seja durante a introdução no esporte ou em nível profissional, o técnico é responsável pela educação do esporte, motivação e desenvolvimento pessoal dos atletas. Crianças envolvidas em organizações de esporte pela primeira vez irão imitar o entusiasmo do técnico, medalhistas olímpicos geralmente atribuem suas conquistas ao(s) treinador(es). Treinadores, sejam eles bons ou ruins, podem trazer efeitos iminentes e a longo termo na atitude e no comportamento dos atletas. Assim, dado o impacto que o treinador tem e sua posição central, deve-se reconhecer o papel fundamental da construção da eficácia de treinamento dentro do perfil psicológico do treinador. Devido ao fato da eficácia de treinamento ser tão importante, influenciando nos resultados e comportamento dos atletas, talvez seja a mais influente construção psicológica da psicologia no esporte (Feltz, Moritz & Sullivan, 2008). Desta forma, os autores postularam eficácia de treinamento como a

confiança que os treinadores têm na capacidade de afetar o aprendizado e o desempenho de seus atletas (Feltz et al. 1999; Feltz, Moritz & Sullivan, 2008).

O construto eficácia no treinamento é entendido como o pilar central no repertório de um treinador. Diante disso, pode-se dizer que eficácia de treinamento é a maneira com que os treinadores demonstram sua capacidade de afetar o aprendizado e desempenho dos seus atletas. É, portanto, uma construção multifatorial, que consiste na confiança com respeito à estratégia de jogo, motivação, ensinamento de técnicas e construção de caráter. Além destes fatores as fontes reconhecidas de eficácia no treinamento, são importantes, pois incluem experiências passadas, sucesso no passado ou percebido melhoras nos atletas, apoio social e experiências educacionais. As consequências desse construto mais conhecidas incluem o comportamento, satisfação e o comprometimento com o técnico, assim como, o desempenho dos atletas e na crença de eficácia (Feltz, Moritz & Sullivan, 2008).

O conceito de eficácia de treinamento consiste em quatro dimensões: eficácia de estratégia de jogo, eficácia de motivação, eficácia da técnica, e eficácia de construção de caráter. A eficácia de estratégia de jogo é definida como a confiança que os treinadores têm em suas habilidades de treinar durante uma competição e liderar seus times para um desempenho bem-sucedido. A eficácia de motivação diz respeito como a confiança que os treinadores têm na sua habilidade de afetar as habilidades psicológicas e os estados psicológicos dos atletas. A eficácia de técnica é conceituada como a crença que os treinadores têm em suas habilidades de instrução e diagnóstico. Por último, a eficácia de construção de caráter indica a percepção do treinador na sua capacidade de influenciar na maturidade pessoal de cada atleta e nas atitudes positivas para o esporte (Feltz *et al.* 1999).

Com base no conceito de Bandura de autoeficácia, Feltz *et al.* (1999) propuseram um modelo de eficácia de treinamento, no qual as crenças de eficácia dos treinadores são influenciadas por suas experiências e desempenhos passados (como, por exemplo, experiência de treinamento, preparação de treinamento, histórico de perdas e ganhos), e pela habilidade percebida de seus atletas e o suporte social percebido (como escolhas, estudos, suporte da comunidade e dos pais). O primeiro conjunto de recursos, fundamentado em experiências prévias, é diretamente relacionado à concepção de Bandura de objetivos direcionados ao desempenho. A fonte de habilidades percebidas dos atletas foi baseada nos resultados de pesquisa sobre educação de treinadores, mostrando que a eficácia do treinador era apoiada, em parte,

nas percepções dos treinadores a respeito das habilidades acadêmicas dos estudantes (Smylie, 1988). O conjunto de fontes de informação da eficácia de treinamento, baseada em suporte social, é similar a persuasão verbal (Feltz, Moritz & Sullivan, 2008). Feltz *et al.* (1999) consideram que eficácia de treinamento deve influenciar, também, em como um treinador treina (incluindo tipo de feedback usado, administração de estratégias e estilo de treinamento); como os jogadores jogam; o quão confiantes e motivados os atletas são e estão; e quão satisfeito estão com seu treinamento.

Na figura 4, pode-se visualizar as fontes de informação de eficácia de treinamento, bem como, as dimensões deste construto, seguida dos supostos resultados que podem ocorrer.

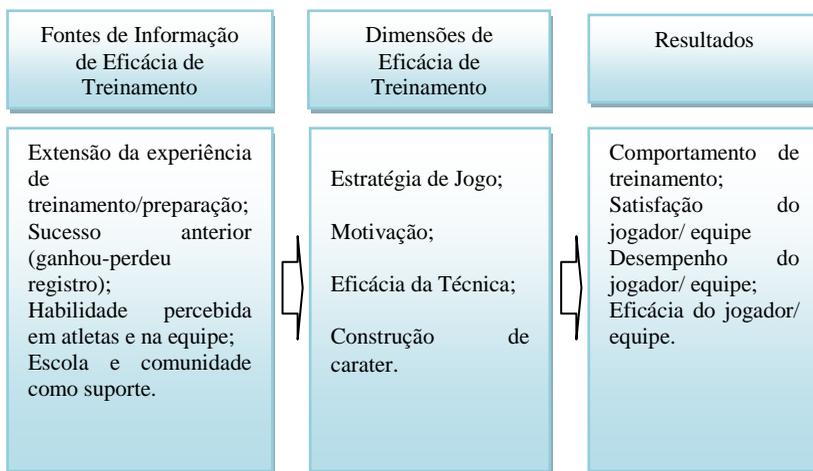


Figura 4: Modelo Conceitual de Eficácia de treinamento.

Fonte: Feltz *et al.* (1999).

Nos estudos de Feltz *et al.* (1999) foi encontrado apoio para essas fontes de informações, percebendo histórico de vitórias/derrotas, anos de treinamento, habilidade dos atletas, apoio da comunidade e dos pais, correlacionado com, no mínimo, uma das dimensões da eficácia de treinamento. Essas fontes originais foram aprimoradas por Chase *et al.* (2005) que incluiu a melhora dos atletas, o apoio social e o desenvolvimento do técnico. Além disso, conhecimento e preparação, habilidades de liderança e experiências passadas também foram articuladas por esses técnicos como importantes fontes de confiança.

As discussões sobre o fenômeno eficácia de treinamento estão focadas em dois pontos que demonstram as competências básicas de um treinador, a saber: (1) construir a eficácia no treinamento (no caso de treinadores novos) e (2) manter a eficácia do treinamento (no caso de treinadores mais experientes). Em relação a esse aspecto, é importante o questionamento: como treinadores, que são futuros campeões olímpicos, lidam com a falta de confiança? Como resposta vale mencionar o caso de Hitchcock, treinador de Hockey que apesar de ter experiência com o esporte, porém apenas com jovens, ele era um novato quando começou a treinar o *Kamloops Blazers* - Canadá. Hitchcock aponta como um de seus pontos fracos a falta de confiança. Assim, uma variedade de recursos seria apropriada para a construção da eficácia de treinamento em treinadores pouco experientes. Tais treinadores podem ter falta não só de experiência, mas também de conhecimento e habilidades de um bom técnico e, por esse motivo, a necessidade de construir a eficácia de treinamento é indispensável. Nesse caso específico, além do suporte social que a equipe teve, Hitchcock levou a educação para treinadores muito a sério, frequentou diversas clínicas de como ser treinador e procurou pessoas capacitadas e com a experiência que, na época, ele não tinha: “Me cerquei por pessoas boas que sabiam mais que eu e aprendi a ouvi-las e com isso aprendi mais”, disse Ken Hitchcock (Feltz et.al 2008).

A educação dos técnicos é de suma importância para o aprimoramento de um treinamento competente. Provavelmente, a maneira mais óbvia para um treinador adquirir confiança e ganhar conhecimento de como ser treinador é participando de atividades educacionais organizadas e focadas, pois dessa forma estarão expostos a uma grande variedade de conteúdos que os ajudam tanto em suas habilidades técnicas quanto no conhecimento sobre o esporte (Feltz et.al 2008).

A estrutura da educação dos técnicos se divide em duas principais atividades: (1) cursos de aprendizagem e, (2) programas de aprendizagem formais. O primeiro é tipicamente hierárquico; vão desde cursos para os treinadores novos, menos experientes até cursos internacionais. Normalmente, são balanceados em partes teóricas, técnicas e currículos práticos em cada nível (Feltz et.al 2008). Nas equipes das categorias de base, nos Estados Unidos, a maioria dos treinadores não tem treinamento formal sobre como ser técnico. Alguns possuem o conhecimento do jogo pelas suas próprias experiências, mas eles raramente recebem algum treinamento seja este técnico, tático muito menos de aspectos psicológicos. Um dos primeiros programas

específicos para treinamentos de treinadores foi direcionado justamente para esses treinadores das categorias de base. Estes programas foram desenvolvidos para melhorar a comunicação dos treinadores e ensiná-los a motivar seus atletas (Smith, Smoll & Curtis, 1979). Os autores direcionaram o programa para os treinadores da “Little League baseball”, no qual metade dos treinadores de uma liga local foram escolhidos e convidados a participarem do programa enquanto a outra metade dos treinadores desta liga continuaram seus treinamentos como já vinham realizando antes. Smith, et.al (1979) perceberam que os jovens atletas das equipes das quais os treinadores passaram pelo processo, tinham maior autoestima do que os atletas cujos treinadores não realizaram o programa de aprendizagem. Os treinadores receberam um treinamento de como abordar positivamente seus atletas, encorajando-os e dando um *feedback* corretivo.

Na década seguinte, um grande número de organizações norte-americanas realizou um programa genérico para preparar treinadores para o sucesso nas categorias de base, nos times escolares (high-school), e se basearam nas mesmas teorias de Smith. Esses programas foram incluídos pela *American Sport Education* (PACE), um programa de certificação das escolas, designado pela *Michigan High-School Athletics Association* (Feltz et.al, 2008).

Feltz et.al (2008) relatam um exemplo mais compreensivo sobre educação para treinadores que é o da *Australia's Nacional Coaching Accreditation Scheme* (NCAS). O NCAS é um sistema progressivo de como ser treinador, designado para treinadores de todos os esportes e de qualquer categoria. Os cursos do NCAS incluem princípios que um treinador deve seguir, conhecimento específico do esporte e como passar os treinamentos aos atletas. A seguir são os resultados do NCAS:

- Aumentar a competência e confiança na capacidade de treinamento;
- Promover uma melhora no conhecimento e especialidade;
- Incorporar o básico da ciência no esporte, permitindo uma abordagem mais profunda para o treinamento;
- Promover o uso das técnicas corretas e seguras;
- Disponibilizar uma estrutura para a melhora das habilidades comunicativas;
- Intensificar o uso de novas técnicas de treinamento;
- Disponibilizar um controle de qualidade para todos os cursos;
- Aumentar a “diversão” de atletas e técnicos.

Complementando o conceito do construto e o desenvolvimento dos programas de eficácia de treinamento, importa conhecer, também, o

seu processo psicométrico de mensuração, uma vez que, esse fenômeno é mais conhecido e explorado nos Estados Unidos, Canadá e Portugal e iniciando suas pesquisas na Turquia e Coreia, sendo que no Brasil não foram encontrados estudos sobre o tema.

A mensuração da eficácia de treinamento começou a ser cada vez mais explorada e avaliada após a estruturação de um modelo de eficácia de treinamento para estudar a relação entre a eficácia de treinamento, comportamento do treinador, motivação e o desempenho dos atletas (Feltz et.al, 1999). Aprimorando este modelo, os mesmos autores desenvolveram a *Coaching Efficacy Scale – CES*, que avalia aspectos multidimensionais da eficácia de treinamento (Feltz, Short & Sullivan, 2008). Diversas pesquisas foram realizadas por Feltz et al. (1999 e 2008) e estes em conjunto com outros pesquisadores, sobre o tema eficácia de treinamento. Algumas dessas relacionaram o construto acima com o fenômeno liderança e comprometimento organizacional. Além desses, outros fatores foram relacionados em pesquisas com a eficácia de treinamento como: o programa de formação de treinadores, comportamento dos técnicos e a influência das fontes de informação de eficácia nas dimensões do construto eficácia de treinamento.

A principal pesquisa sobre o construto eficácia de treinamento foi realizada por Feltz et.al (1999). “Um modelo conceitual de eficácia de treinamento: investigações preliminares e o desenvolvimento de instrumento” (*A conceptual model of coaching efficacy: preliminary investigation and instrument development*). O objetivo principal deste estudo foi apresentar um modelo conceitual de eficácia de treinamento e explicar como ocorreu o processo de desenvolvimento de um instrumento confiável e válido para medir o construto em questão, e, assim, examinar a hipótese de suas fontes e resultados. Nesse estudo, os autores definiram eficácia de treinamento como a medida que os treinadores acreditam que têm a capacidade de afetar a aprendizagem e desempenho de seus atletas. O estudo foi realizado com duas amostras independentes, compostas de 517 treinadores “*high school*”, de diversas modalidades, que participaram da confirmação fatorial da “*Coaching Efficacy Scale*”, a qual é composta por quatro dimensões: estratégia de jogo, motivação, técnica de treinamento, e construção do caráter. Tal escala tem como objetivo mensurar os aspectos multidimensionais da eficácia de treinamento. Os treinadores, que são estudantes de graduação, geraram 41 itens baseados nas quatro dimensões de eficácia de treinamento. Os itens incluíram o subtítulo: “Quão confiante você é em sua habilidade de...”. A avaliação da escala era inicialmente composta de uma escala Likert de nove pontos, com categorias de 0

(nada confiante) até 9 (extremamente confiante). Nove treinadores universitários avaliaram a relevância desta avaliação em uma escala de 1 (essencial) até 3 (não essencial), e todos os itens foram indicadores potencialmente importantes de eficácia de treinamento (Feltz et al 1999; Feltz, Short & Sullivan, 2008).

Os resultados da análise fatorial exploratória sinalizaram que o instrumento deveria ser reduzido e, dessa forma, a escala final passou a ter 24 itens, refletindo as quatro dimensões propostas no modelo. O CES – *Coaching Efficacy Scale* contém: sete itens da dimensão de estratégia de jogo, como: "reconhecer as forças da equipe adversária durante a competição"; sete itens da dimensão de motivação, como por exemplo: "motivar seus atletas"; seis itens da dimensão de técnica de treinamento, como: "detectar erros de habilidade" e; quatro itens da dimensão de construção de caráter: "promover bom espírito esportivo" (Feltz et al 1999; Feltz, Short, & Sullivan, 2008).

Os autores afirmam que as correlações entre os fatores sugerem que a CES constitui um modelo de fator hierárquico composto por quatro fatores de primeira ordem e um de segunda ordem, representando totalmente o construto eficácia de treinamento. A análise fatorial confirmatória (CFA) testou estes modelos com uma nova amostra de treinadores, os quais apresentaram uma aceitação adequada com os fatores de primeira ordem. Com isso, foi encontrado um suporte para um fator total de eficácia de treinamento que explicou as correlações entre os quatro fatores de primeira ordem. Feltz et.al (1999) notaram que, enquanto os significados das quatro subescalas foram relativamente altas em sua amostra original, indivíduos provavelmente não iriam entrar, ou continuar, nesta carreira se não tivessem a mínima, ou nenhuma, confiança em suas habilidades de treinamento (Feltz et al 1999; Feltz, Short, & Sullivan, 2008).

Porém, o modelo de eficácia de treinamento, proposto por Fletz et.al (1999) é relativamente novo, poucos estudos e pesquisas foram publicados até o momento sobre as fontes de informação de eficácia de treinamento (Feltz, Short e Sullivan 2008; Sullivan, Gee, Feltz, 2006; Chase, Feltz, Hayashi, Hepler, 2005; Marback, Short, Short e Sullivan, 2005; Myers, Vargas-Tonsing, Feltz, 2005; Tuton e Short, 2004; Lee, Malette, Feltz, 2002; Malette e Feltz, 2000; Feltz et al., 1999). Feltz et al. (1999) realizaram um exame inicial das fontes propostas na *Coaching Efficacy Scale* (CES), em uma pesquisa com treinadores de times de basquete de ensino médio. Os autores encontraram suporte para seu modelo de eficácia de treinamento em relação aos anos de treinamento; suporte percebido da comunidade; habilidade percebida da equipe;

suporte familiar percebido e; porcentagem de vitórias no passado, para ser significativamente previsível nas dimensões de eficácia de treinamento. Observaram ainda que os preditores mais fortes de eficácia de treinamento foram os anos de experiência como treinador e o suporte de comunidade para estes treinadores de ensino médio. As fontes foram as mais previsíveis para as dimensões de eficácia de treinamento: estratégia de jogo e motivação. A dimensão eficácia de técnica foi significativa, porém em índice menor, e eficácia de construção de caráter teve contribuições significativas. Treinadores que tinham mais anos de experiência de treinamento, maiores percepções das habilidades de suas equipes, apoio significativo da comunidade e dos pais e que tinham tido maior sucesso em temporadas anteriores, eram mais confiantes em suas habilidades estratégicas nos jogos, habilidades motivacionais e, menos extensivos em suas técnicas de diagnóstico e de instrução (Feltz, Short, Sullivan, 2008).

