

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
VADYBOS IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

NERINGA LUKAŠEVIČIŪTĖ

TRENERIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS
VILNIAUS MIESTO SPORTO IR SVEIKATINGUMO
KLUBUOSE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas:
Doc. dr. Ramūnas Vanagas

Vilnius, 2021

TURINYS

ĮVADAS	6
1.1.Trenerio darbo veiklos funkcijos, specifika ir svarba sporto klubui.	8
1.2. Kompetencijų sąvoka	11
1.3.KOMPETENCIJŲ TIPAI	14
1.3.1 Profesinio tobulėjimo kompetencija.....	14
1.3.2. Mokėjimo mokytis kompetencija.....	17
1.3.3 Komunikavimo kompetencija.....	19
1.3.4.Pažinimo kompetencija	23
1.3.5.Socialinė kompetencija.....	25
1.3.6.Iniciatyvumo ir kūrybingumo kompetencija	28
1.3.7. Asmeninė kompetencija	31
1.4.KOMPETETINGO TRENERIO APIBŪDINIMAS	33
2.TYRIMO METODOLOGIJA.....	36
3.TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS	37
IŠVADOS	56
SIŪLYMAI.....	57
LITERATŪRA	58
SANTRAUKA	64
SUMMARY	67
PRIEDAI	69

LENTELĖS

1 lentelė. Bendrosios kompetencijos.....	12
2 lentelė. Komunikavimo kompetencijos dalys pagal Gruyter.....	19
3 lentelė. Komunikavimo kompetencijos dalys pagal Grebliauskiene	20
4 lentelė. Specialisto kompetencija pagal Žydžiūnaite	26
5 lentelė. Kūrybingumo modelis pagal Karnes.....	29
6 lentelė. Pagrindinės trenerio kompetencijos	34

PAVEIKSLAI

1pav. Kompetencijos sąvoka	13
2pav. Darbo procesu pagrįstos profesinės kompetencijos modelis	15
3pav. Mokėjimo mokytis kompetencijos modelis	18
4 pav. Komunikavimo kompetencijos struktūra	21
5pav. Socialinės kompetencijos vertinimo modelis	25
6 pav. Socialinės kompetencijos sąvoka	26
7 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Kokia Jūsų lytis?“	37
8 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą : „Miestas/ai kuriame dirba Jūsų treneris“	38
9 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą : „Jūsų treneris dirba:“	39
10 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą : „ Jūsų amžius“	39
11 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „ Jūsų treneris specializuojasi:“	40
12 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Sportuojat su treneriu:“	41
13 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar Jūs esate patenkintas savo trenerio darbu“	41
14 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „ Ar vertinate trenerio pastangas“	42
15 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris ragina Jus pasitikėti juo“	43
16 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar pasitikite savo treneriu?“	43
17pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris puikiai reiškia mintis žodžiu?“	44
18 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar sugeba atsakyti tiksliai į užduotus klausimus?“	44
19 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris negali paaiškinti savo veiksmų?“	45
20 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris diskutuoja apie Jūsų pasiektus rezultatus sporte?“	45
21pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris suderina tikslus su Jumis?“	46

22pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris visada yra pasiruošęs treniruotei?“	47
23 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar asmeninis treneris užsirašo informaciją?“	47
24 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?“	48
25 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?“	49
26 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris geba komandoje išspręsti konfliktus?“	49
27 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris skatino sportininkus išbandyti naujas sporto šakas/treniruotes?“	50
28 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris stengėsi, jog sportininkai jaustųsi gerai?“	51
29pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris skatino sportininkus jaustis sėkmingais?“	51
30 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?“	52
31 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris padeda prireikus pagalbos sportuojant?“	52
32 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris padeda Jums spręsti asminines problemas?“	53
33 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar laikote trenerį sau artimu žmogumi?“	54
34 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Kaip vertinate trenerio bendrąsias kompetencijas: (reikia sužymėti, kad 1-silpnai, 5-puikiai)“	55
35 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar esate patenkinti trenerio suteikiamomis paslaugomis: (reikia sužymėti, kad 1-silpnai, 5-puikiai)“	55

IVADAS

Vis didėjant sporto kulto populiarumui, asmenys pradeda sportuoti ne vien dėl fizinės išvaizdos, bet ir sveikatos. Dažniau investuojant į fizinį aktyvumą ir sveikatą, daugiau dėmesio atkrepiama į trenerio kompetencijas. Treneris gali teigiamai įtakoti sportininkų veiklą, elgseną, psichinę bei emocinę gerovę (Horn, 2008). Asmenys norintys užsiimti fiziniu aktyvumu ar išspręsti fizinio aktyvumo trūkumo sukeltas komplikacijas vis dažniau kreipiasi pagalbos į trenerius, grupinės treniruotės padeda užtikrinti fizinį aktyvumą. Sportiniams pasiekimams įtakos turi ne tik sportininko asmeninės savybės bei gabumai, bet ir trenerio kuriama ugdymo aplinka (Sabaliauskas, 2011). Sabaliauskaitės teiginys puikiai tinka apibūdinti ne tik profesionalaus sporto atstovų ugdymą, bet ir priežastis, kodėl trenerių įtaka yra kritiška mėgėjiškai sportu užsiimančių žmonių tarpe. Kompetentingas treneris sugeba išspręsti ne tik fizines problemas ar sumažinti, ar visai panaikinti fizinius skausmus sukeliančius veiksnius, bet ir psichologiškai ieško atsakymų į šių veiksnių atsiradimą. Šie asmenys – tai paslaugų teikėjai, orientuoti į klientus, todėl šio tyrimo esmė – išsiaiškinti sporto klubų trenerių pasirengimą, nuostatas, požiūrį į sveikatą, sveiką gyvenseną, techniką ir metodiką jų veikloje (Laskienė, 2006). Netinkamai pateiktas fizinis aktyvumas ar nesugebėjimas įsiklausyti į kliento poreikius ir patiriamą diskomfortą gali privesti prie didesnių problemų, tokių, kaip traumos ir paslaugų vartotojo demotyvacija.

Šiame darbe įvertinsiu sporto ir sveikatingumo klubų trenerių dirbančių Vilniaus mieste esamas kompetencijas, bandysiu pasiūlyti rekomendacijas, kurios paskatintų trenerių kompetencijų augimą ateities kartose.

Darbe aptariama: sporto ir sveikatingumo klubuose dirbančių trenerių darbo specifika, kompetencijos sąvoka, jos raida, įvardinti kompetencijos tipai, kvalifikacijos sąvokos ir kompetentingo trenerio apibūdinimas.

Tyrimo objektas: sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijų vertinimas.
Hipotezė – sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijos yra nepakankamai aukštos, dėl netinkamos trenerių paruošimo švietimo sistemos.

Tyrimo tikslas - Įvertinti sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijas.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti sporto ir sveikatingumo klubų profesinės veiklos ypatumus;
2. Išanalizuoti sporto ir sveikatingumo klubų dirbančių trenerių svarbiausias kompetencijas profesinėje

veikloje.

3. Išanalizuoti ir įvertinti sporto ir sveikatingumo trenerių kompetencijas (klientų požiūriu).

Darbo aktualumas: Šis darbas gali paskatinti atkreipti dėmesį į sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijų ugdymą.

1.1. Trenerio darbo veiklos funkcijos, specifiška ir svarba sporto klubui.

Pagal Lietuvos Respublikos įsakymą (I.D. NR. 0951010ISTA00I-1151) patvirtinta 1995-12-20 „Lietuvos Respublikos gyventojai turi teisę laisvai pasirinkti fizinio aktyvumo formas ir sporto šakas, vienyti į sporto organizacijas, dalyvauti kūno kultūros ir sporto valdyme, užsiimti profesionalia sporto veikla, taip pat kita kūno kultūros ir sporto veikla, kurios nedraudžia įstatymai“, kiekvienas pilietis turi teisę pasirinkti savo nuožiūra jam tinkančią sporto klubą. Šiame įsakyme yra pateikiamas tikslus sporto klubo apibrėžimas „Pagrindinė sporto institucija, vienijanti gyventojus ir sportininkus fiziniam aktyvumui, sveikai gyvensenai, kūno kultūrai ir sportui plėtoti bei populiarinti, yra sporto klubas. Sporto klubas pagal šį įstatymą yra juridinio asmens teisės turinti sporto organizacija, įsteigta įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka. Gali būti steigiami mėgėjiški ir profesionalieji sporto klubai. Mėgėjiški sporto klubai steigiami remiantis Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymu. Jie savo veiklą grindžia įstatymo nustatyta tvarka įregistruotais įstatais“. Šiuo metu sparčiai didėjant žmonių susirūpinimui jų fizine sveikata, sparčiai plečiasi ir privataus sektoriaus sporto klubai teikiantys šias paslaugas. Sporto klubuose dirba kelių skirtingų profesijų asmenys. Sporto klube visą atsakomybę prisiima sporto klubo vadovas dažniausiai atliekantis juridiniui asmeniui reikalingas funkcijas ir dokumentaciją, todėl svarbu, kad sporto klubuose dirbtų kompetentingi treneriai, dėl kurių įgydžių ir turimų žinių būtų galima išvengti neigiamų veiksmų klubui, kaip organizacijai. Administracija, tai aptarnaujantis personalas, kuris suteikia klientui informacijos apie trenerių ir sveikatingumo bei sporto klubų teikiamas paslaugas ir sutarties sąlygas. Gali atlikti sportui reikalingų prekių, higienos prekių ar maisto papildų, kuriems nėra reikalingas farmacijos išsilavinimas, pardavimą.

Sporto klubuose viena iš pagrindinių funkcijų atliekančių profesijų yra treneriai. Treneris – tai kvalifikuotas sporto pedagogas, kurios nors sporto šakos specialistas, turintis teisę rengti ir rengiantis sportininkus arba komandą varžyboms (Kūno kultūros ir sporto specialistų kvalifikacijos tobulinimo sistemos projektas bendrosios nuostatos, 2008). Jis taip pat moko, auklėja ir treniruoja sportininkus, vadovauja jiems per pratybas ir varžybas (Sporto terminų žodynas, 2002). Trenerio profesija pasižymi dideliu atsakingumu. Treneris prisiima atsakomybę už klientų, sportininkų pasiektus rezultatus (Mallett ir Côté, 2006). Treneris atlieka, ne tik pagrindines treniravimo funkcijas ir stebi judesių atlikimo techniką, jis turi gebėjimą integruoti daugelio mokslo sričių (pedagogikos, psichologijos, fiziologijos, biomechanikos, medicinos ir kt.) žinias į sportinio rengimo procesą ir atspindi trenerio profesinio meistriškumo lygį (Nash ir Collins, 2006; Karoblis ir kt., 2009). Būtent dėl šio darbo specifikos trenerio darbas yra reikalaujantis didelio atsidavimo savo kompetencijų ugdymui.

Treneris dažnai skirstomi pagal tai kiek gali treniruoti asmenų vienu metu, tai asmeniniai treneriai, kurie dirba tik su vienu klientu paskirtu laiku arba grupiniai treneriai, kurie vedą nuo dviejų iki kelių dešimčių asmenų grupėms treniruotes vieno užsiėmimo metu. Dažnai grupinis treneris būna ir asmeninis treneris, retesniais atvejais asmeniniai treneriai būna grupiniais treneriais. Treneriui ne tik yra priskiriamos treniruočių darbo valandos, dažnai sporto ir sveikatingumo klubuose yra ir budinčių trenerių, kurie stebi sporto klube sportuojančius asmenis, esant poreikiui atsako į jų klausimus. Svarbi budinčio trenerio funkcija yra, kad jie informuoja sporto klubo klientą apie jų neteisingai atliekamus pratimus ar netaisyklingą naudojamąsi inventoriu. Taip pat esant poreikiui, padeda klientui išvengti sužalojimų, kai asmuo neįvertinęs savo fizinio aktyvumo gali būti prispaustas inventoriaus turimais svoriais. Treneris taip pat rūpinasi saugia aplinka sporto ir sveikatingumo klube, nevietoje esančius laisvuosiu svorius padeda į jų lokacijos vietas, taip pat informuoja sporto klubo vadovą apie susidariusius mechaninius pažeidimus sporto klubo erdvėje ar inventoriuje, kurie gali sukelti fizinių ir psichologinių sužeidimų lankytams.

Vis populiarėjant visuomenės susirūpinimui fizine sveikata ir aktyvumu, didėja asmenų besidominčių bei įsigyjančių sporto ir sveikatingumo klubų teikiamomas paslaugas. Lankytis sporto klube tampa ne tik mada ar grožio etalonu, bet ir gyvenimo būdu. Visai nenuostabu, kad sporto klubuose lankosi įvairaus fizinio pasirengimo asmenys, vedami įvairiausių priežasčių. Vieniems reikia kinezoterapijos pagalbos, kitiems tai saugi vieta atrasti naujų bendraminčių, tretiesiems tai vieta kur tobulinamos kūno formos, ketvirtiesiems, tai vieta pabėgti nuo kas dienų rūpesčių. Gennadii ir kiti (2016) teigia, kad mokant fizinius elementus bei techniką, treniruočių intensyvumas bei apimtis, kurie gali tiek teigiamai, tiek neigiamai įtakoti elementų išmokimą, turi būti tinkamai parenkami trenerio, kurie būtų kompetentingi ir sugebėtų greitai ir tiksliai įsisavinti ir naudotųsi žiniomis atliekant darbo funkcijas.

Treneris dažnai sukuria emocinį ryšį su klientais, todėl neretai treneriui keičiant darbo lokaciją - sporto klubą, kartu su juo į naująją darbo vietą pereina dalis klientų iš buvusio klubo. Treneris turi ne tik treniruoti, bet ir sygebėti sukurti emocinį ryšį su savo klientais -paslaugų vartotojais. Jis privalo su jais kalbėtis apie viską: gyvenimo filosofiją, kilnius ir žemus poelgius, patriotizmą, pareigą savo šeimai, kolektyvo nariams, klubui, miestui, Tėvynei (Miškinis, 2006). Taigi, nuo sportininkų ir trenerių santykių glaudumo priklauso pratybų veiksmingumas ir galutinis rezultatas (Carron, 2002; Gillbert, Trudel, 2004). Tokio tipo treneriai ne tik ateina su jau turima klientų grupe, kurie tampa sporto klubų teikiamų paslaugų vartotojais, bet ir garsina sporto klubo vardą. Jie dažnai užsiima savo darbų analizavimu ir publikavimu socialinėje medijoje, kas padeda pritraukti dar daugiau klientų. Sėkmingas treneris yra viena iš pagrindinių priežasčių sėkmingo klubo gyvavimui. Sporto klubas vardą gali susikurti vien iš turimų kompetentingų trenerių, kurie sugeba atsivesti savo klientų grupę, tačiau ne visada didelę paklausą turintis treneris reiškia, kad jis yra kompetentingas, didelis trenerio populiarumas nebūtinai

parodo jo kompetencijų lygį. Dažnai žinonumas ir trenerio populiarumas yra sumaišomas su kompetencija. Trenerio kompetencija yra siejama su žinių bagažu, įgūdžiais, pasitikėjimu savimi bei asmeninėmis vertybėmis (Cortela et al., 2017). Giannousi ir kiti (2016) teigia, kad yra daug veiksnių, kurie nusako treniravimo kompetenciją bei manieras. Treniravimo efektyvumo supratimas, kaip svarbus veiksnys gilinantis į treniravimo procesus paskatino tyrimus apie trenerių darbo efektyvumą, kitaip vadinamą – treniravimo kompetencija (Teatro et al., 2017).

1.2. Kompetencijų sąvoka

Kompetencijos sąvoka dažnai yra naudojama tarp pedagogų, šios srities specialistai ją apibūdina taip: kompetencija – tam tikros srities žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, įrodytas gebėjimas atlikti užduotis, veiksmus pagal sutartus reikalavimus. Tačiau vadybinės kompetencijos skiriasi nuo pedagoginių. Vadybinė kompetencija yra vadinama elgsena, kuri padeda įgyti efektyvumą, kurio dėka pasiekiami strateginiai organizacijos tikslai (Petkevičiūtė ir Kaminskytė, 2003). Kompetencija yra savrbi kasdieninio gyvenimo dalis, ypač tada, jei asmuo moka ir sugeba ja tinkamai pasinaudoti asmeniniame tiek profesinėje tiek asmeninėje veikloje. Kompetencija yra žmogiškojo kapitalo dalis (Pruskus, 2013). Žmogaus kompetencijos priklauso nuo kiek žinių jis yra sukaupęs ir kaip jomis moka pasinaudoti. R. Laužackas, E. Stasiūnaitienė ir M. Teresevičienė (2005) teigia, kad kiekvieno asmens kompetencijas sudaro tokios dalys:

- Formalizuotos kompetencijos, išreikštos valstybės pripažintais diplomais ir pažymėjimais;
- Dokumentuoti neformaliojo mokymosi rezultatai – tai, ką įgyjame tobulindamiesi įvairiuose kursuose ir seminaruose;
- Kompetencijos, apie kurias žinome, bet jos nėra pripažįstamos;
- Mums nežinomos mūsų kompetencijos, bet kuriomis naudojames.

Kiekvieno asmens kaip ir trenerio kompetencijas galime skirstyti į bendrąsias ir dalykines. Pagal Ugdome.lt svetainėje pateiktą informaciją bendrosios kompetencijos yra šios:

1lentelė. Bendrosios kompetencijos

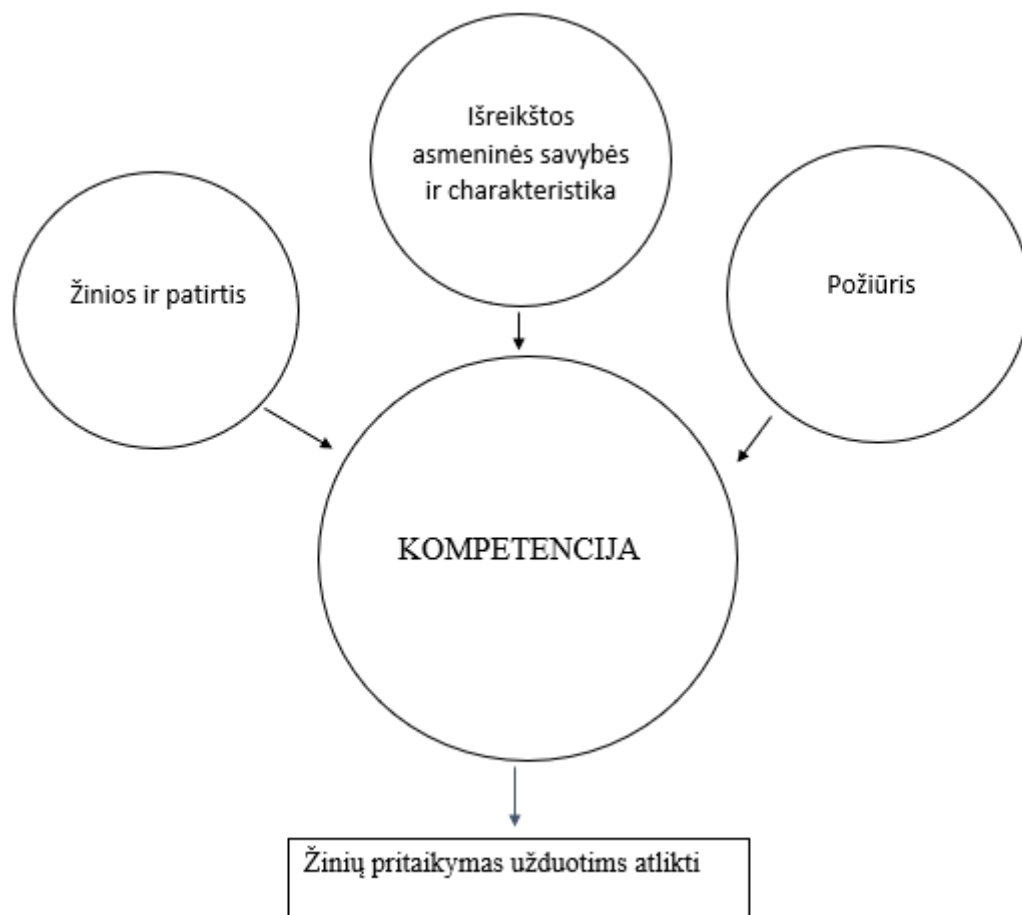
Mokėjimo mokytis - savarankiškas, už savo mokymąsi atsakingas žmogus, kuris geba kelti ir pasiekti mokymosi tikslus, suvokti mokymosi svarbą gyvenime;
Komunikavimo - mokantis bendrauti, gebantis keistis informaciją žmogus, valdantis žodinius ir nežodinius (ženklų, kūno kalbos, garsų ir kt.) informacijos perteikimo, gavimo bei supratimo būdus;
Pažinimo - smalsus žmogus, kuriam rūpi patirti pažinimo džiaugsmą, perprasti naujus dalykus;
Socialinė - sąmoningas, atsakingas ir aktyvus bendruomenės narys, gerbiantis kitus asmenis, mokantis tinkamai su jais bendrauti ir bendradarbiauti;
Iniciatyvumo ir kūrybingumo - žmogus, pasitikintis savo kūrybinėmis galiomis, gebantis naujai pritaikyti turimą informaciją, kelti naujų idėjų ir jas realizuoti;
Asmeninė - orus, savimi pasitikintis, sąžiningas ir atsakingas žmogus, nebijantis susidurti su sunkumais, mokantis juos įveikti, vertinti save ir savo poelgius.

Šaltinis: sudaryta pagal Ugdome.lt.

