

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Habula

Kompetenčni profil vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike – oblikovanje in primerjava

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Habula

Mentor: doc. dr. Andrej Kohont

Kompetenčni profil vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike – oblikovanje in primerjava

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

Za pomoč, sodelovanje in nasvete pri nastajanju magistrskega dela se zahvaljujem mentorju, doc. dr. Andreju Kohontu. Zahvaljujem se klubom za ritmično gimnastiko, ki so sodelovali v raziskavi, za pomoč, s čimer so posledično omogočili izvedbo magistrskega dela. Prav tako se zahvaljujem moji družini, Samu in prijateljem za vso pomoč in spodbudo med nastajanjem tega dela.

Kompetenčni profil vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike – oblikovanje in primerjava

V mojem magistrskem delu so predstavljena področja kompetenc, družbe znanja, analize dela in kompetenčnih profilov, kot tudi področje športa, še posebej trenerskega dela in poklica trenerja, kompetence trenerjev ter tudi kompetence učiteljev in športnih pedagogov. Kompetence so osebne lastnosti, znanja in veščine posameznika, njegova prepričanja in samopodoba. Označujejo karakteristike ljudi, njihove načine obnašanja in razmišljanja, pomembne pa so za učinkovito interakcijo posameznika z okoljem ter uspešno opravljanje nalog in reševanje problemov. So torej množica različnih znanj, izkušenj in presoje.

Trenersko delo v določeni športni situaciji definirajo trenerjeve osebne značilnosti, mentalne in druge sposobnosti, ki vplivajo na sposobnost delovanja in vodenja. Delo trenerja zajema več nalog, za katere so potrebna raznovrstna znanja in sposobnosti in s tem tudi različne kompetence.

Natančneje sem se v svoji magistrski nalogi osredotočila na kompetence vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike. V raziskavi sem zbrala kompetence, ki so pomembne za vaditeljico ritmične gimnastike in kompetence pomembne za trenerko ritmične gimnastike ter naloge, ki jih vaditeljice in trenerke opravljajo. Na podlagi raziskave sem oblikovala ustrezen kompetenčni profil ter odgovorila na postavljena raziskovalna vprašanja.

Ključne besede: kompetence, kompetenčni profili, analiza dela, trener, ritmična gimnastika.

Competence profile of trainers and coaches of rhythmic gymnastics - design and comparison

This thesis presents competence fields, society of knowledge, work analysis and competence profiles, as well as field of sport, especially work and profession of coaching and in addition to that, teachers and sports pedagogues competencies. Competencies are personal characteristics, knowledge and skills of the individual, his beliefs and self-esteem. They signify peoples characteristics, their behavioural and thought patterns and are needed for efficient interaction of a person with its environments, for his/hers dealing with problems and tasks. Essentially, competencies are a mixture of expertise, experiences and judgement. Coaching in an institution is defined by a coaches personal traits, mental and other capabilities, which influence his/hers ability of functioning and leading. Coaching comprises of multiple tasks, which require a diverse knowledge and skills, and consequently a range of competencies. Presented work focuses on competencies of practioners and coaches of rhythmic gymnastics. In this research competencies and tasks which are associated with practioners and coaches are gathered. On the basis of a research, an appropriate competence profile was designed and questions, asked at the beginning of this work, were answered.

Keywords: competences, competence profile, work analysis, coach, rhythmic gymnastics.

KAZALO

1 UVOD	6
1.1 OPREDELITEV PROBLEMA, NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA	7
1.2 METODE DELA IN DOMNEVE	8
1.3 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	8
2 KOMPETENCE, KOMPETENČNI PROFIL IN ANALIZA DELA	10
2.1 KOMPETENCE	10
2.1.1 DRUŽBA ZNANJA	16
2.2 ANALIZA DELA	17
2.3 KOMPETENČNI PROFILI	18
2.3.1 IZDELA VA KOMPETENČNEGA PROFILA	19
3 ŠPORTNI TRENER IN TRENERSKO DELO	21
3.1 POKLIC ŠPORTNEGA TRENERJA	21
3.2 VLOGE IN NALOGE TRENERJA	22
3.3 TRENERJEVA OSEBNOST	26
3.3.1 ŽENSKA – TRENER	27
3.4 KOMPETENCE TRENERJA	28
3.4.1 KOMPETENCE UČITELJEV IN ŠPORTNIH PEDAGOGOVI	32
4 ŠTUDIJA PRIMERA	36
4.1 GIMNASTIČNA ZVEZA SLOVENIJE	36
4.1.1 PROGRAMI GIMNASTIČNE ZVEZE SLOVENIJE	36
4.2 RITMIČNA GIMNASTIKA	36
4.2.1 KLUBI ZA RITMIČNO GIMNASTIKO V SLOVENIJI	37
4.3 STROKOVNA USPOABLJANJA	38
4.3.1 STOPNJE USPOABLJENOSTI TRENERJA RITMIČNE GIMNASTIKE	40
4.4 METODE IN TEHNIKE ZBIRANJA PODATKOV	43
4.5 KOMPETENCE VADITELJICE IN TRENERKE RITMIČNE GIMNASTIKE	47
4.6 DELOVNE NALOGE VADITELJICE IN TRENERKE RITMIČNE GIMNASTIKE	50
5 SKLEP	55
6 LITERATURA	57
PRILOGA: Anketni vprašalnik – kompetence in delovne naloge vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike	61

1 UVOD

Šport ima za naše življenje vse večji pomen, ukvarjanje s športom je za marsikoga postalo vsakdanje preživljanje prostega časa. Športno udejstvovanje spodbuja celostni razvoj človeka, hkrati pa pripomore k zdravi telesni in duševni pripravljenosti. Šport je dejavnost, ki bazira na gibanju in motoriki ter ima mnogo pozitivnih učinkov na naše telo. Veliko vlogo pri športu igrajo trenerji, njihova naloga je pomembna pri usmerjanju in motiviranju športnikov na njihovi poti, predvsem pa samo vodenje procesa športne vadbe in treningov.

Socialne sposobnosti poučevanja, trajnost socialnih stikov, biti odgovoren, naravnost k uspešnosti, biti sposoben samokontrole je le nekaj pomembnih značilnosti, ki vodijo trenerja do njegovega uspeha ter posledično tudi do uspeha njegovih varovancev. (Tušak in Tušak 2003).

Športna vadba je po pedagoških načelih sestavljen postopek športnega izboljševanja samega sebe. S planiranim delovanjem športna vadba spodbuja zmogljivost športnikov, omogoča pa jim najvišje tekmovalne rezultate v določeni športni disciplini (Ušaj 2003, 21).

Definicija športa po ICSSPE (Mednarodni svet za športno znanost in telesno vzgojo Unesca) iz leta 1968 pravi: »Vsaka telesna dejavnost, ki ima značaj igre in obsega možnosti boja samega s seboj, z drugimi ali s prvinami narave, je šport. Če ima ta dejavnost značaj tekmovanja z drugimi, jo je treba izvajati v viteškem duhu. Ni športa brez fair playa,« (v Šugman in drugi 2002, 23).

Športna dejavnost je dandanes razvejana na različne ravni, kot so mednarodna, državna in klubska, povezuje različna področja, od procesa treniranja do športne organizacije ter uporablja različne vire, ki jih medsebojno usklajuje (Šugman in drugi 2002, 145).

1.1 OPREDELITEV PROBLEMA, NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA

V svojem magistrskem delu se bom osredotočila na oblikovanje kompetenčnega profila za dve različni stopnji usposobljenosti, in sicer Vaditelj ter Trener ritmične gimnastike. Namen magistrskega dela je spoznati teoretični okvir analize dela in kompetenčnega profila, poklic trenerja v športu oz. bolj specifično vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike in kompetence, ki so pomembne pri tem delu.

Cilj magistrskega dela pa je, da s pomočjo domače in tuje literature ter empirične raziskave ustvarim kompetenčni profil vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike, glede na stopnjo usposobljenosti.

S svojim magistrskim delom bom oblikovala prvi kompetenčni profil vaditelja oz. trenerja ritmične gimnastike, saj so modeli kompetenc vaditelja in trenerja ritmične gimnastike še neraziskani. S tem bom prispevala k upravljanju človeških virov in znanosti na področju športa, še posebej ritmične gimnastike. Hkrati bom z oblikovanjem kompetenčnih profilov in njihovo primerjavo glede na stopnjo usposobljenosti podala smernice za usposabljanje in izobraževanje v stroki. Kompetenčni profili bodo tako lahko služili kot pripomoček za oblikovanje in prilagajanje usposabljanj za naziva vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike ter nadaljnjih izobraževanj.

Opredelila in predstavila sem analize dela, uporabo kompetenčnega pristopa kompetence in oblikovanje kompetenčnega profila. S pomočjo empiričnega dela sem ugotovila in predstavila katere kompetence so pomembne za vaditelja oz. trenerja ter delovne naloge, kompetence trenerjev in ostale vidike dela športnih trenerjev, še posebej vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike.

V magistrskem delu sem uporabljala izraz trener v moški spolni slovnični obliki, uporabljen nevtrarno za moške in ženske oblike. Pri opisovanju trenerskega dela v zvezi z ritmično gimnastiko in pri študiji primera pa sem načrtno uporabila zgolj žensko obliko, saj so v anketi sodelovale le ženske, vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike.

1.2 METODE DELA IN DOMNEVE

V prvem delu svoje naloge sem se osredotočila na temeljne pojme, ki so pomembni za nadaljnje delo, opredelila sem kaj so kompetence, kompetenčni profili in kako se jih oblikuje ter za kaj je pomembna analiza dela. Opredelila sem tudi poklic športnega trenerja ter predstavila šport ritmično gimnastiko ter stopnje usposobljenosti strokovnih delavcev v ritmični gimnastiki. Za namen opredelitve temeljnih pojmov in definicij sem pregledala domačo in tujo literaturo.

Pri empiričnem delu magistrske naloge sem uporabila ugotovitve preliminarne raziskave in anketnega vprašalnika. Iz preliminarne raziskave in pregleda literature sem izbrala kompetence ter na podlagi tega oblikovala anketni vprašalnik, s katerim sem oblikovala kompetenčni profil vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike. Anketni vprašalnik sem razdelila vaditeljicam in trenerkam, ki delujejo v klubih za ritmično gimnastiko po Sloveniji, raziskava je zajemala vsaj 15 klubov. Tako sem poskušala odgovoriti na raziskovalna vprašanja.

1.3 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

V literaturi zasledimo naštetih različnih nalog in kompetence športnih trenerjev. Ker literature o kompetencah vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike skoraj ni, sem za namen svojega magistrskega dela izhajala iz splošnih kompetenc športnega trenerja in dejstva, da se kompetence trenerja začetnika razlikujejo od kompetenc glavnega trenerja. Na podlagi razlikovanja kompetenc sem postavila raziskovalna vprašanja, ki se nanašajo na vaditeljico ritmične gimnastike – trenerja začetnika in trenerko ritmične gimnastike – glavnega trenerja.

Splošnim kompetencam športnih trenerjev sem dodala še nekatere kompetence učiteljev, ki so prav tako pomembne pri delu v športu, saj ima trener v skupini športnikov več vlog in nalog, športnika nenehno izobražuje na različnih področjih (Ušaj 2003).

V svoji magistrski nalogi sem poskušala ugotoviti kakšne kompetence mora imeti vaditeljica in kakšne trenerka ritmične gimnastike ter kako se le-te med seboj razlikujejo. Postavila sem si naslednja raziskovalna vprašanja, ki so služila za nadaljnje oblikovanje kompetenčnega profila:

RV1: Kakšne kompetence mora imeti vaditeljica ritmične gimnastike?

RV2: Kakšne kompetence mora imeti trenerka ritmične gimnastike?

RV3: Kako se kompetence vaditeljice razlikujejo od kompetenc trenerke ritmične gimnastike?

RV4: Kako se delovne naloge vaditeljice razlikujejo od nalog trenerke ritmične gimnastike?

2 KOMPETENCE, KOMPETENČNI PROFIL IN ANALIZA DELA

2.1 KOMPETENCE

Ko se lotimo iskanja definicije kompetenc, povsod naletimo na trditev, da je definicij kompetenc mnogo in da skoraj vsak avtor postavi svojo opredelitev kompetenc. O pojmu kompetenc še vedno razpravlja več različnih disciplin, skoraj vse pa so tudi oblikovale svojo definicijo. (Tul 2011, 88).

Avtorji članka, ki govori o ključnih kompetencah so sprva postavili razlike med pojmom znanje in kompetence. Znanje so razdelili na tri različne ravni, na deklarativno znanje, kondicionalno znanje in proceduralno znanje ter dve različni vrsti eksplicitno in implicitno znanje (Tul 2011, 88). Ker je potreba po pomnjenju dejstev vedno manjša, sam obseg dejstev pa se povečuje, se večja tudi potreba po upravljanju načinov s katerimi posameznik organizira informacije. Zato je v rabo prišel termin **kompetence**. (Castoldi v Tul 2011, 89).

Spencer in Spencer (v Podreka in Biloslavo 2010, 166) kompetence predstavita na način ledene gore. Pri tem so zgoraj na vrhu vidna znanja in veščine, na dno pa so postavljeni skriti motivi, prepričanja in samopodoba. Kompetence torej označujejo značilnosti ljudi, slog obnašanja in razmišljanja ter so odvisne od motivacije posameznika (Kejžar 2014, 50). Hartle (v Podreka in Biloslavo 2010, 166) kompetence opredeli kot tiste osebnostne značilnosti ljudi, ki naj bi peljale k visoki delovni uspešnosti.

Široko opredelitev kompetenc je oblikoval Perrenoud (v Majcen 2009, 23), glasi pa se:

kompetence posameznika so aktivacija, uporaba in povezanost znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki mu v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, v organizaciji in družbi sploh omogočajo uspešno izpolnjevanje vlog, opravljanje nalog in reševanje problemov.

White kompetence opredeli kot učinkovit odnos med posameznikom in okoljem. Posameznikovo znanje in prepričanja, ki so se sestavila z izkušnjami uporabe kompetenc v različnih delovnih situacijah, vplivajo na delovno uspešnost v prihodnosti preko pričakovanj, navad in interpretacije. (White v Podreka in Biloslavo 2010, 165).

Sam koncept kompetenc se je oblikoval v šestdesetih letih prejšnjega stoletja, predvsem v krogu poklicnega izobraževanja, razvoj družbe proti koncu stoletja pa ga je razvejal na vsa področja izobraževanja (Svetlik 2006).