Meyer, Vargas-Tonsing e Feltz (2005) examinaram as mesmas fontes de eficácia de treinamento, como o estudo de Feltz et al. (1999). No entanto, utilizaram o tempo como treinador de equipe universitária, ao invés do total de anos como treinador, focando no percentual de vitórias na carreira em vez de apenas o percentual do ano anterior. Os resultados desse estudo foram similares, pois todas as fontes de informação de eficácia foram preditores significantes das dimensões de eficácia de treinamento, sendo as fontes mais significativas as habilidades da equipe e o suporte dos pais e da comunidade. Entretanto, as dimensões de eficácia mais significativas foram a eficácia de motivação e construção de caráter.

Meyer, Vargas-Tonsing e Feltz (2005) encontraram ainda a diferença da força de recursos para treinadores masculinos e treinadoras femininas. Embora a maioria dos recursos tem correlações similares com eficácia de treinamento para homens e mulheres, as treinadoras reportaram suporte social da comunidade como a fonte mais forte. Foi verificado, também, que as treinadoras que se sentiam mais apoiadas pela comunidade tinham maior confiança em seus esforços para estabilizar atitudes de *fair play* (jogo limpo ou jogo justo) e respeito pelos outros atletas do que aquelas que não percebiam este suporte. Já para os homens a relação entre essas duas variáveis foi muito pequena.

Marback et.al (2005) encontraram alguns resultados diferentes usando preparação de treinamento, experiência de treinamento, histórico de vitórias/perdas e gênero, como preditores de eficácia de treinamento. Experiência de treinamento foi o preditor mais forte de três das quatro dimensões: estratégia de jogo, motivação, e construção de caráter. A

questão do gênero também precedeu estratégia de jogo e eficácia de construção de caráter. Treinadores homens tiveram percepções de estratégia de jogo maiores que treinadoras mulheres, porém percepções de eficácia de construção de caráter menores.

Outros estudos têm explorado as fontes de informação de eficácia de treinamento, como demonstrado no estudo de Sullivan et.al (2006) que verificaram a importância relativa das experiências de jogo como um preditor de eficácia de treinamento em uma amostra de treinadores de *curling* (esporte tipo botcha, mas no gelo). Os autores entenderam que, embora a educação de treinamento e experiência em treinar podem preparar treinadores com conhecimento pedagógico (em treinamento) e conhecimento em conteúdo pedagógico (conhecimento de treinamento específico de esportes), ambos necessários para ser efetivo e sentir-se confiante, o conhecimento de conteúdo (conhecimento de como o esporte é jogado) é melhor aprendido quando jogado. Treinadores que anteriormente tenham sido jogadores podem ter vivenciado uma ampla variedade de conhecimento de conteúdo específico do esporte, no qual baseiam sua confiança com respeito a habilidade, conhecimento das regras, vocabulário, estratégia, equipamento, motivação e todos os aspectos do jogo. Entretanto, Sullivan et. al (2006) indicaram que experiência de jogo por si própria não é suficiente para influenciar treinamento efetivo. Isso significa que existem grandes atletas e cientistas que não são efetivos treinadores e professores, respectivamente, apesar de suas vastas experiências. Em ordem de ser efetivo, treinadores devem conectar seus conhecimentos de jogo com o conhecimento de treino. Treinadores iniciantes, que foram atletas que alcançaram suas metas, mas possuem pouco conhecimento de treino, provavelmente possuem um senso de suas habilidades de treino inflado, até que descubram que treinar envolve um diferente conjunto de habilidades (diagnosticar e prescrever) do que apenas jogar. Logo, experiência de jogo pode influenciar algumas dimensões de eficácia de treinamento menos que outras.

É importante ressaltar que a experiência de jogo pode não influenciar a eficácia de construção de caráter e diagnóstico de um treinador tanto quanto os anos de experiência de treino. Em função de determinar a força preditiva de experiência de treino e jogo nas variadas dimensões de eficácia de treinamento, Sullivan et. al (2006) conduziram quatro análises de regressão hierárquica em cada fator de eficácia de treinamento como variável dependente. Para cada uma das análises, experiência de treino foi introduzida no modelo, seguido de experiência de jogo. Os autores descobriram que experiência de treino foi um

preditor de eficácia de treinamento em todas as quatro análises. Entretanto, para estratégia de jogo, a experiência de jogo providenciou uma melhora significativa na força de predição nas respostas dos treinadores, contando com um adicional de 9% da variância. Experiência de jogo também foi um preditor mais forte de eficácia de estratégia de jogo do que experiência de treinamento. Logo, experiência de jogo pode ser uma fonte independente significativa de eficácia de treinamento, particularmente para aqueles aspectos do treinamento que envolvem a aplicação de habilidades práticas de jogo e conhecimento. Até para futuras perspectivas de treinamento, ainda em ensino médio, habilidade de jogo percebida precedeu suas crenças de eficácia para um futuro treinamento (Lirgg, Dibrezzo, Smith, 1994). Contudo, para aqueles que já estão nos *ranks* de treinamento, experiência de treino aparenta ser uma fonte poderosa de informação de eficácia com respeito às responsabilidades de treinadores para ensinar técnicas, motivar e construir o caráter de seus atletas.

Chase et. al (2005) utilizaram uma abordagem diferente de investigação: um formato estruturado de entrevista, para identificar possíveis fontes adicionais de eficácia de treinamento na perspectiva dos treinadores. Para a amostra deste estudo foi utilizada uma subamostra dos treinadores que tinham participado do estudo de Feltz et. al (1999). Os autores, em entrevistas individuais por telefone com os treinadores, buscaram identificar a informação que eles fazem uso para formar suas crenças de eficácia de treinamento. Os resultados indicaram que, em adição às fontes propostas no modelo de Feltz et.al (1999), os treinadores contavam com a evidência de desenvolvimento e apoio de seus jogadores, bem como suas próprias experiências prévias de jogo para julgar a sua eficácia de treinamento. Ademais, as conquistas de desempenho ou sucesso passado de um treinador estão mais relacionadas ao desenvolvimento do atleta que, por sua vez, está mais nas “mãos” do próprio treinador do que no histórico de vitórias e perdas. Os achados foram aplicados em treinadoras mulheres de *softball* (*baseball* americano feminino) em nível universitário, e as treinadoras também consideraram o sucesso uma importante fonte de eficácia, especialmente perto do fim de suas temporadas competitivas (Tuton & Short, 2004). Tais achados, em conjunto com os resultados de Sullivan et. al (2006), sugeriram que as fontes de eficácia de treinamento do modelo de Feltz et. al (1999), talvez, necessitassem ser mais específicas. Desta maneira, Chase et. al (2005) propuseram uma extensão para as fontes do modelo original, ou seja, uma extensão de experiência de treinamento, como pode-se verificar a seguir:

- Conhecimento para preparar o time;
- Experiência passada com treinamento;
- Experiência de jogo;
- Habilidades de liderança;
- Desenvolvimento do treinador;
- Sucesso precedente (histórico de vitórias/perdas);
- Habilidades percebidas dos atletas;
- Desenvolvimento dos jogadores;

Baseado nos achados de Chase et al. (2005), Feltz, Hepler, Roman e Paiement (2006) verificaram, em treinadores voluntários, as evoluções percebidas de time e apoio de jogadores como fonte de eficácia de treinamento. Isso se dá pelo fato de que muitos programas de esportes juvenis não enfatizam a vitória e muitos dos treinados voluntários têm pouca experiência com treinamento formal (American Academy of Pediatrics, 2001; Weiss & Hayashi, 1996).

Outro trabalho importante que deve ser mencionado é o de Feltz et. al (2006). Os autores avaliaram 400 treinadores juvenis, de crianças de 7 a 12 anos, de diferentes esportes na CES, e em sete fontes de eficácia de treinamento, sendo elas: experiência de treino, habilidade percebida dos atletas, evolução percebida de time, anos de experiência de jogo, apoio percebido da organização, atletas, e apoio da comunidade. Feltz *et al.* julgaram como novos preditores, evolução de time percebida, anos que experiência de jogo e apoio de jogadores, baseados no trabalho de Chase et. al (2005), foram evolução percebida de time, anos que experiência de jogo e apoio de jogadores.

Complementando os achados anteriores, Feltz *et al.* (2006) encontraram que evolução de time percebida, em conjunto com a experiência de treinamento, eram preditores significantes de motivação, eficácia da estratégia e eficácia de técnica. Similarmente aos achados de Sullivan et.al (2006), anos de experiência de jogo foi um predecessor significativo de eficácia de estratégia, porém contrastando esse mesmo estudo, a experiência de jogo precede eficácia de técnica. Os autores verificaram também que apoio percebido do jogador é significativamente preditivo para eficácia da motivação e eficácia de construção de caráter, além de que o apoio percebido de familiares não foi um preditor significativo de nenhuma das dimensões de eficácia de treinamento. Ao correlacionar os dados, foi possível verificar que eficácia de técnica e eficácia de estratégia foram as dimensões mais importantes da eficácia de treinamento, como previstas por essas fontes,

pois, uma vez que estes treinadores tiveram experiências relativamente pequenas, faz sentido que eles se apoiem com maior intensidade em suas experiências de jogo, respeitando como ensinar as habilidades de seu esporte, assim como conhecimento de estratégia de jogo. Também é compreensível que as bases do esporte - estratégias e habilidades são mais importantes neste nível.

Além de examinar as fontes potenciais de eficácia de treinamento, Feltz et.al (1999) investigaram o comportamento de treinamento e o comprometimento de treinadores de alta e baixa eficácia. Usando a medida total de eficácia de treinamento, os autores hipotetizaram que a eficácia de treinamento preveria o comportamento de treinadores em termos de *feedback* positivo para os atletas, o tempo gasto treinando, e o compromisso de treinamento. Eles utilizaram o sistema de avaliação de comportamento do treinamento (CBAS - *Coaching Behavior Assessment System*: Smith, Smoll & Hunt, 1977) para observar 15 treinadores com as pontuações mais altas e 15 com as pontuações mais baixas do CES, em 12 categorias de comportamento de treinamento, tais como reforço positivo em resposta ao desempenho desejável do atleta, encorajamento, erro-contingente em resposta a erros dos atletas e instrução geral da técnica. Os autores comprovaram que treinadores de maior eficácia utilizavam mais louvor e comportamentos de incentivo e menos comportamento organizacional e de instrução que treinadores de baixa eficácia. O fato de treinadores com alta eficácia terem demonstrado comportamento menos instrucional e organizacional, pode ser explicado em termos de menos eficiência entre os treinadores de menor eficácia, já que passaram mais tempo na organização dos atletas em treinos e jogos.

Vale ressaltar, um estudo significativo sobre o construto em questão, realizado por Kent e Sullivan (2003a), que teve como objetivo examinar a diferença entre as variáveis de eficácia de treinamento, estilo de liderança e compromisso organizacional, com treinadores do intercolegial do Canadá e EUA. A amostra de participantes foi composta por 212 técnicos do intercolegial que preencheram os seguintes formulários Escala de Eficácia de Treinamento (*Coaching Efficacy Scale* – Feltz et.al 1999), composta por 24 itens em uma escala de avaliação tipo Likert de nove pontos, sendo zero (0) para nem um pouco confiante e nove (9) para extremamente confiante. Na escala de Liderança para o Esporte (*Leadership Scale for Sport* – Chelladurai & Saleh, 1980), os itens são mensurados em uma escala de cinco pontos tipo Likert com opções de respostas de um (1) para sempre e cinco (5) indicando nunca. Por fim, os participantes responderam os itens

pertencentes ao questionário sobre comprometimento organizacional, um instrumento quantitativo, com escalas de mediação de continuidade, eficácia e compromissos normativos, descritos por Meyer e Allen (1991). Cada sub-escala deste instrumento foi composta por seis itens respondidos em uma escala de avaliação de cinco pontos, tipo Likert, com categorias de respostas variando entre discordo completamente e concordo completamente. Os resultados indicaram diferenças significativas entre os treinadores do Canadá e EUA nos três tipos de comprometimento organizacional. Os treinadores dos EUA demonstraram escores mais altos na eficácia da estratégia (dimensão de eficácia de treinamento) do que os treinadores do Canadá, enquanto os treinadores do Canadá mostraram índices mais altos em técnica e instrução de liderança (dimensão de estilo de liderança) quando comparados aos técnicos norte americanos.

A pesquisa desenvolvida por Fung (2003) teve como objetivo identificar o nível de eficácia de treinamento de treinadores de esportes variados no ensino médio de modo a obter *insights* para o futuro planejamento do programa de preparação para treinadores. Foram avaliadas as quatro dimensões da eficácia de treinamento: Motivação, Eficácia da Estratégia de jogo, Eficácia da técnica e Construção do caráter. Participaram do estudo 74 treinadores voluntários de “*high school*”, sendo 49 masculinos e 25 femininos, que faziam parte do programa de desenvolvimento de treinadores de Hong Kong. O instrumento utilizado foi o *Coaching Efficacy Scale* (Feltz et al., 1999) que avalia as quatro dimensões do construto eficácia de treinamento, conforme mencionado anteriormente. O autor verificou que a estratégia de jogo foi a dimensão com menor média e a dimensão construção do caráter foi a que atingiu maior valor de média, apontando diferenças em comparação aos treinadores dos Estados Unidos. Os achados não evidenciaram relação de horas de trabalho com a eficácia. Estes resultados sugerem que os treinadores de “*high school*” de Hong Kong sentiam-se menos confiantes na análise dos pontos fortes e fracos da equipe adversária, tomando decisões sobre o tipo de estratégia de jogo a ser empregada e, estimulando mais a força dos atletas nas competições do que em tarefas como: motivar os seus atletas, desenvolver o caráter dos atletas, ou até mesmo, realizando os aspectos de instrução de treinamento. Talvez o sistema de esporte e cultura americano seja mais favorável ao desenvolvimento de fortes relações entre treinador-atleta, de forma que os treinadores americanos se sintam mais eficazes em influenciar o caráter de seus atletas.

O construto eficácia de treinamento é fortemente relacionado ao fenômeno liderança, por ambos se correlacionarem de maneira muito eficaz. Com isso existem pesquisas que afirmam e salientam esta coesão entre ambos os fenômenos, como o estudo de Kent e Sullivan (2003b), que teve como objetivo examinar a relação entre eficácia de treinamento de treinadores do intercolegial e seus estilos de liderança. O estudo relata os modelos de liderança e, entre todos os modelos, o modelo multidimensional é destacado no estudo. A população pesquisada neste estudo foi de 212 treinadores, sendo 122 treinadores americanos e 90 treinadores canadenses, entre eles 165 eram treinadores masculinos e 58 treinadores femininos. Tais treinadores trabalhavam com as seguintes modalidades: basquete, volei, *softball*, natação, ginástica, golfe, tênis, futebol, “*cross country*” e hóquei. Os instrumentos utilizados na pesquisa foram: a CES – “*Coaching Efficacy Scale*” e a LSS – “*Leadership Scale for Sport*”, já identificadas nos relatos das pesquisas anteriormente apresentadas. O resultado mais significativo obtido no estudo foi que dois dos três modelos de regressão foram expressivos com a escala de eficácia de treinamento e com a escala de liderança para o esporte, representando até 42% das variâncias no estilo de liderança. As dimensões motivação e eficácia da técnica serviram como preditores significativos para ambos os modelos. Estes resultados estão de acordo com o enquadramento da eficácia de treinamento e liderança dentro do esporte, e oferecem ainda validade de construto da eficácia de treinamento. O suporte social e o *feedback* positivo são preditivos para o estilo de liderança dentro do esporte, assim como motivação e construção do caráter são preditivos para eficácia de treinamento e, treinamento e instruções são eficazes para ensinamento e estratégia.