Bendrųjų kompetencijų kiekvienas asmuo galintis įgyti išsilavinimą yra mokamas nuo mokyklos laikų ir jas tobulina kasdieninio gyvenimo metu. Asmeninis gyvenimas, socialiniai įvykiai ir raida sukuria kiekvieno individo skirtingą kompetencijų vystymąsi. Asmens ir visuomenės ryšys yra dinamiškas ir nepastovus (Gudauskaitė, 2007). Bendrosios kompetencijos labai svarbios jei treneris nori sukurti ryšį su asmeniu kurį jis treniruoja ir aktualios norint, kad treneris išliktų paklausus plačioje treniruočių rinkoje ir vis atnaujintų žinias, kas svarbu ir paslaugų varotojui galėtų pateikti naujausią ir tinkamiausią informaciją apie fizinį kūno rengimą bei reikalingą priežiūrą jo palaikymui.

Shaefer (2002), teigia, kad treneris privalo žinoti vaiko, paauglio, bręstančio jaunuolio ir suaugusio žmogaus, o taip pat skirtingų lyčių žmonių psichologinius, fiziologinius ypatumus. Trenerio darbe svarbu pažinti klientą ir jo norus, sugebėti sukurti ryšį ir pasitikėjimą juo. Jei nebus sukurtas ryšys, asmuo gali nepasitikėti savimi ir prarasti motyvaciją sportui. Yra išskiriamos kompetencijų grupė, susijusios su trenerio asmeniniu tobulėjimu: treneris privalo suvokti socialines normas, savarankiškai mokytis, reflekyviai apibendrinti ir skleisti gerą patirtį (S. Santos et al., 2010). Vienu iš kompetencijų

tyrimų pradininku laikomas R. E. Boyatzis (1982), kuris dar septintojo dešimtmečio pradžioje kartu su D. C. McClelland (1973) susidomėjo žmogaus mąstyme vykstančių pokyčių procesais. JAV mokslininko R. E. Boyatzis (1982) teigimu, kompetencija susideda iš darbuotojo savybių, kurios daro įtaką efektyvesniam ir geresniam darbo atlikimui, jei savybės yra susijusios su darbu, todėl asmeniui dirbančiam su kitais žmonėmis svarbu būti kompetentingu. Svarbu ne tik turėti išvystitas profesinės kompetencijos, bet ir bendrąsias, kas yra kiekvienos dalykinės kompetencijos sudėtinė dalis. Žinios yra sudėtinė kompetencijų dalis. Kompetencijos ir asmeninės trenerio savybės, bei sugebėjimai turi didelę įtaką profsinėje srityje. Kai kurioms užduotims atlikti asmeninės savybės yra ypatingai svarbios, pvz.: klientų aptarnavimui, reklamai ir t.t. (Krogh ir Roos, 1996).



Šaltinis: sudaryta pagal Pearson, 1984.

1pav.Kompetencijos sąvoka

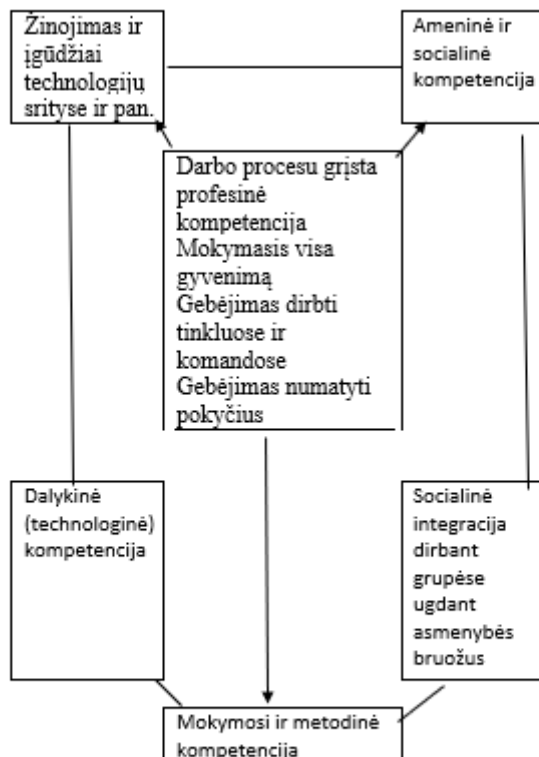
Suprasti ar treneris kompetetingas yra labai sunku, tačiau tai yra labai svarbu norint sukurti tinkamą įmonės įvaizdį ir finansinę naudą.

1.3.KOMPETENCIJŲ TIPAI

1.3.1 Profesinio tobulėjimo kompetencija

Kiekvienos profesijos atstovas turi savo dalykinę - profesinę kompetenciją. Skirtingos darbo sritys reikalauja skirtingų įgūdžių norint tinkamai atlikti darbo funkcijas. Trenerio profesijoje tai neišimtis. Pirmiausia treneriu reikia gimti, bet kartu susieti gyvenimą su išsimokslinimu, o svarbiausia dirbti su meile (Karoblis, 2006). Trenerio darbas yra reikalaujantis prisitaikyti prie kiekvieno kliento poreikio, iškeliantis vis naujų išūkių. Trenerio darbas reikalauja nuolatinio profesinio tobulėjimo, žinių ir įgūdžių atnaujinimo. Elitinių sportininkų treneris turi būti treniruotės proceso architektas, eksperimentatorius, improvizatorius, išsiskiriantis mokslinė kompetencija (Stonkus, 2003; Unierzycky, 2005; Karoblis, 2007; Thomas ir kt., 2008).

Dalykinė kompetencija nusako žmogaus / darbuotojo vertę savo profesijos sferoje (Chreptavičienė, 1999) Socialinė ir dalykinė kompetencijos neatskiriamos viena nuo kitos tarpusavyje susipynusios sudaro tobulą kompetencijos modelį (Stulpinas, 1996). Profesinė kompetencija yra sudėtinė bendrųjų kompetencijų dalis. Negalime įsivaizduoti profesinės kompetencijos be asmeninės ar mokėjimo mokytis kompetencijų dalyvavimo tobulinant profesinę kompetenciją. Teorinės žinios yra gero profesionalo pagrindas, tačiau jos neatsiejamos be praktinių bandymų ir panaudojimų. Darbo procesu pagrįstos profesinės kompetencijos modelis suformuotas ir tai pagrindžiamas pagal autoreis Ruth ir Spöttl (2 pav):



Šaltinis : sudaryta pagal Spöttl ir Ruth, 2011.

2pav. Darbo procesu pagrįstos profesinės kompetencijos modelis

Pati svarbiausia ir įdomiausia treniruotės dalis – anatomiškai paruoštas treniruočių planas, pritaikytas optimalus treniruotės krūvis, tinkamų tikslų nustatymas ir jų siekimo plano sudarymas, kuris skatintu paslaugų vartotojus pasiekti jų norimą tikslą. Trenerio žinių ir mokėjimo mokytis kompetencija parodo, kaip greitai treneris sugeba įgyti naujų įgūdžių, kokia jų kokybė ir kaip juos moka panaudoti. (Raslanas ir kt., 2007., Urmulevičiūtė, 2002) . K. Miškinis (2006), nagrinėdamas trenerio saviugdos procesą svarbą, minėjo, kad aukštoji mokykla negali parengti ir išleisti trenerio, turinčio galutiniai susiformavusius pedagoginius, psichologinius ir metodinius mokėjimus, įgūdžius bei savimone. Treneris patiria daug išūkių, juos išspręsti padeda kvalifikacijos ar kompetencijų tobulinimo programos tačiau viskas priklauso tik nuo paties trenerio noro tapti savo srities profesionalu. (Miškinio, 2006). Trenerio sėkmingo darbo pagrindinė dalis yra pastovus tobulėjimas ir ugdymas bendrųjų ir profesinių kompetencijų. Ypatingai XXI amžiuje, kai sportas ir fizinis aktyvumas tampa vis mažesniu prioritetu, svarbu, kad treneriai motyvuotu ir savo kompetencija nenuviltu sporto ir sveikatingumo klubų lankytojų. Svarbu, kad nuo žinant jog fizinis pajėgumas vis mažėja ir sėdimas darbas vis dominuoja, reikia skatinti žmones fiziškai judėti. Keisti šią situaciją reikia plėtojant teigiamą jaunimo požiūrį į fizinį lavinimąsi

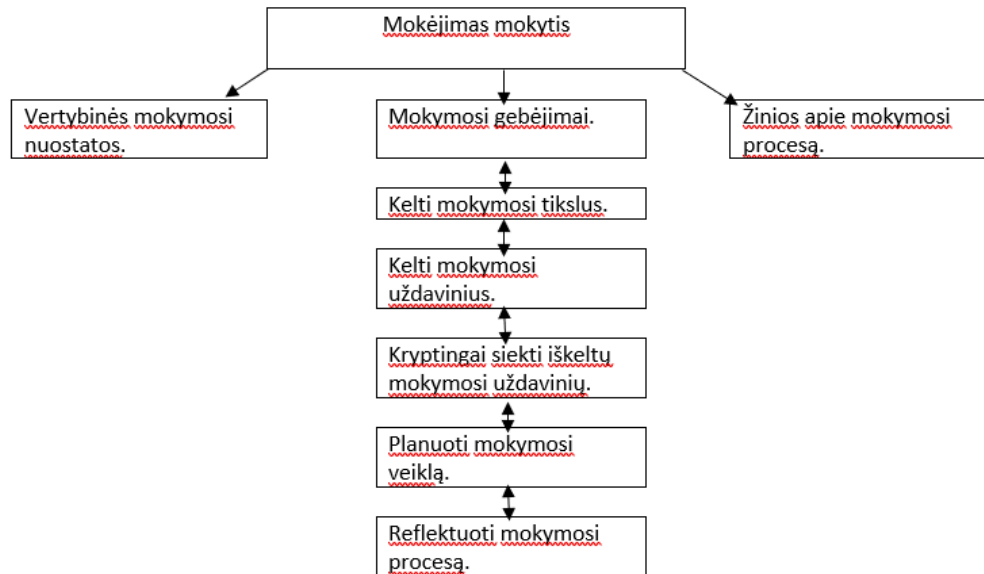
(Zalech, 2011), taigi, sporto pedagogas turi nuolatos ugdyti tiek sportininkus, tiek save – tai yra nenutrūkstamas procesas, kurio dėka galima siekti aukščiausių rezultatų. Treneris turi pažinti savo klientą, sukurti asmeninį ryšį ir pasitikėjimą juo. Dažnai treneris turi surasti bendrą kalbą ir filosofiją su klientu.

Ugdant profesinę kompetenciją svarbu atkreipti dėmesį ir į stiprią daroma įtaką šiai kompetencija socialinės kompetencijos. Socialinė kompetencija yra raktas į sugebėjimą užmegsti sėkmingus tarpusavio santykius su aplinkiniais asmenimis ar jų grupėmis (Pikūnas ir Palujanskienė, 2000). Besikeičiant darbo sąlygoms treneriai turi sugebėti laviruoti stresinėse ir konfliktinėse situacijose, sugebėti užmegsti pokalbį su nauju potencialiu klientu ir išlaikyti jau turimus. Sėkmingos socialinės kompetencijos pagrindas tai atvirumas sau ir kitiems, sugebėjimas pasinaudoti savo ar kitų jau įgyta patirtimi, sugebėjimas atsirinkti tinkamas vertybes ir jas puoselėti (Lepeškienė, 1996).

1.3.2. Mokėjimo mokytis kompetencija

XX amžiaus pabaigoje ir XXI amžiaus pradžioje prasidėjus informacijos srauto didėjimui ir technologijų tobulėjimui neatsiejama darbuotojo ir individo gyvenimo dalis tapo mokėjimo mokytis kompetencija viso egzistavimo metu. Tai viena iš svarbiausių punktų, norint pilnai ir prasmingai įsitvirtinti darbo rinkoje teigiama Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos programiniai dokumentai (Bolonijos procesas, 1999;; Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatai, 2003). Kaip Galkutė (2005m.) teigia, vis daugiau dėmesio skiriama būtinų kompetencijų, kurios suteikia galimybes prasmingai dalyvauti visuomenės gyvenime, profesinėje veikloje, pozityviai reaguoti į sparčiai besikeičiančio pasaulio iššūkius ir nuolat mokytis bei tobulėti, ugdymui. Jau mokyklos ar studijų laikais mokiniai ir studentai yra mokami savarankiškai domėtis ir ieškoti informacijos ir ją naudoti darbų ar atsiskaitymo metu, todėl nenuostabu, kad vis daugiau dėmesio yra skiriama mokėjimo mokytis kompetencijai ir jos ugdymui švietimo sistemoje, tai lemia individo gebėjimą išmokti susirasti ir pasirinkti tinkamą informaciją ir pritaikyti ateityje. Įvertinus, kad suaugusiųjų mokymasis per gyvenimą trunka apie 55 – 60 metų, iš jų apie 40 metų mokomasi dirbant (LSŠA, 2011), aiškėja pagrindinis suaugusiųjų mokymosi prioritetas – profesinis augimas. Atliktų tyrimų išvados rodo, kad asmenys dažniausiai mokėjimo mokytis kompetencija naudoja tik profesinėje srityje norint įgyti ar atnaujinti turimas žinias, ar jas pakeisti naujomis. Darbuotojų kvalifikacija tampa vis svarbesniu darbo jėgos pasiūlą apibūdinančiu kriterijumi, teigiama Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2008). Mokėjimo mokytis kompetencija yra svarbi bendrųjų ir dalykinių kompetencijų plėtojimui ateityje. Ši kompetencija aktuali ir neatsiejama nuo trenerių darbo, treneris turi pastoviai domėtis naujomis tendencijomis ir atradimais, kad galėtų pasiūlyti klientui patrauklią ir naujausią informaciją treniruočių metu. Esminę bendrųjų kompetencijų reikšmę žmogui, gyvenančiam žinių visuomenėje, pabrėžia Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacija dėl bendrųjų gebėjimų ugdymo (Lukošūnienė, 2014).

Kiekviena kompetencija susideda iš sudedamųjų tarpinių dalių, G. M. Linkaitė, V. Jakubauskaitė, L. Montrimaitė (2005) nurodo, kad mokėjimo mokytis kompetencija susideda iš trijų elementų pavaizduotų paveikslėlyje:



Šaltinis : sudaryta pagal Linkaitytė ir kiti, 2005.

3pav. Mokėjimo mokytis kompetencijos modelis

Mokėjimo mokytis kompetencijai labai svarbi vidinė asmenybės motyvacija. Norint pasiekti šį tikslą reikia kryptingai eiti link jo. Kaip teigia Dagienė ir Žilinskienė (2011) - mokėjimo mokytis kompetencija taip pat apima motyvuotą savo paties mokymąsi. Geras ir efektyvus mokymasis yra tuomet, kai pats besimokantysis yra aktyvus ugdymo proceso dalyvis, kelia sau tikslus, uždavinius, planuoja, organizuoja, kontroliuoja ir kai reikia koreguoja savo mokymosi procesą (Gudžinskienė, 2008). Mokėjimo mokytis kompetencija ateina ne tik iš įgūdžių, kurie išugdomi švietimo sistemos, bet ir iš asmenybės. Svarbu suprasti, kad šiai kompetencijai didelę įtaką daro žmogaus asmenybė. Kiekvienas treneris turi pagrindus gautus iš visuomenės, įgytus tobulinti šiai kompetencijai, tačiau ne visi pasirenką į šią kompetenciją investuoti. Tinkamas laiko ir žinių investavimas gali suteikti ne tik treneriui gerą darbo poziciją, ištikimų klientų ratą, bet ir darbo įstaigai šiuo atveju sporto ir sveikatingumo klubams finansinę naudą.

1.3.3 Komunikavimo kompetencija

Komunikacinė kompetencija kaip mokslinė sąvoka iškilo 1960 m. iš prieštaros sąvokai lingvistinė kompetencija, kurią įvedė struktūralistinės lingvistikos atstovas Chomsky (1965). Remdamasis autoriaus Dell Hymes literatūra M.Gruyter išskyrė pagrindines sudedamąsias komunikavimo kompetencijos dalis (Gruyter, 2008):

2lentelė. Komunikavimo kompetencijos dalys pagal Gruyter

Gramatinė kompetencija	gramatinių struktūrų išmanymas ir žinojimas
Pragmatinė kompetencija	tinkamas kalbos vartojimas atsižvelgiant į socialines situacijas.
Kalbos kompetencija	kalbos lingvistinis išmanymas ir žinojimas.
Strateginė kompetencija	tinkamas kalbos vartojimas siekiant kuo efektyvesnės komunikacijos.

Sudaryta: pagal Gruyter, 2008.

Komunikavimo kompetencija susideda iš keturių sudedamųjų dalių, galima teigti, kad ši kompetencija yra žymiai sudėtingesnė nei gali atrodyti. Kaip teigia Vytautas Šernas (2006) komunikacinė kompetencija - tai sudėtingas pedagoginis, psichologinis, socialinis, fiziologinis procesas leidžiantis individui bendrauti, perteikti ir priimti informaciją žodžiu, raštu, gestais ir mimika, tapti pilnaverčiu bendruomenės nariu, šios populiacijos verslo, kultūros ir industrijos nariu. Komunikavimas svarbus ne tik, kaip psichologinis aspektas, bet ir kaip socialinis leidžiantis individams apsikeisti informacija, save motyvuoti, spręsti problemines situacijas ir apsikeisti informacija. B. Grebliauskienė nurodo, kad komunikavimo kompetencija susideda iš šių faktorių:

3 lentelė. Komunikavimo kompetencijos dalys pagal Grebliauskienę

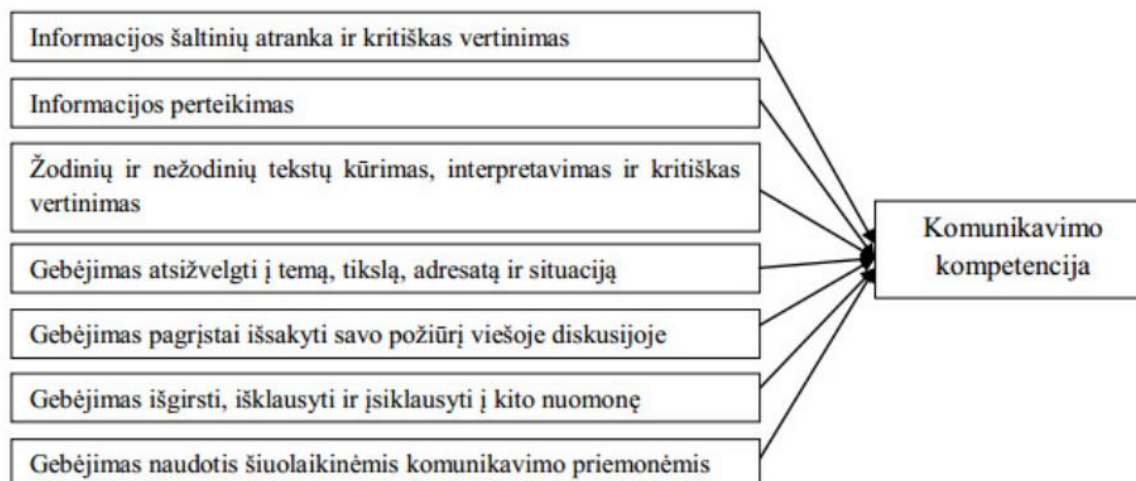
Bendravimo taisyklių ir normų žinojimą. Geras kalbos mokėjimas, leidžia laisvai perduoti ir priimti informaciją;
Neverbalinės kalbos išmanymą;
Mokėjimą užmegzti kontaktą su žmonėmis, atsižvelgiant į jų amžių, kultūrinę ir socialinę priklausomybę ir statusą;
Mokėjimą elgtis tinkamai įvairiuose situacijose ir gebėjimą išnaudoti jos specifiką savo komunikaciniams
Mokėjimą paveikti pokalbio partnerį, palenkiant jį į savo pusę, įtikinti ir t.t.;
Gebėjimą tinkamai įvertinti pašnekovą kaip asmenybę, kaip potencialų konkurentą ar partnerį ir atsižvelgiant į tai pasirinkti savo komunikacinę strategiją;
Gebėjimą teigiamai prisistatyti pokalbio partneriui, padaryti gerą įspūdį.

Šaltinis: sudaryta pagal pagal Grebliauskienę, 2004.

B. Grebliauskienė pateikia žymiai gilesnę ir kasdieninėje dienoje naudojama komunikacinės kompetencijos svarbą, kuri yra naudinga ir vartojama kas diena. Komunikabiliai kompetetingi žmonės dažnai greičiau randa bendrą kalbą su aplinkiniais ir sugeba pokalbio metu greičiau perprasti pašnekovo asmenybę, kuri svarbi norint jį pakreipti tinkama sau linkme.

Per pastaruosius dešimtmečius komunikacinės kompetencijos svarba ypač akcentuota Europos Sąjungos švietimo dokumentuose (Memorandum on Lifelong Learning (2000)); Key competencies 2002; Barcelona European Council 2002; Kalbų metmenys 2008). Komunikavimo kompetencija yra ugdoma ir švietimo įstaigose, pagal bendrųjų kompetencijų ugdymo programą komunikavimo kompetencija susideda iš šių aspektų (pav.4.). Komunikavimo kompetencija nėra vien verbalinio pokalbio palaikymas, joje svarbu ir sugebėti išgirsti ir išklausti kitų respondentų perduodamą informaciją, sugebėti ją pasirinkti ir pritaikyti asmeniniame gyvenime ar tiesiog pokalbio palaikyme. Informacijos ne tik surinkimas, bet ir perdavimas svarbus ypač dirbant pedagoginį ar trenerio darbą. Informacijos apie klientą surinkimas, sugebėjimas perduoti turimas

žinias, kliento pažinimas svarbus trenerio darbo aspektas. Svarbu klientui perduoti informaciją jam suprantama kalba ir išgirsti kliento poreikius ar juos nustatyti. Treneriui svarbi komunikacinė kompetencija ne tik bendraujant su klientu, bet ir vystant mokėjimo mokytis kompetenciją, informacijos atsirinkimo, paieškos ir gebėjimo šaltinių išanalizavimui bei pritaikymui profesinėje srityje.