Za 21. stoletje obstaja več potrebnih klasifikacij ključnih kompetenc. V Evropski skupnosti so opredelili osem ključnih kompetenc (v Peklaj in drugi 2008, 4–5), ki jih potrebujejo vsi ljudje za osebni razvoj, aktivno državljanstvo, socialno vključenost ter zaposlenost. Osem ključnih kompetenc naj bi vsak posameznik pridobil skozi šolanje.

Referenčni okvir torej določa teh 8 ključnih kompetenc:

- komunikacija v maternem jeziku,
- komunikacija v tujem jeziku,
- matematične kompetence ter temeljne kompetence na področju naravoslovja in tehnologije,
- digitalna pismenost,
- učenje učenja,
- socialne in državljanske kompetence,
- iniciativnost in podjetniška naravnost,
- kulturno zavedanje in izobraževanje.

Spencer in Spencer (v Kejžar 2014, 50) navajata, da se kompetence nanašajo na:

- motive,
- osebnostne značilnosti,
- načine reagiranja na določeno situacijo,
- samopodobo – navade in vrednote ter
- znanje – informacije, posameznika na določenih področjih.

Kompetence obsegajo tri ravni (Pekljaj in drugi 2008, 3):

- *Spoznavna raven* – zmožnost celovitega razmišljanja in reševanja problemov ter znanje na nekem področju,
- *čustvena–motivacijska raven* – stališča, vrednote in pripravljenost za aktivnosti,
- *vedenjska raven* – zmožnost ustrezno aktivirati, uskladiti in uporabiti svoje potenciale v zapletenih situacijah.

Temelj generične metode kompetenc je usmerjenost v delovni proces. Delo je pri tem osnova, kjer sprva prepoznamo najbolj pomembne dejavnosti, kasneje pa še lastnosti, ki so potrebne da dosežemo določen rezultat (Podreka in Biloslavo 2010, 167). Vendar pa to, da imamo specifično kompetenco razvito, ne pomeni le, da se je razvil naš potencial, temveč, moramo kompetenco znati tudi uporabiti v različnih situacijah. Razvitost kompetence lahko preverjamo samo na podlagi dejavnosti posameznika na različnih okoliščinah (Pekljaj in drugi 2008, 3).

Kompetence posameznika spoznamo šele, ko ga vsak dan opazujemo pri njegovem delovanju v različnih okoliščinah. Pri tem se ljudje med seboj namreč razlikujemo. Vemo, da se vsakdo v različnih življenjskih situacijah odziva drugače, se obnaša drugače, deluje drugače in pravzaprav je drugačen. Vedno se moramo vprašati, kaj nek posameznik zna ter tudi kako reagira in deluje v specifičnih situacijah. Poleg tega si moramo postaviti še vprašanje, kako bo posameznik pristopil do reševanja problema in kako se bo sporazumel s sodelavci in strankami (Ivanuša – Bezjak 2008).

Za razliko od sposobnosti se kompetenc lahko priučimo ter o njih izobražujemo (Pekljaj in drugi 2008, 3). Se pa sposobnosti s kompetencami neposredno povezujejo. Naše zmožnosti in osebnostne lastnosti so do neke mere prirojene, njihov razvoj pa je povezan z motivacijo posameznika ter željo po izboljšanju njegovih sposobnosti, kar pa je pomembno tudi za upravljanje človeških virov (Kejžar 2014, 50).

Kljub temu da smo ljudje načeloma prešli čez podoben proces izobraževanja, so med našimi zmožnostmi kako rešiti določene naloge precejšnje razlike (Treven 1998, 73).

Kompetence so torej neke lastnosti, značilnosti, znanja, zmožnosti..., ki so potrebne za delo, ali jih zaposleni že imajo. Zato razlikujemo med kompetencami za delo ter kompetencami zaposlenih (Majcen 2009, 21).

Kompetenten je človek, ki ima ustrezne kompetence za to, da opravlja neko specifično delo ali nalogo ter postavljene cilje uspešno uresniči (Majcen 2009, 21).

Kompetentnost je značilnost ljudi, organizacijske enote ali podjetja, ki se nanaša na sposobnosti uspešno opraviti določeno delo. Primerna kompetentnost pomeni, da posameznik dovolj zna, ima dovolj potrebnih izkušenj ter da je ustrezno "usposobljen" za svoje delo. Kompetentnost podjetja pa pomeni, da ima podjetje vse potrebne resurse za doseganje postavljenih ciljev (Majcen 2009, 21). Kohont (2005, 33) pravi, da se kompetentnost nanaša na tri dejavnike, in sicer delovno situacijo, posameznika in organizacijo.

Samo zbiranje informacij in več učenja ne zagotavlja tudi boljšega znanja in izvajanja dela na določenem področju. Za uspešno reševanje problemov, se moramo zavedati svojega vedenja oz. moramo imeti razvito metakognicijo ter zmožnost presojeti uporabo in zmožnosti učenja lastnih kompetenc, kar Nelson in Narens (v Peklaj in drugi 2008, 4) imenujeta **metakompetence**.

Metakompetence delimo na deklarativne in proceduralne. Med deklarativne metakompetence štejemo izkušnje in znanje o lastnih sposobnostih in spretnostih ter pomanjkljivostih kot tudi vedenje o učenju reševanja problemov. Proceduralne kompetence pa vključujejo uporabo metakognitivnega znanja ter načine izboljševanja vedenja, ki vodi h končni rešitvi naloge (Peklaj in drugi 2008, 4).

Pri pripravi modela kompetenc se skoncentriramo na kompetence, ki jih morajo imeti posamezniki, da neko dano delo lahko opravljajo in pri tem dosežejo želene rezultate. S tem, ko pripravimo model kompetenc, naredimo seznam oz. izbor kompetenc zaželenega kadra, s katerim bi lahko dosegli postavljene cilje. To **kompetence za delo**. Ko pa se osredotočimo na tiste posameznike, ki so že zaposleni v podjetju in že imajo neko določeno znanje in veščine pa govorimo o dejanskih **kompetence zaposlenih** (Majcen 2009, 27). Razlika med tem, kaj je za določeno delo potrebno in kakšne kompetence izvajalec zares ima, je temelj načrta pri razvoju posameznega delavca (Majcen 2009, 27).

Leonard – Bartnova (v Kejžar 2104, 51) razdeli kompetence na štiri dele:

- znanja in veščine izvajalcev,
- fizični tehnični sistemi,
- sistemi vodenja in
- vrednote in norme, ki določajo potrebno znanje.

Skupina OECD DeSeCO (v Svetlik 2005, 22) meni, da »vsaka kompetenca temelji na kombinaciji med seboj povezanih kognitivnih in praktičnih spretnosti, znanja (vštevši tacitnega), motivacije, vrednotne usmerjenosti, stališč, čustev in drugih socialnih in vedenjskih sestavin, ki jih je kot celoto mogoče uporabiti za učinkovito delovanje.« Za razvoj kompetenc štejejo spremembe in izboljšave kompetentnosti zaposlenih, z razvojem prilagodimo kadrovskega potenciala zahtevam določenega procesa dela. Pri razvoju kompetenc gre torej za manjšanje razlik med kompetencami, ki jih zaposleni za delo potrebujejo in tistimi, ki jih že imajo. Pri razvoju kompetenc moramo najprej ugotoviti katere so že obstoječe kompetence, načrtovati moramo nadaljnje učenje spretnosti ter poskrbeti za dejansko pridobivanje novih znanj (Majcen 2009, 36–37).

Generične kompetence organizacije so tiste kompetence, ki jih za svoje delovanje potrebujejo vse organizacije, vendar pa za podjetja niso strateško pomembne (Majcen 2009, 29).

Ključne kompetence so tiste kompetence, ki so za neko področje nujno potrebne (Majcen 2009, 30).

Ključne kompetence podjetja so kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog in dejavnosti, ki so pomembne za strateške cilje in poslanstvo podjetja ter pomenijo njegovo konkurenčno prednost (Majcen 2009, 31).

Pri projektu DeSeCO so zapisali, da ključne kompetence niso samovoljne odločitve o zaželenih osebnostnih lastnostih in kognitivnih sposobnostih, temveč so določene z upoštevanjem skrbno izbranih psihosocialnih predpogojev za uspešno življenje in delovanje družbe (DeSeCo 2005, 6).

Skupne kompetence (angl. threshold competencies) so poglobitve značilnosti – znanje ali osnovne spretnosti, obvezne pa so za vse zaposlene v nekem delovnem okolju za doseganje vsaj minimalne učinkovitosti (Podreka in Biloslavo 2010, 167). Skupne kompetence največkrat predstavljajo vrednote, zato jih podjetja običajno objavijo v dokumentih, z njihovo vizijo, poslanstvom in strateškimi cilji (Majcen 2009, 32).

Razlikovalne kompetence (differentiating competencies) pa so znanja in veščine, ki ločujejo nadpovprečno uspešne zaposlene od tistih, ki so povprečno uspešni ter so povezane z nadpovprečno delovno uspešnostjo (Spencer in drugi v Podreka in Biloslavo 2010, 167).

Kljub obilo definicijam in razlagam termina kompetenc lahko sklenemo, da so kompetence skupek znanja, izkušenj in presoje. Znanje je pri tem osnova za kompetence, na ravnanje z znanjem vplivajo izkušnje, sama presoja pa je pogoj za neodvisno uporabo znanja (Weinert v Tul 2011, 89).

2.1.1 DRUŽBA ZNANJA

Biti radoveden – spraševati se, zakaj stvari delajo in kaj se skriva za naslednjimi vrhovi gora, želeti raziskovati – imeti pogum iti, kamor človek še ni šel, biti pripravljen se učiti – pridobiti novo znanje od drugih in želeti graditi – uporabljati novo znanje, da bi naredili nekaj drugače, so štiri karakteristike, ki so sestavni del človekove narave in ki postanejo evidentne šele takrat, ko so kombinirane z drugimi elementi v pravem okolju, (Thurow v Kejžar 2014, 15).

Za današnji čas so značilna številna znanstvena odkritja in velike družbene spremembe, kar se odraža z vedno novimi izdelki, s spremenjenim stilom življenja ter v drugačnem mišljenju in vrednotah ljudi. Tem spremembam so sposobni slediti ljudje, ki so zmožni svoje znanje ustvarjalno izkoriščati ter ga hkrati tudi še naprej pridobivati in ohranjati (Možina 2002, 218).

Bell je novo fazo pri razvoju družbe, kjer večino posameznikov zanimajo predvsem usluge, ideje in komunikacija, imenoval za **družbo znanja** (Pekljaj in drugi 2008, 3). Družba znanja je pravzaprav družba neprestanega učenja. Učenje in delo se vse bolj povezujeta, še posebej zaradi izredno hitrih sprememb v družbi, naravi in drugih pogojih dela, to pa je tudi značilno za večino poklicev (Pavlin in Svetlik 2008). Novo obdobje učiteljem in pedagogom postavlja nove izzive in pričakovanja, drugačna pa je tudi njihova vloga (Pekljaj in drugi 2008, 5).

Veščine in kompetence v družbi znanja, se razlikujejo od tistih v preteklosti. Za kvalitetno življenje je potrebno, da ljudje sproti pridobivajo nova znanja, prilagajajo osebne lastnosti in motivacijske mehanizme, če je le možno tudi s samopodobo in vrednotami (Pavlin in Svetlik 2008). Novo obdobje družbe znanja je doprinos vseh organizacij, ki se ukvarjajo z upravljanjem znanja, z motivacijo za ustvarjanje novega znanja ter z inovacijsko dejavnostjo.

Prehod od linearnega k interaktivnemu modelu znanja označuje temeljno karakteristiko družbe znanja. Prav pospešeno vrtenje ciklusa znanja, ki teče na vseh ravneh, od posameznika do organizacij in celotnega družbenega sistema, odkriva in razvija nove načine pretvarjanja znanja, zlasti tihega v izraženo, priznava nove poti do znanja, posebej nešolske, (Svetlik in Pavlin 2004).

Vir znanja za organizacijo predstavlja največjo verjetnost za trajen obstoj na trgu. Poleg tega, da je samo znanje precej pomembno za organizacije, ne smemo spregledati tudi dejstva, da je enako pomembno, če ne celo še bolj, to, da se neko znanje v organizaciji shranjuje ter da se tudi stalno ustvarja novo.

Davenport in Prusak (v Kejžar 2014, 24) zapišeta, da je:

znanje spremenljiva množica kreativnih izkušenj, vrednot, miselno povezanih informacij in strokovnih spoznanj, ki omogoča okvir za vrednotenje in vključitev novih izkušenj ter informacij. Znanje se rojeva in uporablja v mislih pametnih. V organizacijah je pogosto vključeno ne samo v dokumentacijo ali v arhive, temveč tudi v vsakodnevna organizacijska opravila, procese, prakso in standarde.

2.2 ANALIZA DELA

Analiza, katere potrebe morajo biti zadovoljene, da bo delo posameznik dobro opravljal, se lahko opravi na podlagi informacij o delu. Te informacije dajejo opis dela, opis specifikacij, opis zahtev. Možni so različni načini opisovanja dela, lahko so podrobni ali zelo splošni. Oboji pa imajo prednosti in slabosti, ki izhajajo iz preveč ali premalo podrobnega opisovanja, (Merkač Skok 2008, 190).

Analiza dela je nujno potrebna za ustvarjanje vtisa o kandidatu za neko delovno mesto (Fox v Svetlik in Zupan, 216). Harris (v Treven 1998, 239) pravi, da je analiza dela proces nabiranja informacij, ki temeljijo na dveh vprašanjih:

1. kakšno delo in naloge izvajajo zaposleni in
2. kakšno znanje in veščine so potrebne za opravljanje tega dela.

Pri procesu analize dela se torej izhaja iz opisa dela in opisa značilnosti osebe, informacije, ki so potrebne za izdelavo pa lahko dobimo na različne načine. Če je delo povezano s proizvodnjo določenega izdelka, zadostuje le opazovanje delavcev in zapis nalog, ki jih ti opravljajo, če pa nas zanima delo npr. računalniškega programerja pa zgolj opazovanje ne bi bilo dovolj, opraviti bi morali še intervjuje ter intervjuvance prositi za opis njihovih nalog. Poleg intervjujev se lahko uporabijo tudi različni vprašalniki (Treven 1998, 240).

Menedžment športa pomeni planirati, voditi in nadzirati poslovne procese, kot tudi upravljanje tistih virov, ki so ključni za doseganje načrtovanih ciljev, tako športnih kot tudi poslovnih. Za uspešno delo športnih organizacij, je tako analiza dela enako pomembna kot pri katerikoli drugi organizaciji (Retar 2006, 11),.