Por fim, outro importante estudo foi o realizado por Myers et.al (2005), que teve como objetivo examinar a influência (1) das fontes de eficácia de informação sobre as dimensões eficácia de treinamento e, (2) eficácia de treinamento sobre comportamento do técnico e as variáveis da equipe. Para isso, o estudo foi realizado em dois tempos. Em um primeiro momento, 135 treinadores responderam a Escala de Eficácia de Treinamento e, posteriormente, participaram 101 treinadores que também fizeram parte do primeiro experimento e mais 1618 atletas. Os treinadores completaram o questionário sobre a frequência percebida de seus comportamentos de eficácia de reforço com seus atletas e os atletas informaram sobre a satisfação para com seus técnicos. Como resultado percebeu-se que, para as treinadoras mulheres, o suporte social foi a mais forte das fontes de informação de eficácia. A construção do caráter foi relatada negativamente para a satisfação da equipe feminina de

treinadores masculinos, já a eficácia de motivação foi positivamente relatada para a satisfação da equipe feminina com técnicas mulheres. Foram encontradas, ainda, informações para novos modelos de eficácia de treinamento, conforme proposto por Feltz et.al (1999), e que ofereceram suporte para modelos mais amplos de eficácia de treinamento.

Então, faz-se verdade que a eficácia de treinamento não influencia somente o comportamento do treinador, mas também, o desempenho e a percepção de seus atletas e equipes. Porém, é necessário salientar que o modelo de eficácia de treinamento não especificou se os resultados dos atletas e das equipes em competições são diretamente influenciados pelas crenças de eficácia de treinamento ou se são mediadas através do comportamento dos treinadores, o que não se pode dar certeza, pois foram realizados poucos estudos sobre uma associação significativa entre eficácia de treinamento e as variáveis atleta e equipe.

2.3 Formação e atuação de treinadores no esporte

O esporte atual representa um fenômeno de abrangência não só pedagógica, mas social, política e econômica, ocupando, portanto, um lugar de destaque em nossas relações cotidianas (Hirama & Montagner 2009). Para estudiosos da ciência do esporte, mais especificamente da Educação Física, o aumento do rendimento atlético-esportivo, com os registros dos records, é adquirido com uma intervenção “científico-racional” sobre o corpo, que abrange aspectos biológicos, como o aumento da resistência e da força, aspectos comportamentais, como hábitos regrados de vida, respeito a regras e normas das competições, entre outros (Bracht, 1998).

O esporte de caráter competitivo, ou chamado de alto rendimento, pode ajudar a desenvolver, no atleta que o pratica, capacidades importantes para o seu rendimento, um exemplo é a possibilidade do atleta suplantar limites individuais e/ou coletivos, sua capacidade de elaborar frustrações, uma vez que a dualidade sucesso e fracasso está densamente presente na competição. No contexto da competição de objetivo específico, caberá ao atleta desempenhar seu esforço e empenho máximo em situações pontuais, partidas ou jogos. Aqueles atletas que alcançarem os objetivos da modalidade praticada de forma mais eficaz e eficiente é o vencedor, em contraponto aqueles que não alcançaram o objetivo ou não desempenharam suficientemente sua tarefa, são chamados de perdedores (Hirama & Montagner, 2009).

O ato de treinar diz respeito a uma aprendizagem específica que desenvolve capacidades, através de meios adequados para que essa aprendizagem e esse desenvolvimento sejam eficazes. Desta forma, o treinador é um profissional, que deve ser visto como aquele que tem a missão de dirigir o processo chamado treino desportivo, realizando-o com base no conjunto de saberes próprios, que asseguram a capacidade de desempenho profissional (Rosado & Mesquita, 2007).

O treinamento desportivo está inserido dentro de um processo didático que envolve conhecimento, princípios, regras e estratégias bem definidas, além do que os treinadores e preparadores físicos possuem “habilidades intelectuais relacionadas com a inteligência verbal, espírito de observação, rapidez de pensamento, imaginação, memória, atenção e espírito pragmático e lógico” (Gomes & Souza, 2008, p 27), características relacionadas com a capacidade de dirigir e organizar. Estes profissionais devem buscar conhecimento, crescimento e atualização profissional durante toda sua carreira. O papel do treinador está diretamente relacionado “à construção da capacidade desportiva de alto rendimento” (Gomes & Souza, 2008, p. 26); porém, é relevante salientar que nem todas as pessoas que desejam ser treinadores possuem potencial e habilidades suficientes para desempenhar bem esta função, pois existem determinadas competências necessárias para que se possa desempenhar com eficácia a função de treinador (Gomes & Souza, 2008).

Segundo Costa (2005) é necessário ficar atento a alguns aspectos importantes da formação do treinador. Para desempenhar a função de treinador, não é suficiente ser ex-atleta da respectiva modalidade em que pretende treinar; fazer como aprendeu ou por ter visto outras pessoas lhe ensinarem, não é certeza de desempenho eficiente como treinador, que exige, cada vez mais, conhecimentos atualizados sobre o planejamento, aspectos técnicos sobre a atividade esportiva, comunicação intra e extra grupo, gerenciamento de pessoas e liderança.

Para a compreensão da função de um treinador em uma equipe esportiva é de suma importância entender que suas ações afetam tanto o ensino e aperfeiçoamento das competências físicas, técnicas e motoras, como também influenciam o desenvolvimento psicológico de seus atletas, proporcionando contato com novos princípios e valores do esporte ou, ainda, auxiliando-os a lidar cada vez melhor com as exigências das competições (Gomes & Cruz, 2006).

Na prática esportiva, as dimensões técnica, tática, física e psicológica são fatores preditivos de sucesso ou fracasso no rendimento

esportivo seja, do atleta ou do treinador (Weinberg & Gould, 2001, 2007). Isso significa que essas dimensões são aquelas que compõem o fenômeno desempenho. Junior, Moreno, Souza, Prado e Machado (2007, p. 262) afirmam que “o sucesso em competições atléticas requer mais do que habilidades físicas”, e que processos psicológicos são intensificados pelas crenças de eficácia que comprometem o desempenho do atleta, do treinador e, conseqüentemente, da equipe. A respeito dessa percepção de considerar-se capaz de desempenhar com eficácia a atividade de treinador esportivo, além de suas competências técnicas, táticas e físicas adquiridas em sua formação, fica evidente a importância de se investigar as competências psicológicas destes treinadores.

Treinadores esportivos desempenham papel na motivação e no desempenho de seus atletas e equipes. Eles fornecem instruções, guiam a prática do esporte e das habilidades e dão *feedbacks* (Feltz, Short, & Sullivan, 2008). Os treinadores são preocupados com a aprendizagem e o desempenho de seus atletas que necessitam exercer diversos papéis para serem eficazes, como, por exemplo, ser: professor, motivador, estrategista, organizador e construtor de caráter (Gould, 1987). É por isso que os atletas confiam na capacidade de seus treinadores e nas técnicas que estes utilizam para motivar seus atletas e para atingirem suas metas pessoais (Cruz et.al, 2001).

Atualmente, o treinador exerce uma postura que trabalha aspectos técnicos e táticos, mas é fundamental também focar no desenvolvimento cognitivo, afetivo e social dos atletas (Cunha, 2008). Ainda segundo o mesmo autor, o treinador é visto como parte fundamental no encaminhamento e orientação, principalmente de crianças e adolescentes, na prática esportiva. E, salienta que quando os profissionais que atuam diretamente com estas crianças e adolescentes no esporte não têm a devida preparação para o desenvolvimento de aspectos relevantes para a eficácia da prática esportiva, pode-se até invalidar os benefícios desta prática. Exemplo disso é quando o treinador supervaloriza o vencer ao invés de focar e dar importância ao desenvolvimento da tarefa em si (Cunha, 2008; Bloom, 1997).

Segundo Luikkonem et al (1996) o treinador deve ser visto como a figura central do planejamento e na estrutura de treinamento, além de demonstrar competências e habilidades ideais para que os potenciais que possam ser adquiridos com a prática no esporte não sejam ineficazes. Nesta linha de pensamento, é necessário que os treinadores tenham elevado nível de exigência profissional, pessoal e acadêmica (Rosado, 2000; Calvo et al, 2005; Borges, 2009). Esses

profissionais demonstram importância tanto no âmbito dos aspectos inerentes ao esporte, quanto a aspectos sociais, sendo responsável por uma atitude adequada nas relações, nas exigências, incentivo e perspectivas de futuro de seus atletas (Mesquita, 2000; Morouço, 2004; Borges, 2009).

Cruz e Gomes (1996) afirmam que se a influência do treinador vai além do contexto esportivo, também se faz verdade que a falta de formação e informação destes treinadores, pode afetar o comportamento e desempenho de seus atletas dentro e fora do esporte. Estes treinadores podem empregar diversos estilos de liderança para realizar seus objetivos, suas percepções em relação a seus treinamentos e capacidades, bem como, seus próprios comportamentos influenciarão no desempenho e comportamento de seus atletas (Feltz, Short & Sullivan, 2008).

Existem diversos estilos de treinadores, há aqueles que são treinadores apenas em momentos “*off*” - de férias, ou seja, aqueles que possuem uma profissão, mas por prazer apenas dedicam alguns momentos para treinamentos. Esta prática é mais comum nos Estados Unidos. Porém, existem também aqueles que são treinadores “*full time*” - que são considerados os treinadores profissionais. Para esses treinadores profissionais as dimensões do trabalho vão além do conhecimento tático especificamente: eles precisam ensinar as habilidades com sucesso e ainda motivar seus atletas e equipes (Kent & Sullivan, 2003a). Everhart e Chelladurai (1998) investigaram as diferenças subjacentes existentes nas preferências para as escolhas de treinamento. Esses autores postularam três critérios específicos a cerca de tomadas de decisões sobre a carreira do treinador, a saber: (1) as próprias competências para ter sucesso em um determinado trabalho; (2) uma perspectiva de capacidade de ocupação ou um trabalho para cumprir com suas ambições ou metas e; (3) obstáculos para entrar no campo de ocupação.

Cruz et al (2001) descreve o *Programa de Formação para Eficácia dos Treinadores* (PFET) desenvolvido por Smith, Smoll & Cuttis, em 1979, como um programa de intervenção cognitivo-comportamental para dar sustentabilidade à formação de treinadores inseridos na iniciação e formação esportiva (Smith, Smoll & Cuttis, 1978; Smith & Smoll, 1997;1996a;1996b; Cruz & Gomes 1996; Cruz et al, 2001). Segundo Cruz & Gomes (1996) e Cruz et al (2001), este programa focaliza do desenvolvimento de quatro comportamentos específicos do treinador: 1) reforço (tanto pelo esforço, como pelo bom desempenho) e encorajamento após o erro; 2) instruções corretivas

(dadas de forma encorajadora); 3) instruções técnicas (instruções espontâneas das técnicas); 4) estratégias da modalidade esportiva. Porém, os autores detectaram que é necessária a redução de três comportamentos considerados indesejáveis para a postura de treinador: 1) não-reforço (não responder a bons desempenhos ou esforço); 2) punição (instruções dadas de forma desagradável ou sarcástica) e 3) comportamentos que visam manter o controle concentrado. O PFET proporciona aos treinadores orientações sobre seus comportamentos, que são considerados específicos para que eles possam aperfeiçoar a relação com seus atletas de forma positiva, e, assim, promoverem a coesão grupal, minimizando a ansiedade competitiva e desenvolvendo nos atletas o encorajamento de enfrentar o medo de errar (Cruz et al, 2001).

Ao aprofundar as pesquisas sobre formação de treinadores, estilos de treinamentos, tomadas de decisões e eficácia de treinamento, verificou-se a importância de focar também no fenômeno estilo de liderança que se interrelaciona com os construtos relatados anteriormente. Encontrou-se na literatura da teoria dos estilos de liderança dois tipos de modelos de liderança eficaz para o sucesso do desempenho atlético e respostas psicologicamente positivas para os atletas. Um dos modelos foi proposto por Chelladurai (1978), denominado Modelo Multidimensional de liderança, e o outro foi proposto por Smoll e Smith (1989) denominado Modelo Meridional de liderança. Ultimamente, os modelos de liderança têm sido combinados com a forma do modelo de eficácia de treinamento (Horn, 2002). De acordo com Myer, Vargas-Tonsing e Feltz (2005) ambos os modelos procuram atingir os seguintes aspectos: (1) Fatores antecedentes (contexto sociocultural, clima organizacional, características pessoal e de treinador, características pessoais dos atletas, como idade e sexo exercem influência sobre o comportamento do treinador indiretamente, através da sua experiência, crenças e metas; (2) Comportamento do treinador afeta a evolução dos seus atletas e o desempenho da equipe; (3) A efetividade das intervenções de treinamento é influenciada por vários fatores situacionais e diferenças individuais. Os estudos de Sullivan e Kent (2003) e de Feltz et.al. (1999) afirmam ter relação entre eficácia de treinamento e o tipo de liderança dos treinadores, especificamente dentro do modelo de liderança multidimensional.

Gomes e Cruz (2006) salientam que uma abordagem recente nos estudos sobre liderança tem direcionado mais para as questões de influência psicológica que os treinadores exercem sob seus atletas, buscando analisar a capacidade desses líderes para introduzirem

mudanças nos valores e ideais nos membros do grupo, da organização esportiva, assim como, na melhoria do desempenho destas organizações, das quais estes líderes estão inseridos. Bass e Avolio (1994) e Conger (1999) ressaltam que líderes com estas características devem atingir quatro estratégias para obterem resultados positivos juntamente com o grupo e a organização, que são: (1) vontade de adaptar novas perspectivas acerca do trabalho, valorizando ideais e valores que são comuns a todos; (2) maior aceitação e envolvimento na missão e visão a concretizar; (3) melhoria dos sentimentos de competência e eficácia no trabalho; e (4) maior disponibilidade para fazerem sacrifícios e abdicarem dos interesses pessoais tal qual é necessário. Com isso, verificou-se que a maioria dos estudos sobre o construto eficácia de treinamento compõem outros fenômenos em suas pesquisas relacionando-se, principalmente, com estilos de liderança e, assim, constata-se forte ligação entre ambos os construtos no que diz respeito a formação de treinadores.

3. MÉTODO

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

Esta pesquisa é de natureza exploratória, descritiva e correlacional. Exploratória, pois visa ampliar a compreensão do estudo do fenômeno eficácia de treinamento no contexto esportivo, por meio de levantamento bibliográfico e discussão de experiências práticas. Gil (2002) entende que este tipo de pesquisa estimula a compreensão de determinado fenômeno e até mesmo construir hipóteses. Descritiva, pois pretende descrever as características do fenômeno investigado e suas relações. Para Vergara (2003), pesquisas descritivas são levantamentos de dados, colhidos em um ambiente da investigação, que buscam revelar as características específicas do fenômeno sob estudo e sua relação com o contexto. A natureza correlacional da pesquisa está em determinar as relações que existem entre as variáveis sob investigação – eficácia de treinamento dos treinadores profissionais e de categorias de base. O fato de haver relação entre variáveis, dizemos que estão correlacionadas, descritas em termos de coeficientes de correlação.

3.2 Caracterizações dos participantes

A população definida neste estudo foi de caráter não probabilístico e intencional e contou com 259 técnicos de categoriais de base e profissionais de cinco modalidades esportivas: futebol, voleibol, handebol, basquete e tênis no contexto brasileiro. O processo de seleção dos participantes ocorreu de maneira não aleatória, por conveniência ou acessibilidade (Coolican, 2004), pois a participação dos treinadores no estudo foi voluntária. Vale ressaltar que, desse total, 49 participantes apenas responderam parcialmente ao instrumento de pesquisa e três treinadores de modalidades que não foram objeto deste estudo (atletismo e punhobol), sendo, portanto, excluídos da pesquisa.

A amostra da pesquisa foi de 207 treinadores, dividida em 167 técnicos de categorias de base (80,7%) e 40 técnicos profissionais (19,3%), sendo que destes, 27 são mulheres e 182 homens, com idade média de 37,9 anos.

Vale ressaltar, que a pesquisa que inicialmente seria realizada somente por meio da aplicação do instrumento de coleta de dados *online*; contudo, foi necessário também acessar os participantes-alvo por meio da coleta face a face, com a utilização manual do instrumento de coleta, a fim de ampliar a quantidade de respondentes.