Šaltinis : sudaryta pagal Bendrųjų Kompetencijų Ugdymo Programą. Iš UPC komunikavimo kompetencijos ugdymo rekomendacijų.

4 pav. Komunikavimo kompetencijos struktūra

Strohner ir Rickheit (2008) išskiria tokias pagrindines dimensijas komunikacijos srityje:

- Komunikacija kaip keitimasis informacija;
- Komunikacija kaip mentalinio būvio skaitymas ir poveikio darymas;
- Komunikacija kaip sąveika;
- Komunikacija kaip situacijos valdymas.

Treneriui kaip ir kitų profesijų atstovams svarbu sugebėti suvaldyti situaciją komunikacijos lygmenyje ypač kai kalbama apie emocinę kliento būseną, nes dažnu atveju emocinė ir fizinė paslaugų varototojo būseną yra neatsiejama trenerio darbo dalis. Komunikacija yra socialinė sąveika ir apibūdinama bei analizuojama kaip kolektyvinis veiksmas ar bendradarbiavimas (Makštutytė ir Vaškevičiūtė, 2011). Strohner ir Rickheit (2008), teigia, kad daugelyje komunikacinių situacijų veikia du ar keli komunikuojantys partneriai su savo vidinėmis žiniomis ir kuriuos sieja penki ryšiai:

- Informacijos perdavimas ir grįžtamasis ryšys;
- Informacinis mediumas priemonė;
- Referentinės žinios;
- Partnerio žinios ir minčių skaitymas;
- Fizinė ir socialinė situacija.

Komunikacija apibrėžiama kaip „gebėjimas išreikšti ir interpretuoti mintis, jausmus ir faktus žodžiu ir raštu įvairaus masto visuomeniniuose kontekstuose – darbe, namie ir laisvalaikio metu“ (Concept document of the Commission expert group on „Key competencies“, 2002) . Trenerio darbe komunikacinė kompetencija ypač aktyviai dalyvauja ne tik vykdant paslaugų tiekėjo vaidmenyje, bet ir tobulinant save, kaip paslaugų tiekėją dalyvaujant seminaruose, profesiniame kelyje, keliant kvalifikaciją.

1.3.4. Pažinimo kompetencija

Pedagoginis-psichologinis kompetentingumas apima motyvavimo, metodinę ir nuolatinio tobulinimosi kompetencijas (Rodzevičiūtė, 2006). Treneris turi būti ne tik geras dalyko žinovas, specialistas, bet ir sociali asmenybė, gebanti pažinti save ir kitus žmones, juos mylinti, suprantanti ir norinti jiems padėti, siekianti tobulėti (Malinauskas ir Miškinis, 2000). Pažinimo mokslas vadinamas gnoseologija (gr. gnosis, kilm. gnoseos – pažinimas + logos – mokslas) (Tarptautinių žodžių žodynas, 1985).

Svarbiausias pažinimo kompetencijos ugdymo tikslas – išugdyti kritiškai mąstantį, pasirengusį spręsti problemas ir tyrinėti asmenį (Bendrujų kompetencijų ugdymo projektas, 2010). Pažinimo kompetencija labai svarbi sporto ir sveikatingumo klubų treneriams, kaip paslaugų tiekėjui vykdančiam tiesioginį fizinį kontaktą su paslaugų gavėjais. Treneris turi sugebėti pažinti savo klientą ir išaiškinti jo poreikius, sugebėti suteikti geriausią įmanomą paslaugų paketą pritaikyta pagal kliento poreikius. Jonynienė bendrąją pažinimo kompetenciją apibūdina taip: "Pažinimo kompetencija – stebėti, tyrinėti, atrasti save ir pasaulį" (Jonynienė, 2005), treneris turi sugebėti parodyti ir padėti klientui pažinti sporto ir fizinio aktyvumo pasaulį, kaip tarpinis asmuo. Aplinkos ir paslaugų gavėjo pažinimas yra labai svarbus faktorius taikant netradicinius treniravimo metodus.

Kad lyderis būtų sėkmingas, teigia G. Yukl (1994), yra išskiriamos trys įgūdžių rūšys:

- Tarpasmeniniai;
- Pažinimo;
- Techniniai.

Pažinimo įgūdžiai reikalingi treneriui pažinti geriau kliento poreikius, jo asmenybę, sukurti su juo ryšį. Svarbu nepamiršti, kad treneris turi sugebėti pažinti ir save, sugebėti tobulėti. Be pažinimo kompetencijos negalėsime sukurti tarpasmeniniu santykių, kurie taip reikalingi klientų aptarnavimo srityje. Trenerio ir kliento ryšys dažnai nenutrunka net už sporto ir sveikatingumo klubo ribų, todėl geras treneris gali keisdamas darbo lokaciją atsivesti savo klientų grupę. Techniniai įgūdžiai svarbūs, kaip ir emociniai, be jų treneris tik psichologas. Treneris turi sugebėti tinkamai išmanyti kūno rengybos meną.

Svarbią vietą reflektavimo kompetencijos struktūroje užima savęs pažinimo ir savirefleksijos kompetencijos gebėjimai, kurie apima atsigręžimo ir savojo Aš tam tikro laiko raidos apžvalgą: kaip atsirado įžvalgos ir kaip tai veiks patirtį ateityje (Bradbury, 2010).

Sugebėdami matyti savo išstobulintas ir neišgrynintas kompetencijas paslaugų sektoriuje dirbantys atstovai gali pilnai tobulėti kaip asmenybės ir profesinėje sferoje užtikrindami tinkamą paslaugų suteikimą klientams.

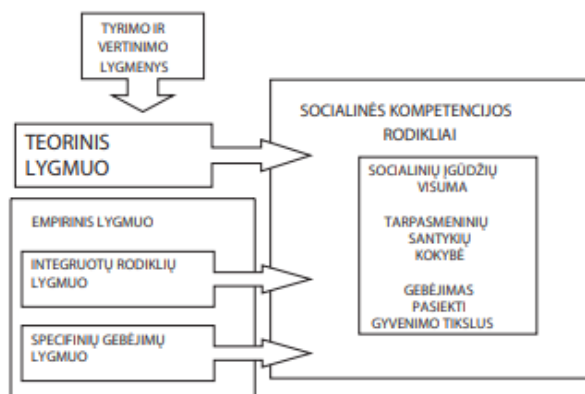
1.3.5. Socialinė kompetencija

Socialinės kompetencijos jau ne vieną dešimtmetį kaip tyrinėjimų objektas yra įsitvirtinusi psichologų, edukologų, sociologų darbuose (Webb et al., 2005; Charman et al., 2001). Vokietijos mokymosi visą gyvenimą kompetencijų sandaroje aprašomos bendrosios kompetencijos, į kurias įeina ir asmeninė kompetencija. Ji yra skirstoma į socialinę ir savarankiškumo kompetencijas. Socialinė kompetencija sudaro sugebėjimas sukurti ryšį su aplinkiniais asmenimis, jais dirbti, išreikšti interesus ir dalyvauti socialinėse situacijose. Socialinė kompetencija skirstoma į šias kategorijas:

- Darbo grupėje ir lyderystės gebėjimus;
- Dalyvavimo ir bendradarbiavimo gebėjimus;
- Bendravimo gebėjimus.

Anot R. Malinausko (2006), socialinė kompetencija — tai nusimanymas ir aukšta bendravimo kultūra. Socialiai kompetentingas žmogus apibūdinamas, kaip asmuo besilaikantis visuomenės nustatytų normų, sugebantis išlikti profesionalus ne tik darbo vietoje ir sugebantis priimti kritiką. R. Lekavičienė (2001, 2004) teigia, kad laikydamiesi skirtingų socialinės kompetencijos sampratų mokslininkai įvardija skirtingus socialinės kompetencijos vertinimo rodiklius. Dažniausiai asmenims socialiniai įgūdžiai matuojami pagal jo socialinius įgūdžius, gebėjimą siekti tikslų ir tarpasmeninių santykių kokybę (Lekavičienė, 2004). Tyrimo autorė laikosi R. Lekavičienės (2000 a, 2001, 2004) pasiūlytos socialinės kompetencijos sampratos ir vertinimo modelio (žr. 5-ą pav.).

Šaltinis : sudaryta pagal R Lekavičienė, 2000,2001,2004.



5pav. Socialinės kompetencijos vertinimo modelis

Norint nustatyti sąrašą reikalinga kompetentingo trenerio sugebančio tinkamai treniruoti klientą reikia suprasti socialinės kompetencijos svarbą. Socialiai kompetentingas asmuo sugeba atsakuti į užduotus klausimus, reaguoti į kritiką, sugeba atsisakyti ir pasakyti ne veiksniams kurių jis nenori,

atsiprašyti, pripažinti suklydęs, nustraukti nepageidavimą kontaktą, pradėti ir palaikyti pokalbį, reikšti jausmus ir kt. (Gambrill, 1995).

Specialisto kompetencija tai yra gebėjimai ir asmeninės savybės, kurios pasireiškia darbinėje aplinkoje, individualiose situacijose, kai asmuo bando įgyvendinti savo tikslus. Lietuvos tyrėjai (Žydžiūnaitė, 2005; Jucevičienė ir Lepaitė, 2000) teigia, kad kompetencijos koncepciją galima aiškinti dvejopai. Tai reiškia, kad specialisto kompetencija yra (Žydžiūnaitė, 2005):

4 lentelė. Specialisto kompetencija pagal Žydžiūnaite

1. Gebėjimas atlikti užduotį, susietą su profesinės veiklos sritimi ir/ar specializacija, kai sėkmingos veiklos prielaida yra asmens įgyta kvalifikacija;
2. Gebėjimas atlikti vaidmenį konkrečioje darbo aplinkoje, kai efektyvios veiklos prielaida yra asmeniniai bruožai ir individuali elgsena, liudijanti asmens socialinių gebėjimų įvaldymą.

Šaltinis: Sudaryta pagal Žydūnaite, 2005.

Socialinė kompetenciją yra įvairių žinių mišinys siejantis suvokimą, įgūdžius, emocinį stabilumą, adekvatų elgesį kritinėse situacijose (Berman, 2001). Socialinė kompetencija negali veikti kaip vienas objektuvus reiškiny, tai yra kompetencija susidedanti įvairių skirtingų kintamųjų. Kitų autorių socialinės kompetencijos sąvokos pateiktos lentelėje:

Autorius, metai	Socialinės kompetencijos sąvokos
McFall, 1992	Adekvatus užduoties įvykdymas.
Hops, Finch, 1985	Ne tik socialiniai, bet ir kiti įgūdžiai: motoriniai, kalbėjimo, suvokimo ir kt.
Franzoi, Davis, Vasques-Suson, Two, 1994	Gebėjimas užmegzti kontaktus ir bendrauti su aplinkiniais tam tikrame socialiniame kontekste tokiais būdais, kurie yra priimtini ir naudingi efektyviai veikti įprastoje aplinkoje.
Rubin, Dwyer, Booth-LaForce, Kim, Burgess, Rose-Krasnor, 2004	Gebėjimas reaguoti į įvairias gyvenimo situacijas ir jų pokyčius atitinkamai koreguojant savo planus.
Lauzackas (2005), Mursak (1997) Starkey (1995)	Socialinė kompetencija – socialiniai ir pilietiniai gebėjimai.
Lekavičienė, 2000; 2004	Gebėjimas laikytis kultūrinio gyvenimo normų. Socialinė kompetencija – asmens elgesio veiksmingumas.
Гудонис, 1999	Gebėjimas socialiai adaptuotis.
Kučinskienė, 2003	Žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai.
Juodaitytė, 2002a	Socialiniai įgūdžiai garantuojantys socialinių situacijų „valdymo kokybę“ ir darantys didžiulį poveikį žmogaus asmeniniam gyvenimui.
Malinauskas, 2006	Gebėjimas kurti veiksmingus tarpasmeninius santykius, kai veiksmingumas pripažįstamas ne tik paties, bet ir kitų individų.

Šaltinis: Inga Iždonaitė-Medžiūnienė, 2009.

6 pav. Socialinės kompetencijos sąvoka

Apibendrinant galiu teigti, kad socialinė kompetencija yra asmenų gebėjimas būti pilietiškais ir laikytis visuomenės normų. Sugebėjimas greitai adaptuotis prie pakitusių aplinkos ar visuomenės sąlygų. Sugebėjimas sukurti ir palaikyti žmogiškąjį ryšį, šios savybės svarbios treneriui, nes jis turi sugebėti sukurti ryšį su klientais, mokėti prisitaikyti prie besikeičiančių sporto tendencijų, klientų fizinio aktyvumo pokyčių.

1.3.6. Iniciatyvumo ir kūrybingumo kompetencija

Kūrybingumas visada buvo skaitoma kaip asmenybės privalumas, kūrybingumo deka turime daugybę mokslinių atradimų, meno šedevru. Kūrybingumas ir profesinėje srityje yra didelis privalumas, juo remiantis buvo didinamas darbo produktyvumas, gerinama buitis ir kuriamas sveikesnis bei laimingesnis gyvenimas (Vaicekauskienė, 2009). Kūrybingumas neatsiejama sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kasdienybės dalis, nuo sporto programos kūrimo iki žaibiško programos pakeitimo įvykus neplanuotoms situacijoms. Kūrybiškumas – ne talentas, o įgūdis (E. de Bono, 2009). Galima teigti, kad kūrybingumą reikia išsiugdyti ir užsiauginti, jis nėra prigimtinė teisė. Jis teigia, kad kūrybingas žmogus lengviau supranta aplinkinių mąstysena ir sugeba sukurti geresnį ryšį. Pasak jo, kūrybiški turime būti visi, nes tik taip visa visuomenė į gerą keis mus supantį pasaulį (E. de Bono, 2009).

G. Fisher'is (2005) pateikia tokius kūrybingumo bruožus:

- Originalumas – kuriamos naujos idėjos arba jau esančios pritaikomos naujai;
- Išreikštumas – vertingos tik tos idėjos, kurioms suteikta konkreti forma;
- Socialinis įvertinimas – išreikštos idėjos turi būti apsvaistytos ir įvertintos kitų žmonių;
- Socialinis pripažinimas bendruomenėje – pagyrimai, padėkos ir apdovanojimai motyvuoja tolesniam kūrybingumui.

V. Jonynienė (1987) kūrybiškumą apibrėžia kaip individo polinkį į naują, originalų ar novatorišką ko nors komponavimą, modeliavimą ar mąstymą, ko nors naujo kūrimą. Kūrybiškumas yra neatsiejama žmogaus domėjimosi naujienomis ir inovacijomis dalis.

V. Vaicekauskienė (2009) taip pat išskiria tokias kūrybingų žmonių savybes:

- Smalsūs ir pastabūs;
- Pakantūs neapibrėžtumui;
- Originaliai mąstantys;
- Nepriklausomi;
- Atkaklūs.

Visuomeniniam kūrybingumo modeliui būdingos šios savybės (Karnes, 1986, p. 135):

5 lentelė. Kūrybingumo modelis pagal Karnes

Sugebėjimas kurti naują neįprastą produktą, kuris „atrandamas“ įsigilinus į problemą ir dažniausiai staigios idėjos pagavimo metu;
Neribotos įvairiausios informacijos priėmimas ir sąmoningumas;
Didelis lankstumas analizuojant bei formuojant sprendimus ir neįprastas emocijas;
Informacijos pertvarkymas pasitelkiant visas žinias, patyrimą ir vaizduotę;
Mokėjimą paveikti pokalbio partnerį, palenkiant jį į savo pusę, įtikinti ir t.t.;
Sintezė – duomenų, elementų, struktūrų pertvarkymas į naują vientisą darinį – formą, figūrą, pavidalą;
Detalumas būdingas galutiniam rezultatui;
Produktų svarba ir išskirtinumas.

Šaltinis: sudaryta pagal Karnes, 1986.

Šios savybės būdingos ne tik daugelio sričių specialistų, tačiau ir trenerio dirbančio sveikatingumo ir sporto klubuose. Treneris turi sugebėti sukurti naujus pratimus pritaikytus pagal kliento poreikius ar fizinį aktyvumą. Dažnu atveju klientas turi traumų todėl negali atlikti klasikinių pratimų tom pačiom raumenų grupėm kaip duogelis, todėl treneris turi sugebėti kitaip pritaikyti pratimus. Kūrybiškai palaikyti pokalbį su skirtingos mąstysenos klientais, mokėti prieiti prie žmonių pasitelkdamas savo įžvalgą delatalėms ir sugebėti klientą palkti į savo pusę ir motyvuoti.

Intelektu tyrinėtojas J. P. Guilfordas (1967) išskyrė tokius keturis kūrybingumo veiksnius:

- Mąstymo lankstumą, sugebėjimą lengvai pertvarkyti turimą patirtį, keisti savo požiūrį, lūkesčius ir nuostatas;
- Sklandumą – kaip labai laisvą naujų idėjų kūrimą;
- Originalumą, pagrįstą tolimomis asociacijomis;
- Detalumą bei išbaigtumą.

Gebėjimai, kuriuos išskiria Nacionaliniam ugdymo plėtotės centras išskiria, kad kūrybinga asmenybė pasižymi sugebėji atrasti naują idėją ar sumanymą, tai svarbu kai treneris siekia inotyviai treniruoti savo klientus, ne ką mažiau ir svarbus sugebėjimas įsivaizduoti kaip šią idėją išsis įgydenti ir svarbiausia, kad sugebėti sukurti ir įgyvendinti idėją kuri atneš teigiamų rezultatų.

Kūrybinių partnerysčių (2011) projekte pažymima, jog kiekvienas šių laikų žmogus turėtų gebėti:

1. Dalyvauti bendrame gyvenime, gyventi ir veikti kartu su kitais, t. y. pasižymėti socialumo kompetencija;
2. Gebėti suprasti ir būti suprastam, t. y. įgyti komunikavimo kompetenciją;
3. Stebėti ir pažinti, tyrinėti ir atrasti save ir aplinkinį pasaulį, t. y. plėtoti pažinimo kompetenciją;
4. Norėti ir mokėti mokytis, t. y. išsiugdyti mokėjimo mokytis kompetenciją;
5. Lanksčiai, sklandžiai, originaliai mąstyti ir aktyviai veikti, t. y. pasižymėti iniciatyvumo ir kūrybos kompetencija;
6. Gyventi darnoje su savo jausmais ir kūnu bei su savo aplinka, t. y. puoselėti asmeninę kompetenciją.

Palyginant literatūros šaltiniuose pateikiamų autorių išvadas ir informaciją galima daryti išvadas, jog kūrybiškumas yra neatsiejama inovatyvumo, domėjimosi, mokėjimo mokytis dalis. Kūrybiškumo ir iniciatyvumo kompetencijos yra neatsiejamos, be iniciatyvumo nėra įmanoma išsiugdyti kūrybiškumo kompetencijos. Kūrybiškumo ir iniciatyvo kompetencija yra be konkurencijos neįmanoma. Kaip teigia V. Pruskus (2007) konkurencija – neišvengiama bet kokios veiklos palydovė. Kūrybiškumas ir konkurencija su iniciatyvumu yra viena kito neatsiejama dalis, jos skatina judėti pirmyn ir būti geriausiems savo srities profesionalams.

1.3.7. Asmeninė kompetencija

Asmeninė kompetencija neatsiejama bendrųjų kompetencijų dalis, jos parodo asmenybės savybes, kurios svarbios profesinėje trenerio darbo specifikoje, kaip reikšti jausmus ir empatija jausti klientui sugebėti savikritiškai mąstyti ir priimti kritinius sprendimus, naudotis socialinėmis kompetencijomis ir būti socialiam atsakingu. Asmeninė kompetencija suvokiama ir kaip sėkmingą karjerą garantuojanti savybė (Stanišauskienė, 2004).

Asmeninės kompetencijos reikšmingumą patvirtina R. Kazakevičiaus, S. Stankaus ir R. Statkevičiaus (2008) tyrimai, kuriuose įrodoma, kad aiškiai suvokę konkrečius pedagogo keliamus tikslus ir reikalavimus, jaunieji futbolininkai lengviau įveikia sunkumus. Kaip teigia M. Lisauskienė (Лисаускене, 2006), nepakankamai išlavėjusi valios valdymo funkcija yra vienas būdingiausių neigiamų vaikų bruožų, kuris gali persiduoti ir suaugusiesiems. Svarbu, kad valios ugdymas kaip asmeninė savybė būtų ugdoma visą gyvenimą ir vertybės būtų perduodamos iš vienos kartos kitai, kad suformuoti tikslingą asmenybę, kuri būtų prisitaikiusi dirbti šiuolaikinėje sporto rinkoje. Ugdymas neįmanomas be vertybių diegimo, todėl tikėtina, kad kokios bus jaunimo vertybinės orientacijos, tokia bus ir ateities visuomenė (Chen ir Ennis, 2004; Malinauskas, 2007; Budreikaitė ir Adaškevičienė, 2010). Asmeninės motyvavimo kompetencijos pasireiškia ne tik tarp jaunųjų sportintininkų, bet ir sporto ir sveikatingumo klubuose, trenerio darbas yra klientą motyvuoti ir išlaikyti jo susidomėjimą sportu. Sportas teikia didžiules galimybes savęs pažinimui – vienam iš pagrindinių asmeninės kompetencijos kriterijų: savianalizės, refleksijos, pozityvaus realiojo savęs priėmimo ir kt., kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu, siekiant save pažinti bei tobulinti (Karoblis, 2009; Jovaiša, 2009; Budreikaitė, 2011). Trenerio asmeninės savybės, dažnu atveju, nulemia klientų susidomėjimą sporto ar sveikatingumo klubo teikiamomis paslaugomis.