2.3 KOMPETENČNI PROFILI

Kompetenčni profili kažejo kaj organizacija pričakuje od posameznika. S primerjavo realnih in želenih kompetenc daje osnovo za planiranje razvojnih dejavnosti (Kohont in Svetlik 2005, 54).

Za izboljšanje delovanja organizacije uporabljamo kompetenčni pristop, za katerega Horton (v Kohont in Svetlik 2005, 52) pravi, da izraža preobrat. Več pozornosti se namenja posamezniku – upravljanje človeških virov, vedno manj pa se osredotoča na samo delovno mesto – personalni menedžment.

Izid določenih kompetenc, ki so potrebne za delo, je model kompetenc. To je pravzaprav nekakšna shramba potrebnih kompetenc za posamezna delovna mesta, področja ali za določene naloge, torej kompetenc, ki so pomembne za doseganje postavljenih ciljev (Majcen 2009, 35).

Horton (v Kohont in Svetlik 2005, 52) meni, da se kompetenčni pristop uporablja v organizacijah, ker omogoča:

- razlago (kaj se pričakuje od delovnega mesta in vloge),
- pričakovanja zaposlenih,
- poenotenje standardov na vseh področjih upravljanja človeških virov v organizaciji,
- promocija vrednot in ciljev organizacije,
- zaposlitev najboljših kandidatov,
- izboljšanje delovanja organizacije.

Za primerno delovanje v športu je prav tako pomembno izbiranje primernih kadrov, način kako se jih v delo uvaja, stalno izobraževanje, pomembne so tudi ustrezne spodbude ter nadzor.

Poznavanje medosebnih odnosov, ki se pojavijo v organizaciji, je ključno za uspešno upravljanje v športu (Retar 2015, 48).

Z uporabo kompetenčnih profilov zaposleni vidijo, kaj se od njih na delovnem mestu pričakuje (stopnje pričakovanih kompetenc). S primerjavo realnih in zaželenih kompetenc pa kompetenčni profil podaja temelj za planiranje razvojnih dejavnosti. To, da tako zaposleni kot tudi vodilni v organizacijah enako razumejo kompetence, potrebne za delo in kar se od posameznika na določenem mestu pričakuje, pozitivno vpliva na zadovoljstvo v organizaciji ter izpolnjevanje postavljenih ciljev (Kohont in Svetlik 2005, 54).

Kompetenčni profil športnega trenerja, ki je povezan z neko vlogo trenerja, se odmika od klasičnega pogleda na kompetence za neko delovno mesto (ISCF 2012).

2.3.1 IZDELAVA KOMPETENČNEGA PROFILA

Za oblikovanje kompetenčnega profila lahko izberemo različne pristope. BiroPraxis (2012) našteje naslednje metode:

- Klasični pristop: kjer se opredelijo standardi delovne uspešnosti, vzorec ljudi vključenih v oblikovanje modela, zbere se podatke s pomočjo vedenjskih intervjujev, opazovanja ali metode ocene 360 stopinj, analizira se podatke ter razvije model kompetenc, nato se preveri veljavnost modela kompetenc ter naveže model kompetenc na različne podskupine upravljanja s človeškimi viri.
- Druga metoda za izdelavo kompetenčnega profila poteka preko razprave s strokovnjaki, vodjami organizacije ter tistimi, ki dobro poznajo značilnosti, ki so potrebne za opravljanje določenega dela.
- Naslednja metoda temelji na preučevanju delovnih nalog in bodočih delovnih mest. Ta pristop se uporablja, ko organizacija ni tako številčna, da bi zaposlene med seboj primerjali.
- Eden izmed pristopov h kompetenčnim profilom je tudi ta, da organizacija uporabi model, ki je že oblikovan oz. ga uporabi kot pomoč pri oblikovanju novega. Uveljavljen model mora biti novemu soroden. Ta način imenujemo metoda splošnega generičnega modela.
- Splošni generični profil lahko vsaka organizacija spremeni po svoje oz. doda kompetence, ki so pomembne in potrebne za njeno delovanje. Te kompetence organizacija pridobi z

različnimi metodami, kot so npr. intervjuji, metoda 360 stopinj,... Ta pristop imenujemo metoda prilagojenega generičnega modela.

Pomembno pri oblikovanju opisa kompetenc je, da jih oblikujemo tako, da so razumljive vsem zaposlenim ter so da jih zaposleni lahko uporabljajo v različnih delovnih situacijah, neodvisno od tega, kateri način je uporabljen.

Kohont pravi, ko uporabljamo postopke izbiranja, kompetenčni pristop pomaga, da od vseh kandidatov zahtevamo enake kompetence. Kompetenčni pristop pomaga tudi pri usposabljanju, razvijanju ter ocenjevanju, saj z njegovo uporabo opišemo kompetence in standarde uspešnosti. To pa usmerja k razvoju potrebnega znanja, zmožnosti in drugih lastnosti zaposlenih (Kohont in Svetlik 2005, 53–54).

Vsak poklic je mogoče opisati v štirih korakih (Roe 2002). Ti koraki so:

1. Analiza poklica – zbiranje informacij o zadolžitvah, ki so potrebne za neko delovno mesto.
2. Analiza kompetenc – ugotavljanje potrebnih kompetenc, povezanih z različnimi znanji, veščinami in vedenji ter tudi temeljnimi zmožnostmi, osebnostnimi značilnostmi in drugimi karakteristikami posameznika.
3. Določanje kompetenčnega modela – izdelava modela, kjer je vidna povezanost med potrebnimi kompetencami, znanjem, veščinami in vedenjem.
4. Testiranje modela – določitev pravne veljavnosti modela in spremenljivk, ki imajo vpliv na kompetence.

3 ŠPORTNI TRENER IN TRENERSKO DELO

V naslednjem poglavju se bom posvetila poklicu športnega trenerja, nalogam, ki jih pri svojem delu opravlja ter kakšna mora biti osebnost trenerja in njegove vloge pri procesu treniranja športnikov.

3.1 POKLIC ŠPORTNEGA TRENERJA

Pri opisu poklica športnega trenerja je zapisano (ZRSZ 2010), da je osnovna delovna naloga športnega trenerja načrtovanje vadbe in priprava varovancev na tekmovalno sezono. V procesu priprave športnikov pa trener opravlja še druge naloge, vzgaja, poučuje športnika in ima zaradi tega pomemben vpliv na širjenje in bogatitev športne kulture.

Pri svojem delu športni trener izvaja tudi vodstvene, administrativne in tehnične naloge. Vse naloge se med seboj prepletajo in so odvisne od ciljev priprave športnikov, psiho-fizičnih značilnosti ter značilnosti okolja, v katerem poteka proces vadbe. Storitve trenerja je rezultat športnika oziroma razvoj tistih sposobnosti, ki dosežek omogočijo (ZRSZ 2010).

Biti športni trener je poklic oz. dejavnost, ki zahteva večplastna znanja in tudi uporabo številnih drugih znanosti. V športu je bistvena multidisciplinarnost, saj je uspeh odvisen od več internih in eksternih dejavnikov. Trener je v prvi vrsti seznanjen s športom in športno panogo, ki jo vodi in poučuje. Poleg tega pa je vključen še niz drugih dejavnikov, vezanih predvsem na to, da trener dela s človeškimi potenciali, ki so praviloma kompleksen in nepredvidljiv sistem (Bon 2007,38).

Številni avtorji knjig o športu, trenerja opredeljujejo kot osebo, ki je ključna pri oblikovanju športnikove (Kajtna in Jeromen 2013). Trener športnika nenehno izobražuje na različnih področjih, od tistih, ki so neposredno pomembne za vadbo – tehnika izvedbe vadbenih elementov, izbira vadbenih metod, količin, do tistih, ki so pomembna za določeno športno disciplino – sodniška pravila, ipd. (Ušaj 2003,22).

Vzgajanje športnikov poteka prek odnosa, ki ga ima trener do športa in do športne discipline, v kateri deluje. Trener mora pri svojem delovanju paziti na primeren odnos tako do uspešnih kot manj uspešnih športnikov, na kritičen odnos do doseganja športnih rezultatov in pravično igro. Pri tem pa je pomemben vrednostni sistem trenerja. Njegovo obnašanje naj povezuje športno aktivnost z zdravim načinom življenja, saj trener svoje vedenje nehote predstavi otrokom, te pa ga nemalokrat (tudi podzavestno) posnemajo (Ušaj 2003, 22).

Trenerji morajo biti vzor v vzgoji mladih športnikov. Vzgajati je treba predvsem z načinom življenja. V vzgoji ni velikih skrivnosti. Človek je kot opica, ki oponaša starejšo opico, če nek trener kadi, bo težko prepovedal kajenje svojim varovancem (Krevsel 2008, 12). Za zagotavljanje učinkovitega in trajnega programa, ki ustreza športnikovim potrebam so trenerji odgovorni, da razvijajo in širijo svoje sposobnosti in znanje na različnih področjih. Zato je za trenerje priporočljivo, da poiščejo nove, dodatne izkušnje in znanje, razširijo svoj repertoar na nove vidike svojega dela ter sodelujejo na različnih formalnih in neformalnih izobraževanjih (ISCF 2012, 23).

3.2 VLOGE IN NALOGE TRENERJA

Trener ima v skupini športnikov lahko več različnih vlog in nalog. Vodenje treninga je izhodiščna in najbolj pomembna naloga vsakega športnega trenerja. Pomeni načrtovanje, izvajanje, nadzor in ocenjevanje procesa treniranja. (Ušaj 2003, 261).

Vloga trenerja se sčasoma lahko tudi spreminja. Tako kot športniki, tudi trenerji skozi čas pridobivajo vedno več novih izkušenj in strokovnega znanja. Velik del učenja trenerjev poteka kar na samem treningu. Več trenerskih izkušenj in sposobnosti pa je pogosto povezano tudi z večjo mero odgovornosti in bolj zapletenimi nalogami, ki jih trener opravlja. Sposobnost treniranja oz. biti trener se nanaša na zmožnost trenerja, da bo učinkovito deloval na svojem izbranem področju in vlogi. (Ušaj 2003, 22). Opravljanje trenerskega dela vključuje sposobnost dokazati svojo usposobljenost v danem kontekstu in sposobnost podpiranja znanja. Na tak način se oblikuje vrednost trenerja.

Trener vedno opravlja vsebinsko različne naloge. Deleži samih nalog se pri opravljanju vloge trenerja spreminjajo glede na namene in cilje delovanja, glede na značilnosti športnikov, ki jih

trener pripravlja na športna tekmovanja in pa cilje, ki jih mora zasledovati pri svojem delu (Jošt in Vodičar 2014, 44).

Tušak in Tušak (2003, 178 – 181) trenerjeve naloge opredeljujeta z vidika kompleksnega pristopa do športnika, njegovo aktivnost pa opredeljujeta na šestih področjih:

- **Načrtovanje treninga** – za dobro načrtovanje mora imeti trener pregled nad različnimi področji, vključevati mora tudi nasvete ostalih strokovnjakov, ki sestavljajo ekipo.
- **Izvajanje treninga** – ne glede na to, kakšen tip treninga se izvaja, je pomembno, da trener stalno uporablja nove pristope vadbe.
- **Kontrola uspešnosti treninga** – za varovance mora trener zagotoviti stalno kontrolo treninga; preverjanje mora biti interindividualno in intraindividualno.
- **Vsestranska skrb za varovanca** – pod vsestransko skrb za varovanca sodijo tiste aktivnosti, ki jih trener zagotovi za dobro počutje svojih športnikov: oblikovanje dobrih pogojev za vadbo, upoštevanje želja varovancev, delovanje na tekmovanju in po tekmovanju,...
- **Svetovanje in pomoč svojim varovancem** – trener lahko svojim športnikom svetuje glede stvari in odnosov izven športne aktivnosti (šola, starši,...).
- **Vloga na tekmovanju** – trener na tekmovanju pomaga pri izvajanju zastavljenih strategij, vpliva pa tudi na zaupanje športnika samemu sebi.

Pomembno je, da se trener skozi celotno kariero ukvarja z vsemi šestimi področji, prevečkrat se dogaja namreč, da pri mlajših varovancih opravljajo le prve tri naloge – načrtovanje in izvajanje treningov ter kontrolo uspešnosti, pri starejših pa se ukvarjajo predvsem z zadnjimi tremi – vsestranska skrb za športnika, svetovanje ter tekmovanje. Trener se mora v športni situaciji znajti v številnih vlogah in se z njimi tudi ustrezno ukvarjati (Kajtna in Jeromen 2013, 12). V športni praksi je največja pozornost posvečena izvajanju procesa, najmanjša ali

nikakršna pa nadzoru in ocenjevanju, kar pa je velika napaka, ki se ne bi smela pojavljati (Ušaj 2003, 261).

Ena izmed nalog trenerja je tudi ta, da beleži in ureja podatke o opravljeni vadbi. Nadzor vadbenega procesa pomeni tudi primerjavo med načrtovano in dejansko izvedenim treningom, izvajamo pa skozi celotno vadbeno sezono. Nadzorovanje nam pokaže koliko načrtovanega je bilo opravljeno in ali kaj od načrtovane vadbe manjka (Vajngerl 2001, 23).

Pomembnost nalog in vlog trenerja se rahlo spremeni, ko se ukvarjamo s športno vadbo otrok med sedmim in enajstim letom. Na mlajše vadeče je namreč lažje vplivati, neprestano so postavljeni pred nove izzive, v najstništvu prihaja do precejšnjih sprememb v razvoju, zato je pravilno strukturirano okolje neizmerno pomembno (Lee v Kajtna in Jeromen 2013, 13).

Loehr in Kahn (v Kajtna in Jeromen 2013) priporočata naslednje naloge za trenerje::

- učiti športnike primernega odnosa, discipline, športnosti,
- zgraditi otroku samozaupanje, samozavest,
- učiti spretnosti, potrebnih za uspeh,
- izobraževati starše, kaj poskušajo doseči in kako lahko pomagajo,
- pomagati otroku doseči cilje v športu,
- pomagati otroku razumeti, kaj je potrebno za doseg teh ciljev.

Paranosić (1982) pa opiše pet različnih vlog trenerja – učitelj, psiholog, vodja, pedagog in tudi zdravnik.

V vlogi učitelja mora trener sistematizirano voditi proces treninga in učenja, poskrbeti mora, da poda ravno prav (novih) informacij ter s tem omogočiti, da si njegovi varovanci novo pridobljeno znanje čim bolj zapomnijo. Njegova skrb je tudi dobra psihofizična kondicija športnikov ter reševanje problemov, ki jih športnik lahko ima. Kako uspešen je trener v tej vlogi, se kaže tudi pri samih procesih učenja, treningih kot tudi pri športnikovih rezultatih. Kot vodja je trener tisti, ki (strokovno) vodi ekipo, kot tudi "spremljevalec" dogodkov v klubu in vseh vplivov na njegovo ekipo.