O instrumento de coleta de dados ficou disponível *online* por mais de três meses, mas, durante este período, somente 60 treinadores o responderam de forma a ser válido. Por isso, tornou-se imprescindível a coleta face a face, com o auxílio de colegas de trabalho (psicólogos e educadores físicos) que, por meio de contatos diretos com treinadores, dirigentes de federações e confederações, além de organizadores de competições estaduais e nacionais, permitiu o acesso a um número significativo de treinadores. No total, foram obtidos 80 questionários através da aplicação *online* e 127 em aplicação face a face.

3.3 O processo de adaptação e validação da escala de eficácia de treinamento para o contexto brasileiro

É relevante ressaltar a importância de desenvolver instrumentos capazes de determinar, com uma margem importante de segurança, o grau de confiança que um treinador têm na sua capacidade para desenvolver o aprendizado e aperfeiçoar o desempenho de seus atletas. Recursos que possam instrumentalizar profissionais habilitados para auxiliar na formação de treinadores certamente aprimoram o processo de capacitação dos interessados em exercer tal profissão.

A “Coaching Efficacy Scale” (Anexo C) teve suas investigações preliminares publicada em 1999 por Feltz, Chase, Moritz e Sullivan, sendo hoje utilizada principalmente nos EUA e Canadá e com estudos avançados sobre sua tradução, adaptação e validação na Turquia, Hong Kong e Espanha. Esta escala teve sua base a partir da “Coaching Confidence Scale” (Park’s 1992). Faz necessário ainda que essa versão, a qual está sendo validada para o contexto brasileiro, respeite as características lingüísticas e culturais, bem como especializada para os profissionais que possam ser avaliados através desta escala – os treinadores, tornando mais sistemático, preciso, e verdadeiro os estudos sobre a confiança que um treinador têm na sua capacidade para desenvolver o aprendizado e aperfeiçoar o desempenho de seus atletas.

Escala de Eficácia de Treinamento (*Coaching Efficacy Scale* – Feltz et.al 1999) composta por 24 itens em uma escala de avaliação tipo Likert de 5 pontos, sendo um (1) para muito pouco confiante, dois (2) para pouco confiante, três (3) para confiante, quatro (4) para muito confiante e cinco (5) para extremamente confiante, porém na escala brasileira obteve-se por considerar a escala de forma descritiva, retirando assim os números de 1 a 5. É importante salientar que os estudos da “Coaching Efficacy Scale” com a avaliação de cinco pontos são recentes, apenas o estudo de Feltz, Hepler & Roman (2009) e esta

pesquisa que utilizam esta escala, pois até então eram realizadas pesquisas da escala com a avaliação de nove pontos.

Além da “Coaching Efficacy Scale”, foi necessário construir um questionário de perfil dos treinadores (Apêndice B), variável de contexto cultural, para termos acesso as variáveis que foram relacionadas com os resultados da escala e, assim, poder relacioná-las a estudos futuros com os resultados obtidos nas pesquisas realizadas nos EUA através do grupo de pesquisas da Dra Feltz que investiga também estas variáveis. As variáveis de contexto cultural que foram avaliadas são: sexo, idade, estado civil, escolaridade, modalidade que treina, há quanto tempo é treinador, há quanto tempo treina esta equipe atual, sexo da equipe que treina, equipe que treina categorias de base ou profissional, quantas horas por semana gasta com o planejamento de treino e quanto gasta com a execução dos treinos e por último o estado que reside.

1ª etapa – Estudo do construto Eficácia de Treinamento

Um construto é um conceito, sustentado em uma matriz teórica que lhe é representativa e, em geral, é definido de diferentes maneiras, tendo em vista as características, dimensões, atributos que lhe compõe e sobre o qual se pretende desenvolver um instrumento de medida (Pasquali, 2004; Urbina, 2007). Neste estudo, o construto eficácia de treinamento diz respeito ao quanto os treinadores acreditam que podem afetar o aprendizado e desempenho de seus atletas, ou seja, o quão confiantes eles são nas atividades que exercem enquanto treinadores (Feltz et.al, 1999).

Para realizar a exploração teórica do conceito eficácia de treinamento foram acessadas bases de dados nacionais e internacionais (BVS-Psi, PsycINFO, Science Direct, Scielo, e PubMed), assim como os portais eletrônicos (Periódicos Capes, Banco de Teses e Dissertações, ScholarGoogle), no intuito de compilar artigos científicos relevantes ao tema da pesquisa.

As pesquisas selecionadas se ativeram aos últimos 15 anos, considerando ter sido este um período retratado na literatura especializada como relevante à produção do conhecimento sobre eficácia de treinamento no contexto esportivo, pois os estudos sobre eficácia de treinamento iniciaram-se em 1999. O conjunto das pesquisas sistematizadas até o momento permite visualizar as diferentes contribuições e desfechos dos estudos sobre eficácia de treinamento, em

especial sobre os parâmetros psicométricos da “Coaching Eficacy Scale”.

As expressões utilizadas para esse rastreamento em bases de dados e portais, isoladamente e combinadas, foram: eficácia de treinamento, autoeficácia, autoeficácia no esporte, formação de treinadores, instrumento, escala, “coaching efficacy scale”, com suas respectivas traduções em inglês, e em espanhol, para os casos das publicações internacionais. Os arquivos encontrados a respeito do construto eficácia de treinamento foram catalogados em quadros, em ordem decrescente, com as seguintes informações: nome do artigo, nome dos autores, revista publicada, ano de publicação, instrumentos utilizados, contexto de estudo.

Além disso, ainda na primeira etapa, partiu-se para a tradução e adaptação das dimensões da *Coaching Eficacy Scale* (quadro 1), isto é, a sua estrutura interna e semântica (Pasquali, 1999), com base na teoria da eficácia de treinamento esportivo de Feltz et.al (1999) e em dados empíricos disponíveis sobre estudos de eficácia de treinamento. Nessa pesquisa, foram consideradas as seguintes dimensões:

Quadro 1 – Dimensões da eficácia de treinamento no contexto esportivo e suas respectivas definições operacionais.

Dimensão	Definição
Eficácia da motivação	Diz respeito à confiança na capacidade de mudança dos estados psicológicos e das capacidades dos atletas (Feltz, Chase, Moritz & Sullivan, 1999).
Eficácia da estratégia de jogo	Refere-se à confiança que o treinador tem em seus treinamentos e na capacidade de seus atletas e de sua equipe aprender a desempenhar com sucesso as habilidades ensinadas pelo treinador nas competições (Feltz, Chase, Moritz & Sullivan, 1999).
Eficácia da técnica de jogo	Descreve o grau de confiança em diagnosticar e ensinar habilidades técnicas aos seus atletas (Feltz, Chase, Moritz & Sullivan, 1999).
Eficácia na construção de caráter	Indica a percepção do treinador na sua capacidade de influenciar na maturidade pessoal de cada atleta e nas atitudes positivas para o esporte (Feltz, Chase, Moritz & Sullivan, 1999).

Fonte: baseado em Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan, (1999).

Definida a dimensionalidade do construto, foi necessário conceituar, de forma clara e precisa, os fatores pelos quais se irá adaptar e validar o instrumento e, para isso, foi preciso traduzir e validar sua definição (quadro 1). Essa definição é de extrema importância no contexto da construção, adaptação e validação de instrumentos de medidas, pois ela permite compreender a extensão dos atributos a serem medidos e determinar os itens de um instrumento de medida, dado que cada item é uma representação comportamental do atributo.

2ª etapa – Procedimento de adaptação da escala (validade semântica e back translation)

A fonte principal para a adaptação e validação da “Coaching Efficacy Scale” foram as contribuições teóricas consolidadas sobre o estudo da eficácia de treinamento, especificamente no âmbito do esporte, assim como os instrumentos de medida que deram base para a adaptação e validação da escala em questão. Todos os itens foram traduzidos e adaptados com base no contexto sócio-cultural dos treinadores (nível de escolaridade e linguagem próxima a realidade dos mesmos), com objetivo de adaptar palavras e expressões utilizadas no contexto esportivo. Além disso, este estudo segue os critérios de objetividade, simplicidade e precisão definidos na construção dos itens, conforme Pasquali (1999).

É necessário que o pesquisador siga algumas etapas para tradução transcultural, adaptação e validação de um instrumento de medida, neste caso a “*Coaching Efficacy Scale*”. Primeiramente, antes de iniciar o processo de validação para a língua Portuguesa corrente no Brasil, foi obtida autorização da autora Deborah Feltz, pois foi a mesma que incutiu a idéia do processo de validação no Brasil para a autora desta pesquisa durante o doutorado sanduíche na *Michigan State University* com a orientação da própria Dra. Feltz (anexo A e B – carta de aceite e carta de aproveitamento). Foi durante este estágio nos EUA que o foco da tese foi modificado pela autora e seu orientador. Após a autorização a escala, as dimensões e as fontes de eficácia de treinamento foram enviada para 3 “experts” – profissionais da psicologia do esporte que possuíam o idioma inglês como segunda língua - para a tradução de inglês para Português e posteriormente 3 “experts” para a tradução de Português para Inglês, aqui foi enviado para os profissionais em letras Português-Inglês do Departamento de língua Portuguesa da *Michigan State University*, o qual todos eram brasileiros morando nos EUA. Este processo está descrito no quadro 5.

Além da etapa mencionada, foram realizadas outras etapas que envolvem três tipos de procedimentos: o teórico, o empírico e o analítico. O desenho metodológico adotado nesta pesquisa compreenderá os três tipos de procedimentos relatados. O *procedimento teórico* busca sistematizar os aspectos teóricos que fundamentam empiricamente o fenômeno a ser estudado (Eficácia de Treinamento), assim como a caracterizar suas dimensões, atributos e definições operacionais que determinam os parâmetros e o instrumento de mensuração a serem adotados³. O *procedimento empírico* compreende as etapas e as técnicas de aplicação do instrumento, assim como suas repercussões na população estudada. Por fim, o *procedimento analítico* que adota análises estatísticas e inferenciais para a verificação dos pressupostos da pesquisa. A discussão dos achados empíricos, com base no *procedimento analítico* e no conhecimento sistematizado sobre o problema de pesquisa, permitirá, não somente responder ao problema proposto, mas também verificar a validade e a precisão do instrumento construído. Especificamente no caso da construção, adaptação e validação de um instrumento de medida para avaliar qualquer construto, nesse caso específico a eficácia de treinamento, deve-se levar em consideração as fontes de informação da eficácia no esporte (Feltz et al., 2008), descrevendo aspectos comportamentais (atributos e itens) de cada uma das fontes relevantes (quadro 2) para que desta forma consiga-se atingir as dimensões que compõem a autoeficácia no contexto esportivo.

Quadro 2: Representação das dimensões, seus atributos e o item que engloba cada atributo

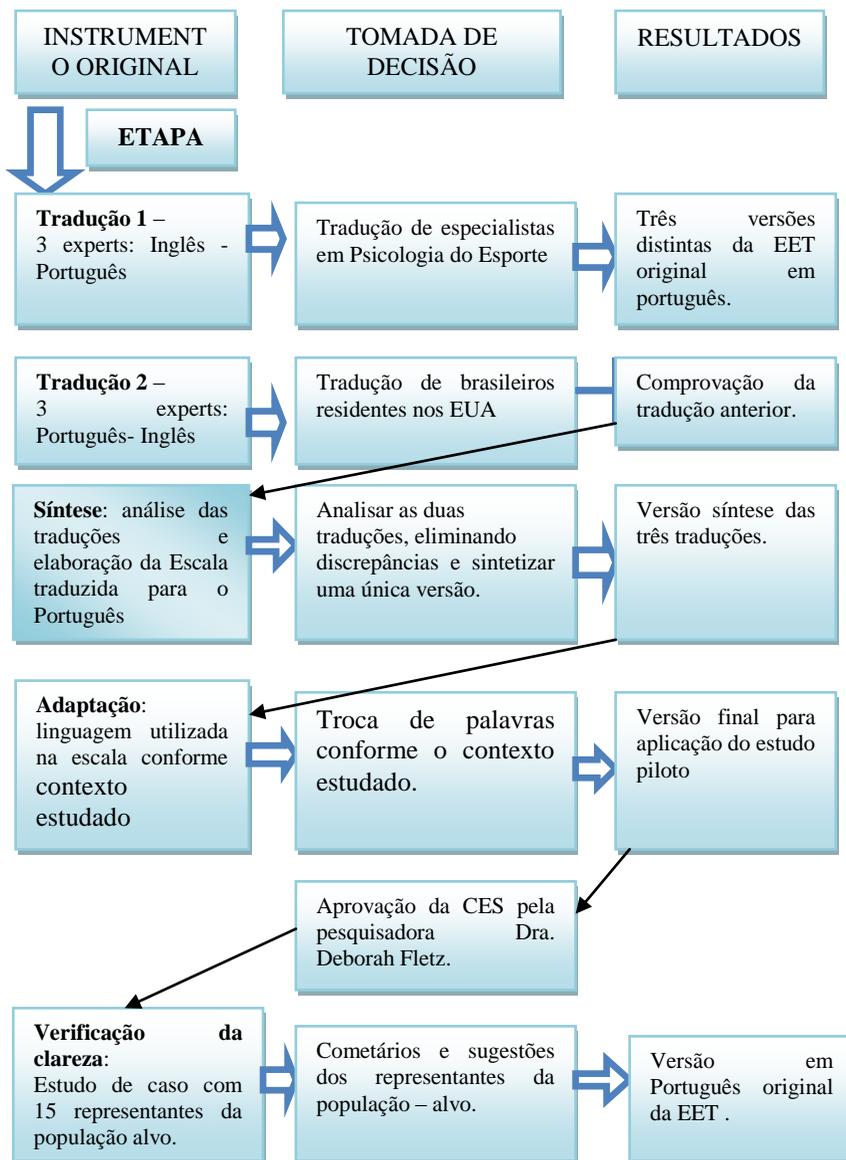
Dimensão	Atributos	Itens
Eficácia de Motivação	1. Confiança dos atletas 3. Preparação mental 6. Auto estima 10. Motivar 12. Coesão grupal 15. Autoconfiança	Ajudar os atletas a manterem confiança neles mesmos. Preparar os atletas mentalmente para as estratégias de jogo. Desenvolver a autoestima de seus atletas. Motivar seus atletas.

³ A psicometria concebe os sistemas (teóricos) como possuidores de propriedades ou atributos que os definem, sendo esses atributos o foco imediato da observação ou mensuração. (Pasquali, 1997, p. 61); “Fenômenos psicológicos podem ser descritos conceitualmente com base em seus atributos” (Cruz, 2003, p.21).

	23. Construção da confiança	<p>Criar coesão no time. Estimular a auto confiança de seus atletas. Construir a confiança da equipe.</p>
Eficácia da estratégia de Jogo	<p>2. Pontos fortes do adversário</p> <p>4. Estratégia competitiva</p> <p>8. Diferentes situações de jogo</p> <p>9. Fraquezas do adversário</p> <p>11. Tomada de decisão</p> <p>17. Pontos fortes da sua equipe</p> <p>21. Estratégias de jogo</p>	<p>Reconhecer os pontos fortes da equipe adversária durante a competição.</p> <p>Entender as estratégias competitivas de um jogo.</p> <p>Adaptar os atletas em diferentes situações de jogo.</p> <p>Reconhecer as fraquezas da equipe adversária durante a competição</p> <p>Tomar decisões críticas durante a competição.</p> <p>Aperfeiçoar os pontos fortes de sua equipe durante a competição.</p> <p>Ajustar sua estratégia de jogo de acordo com o talento de sua equipe.</p>
Eficácia da Técnica	<p>7. Demonstrar habilidades no esporte</p> <p>14. Treino individual</p> <p>16. Desenvolvimento de capacidades</p> <p>18. Reconhecer talento</p> <p>20. Erros de habilidade</p> <p>22. Ensinar habilidades no esporte</p>	<p>Demonstrar habilidades fundamentais no seu esporte.</p> <p>Treinar atletas individualmente em técnicas específicas.</p> <p>Desenvolver a capacidade dos atletas.</p> <p>Reconhecer o talento dos atletas. Detectar erros de habilidade. Ensinar habilidades do seu esporte.</p>
Eficácia na Construção de Carater	<p>5. Bom caráter</p> <p>13. Atitude <i>fair play</i></p> <p>19. Espírito esportivo</p> <p>24. Atitude de Respeito</p>	<p>Estimular nos atletas atitude de bom caráter moral.</p> <p>Estimular atitudes de <i>fair play</i> em seus atletas.</p> <p>Promover um bom espírito esportivo.</p> <p>Estimular atitudes de respeito pelos outros.</p>

Fonte: Feltz, Chase, Moritz & Sullivan (1999);

Na figura 5 apresenta-se um fluxograma que resume o processo de adaptação e validação da Escala de Eficácia de Treinamento (Apêndice B), incluindo estágios, participantes, tomada de decisão e resultados esperados. O modelo utilizado é uma adaptação de Barroso (2007).