Literatūroje aptinkama tyrimų, kuriuose apibūdinamos asmeninės vertybės susijusios su sportine veikla, tokios kaip sugebėjimas komunikuoti ir palaikyti ryšį, bendradarbiauti, laikytis socialinių normų, garbės principų, tolerancijos ir savęs realizavimo (Stonkus, 2002; Hardy et al., 2003; Chen, Ennis, 2004; Šukys, 2007; Mikalauskas, 2007). Asmeninėms savybės priskiriamos tokios charakteristikos, kaip teigiamas savęs ir kitų vertinimas, pasitikėjimas savimi, atsparumas stresinėms situacijoms, tikslų siekimas (Lebedžinskas, 2016).

Mokslininkai, tyrinėję pedagogo asmenybės svarbą ugdyme (Hardy et al., 2003; Zumeras ir Gurska, 2012), konstatuoja: mokytojas negali kitiems duoti to, ko pats neturi. Padėti kitiems fiziškai bręsti, reikia pačiam rūpintis savo individualia kūno kultūra tas pats galioja ir norint perduoti žinias, visų pirma reikia pačiam turėti išvystytas jas, kaip ir vertybių negali skiepyti asmuo kitiems, kai jų pats neturi

(Jakubė ir Juozaitis, 2012). Šiuolaikiniam sporto pasauliui reikalingas treneris, kuris ugdytu ne tik fizinius, bet psichologinius sportininko gebėjimus. Toks treneris vadovaujasi idėja, kad gerus rezultatus lemia ne tik kokybiškas fizinis darbas treniruotės metu, bet ir psichologinis kliento pasiruošimas jai ir vidinė motyvacija (Stankus, 2007; Miškinis, 2006). Svarbu ugdyti naujus trenerius kaip plačiai mąstančias asmenybes, prisitaikančias prie aplinkos pokyčių, matančias ne tik fizinio aktyvo poreikius sporto ir sveikatingumo klubuose, bet ir psichologiniu aspektu padėti klientams.

1.4. KOMPETETINGO TRENERIO APIBŪDINIMAS

Norint suprasti kokių kompetencijų reikia treneriui, užtikrinant kokybišką jo darbo atlikimą, svarbu suprasti trenerio darbo specifiką ir filosofiją. Trenerio filosofija – tai gyvenimo būdas, kuris apima treniravimą, sporto specifiką ir žmonių santykius (Lyle, 1999). Treniravimas – gebėjimas atskleisti žmonių potencialą, siekiant maksimaliai pagerinti užduoties atlikimą (Withmore, 1992). Tik supratęs trenerio darbo sritis galima sudaryti jo darbui reikalingų kompetencijų sąrašą. Remiantis moksline literatūra, treneris – tai lyderis, kuris vadovauja, duoda tiesioginius nurodymus, komandos galva, nuo jo vadovavimo priklauso visos komandos veikla (Kent ir Chelladurai, 2001). Galima susidaryti įspūdį, kad trenerio darbui reikalingas vadybinės kompetencijos, kaip ir komunikavimo. Svarbu, kad treneris galėtų teisingai perduoti informaciją ir žinias klientams. Treneris privalo mokėti sukurti emocinį ryšį su paslaugų gavėju, be jo klientai negalės išreikšti poreikių ir nebus pasiektas tiek paslaugų vartotojo tiek paslaugų tiekėjo abipusis pasitenkinimas skiriama paslauga, trenerio meistriškumas įgalina sportininkus pasitikėti juo, jausti jam pagarbą, mokytis iš nuolatos matomo pavyzdžio (Boardley and Jackson, 2012).

Treneris – tai asmuo, kuris sportininkui ar paslaugų gavėjui yra pavyzdys skatinantis judėti į priekį ir mokytojas nurodantis šio judėjimo kryptį. Jis privalo ne tik išmokyti savo klientus sporto technikos, ugdyti juos fiziškai, bet ir dirbti su psichologinėmis klientų traumomis, suteikti reikalingų žinių, įskiepyti tikrąsias sporto vertybes (Stonkus, 2004). Trenerio požiūris persiduoda jo klientams, jo vertybės apie sportino pasaulį yra perduodamas ir paslaugų vartotojams. Kaip teigia Delgado ir Gomez (2011) trenerio daroma įtaka sportininkams yra neabejotina – kokį pavyzdį sportininkai mato, tokiu ir vadovaujasi. Nes tik sutelktas darbas, tinkamas elgesys ir vadovavimasis vertybėmis gali daryti teigiamą įtaką sportininkų, kaip prosocialių asmenybių, vystymuisi (Stran ir Curtner-Smith, 2009).

Brotman (1998) išskiria pagrindines kompetencijas, kurias turi įgyti treneris:

6 lentelė. Pagrindinės trenerio kompetencijos

Buvimas treneriu, prie kurio lengva prieiti ir atvirai bendrauti: toks bendravimas paremtas geranoriškumu, treneris yra jautrus, kantrus, empatiškas ir geras klausytojas.
Sugebėjimas bendrauti su įvairaus amžiaus ir išsilavinimo auklėtiniais: parenkant tinkamą sakinių struktūrą, atkreipiant dėmesį į jiems aktualius klausimus.
Užuojauta: treneriui nuoširdžiai rūpi žmonės ir jų problemos, yra visada pasirengęs padėti, pasižymi empatija.
Kūrybiškumas: svarbu formuoti naujas ir unikalias idėjas, lengvai apjungti skirtingus treniravimo aspektus, paverčiant juos vientisa sistema.
Dėmesys sportininkams: palaikomas veiksmingas ryšys su atletais, taip įgyjamas pasitikėjimas ir pagarba.
Sąžiningumas ir pasitikėjimas: sportininkai tokiu treneriu pasitiki, yra pripažintas kaip teisingas ir savo vardą pateisinantis.
Intelektuali galia: trenerio išmanymas panaudojamas protingai – laiku ir vietoje, su problemomis susidoroja ramiai ir savimi pasitikint. Toks treneris demonstruoja aštrų protą.
Tarpasmeniškumas: treneris geba bendrauti su visais žmonėmis, aktyviai klausosi, kuria konstruktyvius santykius, naudoja diplomatiškumą ir elgiasi taktiškai, vertina žmones ir jų pastangas.
Aktyvus klausymasis: treneris yra atidus, turi kantrybės išklausyti sportininkus, priima įvairias nuomones, net jeigu su jomis ir nesutinka.
Savęs pažinimas: treneris žino savo asmenines savybes, stiprybes, silpnybes, galimybes ir ribas, siekia refleksijos, pasimoko iš klaidų, yra atviras kritikai, noriai kalba apie trūkumus.

Šaltinis: sudaryta pagal Bortman, 1998.

Kaip matome trenerio kompetencijose pagrindinėse dalyvauja ne tik darbo specifikos išmanys, kaip treniravimas, taisyklingu judesių atlikimas. Didelę trenerio darbo dalį sudaro psichologiniai asmens aspektai kaip klausymasis, sugebėjimas sukurti tarpasmeninius santykius su klientu. Treneriui reikia pažinti ne tik klientą, bet ir save, žinoti savo stipriąsias ir silpnąsias savybes, jei nori tiksliai ir kokybiškai atlikti darbą.

Trenerio filosofija – tai vertybių sistema, apimanti treniravimą, sporto specifiką, žmonių santykius (Lyle, 1999). Nuo trenerio filosofijos priklauso požiūris į pasiektus rezultatus – ar nebuvimas pirmu jau reiškia, kad esi pralaimėtas, ar tai yra tik dar vienas žingsnis tikslo link (Reynolds, 2005).

Treniravimas gali būti apibūdinamas kaip unikali specialybė, kuri apjungia gausybę vaidmenų (Jones, 2000). Todėl svarbu suprasti, kad kompetentingo trenerio apibūdinimas apima didelę

kompetencijų gausą. Norint įdarbinti sporto ir sveikatingumo klube paslaugų teikėją/trenerį, svarbu atsižvelgti ne tik į buvusių klientų pasitenkinimo lygio, bet ir į trenerio kompetentingumą. Nuo to gali priklausyti ar sporto klubas užsitarnaus teigiamą įvaizdį visuomenėje.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Darbe taikyti šie mokslinio tyrimo metodai:

Mokslinės literatūros teorinė analizė. Šio metodo metu buvo atrenkama mokslinė literatūra reikalinga sėkmingai vystyti ir susipažinti su darbo tema. Informacija buvo renkama tiek prieš tyrimą, tiek tyrimo metu. Remiantis Lietuvos ir užsienio autorių buvo keliamos hipotezės ir grindžiamos.

Anketinė apklausa. Norint surinkti kuo tikslesnius duomenis tyrimo empiriniam tyrimui respondentams buvo pateikti uždari ir atviri klausimai anketinėje apklausoje (žr. 1 PRIEDAS), kurie padėjo surinkti duomenis atsakančius į klausimus. Apklausa buvo vykdoma anonimiškai.

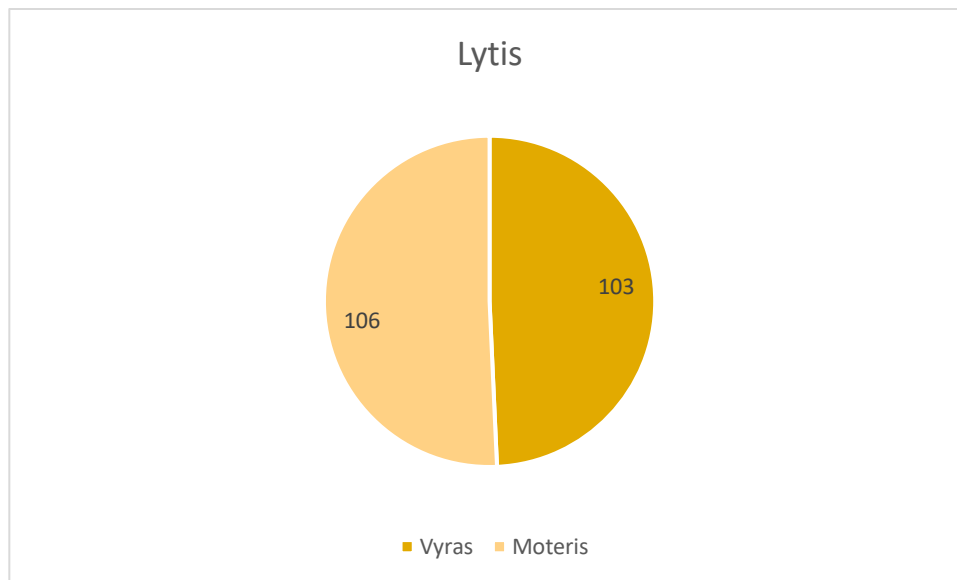
Statistinė tyrimo rezultatų analizė. Suskirsčius duomenis, buvo atlikta aprašomoji statistika: apskaičiuoti vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir procentinės reikšmės.

Tyrimo organizavimas:

Tyrimas buvo atliekamas nuo 2022 m. Balandžio 13 d. Iki 2022 m. Balandžio 24 dienos. Tyrime dalyvavo sporto ir sveikatingumo klubuose dirbančių trenerių klientai. Tyrimo anketa buvo sukurta portale „ManoApklausa“ ir patalpinta socialinėje medijoje : Facebook, Instagram. Anketa buvo paprašyta pasidalinti sporto ir sveikatingumo klubuose dirbančių asmenų su savo klientais ir profilyje. Anketos įvadas supažindina respondentus su tyrimo specifika. Socialdemografinėje dalyje tyrimo dalyviai atsakinėjo į klausimus nusakančius jų amžių, lytį, gyvenamąjį miestą. Diagnostinę dalį sudarė respondentų suvokiamos trenerio treniravimo kompetencijos skalė. Siekiant išsiaiškinti trenerių kompetencijų vertinimą buvo naudojama nuo 1 – silpnai, 5 – puikiai balų sistema. Skalę sudarė trenerių kompetencijų vertinimas ir respondentų pasitenkinimas trenerio teikiamomis paslaugomis.

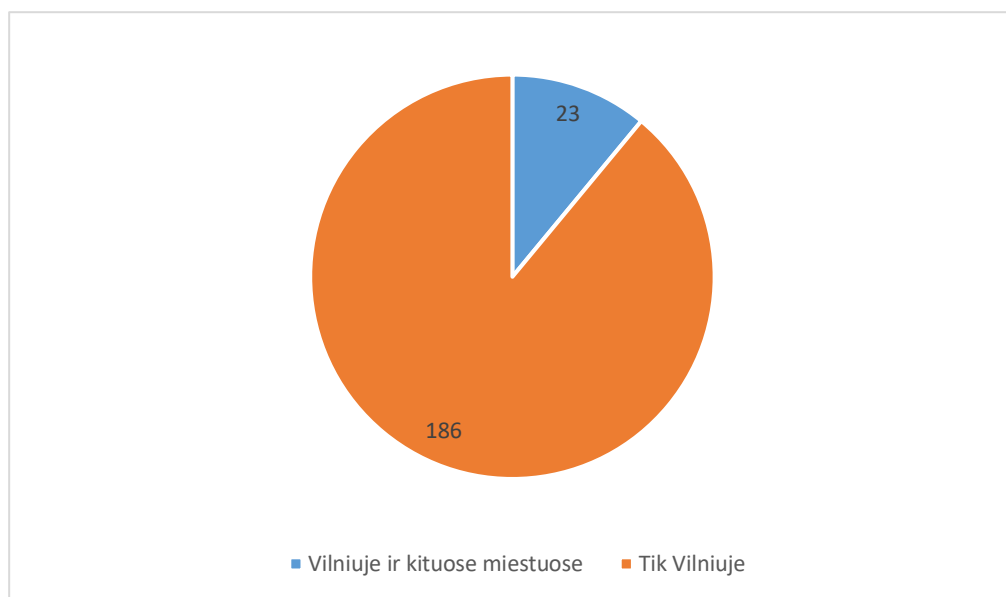
3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Siekiant nustatyti sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijas buvo sukurta anketinė apklausa, kurioje buvo pateikti trenerių charakterio savybės, kompetencijos ir elgesys tam tikrose situacijose. Tyrime dalyvavo paslaugų sektoriaus vartotojai – klientai. Suskaičiavus tyrimo duomenis, paaiškėjo, kad tyrime dalyvavo 209 asmenys atitinkantys viso tyrimo kriterijus. Iš jų 103 moterys ir 106 vyrai. Grafinis tyrimųjų pasiskirstymas pavaizduotas (7 pav.).



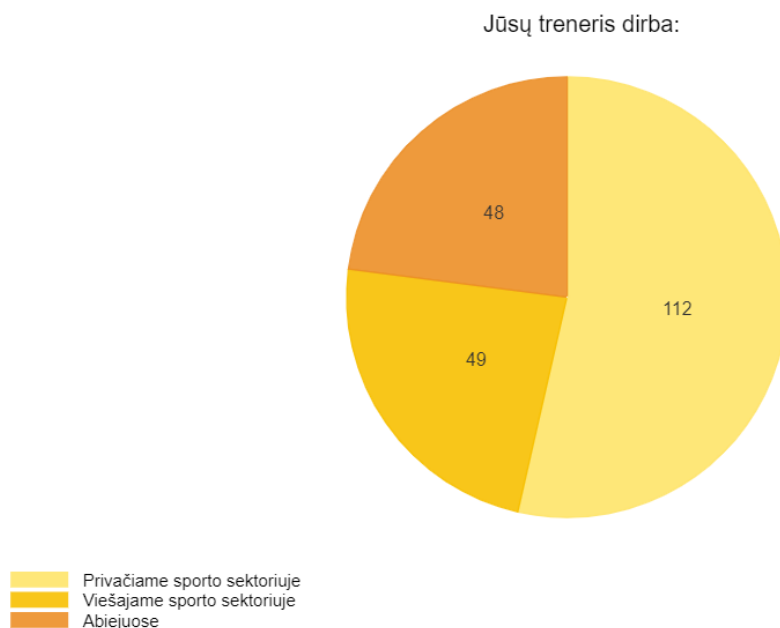
7 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Kokia Jūsų lytis?“

Norint atrinkti tinkamą tyrimųjų grupę buvo išskirtas gyvenamosios lokacijos pasirinkimas ir kur dirba treneris. Daugelis respondentų buvo iš Vilniaus miesto ar Vilniaus rajono, kaip ir daugelio treneriai dirba Vilniaus mieste, ta dalis, kuri neatitiko Vilniaus miesto kriterijų buvo nevertinama. Trenerių darbo pasiskirtymą pagal miestus duomenų matome tokį, Vilniaus mieste, jo rajone ar Vilniuje ir kituose miestuose dirbančių trenerių klientų atliko apklausą 209, 186 apklaustųjų treneriai dirba tik Vilniaus mieste, o 23 – Vilniaus mieste ir kituose miestuose (8 pav.).



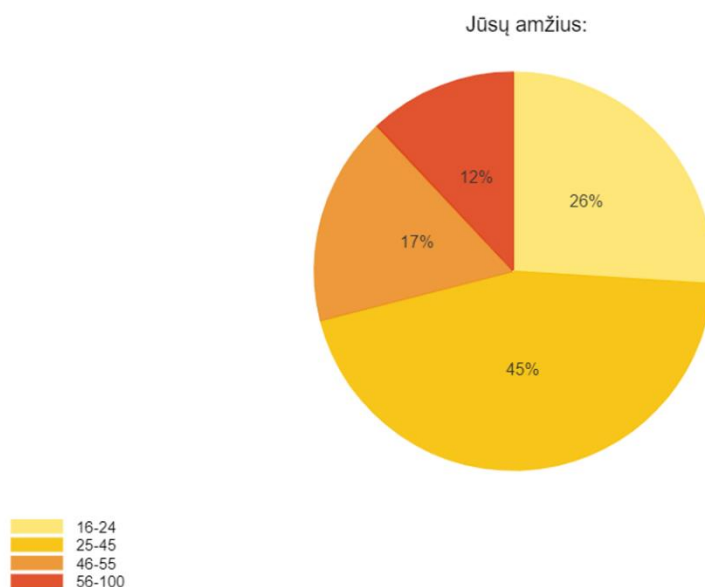
8 pav. Tiriamųjų skirnis pagal atsakymus į klausimą : „Miestas/ai kuriame dirba Jūsų treneris“

Daugelis repondentų teigia, kad jų treneriai dirba privačiame sektoriuje – 112 atsakymų, o 48 teigia, kad treneris dirba tiek privačiame tiek viešajame sektoriuje, tik 49 respondentų treneriai dirba viešajame sektoriuje, todėl galima teigti, kad apklausoje surinkti duomenys labiausiai bus pritaikyti privatau sektoriaus sporto ir sveikatingumo klubuose dirbanties treneriams (9 pav.).



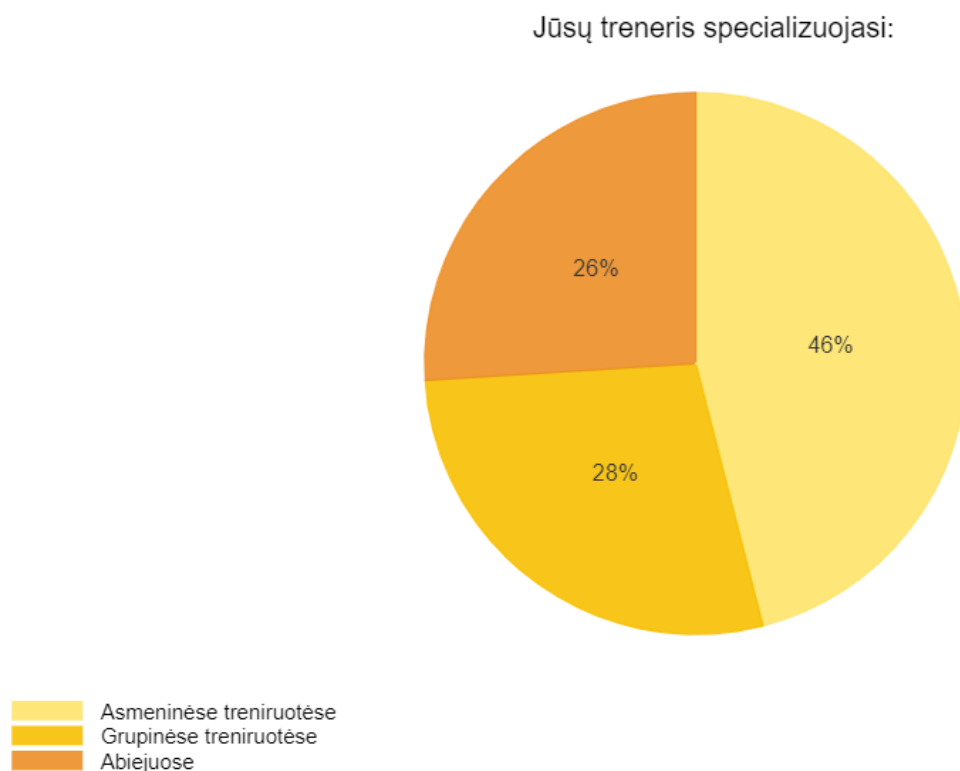
9 pav. Tiriamųjų skirnis pagal atsakymus į klausimą : „Jūsų treneris dirba:“

Tyrimo metu taip pat buvo klausiamas respondentų amžius. Vidurkis amžiaus pasiektas: 34,6 metai. Amžiaus pasiskirstymą, galite pastebėti lentelėje (10 pav.). Pagal grafoje pateiktus duomenis galime teigti, kad dauguma respondentų sudarė 25-45 metų amžiaus grupė, mažiausiai apklausje dalyvavusi amžiaus grupė 56-100 metų asmenys.