Za pedagoga štejemo trenerja, ki dela večino z mladimi športniki, le-ti namreč hitro posnemajo vedenjske oblike svojih trenerjev, zlasti v obdobju najstništva. Velikokrat pa trener prevzame tudi vlogo zdravnika, v primeru poškodbe naj bi prvi odreagirал in dal napotke za prvo pomoč ter nadaljnja navodila za sanacijo. Tovrstne vloge naj bi trener prevzemal med samo vadbeno sezono, hkrati pa naj bi sodeloval še s strokovnjaki posameznih področij (če ima to na izbiro).

Pojasnitev vlog trenerja omogoča opredelitev ključnih kompetenc in kompetenc, ki so potrebne za njihovo izpolnitev. V članku International SPORT COACHING Framework (2012) predlagajo štiri opredelitve trenerskih vlog, in sicer: trener začetnik (Coaching Assistant), trener (Coach), višji trener (Advanced/Senior Coach) in glavni trener (Master/Head Coach) (ISCF 2012, 20). Naloge so na kratko opisane v Tabeli 3.1. V svoji magistrski nalogi sem se osredotočila na trenerja začetnika v primerjavi z vaditeljico in glavnega trenerja v primerjavi s trenerko ritmične gimnastike.

Vsaka izmed trenerskih vlog je sestavljena iz glavnih funkcij, narava le-teh pa se lahko razlikuje glede na športno panogo, državo in okoliščine, v katerih trener deluje. Pri ritmični gimnastiki v Sloveniji imamo štiri stopnje usposobljenosti in sicer: Vaditeljica pomočnica, Vaditeljica ritmične gimnastike, Trenerka ritmične gimnastike in Trenerka ritmične gimnastike 1.

Tabela 3.1: Vloge trenerjev

Trener začetnik	Pomaga pri izvajanju vadb in tekmovanj
Trener	Pripravlja treninge čez sezono, pogosto kot del širšega programa.
Višji trener	Nadzoruje in prispeva k uresničevanju programa skozi več sezon in v posebnih okoliščinah. Vključuje se v upravljanje in razvoj ostalih trenerjev.
Glavni trener	V večjem kontekstu nadzoruje in prispeva k uresničevanju programov skozi več sezon. Vključen je v procese oblikovanja in nadziranja strukture upravljanja ter razvojnih programov ostalih trenerjev.

3.3 TRENERJEVA OSEBNOST

Trener ima torej osrednjo vlogo v času treniranja, od njega je namreč odvisno, če bo razvoj športnika in treningov zadovoljil pričakovanja. Vloga trenerja je izjemno pomembna, zanjo je potrebno strokovno znanje, izkušnje in tudi sama osebnost trenerja (Tušak in Tušak 2003, 225). Pri raziskovanju trenerjeve osebnosti je bila na začetku pomembna predvsem osredotočenost na iskanje najznačilnejših osebnostnih karakteristik trenerjev, na razlikovanje med trenerji in tistimi, ki to niso ter na iskanje razlik med uspešnimi in neuspešnimi trenerji ter trenerji in njihovo idealno podobo (Tušak in Tušak 2003, 184).

Adam in še nekateri drugi avtorji (v Tušak in Tušak 2003, 191) navajajo lastnosti trenerja, ki je uspešen pri svojem delu (Tabela 3.2).

Tabela 3.2: Pedagoške in psihološke lastnosti trenerjev

Pedagoške sposobnosti trenerjev	Psihološke lastnosti trenerjev
<ul style="list-style-type: none">• naravnava k uspešnosti,• biti sposoben samospoznanja,• socialne sposobnosti poučevanja,• trajnost socialnih kontaktov,• metodične sposobnosti trenerjev,• biti sposoben analiziranja,• biti sposoben psihološko opazovati,• odgovornost,• konstantnost v lastnem vedenju,• biti sposoben ustvarjati ugodno klimo v ekipi• samokontrola.	<ul style="list-style-type: none">• visoka delovna motiviranost,• fleksibilnost,• kreativnost,• sposobnost organiziranja,• vztrajnost,• sposobnost vzpostavljanja kontaktov,• zanesljivost,• odgovornost,• razsodnost,• stabilnost,• samozaupanje.

Biti uspešen trener pomeni, da moraš znati analizirati samega sebe in svoje obnašanje ter ga glede na ugotovitve vseskozi spreminjati. Zavedati se je potrebno, da je od teh spoznanj odvisno samo vodenje vadbe, od tega pa tudi uspeh in rezultati (Tušak in Tušak 2003, 225). Dosežek trenerja pa se dolgoročno kaže predvsem kot funkcija njegovih dosežkov, sposobnosti, napora in priložnosti (Jošt in Vodičar 2014, 49).

3.3.1 ŽENSKA – TRENER

Ker je ritmična gimnastika predvsem ženski šport (le redko se z njim ukvarjajo tudi moški) so tudi vaditelji in trenerji ritmične gimnastike pretežno ženskega spola. Raziskava, ki so jo opravili v Ameriki (Loy v Tušak in Tušak 2003, 194) kaže rezultate, da ženske, ki so športne trenerke izražajo več dominantnosti, samozadostnosti, inteligentnosti in odločnosti in kažejo višjo stopnjo družabnosti kot ženske, ki se s športom ne ukvarjajo poklicno.

V raziskavi mnenja, ki sta jo Tušak in Tušak opravila na Fakulteti za šport so ugotovili, da so pri ocenjevanju trenerk kot njihove najbolj izražene značilnosti izpostavili skrb za zdravje, razumevanje športnika in delavnost, sposobnost, vztrajnost in komunikativnost. Trenerka (še posebno naj bi to veljalo pri mladih športnicah) opravlja še dodatno, izredno odgovorno vlogo, saj nastopa v vlogi »pomembnih drugih« in ima na ta način podoben vpliv kot starši (Tušak in Tušak 2003, 196).

3.4 KOMPETENCE TRENERJA

»Kompetence v športu so zmožnost uporabe znanja, sposobnosti, osebnostnih lastnosti izkušenj in motivacije, da na svojstven način učinkovito opravimo pričakovano delo ali vlogo,« (Retar in drugi 2013, 83).

Kompetence obsegajo torej široko uporabo posebnih znanj, s standardom zmogljivosti, ki so potrebni v okviru trenerskega dela. Širok pojem usposobljenosti zajema vse vidike uspešnosti in vključuje (Gymnastics Foundations 2015, 1):

1. *Uporabna znanja* – sposobnost naučiti specifične elemente v določenih situacijah
2. *Veščine vodenja* – sposobnost pripraviti, načrtovati in organizirati vadbe in treninge ter ostale vidike trenerskega dela
3. *Vodstvene sposobnosti za nepredvidene sposobnosti* – odpravljanje nastalih težav
4. *Medosebne spretnosti*

Retar (2015) pravi, da je večina študij o kompetencah v športu šibko zasnovanih in so pogosto ali preveč splošne ali pa so njihove ugotovitve že splošno znane, ali pa ne upoštevajo, da se za različna področja dela v športu zahtevajo različno razvite kompetence.

Delovanje trenerjev v določeni športni situaciji definira mnogo dejavnikov. Predvsem so to osebnostne značilnosti in pa njegove mentalne in druge sposobnosti, ki vplivajo na sposobnost uspešnega delovanja in vodenja (Bon 2007, 32).

Partington (v Kolenc 2015, 67) navaja naslednje kompetence športnega trenerja, ki je uspešen pri svojem delu:

- tekmovalnost,
- zaupljivost,
- zaupanje v športnika,
- vzgoja svojih študentov,
- želja biti dober poslušalec,
- predstavitev vsebine, ki bo razumljiva in del splošnega mentalnega načrta,
- odprtost duha in igrivost,
- sistematičen pristop,
- zmožnost vtisniti športniku pozitivno podobo o sebi.

Ruski raziskovalci so napisali metodične priročnike za trenerje na podlagi systemske analize o sposobnostih športnega trenerja. Ugotovili so, da gre za dvanajst sposobnosti, ki se prepletajo in si pogojijo za uspešno delovanje trenerja. Te sposobnosti so (prirejeno po Krevsel 2001, 7–34):

- Didaktične sposobnosti – sposobnosti trenerjev povezane s sodobno metodiko pedagoške znanosti.
- Ekspresivne sposobnosti – spretnost trenerja oz. športnega pedagoga, da lahko izraža svoje misli in čustva na različne načine.
- Avtoritativne sposobnosti – tiste vrline, ki omogočajo trenerju, da gradi svojo avtoriteto in se razvije v vodjo.
- Znanstvene sposobnosti – sposobnosti, ki trenerja razvijejo v znanstvenika (da raziskuje nove stvari).
- Komunikativne sposobnosti – trenerju omogočajo, da postane komunikator.
- Osebnostne sposobnosti – sposobnosti s katerimi trener postane karakter.
- Organizacijske sposobnosti – sposobnosti, ki omogočajo, da se trener razvije v organizatorja za celoten vadbeni proces.
- Sposobnost opazovanja – opazovati mora vse spremembe tako pri posameznem športniku kot tudi pri celotni svoji ekipi.
- Mažoretne sposobnosti – biti optimističen, vesel in humoren.
- Konstruktivne sposobnosti – pedagogu omogočajo projektirati v prihodnost mladih športnikov (predvidevanje, napovedovanje,...).

- Psihomotorične sposobnosti – učitelj mora znati analizirati tehniko vaj, pri tem pa upoštevati starost in individualne lastnosti učencev, sposoben mora biti v živo pokazati najzahtevnejša gibanja.
- Gnostične sposobnosti – trenerju omogočijo, da postane dober govornik.

V dokumentu ISCF pa opredelijo znanje trenerja, in sicer v naslednjih treh točkah (ISCF 2012):

1. *Profesionalno znanje* – znanje o športu, športniku, športni znanosti in osnovnih spretnostih.
2. *Medosebno znanje* – znanje o socialnem kontekstu, odnosih in metodologiji treniranja.
3. *Znotrajosebno znanje* – trenerjeva filozofija in vseživljenjsko učenje.

Poučevanje je delno izkustvena veda, delno umetnost. Uspešnost v poučevanju ritmične gimnastike in športnem treniranju je v veliki meri odvisna od osebnosti, pedagoške nadarjenosti, dolgoletnih izkušenj in predvsem odnosa do tistih, ki jih vzgajamo za zdravo življenje in tudi za športne dosežke (Vajngerl in Lomšek-Macura 1999, 17).

Na spodnji sliki (Slika 3.1) je prikazana stopnja kompetence in odgovornosti trenerja. Število zvezdic prikazuje višino zahtevnosti, pri čemer je 0 najnižja stopnja in 4 najvišja (ISCF – povzeto po Kolenc 2015, 76) .

Slika 3.1: Stopnja kompetenc in odgovornosti trenerja

NALOGA	KOMPETENCA	TRENER ZAČETNIK	VRHUNSKI TRENER
1. Postaviti vizijo in strategijo.	Upoštevati celotno sliko.	*	****
	Delati procesno (npr. zaporedje dogodkov).	*	****
	Sestaviti potrebno analizo.	*	****
	Ustvariti vizijo.		****
	Izumiti strategijo.		****
2. Oblikovati okolje.	Razviti plan dela.		****
	Identificirati in rekrutirati osebje.	*	****
	Urediti dogovor in osebje.	*	****
	Varovati in zaščititi športnike.	***	****
	Razviti napredek trga.		****
3. Zgraditi razmerja.	Učiti in vplivati.		****
	Upravljanje z osebjem na pozitiven način.		****
	Vzdrževati osebni odnos.	*	****
	Biti učitelj.		****
4. Voditi treninge in pripravljati na tekmovanja.	Voditi vaje.	*	****
	Strukturirati tekmovalne izkušnje	*	****
5. "Brati" in odreagirati na terenu.	Opazovati, analizirati in pripraviti odgovor.	*	****
	Posneti in ovrednotiti.	*	****
	Odločati se in prilagajati.	*	****
	Odgovoriti na različne situacije na primeren način.	*	****
6. Učiti se in refleksirati.	Profesionalen razvoj.	*	****
	Evalvirati program.	*	****
	Samorefleksirati.	*	****

3.4.1 KOMPETENCE UČITELJEV IN ŠPORTNIH PEDAGOGOV

Za namen raziskave sem se osredotočila tudi na kompetence učiteljev in športnih pedagogov, saj so le-te prav tako pomembne pri delu v športu. Ena izmed vlog, ki jo prevzema trener je prav vloga učitelja.

Kot sem že omenila, je za družbo znanja značilnih veliko sprememb, ki zaznamujejo tudi vlogo učiteljev in pedagogov. Sprememba je predvsem ob prehodu od zgolj posredovanja znanja - transmisijski način, ki je bilo značilno za 20. stoletje, k dejanskemu usvajanju znanja - transakcijski način, kar naj bi bila značilnost 21. stoletja (Marentič Požarnik 2000). V novodobnem izobraževanju je za različne poklice značilen prehod znanja h kompetencam. Projekt AEHESIS (Alinging a European Higher Education Structure in Sport Science) je brez dvoma precej pomemben pri sistematizaciji in profesionalizaciji poklicev na športnem področju, predvsem pri poklicu učitelja športne vzgoje in njegovega kompetenčnega prostora (Tul 2011, 87).

Kompetentnost učitelja in pedagoga se kaže v spretnostih vodenja in komuniciranja (Pekljaj in drugi 2008, 8). Na področju izobraževanja lahko kompetence razdelimo na splošne in specifične (Eurydice 2002), pri čemer se splošne kompetence nanašajo na komunikacijo, delo v skupini, veščini pridobivanja znanja, vseživljenjsko učenje. Specifične kompetence pa se nanašajo na posamezne učne predmete. Obe skupini kompetenc morata biti prenosljivi in uporabni v različnih situacijah, ne le v kontekstu, kjer so bile pridobljene (Tul in drugi 2015, 143).

Dandanes se na področju vzgoje in izobraževanje razmišlja drugače kot včasih. Ne govorimo le o klasičnih, specifičnih kompetencah, ki so vezane na delo z učenci in poučevanje. Paradigma dobrega učitelja, ki dobro poučuje, se torej premika v smer učitelja, ki dobro spodbuja učenje. Učitelji se tem spremembam prilagajajo preko nove vloge pospeševalcev učenja, večkrat z uporabo inovativnih metod in sredstev (Tul in Kovač 2016, 151).

V raziskavi Eurydice (2002) so identificirali pet novih področij in sicer:

- poučevanje z izkoriščanjem moderne tehnologije,
- vključevanje otrok s posebnimi potrebami,
- delo z različnimi skupinami otrok,
- upravljanje šole in različna administrativna opravila,
- obvladovanje sporov.