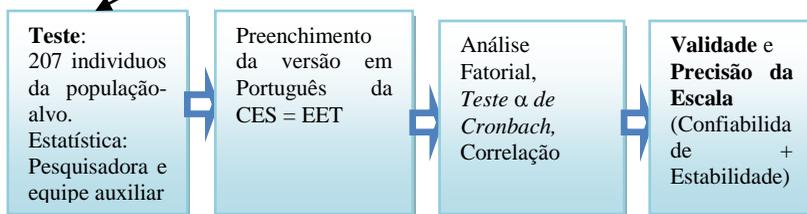


Figura 5: Fluxograma do processo de adaptação e validação da EET – Escala de Eficácia de Treinamento.

Fonte: Adaptado de Barroso (2007).

3ª etapa – Tratamento e análise dos dados

Os dados foram tabulados no software estatístico SPSS, versão 17. Primeiramente os dados foram analisados a fim de detectar problemas de digitação e inconsistências, e tais processos foram realizados com as indicações de Dancey e Reidy (2006). Foi realizada estatística descritiva visando conhecer a distribuição dos escores, média, desvio padrão, mínimo e máximo e percentual. Em relação a análise estatística da validação do instrumento, a precisão do instrumento de medida foi verificada por meio da análise da consistência interna de cada componente resultante (*alfa de Cronbach*), para verificar a estrutura fatorial da escala (validade de construto), os dados foram submetidos a uma análise de componentes principais com rotação varimax e normalização de Kaiser, com apresentação das cargas fatoriais acima de 0,3 e o teste de esfericidade de Bartlett's. O intervalo de confiança adotado foi de 95% ($p < 0,05$).

Após a análise da normalidade dos dados (teste de Shapiro-Wilk) verificou-se que os dados não seguem uma distribuição normal, sendo adotada a estatística para dados não paramétricos. Em relação a estatística inferencial, foram utilizados testes de Mann-Whitney para a comparação entre sexo e Kruskal-wallis para comparação entre as variáveis da caracterização. A relação entre as variáveis foi realizada através do teste de Spearman.

3.4 Procedimentos de coleta de dados

Primeiramente o projeto foi submetido ao Comitê de Ética (CE) da Universidade Federal de Santa Catarina. Após sua aprovação, foi realizado o contato preliminar com as Federações Catarinenses de cada modalidade para a apresentação do projeto de pesquisa. O contato com

os técnicos foi realizado através das Federações Catarinenses, psicólogos (os) e educadores físicos, participantes da equipe de coleta de dados, que entraram em contato com as confederações brasileiras de cada esporte e equipes nas quais trabalham ou têm acesso, pois esta foi a forma mais viável para atingir um número significativo de técnicos para a pesquisa.

Posteriormente, para facilitar o acesso de aplicação, a EET foi inserida em modo *online* por meio do software *Limesurvey*. O link de acesso a escala (<http://www.educacaocerebral.com/inventarios/index.php?sid=29218&lang=pt-BR>) foi disponibilizado para confederações, federações e treinadores, a partir do qual os interessados acessavam o instrumento de coleta de dados e o termo de compromisso livre e esclarecido, ao perfil do treinador e por fim a Escala de Eficácia de Treinamento.

O *link* esteve disponível para acesso dos treinadores por três meses a partir de maio de 2012. Também foi realizada coleta de dados em congresso técnico de algumas competições nacionais e estaduais e, para isso foi realizado contato prévio com os organizadores dos eventos que possibilitaram a coleta de dados nesses eventos. Dessa forma, só foi possível encerrar a coleta de dados em dezembro de 2012.

Após o término da análise de dados foi realizada uma devolutiva para as federações que auxiliaram para esta pesquisa, assim como para técnicos que solicitaram acesso aos resultados da pesquisa, assim será elaborado um relatório sobre as correlações entre a escala eficácia de treinamento e as variáveis do perfil do treinador.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os resultados da aplicação do instrumento acompanhados da respectiva discussão. Será feita a descrição do processo de validação e precisão da Escala de Eficácia de Treinamento - EET. Posteriormente, são descritos os resultados das análises pretendidas, com base estatística descritiva e de correlação.

Os resultados desta pesquisa foram divididos em três partes: a primeira decorrente do estudo do perfil dos treinadores; a segunda, relativa ao processo de validação e precisão da “Coaching Efficacy Scale” – estrutura fatorial e precisão da escala e, a terceira e última parte referente a correlação das dimensões da Escala de Eficácia de Treinamento e as variáveis do perfil do treinador, tais variáveis do perfil dos treinadores são importantes, pois foram correlacionadas com a Escala de Eficácia de Treinamento (EEF).

4.1 Perfil dos treinadores

Em relação ao perfil dos treinadores são descritos os valores das variáveis idade e estado civil dos participantes, seguidos das demais variáveis distribuídas na tabela 1 e 2 que demonstram os valores de sexo, escolaridade e estado onde reside e os valores descritivos das variáveis ocupacionais dos treinadores, respectivamente.

A amostra foi de 207 treinadores, com idade média 38 anos e desvio padrão de 9.8 anos, sendo a idade mínima 18 anos e a máxima 66 anos. A maioria dos participantes é casado(a) (54,6%), seguidos de 37,7% solteiros(as). Idade média e desvio padrão são similares aos estudos de Feltz et.al (1999), Fung (2003) e Kavussanu et.al (2008) que também tiveram uma amostra com idades variadas; estudos sobre este construto e no contexto esportivo geralmente não delimitam a faixa etária a ser pesquisada, certamente em função da dificuldade empírica de acesso aos treinadores.

As pesquisas que estudam a validação propriamente dita da “Coaching Efficacy Scale” referem, em geral, amostra acima de 180 participantes (Kavussanu, 2008; Myers et.al, 2005 e Sullivan e Kent, 2003). Fung (2003) obteve cerca de 74 participantes, porém todos estes eram treinadores que estavam inseridos em um programa de formação, que é considerado um aspecto preditor da eficácia de treinamento. Nos demais estudos conhecidos, essa quantidade de treinadores geralmente

não é atingida, refletindo a dificuldade de coleta de dados em treinadores de diferentes modalidades.

A tabela 1 apresenta os valores descritivos das **variáveis pessoais** dos treinadores pesquisados: sexo, escolaridade e estado onde reside.

Tabela 1: Variáveis pessoais do perfil dos treinadores (n=207)

Variável	Característica	N	(%)
Sexo	Feminino	27	13,0
	Masculino	180	86,9
Escolaridade	Ensino Fundamental	1	0,5
	Ensino Médio	14	6,8
	Ensino Superior	70	33,8
	Especialização	120	58,9
Estado que reside	Bahia	3	1,4
	Espirito Santo	2	1,0
	Goiás	1	0,5
	Minas Gerais	10	4,8
	Paraná	48	23,2
	Rio de Janeiro	14	6,8
	Rio Grande do Sul	24	11,6
	São Paulo	15	7,2
Santa Catarina	74	35,7	

Fonte: Autora da pesquisa (2012).

A tabela 1 mostra predominância de homens na amostra estudada, aspecto também saliente em estudos desenvolvidos com treinadores nos Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, Espanha e Hong Kong (Fung, 2003; Sullivan & Kent, 2003; Myers et.al, 2005; Kavussanu et.al, 2008; e Marcos et.al, 2010). O fato de se ter mais treinadores homens do que mulheres é uma característica peculiar da profissão de treinador, ainda que se tenha observado, nos últimos anos, o crescimento da participação de treinadoras, especialmente em esporte coletivos.

A maioria dos participantes possui especialização em diversas áreas das ciências do esporte, como, por exemplo, psicologia do esporte e do exercício, psicomotricidade, fisiologia, biomecânica, marketing, treinamento desportivo, voleibol, futebol, entre outras. Os artigos especializados sobre o construto eficácia de treinamento não descrevem o nível de escolaridade de seus participantes, muito menos informações sobre especialização ou outras formas de capacitação profissionais. Treinadores brasileiros tem apresentado uma ampliação no seu grau de formação continuada, provavelmente em função do incremento da profissionalização nos clubes e federações diante das competições nacionais e internacionais.

Em relação ao estado em que reside verificou-se que Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul foram os estados com maior adesão de participantes na pesquisa, influência do espectro de atuação regional dos que participaram da coleta de dados.

A tabela 2 apresenta os valores descritivos das **variáveis ocupacionais** dos treinadores.

Tabela 2: Variáveis Ocupacionais do Perfil dos Treinadores da Escala de Eficácia de Treinamento

Variável	Característica	N	(%)
Modalidade	Voleibol	110	53,1
	Futebol de campo	39	18,8
	Handebol	24	11,6
	Tênis	23	11,1
	Basquete	11	5,3
Há quanto tempo é treinador	Menos de 1 ano	6	2,9
	De 1 a 3 anos	26	12,6
	Acima de 3 anos até 6 anos	20	9,7
	Acima de 6 anos até 9 anos	31	15,0
	Mais de 9 anos	124	59,9
Tempo de treinamento da equipe atual	Menos de 1 ano	27	13,0
	De 1 a 3 anos	103	49,8
	De 4 a 6 anos	36	17,4
	De 7 a 9 anos	14	6,8
	10 anos ou mais	24	11,6
	Não está treinando no momento	3	1,4

Sexo da equipe que treina	Feminino	111	53,6
	Masculino	96	46,4
Equipe que treina	Categorias de base	167	80,7
	Profissional	40	19,3
Horas de planejamento do treino	Até 3h	104	50,2
	Acima 3h até 5h	58	28,0
	Acima 5h até 7h	22	10,6
	Mais do que 7h	19	9,2
	Não especificou	4	1,9
Horas de execução de treino	Até 5h	27	13,0
	Acima 5h até 10h	89	43,0
	Acima 10h até 15h	45	21,7
	Acima 15h até 20h	28	13,5
	Mais de 20	18	8,7

Fonte: Autora da pesquisa (2012).

A modalidade voleibol apresentou maior quantidade de participantes (53,1%), em detrimento das demais modalidades. A maioria das pesquisas relacionadas a “Coaching Efficacy Scale” tiveram em sua amostra treinadores das mais variadas modalidades (Marcos et.al, 2010; Kavussanu et.al, 2008; Myers et.al, 2005; Sullivan & Kent, 2003 e Fung, 2003), porém a modalidade de volei não tinha uma participação tão expressiva como nesta pesquisa do contexto brasileiro. Esta predominância pode ter ocorrido pelo fato de ter sido a única modalidade da qual foi possível ter acesso a competições estaduais e nacionais, com permissão para apresentar a pesquisa e instruir a coleta de dados em congresso técnico destinado somente a treinadores das equipes participantes da competição. Outro aspecto a ser considerado é o fato do voleibol uma modalidade bem sucedida no contexto nacional e internacional, com acentuado nível técnico de profissionalização de seus atletas e treinadores.

Quanto ao tempo de experiência em ser treinador, a maioria refere ter mais do que nove anos de atuação profissional. Em relação a esse aspecto, Feltz et. al (1999 e 2008; Kavussanu et.al 2008) assinalam que o tempo de trabalho é preditor, principalmente, da eficácia da técnica do treinador, porém não descrevem qual é o tempo necessário que prediz essa eficácia. Em relação ao tempo de treinamento na equipe

atual praticamente a metade dos participantes relatou estar na equipe por um período inferior a três anos. Esse tempo mais reduzido pode ser explicado pelo fato de que, no contexto esportivo brasileiro, é comum a troca constante de treinadores influenciada pelo desempenho da equipe, especialmente no futebol, em que a rotatividade de técnicos é mais comum.

Metade dos treinadores treinam equipes masculinas e, destes, a maioria atua em categorias de base. No estudo original de Feltz et.al (1999), que parte do pressuposto que eficácia de treinamento é um fenômeno que deve ser investigado desde a categoria de base até a profissional, enfatiza que a eficácia de treinamento está diretamente associada ao processo de ensino-aprendizagem do atleta, isto é, na influência que treinadores acreditam ter na capacidade de afetar o aprendizado e o desempenho de seus atletas.

Estudos mais recentes, como os de Meyers, Vargas-Tonsing & Feltz (2005), Myers, Wolfe & Feltz (2005), Myers et.al (2006), Kavussanu et.al (2008) e Marcos et.al (2010), enfatizam a participação de treinadores universitários, semi-profissionais e profissionais, provavelmente pelo fato do aumento da credibilidade de estudos científicos no âmbito do esporte profissional e, em consequência disso, um maior acesso a essas categorias.

Metade dos participantes referiu que utiliza até três horas semanais para a atividade de planejamento dos treinos e os executa entre cinco e 10 horas. Nas pesquisas sobre este aspecto, não há registro de informações sobre as variáveis tempo para planejamento e tempo para execução de treinos. De qualquer forma, a relação entre essas variáveis pode ser uma informação importante sobre o balançamento entre planejamento e execução da atividade esportiva por parte de treinadores.

4.2 Evidências de validade e precisão da escala de eficácia de treinamento (EET)

A validade de um instrumento de medida remete às evidências obtidas por meio de provas empíricas cientificamente consistentes à luz da teoria do construto e do uso do instrumento em contexto específico. A validade da Escala de Eficácia de Treinamento foi estudada buscando-se evidências baseadas na estrutura interna do construto eficácia de treinamento e na correlação com demais variáveis pesquisadas. Para tanto, um recurso fundamental para este propósito foi a utilização da técnica da análise fatorial, a fim de verificar se o construto eficácia de treinamento é constituído por 4 dimensões, conforme a versão original

do instrumento. A análise fatorial é uma técnica estatística que procura explicar variáveis empíricas com um número menor de variáveis hipotéticas, também conhecidos como fatores/dimensões. As variáveis empíricas relacionam-se entre si é devido a existência de uma causa comum que desenvolve essa relação entre ambas (Pasquali, 2004). Este estudo obteve validade interna por meio da relação item a item com suas respectivas cargas fatoriais.

Os resultados da análise fatorial de cada dimensão da Escala de Eficácia de Treinamento (EET) são apresentados na tabela 3. Percebe-se que a maioria dos itens carrega em mais de uma dimensão. Três itens não carregaram ou carregaram em dimensões que não são as correspondentes ao instrumento original de Feltz et.al (1999).

Tabela 3: Análise Fatorial da EET

<i>Itens</i>	DIMENSÕES			
	<i>Eficácia de motivação</i>	<i>Eficácia da Técnica</i>	<i>Eficácia da Estratégia</i>	<i>Eficácia na Construção de Carater</i>
1. Ajudar os atletas a manterem a confiança neles mesmo.	,753			
2. Reconhcer os pontos fortes da equipe adversária durante a competição.			,728	
3. Preparar os atletas mentalmente para as estratégias de jogo.	,652			
4. Entender as estratégias competitivas de um jogo.			,675	
5. Estimular nos atletas atitudes de bom carater moral.				,715
6. Desenvolver a autoestima de seus	,752			,435

atletas.				
7. Demonstrar habilidades fundamentais de seu esporte.		,246	,551	,513
8. Adaptar diferentes situações de jogo.			,715	
9. Reconhecer as fraquezas da equipe adversária durante a competição.		,453	,633	
10. Motivar seus atletas.	,698			
11. Tomar decisões críticas durante a competição.			,659	
12. Criar coesão na equipe.	,500		,468	
13. Estimular atitudes de <i>fair play</i> entre seus atletas.		,453		,590
14. Treinar atletas individualmente em técnicas específicas.		,415	,461	
15. Estimular a autoconfiança de seus atletas.	,801			
16. Desenvolver as capacidades dos atletas.	,485	,495	,443	
17. Aperfeiçoar pontos fortes de sua equipe durante a competição.		,637	0,382	
18. Reconhecer o talento dos atletas.		,660		
19. Promover bom espírito esportivo.		,759		,433

20. Detectar erros de habilidade.		,719	,421	
21. Ajustar a sua estratégia de jogo de acordo com o talento de sua equipe.		,567	,559	
22. Ensinar habilidades de seu esporte.		,696		
23. Construir a confiança da equipe.	,680	,479		
24. Estimular atitude de respeito pelos outros.		,648		,524

Percebe-se na tabela 3 que, assim como, no instrumento original (“Coaching Efficacy Scale) a análise fatorial da Escala de Eficácia de Treinamento carregou quatro dimensões com características semelhantes nas cargas fatoriais de cada item. Todos os itens carregaram nas dimensões adequadas conforme o artigo original de Feltz et.al. (1999) e a luz do que foi relatado no quadro 2 desta pesquisa. Assim, é importante destacar os itens e suas dimensões.