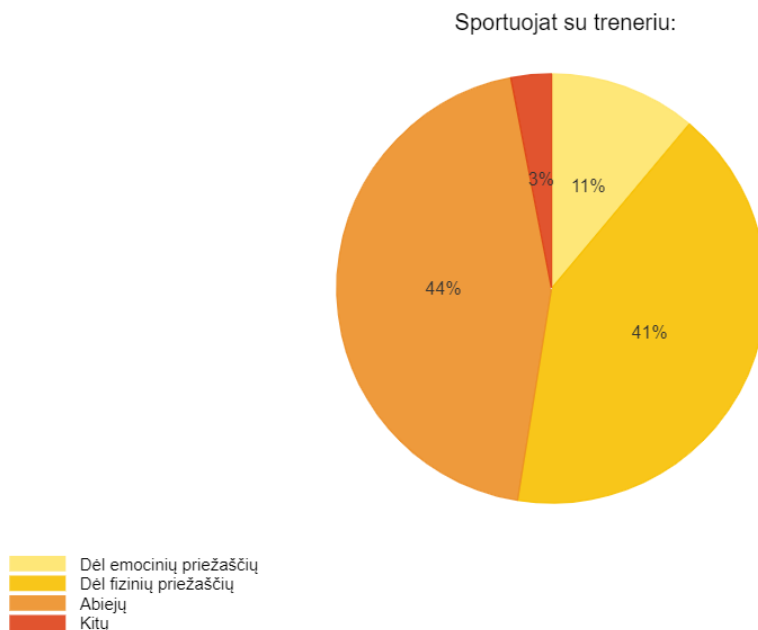
10 pav. Tiriamųjų skirnis pagal atsakymus į klausimą : „ Jūsų amžius“

Išsiaiškinus respondentų biografinius duomenis buvo pradėta aiškintis jų trenerių darbo specifikos pasiskirstymo, ar treneris dirba asmeniniu, grupiniu ar abiejų šakų treneriu. Atlikus apklausą paaiškėjo, kad daugiausiai respondentų lankosi pas asmeninių treniruočių paketą teikiančius trenerius (11 pav.).



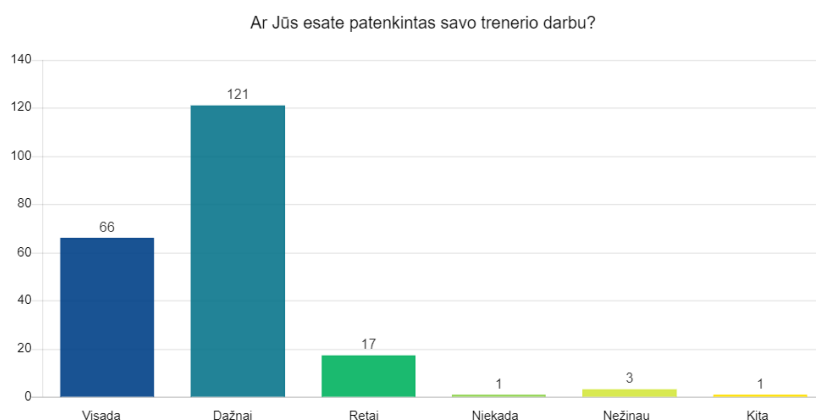
11 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Jūsų treneris specializuojasi:“

Stebint respondentų apklausos rezultatus aiškiai matoma koreliacija, kodėl respondetai sportuoja daugiausiai su asmeniniais treneriais, net 11% apklaustųjų sportuoja dėl emocinių priežasčių, o 44 % atsakiusiųjų sportuoja dėl fizinių ir emocinių priežasčių, todėl labai svarbu, kad trenerio komunikavimo ir pažinimo kompetencijos būtų išvystytos patenkinti klientų poreikius. 41 % respondentų su treneriais sportuoja dėl fizinių priežasčių ši procentinė dalis analogiškai koreliuoja su 46 % asmenim pasirinkusiais, kad jų treneris specializuojasi grupinėse treniruotėse. Galima, teigti išvadą, kad grupines treniruotes dažniausiai renkasi asmenys, kurie treniruoja dėl fizinių priežasčių (12 pav.).



12 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Sportuojat su treneriu.“

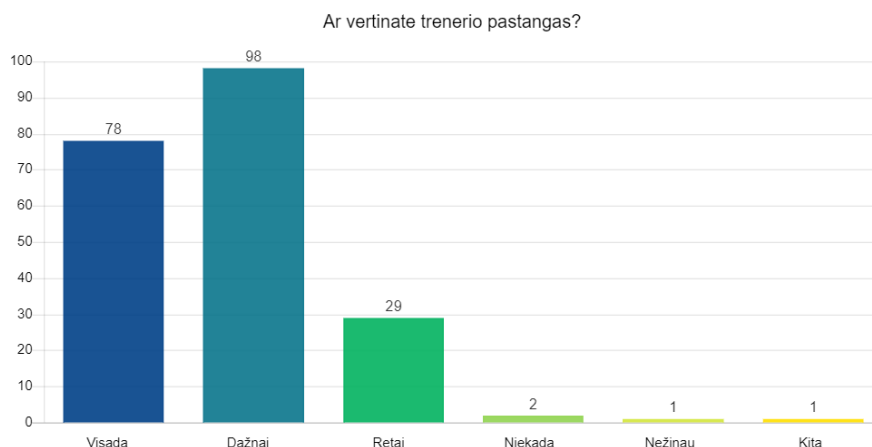
Norint išsiaiškinti respondentų pasitenkinimo lygį trenerio teikiamomis paslaugomis buvo suformuluotas klausimas „Ar Jūs esate patenkinti savo trenerio darbu“ (13 pav.). Dauguma respondentų 121 apklaustasis nurodė, kad yra patenkinti savo trenerio darbu, tik 9% respondentų retai jaučia arba išvis nejaučia pasitenkinimo trenerio teikiamomis paslaugomis. Galima daryti išvadą, kad respondentai dabar sportuojantys su savo treneriais daugumoje teigiamai įvertinima trenerio teikiamas paslaugas.



13 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar Jūs esate patenkintas savo trenerio darbu“

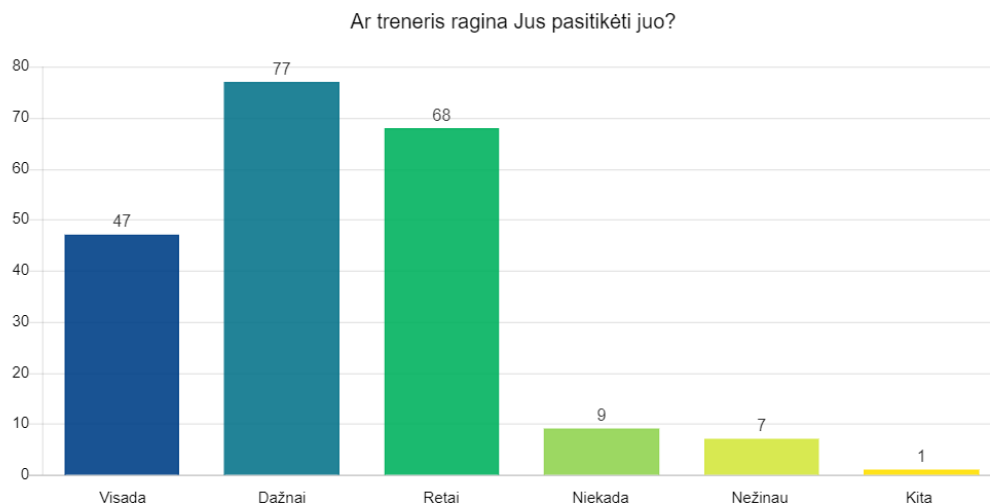
Išsiaiškinus kaip respondentai vertina trenerių teikiamas paslaugas, taip pat kaip ir ar jie įvertina trenerių teikiamas paslaugas, galima susidaryti įspūdį apie tikrąją paslaugų teikimo kokybę.

Kaip ir suteikiamo trenerio darbo vertinime, taip ir trenerio paslaugų pripažinimo vertinime dominuoja atsakymas, kad jie dažniausiai vertina trenerio pastangas užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę, tačiau žymiai daugiau respondentų pasirinko atsakymą, kad jie visada įvertina trenerio teikiamas paslaugas, net 78 apklaustųjų, tai leidžia daryti prielaidą, kad respondentų grupė daugeliu atveju vertina treneriu teikiamas pastangas, tik du apklaustieji niekada neįvertino trenerio teikiamu paslaugų (14 pav.).



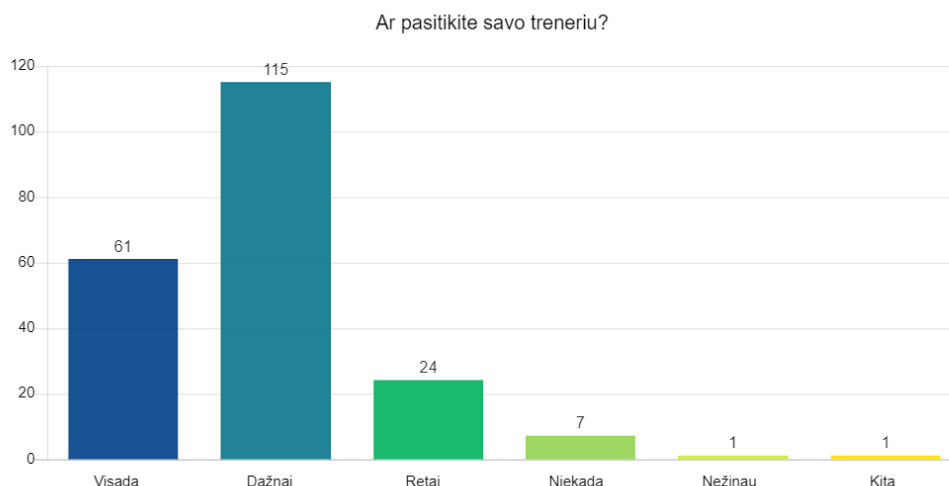
14 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar vertinate trenerio pastangas“

Vertinant treneriu pažinimo ir komunikavimo kompetencijas, svarbu, kad treneris sugebėtų sukurti pasitikėjimo ryšį su paslaugų vartotojais. 77 respondentai atsakė, kad jų treneris dažnu atveju skatino paslaugų vartotojus pasitikėti jais. Tik 9 respondentai teigia, kad jų treneris neskatino niekada jų pasitikėti, o 7 nežino ar jų treneris skatino juos pasitikėti savo darbu ir žiniomis. 68 respondentai teigia, kad treneris retu atveju juos skatino pasitikėti (15 pav.). Iš šių duomenų galima daryti prielaidą, kad treneriai nevisada stengiasi sukurti patikimą ryšį su klientais, kas svarbu norint suprasti paslaugų vartotojų poreikius ir yra reikalingas pažinimo kompetencijai.



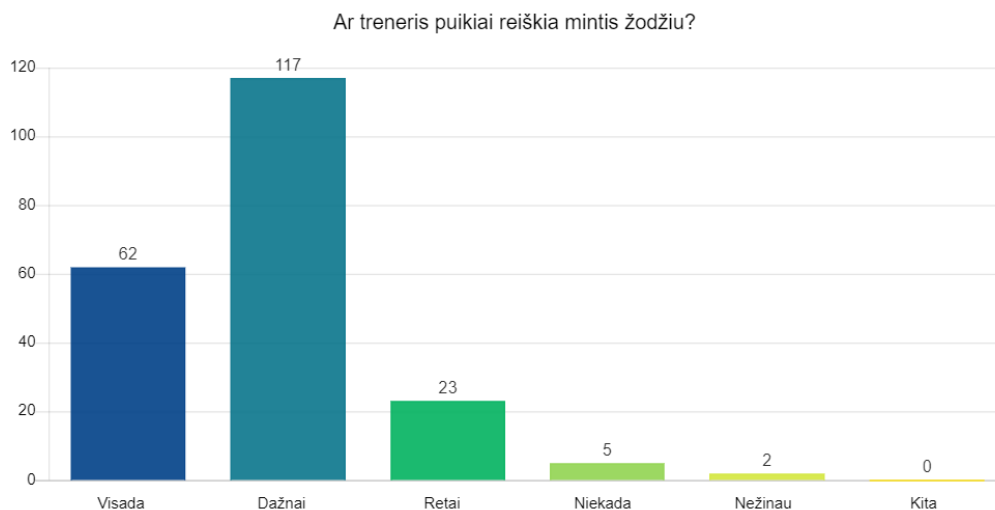
15 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris ragina Jus pasitikėti juo“

Nagrinėjant 12 paveikslėlio atsakymus galima tikėtis 37% (pasirinkimas dažnai) ir 33% (pasirinkimas retai) santykio atsakant į klausimą „Ar pasitikite savo treneriu?“, tačiau gauti rezultatai pasiskirsto, kad net 115 respondentu dažnu atveju pasitiki savo treneriu, o tik 24 respondentai juo pasitiki retu atveju, kad atitiktų 55 % ir 11% santykį. Galima, teigi, kad jei net treneris žodiškai neragina paslaugų vartotoju pasitikėti juo, tačiau jo tinkamas elgesys skatina paslaugų vartotojus pasitikėti treneriais (16pav.).



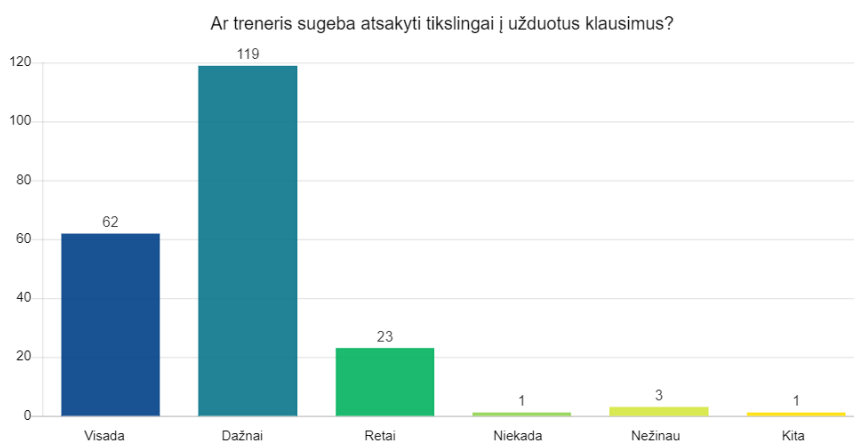
16 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar pasitikite savo treneriu?“

Nagrinėjant komunikavimo kompetencija 62 respondentai teigia, kad jų treneris visada puikiai reiškia mintis žodžiu, o 117 apklaustųjų nurodo, kad dažnu atveju treneris puikiai komunikuoja žodžiu, tik 11 % teigia, kad treneris retai pasižymi puikia minties raiška, o 2%, kad treneris niekada neatlieka kokybiško minčių perdavimo žodžiu (17 pav.).



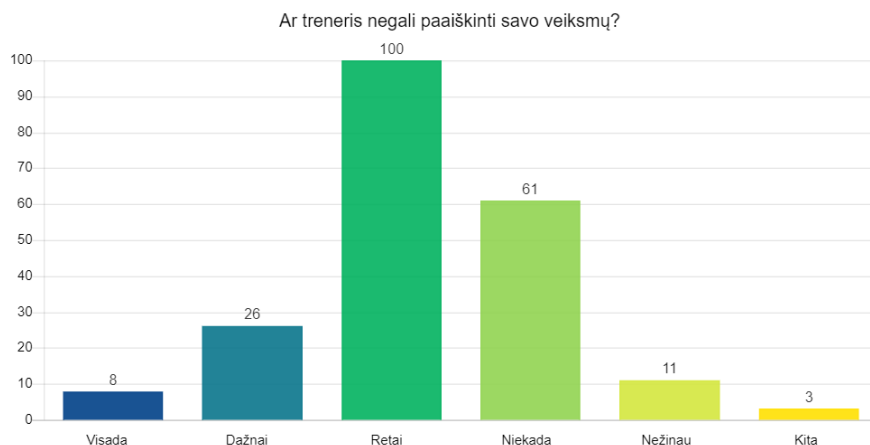
17pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris puikiai reiškia mintis žodžiu?“

Tęsiant gilesnę analizę apie trenerių komunikavimo kompetenciją, paaiškėjo, kad net 87% respondentų teigia, kad treneris visada ar dažnai sugeba atsakyti į jų užduotus klausimus, kas palyginus su prastesniais įvertinimais retai ir niekada 76 % daugiau (18 pav.).



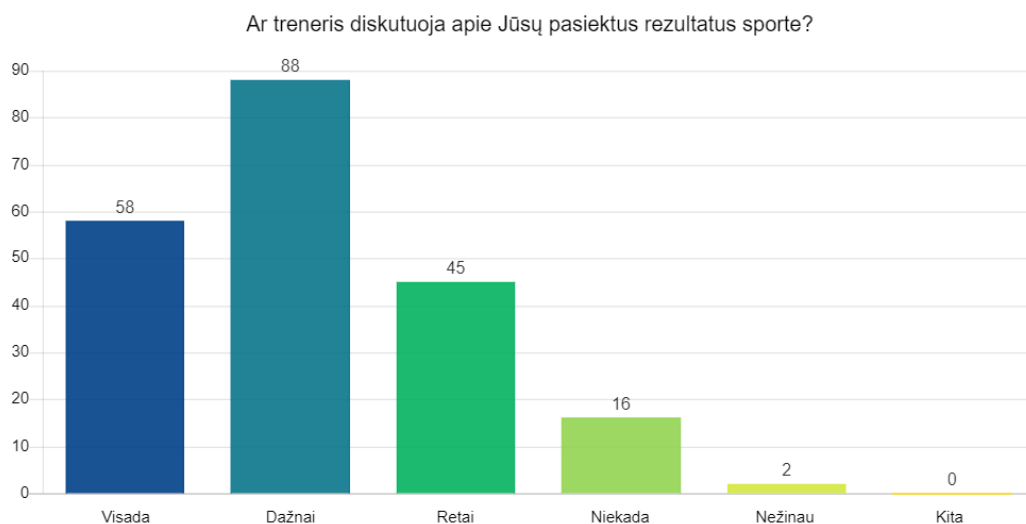
18 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar sugeba atsakyti tiksliai į užduotus klausimus?“

Tačiau net 64 % respondentų teigia, kad jų treneris negali paaiškinti savo veiksmų, dažniausiai retu atveju. Tik 29 procentai trenerių visada gali pagrįsti savo pasirinktus veiksmus. Šie skaičiai aiškiai parodo, kad treneriams trūksta komunikavimo kompetencijos (19 pav.).



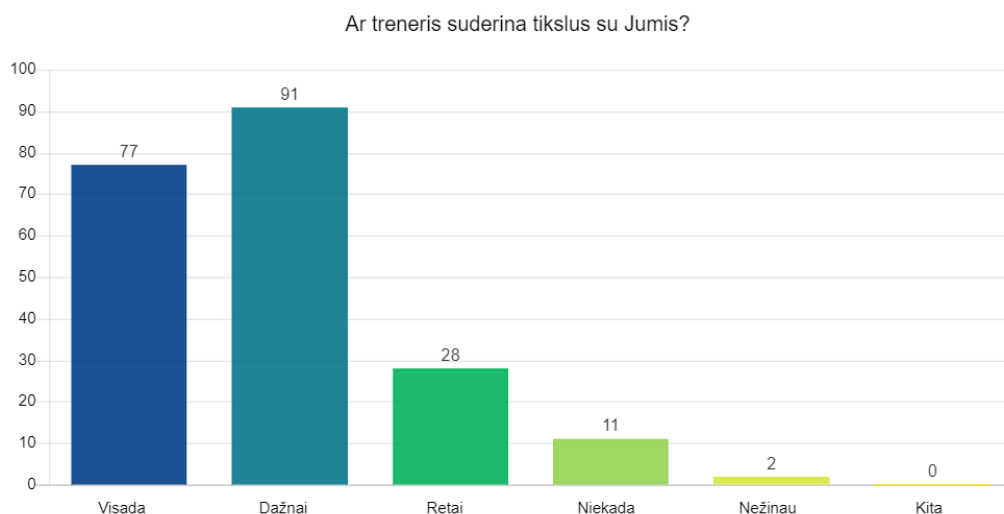
19 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris negali paaiškinti savo veiksmų?“

Pažinimo ir komunikavimo kompetencijos susipina nustatant klientų tikslus ir stebint jų progresą. 58 respondentai teigia, kad jų treneris visada su jais diskutuoja apie pasiektus sportinius rezultatus, tačiau 16 teigia, kad treneris niekada su paslaugų vartotojais neaptaria jų pasiektų rezultatų (20 pav.).