Ključne učiteljske kompetence naj bi bile naslednje (Pekljaj in drugi 2008, 6):

- spodbujati nove učne dosežke,
- v razredu delovati na inovativen način,
- delovati izven razreda v šolskem centru ali skupnosti z drugimi socialnimi partnerji,
- vključiti sodobne tehnologije v formalne učne situacije kot tudi vse profesionalne prakse,
- biti sposoben profesionalnega delovanja.

Od današnjega učitelja se pričakuje, da ima naslednje kompetence (Tul in Kovač 2016,154):

- za učence organizira priložnosti za učenje;
- spremlja učni napredek učencev,
- upošteva raznolikost učencev,
- v učencih razvija zavezanost delu in učenju,
- zna organizirati delo v skupinah,
- sodeluje pri razvoju šolskega kurikuluma in organizacije,
- spodbuja povezanost staršev in širše skupnosti s šolo,
- pri vsakodnevnem delu uporablja nove tehnologije,
- obvladuje strokovne dolžnosti in etične dileme,
- skrbi za svoj strokovni razvoj.

Na Filozofski fakulteti v Ljubljani pa so v sklopu projekta Partnerstvo fakultet in šol s sodelovanjem vseh partnerjev v izobraževanju učiteljev izdelali seznam 39 kompetenc, ki se dotikajo pet področij učiteljskih kompetenc (v Peklaj in drugi 2008, 6):

- učinkovito poučevanje,
- vseživljenjsko učenje,
- vodenje in komunikacija,
- preverjanje in ocenjevanje znanja ter spremljanje napredka učencev
- širše profesionalne kompetence.

Učiteljeve kompetence izhajajo iz profesionalnih vlog, ki naj bi jih učitelj privzemal oz. opravljal. Day (v Tul in Kovač 2016, 153) še posebej izpostavlja učiteljevo naklonjenost da spodbuja in uvaja spremembe, da je kritičen pri pridobivanju novih informacij, da razvija znanja, spretnosti ter emocionalne vidike, ki so pomembni za profesionalno mišljenje, načrtovanje in delo z učenci. Pomembna pa je tudi komunikacija na različnih ravneh in na razne načine (Tul in Kovač 2016, 153).

Številni raziskovalci ugotavljajo, da so ena najpomembnejših kompetenc učiteljev športne vzgoje specifična didaktična znanja. Didaktična znanja sestavljajo specifične kompetence, ki so povezane s posebnimi pedagoškimi in didaktičnimi pristopi, kot so ustvarjalnost pri poučevanju in spodbujanju učenčeve sposobnosti reševanja gibalnih nalog. Poseben pomen pa ima tudi usposobljenost za vključevanje, individualizacijo in diferenciacijo pri poučevanju športne vzgoje (Tul in drugi 2013, 15).

V raziskavi o strukturi kompetenc slovenskih učiteljev športne vzgoje, katere glavni namen je bil opredelitev profesionalnega profila učitelja športne vzgoje se so najbolje uvrstile naslednje splošne in predmetno-specifične kompetence (Tul in drugi 2008, 13–14):

- biti usposobljen za spodbujanje dijakov, da so v prostem času športno aktivni,
- sposobnost za prepoznavanje, zastavljanje in reševanje problemov,
- sposobnost za fleksibilno uporabo znanja v praktičnih situacijah,
- sposobnost dobrega komuniciranja,
- zmožnost za delovanje v različnih situacijah,
- sposobnost vodenja skupine,

- poznavanje anatomsko-funkcionalnih vidikov športa,
- poznavanje fizioloških aspektov športa,
- poznavanje znanstvenih aspektov gibanja in športa,
- poznavanje motoričnega razvoja otrok in mladostnikov,
- poznavanje kurikulumov za športno vzgojo,
- poznavanje metodičnih postopkov pri poučevanju športnih prvin, ki so v kurikulumu,
- usposobljenost za uporabo različnih učnih metod in oblik pri poučevanju športne vzgoje,
- sposobnost etičnega in strokovno korektnega odnosa,
- upoštevanje načel varnosti pri vodenju pedagoškega procesa,
- usposobljenost za pedagoško vodenje razreda pri športni vzgoji,
- sposobnost za motiviranje ljudi za napredovanje k skupnim ciljem.

4 ŠTUDIJA PRIMERA

4.1 GIMNASTIČNA ZVEZA SLOVENIJE

Gimnastična zveza Slovenije (v nadaljevanju GZS) je zveza društev, klubov, območnih zvez ter drugih zainteresiranih organizacij. Njihov namen je gojiti vse pojavne oblike gimnastike. Temeljno poslanstvo zveze je zagotavljanje strokovnih, organizacijskih, materialnih, finančnih, kadrovskih in drugih pogojev za razvoj gimnastične športne panoge v Sloveniji. Poleg tega na GZS skrbijo za celovit razvoj športnikov, gimnastičnih reprezentanc Slovenije ter zagotavljajo podporo za rast in razvoj klubov in društev, članov GZS (Statut GZS 2013)

4.1.1 PROGRAMI GIMNASTIČNE ZVEZE SLOVENIJE

Na GZS je registriranih 54 članic – športnih društev, klubov, ki delujejo na področju gimnastičnega športa. Discipline, ki spadajo pod okrilje GZS so:

- moška športna gimnastika
- ženska športna gimnastika
- ritmična gimnastika
- gimnastika za vse
- aerobika in pilates
- akrobatika

4.2 RITMIČNA GIMNASTIKA

Ritmična gimnastika je eleganten šport, v katerem so združene prvine gimnastike, baleta, modernega plesa ter rokovanja z ritmičnimi pripomočki. Ritmična gimnastika se začne pojavljati v poznem devetnajstem stoletju, kot športno panogo pa jo začnejo gojiti v bivši Sovjetski zvezi. Kot uradna športna disciplina je bila s strani Mednarodne gimnastike zveze (FIG – Federation internationale de Gymnastique) priznana šele leta 1961. Sprava je bila priznana kot moderna gimnastika, čez nekaj časa pa tudi kot ritmična gimnastika.

Na Olimpijskih igrah se je kot posamezna disciplina uveljavila šele leta 1984 na OI v Los Angelesu. Začetki ritmične gimnastike v Sloveniji pa segajo v šestdeseta leta. Prva, ki se je z ritmično gimnastiko začela ukvarjati v Sloveniji in jo štejemo za njeno ustanoviteljico pri nas, je bila profesorica Jelica Vazzaz (povzeto po GZS).

Z ritmično gimnastiko se ukvarjajo predvsem dekleta, ponekod po svetu pa se ta šport širi tudi na moško populacijo. Ritmičarke odlikuje niz sposobnosti, ki si jih pridobijo skozi leta treniranja: gibčnost, moč, ravnotežje, smisel za ritem in glasbo, izraznost in spretnost. Ritmična gimnastika je olimpijski šport, ki ga določa precizna tehnika gibanja in rokovanja z ritmičnimi pripomočki. Vaje v ritmični gimnastiki se namreč izvajajo z enim ali dvema od petih pripomočkov, ki so žoga, obroč, trak, kolebnica in kiji. Za nastope in v prvih letih treniranja pa se pogosto uporabljajo tudi tančice ali drugi "neritmičnimi" pripomočki.

Ritmična gimnastika kot disciplina spada pod Gimnastično zvezo Slovenije. Danes se v Sloveniji z ritmično gimnastiko dekleta ukvarjajo na treh stopnjah, in sicer A-program 1. skupina, ki predstavlja vrhunski šport, A-program 2. skupina, ki se izvaja na kakovostni rekreativni stopnji ter C-program, ki je šolski rekreativni šport.

4.2.1 KLUBI ZA RITMIČNO GIMNASTIKO V SLOVENIJI

V Sloveniji deluje 17 klubov in društev, kjer poteka vadba ritmične gimnastike in so registrirani pri GZS (Tabela 4.1). Največ registriranih klubov ima sedež v osrednji Sloveniji, nekaj manj v štajerski regiji in le eden v gorenjsko – koroški regiji. Registrirana društva iz primorsko – notranjske in dolnjsko – zasavske regije se z ritmično gimnastiko (uradno) ne ukvarjajo. Društva, ki niso registrirana pri GZS ne morejo sodelovati na uradnih tekmovanjih.

Tabela 4.1: Članice GZS po regijah

OSREDNJA SLOVENIJA	GD Vrhnika, Klub za ritmično gimnastiko RITEM, Klub za ritmično gimnastiko TIM, Klub za ritmiko SANSA, KRG Narodni dom Ljubljana, KŠRG Šiška, ŠD Moste, ŠD Sokol Bežigrad, Športni klub Bleščica, Športno društvo Gazela, Športno društvo Špička
ŠTAJERSKA	Društvo za ritmično gimnastiko Murska Sobota, DŠRG Branik Maribor, PRK Harmonija, ŠK Favorit, Športno društvo Ritmika
PRIMORSKO-NOTRANJSKA	/
DOLENJSKO-ZASAVSKA	/
GORENJSKO-KOROŠKA	ŠD Kranj

4.3 STROKOVNA USPOSABLJANJA

Usposabljanje je proces razvijanja spretnosti in sposobnosti, ki jih človek potrebuje za opravljanje konkretnega dela (Ferjan 1999,11). Osnova za usposabljanje oblikovanje sposobnosti, spretnosti ter navad, ki jih posameznik potrebuje za izvajanje nekega dela (Možina in drugi 2002, 17). Pri usposabljanju s posebnimi postopki poskušamo izboljšati lastnosti delavca, da lahko opravlja svoje delo ali da ga lahko opravlja bolje. Govorimo lahko torej o usposabljanju za konkretno delo na konkretnem delovnem mestu. Je dejavnost, ki je za organizacije po navadi velik strošek, vendar so mnoge spoznale, da gre za nujen del njihovega delovanja.

Strokovna usposobljenost trenerju omogoča uspešno izvajanje poklica. Doseganje optimalne poklicne usposobljenosti je možno le na daljši rok. V prvi fazi se trener najprej formalno usposobi za poklicno delovanje. V tem času pridobi ustrezno izobrazbo ter razvije ustrezne tudi poklicne sposobnosti (kompetence) (Jošt in Vodičar 2014, 51).

»Strokovno usposobljeni delavec v okviru GZS ima naziv določene stopnje strokovne usposobljenosti, ki si ga je pridobil po uspešno končanem programu usposabljanja GZS, v okviru usposabljanja amaterskega športnega kadra,« (Pravilnik GZS, 2013).

Jošt in Vodičar opredelita pojem *poklicna strokovna usposobljenost* trenerja in pravita da se z njim razume vedenjske obrazce ter načine ravnanja, vrednote in predpostavke, ki trenerjem omogočajo uresničevati cilje, ki jih z vidika izbranih sestavnih organizacijske kulture športa pred njih postavlja strokovna javnost, (Jošt in Vodičar 2014, 49). Trener se mora nenehno izobraževati in razvijati in nenehno uriti svoje možgane.

Posameznik, ki je sodeloval v programu usposabljanja GZS, po opravljenem izpitu dobi ustrezno usposobljenost ter s tem naziv 1., 2. ali 3. stopnje usposobljenosti, odvisno od programa usposabljanja GZS.

Zaradi precej hitrega razvoja ritmične gimnastike tako v svetu kot tudi pri nas se je razvila potreba po usposabljanju trenerskega in sodniškega kadra. Pobudnica prvih izobraževanj za vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike je bila prof. Jelica Vazzaz. Cilj prvih izobraževanj in usposabljanj za trenerski kader je bil predvsem predstaviti ritmično gimnastiko širši množici in usposobiti mlajšo generacijo za delo v dvoranah (Vajngerl 2017).

Tudi v zadnjem času je vse več zanimanja za ritmično gimnastiko, še posebej v množičnem rekreativnem programu, kar je tudi vzrok, da se je povečala tudi potreba po usposobljenih strokovnih kadrih ritmične gimnastike.

Z namenom izboljšanja prakse na tem področju je Strokovni odbor ritmične gimnastike (SORG) pri GZS pod vodstvom dr. Branke Vajngerl, v zadnjih letih sistematično pristopil k izobraževanju in usposabljanju nove generacije vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike. Ena izmed prioritet predsednice SORG je bila tudi vzpostavitev točne evidence strokovnega kadra od 1999 dalje. Trenutno imamo v Sloveniji 217 strokovno usposobljenih kadrov, od tega 152 vaditeljic, 22 trenerk in 34 trenerk ritmične gimnastike 1 (Vajngerl 2017).

4.3.1 STOPNJE USPOSOBLJENOSTI TRENERJA RITMIČNE GIMNASTIKE

Za delo vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike je potrebno opravljati izpit po programu GZS. Izobraževanje in usposabljanje se torej izvaja v okviru GZS v sodelovanju s Fakulteto za šport. Organizirani so večdnevni seminarji, kjer je predstavljena teorija in praksa v zvezi z ritmično gimnastiko kot tudi splošnim znanjem o športu, prvo pomočjo in didaktiko športa. Usposabljanje se konča z zaključnim izpitom, ki je prav tako sestavljen iz teoretičnega in praktičnega dela.

Šele po opravljenem izpitu 2. stopnje lahko oseba prične s samostojnim delom v telovadnici. Pred tem namreč lahko deluje samo kot pomočnik trenerja. Po uspešno opravljenem izpitu oseba pridobi naziv – *vaditelj ritmične gimnastike, trener ritmične gimnastike in trener ritmične gimnastike 1*, v skladu s stopnjo strokovne usposobljenosti.

a) Program: Vaditelj ritmične gimnastike – Strokovni delavec 1., 1. nivo

Naziv: Vaditelj – pripravnik ritmične gimnastike

Strokovni naziv: Vaditelj – pripravnik ritmične gimnastike

Stopnja usposobljenosti: 1

Slika 4.1: Opis in namen programa - Vaditelj ritmične gimnastike

Osnovni namen je usposobiti kandidate, da bodo na področju ritmične gimnastike delovali kot pomočniki oz. pod nadzorom strokovnih delavcev višjih stopenj usposobljenosti.

Kandidati bodo po uspešno zaključenem programu usposabljanja za naziv Vaditelj ritmične gimnastike, pridobili osnovna teoretična in praktična znanja za pomoč pri delu v programih ritmične gimnastike v vseh starostnih kategorijah.

Prijava na 1. stopnjo zahteva:

- starost najmanj 16 let,
- slovensko državljanstvo.