A dimensão eficácia da motivação obteve os seguintes itens: 1. Ajudar os atletas a manterem a confiança neles mesmo; 3. Preparar os atletas mentalmente para as estratégias de jogo; 6. Desenvolver a autoestima de seus atletas; 10. Motivar seus atletas; 12. Criar coesão na equipe; 15. Estimular auto confiança de seus atletas e 23. Construir a confiança da equipe. Compõe a dimensão Eficácia da Estratégia os itens: 2. Reconhecer os pontos fortes da equipe adversária durante a competição; 4. Entender as estratégias competitivas de um jogo; 8. Adaptar diferentes situações de jogo. 9. Reconhecer as fraquezas da equipe adversária durante a competição; 11. Tomar decisões críticas durante a competição; 17. Aperfeiçoar pontos fortes de sua equipe durante a competição e 21. Ajustas a sua estratégias de jogo de acordo com o talento de sua equipe. Na dimensão eficácia da técnica aparecem os seguintes itens: 7. Demonstrar habilidades fundamentais de seu esporte; 14. Treinar atletas individualmente em técnicas específicas; 16. Desenvolver as capacidades dos atletas; 18. Reconhecer o talento dos

atletas; 20. Detectar erros de habilidade e 22. Ensinar habilidades de seu esporte. E na última dimensão eficácia de construção de caráter aparecem os quatro últimos itens: 5. Estimular nos atletas atitudes de bom caráter moral; 13. Estimular atitudes de *fair play* entre seus atletas; 19. Promover bom espírito esportivo e 24. Estimular atitude de respeito pelos outros. Tendo como consequência uma escala multidimensional em que os atributos de cada dimensão foram empregados de forma adequada, gerando assim, a descrição exata dos comportamentos a serem avaliados e em resultado disso obtém-se uma escala consistente. Em resumo, percebe-se que a EET está de acordo com os itens sugeridos pela própria autora da CES e demais pesquisadores.

Observa-se apenas três *crossloading*'s nos fatores “demonstrar habilidades fundamentais de seu esporte”, “aperfeiçoar pontos fortes de sua equipe durante a competição” e “promover bom espírito esportivo”. Tais fatores carregaram com valores inferiores nas dimensões de origem, carregando com mais força em outra dimensão. Na escala original de Feltz et.al (1999) todos esses três fatores citados anteriormente carregaram de forma positiva para as dimensões correspondentes, com os seguintes valores: 0,51; 0,55 e 0,73, respectivamente, e nesta pesquisa, os valores foram de 0,246; 0,382 e 0,433, respectivamente.

O item “demonstrar habilidades fundamentais de seu esporte” carregou melhor na dimensão eficácia da estratégia, com valor de 0,551. Isso pode ter ocorrido pelo fato de que, no Brasil, os treinadores tratam as questões de habilidade como aspectos táticos do treinamento e não técnico, o que se vincula muito bem com a eficácia de estratégia. Neste caso, para realidade brasileira e pelo fato de que, neste estudo ter carregado de forma consideravelmente mais forte na dimensão estratégia, propõem-se colocar na versão brasileira da EET este item como sendo parte da dimensão eficácia da estratégia.

No item “aperfeiçoar pontos fortes de sua equipe durante a competição” que carregou de forma mais positiva na dimensão eficácia da técnica com o valor de 0,637, ao invés da dimensão eficácia da estratégia e, no item “promover bom espírito esportivo”, que carregou com o valor de 0,75 também na dimensão eficácia da técnica e foi mais fraco na dimensão construção de caráter (que é a dimensão sugerida no artigo original), em ambos, avalia-se que pode ter ocorrido ambiguidade na interpretação do item por parte dos respondentes. Até que se tenha maior discriminação dos itens em suas respectivas dimensões, talvez seja necessário deixá-los em suas respectivas dimensões de origem. Vale salientar que a formação destes profissionais é diferente entre os países,

principalmente no caso do Brasil e dos Estados Unidos, uma vez que nos EUA a maioria dos técnicos possui formação superior, além de passarem por programas de formação de treinadores, o que não ocorre no Brasil. Desta maneira é possível identificar viés de interpretação, considerando as diferenças culturais. De qualquer forma, é indicado revisar a semântica do item, procurando torná-lo mais preciso no vínculo com a dimensão que se pretende avaliar.

Feltz, Hepler e Roman (2009) utilizaram a análise fatorial na ‘Coaching Efficacy Scale’ de cinco pontos e observaram que a escala teve um ajuste aceitável para todas cargas fatoriais, assim como se comportou a EET nesta pesquisa, indicando evidências de validade de construto. Myers, Feltz e Wolfe (2005) recomendam que os usuários da CES devem usar a escala com 4 dimensões, assim como a estrutura escalar de cinco pontos, por considerá-la mais eficaz.

Na tabela 4 observa-se os resultados da análise fatorial de cada dimensão da EET, porém sem a modalidade tênis. A maioria dos itens carregaram em mais de uma dimensão, e assim como a análise anterior que englobava todas as categorias, três itens não carregaram ou carregaram em dimensões diferentes do estudo original de Feltz et.al (1999).

Tabela 4: Análise Fatorial da EET sem a modalidade tênis.

Itens	DIMENSÕES			
	<i>Eficácia de motivação</i>	<i>Eficácia da Técnica</i>	<i>Eficácia da Estratégia</i>	<i>Eficácia da Construção de Carater</i>
1. Ajudar os atletas a manterem a confiança neles mesmo.	,753			
2. Reconhecer os pontos fortes da equipe adversária durante a competição.			,705	
3. Preparar os atletas mentalmente para as estratégias de jogo.	,616			
4. Entender as estratégias competitivas de um jogo.			,698	
5. Estimular nos atletas atitudes de bom caráter moral.				,710

6. Desenvolver a autoestima de seus atletas.	,764			,424
7. Demonstrar habilidades fundamentais de seu esporte.			,548	,509
8. Adaptar diferentes situações de jogo.			,716	
9. Reconhecer as fraquezas da equipe adversária durante a competição.		,468	,624	
10. Motivar seus atletas.	,688			
11. Tomar decisões críticas durante a competição.			,656	
12. Criar coesão na equipe.	,519		,468	
13. Estimular atitudes de <i>fair play</i> entre seus atletas.		,470		,591
14. Treinar atletas individualmente em técnicas específicas.	,418	,415	,478	
15. Estimular autoconfiança de seus atletas.	,805			
16. Desenvolver as capacidades dos atletas.	,491	,486	,449	
17. Aperfeiçoar pontos fortes de sua equipe durante a competição.		,659		
18. Reconhecer o talento dos atletas.		,659		
19. Promover bom espírito esportivo.		,740		,452
20. Detectar erros de habilidade.		,743		
21. Ajustar a sua estratégia de jogo de acordo com o talento de sua equipe.		,589	,543	
22. Ensinar habilidades		,693		

de seu esporte.				
23. Construir a confiança da equipe.	,691	,477		
24. Estimular atitude de respeito pelos outros.		,632		,537

A tabela 4 demonstra a análise fatorial da escala sem a modalidade tênis, assim como no instrumento original e na análise fatorial da EET para todas as modalidades, obteve também, quatro dimensões. Percebe-se apenas três *crossloading's*, assim como na análise anterior com todas as modalidades, os itens pertencem as mesmas dimensões, exceto os itens “demonstrar habilidades fundamentais de seu esporte” e “aperfeiçoar pontos fortes de sua equipe durante a competição”, que carregaram em dimensões que não estão de acordo com o artigo original de Feltz et.al (1999). O primeiro item citado carregou na dimensão eficácia da estratégia, porém deveria ter carregado em eficácia da técnica, já o segundo item mencionado carregou em eficácia da técnica quando deveria ter carregado em eficácia da estratégia.

O terceiro do item que teve *crossloading's* foi o item “promover bom espírito esportivo”, que carregou na dimensão esperada – construção de caráter, mas carregou de forma mais positiva na dimensão eficácia da técnica. O fato pode ser explicado provavelmente pelo mesmo aspecto discutido anteriormente: a qualidade da interpretação dos treinadores ao responderem os itens, porém com mais um aspecto a ser considerado - o fato do tênis ser a única modalidade do estudo que tem característica de esporte individual, apesar do treinamento ser em equipe e terem jogos em duplas. Os demais valores foram similares à tabela 3.

A respeito dos valores obtidos nas análises fatoriais realizadas conclui-se que a EET apresenta evidências de validade de construto adequados à literatura de apoio e aos propósitos deste estudo. É importante considerar a validade da EET para todas as modalidades pesquisadas, considerando a necessidade da ampliação de novos extratos amostrais.

A força da correlação intrínseca entre as dimensões teóricas e os comportamentos operacionalizados em escalas de avaliação, tal como o EET, precisa ser suficientemente consistente para indicar evidências de fidedignidade. A técnica de obtenção do coeficiente alfa de Cronbach, adotada no presente estudo, é freqüentemente utilizada por pesquisadores da Psicologia e, também, nos estudos sobre verificação de

evidência de validade e precisão de instrumentos de medida no âmbito da Psicologia do Esporte e do Exercício, como, por exemplo, Feltz et.al (1999), de Sullivan & Kent (2003, Kavussanu et.al (2008). O alfa de Cronbach (α) é, portanto, uma forma de estimar a confiabilidade de um instrumento de pesquisa escalar, como é o caso. O coeficiente α foi calculado a partir da variância dos itens individuais e da variância da soma dos itens de cada respondente da EET.

Na tabela 5 são descritos, de forma comparativa, os valores de alpha de Cronbach dos estudos citados acima e os obtidos nesta pesquisa, conforme as dimensões do construto eficácia de treinamento.

Tabela 5: Valores de α obtidos nos estudos de validade e precisão da Coaching Efficacy Scale em treinadores em diferentes estudos sobre o construto eficácia de treinamento.

Tabela 5: Valores de α obtidos nos estudos de validade e precisão da Coaching Efficacy Scale em treinadores em diferentes estudos sobre o construto eficácia de treinamento.

	Estudos comparados			
	Feltz et.al (1999)	Sullivan & Kent (2003)	Kavussanu et.al (2008)	Pesca & Cruz (2013)
Motivação	0,90	0,90	0,91	0,91
Estratégia	0,87	0,87	0,88	0,90
Técnica	0,88	0,82	0,89	0,88
Construção de carater	0,89	0,87	0,88	0,84
Alpha de Cronbach total	0,93	0,70	0,95	0,96

O exame da tabela 5 permite afirmar a confiabilidade para a Escala de Eficácia de Treinamento (EET), versão em português da “Coaching Efficacy Scale”, é 0,96 para a análise fatorial da escala com as cinco modalidades, sendo quatro coletivas e uma individual, no caso o tênis e valor de 0,963 para a análise fatorial sem a modalidade tênis, somente com modalidades coletivas. Levando em consideração os estudos realizados na Inglaterra e Estado Unidos verificou-se que o valor achado para o alpha de Cronbach geral da Escala de Eficácia de Treinamento foi similar ao valor da “Coaching Efficacy Scale” dos estudos Feltz et.al (1999), Sullivan e Kent (2003) e Kavussanu et.al (2008) e, assim como os valores de alpha de Cronbach para cada uma das dimensões. Tais valores demonstram uma forte consistência da escala, confirmando, assim, que a EET tem qualidade para avaliar o construto eficácia de treinamento.

A tabela 6 demonstra os valores do alpha de para cada uma das 5 modalidades estudadas.

Tabela 6: Valores do alpha de Cronbach por modalidade.

Modalidades	N	Apha de Cronbach
Voleibol	110	0,94
Futebol	39	0,92
Handebol	24	0,92
Tênis	23	0,90
Basquete	11	0,99

Nota-se, na tabela 4, que todas as modalidades obtiveram valores de α altos, demonstrando assim, consistência da Escala de Eficácia de Treinamento para qualquer uma das cinco modalidades, sendo o destaque para o basquete. No estudo original de Feltz et.al (1999) o único valor de α por modalidade relatado foi do basquete com 0,83; os demais estudos não revelam valores de α por modalidade. Porém, observando os valores obtidos neste estudo percebe-se uma consistência interna forte em todas as modalidades, o que indica que a EET é uma escala apropriada para qualquer uma das cinco modalidades.

No caso do tênis, deve ser visto com ressalvas o α obtido, em função da quantidade de participantes nesta modalidade. Apesar disso, verifica-se que no estudo original de Feltz et.al (1999) foram pesquisados treinadores de 16 modalidades, sendo que em nove delas obtiveram foi obtido menos de 3% de treinadores pesquisados. Neste estudo, apenas a modalidade basquete obteve 5% de treinadores pesquisados e, nas demais o percentual ficou entre 11% e 53%. Ao levar

em consideração o estudo original do construto e esta pesquisa pode-se concluir que mesmo tendo na amostra pesquisada um número pequeno de participantes em determinada(s) modalidade(s) isso não acarreta implicações negativas para a confiabilidade da escala, pois nestes dois estudos relatados e em outros como os de Feltz, Hepler e Roman (2009), Myers, Vargas-Tonsing e Feltz (2005), Kent e Sullivan (2003) e Sullivan e Kent (2003) o baixo número de participantes em algumas modalidades não afetou a validação e precisão da escala. A baixa adesão de treinadores em estudos dessa natureza é referida em diferentes países, indicando que a cultura de pesquisa neste tipo de população ainda é pouco explorada.

Verificada a dimensionalidade do construto e validade da EET para os propósitos da investigação, assim como os índices de consistência interna do instrumento, é possível inferir que as quatro dimensões da EET mostraram índice de consistência interna significativo, dado que o índice mínimo referido na literatura psicométrica como aceitável é de 0,60 (Dancey & Reidey, 2008). Assim, pode-se considerar que este requisito relacionado à fidedignidade da EET foi contemplado.

4.3 Correlação das dimensões da EET com as variáveis do perfil do treinador

A correlação entre as dimensões da Escala de Eficácia de Treinamento e as variáveis do perfil do treinador permite identificar a força da relação entre os propósitos da escala, com base no modelo teórico e as variáveis do locus de investigação, o que pode favorecer estudos comparativos interculturais e a busca por evidências de relações preditivas entre eficácia de treinamento e o desempenho dos atletas e treinadores.

Na tabela 7 é apresentada a estatística descritiva da EET com valores de n, mínimo, máximo, média, *ranger* e desvio padrão para cada dimensão da escala.

Tabela 7: Estatística descritiva da EET (n=207).

Dimensões	Mínimo	Máximo	Média	Ranger	Desvio Padrão
Eficácia de motivação	1,00	5,00	5,97	4,00	,509
Eficácia da Estratégia	1,00	5,00	4,01	4,00	,497
Eficácia da Técnica	1,00	5,00	4,19	4,00	,491
Eficácia na Construção de Carater	1,00	5,00	4,39	4,00	,473

Percebe-se, na tabela 7, que a dimensão que obteve maior média e maior desvio padrão foi a eficácia de motivação, porém o que chama a atenção é o *ranger* ter sido igual para todas as dimensões; no estudo referência de Feltz et.al (1999), o *ranger* variou em cada dimensão, entre 4,67 e 9,00, utilizando a escala de nove pontos.

Ao comparar com o estudo de Feltz, Hepler e Roman (2009), que também utilizaram a escala de cinco pontos, verificam-se médias (M) e desvio padrão (DP) similares. Os autores acharam os seguintes valores para eficácia de motivação: M= 4.24 e DP= 0.51; para eficácia da estratégia obtiveram M= 4.02 e DP= 0.62; para eficácia da técnica acharam M= 4.25 e DP 0.54 e por fim, para eficácia de construção de carater M= 4.61 e DP= 0.47. A única diferença significativa ocorreu na dimensão eficácia de motivação.

Na tabela 8 descreve a correlação entre as dimensões da EET.

Tabela 8. Relação entre as dimensões da Escala de Eficácia de Treinamento.