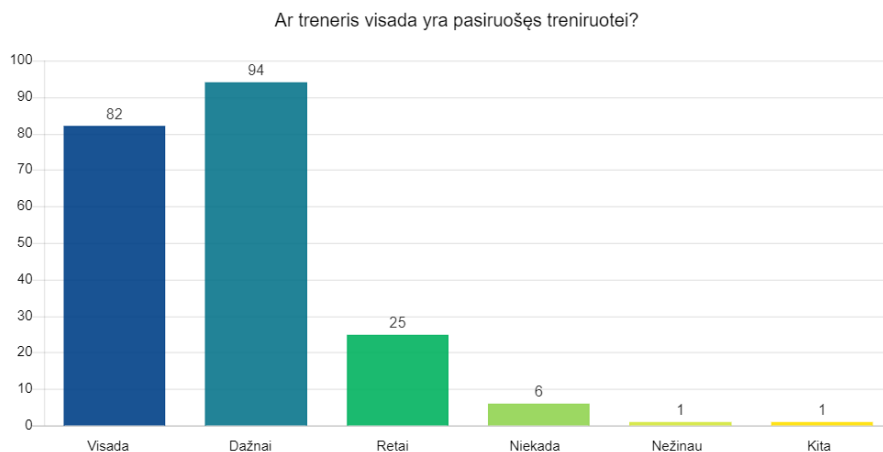
20 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris diskutuoja apie Jūsų pasiektus rezultatus sporte?“

Matoma, kad ne tik 5% trenerių nesuderina sportinių tikslų su klientais, bet ir 13% trenerių retai tai daro (21 pav.). Šis skaičius labai koleruoja su 8% trenerių, kurie neaptaria tikslų su klientais. Kas dešimtas treneris turi silpnai išvystytą pažinimo ir komunikavimo kompetenciją, nes ne komunikuoja su klientais ir nenustato tikslų, dėl kurių klientas pradėjo sportuoti. Tokiu atveju galima teigti, kad treneruojamasi be tikslo, ko pasekoje klientas greitai gali prarasti motyvaciją sportuoti ir siekti emocinio bei fizinio stiprumo. 37% trenerių visada suderina tikslus su klientais, tačiau visada apie pasiektus rezultatus sporte komunikuoja tik 28% trenerių, todėl klientas vėl neturi grįžtamojo ryšio ko pasekoje mažėja motyvacija. Šie duomenys atskleidžia, kad komunikavimo ir pažinimo kompetencijos nėra pilnai išdirbtos sporto ir sveikatingumo klubuose dirbančių trenerių.



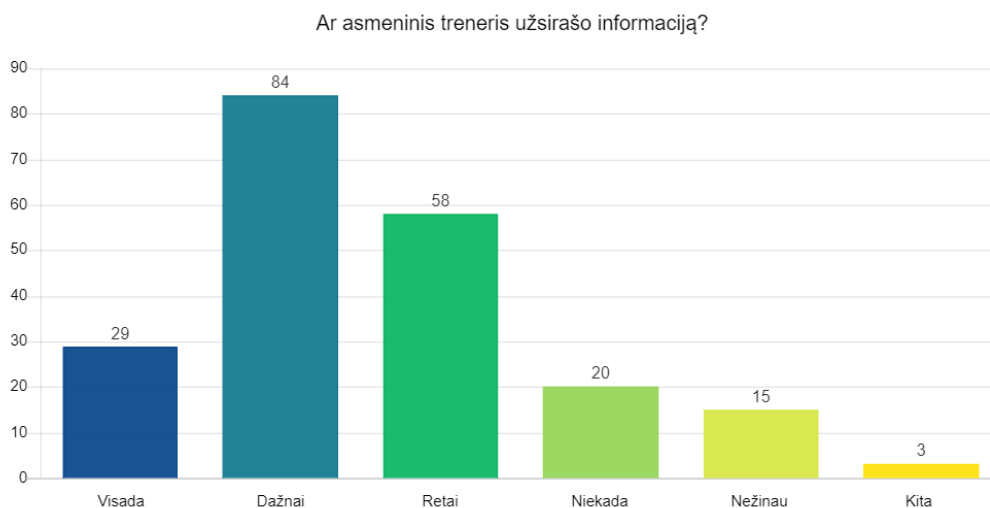
21pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris suderina tikslus su Jumis?“

Nenuostabu, kad kas dešimtas treneris nesuderina ir neaptaria planų ir pasiekimų sporte su savo klientais, nes 3% trenerių atvyksta nepasiruošę į treniruotę ir netgi 12 % būna pasiruošę retai. Tokiu atveju, ne tik nėra išvystyti asmeninė ir profesinė kompetencija, bet ir komunikavimo, iniciatyvumo ir kūrybingumo. Galima teigti, kad jei respondantai pastebėjo, kad treneris nėra pasiruošęs darbui, jam ištis trūksta kūrybingumo komunikacijos. Iš teigiamos pusės galime matyti, kad net 39% trenerių visada yra pasiruošę darbui (22 pav.).



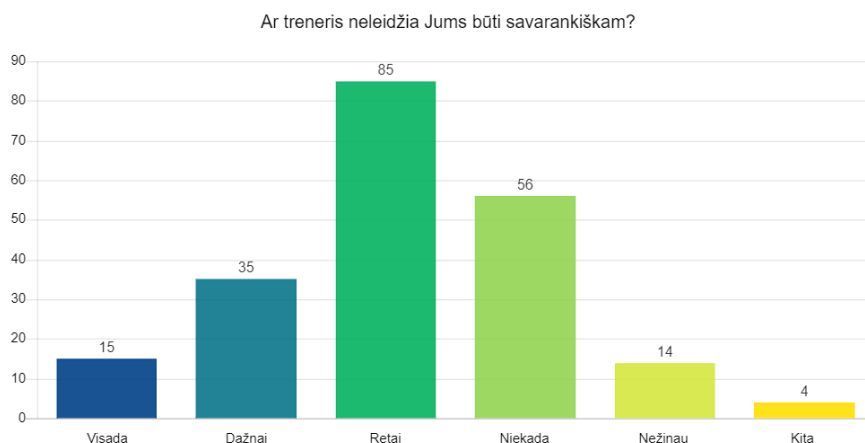
22pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris visada yra pasiruošęs treniruotei?“

Nagrinėjant sveikatingumo ir sporto klubų trenerių pažinimo kompetencijas, buvo išskirtas klausimas respondentams „Ar jų asmeninis treneris užsirašo informaciją?“, šis klausimas svarbus norint išsiaiškinti trenerių pažinimo kompetenciją, kaip treneriai konspektuoja informaciją apie paslaugų vartotojus, nes jie turi ne vieną dešimtį klientų ir visų poreikius bei pasiekimus vargu ar įmanoma prisiminti. Net 58 respondentai teigia, kad asmeninis treneris retai pasižymi informaciją, o 20 respondentų atsakė, kad jų treneris niekada nepasižymi informacijos. Tai sudaro 37 % procentinę dalį, kuri nurodo, kad asmeniniai treneriai vis dar nėra išlavinę pažinimo kompetencijos (23 pav.).



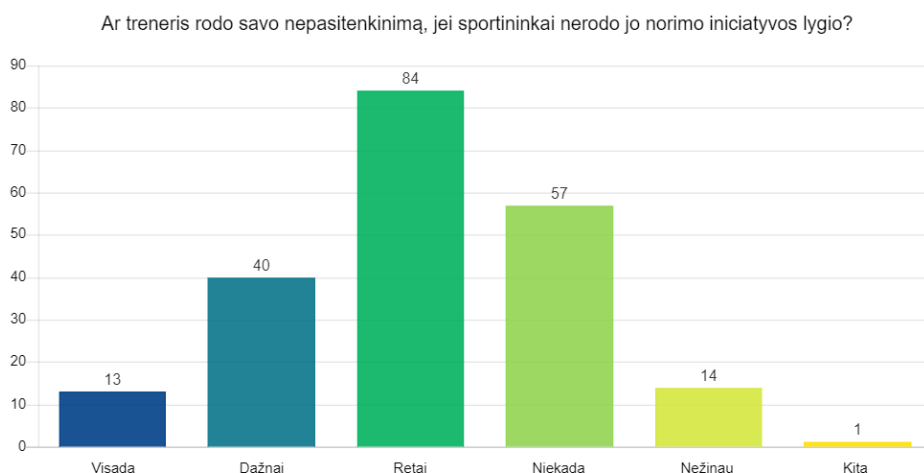
23 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar asmeninis treneris užsirašo informaciją?“

Vertinant trenerių pažinimo ir asmeninę kompetenciją dažnai susiduriama su problema, kad treneris nepasitiki savo klientais ir neleidžia jiems savarankiškai tobulėti. Atlikus apklausą paaiškėjo, kad net 15 respondentų treneriai neleidžia jiems būti savarankiškiems ir kontroliuoja jų sporto planus. Dažnai neleidžia būti savarankiškais 35 apklaustųjų treneriai. Išvedus santykį dažnai/visada ir retai/niekada gaunamas 141/50 santykis, nurodantis, kad net daugiau nei trečdaliui trenerių reikia labiau pasitikėti, pažinti savo klientus ir leisti jiems būti savarankiškiems (24 pav.).



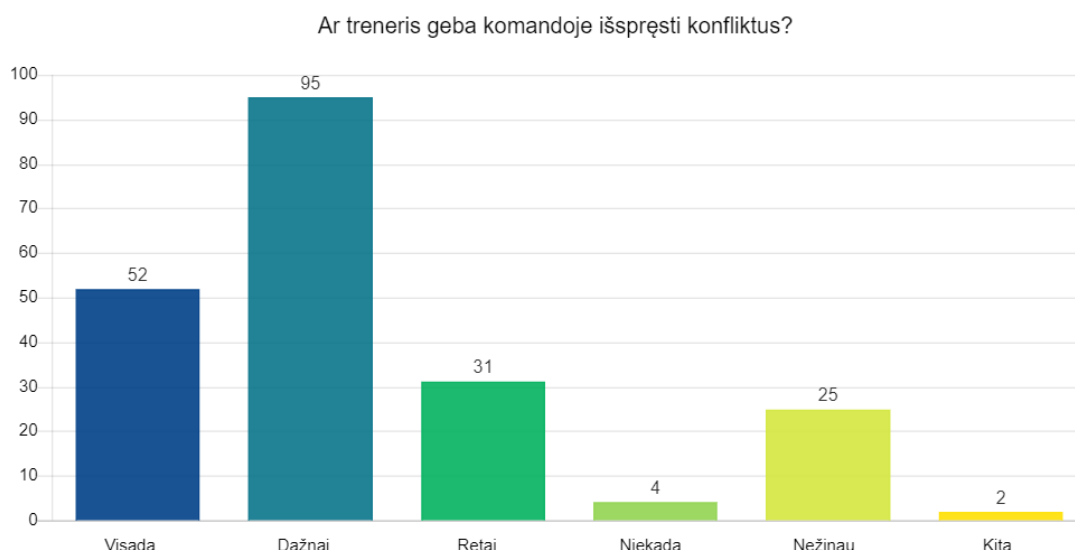
24 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?“

Asmeninės trenerio savybės dažnai pasirodo sugebėjimu kontroliuoti ir motyvuoti savo klientus. 13 respondentų teigia, kad jų treneris visada parodo pasitenkinimą, kai sportininkai nerodo jo norimo iniciatyvumo lygio, o 40 respondentų teigia, kad taip nutinka dažnai. 57 respondentai teigia, kad treneris niekada nerodo nepasitenkinimo, tačiau didžioji dauguma nurodo, kad bent retais atvejais treneris parodo nepasitenkinimą. Trenerio emocijų nesaikingas išreiškimas ir nepasitenkinimas dėl jo užsibrėžtų tikslų nepasiekimo rodo žemą asmeninę ir socialinę kompetenciją (25 pav.).



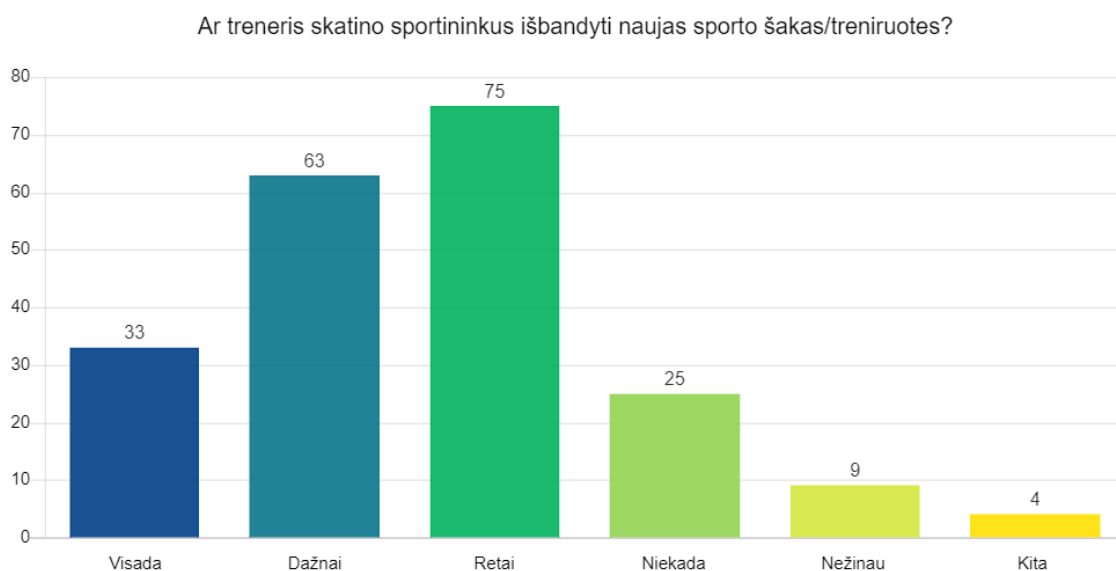
25 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?“

Analizuojant socialinę ir asmeninę kompetenciją dirbant su žmonių grupėmis svarbu, kad sveikatingumo ir sporto klube dirbantis treneris sugebėtų spręsti konfliktines situacijas. Paklausti, 52 respondentai teigia, kad jų treneris visada sugeba išspręsti konfliktus ir 95 teigia, kad dažnu atveju treneris sugeba tai atlikti. Nemaža dalis respondentų net beveiki 15 % teigia, kad treneris retai geba susitvarkyti su komandoje iškilusiomis problemomis ir šiek tiek mažiau nei 2 % teigia, kad jų treneris niekada nesugeba spręsti konfliktinių situacijų iškilusių komandoje, tai yra net kas šeštas treneris neturi ar retai išreiškiantis šiuos sugebėjimus (26 pav.).



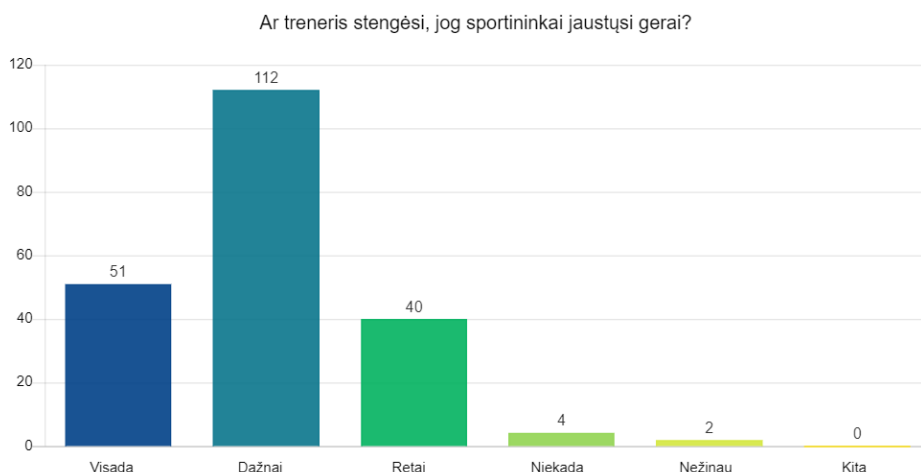
26 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris geba komandoje išspręsti konfliktus?“

Mokėjimo mokytis, asmeninės, socialinės ir pažinimo kompetencijos susipina ne savanaudiškumo atveju, kai treneris skatina savo klientus išbandyti naujas sporto šakas, įvairius pratimus. Tik pažinodamas klientą ir jo poreikius, išmanydamas kitas sporto šakas sporto ir sveikatingumo klube dirbantis treneris gali siūlyti išbandyti naujas sporto šakas. Gaila, kad 36% respondentų teigia, kad treneris retai skatina juos išbandyti naujas sporto šakas, o 12% iš viso niekada nepasiūlė šios idėjos. Tik 16 % trenerių skatina visada savo klientus išbandyti naujas sporto šakas, treniruotes ir atrasti savo poreikius (27 pav.). Nagrinėjant šiuos duomenis galima teigti, kad trenerių mokėjimo mokytis, pažinimo, asmeninė ir socialinė kompetencijos neišvystytos paslaugų vartotojų atžvilgiu, skatinant juos atrasti naujas sporto šakas ir treniruotes



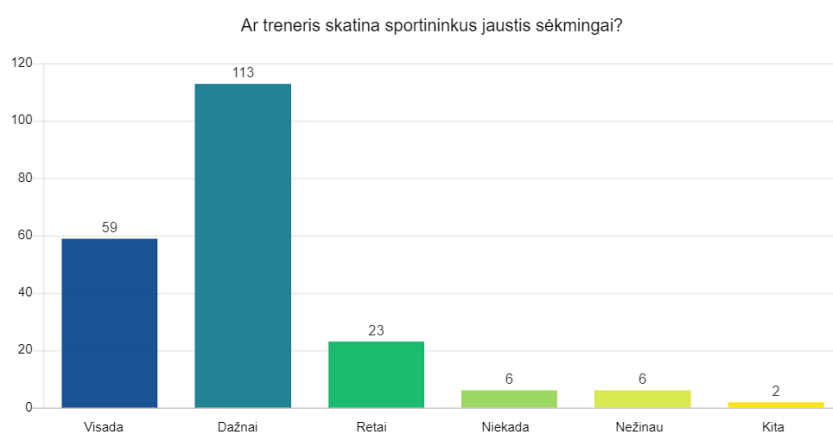
27 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris skatino sportininkus išbandyti naujas sporto šakas/treniruotes?“

11% respondentų teigia, kad su treneriu sportuoja dėl emocinių priežasčių, o 44% teigia, kad sportuoja su treneriu dėl emocinių ir fizinių priežasčių, todėl labai svarbu, kad klientas būtų skatinamas jausti teigiamas emocijas sportuojant su sporto ir sveikatingumo klube dirbančiu treneriu. 112 respondentų teigia, kad treneris dažnai stengiasi, kad jie jaustųsi gerai, o 51 apklaustųjų treneris visada stengiasi tai padaryti, tačiau 21% apklaustųjų teigia, kad treneris retai stengėsi retai arba niekada, kad jie jaustųsi gerai treniruotėse. Negalėjimas ar nenorėjimas skatinti sportininkų jaustis gerai tai asmeninės ir pažinimo kompetencijos trūkumas, kuris pasireiškia profesinėje kompetencijoje (28 pav.).



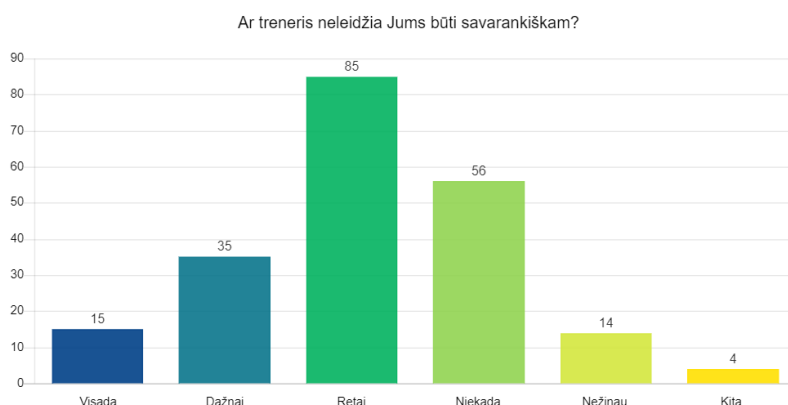
28 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris stengėsi, jog sportininkai jaustųsi gerai?“

113 respondentų teigia, kad treneris dažnai skatina juos jaustis sėkmingais, o 59 apklaustųjų teigia, kad treneris visada juos skatina jaustis sėkmingais. Šie skaičiai sklandžiai koreliuoja su treneriu kurie skatino sportininkus jaustis gerai, tik šiuo atveju buvo daugiau neapsisprendusių (4 daugiau respondentų) ir padidėjas atsakiusiųjų, kad treneris jų niekada neskaitino jaustis sėkmingais. Ši apklausa parodo, kad dalis trenerių neturi arba nėra pakankamai išvystę pažinimo kompetencijos ir nesugeba sukurti saugios aplinkos paslaugų vartotojams ir jų motyvuoti, nes jei klientas nesijaus progresuojantis sporte, laikui bėgant praras motyvaciją (29 pav.).



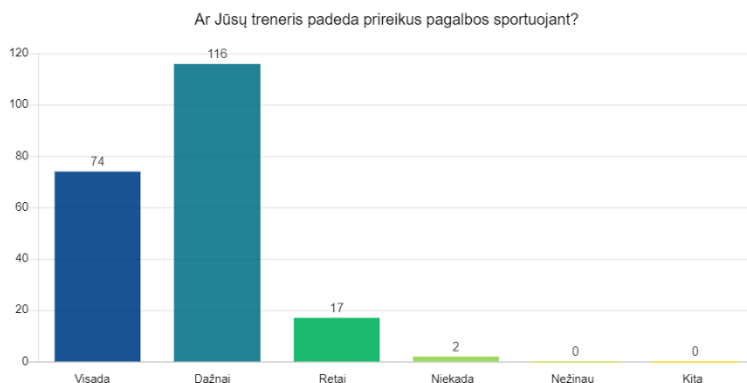
29pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris skatino sportininkus jaustis sėkmingais?“

15 respondentų teigia, kad jų treneris neleidžia jiems būti savarankiškiems, o 56 repondentai atsakė, kad treneris leidžia jiems būti savarankiškiems. Leisti klientui būti savarankiškui svarbi pažinimo ir asmeninė kompetencija, jei asmuo negali pasitikėti klientu, kaip klientui pasitikėti treneriu? Norint išugdyti sporto ir sveikatingumo treneriu pasitikėjimą paslaugų vartotojais svarbu ugdyti trenerių pažinimo kompetenciją, kad ji pasireikštu ilgoje perspektyvoje ir profesinėje kompetencijoje ir leistų tiek treneriui, tiek klientui pasitikėti vienas kitu (30 pav.).