Pogoji za zaključitev usposabljanja so:

- 80% prisotnost na tečaju,
- uspešno opravljen teoretični in praktični izpit.

b) Program: Trener ritmične gimnastike – Strokovni delavec 2

Naziv: Trener ritmične gimnastike

Strokovni naziv: Trener ritmične gimnastike

Stopnja usposobljenosti: 2

Slika 4.2: Opis in namen programa - Trener ritmične gimnastike

Osnovni namen je usposobiti kandidate, da bodo na področju ritmične gimnastike delovali samostojno. Odgovorni bodo za izvajanje vadbe (učenje, treniranje) in vodenje na tekmovanjih, kjer bodo lahko vodili tudi najbolj kakovostne športnike nižjih starostnih kategorij. S trenerji višje stopnje usposobljenosti in izobraženosti bodo lahko sodelovali pri iskanju talentov.

Kandidati bodo po uspešno zaključenem programu usposabljanja za naziv Trener ritmične gimnastike pridobili osnovna teoretična in praktična znanja za samostojno načrtovanje in vodenje vseh programov ritmične gimnastike v vseh starostnih kategorijah.

Trenerji imajo možnost dodatnega izpopolnjevanja na trenerskih seminarjih, ki jih razpisuje UEG (Evropska gimnastične zveza).

Prijava na 3. stopnjo zahteva:

- polnoletnost,
- zaključno najmanj srednješolsko ali poklicno izobrazbo,
- uspešno zaključeno usposabljanje 1. stopnje za naziv Vaditelj ritmične gimnastike.
- 4 leta tekmovalnih izkušenj ali 2 leti pedagoških izkušenj,
- slovensko državljanstvo.

Pogoji za zaključitev usposabljanja so:

- 80% prisotnost na tečaju,
- pozitivno ocenjen dnevnik prakse,
- pozitivno ocenjena seminarska naloga iz področja ritmične gimnastike,
- uspešno opravljen teoretični in praktični izpit.

c) Program: Trener ritmične gimnastike 1 – Strokovni delavec 3

Naziv: Trener ritmične gimnastike 1

Strokovni naziv: Trener ritmične gimnastike 1

Stopnja usposobljenosti: 3

Slika 4.3: Opis in namen programa - Trener ritmične gimnastike 1

Osnovni namen je usposobiti kandidate, da bodo na področju ritmične gimnastike delovali samostojno. Lahko bodo tudi organizatorji in vodje. Odgovorni bodo za izvajanje vadbe (učenje, treniranje) in vodenje na tekmovanjih, kjer bodo lahko vodili tudi najbolj kakovostne športnike vseh starostnih kategorij. Lahko bodo sodelovali pri usposabljanju za pridobitev naziva Vaditelj ritmične gimnastike (1. stopnja usposabljanja) in pri usposabljanju za pridobitev naziva Trener ritmične gimnastike (2. stopnja usposabljanja).

Kandidati bodo po uspešno zaključenem programu usposabljanja za naziv Trener ritmične gimnastike 1 pridobili teoretična in praktična znanja za samostojno načrtovanje, organiziranje in vodenje športne vadbe za vse kakovostne in starostne ravni ritmične gimnastike.

Trenerji imajo možnost pridobiti mednarodno licenco za opravljanje trenerskega dela po programu, ki ga razpisuje FIG (Mednarodna gimnastična zveza) z imenom FIG academy 1, 2, in 3.

Prijava na 3. stopnjo zahteva:

- polnoletnost,
- zaključno najmanj srednješolsko ali poklicno izobrazbo,
- uspešno zaključeno usposabljanje 2. stopnje za naziv Trener ritmične gimnastike.

Pogoji za zaključitev usposabljanja so:

- 80% prisotnost na seminarju,
- pozitivno ocenjen dnevnik prakse,
- pozitivno ocenjena seminarska naloga iz področja ritmične gimnastike,
- uspešno opravljen teoretični in praktični izpit.

Po zaključenem usposabljanju vsi udeleženci pridobijo diplomo, ki je osnovna za licenco prvega leta dela. V Sloveniji je to uradni dokument, ki izkazuje naziv in stopnjo strokovne usposobljenosti na področju športne panoge ritmična gimnastika. V skladu s programom usposabljanja je bil sprejet tudi sistem licenciranja kadrov. Kadri, ki so usposobljeni (ne glede na stopnjo) morajo imeti za opravljanje dela na področju športa, veljavno licenco. Licence se podaljšuje z obveznim licenčnim seminarjem, ki ga prav tako organizira GZS.

4.4 METODE IN TEHNIKE ZBIRANJA PODATKOV

V svojem magistrskem delu sem uporabila kvalitativno raziskavo, uporabila pa sem anketni vprašalnik s katerim sem zbrala potrebne podatke. Za oblikovanje anketnega vprašalnika sem uporabila podatke preliminarne raziskave, ki so bili pridobljeni s pomočjo fokusne skupine ter podatke zbrane iz pregleda literature.

»Kvalitativna raziskava na področju menedžmenta raziskovalcu ponuja vrsto kvalitativnih metod, ki omogočajo raziskavo ravnanja, dogodkov, delovanja organizacije, socialnega okolja, interakcije in medsebojnih odnosov,« (Babbie in drugi v Roblek 2009, 54). Kvalitativne metode so povezane s kvalitativnimi tehnikami, s katerimi se v raziskavi zbira in analizira podatke. Konkreten raziskovalni problem in namen pa nam pomaga določiti metodo in tehniko, ki jo v raziskavi uporabimo (Roblek 2009, 54).

V preliminarni raziskavi sem prav tako uporabila kvalitativno metodo zbiranja podatkov, izvedla sem skupinsko diskusijo s pomočjo fokusne skupine. Cilj raziskave pa je bil določiti kompetence vaditeljic oz. trenerk, ki delujejo v tekmovalnih skupinah enega izmed klubov, ki deluje na področju ritmične gimnastike ter kakšne so njihove delovne naloge. V fokusni skupini je sodelovalo 8 vaditeljic in trenerk Športnega kluba Bleščica ter tudi strokovni vodja kluba. Vse izmed vaditeljic oz. trenerk že dlje časa delujejo v ŠK Bleščica in imajo večletne izkušnje

z delom v tekmovalnih skupinah. Fokusno skupino preliminarnе raziskave sem izvedla na enem izmed internih sestankov kluba.

Najprej so vaditeljice in trenerke v fokusni skupini določile katere delovne naloge so pomembne za vaditeljico oz. trenerko tekmovalne skupine, nato so določile standarde uspešnosti, torej po čem vemo, da je naloga dobro opravljena. Vsako delovno nalogo so tudi ovrednotile, po lestvici od 1 do 4, kjer je 1 najmanj in 4 najbolj pomembno. Potem pa smo določili še kompetence, torej kakšna mora biti vaditeljica oz. trenerka tekmovalne skupina, da lahko te naloge dobro opravlja ter na koncu kompetence še razložile.

Kompetence, ki sem jih uporabila v raziskavi magistrskega dela, so bile kompetence, ki so jih udeleženke fokusne skupine določile za najbolj pomembne za vaditeljico oz. trenerko ritmične gimnastike, ki deluje v tekmovalni skupini.

V svoji magistrski nalogi sem poskušala ugotoviti, kakšne kompetence mora imeti vaditeljica in kakšne trenerka ritmične gimnastike ter kakšne naloge opravljata. Postavila sem si naslednja raziskovalna vprašanja:

RV1: Kakšne kompetence mora imeti vaditeljica ritmične gimnastike?

RV2: Kakšne kompetence mora imeti trenerka ritmične gimnastike?

RV3: Kako se kompetence vaditeljice razlikujejo od kompetenc trenerke ritmične gimnastike?

RV4: Kako se delovne naloge vaditeljice razlikujejo od nalog trenerke ritmične gimnastike?

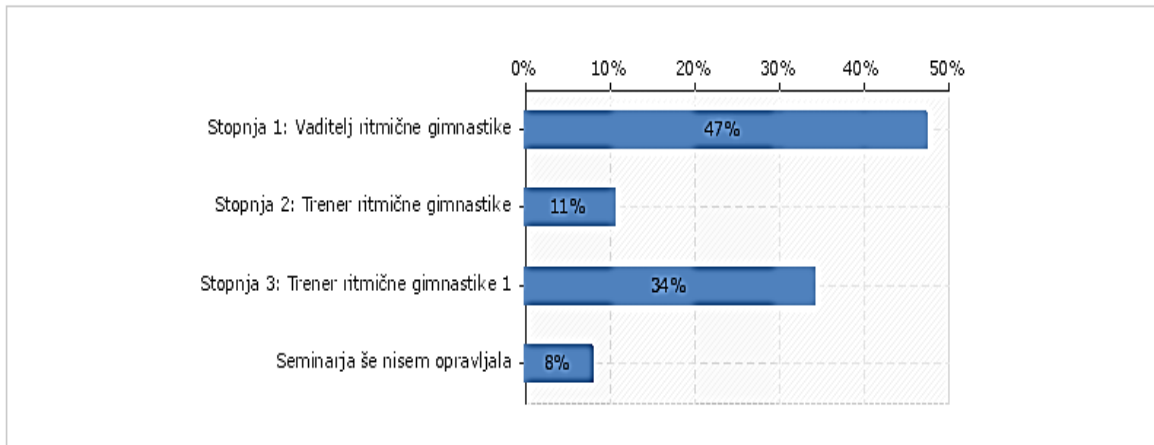
Za svojo raziskavo sem uporabila spletno anketo, ki je vsebovala 3 sklope vprašanj. Prvi sklop vprašanj je zajemal vprašanja glede kompetenc, ki naj bi jih imele vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike. Vprašanja so bila zaprtega tipa, anketiranci so na seznamu izbranih kompetenc izbrali tiste, ki so pomembne za vaditeljico ritmične gimnastike, tiste, ki so pomembne za trenerko ritmične gimnastike ali pa so pomembne za obe oz. za nobeno izmed njiju.

Drugi sklop so bila vprašanja odprtega tipa, anketiranci so morali naštetih 5-10 delovnih nalog, ki jih opravljajo vaditeljice ritmične gimnastike in 5-10 delovnih nalog, ki jih opravljajo trenerke ritmične gimnastike.

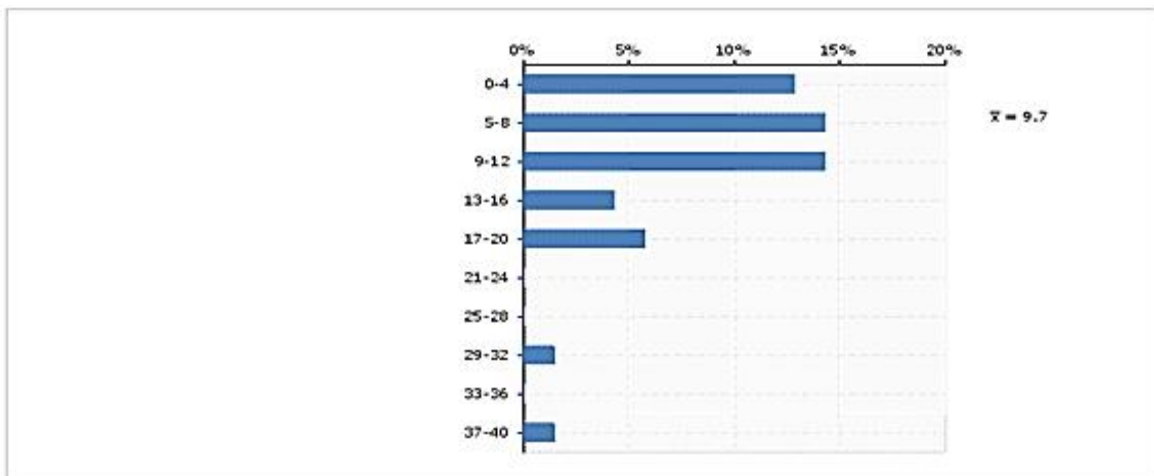
V zadnjem sklopu pa so bila zastavljena vprašanja o stopnji usposobljenosti anketirancev, število let delovanja kot vaditeljica oz. trenerka ritmične gimnastike in o tem v katerem klubu delujejo.

K izpolnjevanju je bilo povabljenih 17 klubov za ritmično gimnastiko, ki delujejo v Sloveniji, sodelovali so anketiranci iz 12 različnih klubov, 4 anketiranci pa na vprašanje, v katerem klubu delujejo, niso odgovorili. Največ anketirancev, 47%, ima 1. stopnjo usposobljenosti, torej Vaditelj ritmične gimnastike, 34% anketirancev ima 3. stopnjo usposobljenosti – Trener ritmične gimnastike 1, 11% anketirancev ima naziv Trener ritmične gimnastike, torej ima narejeno 2. stopnjo usposobljenosti, 8% anketirancev pa seminarja za usposabljanje še ni opravljalo. Razpon delovanja kot vaditeljica oz. trenerka ritmične gimnastike je med 1 in 40 letom, povprečno trajanje delovanja kot vaditeljica oz. trenerka ritmične gimnastike pa je 9,7 let. Podatki so prikazani na grafih spodaj (Slika 4.4 in Slika 4.5).

Slika 4.4: Graf – stopnje usposobljenosti anketirancev



Slika 4.5: Graf – število let delovanja kot vaditeljica oz. trenerka ritmične gimnastike



4.5 KOMPETENCE VADITELJICE IN TRENERKE RITMIČNE GIMNASTIKE

Za odgovore na prva tri raziskovalna vprašanja – *Kakšne kompetence mora imeti vaditeljica ritmične gimnastike?*, *Kakšne kompetence mora imeti trenerka ritmične gimnastike?* in *Kako se kompetence vaditeljice razlikujejo od kompetenc trenerke ritmične gimnastike?* so anketiranci izbirali med 45 različnimi kompetencami. Kompetence, ki so bile na voljo v anketi, so bile izbrane glede na preliminarno raziskavo ter iz pregledane sekundarne literature. Poleg kompetenc, ki naj bi jih imeli športni trenerji, sem vključila še kompetence učiteljev in športnih pedagogov ter nekaj splošnih kompetenc kot tudi 8 ključnih kompetenc.

Pri analizi podatkov sem nato zbrala največkrat izbrane kompetence ter prišla do ugotovitve, da so kompetence vaditeljic in kompetence trenerk pravzaprav enake. Anketiranci so v večini primerih za izbrane kompetence določili odgovor – *pomembno za obe*. Le dve kompetenci so anketiranci označili za pomembni zgolj za trenerko, in sicer *skrb za strokovni razvoj* ter *iniciativnost in podjetniška naravnost*. *Matematične kompetence* in *temeljne kompetence na področju naravoslovja in tehnologije* pa so kompetence, ki so bile označene za nepomembne tako za vaditeljico kot tudi za trenerko.