	Eficácia de Motivação	Eficácia da Estratégia	Eficácia da Técnica	Eficácia da Construção de Carater
Eficácia de Motivação	1,000			
Eficácia da Estratégia	0,662**	1,000		
Eficácia da Técnica	0,672**	0,770**	1,000	
Eficácia da Construção de Carater	0,478**	0,493**	0,580**	1,000

** Correlation is Sgnificant at the 0,05 level.

Percebe-se forte relação entre as dimensões da Escala de Eficácia de Treinamento (tabela 8). O modelo quadridimensional demonstrou fatores com bons índices de correlação uns com os outros, sendo a relação mais forte entre ET e EE ($r = 0,770$) e a relação mais fraca entre ECC e EM ($r = 0,478$). O estudo de Feltz, Hepler e Roman (2009) utilizou a escala de cinco pontos e detectaram que as quatro dimensões de eficácia de treinamento foram significativas e com as intercorrelações variando de 0,40 para eficácia da técnica (ET) e eficácia da construção de carater (ECC) para 0,76 entre eficácia da tecnica (ET) e eficácia da estratégia (EE). Esta correlação entre ET e EE foi consistente com os resultados anteriores (Feltz et al, 1999; Myers, Vargas-Tonsing et al, 2005), assim como os resultados deste estudo no contexto brasileiro. Myers, Wolf e Feltz (2005) recomendaram o uso de uma escala mais condensada da CES, pelo fato da análise da estrutura original indicar que os treinadores tinham que escolher entre muitos níveis de eficácia de treinamento, dificultando, assim, a escolha mais adequada. O presente estudo foi o primeiro a testar a estrutura fatorial da CES usando a escala de 5 categorias (ou seja, muito pouco confiante, pouco confiante, confiante, muito confiante e extremamente confiante) e, assim, com base nos resultados da análise fatorial confirmatória, os autores recomendaram utilizar a escala de cinco pontos da CES para treinadores desportivos.

Nesta pesquisa, entre as quatro dimensões de eficácia de treinamento, a dimensão eficácia de estratégia teve o menor valor médio, assim como o estudo de Fung (2003) na validação da escala para treinadores de Hong Kong. Essa informação sugere que os treinadores das categorias de base e de categorias profissionais do Brasil são menos confiantes na análise dos pontos fortes e fracos de equipes adversárias, na tomada de decisão sobre o tipo de estratégia de jogo a utilizar, no desenvolvendo caráter dos atletas ou, ainda, na realização dos aspectos técnicos de treinamento. Entretanto a dimensão eficácia da motivação obteve o maior valor médio, sugerindo assim, que os treinadores brasileiros são mais confiantes em pontos como auxiliar no desenvolvimento da confiança e da autoestima dos atletas, prepará-los mentalmente e motivá-los.

Os resultados deste estudo podem fornecer informações importantes para a formação de treinadores, como, por exemplo, ao identificar que treinadores, tanto de categorias de base quanto de categorias profissionais, foram menos confiantes em aplicar seus conhecimentos de treinamento para interpretação e tomada de decisões sobre estratégias de jogo. Como a área de conhecimento e habilidade é específico de cada modalidade esportiva, atenção e esforço devem ser fundamentais para reforçar a dimensão eficácia da estratégia.

Na tabela 9 obteve-se a comparação entre as variáveis do perfil do treinador e as dimensões da Escala Eficácia de Treinamento.

Tabela 9: Comparação entre as variáveis do perfil do treinador e as dimensões da Escala Eficácia de Treinamento.

Variáveis do perfil do treinador	Dimensões			
	Eficácia de Motivação	Eficácia da Estratégia	Eficácia da Técnica	Eficácia da Construção de Carater
Sexo	0,665	0,284	0,154	0,008
Escolaridade	0,886	0,832	0,340	0,801
Modalidades	0,874	0,612	0,796	0,717

Sexo da equipe que treina	0,301	0,355	0,327	0,309
Categoria (base ou profissional)	0,230	0,884	0,302	0,152
Tempo de Experiência	0,631	0,266	0,545	0,861
Tempo para execução de treinos	0,550	0,982	0,979	0,218

** Correlation is Sgnificant at the 0,05 level

Com base na tabela 9 nota-se que os homens se diferenciam das mulheres apenas na dimensão de eficácia da construção do caráter; além disso, não existe diferença significativa entre as dimensões sexo da equipe que é treinada e a escolaridade, como também não houve diferença significativa entre os treinadores de categoria de base e da categoria profissional. Verificou-se, ainda, que os achados não evidenciam relação de horas para execução de treino com a eficácia de treinamento, assim como o tempo de experiência, pois não afetaram o senso de eficácia. Este resultado reflete achados de Feltz et al. (1999) que estudaram a eficácia de treinamento de treinadores de basquetebol e concluíram que as horas de execução para treinamento por semana não foram relacionadas com a eficácia de treinamento. Bandura (1986) apontou que a força de eficácia aumenta com experiências positivas; assim, a quantidade de experiência por si só não afetaria a força de eficácia, se a experiência não tivesse sido particularmente gratificante, informativa e positiva. Talvez este tenha sido o caso com os treinadores que participaram deste estudo no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa em sua totalidade, contribui fortemente a dois campos de estudo da ciência psicológica, mais precisamente a psicologia do esporte e a avaliação psicológica, no âmbito da construção, adaptação e validação de instrumentos de medida para o contexto esportivo. A maioria dos estudos em psicologia do esporte são focados nos atletas e poucos nos treinadores, e ainda são mais estudado e valorizado na educação física do que na própria psicologia. No que diz respeito a avaliação psicológica esta é pouco valorizada no contexto esportivo, carecendo de instrumento adequados para pesquisas e intervenções.

Após a conclusão do processo de validação e adaptação transcultural da “Coaching Efficacy Scale”, supõem-se que sua versão brasileira EET (Escala de Eficácia de Treinamento), adaptada e validada para treinadores de modalidades esportivas, como o futebol, volei, handebol, baquete e tênis, esteja pronta para utilização, salientando que a EET pode ser utilizadas para as cinco modalidades e não somente as coletivas.

Os testes estatísticos, análise fatorial e consistência interna indicam a estabilidade e fidedignidade ao instrumento. Com a adaptação e validação da Escala de Eficácia de Treinamento pretende-se estender o conhecimento sobre o construto eficácia de treinamento, que ainda é pouco estudado e explorado nas pesquisas, tendo sido recentemente inserido no meio científico.

Este estudo confirma a utilidade da EET como uma ferramenta confiável para avaliação da eficácia de treinamento que é apoiada em uma cultura diferente do seu local original de desenvolvimento e sua aplicação prática reforçada. Além disso, este estudo pretende suscitar novas pesquisas nesse campo. Em suma, o estudo da eficácia de treinamento ainda é muito recente, principalmente do Brasil e, assim detecta-se que muito trabalho é necessário, a fim de compreender plenamente esses achados iniciais e o que virão em seguida.

Além disso, espera-se que pesquisadores e profissionais de Psicologia do Esporte comecem a se interessar a estudar esta população pouco explorada em pesquisas, no caso os treinadores de modalidades esportiva, e fortalecer os estudos sobre instrumentos de medidas no contexto esportivo, pois a área de avaliação psicológica no esporte é pouco valorizada e enfatizada. Vale salientar que possíveis comparações entre os achados destas pesquisa com outras realizadas no contexto brasileiro, baseadas em construtos similares, devem ser vistas com cautela, pois, até o momento, este é o primeiro sobre o construto

eficácia de treinamento no Brasil. Entretanto, comparações com outras pesquisas internacionais são importantes para consolidar o modelo teórico-metodológico de investigação.

O processo de validação pode, ainda, contar com a validação das fontes de informação de eficácia de treinamento para que, dessa forma, se possa fazer correlações entre as dimensões e as fontes de eficácia, muito comum em estudos de outros países. Outros estudos são necessários para fortalecer as pesquisas sobre este construto no Brasil, principalmente no que se refere a escala propriamente dita, assim como, realizar pesquisas que avaliem a eficácia de treinamento de treinadores que participem de um programa de formação sobre eficácia de treinamento. É necessário, contudo, aperfeiçoar a cultura de capacitação de treinadores no Brasil, ainda incipiente.

É importante considerar que, tendo em vista a adaptação e validação da “Coaching Efficacy Scale” para o contexto brasileiro, promover estudos que comparem o nível de eficácia de treinamento entre treinadores do Brasil, Estados Unidos e demais países que já possuem a validação da escala, considerando as diferenças culturais dos países.

Por fim, esta pesquisa atingiu todos os objetivos propostos e, com isso, pretende colaborar na construção da psicologia esportiva enquanto ciência aplicada, visando atender as necessidades dos profissionais da área, assim como no incremento e fortalecimento do processo de investigação científica no contexto esportivo.

REFERÊNCIAS

- American Academy of Pediatrics, Committee on Sports Medicine and Fitness and Committee on School Health (2001). *Organized sports for children and preadolescents*. Pediatrics, 107, 1459-1462.
- Azzi, R.G., & Polydoro, S.A.J Cols. (2006). *Auto-Eficácia em diferentes contextos*. Campinas (SP): Alínea.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice - Hall.
- Bandura, A. (1990). *Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency*. Journal of Applied Sport Psychology, 2, 128-163.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1995). *On rectifying conceptual ecumenism*. In: J.E Maddux (Ed), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, reaserch, and application* (pp. 347-375). New York: Plenum press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001a). *Guia para La construccion de Escalas de Autoeficacia*. *Evaluar* 2. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Bandura, A., Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). *Role of affective sefl-regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning*. *Child Development*, May/June, vol.74, n.3, p. 769-782.
- Bandura, A. (2006). *Adolescent Development Form An Agentic Perspective*. Edite by Pajares & Tim Urdan.
- Barreira, D.D. & Nakamura, A. P. (2006). *Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos*. *Aletheia*, n.23, p 75-80, jan/jun.
- Barroso, M.L.C (2007). *Validação do “Participation Motivation Questionnaire” adaptado para determinar motivos de prática esportiva de adultos jovens brasileiros*. Dissertação de mestrado em Ciência do Movimento Humano apresentada na Universidade do Estado de Santa Catarina. Centro de Saúde e Esporte – CEFID.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, California: Sage.
- Beauchamps, M.R (2007). *Efficacy beliefs within realtional and group context in sport*. In: Social psychology in sport. Ed: Jowett, S. And Lavalee, D. Champaign, IL: Human Kinetics, p. 181-193.
- Bloom, G. (1997). Characteristics, knowledge, and strategies of expert team sport coaches. Ottawa. Gordon Bloom. Tese de Doutorado apresentada a School of Human Kinetics da University of Ottawa.
- Borges, M.S.O. (2009). *Valorização, auto-percepção e necessidades de formação acerca dos conhecimentos e competências: Estudo aplicado em treinados de Andebol em Portugal*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Porto. Faculdade de Desporto.
- Bracht, V. (1999). *A constituição das teorias pedagógicas da educação física*. Cadernos Cede, ano XIX, n 48.
- Bzuneck, J.A. (2000). *As crenças de auto-eficácia dos professores*. In Femino F. Sisto; Gislene de C. Oliveira e Lucila D. T. Fini (Org). *Leituras de Psicologia para Formação de Professores*. Petrópolis (Brasil), Editores Vozes, 115-134.
- Bzuneck, J.A. (2001). *As crenças de auto-eficácia e o seu papel na motivação do aluno*. In Boruchovitch E. & Bzuneck, J.A (Org). *A motivação do aluno: Contribuições da Psicologia Comtemporânea*. Petrópolis (Brasil), Editores Vozes, 116-133.
- Calvo, A.; Calvo, J.; & Saíz, S. (2005). *Factores asociados al desarrollo de la pericia en los entrenadores*. Im: Efdeportes Revista Digital. Buenos Aires. Ano 10. N 88.
- Chase, M.A.; Feltz, D.L.; Hayashi, S.W. & Hepler, T.J. (2005). *Sources of coaching efficacy: The coaches' perspective*. International Journal of Exercise and Sport Psychology, 1,7-25.
- Cherniss, C (1993). *Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout*. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek, Editors, *Professional burnout*, Taylor & Francis, Washington, DC (1993), pp. 135–150.
- Chelladurai, P. (1978). *A contingency model of leadership in athletics*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo, Canada.
- Chelladurai, P. & Saleh, S.D. (1980). *Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale*. Journal of Sport Psychology, 2, 34-35.

- Chia-Huei Wu. (2009). *Factor analysis of the general self-efficacy scale and its relationship with individualism/collectivism among twenty-five countries: Application of multilevel confirmatory factor analysis*. *Personality and individual differences*, 46, pp: 699-703.
- Coolican, H. (2004). *Research methods and statistics in psychology*. 4ed. London: Bookpoint ltd.
- Conger, J. A. (1999). *Charismatic and transformational leadership in organizations: an insider's perspective on those developing streams of research*. *Leadership Quarterly*, 10, 145-170.
- Conner, D. R. (1995). *Gerenciando na velocidade das mudanças: como gerentes resilientes são bem sucedidos e prosperam onde outros fracassam*. Rio de Janeiro: Infobook.
- Cunha, G. B. (2008). *Análise da auto-percepção dos treinadores de futebol no domínio dos conhecimentos e competências profissionais e no reconhecimento das necessidades de formação*. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.
- Cruz, J.F. & Gomes, A.R. (1996). *Liderança de equipas desportivas e comportamento do treinador*. In: J.F. CRUZ (Ed), *Manual de Psicologia do Desporto*. Braga: SHO – Sistema Humanos e Organizacionais, 389-409.
- Cruz, J.F; Dias, C; Gomes, R; Alvez, A; Sá, S; Viveiros, I; Almeida, S; & Pinto, S. (2001). *Um programa de formação para eficácia dos treinadores da iniciação e dormação desportiva*. *Análise Psicológica*, 1 (19): 171-182.
- Çetinkalp, Z.K. & Turksoy, A. (2011). *Goal orientation and self-efficacy as predictors of male adolescent soccer players' motivation to participate*. *Social Behavior and Personality*, v. 39(7), p. 925-934.
- Dancy, C.P., & Reidy, J. (2008). *Estatística sem Matemática para Psicologia: usando o SPSS para windows*. Artmed: Porto Alegre
- Everhart, C. & Chelladurai, P (1998). *Gender differences in preferences for coaching as an occupation, the role of self-efficacy, valence and perceived barriers*. *Research quarterly for exercise and sport*, 69 (2), 188-189.
- Feltz, D.L., Landers, D.M., & Raeder, U. (1979). *Enhancing self-efficacy em high-avoidance motor tasks: A comparison of modeling techniques*. *Journal of Sport Psychology*, 1, (112-122).

- Feltz, D. L., & Chase, M. A. (1998). *The Measurement of Self-Efficacy and Confidence in Sport*. In: DUDA, J. L. *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*. Purdue University: Book Crafters.
- Feltz, D. Chase, M.A.; Moritz, S.E. & Sullivan, P.J (1999). *A conceptual model of coaching efficacy: preliminary investigation and instrument development*. *Journal of Education Psychology*, 91 (4), 765-776.
- Feltz, D.; Hepler, T.J.; Roman, N. & Paiement, C.A. (2006). *Coaching efficacy of youth sport coaches: Extending validity evidence for the Coaching Efficacy Scale*. Unpublished manuscript, Michigan State University, East Lasing.
- Feltz, D.L., Short, S.E., & Sullivan, P.J (2008). *Self-Efficacy in Sport: research and strategies for working with athletes, teams, and coaches*. Human Kinetics, P.O.
- Feltz, D.L.; Hepler, T.J. & Roman, N.(2009). *Coaching Efficacy and Volunteer Youth Sport Coache*. *The Sport Psychologist*, 23, 1-19.
- Flach, F. (1991). *Resiliência: a arte de ser flexível*. São Paulo: Saraiva.
- Fung, L. (2003). *Coaching Efficacy as indicators of coaching education program needs*. *Athletic Insight*, 5.
- Gil, A.C. (2002). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Gomes, A.C. & Souza, J. (2008). *Futebol: treinamento desportivo de alto rendimento*. Porto Alegre: Artmed.
- Gomes, A.R. & Cruz, J.F. (2006). *Relação treinador-atleta e exercício da liderança no desporto: a percepção de treinadores de alta competição*. *Estudos de Psicologia*, 11(1), 5-15.
- Gould, D. (1987). Your role as a youth sports coach. In V. Seefeldt (Ed.), *Handbook for youth sport coaches* (pp. 17-32). Reston, VA: American Alliance for Health, Physical Education, Recreation, and Dance.
- Hirama, L.K., & Montagner, P.C. (2009). *A ação pedagógica da competição esportiva*. *Movimento & Percepção*, Espírito Santo do Pinhal (SP), Vol. 10, n. 10, 20, 109-121.
- Horn, T. S. (2002). *Coaching effectiveness in the sports domain*. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (2nd ed.) (pp. 309–354). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Junior, J.M.C., Moreno, R.M., Souza, A.F., Prado, M.M., & Machado, A.A. (2007). *A influência da torcida na performance de jogadores brasileiros de Futsal: um viés da Psicologia do esporte*. *Motriz*, Rio Claro, 13(4), 259-265.