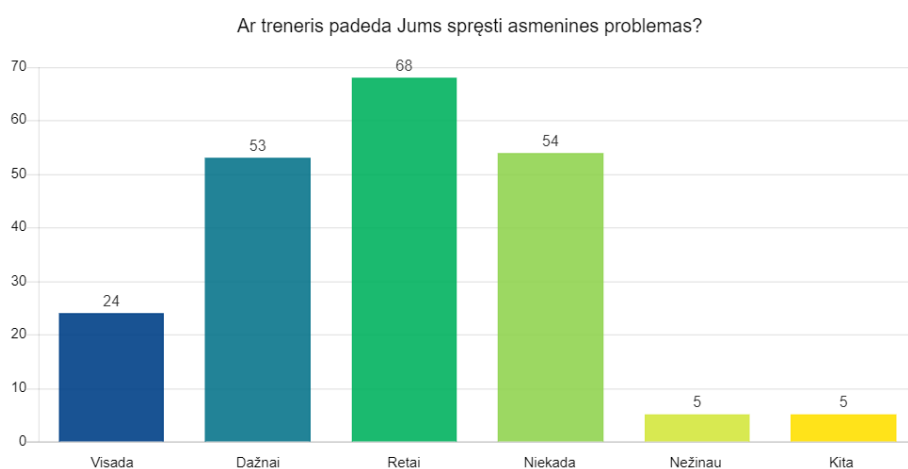
30 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?“

Vertinant socialinę kompetenciją daug dėmesio skiriama pagalbos visuomenei aspekto pabrėžimui. Treneriui, nebūtina eiti atlikti viešųjų darbų, kad sugebėtų pademonstruoti savo socialinę kompetenciją. Net 74 respondentai teigia, kad jų treneris yra socialiai aktyvus ir jiems padeda prireikus pagalbos sportuojant visada. Tuo tarpu 115 apklaustųjų teigia, kad jiems treneris padeda dažnai. Vos tik 9% apklaustųjų teigia, kad treneris padeda retai arba niekada. Galima teigti, kad treneriai savo darbo vietoje yra socialiai aktyvūs, tačiau vistiek, kad beveik kas 10 treneris nepadeda paslaugų vartotojams ir jiems reiktų tobulinti šią socialinę kompetenciją (31 pav.).



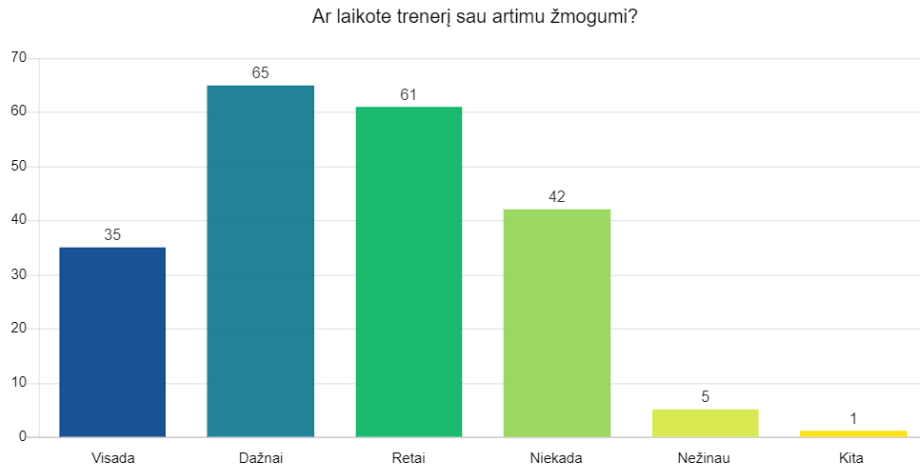
31 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris padeda prireikus pagalbos sportuojant?“

Analizuojant asmeninės ir socialinės kompetencijos sąveiką, bei tai kad net 11% apklaustųjų sportuoja su treneriais dėl emocinių priežasčių, o 44 % dėl emocinių ir fizinių, prieinama prie paslaugų vartotojo ir sporto bei sveikatingumo sporto klubuose dirbančių trenerių ne su profesine kompetencija susijusių veiksmų, tokių kaip kliento asmeninių problemų sprendimų. Net 36% apklaustųjų teigia, kad treneris jiems padeda visada arba dažnai spręsti jų asmenines problemas. Nukrypimo nuo trenerio profesijos nematome 26% apklaustųjų atsakymuose, jų treneriai nepadeda spręsti jų problemų. Net jei asmeninių problemų sprendimas neįeina į trenerio darbą, svarbu pabrėžti, kad tai yra vienas iš daugelio punktų, įvardintų trenerio asmeninėje kompetencijoje. 32 paveikslėlis mums sufleruoja, jog pas 36 % trenerių ji išvystyta geriau nei pas likusius 64 procentus.



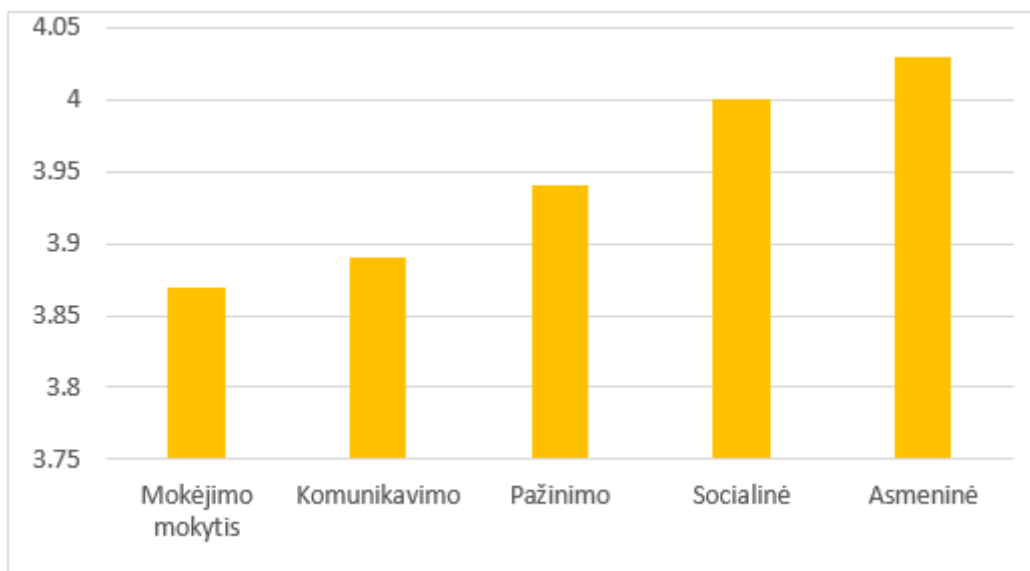
32 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar treneris padeda Jums spręsti asmenines problemas?“

Apibendrinant, kad ryšį sporto ir sveikatingumo klubo treneris sugeba sukurti su klientais galima matyti tolimesnio klausimo atsakyme, kuriame matome, kad net 35 respondentai laiko treneri sau artimu žmogumi, 65 apklaustųjų dažnai treneri priskiria savo artimiesiems žmonėms, tačiau 20% apklaustųjų nesusieja santykių su treneriu ir jo nelaiko artimu žmogumi. Todėl, nors ir 55% apklaustųjų sportuoja su treneriu dėl emocinių priežasčių, tik kas 5 respondentas sukuria su treneriu artimą ryšį (33 pav.).



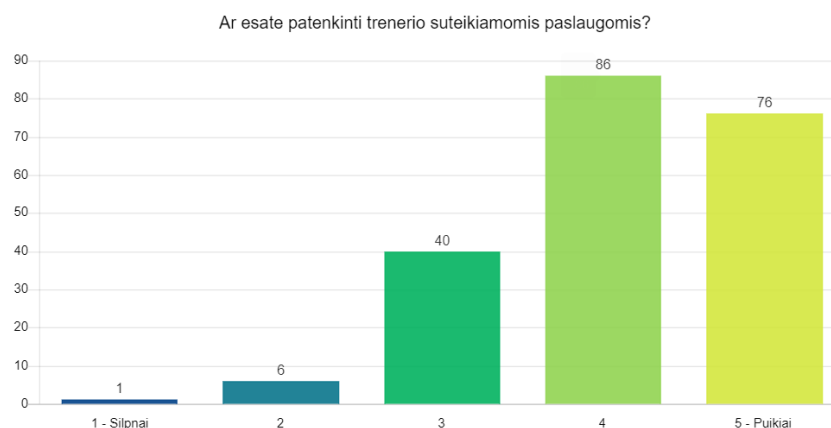
33 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar laikote trenerį sau artimu žmogumi?“

Analizuojant paslaugų vartotojų įvertintas sporto ir sveikatingumo klube dirbančių trenerių bendrąsias kompetencijas Vilniaus mieste, geriausiai buvo įvertinta asmeninė trenerio kompetencija, ji buvo įvertinta 4,03 balo 5 balų sistemoje (34 pav.). Kas parodo, kad treneriai sugeba sukurti ir pasinaudoti savo asmine patirtimi su savo klientais. Žemiausiu vidurkiu respondentai įvertino mokėjimo mokytis kompetenciją, ji įvertinta 3,87 balais iš 5 balų sistemos. Galima teigti, kad treneriams reikia atnaujinti žinias ir jomis dalintis su paslaugų vartotojais. Taip pat net 7 respondentai akcentavo, kad jie norėtų, kad treneris patobulintų mokėjimo mokytis kompetenciją (34 pav.). Komunikavimo kompetencija įvertinta antra pagal žemumą balu, 3,89 5 balų sistemoje ir tik 0,02 balo daugiau nei mokėjimo mokytis. Galima teigti, kad mokėjimo mokytis ir komunikavimo kompetencijos įvertintos beveik tokiu pat prastu balu, kas veda prie išvados, kad aptarnaujančiame paslaugų tiekimo sektoriuje dirbantys treneriai nesugeba tinkamai komunikuoti ir atnaujinti jau turimas žinias. Bendrai vertinant kompetencijų vidurkį, kuris yra 3,95 balai 5 balų sistemoje, trenerių bendrosios kompetencijos įvertinamos pakankamai gerai, tačiau tobulėti yra kur.



34 pav. Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Kaip vertinate trenerio bendrąsias kompetencijas: (reikia sužymėti, kad 1-silpnai, 5-puikiai)“

Apimant bendrąjį klientų pasitenkinimą sveikatingumo ir sporto klubuose dirbančių trenerių respondentai vertina gerai, vidurkis siekia 4,1 balo 5 balų sistemoje, tačiau tik 36% apklaustųjų įvertina trenerio suteikiamas paslaugas 5 balais – puikiai (35 pav.). Šis balas svarbus, sporto ir sveikatingumo klubams, jei jie nori konkuruoti su aplinkiniais ir išlikti dažniau pasirenkamu variantu, šis balas būtų aukštesnis jei treneriai sugebėtų patobulinti savo mokėjimo mokytis ir komunikavimo kompetenciją.



35 pav . Tiriamųjų skirsnis pagal atsakymus į klausimą: „Ar esate patenkinti trenerio suteikiamomis paslaugomis: (reikia sužymėti, kad 1-silpnai, 5-puikiai)“

IŠVADOS

Remiantis darbo uždaviniais, suformuluotos šios išvados:

1. Trenerio darbas ne tik susideda iš treniruotės pravedimo ar atsakymo į kliento užduotus klausimus, treneris turi sudaryti treniruočių planus, juos siekti įgyvendinti, bet ir turi būti psichologas, nes 11% respondentų teigia, kad jie lankosi vien tik dėl psichologinių priežasčių sporto ir sveikatingumo klubuose, o 44% teigia, kad dėl psichologinių ir fizinių priežasčių, todėl svarbu, kad ne tik komunikavimo, asmeninė, iniciatyvumo ir kūrybingumo, mokėjimo mokytis, bet ir turi būti išlavinta pažinimo kompetencija.
2. Sporto ir sveikatingumo klubuose Vilniuje dirbančiam treneriui svarbiausios bendrosios kompetencijos: pažinimo, komunikavimo, asmeninė, kūrybingumo ir iniciatyvumo, bei mokėjimo mokytis. Šios kompetencijos reikalingos, kad treneris galėtų tobulinti savo profesinę kompetenciją, sėkmingai vykdyti ir teikti jo profesijai reikalingas paslaugas klientams ir užtikrinti sklandų ir efektyvų sporto klubo gyvavimą.
3. Sporto ir sveikatingumo klubuose dirbančių trenerių bendrosios kompetencijos įvertinamos gerai, tačiau silpniausiai įvertinama mokėjimo mokytis 3,87 balais iš 5 balų sistemos ir komunikavimo kompetencija 3,89 balai iš 5 balų sistemos. Šios kompetencijos glaudžiai susijusios su trenerio profesine kompetencija, treneriui svarbu mokėti komunikuoti su paslaugų vartotojais, sugebėti reikšti mintis žodžiu ir raštu, tikslingai atsakyti į užduotus klausimus. Mokėjimo mokytis kompetencija neatsiejama trenerio darbo dalis ir žinios turi būti nuolatos atnaujinamos, be jų treneris laikui bėgant praras klientų susidomėjimą jo teikiamomis paslaugomis, tokiu atveju ir sporto klubas, kuriame jis dirba praras konkurencingumą lyginant su kitais sporto ir sveikatingumo klubais, kuriuose treneriai turės labiau išvystytas šias kompetencijas.

SIŪLYMAI

1. Nustačius, kad komunikacijos kompetencija yra viena iš nurodytų silpniausiai išvystytų kompetencijų pagal sporto ir sveikatingumo klubų klientų, siūlau daugiau dėmesio skirti jos ugdymui seminarais, papildomais kursais, komandos ir pavienių asmenų susibūrimais dalinantis asmeninėmis patirtimis.
2. Mokėjimo mokytis kompetencijai svarbus žinių atnaujinimas, svarbu motyvuoti ir leisti treneriams žinoti, kad esant norui ir poreikiui įmonė gali prisidėti prie šios kompetencijos ugdymo seminarais, komandos susibūrimu dalinantis turimomis žiniomis vienas su kitais, vykdant trenerių rotaciją, esant galimybei siunčiant juos į kitus sporto klubus kitose šalyse. Vedant specialius mokymus apie atsinaujinusias žinias, kur galima surasti naujienas apie pakitimus sporto sektoriuje.

LITERATŪRA

1. (<http://www.dqr.de/content/60.php>).
2. Aramavičiūtė, V., & Martišauskienė, E., (2006). *Vertybių ugdymas – pedagoginių kompetencijų pamatas*. Pedagogika, 80, 33-37.
3. Boardley, I., & Jackson, B. (2012). *When Teammates Are Viewed as Rivals: A Cross-National Investigation of Achievement Goals and Intrateam Moral Behavior*, Journal of sport & exercise psychology, vol. 34, no. 4, p. 503-524
4. Boyatzis, R. E., (1982). *The Competent Manager*. New York, NY: Wiley.
5. Bradbury, H. (2010). *Beyond Reflective Practice: New Approaches to Professional Lifelong Learning*. London: Routledge.
6. Budreikaitė, A., & Adaškevičienė, E., (2010). *Sportuojančių ir nesportuojančių paauglių požiūris į vertybes ir jų prasmės suvokimą*. Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas, 1 (76), 13–20.
7. Budreikaitė, A., (2011). *Paauglių dorovinių vertybių raiška ir plėtotė olimpinio ugdymo pagrindu* (daktaro disertacijos santrauka). Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
8. C. Corrêa Cortela, C. A. A. Balbinotti, V. B. Tozetto, J. Both, M. Milistetd (2017). Journal of Sport Pedagogy and Research2, 2: 32-42,
9. Carron, A. V., Michelle, M., Colman, M. M., Wheeler, J. (2002). *Cohesion and performance in sport: A meta analysis*. Journal of Sport and Exercise Psychology, 24, 168— 188.
10. Charman, T., Carroll, F., Sturge C. (2001). *Theory of mind, executive function and social competence in boys with ADHD*. Emotional & Behavioural Difficulties. vol. 6 (1), p. 31–49.
11. Chen ,A., Ennis, C. D. (2004). *Goals, interests, and learning in physical education*. Journal of Educational Research, 97 (6), 329-338
12. Chomsky, N. (1965). *Aspects of the Theory of Syntax*. MIT Press.
13. Dagienė, V Žilinskienė I. Mokymosi veiklos samprata skaitmeninėje plotmėje // Pedagogika. 2011, Nr. 102, p. 93 – 103.
14. Delgado, A., & A., Gomez, E. A. (2011). *Sport as a platform for values education*. Journal of human sport & exercise, 6(4), 573–585
15. E. de Bono., (2009). *Imagine, create, innovate*.
16. Eurydice,(2002). *Key competencies: A developing concept in general compulsory education*. Brussels, EU: Eurydice.
17. Fisher, G., (2005). *Integrating individual and social creativity. Creativity research in the USA and L3D*. First international conference Moscow, p. 50

18. Galkutė, L. (2005). *Darnaus vystymosi paradigmos projekcija mokykloje* acta paedagogica, Nr. 14, p.89
19. Gennadii, A., Sergii, I., Pavlov, B., Mykola, N., & Cynarski, W. (2016). *The use of didactic laws in the teaching of the physical elements involved in judo techniques. I do Movement for Culture*. Journal of Martial Arts Anthropology, 16(4), 21-31.
20. Giannousi, M., Mountaki, F., Karamousalidis, G., Bebetos, G., & Kioimourtzoglou, E. (2016). *Coaching behaviors and the type of feedback they provide to young volleyball athletes*. Journal of Physical Education & Sport, 16 (4), 1372-1381.
21. Gillbert, W. D., & Trudel, P. (2004). *Role of the coach: How model youth team sport coaches frame their roles*. The Sport Psychologist, 18, 21—43.
22. Grebliauskienė, B.,(2004) *Komunikacinė kompetencija: komunikabilumo ugdymas*. Vilnius, Žara.
23. Gruyter, de M., (2008). *Handbook of Communicative competence*. Gottingent, Hubert and co.
24. Gudauskaitė, S., (2007). *Žinių visuomenės link: organizacijos darbuotojo kompetencijų poreikis*. Informacijos mokslai, 40, 66 – 72
25. Gudžinskienė, V. , (2008). *Mokymo ir mokymosi sampratų analizė* , Pedagogika. Nr. 90, p. 49 – 56.
26. Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. (p. 286) – New York, McGrow - Hill
27. Hardy, L., Jones, G., Gould, D. (2003). *Understanding Psychological Preparation for Sport: Theory and Practice of Elite Performers*. New Jersey: John Wiley & Sons
28. Hinsch, R., & Pfi ngstein, U. (1998). *Gruppentraining social Kompetenzen*. Weinheim: Belz
29. Horn, T. S., (2008). *Coaching effectiveness in the sport domain*. Advances in sport psychology, 239-268; 309–354
30. Yukl, F., Lepsinger, L., (1992) *.Įtakos taktikas;*
31. Iždonaitė-Medžiūnienė, I.,(2009). *Turizmo vadybos studentų socialinės kompetencijos modeliavimo pagrindimas*, disertacija daktaro
32. Jakubauskaitė, V., Montrimaitė, L., Giedra Marija Linkaitytė, M.G. (2005). *Pedagginės praktikos pokyčiai mokymosi visą gyvenimą kontekste*, Vilnius
33. Jakubė, A., & Juozaitis, A., (2012). *Bendrujų kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje (metodinės rekomendacijos)*. Vilnius: Vilniaus universitetas

34. Joint declaration of the European Ministers of Education, Bologna Declaration, of 19 June 1999.(2005). *Svarbiausi Bolonijos proceso dokumentai, Bolonijos-Bergeno laikotarpis. 1999–2005 m.* Vilnius: LT švietimo ir mokslo ministerija
35. Jonynienė, V. (2005) Projektas: Pradinio ugdymo programa Vilnius: <http://www.pedagogika.lt/puslapis/Pradinio%20ugdymo%20programos%20isbandymo%20projektas/p-radugd.pdf>
36. Jonynienė, V., (1987)., *Jaunesniųjų moksleivių kūrybinio mąstymo ugdymas.* – Vilnius: PMTI, p. 3 – 73
37. Jovaiša, L., (2009). *Gyvenimo sėkmės ugdymas.* Vilnius: Gimtasis žodis.
38. Jucevičienė, P., & Lepaitė, D. (2000). *Kompetencijos sampratos erdvė.* Socialiniai mokslai, Nr. 1 (21), p. 44– 51
39. Karnes, M. B.,(1986). *The underundeserved: our young gifted children.* – New York, 135 p
40. Karoblis P. (2006). *Mokslo žinių trūkumas – didžiausias pavojus trenerio profesijai.* Sportas mokslas, Nr. 1(43), p. 8-13
41. Karoblis, P, Raslanas, A., Poteliūnienė, S., Urmulevičiūtė- Žilinskienė, R., Steponavičius, K., Briedis, V. (2009). *Trenerių profesinės veiklos kompetencija rengiant sportininkus olimpinėms žaidynėms (1996–2008).* Vilnius: VPU leidykla.
42. Karoblis, P. (2007). *Kokio sporto mokslo reikia Lietuvai.* Sporto mokslas, 2(48), 3–8
43. Karoblis, P., (2009). *Lietuvos olimpinė akademija: už humanizmą, olimpizmo idealus.* Sporto mokslas, 1 (55), 3–7
44. Kazakevičius, R., Stankus, S., Statkevičius, R. (2008). *Futbolo teorijos ir praktikos mokymas bendrojo lavinimo mokyklose.* Vilnius: Petro ofsetas
45. *Key competencies: A developing concept in general compulsory education.* (2002). Brussels: Eurydice.
46. Kent, A., & Chelladurai, P. (2001). *Perceived transformational leadership, organizational commitment and citizenship behavior: A case study in intercollegiate athletics.* Journal of Sport Management, 15, 135-159
47. Krogh ,G., & Roos , J.,(1996). *Managing Knowledge.* – University Press.
48. Laužackas, R., Stasiūnaitė, E., Teresevičienė, M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi: monografija.* Kaunas.
49. Lebedžinskas, 2016). *Jaunųjų futbolininkų asmeninės kompetencijos raiška* (p. 279-292), Šiauliai, studijos šiuolaikinėje visuomenėje