V Tabeli 4.2 je zbranih 16 kompetenc, ki so razvrščene od tistih, ki so jih anketiranci največkrat izbrali kot pomembne tako za vaditeljice kot trenerke ritmične gimnastike do tistih, ki so jih izbrali manj pogosto. Tako je kompetenca *prilagodljivost* na prvem mestu med kompetencami, saj je bila izbrana največkrat. Nekatere kompetence v tabeli so združene, ker so si med seboj podobne in zato spadajo v isto kategorijo. V prvem stolpcu tabele so našteje kompetence, v drugem stolpcu pa opisi izbranih kompetenc, ki vključujejo delo vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike. Opise kompetenc sem pridobila v preliminarni raziskavi in med pregledom literature.

Tabela 4.2: Kompetence vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike

KOMPETENCE	OPIS KOMPETENC
-prilagodljivost in improviziranje	Vaditeljica oz. trenerka mora znati prilagoditi treninge morebitnim spremembam, znati mora prilagoditi tekmovalne skupine v nepredvidljivih razmerah.
-discipliniranost	Je lastnost vaditeljice oz. trenerke, da dosledno upošteva načela vadbe in zastavljene cilje v tekoči vadbeni sezoni.
-sposobnost obvladovanja konfliktov	Vaditeljica oz. trenerka mora znati rešiti oz. obvladati morebitni konflikt v skupini ter skrbeti za dobro klimo v vadeči skupini.
-komunikativnost in sposobnost učinkovite komunikacije z drugimi	Vaditeljica oz. trenerka ima sposobnost komuniciranja z otroki, starši in vodstvom kluba, vodstvom šol ter natančnega podajanja informacij.
-zanesljivost in zaupljivost	Vaditeljica oz. trenerka mora biti oseba na katero se vadeči lahko zanesejo, mora jim biti v oporo in nuditi varnost. Svoje delo mora vestno opravljati. Biti mora oseba, ki ji vadeči zaupajo.
-delavnost	Vaditeljica oz. trenerka mora sprotno opravljati svoje dolžnosti (pisanje dnevnikov dela, dnevnik prisotnosti), pridobivati novo znanje ritmične gimnastike, poznati aktualni tekmovalni pravilnik.
-timsko delo	Vaditeljica oz. trenerka mora znati delovati v timu, hkrati pa obvladovati skupinsko dinamiko med vadečimi.

-sposobnost motiviranja	Je lastnost vaditeljice oz. trenerke, ki ji omogoča, da spodbuja vadeča dekleta k nadaljnji vadbi, k udeležbi na tekmovanju in nastopih ter pri delu na treningih.
-stabilnost	Vaditeljica oz. trenerka mora biti v večji meri čustveno stabilna oseba, dobro mora obvladovati stresne situacije.
-socialne sposobnosti poučevanja	Vaditeljica oz. trenerka mora znati podajati (novo) znanje na način, da je prilagojen vsem vadečim ter pri delu spodbujati vsakega posameznika.
-konstantnost v lastnem vedenju	Vedenje vaditeljice oz. trenerke naj bi bilo v večji meri konstantno, še posebej v primeru upoštevanja postavljenih pravil, motiviranju in nagrajevanju vadečih.
-odgovornost, varovati in zaščititi športnike	Vaditeljica oz. trenerka je v času treninga odgovorna za svoje vadeče, njihovo zdravje, počutje in dejanja, pri tem pa se zavedati vseh možnih posledic. Skrbeti mora za zdravo vadbo in varno okolje za trening ter določiti temeljna pravila.

4.6 DELOVNE NALOGE VADITELJICE IN TRENERKE RITMIČNE GIMNASTIKE

Za odgovor na zadnje raziskovalno vprašanje - *Kako se delovne naloge vaditeljice razlikujejo od nalog trenerke ritmične gimnastike?* so anketiranci v anketi našeli 5-10 delovnih nalog, ki jih opravlja vaditeljica ritmične gimnastike ter 5-10 delovnih nalog, ki jih opravlja trenerka ritmične gimnastike. Vsako nalogo so potem tudi ovrednotili, pri čemer je 1 pomenilo najmanj pomembno delovno nalogo in 4 najbolj pomembno delovno nalogo, več nalog je bilo lahko enako pomembno ovrednotenih.

Po analizi podatkov pridobljenih iz ankete, sem zbrala delovne naloge, ki so bile največkrat izpostavljene. Delovne naloge so razdeljene v štiri sklope in sicer:

1. načrtovanje in priprava dela
2. sodelovanje v društvu in delo izven telovadnice
3. delo v telovadnici
4. strokovno delo v športu

Pri tem so bile naloge, ki spadajo v sklop *načrtovanje in priprava dela* največkrat ovrednotene najvišje, naloge v sklopu *strokovno delo v športu* pa najnižje. V večini primerov pa se bile naloge ovrednotene enako. Tudi znotraj teh sklopov so delovne naloge razvrščene glede na vrednotenje posamezne naloge.

Najprej sem naredila analizo posebej za delovne naloge vaditeljic ritmične gimnastike in posebej za delovne naloge trenerk ritmične gimnastike in jih nato primerjala. V Tabelah 4.3 – 4.6 so tako zbrane delovne naloge vaditeljice ritmične gimnastike in delovne naloge trenerke ritmične gimnastike glede na ovrednotenje posameznih nalog.

V prvem sklopu nalog – *načrtovanje in priprava dela* (Tabela 4.3) so zbrane naloge, ki vključujejo organizacijo dela, pripravo na delo v telovadnici. Te naloge so bile tudi najvišje ovrednotene, kar pomeni, da naj bi bile med nalogami, ki jih opravljajo vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike, najbolj pomembne.

Delovnih nalog trenerk je v tem sklopu več kot delovnih nalog vaditeljic ritmične gimnastike. Naloge, naj bi jih opravljale le trenerke ritmične gimnastike so organizacija dela, priprava na tekmovanje ter zastavljanje ciljev v vadbeni sezoni kot tudi dolgoročno.

Tabela 4.3: Delovne naloge 1 – načrtovanje in priprava dela

1. NAČRTOVANJE IN PRIPRAVA DELA	
NALOGE VADITELJICA	NALOGE TRENERKA
1. Načrtovanje treningov, vadbenih enot 2. Priprava plana dela, analiza dela (pisanje dnevnikov dela,...) 3. Organizacija vadbe, treningov	1. Organizacija dela -Vključevanje trenerk, vaditeljic -Sodelovanje s strokovnjaki 2. Priprava na trening, načrtovanje vadbe 3. Priprava na tekmovanje 4. Analiza treningov, tekem 5. Zastavljanje ciljev v vadbeni sezoni in dolgoročno

V sklopu delovnih nalog – *sodelovanje v društvu in delo izven telovadnice* (Tabela 4.4) so zbrane naloge vaditeljic in trenerk, kot so komunikacija z vodstvom kluba, komunikacija s starši vadečih deklet, administrativna dela (vodenje evidence plačil, evidence prisotnosti deklet na vadbi) ter tudi samo delovanje v klubu, ki poteka izven telovadnice – to je npr. organizacija različnih dogodkov kot so tekmovanja, nastopi, priprave, promocija kluba...

Med nalogami, ki spadajo v ta sklop, je več delovnih nalog, ki naj bi jih opravljale vaditeljice, kot tistih, ki jih opravljajo trenerke. Delovne naloge, ki naj bi jih opravljale zgolj vaditeljice, so komunikacija z vodstvom kluba (v nekaterih društvih v vodstvo kluba spadajo tudi trenerke) in spremljanje delovanja šole, kjer delujejo ter komunikacija z učitelji (v primeru, da klub deluje na osnovni šoli).

Tabela 4.4: Delovne naloge 2 - sodelovanje v društvu in delo izven telovadnice

2. SODELOVANJE V DRUŠTVU IN DELO IZVEN TELOVADNICE	
NALOGE VADITELJICA	NALOGE TRENERKA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Delovanje v klubu – organizacija dogodkov, udeležba na mesečnih sestankih, promocija kluba 2. Komunikacija z vodstvom 3. Poznavanje delovanja društva 4. Komunikacija s starši 5. Spremljanje delovanja šole, kjer deluje – komunikacija z učitelji 6. Administrativna dela – pošiljanje računov, položnic, spremljanje evidence prisotnosti, plačil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikacija s starši 2. Poznavanje delovanja kluba 3. Delovanje v klubu in promocija kluba, organizacija tekmovanj, nastopov, priprav 4. Administrativna dela – vodenje evidence plačil, prisotnosti

V tretjem sklopu – *delo v telovadnici* (Tabela 4.5) so zbrane naloge vaditeljic in trenerk, ki vključujejo poučevanje, vodenje treninga in skupine, sestavljanje koreografij, učenje in praktični prikaz elementov ritmične gimnastike kot tudi skrb za pravilno izvajanje elementov. Pomembna naloga pa je tudi poznati dinamiko skupine in imeti stik z vadečimi.

Naloge vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike se v tem sklopu še najbolj razlikujejo. Med nalogami, ki so bile izpostavljene posebej za vaditeljice, so poleg zgoraj naštetih še motiviranje vadečih deklet, izpolnjevanje nalog s strani trenerja in pomoč trenerju na vadbi. Naloge pri delu v telovadnici, ki so bile izpostavljene le za trenerke pa so spremljanje fizičnega in psihološkega stanja vadečih deklet ter skrb za red in disciplino v skupini.

Tabela 4.5: Delovne naloge 3 - delo v telovadnici

3. DELO V TELOVADNICI	
NALOGE VADITELJICA	NALOGE TRENERKA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Učenje otrok, poučevanje 2. Motiviranje 3. Sestavljanje koreografij – nastopov, tekmovalnih sestav 4. Pogovor, spodbuda, stik z varovankami 5. Učenje elementov ritmične gimnastike 6. Vodenje treninga in skupine 7. Izpolnjevanje nalog s strani trenerja, pomoč trenerju 8. Skrb za pravilno izvajanje vaj in tehnike postopnega učenja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Razumevanje dinamike skupine, stik z vadečimi 2. Vodenje treninga v telovadnici, izvajanje programov 3. Spremljanje fizičnega in psihološkega stanja vadečih 4. Sestavljanje koreografij – nastopov, tekmovalnih sestav 5. Poučevanje in praktični prikaz elementov 6. Skrb za napredek tekmovalk, vadečih 7. Skrb za red in disciplino 8. Skrb za pravilno izvajanje elementov

V zadnjem sklopu – *strokovno delo v športu* (Tabela 4.6) so zbrane naloge, ki so pomembne za delo v športu in športni panogi. Mednje spadajo naloge, kot so skrb za izobraževanje in samoizobraževanje, poznavanje (mednarodnega) tekmovalnega pravilnika, športne panoge in strokovno znanje ritmične gimnastike.

Med delovnimi nalogami vaditeljic in trenerk je tudi v tem sklopu nekaj razlik. Dodatne naloge, ki naj bi jih opravljale trenerke so še poznavanje sodniških pravil, poznavanje delovanja telesa in poznavanje osnov športnega treniranja. Poznavanje osnov pedagoškega procesa pa so anketiranci umestili le med naloge vaditeljic.

Tabela 4.6: Delovne naloge 4 - strokovno delo v športu

4. STROKOVNO DELO V ŠPORTU	
NALOGE VADITELJICA	NALOGE TRENERKA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Skrb za izobraževanje in samoizobraževanje 2. Uporaba strokovnega znanja ritmične gimnastike 3. Poznavanje osnov pedagoškega procesa 4. Poznavanje tekmovalnega pravilnika 5. Poznavanje športne panoge 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skrb za izobraževanje in samoizobraževanje 2. Poznavanje (mednarodnega) tekmovalnega pravilnika 3. Poznavanje športne panoge 4. Poznavanje sodniških pravil 5. Poznavanje osnov športnega treniranja 6. Uporaba strokovnega znanja ritmične gimnastike 7. Poznavanje delovanja telesa

5 SKLEP

V svojem magistrskem delu sem obravnavala temo kompetenc, osredotočila pa sem se predvsem na kompetence, ki jih za svoje delo potrebujejo športni trenerji. V prvem sklopu izdelave magistrske naloge sem se lotila pregleda literature. Opredelila sem temeljne pojme in predelala teoretični del o kompetencah, kompetenčnih profilih, analizi dela ter o poklicu trenerja in trenerskem delu. Ker sem prišla do ugotovitve, da o kompetencah športnega trenerja ni dovolj literature, sem poiskala še nekaj dodatne literature o kompetencah športnega pedagoga in učiteljev, saj ima športni trener v športu več različnih vlog, med drugim tudi vlogo vzgojitelja oz. učitelja.

V drugem delu izdelave magistrskega dela sem se lotila študije primera. Osredotočila sem se na športno panogo ritmična gimnastika, še posebej pa na delo vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike. Pri empiričnem delu magistrske naloge sem uporabila ugotovitve preliminarne raziskave in anketnega vprašalnika. Anketni vprašalnik sem razdelila vaditeljicam in trenerkam, ki delujejo v klubih za ritmično gimnastiko po Sloveniji, raziskava je zajemala 17 klubov. S pomočjo anketnega vprašalnika sem tudi odgovorila na postavljena raziskovalna vprašanja.

Cilj moje magistrske naloge je bil oblikovati kompetenčni profil vaditeljice ritmične gimnastike in kompetenčni profil trenerke ritmične gimnastike. Vendar pa se je pri empirični raziskavi ob analizi rezultatov že izkazalo, da ni potrebe po izdelavi dveh ločenih kompetenčnih profilov. Izbrane kompetence so bile namreč pomembne tako za vaditeljico kot tudi trenerko ritmične gimnastike. Verjetno še najbolj smiselno bi bilo oblikovanje kompetenčnega profila za vsak klub posamično, saj bi tako zajeli bolj specifične kompetence in delovne naloge, ki so pomembne za delovanje določenega kluba.

Med podanimi kompetencami je bilo največkrat izpostavljenih 16 kompetenc, med njimi so bile najvišje uvrščene kompetence *prilagodljivost in improviziranje*, *discipliniranost* ter *sposobnost obvladovanja konfliktov*. Vsako kompetenco sem s pomočjo preliminarne raziskave in literature tudi opisala.

Po analizi kompetenc sem se lotila še analize delovnih nalog, ki jih opravljajo vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike. Tudi pri analizi delovnih nalog se je pokazalo, da ni večjih razlik med delovnimi nalogami vaditeljice in delovnimi nalogami trenerke. Da se delo ene in druge med seboj skoraj ne razlikuje, so nekateri anketiranci izpostavili tudi v anketi.