- Kent, A. & Sullivan, P.J. (2003a). *Comparisons of job Attitudes Among United States and Canadian Intercollegiate Coaches*. Journal of the International Council for Health, Physical Education, Recreation, Sport and Dance, 3.
- Kent, A. & Sullivan, P.J. (2003b). *Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics*. Journal Applied Sport Psychology, 15, 1-11.
- Kavussanu, M.; Boardley, I.D.;Jutkiewicz, N.; Vicent, S. & Ring, C. (2008). *Coaching Efficacy and Coaching Effectiveness: examining their predictors and comparing coache's and athletes' reports*. Applied Research, 22, 383-404.
- Lee, K.S.; Malete, L. & Feltz, D.L. (2002). *The strength of coaching efficacy between certified and noncertified Singapore coaches*. International Journal Applied Sport Science, 14, 55-67.
- Lent, R., & Brown, S.D. (2006). *On conceptualizing and assessing social cognitive construct in career research: a measurement guide*. Journal of career assessment, 14(1), p: 12-35.
- Lent, R.W., Schmidt, J. and Schmidt, L. (2006) *Collective efficacy beliefs in student work teams: Relation to self-efficacy, cohesion, and performance*. Journal of Vocational Behavior 68, 73-84.
- Lent, R., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance*. Journal of Vocational Behavior, 45, 79-122.
- Lirgg, C.D.; Dibrezzo, R. & Smith, A.N. (1994). *Influence of gender of coaches on perception of basketball and coaching self-efficacy and aspirations of high school female basketball players*. Women in sport and Physical Activity Journal, 3, 1-14.
- Luikkonen, J.; Laakso, L.; & Telama, R. (1996). *Educational perspective of youth sport coaches: analysis of observed coaching behavior*. International Journal Sport Psychology, 27, 439-453.
- Machado, A.A., Moreno, R.M., & Kocian, R.C. (2007). *Estudo da auto-eficácia no tênis de campo: indagações da psicologia do esporte*. In: Gaertner, G. Psicologia e Ciências do Esporte. Juruá: Curitiba.
- Malete, L. & Feltz, D. L. (2000). *The effect of a coaching education program on coaching efficacy*. The sport Psychologist, 14, 410-417.
- Marback, T.L; Short, S.E.; Short, M.W. & Sullivan, P.J. (2005). *Coaching confidence: An exploratory investigation of sources and gender differences*. Journal of Sport Behavior, 28(1), 18-34.

- Marcos, F.M.L.; Miguel, P.A.S.; Oliva, D.S. & Calvo, T.G. (2010). *Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport*. Journal of Sport Science and Medicine, v.9, p. 320-325.
- Mesquita, I. (2000). *A pedagogia do treino: a formação em jogos desportivos colectivos*. 2 ed. Livros Horizonte. Lisboa.
- Moreno, R.M., Rebutini, F., & Machado, A.A. (2006). *A auto-eficácia no tênis de campo: uma perspectiva da Psicologia do Esporte*. Revista digital Efdeportes. Buenos Aires. 10, 93.
- Mouroço, P. (2004). *Decidir o trilho dos nossos jovens*. In: Efdesportes Revista Digital. Buenos Aires. Ano 10. N 78.
- Myers, N.D., Wolfe, E.W., Feltz, D.L., & Penfield, R.D (2006). *Identifying differential item functioning of rating scale items with the rasch model: an introduction and an application*. Measurement in Physical Education and Exercise Science, 10(4), 215-240.
- Myers, N.D., Wolfe, E.W., & Feltz, D.L (2005). *An evaluation of the psychometric properties of the Coaching Efficacy Scale for coaches from the United States of American*. Measurement in Physical Education and Exercise Science, 9(3), 135-160.
- Myers, N.D., Vargas-Tonsing, T.M., & Feltz, D. (2005). *Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables*. Psychology of Sport & Exercise, 6, 129-143.
- Neves, S.P., & Faria, L. (2007). *Auto-eficácia acadêmica e atribuições causais em Português e Matemática*. Revista Análise psicológica, 4(XXV), 635-652.
- Nunes, M.F.O. (2008). *Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: Uma revisão*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 9(1), 29-42.
- Nunes, M.F.O., & Noronha, A. P. P. (2008). *Escala de Auto-Eficácia para atividades ocupacionais: construção e estudos exploratórios*. Revista Paidéia, 18(39), 111-124.
- Nunes, M.F.O., Okino, E.T.K., Noce, M.A., & Jardim-Maram, M.L.C. (2008). *Interesses Profissionais: Perspectivas teóricas e instrumentos de avaliação*.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. Retirado do site: <http://www.emory.edu/educacion/mfp/eff.html> acessado em 2009.
- Park, J. K. (1992). *Construction of the Coaching Confidence Scale*. Unpublished doctoral dissertation. Michigan State University, East Lansing.

- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM, IBAPP.
- Pasquali, L. (2004). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.
- Pelissoni, A.M.S., & Polydoro, S.A.J. (2008). *Auto-eficácia na transição para o trabalho: um estudo com estudantes concluintes do ensino superior*. Faculdade Comunitária de Campinas e UNICAMPI.
- Rosado, A. (2000). *Um perfil de competência do treinador desportivo*. In: Formação de treinadores desportivo. Escola Superior de Rio Maior. 21-48.
- Rosado, A. & Mesquita, I. (2007). *A formação para ser treinador*. In: Actas do 1 Congress Internacional de jogos desportivos – olhares e contextos da performance ao rendimento, Secção de Conferências [CDROM].
- Salveti, M.G., & Pimenta, C.A.M (2005). *Validação da Chronic Pain Self-Efficacy Scale para Língua Portuguesa*. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 32(4); p.202-210.
- Samulski, D.M. (2002). *Psicologia do Esporte*. Barueri: Manole.
- Smith, R.E. & Smoll, F. (1997). *Coaching the coaches: youth sports as scientific and applied behavioral setting*. *Current Directions in Psychological Science*, 6, 16-21.
- Smith, R.E. & Smoll, F. (1996a). Competitive anxiety: Sources, consequences, and intervention strategies. In: F.L. Smoll & R.E. Smith (Eds). *Children and Youth in Sport: A biopsychosocial perspective*, 359-380. Dubuque, IA: WCB /MCGraw-Hill.
- Smith, R.E. & Smoll, F. (1996b). Psychosocial interventions in youth sport. In: J.L Van Raalte & B.W. Brewer (Eds). *Exploring Sport and Exercise Psychology*, 287-315. Washington, DC: American Psychological Association.
- Smith R.E., Smoll, F.L.; & Curtis, B. (1979). *Coach effectiveness training: A cognitive-behavioral approach to enhancing relationship skill in youth sports*. *Journal of Sport Psychology*, 1, 59-75.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Curtis, B. (1978). *Coaching behaviors in Little League baseball*. In F. L. Smoll & R. E. Smith (Eds.), *Psychological perspective in youth sports* (pp. 173-201). Washington, DC: Hemisphere.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Hunt, E. (1977). *A system for behavioral assessments of athletic coaches*. *Research Quarterly*, 48, 401-407.

- Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1989). *Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm*. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522–1551.
- Smylie, M.A. (1988). *The enhancement function of staff development: Organizational and psychological antecedents to teacher change*. *American Educational Research Journal*, 25, 1-30.
- Souza, L.F.N.I., & Brito, M.R.F (2008). *Crenças de auto-eficácia, auto-conceito e de desempenho em matemática*. *Estudos em Psicologia*, Campinas, 25(2), 193-201.
- Sullivan, P.J.; Gee, C.J. & Feltz, D.L. (2006). *Playing experience: The content knowledge source of coaching efficacy beliefs*. In: A.V. Mitel (Ed), *Trends in Educational Psychology*. New York: Nova Publishers.
- Sullivan, P.J. & Kent, A (2003). *Coaching Efficacy as a Predictor of Leadership Style in Intercollegiate Athletics*. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15: 1-11.
- Taylor, C. (1985). *Philosophical Papers 1: Human agency and language*. Cambridge and New York: Cambridge University Press. In: Souza, J. & Mattos, P. *Teoria crítica no século XXI*. Traduzido por Roberto Torres e Fabrício Maciel do Original “What is a human agency?”, p. 13-44.
- Tuton, K. & Short, S.E. (2004). *Source of coaching efficacy among female women’s softball coaches*. Unpublished manuscript, University of North Dakota.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed
- Vergara, S.C. (2003). *Projetos e relatórios de projetos de pesquisa em Administração*. 3ª ed. São Paulo: Atlas.
- Weinberg, R.S., & Gould, D. (2007). *Foundations of sport y exercise psychology*. 4th edition. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Weinberg, R.S., & Gould, D. (2001). *Fundamentos da Psicologia do Esporte e do Exercício*. Porto Alegre: Artmed.
- Weiss, M.R. & Hayashi, C.T (1996). The United States. In: P. DE Knop, L.M. Engstrom, B.; Skirstad & M.R Weiss (eds), *Worldwide trends in youth sport*, pp43-57. Champaign, IL: Human Kinetics.

ANEXOS

ANEXO A

MICHIGAN STATE
UNIVERSITY

April 14, 2011

Rua: Frei Caneca 210 apto 704
Bairro: Agronômica
CEP: 88025-000
Florianópolis - SC / Brazil

I am writing this letter in support of Andrea Pesca. I fully approve and accept her studies in the Department of Kinesiology at Michigan State University and look forward to her arrival. Study dates for Andrea at Michigan State University will be October 1, 2011, through January 31, 2012.
Sincerely,



DEPARTMENT OF
KINESIOLOGY
College of Education

Michigan State University
IM Sports Circle
East Lansing, MI
48824-1049
tel 517.355.4730
fax 517.353.2944

Deborah L. Feltz, Ph.D.
Professor and Chairperson

ANEXO B**MICHIGAN STATE
UNIVERSITY**

February 8, 2012

Coordenadora de Acompanhamento de Bolsas no Exterior – Capes

Regarding Andrea Pesca's Internship at Michigan State University

This letter serves to report on Andrea Pesca's internship performance while at Michigan State University. Andrea performed very well. She attended weekly meetings with me and my other doctoral advisees. She also met with me individually several times to develop her research question. I believe she achieved the goals of her internship.

Sincerely,



A handwritten signature in cursive script that reads "Deborah L. Feltz".

Deborah L. Feltz, Ph.D.
University Distinguished Professor
Chairperson, Department of Kinesiology

**College of
Education**

**Department of
Kinesiology**

IM Sports Circle
East Lansing
MI 48824-1049

Phone: 517-355-4730
Fax: 517-353-2944

ANEXO C

Coaching Confidence Questionnaire

(Feltz et.al, 1999)

Coaching confidence refers to the extent to which coaches believe that they have the capacity to affect the learning and performance of their athletes. Think about how confident you are as a coach. Rate your confidence for each of the items below. Your answers will be kept completely confidential.

How confident are you in your ability to--

	Not at all Confident	2	3	4	Extremely Confident
1. help athletes maintain confidence in themselves?	1	2	3	4	5
2. recognize opposing team's strengths during competition?	1	2	3	4	5
3. mentally prepare athletes for game strategies?	1	2	3	4	5
4. understand competitive strategies?	1	2	3	4	5
5. instill an attitude of good moral character?	1	2	3	4	5
6. build the self-esteem of your athletes?	1	2	3	4	5
7. demonstrate the skills of your sport?	1	2	3	4	5
8. adapt to different game/meet situations?	1	2	3	4	5
9. recognize opposing team's weakness during competition?	1	2	3	4	5

10.	motivate your athletes?	1	2	3	4	5
11.	make critical decisions during competition?	1	2	3	4	5
12.	build team cohesion?	1	2	3	4	5
13.	instill an attitude of fair play among your athletes?	1	2	3	4	5
14.	coach individual athletes on technique?	1	2	3	4	5
15.	build the self-confidence of your athletes?	1	2	3	4	5
16.	develop athletes' abilities?	1	2	3	4	5
17.	maximize your team's strengths during competition?	1	2	3	4	5
18.	recognize talent in athletes?	1	2	3	4	5
19.	promote good sportsmanship?	1	2	3	4	5
20.	detect skill errors?	1	2	3	4	5
21.	adjust your game strategy to fit your team's talent?	1	2	3	4	5
22.	teach the skills of your sport?	1	2	3	4	5
23.	build team confidence?	1	2	3	4	5
24.	instill an attitude of respect for others?	1	2	3	4	5

APÊNDICE

APÊNDICE A**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE DOUTORADO****TERMO DE CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO
EM PESQUISA**

Concordo em participar, como voluntário da pesquisa, a qual está sendo desenvolvida no projeto de pesquisa “Avaliação da eficácia de treinamento na percepção de treinadores de modalidades esportivas”, pela doutoranda Andréa Duarte Pesca e orientado pelo Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

Estou ciente de que este estudo possui finalidade de pesquisa, sendo que os dados obtidos serão utilizados em publicações científicas e eventos científicos, sem que as pessoas participantes sejam identificadas. Declaro, ainda, que estou aceitando voluntariamente a participação nesse estudo, não tendo sofrido nenhuma forma de pressão para isto e, se desejar, posso deixar de participar do estudo a qualquer momento.

Após ler este termo de consentimento livre e esclarecido e aceitar participar do estudo, solicito que clique em Li e aceito participar para ter acesso ao questionário.

Prof. Msc. Andréa Duarte Pesca – adpesca07@gmail.com (48)
3721-9904

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz – robertocruzdr@gmail.com
(48) 3721-9904

Assinatura do Participante

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO CONFIANÇA DO TREINADOR NA EFICÁCIA DO TREINAMENTO

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____

Estado Civil: () Solteiro () Casado () Separado () Divorciado () Viúvo

Escolaridade:

() Ensino Fundamental

() Ensino Médio

() Superior: qual: _____

() Curso de especialização: qual _____

Modalidade que treina: _____

Há quanto tempo é treinador:

() Menos de 1 ano

() De 1 a 3 anos

() Acima de 3 anos até 6 anos

() Acima de 6 anos até 9 anos

() Mais de 9 anos

Há quanto tempo treina esta equipe atual: _____

Sexo da equipe que treina: () Feminino () Masculino () Ambos

Equipe que treina: () Categorias de base () Profissional

Quantas horas por semana você gasta com planejamento de treino: _____

Quantas horas por semana você gasta para execução dos treinos: _____

Em qual estado você reside: _____

INSTRUÇÃO

Este questionário tem por objetivo avaliar o quanto um treinador acredita na sua capacidade para desenvolver o aprendizado e aperfeiçoar o desempenho de seus atletas. Para cada questão da escala assinale o número correspondente.

As suas respostas serão completamente confidenciais.

O quanto você acredita em sua capacidade de...	Muito pouco Confiante	Pouco Confiante	Confiante	Muito Confiante	Extremament e Confiante
Ajudar os atletas manterem a confiança neles mesmos?					
Reconhecer os pontos fortes da equipe adversária durante a competição?					
Preparar os atletas mentalmente para as estratégias de jogo?					
Entender as estratégias competitivas de um jogo?					
Estimular nos atletas atitudes de bom caráter moral?					
Desenvolver a auto-estima dos seus atletas?					
Demonstrar as habilidades fundamentais no seu esporte?					
Adaptar as diferentes situações de jogo?					
Reconhecer as fraquezas da equipe adversária durante a competição?					
Motivar seus atletas?					
Tomar decisões críticas durante a competição?					
Criar coesão na equipe?					
Estimular atitudes de fair play entre seus atletas?					
Treinar atletas individualmente em técnicas específicas?					
Estimular a auto confiança dos seus atletas?					
Desenvolver as capacidades dos atletas?					

Aperfeiçoar os pontos fortes da sua equipe durante a competição?					
Reconhecer o talento dos atletas?					
Promover um bom espírito esportivo?					
Detectar erros de habilidade?					
Ajustar a sua estratégia de jogo de acordo com o talento da sua equipe?					
Ensinar as habilidades do seu esporte?					
Construir a confiança da equipe?					
Estimular atitude de respeito pelos outros?					

Projeto de pesquisa PPGP-UFSC – Andrea Pesca, MSc. e Roberto M. Cruz, Dr.