50. Lekavičienė, R., (2004). *Socialinės kompetencijos kriterijų problema: studentų socialinių įgūdžių ir socialinio prioriteto santykio tyrimas*, Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas. Nr. 1 (51), p. 30–36
51. Lekavičienė, R. (2000a) *Socialinės kompetencijos įvertinimo problema Socialinių – humanitarinių mokslų vaidmuo universitetinio ugdymo sistemoje*. Mokslinių straipsnių rinkinys. Kaunas: Akademija. p. 122–128.
52. Lekavičienė, R. (2001) *Socialinės kompetencijos kriterijai ir vertinimas*. Lietuvos studentų tyrimas. Kaunas: VDU
53. Lekavičienė, R., (2001). *Socialinės kompetencijos psichologiniai kriterijai ir vertinimai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
54. Lekavičienė, R., (2004). *Socialinės kompetencijos kriterijų problema: studentų socialinių įgūdžių ir socialinio prioriteto santykio tyrimas*. Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas, 1, 30—36.
55. Lepšskienė, V. (1996) *Humanistinis ugdymas mokykloje*. Vilnius: Valstybinis leidybos centras
56. Lyle, J. (1999). *The Coaching Process: principles and practice in sport*. Oxford: ButterworthHeinemann
57. Lukošūnienė, V., (2014) *Kvalifikaciją tobulinančių suaugusiųjų mokėjimo mokytis kompetencijos raiška ir ugdymas(is)* daktaro disertacijos santrauka, Vilnius
58. Makštutytė, R., & Vaškevičiūtė, L., (2011). *Socialinio darbuotojo profesionalumas komunikacinės kompetencijos aspektu*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai, nr. 8(2), p. 23-37
59. Malinauskas, R., & Miškinis, K. (2000). *Pedagogikos studentų socialinės parengties ypatumai dėstytojų akimis*. Pedagogika.
60. Malinauskas, R., (2006). *Sporto pedagogų ir sportininkų socialinio psichologinio rengimo ypatumai*. Vilnius: Lietuvos sporto informacijos centras.
61. Malinauskas, R., (2007). *Jaunių (17-18 metų) krepšininkų ir futbolininkų bendrasis ir fizinis savaveiksmingumas: empirinio tyrimo rezultatai*. Sporto mokslas, 2 (48), 55-61
62. Mallett, C., & Côté, J. (2006). *Beyond winning and losing: Guidelines for evaluating high performance coaches*. The Sport Psychologist, 20, 213–221.
63. Mikalauskas, R., [sudarytojas]. (2007). *Trenerio knyga. Fizinis rengimas (vadovėlis)*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija
64. Miškinis, K., (2006). *Trenerio pagalbininkas*. Vilnius: Lietuvos sporto informacinis centras
65. Nash, C., Collins, D. (2006). *Tacit knowledge in expert coaching: science or art?* Quest, 58, 465–477.

66. Pearson, A.(1984). *Ploteus – a search portal for study possibilities in europe*. Journal of sociology education. 1/1, p. 22-34
67. Petkevičiūtė, N., & Kaminskytė, E. (2003). *Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika*. Ekonokimos teorija ir praktika, gegužės mėn.
68. Pikūnas, J., & Palujanskienė, A., (2000). *Asmenybės vystymasis*. Kaunas: Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras
69. Projektas „Kūrybinių partnerysčių“ 2011 m
70. Pruskus, V. (2013). *Tarpkultūriniai konfliktai: kilimo priežastys ir kompetencijų vaidmuo*. Santalka, 21(2), 79 – 89
71. Pruskus, V., (2007). *Verslas kaip žaidimas: tarp kompetencijos ir kūrybiškumo. filosofija. sociologija*. T. 18. Nr. 3, p. 60. Lietuvos mokslų akademija
72. Rodzevičiūtė, E. (2006). *Vidurinės mokyklos mokytojo pedagoginio kompetentingumo turinio ir struktūros pagrindimas*. Daktaro disertacija. Vilnius, VPU leidyba.
73. Sabaliauskas, S. (2011). *Sportininkų motyvacijos siekti didelio meistriškumo edukacinės prielaidos*. Daktaro disertacija. Vilnius: VPU.
74. Sabaliauskas, S., Poteliūnienė, S. (2010). *Skirtingo meistriškumo sportininkų motyvacijos sportuoti ypatumai*. Sporto mokslo teorija, Nr.2(60), p. 13-18.
75. Santos, S., Mesquita, I., Graça, A., Rosado, A. (2010). *Coaches' perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences*. Journal of Sports Science and Medicine, 9, 62–70.
76. Schaefer, U. (2002). *Coaching Science*. In Directory of Sport Science. Berlin: Meyer & Meyer
77. SPöttl, G., & Ruth, K., (2011). *ECVET – Kompatibilität von Kompetenzen im Kfz-Sektor/ ECVET – Compatibility of Competences in the Automotive Sector*. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Bremen
78. Stanišauskienė, V., (2004) *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija
79. Stankus, S., (2007). *Žaiskime futbolą: leidinys vaikams*. Kaunas: Naujasis lankas
80. Stonkus, S. (2003). *Krepšinis. Istorija, teorija, didaktika*. Kaunas: LKKA.
81. Stonkus, S. (2004). *Būtiniausias trenerio savybės – kokios jos?* Treneris 1, (p.3–7)
82. Stran, M., & Curtner-Smith, M. D. (2009). *Influence of two preservice teachers value orientations on their interpretation and delivery of sport education*. Sport, Education and Society, 14(3), 339–352

83. Strohner, H., & Rickheit, G., (2008). *Handbook of Communication Competence*. Ebsco publishing: eBook Collection.
84. Stulpinas, T. (1996). *Ugdymo rezultatai*. Šiauliai: ŠPI leidyba
85. Šernas, V., (2006) *Komunikacinės kompetencijos, ugdymo(-si) kai kurios strateginės ir taktinės problemos*. Santalka. Filologija. Edukologija. VDU, Kaunas.
86. Šukys, S., (2007). *Moksleivių sportavimo ir fizinio aktyvumo laisvalaikio sąsajos su socialiniais ekonominiais veiksniais*. Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas. 1(64), 44-50
87. *Tarptautinių žodžių žodynas* (1985). Vyriausioji enciklopedijų redakcija. Vilnius: Tyto Alba.
88. Teatro, C., Kulinna, P. H., van der Mars, H., Thompson, M., & JaYoun, K. (2017). *Coaching behaviors and stakeholders' views of coaches' efficacy*. International Journal of Sports Science & Coaching, 12(4), 452-461.
89. Thomas, L., Mujika, I., Busso, T. (2008). *A model study of optimal training reduction during prevent taper in elite swimmers*. Sport Sci, 26(6), 643–658
90. Umerzycky, P. (2005). Practical Approach talent Identification: Tennis Experience. The 46th ICHPF.SD Anniversary World Congress: New Vision, New Strategies. Congress proceedings (pp. 47).
91. Vaicekauskienė, V., (2009). *Kūrybingumo (ne)ugdymas mokykloje*. p. 1- 12.
92. Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos. LR Vyriausybės 2003-07-04 nutarimas Nr. IX1700
93. *Vidurinio ugdymo bendrosios programos*, 2010. Iš Ugdymo plėtotės centro, p. 1 – 4.
94. Webb, L. D., Brigman, G. A., Campbell, Ch.(2005). *Linking school counselors and student success: A replication 102 of the student success skills approach targeting the academic and social competence of students* . Professional School Counseling. vol. 8 (5), p. 407–413
95. Welsh, A., Janet; Bierman, Karen L. (1998). *Social Competence*. Gale Encyclopedia of Childhood and Adolescence. US: Gale Research.
96. Zalech, M. (2011). *Elimination of Negative Character Features As an Element of Building a Positive Image of Physical Education Teacher*. Polish Journal of Sport and Tourism, 18(3), 206-213
97. Zumeras, R., & Gurska, V. (2012). *Mokinių fizinis aktyvumas ir sveikata*. Vilnius: LEU.
98. Žydzūnaitė, V. (2005). *Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija* (slaugytojų veiklos požiūriu).
99. Лисаускене ,М. В., (2006). *Поколение next – прагматичные перфекционисты или романтики потребления*. Социологические исследования. 4. С. 45-53.

Lukaševičiūtė N. (2022). *Trenerių kompetencijų vertinimas Vilniaus miesto sporto ir sveikatingumo klubuose* (magistro baigiamasis darbas). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuotos ir įvertintos trenerių kompetencijos dirbančių Vilniaus miesto sporto ir sveikatingumo klubuose. Darbas yra skirtas Vilniaus miesto sporto ir sveikatingumo klubų vadovams įvertinti dirbančių trenerių kompetencijų trūkumus. Pirmojoje darbo dalyje aptariamos bendrosios ir profesinės kompetencijos reikalingos treneriui sėkmingai vykdyti profesines užduotis sporto ir sveikalingumo klubuose. Antroji darbo dalis yra skirta išanalizuoti empirinio tyrimo gautus duomenis apie trenerių kompetencijas. Magistro baigiamojo darbo tyrimas padėjo nustatyti, kad paslaugų vartotojai dažnai renkasi trenerio paslaugas dėl emocinių priežasčių. Taip pat, kad silpniausiai respondentai vertina trenerių mokėjimo mokytis ir komunikavimo kompetencijas. Magistro darbo pabaigoje yra pateikiamos išvados ir siūlymai.

Pagrindiniai žodžiai: sporto ir sveikatingumo klubai, Vilnius, treneris, kompetencijos.

Lukaševičiūtė N. (2022). *Evaluation of coaches' competencies in Vilnius city sports and health clubs* (master thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University

ANNOTATION

The competencies of the coaches analyzed and evaluated in the master's thesis work in Vilnius city sports and health clubs. The work is intended for the managers of Vilnius city sports and health clubs to assess the lack of competencies of working coaches. The first part of the work discusses the general and professional competencies required for coaches to successfully perform professional tasks in sports and health clubs. The other part of the paper is focusing on the analysis of the empirical research data on the competence of coaches. The master's thesis helped determine that users often use the services of a coach for emotional reasons. Also, the weakest respondents rate is the coaches' ability to learn and communicate. Conclusions and suggestions are presented at the end of the master's thesis.

Key words: sports and health clubs, Vilnius, coach, competencies.

SANTRAUKA

Treneris yra vienas pagrindinių veiksmų lekiantis sporto ir sveikatingumo klubo sėkimumą. Nuo trenerio kompetencijų priklauso ar jis suburs lojalių klientų ratą. Paslaugų vartotojams norint gauti tinkamas ir kokybiška paslaugas labai svarbu, kad treneriai dirbantys sporto ir sveikatingumo klubuose turėtų išvystytas kompetencijas ir sugebėtų suteikti kokybišką paslaugų paketą. Trenerio kompetencijų vertinimas parodo kokios kompetencijos yra išvystytos prasčiausiai ir kurios geriausiai.

Tyrimo problema. Daugelis literatūros šaltinių nagrinėja sporto trenerių dirbančių su vaikais ir viešajame sektoriuje kompetencijas ar kvalifikacijos lygmenis. Didelis dėmesys skiriamas kvalifikacijos lygmens nustatymui, mažai dėmesio skiriama trenerių bendrųjų kompetencijų įvertinimui ir trenerių kompetencijų ugdymui.

Tyrimo objektas. Sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijų vertinimas.

Tyrimo hipotezė. Sporto ir sveikatingumo klubų trenerių kompetencijos yra nepakankamai aukštos, dėl netinkamos trenerių paruošimo švietimo sistemos.

Tyrimo tikslas. Įvertinti sporto ir sveikatingumo klubuose Vilniuje dirbančių trenerių kompetencijas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti sporto ir sveikatingumo klubų profesinės veiklos ypatumus;
2. Išanalizuoti sporto ir sveikatingumo klubų trenerių svarbiausias kompetencijas profesinėje veikloje.
3. Išanalizuoti ir įvertinti sporto ir sveikatingumo trenerių kompetencijas (klientų požiūriu).

Tyrimo metodika: Rašant baigiamąjį darbą buvo naudota mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, duomenų analizė.

Tyrimo išvados:

1. Trenerio darbas ne tik susideda iš treniruotės pravedimo ar atsakymo į kliento užduotus klausimus, treneris turi sudaryti treniruočių planus, juos siekti įgyvendinti, bet ir turi būti psichologas, nes 11% respondentų teigia, kad jie lankosi vien tik dėl psichologinių priežasčių sporto ir sveikatingumo klubuose, o 44% teigia, kad dėl psichologinių ir fizinių priežasčių, todėl svarbu, kad ne tik komunikavimo, asmeninė, iniciatyvumo ir kūrybingumo, mokėjimo mokytis, bet ir turi būti išlavinta pažinimo kompetencija.

2. Sporto ir sveikatingumo klubuose Vilniuje dirbančiam treneriui svarbiausios bendrosios kompetencijos: pažinimo, komunikavimo, asmeninė, kūrybingumo ir iniciatyvumo, bei mokėjimo mokytis. Šios kompetencijos reikalingos, kad treneris galėtų tobulinti savo profesinę kompetenciją, sėkmingai vykdyti ir teikti jo profesijai reikalingas paslaugas klientams ir užtikrinti sklandų ir efektyvų sporto klubo gyvavimą.

3. Sporto ir sveikatingumo klubuose dirbančių trenerių bendrosios kompetencijos įvertinamos gerai, tačiau silpniausiai įvertinama mokėjimo mokytis 3,87 balais iš 5 balų sistemos ir komunikavimo kompetencija 3,89 balai iš 5 balų sistemos. Šios kompetencijos glaudžiai susijusios su trenerio profesine kompetencija, treneriui svarbu mokėti komunikuoti su paslaugų vartotojais, sugebėti reikšti mintis žodžiu ir raštu, tikslingai atsakyti į užduotus klausimus. Mokėjimo mokytis kompetencija neatsiejama trenerio darbo dalis ir žinios turi būti nuolatos atnaujinamos, be jų treneris laikui bėgant praras klientų susidomėjimą jo teikiamomis paslaugomis, tokiu atveju ir sporto klubas, kuriame jis dirba praras konkurencingumą lyginant su kitais sporto ir sveikatingumo klubais, kuriuose treneriai turės labiau išvystytas šias kompetencijas.

SUMMARY

A coach is one of the key factors in the success of a sports and fitness club. It depends on the competencies of the coach whether he will gather a circle of loyal customers. In order for service users to receive appropriate and high-quality services, it is very important that coaches working in sports and health clubs have developed competencies and are able to provide a quality package of services. The coach's competency assessment shows which competencies are the least developed and which are the best. Investigation problem. Many literature sources examine the competencies or qualification levels of sports coaches working with children and in the public sector. Much attention is paid to the determination of the qualification level, little attention is paid to the assessment of general competencies by coaches and to the development of competencies by coaches.

Research object. Competence assessment of coaches of sports and health clubs.

Research hypothesis. The competencies of coaches in sports and health clubs are not high enough due to the inadequate training system for coach training.

The aim. To evaluate the competencies of a coach working in sports and health clubs in Vilnius.

Research tasks:

1. To analyze the peculiarities of professional activity of sports and health clubs;
2. To analyze the most important competencies of sports and health club coaches in professional activities.
3. To analyze and evaluate the competencies of sports and health coaches (from the clients' point of view).

Research methodology: An analysis of the scientific literature, a questionnaire, and data analysis were used to write the final work.

Findings of the study:

1. The coach's job not only consists of conducting a training session or answering the client's questions, the coach must create training plans and strive to implement them, but he must also be a psychologist, as 11% of respondents say that they visit sports and health for psychological reasons only and 44% say that for psychological and physical reasons, it is important that not only communication, personal, initiative and creativity, learning to learn, but also cognitive competence must be developed.

2. The most important general competencies for a coach working in sports and health clubs in Vilnius: cognition, communication, personal, creativity and initiative, and ability to learn. These competencies are necessary for the coach to improve his professional competence, to successfully perform and provide the services necessary for his profession to clients, and to ensure the smooth and efficient operation of the sports club.

3. The general competencies of coaches working in sports and health clubs are assessed as good, but the lowest ability to learn to learn is 3.87 points out of 5 points and the communication competence is 3.89 points out of 5 points system. These competencies are closely related to the professional competence of the trainer, it is important for the trainer to be able to communicate with service users, to be able to express thoughts orally and in writing, to answer the questions purposefully. Competence in learning to learn is an integral part of a coach's job and knowledge must be constantly updated, without which the coach will lose interest in his services over time, in which case the sports club where he works will lose competitiveness compared to other sports and fitness clubs. these competencies.

PRIEDAI

1 PRIEDAS. ANKETINĖ APKLAUSA

Biografinės konfidencialio detalės:

Jūsų amžius:

- 16-24
- 25-45
- 45-55
- 55-100

Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras

Jūsų treneris specializuojasi:

- Asmeninėse treniruotėse
- Grupinėse treniruotėse
- Abiejuose

Miestas/ai, kuriame dirba Jūsų treneris (įrašyti):

-

Jūsų treneris dirba:

- Privačiame sporto sektoriuje
- Viešajame sporto sektoriuje
- Abiejuose

Sportuoju su treneriu:

- Dėl emocinių priežasčių
- Dėl fizinių priežasčių
- Abiejų
- Kitų

Žemiau Jums pateikiama keletas klausimų apie tai, kaip jaučiatės sportuodami su treneriu. Kokiomis savybėmis pasižymi Jūsų treneris. Čia nėra nei teisingų, nei neteisingų atsakymų. Prašome Jūsų kiekvienoje eilutėje pažymėti vieną atsakymo variantą, kuris labiausiai apibūdina tai, kaip Jūs jaučiatės kai sportuojant su treneriu.

	Visada	Dažnai	Retai	Niekada	Nežinau	Kita
Ar Jūs esate patenkintas savo trenerio darbu?						
Ar laikote trenerį sau artimu žmogumi?						
Ar pasitikite savo treneriu?						
Ar vertinate trenerio pastangas?						
Ar treneris ragina Jus pasitikėtumėti juo?						
Ar treneris neleidžia Jums būti savarankiškam?						
Ar treneris puikiai reiškia mintis žodžiu?						
Ar treneris sugeba atsakyti tiksliai į užduotus klausimus?						
Ar treneris negali paaiškinti savo veiksmų?						
Ar treneris visada yra pasiruošęs treniruotei?						
Ar treneris suderina tikslus su Jumis?						
Ar treneris diskutuoja apie Jūsų pasiektus rezultatus sporte?						

Ar asmeninis treneris užsirašo informaciją?						
Ar treneris skatino sportininkus išbandyti naujas sporto šakas?						
Ar treneris rodo savo nepasitenkinimą, jei sportininkai nerodo jo norimo iniciatyvos lygio?						
Ar treneris stengėsi, jog sportininkai jaustųsi gerai?						
Ar Jūsų treneris padeda prireikus pagalbos sportuojant?						
Ar treneris skatina sportininkus jaustis sėkmingai?						
Ar treneris geba komandoje išspręsti konfliktus?						
Ar treneris padeda Jums spręsti asmenines problemas?						

Kaip vertinate trenerio bendrąsias kompetencijas: (reikia sužymėti, kad 1-labai blogai, 5-labai gerai)

Mokėjimo mokytis 1 2 3 4 5

Komunikavimo 1 2 3 4 5

Pažinimo 1 2 3 4 5

Socialinę 1 2 3 4 5

Iniciatyvumo ir kūrybingumo 1 2 3 4 5

Asmeninę 1 2 3 4 5

Ar esate patenkinti trenerio suteikiamomis paslaugomis? 1 2 3 4 5

Jei norėtumėte, kad treneris turėtų daugiau kompetencijų, kokios jos būtų?.....

3 PRIEDAS. MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO RECENZIJĄ

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS

VERSLO IR EKONOMIKOS INSTITUTAS

MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO RECENZIJĄ

2022 m. gegužės mėn. d.

..... studijų programos studento(-ės)

Baigiamojo darbo tema

1. Magistro baigiamojo darbo temos, tyrimo problemos, tikslo, uždavinių, metodologijos sąsaja

2. Magistro baigiamojo darbo problemos teorinės analizės lygis, naudotos literatūros tinkamumas

3. Magistro baigiamojo darbo tyrimo metodologijos tinkamumas ir pagrįstumas

4. Magistro baigiamojo darbo analitinės dalies lygis

5. Išvadų ir rekomendacijų pagrįstumas

6. Svarbiausi darbo pranašumai

7. Svarbiausi darbo trūkumai

8. Magistro baigiamojo darbo įforminimo lygis (tinkamas, turi trūkumų (išvardyti kokių))

9. Ar baigiamasis darbas yra patikrintas per teksto sutapčių atpažinimo programą Oxsico? Taip/Ne

KLAUSIMAI MAGISTRANTUI:

Bendra išvada: magistro baigiamasis darbas „...“ atitinka/neatitinka baigiamiesiems darbams keliamus reikalavimus ir gali/negali būti ginamas viešai.

Recenzavo:

(Pedagog. ir moksl. vardai, vardas, pavardė, parašas)

(Mokslo institucija (katedra) / organizacija)