Izbrane delovne naloge sem pri analizi podatkov za lažjo primerjavo razdelila v štiri sklope – *načrtovanje in priprava dela, sodelovanje v društvu in delo izven telovadnice, delo v telovadnici ter strokovno delo v športu*. Pri tem so naloge v sklopu *načrtovanje in priprava dela*, najvišje ovrednotene, najnižje ovrednotene naloge pa so v sklopu *strokovno delo v športu*. Največ nalog pa je bilo ovrednotenih kot enako pomembne. Med najbolj pomembne delovne naloge vaditeljic in trenerk tako spadajo *načrtovanje treningov, organizacija dela, delovanje v klubu, komunikacija s starši, poučevanje, razumevanje dinamike skupine ter skrb za lastno izobraževanje*.

Eden izmed možnih razlogov za minimalne razlike pri delovnih nalogah in enake kompetence vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike je, da se v večini klubov delo vaditeljic in trenerk v vadbenih skupinah ne razdeli glede na stopnjo usposobljenosti. Tako vaditeljica in trenerka lahko poučujeta vadbeno skupino iste starosti in enakih sposobnosti.

Do drugačnih rezultatov pri anketi bi verjetno prišli tudi v primeru, da ne bi primerjali kompetenc in delovnih nalog glede na stopnjo usposobljenosti, temveč bi lahko za primerjavo vzeli delo v posameznih programih športne panoge ritmična gimnastika. In sicer primerjali bi kompetence in delovne naloge vaditeljic in trenerk, ki delujejo v rekreativnem C – programu, tistih, ki delujejo v kakovostnem športu, A – program 2. skupina ter tistih vaditeljic oz. trenerk, ki vodijo skupine vrhunškega športa A – program 1. skupina, saj se način dela v teh treh programih med seboj precej razlikuje. Za razlikovanje med kompetencami vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike in njihovimi delovnimi nalogami bi predlagala preoblikovanje programov usposabljanja za 1. in 2. stopnjo. Programi za pridobitev naziva vaditelj ritmične gimnastike in naziva trener ritmične gimnastike so precej podobni, nekateri predmeti so celo isti na prvi in drugi stopnji usposabljanj. Menim, da bi morala biti usposabljanja organizirana bolj sistematično, in sicer na način, da bi seminarji za usposabljanje na prvi stopnji vsebovali osnovne vsebine, seminarji za naziv trener ritmične gimnastike pa nadgradnjo predmetov 1. stopnje. Dane kompetence pa lahko služijo klubom za ritmično gimnastiko tudi pri internih izobraževanjih. V primeru, da vodstvo kluba zazna nezadostno kompetentnost pri svojih kadrih, lahko organizira interno izobraževanje, ki je namenjeno krepitvi določenih (pomankljivih) kompetenc.

6 LITERATURA

1. Bevc, Milena, Ivan Svetlik, Samo Pavlin, Peter Stanovnik in Art Kovačič, Damjan Kavaš. 2004. *Raziskovalni projekt Dejavniki in indikatorji razvoja na znanju temelječe (slovenske) družbe: Opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja. Faza projekta 1*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
2. Bon, Marta. 2007. *Trener v moštvenih športih*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
3. OECD. 2005. *Definition and Selection of key Competencies*. Executive Summary. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (5. junij 2016).
4. Eurydice. 2002. *Key competencies – a developing concept in general compulsory education*. Dostopno prek: <http://www.edmide.gr/KEIMENA%20E.U/key%20competences%20Europe.pdf> (15. julij 2017).
5. Ferjan, Marko. 1999. *Organizacija izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
6. *Gimnastična zveza Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.gimnasticna-zveza.si> (5. junij 2016).
7. Gymsask. 2015. *Gymnastics Foundations: Coach evaluation package*. Dostopno prek: <http://www.gymsask.com/wp-content/uploads/2015/05/GF-Coach-Evaluation-Package-Aug-2015.pdf> (15. maj 2017).
8. The International Council for Coaching Excellence. 2012. *International Sport Coaching Framework*. 2012. Dostopno prek: http://www.icce.ws/_assets/files/news/ISCF_1_aug_2012.pdf (28. maj 2017).
9. Jošt, Bojan in Janez Vodičar. 2014. *Športni učitelj in trener*. Ljubljana: Fakulteta za šport.
10. Kajtna, Tanja in Tina Jeromen. 2013. *Šport z bistro glavo – utrinki iz športne psihologije za mlade športnike*. Ljubljana: Fundacija za šport.
11. Kejžar, Anamarija. 2014. *Upravljanje znanja v javnem sektorju*. Ljubljana: Vega.
12. Kohont, Andrej. 2005. Razvrščanje kompetenc. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur. Sonja Marija Pezdirc, 29–48. Ljubljana: GV Izobraževanje.
13. Kohont, Andrej in Ivan Svetlik. 2005. Uvajanja in uporaba kompetenc. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur. Sonja Marija Pezdirc, 49–74. Ljubljana: GV Izobraževanje.
14. Kolenc, Nina. 2015. *Oblikovanje kompetenčnega profila košarkarskega trenerja v Sloveniji*. Magistrsko delo. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_kolenc-nina1.pdf (14. avgust 2017).

15. Krevsel, Viktor. 2008. *Vzgoja mladih športnikov: žoga je najboljša droga*. Ljubljana: založba forma 7.
16. --- 2001. *Poklic športnega trenerja*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
17. Majcen, Milena. 2009. *Management kompetenc: Izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in vodenje zaposlenih k doseganju ciljev*. Ljubljana: GV Založba.
18. Makovec Brenčič, Maja, Dušan Gerlovič in Rajko Šugman. 2008. *Šport: trženje športa, podjetništvo v športu, športna infrastruktura, šport v lokalni skupnosti, kadri v športu, zavarovanje v športu*. Ljubljana: Sokolska zveza Slovenije.
19. Marentič Požarnik, Barica. 2000. *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
20. Miklavc, Andrej. 2015. *Šepetalec športnim otrokom*. Domžale: Minat.
21. Možina, Stane. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. Možina, Stane in Rudi Rozman, Mitja I. Tavčar, Danijel Pučko, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Miroslav Glas, Janko Kralj, Metka Tekavčič, Vlado Dimovski in Bogomir Kovač. 2002. *Management: Nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
23. Paranosić, Vladimir. 1982. *Elementi strukture in dinamike sportske grupe*. Beograd: Naučna sredstva.
24. Pavlin, Samo in Ivan Svetlik. 2008. *Razvoj profesionalnih kompetenc v slovenskem visokošolskem prostoru: elementi in izhodišča*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Peklaj Cirila, Janica Kalin, Melita Puklek Levpušček, Sonja Pečjak, Milena Valenčič Zuljan in Katja Košir. 2008. *Izobraževanje učiteljev za nove kompetence za družbo znanja ter vloga teh kompetenc pri uresničevanju vzgojno izobraževalnih ciljev v šoli*.
26. Podreka, Ramon in Roberto Biloslavo. 2010. Vpliv razvoja kontekstualnega znanja. *Management* 5(2): 163–177.
27. Retar, Iztok. 2015. *Kompetence športnega menedžerja*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče Koper, Inštitut za kineziološke raziskave, Založba Annales.
28. --- 2006. *Uspešno upravljanje športnih organizacij*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče Koper, Inštitut za kineziološke raziskave, Založba Annales.
29. Retar, Iztok, Matej Plevnik in Edvard Kolar. 2013. Key competences of Slovenian sport managers. *Annales kinesiologiae* 4(2): 81–94.

30. Roblek, Vasja. 2009. Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi. *Management* 4(1):53–6.
31. Roe, Robert A. 2002 What Makes a Competent Psychologist? *European Psychologist* 7(3): 192–202.
32. Svetlik, Ivan. 2006. O kompetencah. *Vzgoja in izobraževanje* 37(1): 4–12.
33. --- 2005. *O kompetencah*. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur. Sonja Marija Pezdirc, 11–28. Ljubljana: GV Izobraževanje.
34. Svetlik, Ivan in Nada Zupan. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. Šugman, Rajko, Jakob Bednarik in Borut Kolarič. 2002. *Športni menedžment*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
36. Treven, Sonja, 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
37. Tul, Miloš. 2011. *Pojem kompetenc in učitelji športne vzgoje*. Zbornik 24. Mednarodnega posveta športnih pedagogov Slovenije. Ljubljana: Zveza društev športnih pedagogov Slovenije.
38. Tul, Miloš, Bojan Leskošek in Marjeta Kovač. 2013. *Struktura kompetenc slovenskih učiteljev športne vzgoje*. Zbornik 26. mednarodnega posveta športnih pedagogov. Ljubljana: Zveza društev športnih pedagogov Slovenije.
39. --- 2015. *Kompetenčni profil učiteljev športne vzgoje*. Zbornik 28. mednarodnega posveta športnih pedagogov. Ljubljana: Zveza društev športnih pedagogov Slovenije.
40. Tul, Miloš in Marjeta Kovač. 2016. *Učiteljev profesionalni razvoj za delovanje v družbi znanja*. Zbornik 29. Strokovnega in znanstvenega posveta športnih pedagogov Slovenije. Ljubljana: Zveza društev športnih pedagogov Slovenije.
41. Tušak, Maks in Matej Tušak. 2003. *Psihologija športa*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
42. Ušaj, Anton. 2003. *Kratek pregled športnega treniranja*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
43. Vajngerl, Branka in Urška Lomšek-Macura. 1999. *Prvi koraki v ritmični gimnastiki*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
44. Vajngerl, Branka. 2017. Prva generacija trenerk z nazivom »Trener 1 ritmične gimnastike«. *Revija gimnastika, junij 2017* 11–14. Ljubljana: Gimnastična zveza Slovenije. Dostopno prek: https://issuu.com/aljo2009/docs/gzs_revija_gimnastika_junij2017_web (18. julij 2017).

45. --- 2001. *Priročnik za vaditelje in trenerje ritmične gimnastike*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
46. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. *Opisi poklicev*. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1263&Filter= (28. maj 2016).

PRILOGA: Anketni vprašalnik – kompetence in delovne naloge vaditeljic in trenerk ritmične gimnastike

Pozdravljeni, sem Anja Habula, podiplomska študentka Fakultete za družbene vede v Ljubljani in pripravljam magistrsko delo na temo kompetenc vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike. Cilj mojega zaključnega dela je ugotoviti, katere kompetence potrebujejo za svoje delovanje vaditeljice in trenerke ritmične gimnastike in kakšne delovne naloge opravljajo. Vaše sodelovanje je za raziskavo ključnega pomena, zato vas vljudno prosim, da izpolnite anketo in mi s tem pomagate pri zbiranju podatkov in k uspešnemu dokončanju magistrskega dela. Anketa je anonimna, zanjo boste potrebovali približno 5 minut. Zbrani podatki bodo uporabljeni zaupno in izključno za pripravo tega magistrskega dela. Že vnaprej se vam zahvaljujem za vaš čas in sodelovanje.

KOMPETENCE_1

Na seznamu naštetih kompetenc označite tiste, za katere menite, da so pomembne za osebo, ki ima naziv Vaditeljica RG in tiste, za katere menite, da so pomembne za osebo z nazivom Trener ritmične gimnastike. Če menite, da je kompetenca pomembna tako za Vaditeljico kot za Trenerko RG, označite *pomembno za obe*. Če menite, da kompetenca ni pomembna za nobeno, pa označite polje kompetenca *ni pomembna*.

	VADITELJICA	TRENERKA	POMEMBNO ZA OBE	NI POMEMBNO
1. komunikativnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. timsko delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. sposobnost motiviranja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. sposobnost obvladovanja konfliktov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. improviziranje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. prilagodljivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. discipliniranost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. delavnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. vodstvene sposobnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. socialne sposobnosti poučevanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOMPETENCE_2

	VADITELJICA	TRENERKA	POMEMBNO ZA OBE	NI POMEMBNO
11. sposobnost psihološkega opazovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. konstantnost v lastnem vedenju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. fleksibilnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. kreativnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. zanesljivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. stabilnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. sposobnost praktičnega prikaza elementov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. organizacija skupinskega dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. skrb za strokovni razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. sodelovanje pri razvoju organizacije/kluba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOMPETENCE_3

	VADITELJICA	TRENERKA	POMEMBNO ZA OBE	NI POMEMBNO
21. razumevanje in usmerjanje učnih procesov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. računalniška pismenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. medkulturne kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. sposobnost učinkovite komunikacije z drugimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. komunikacija v maternem jeziku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. komunikacija v tujem jeziku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. matematične kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. temeljne kompetence na področju naravoslovja in tehnologije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. učenje učenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. profesionalnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOMPETENCE_4

	VADITELJICA	TRENERKA	POMEMBNO ZA OBE	NI POMEMBNO
31. socialne in državljanske kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. iniciativnost in podjetniška naravnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. kulturno zavedanje in izražanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. strokovnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. vztrajnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. odgovornost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. naravnava k uspešnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. sposobnost samospoznavanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. metodične sposobnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. sposobnost analiziranja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOMPETENCE_5

	VADITELJICA	TRENERKA	POMEMBNO ZA OBE	NI POMEMBNO
41. velika delovna motiviranost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. sposobnost organiziranja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. sposobnost vzpostavljanja kontaktov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. zaupljivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. varovati in zaščititi športnike	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DELOVNE NALOGE – VADITELJICA

V naslednjem sklopu napišite 5-10 delovnih nalog, ki jih opravlja VADITELJICA ritmične gimnastike (v telovadnici in izven nje). Vsako nalogo tudi ovrednotite - 1 najmanj pomembna naloga in 4 najbolj pomembna naloga (dve nalogi sta lahko enako pomembni).

Primer: Delovna naloga: poznavanje delovanja društva Vrednotenje: 3

	DELOVNE NALOGE	VREDNOTENJE
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

DELOVNE NALOGE – TRENERKA

V naslednjem sklopu napišite 5-10 delovnih nalog, ki jih opravlja TRENERKA ritmične gimnastike (v telovadnici in izven nje). Vsako nalogo tudi ovrednotite - 1 najmanj pomembna naloga in 4 najbolj pomembna naloga (dve nalogi sta lahko enako pomembni).

Primer: Delovna naloga: poznavanje športnega treniranja in športne panoge Vrednotenje: 4

	DELOVNE NALOGE	VREDNOTENJE
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

Označite stopnjo svoje usposobljenosti

- Stopnja 1: Vaditelj ritmične gimnastike
- Stopnja 2: Trener ritmične gimnastike
- Stopnja 3: Trener ritmične gimnastike 1
- Seminarja še nisem opravljal

Klub v katerem delujete:

(V primeru, da delujete v več klubih, vpišete vse)

Koliko let delujete kot Vaditeljica oz. Trenerka ritmične gimnastike?