



**Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego
w Warszawie**

Piotr Stanisław Marek

**Kompetencje i kwalifikacje zawodowe trenerów reprezentacji
Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu**

Promotor rozprawy doktorskiej

Dr hab. Michał Lenartowicz prof. AWF

Rozprawa doktorska
w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu
w dyscyplinie nauki o kulturze fizycznej


Warszawa, grudzień 2021

Oświadczenie autora rozprawy doktorskiej

1. Świadom/a odpowiedzialności prawnej oświadczam, że niniejsza praca doktorska na temat:
*Kompetencje i kwalifikacje zawodowe trenerów reprezentacji
Polski w olimpijskich i paralympijskich dyscyplinach sportu*
została napisana przeze mnie samodzielnie i nie zawiera treści uzyskanych w sposób niezgodny
z obowiązującymi przepisami.
2. Oświadczam, że praca doktorska nie narusza praw autorskich na podstawie ustawy z dnia 4
lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. 2019 poz. 1231 z późn.
zm.) oraz dóbr osobistych chronionych prawem cywilnym.
3. Oświadczam również, że przedstawiona praca nie była wcześniej przedmiotem procedur
związanych z uzyskaniem stopnia doktora.
4. Oświadczam ponadto, że treść pracy przekazanej na zewnętrznym nośniku elektronicznym jest
identyczna z wersją przyjętą przez promotora i dostarczoną w formie papierowej.


23.11.2021

Data


Podpis autora pracy

02.12.2021

Data


podpis promotora pracy przyjmującego oświadczenie

Spis treści

Wstęp	11
1. Charakterystyka problemu badawczego	16
1.1. Uzasadnienie wyboru problematyki	22
1.2. Rola trenera w systemie szkolenia i rywalizacji sportowej	30
1.3. Uwarunkowania procesu szkolenia i pracy zawodowej trenerów sportu	44
1.3.1. Edukacja trenerów sportowych w świetle najnowszych badań	44
1.3.2. Standardy kompetencji trenerskich	53
2. Zagadnienia terminologiczne	61
2.1. Kompetencje zawodowe trenerów	62
2.2. Kwalifikacje zawodowe trenerów	67
2.3. Definicje operacyjne kompetentnego działania trenerów sportu	68
3. Charakterystyka sportu osób z niepełnosprawnościami	73
3.1. Specyfika sportu osób z niepełnosprawnościami i opis rozwoju igrzysk paraolimpijskich	74
3.2. Charakterystyka procesu szkoleniowego i specyfiki pracy trenerów w sporcie osób z niepełnosprawnościami	79
4. Metodologia badań własnych	88
4.1. Przedmiot i cel badań	88
4.2. Pytania badawcze	89
4.3. Hipotezy badawcze	90
4.4. Badana próba trenerów	91
4.5. Metody badań	105
4.6. Metody analizy statystycznej	108
5. Wyniki badań własnych dotyczących kompetencji i kwalifikacji trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu	110
5.1. Kompetencje zawodowe badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski	110
5.2. Samoocena poziomu własnych kompetencji zawodowych badanych trenerów sportowców pełnosprawnych i sportowców z niepełnosprawnościami	114
5.3. Kompetencje zawodowe badanych trenerów kadr narodowych	

w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu	115
5.4. Opinie trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich oraz kierowników wyszkolenia na temat pożądaných na stanowisku trenerów kadr narodowych kompetencji zawodowych	141
5.5. Kwalifikacje zawodowe badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu	155
5.6. Opinie badanych na temat znaczenia i roli kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego w uzyskiwaniu kwalifikacji kompetencji zawodowych oraz ich doskonaleniu	162
5.7. Kryteria postrzegania pracy trenera w kategorii sukcesu zawodowego trenerów według badanych trenerów i kierowników wyszkolenia	168
Dyskusja	175
Podsumowanie	188
Rekomendacje praktyczne	204
Piśmiennictwo	209
Spis tabel	225
Spis rycin	228
Spis wykresów	229
Załączniki	232

Streszczenie

Oczekiwaniem zawodników jest trenować u boku najlepszego trenera. Z perspektywy badacza liczy się całościowy obraz trenera, czyli suma umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych. Celem badań było określenie kompetencji zawodowych trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych i niepełnosprawnych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu oraz ustalenie, jakiego rodzaju kwalifikacje zawodowe posiadają badani trenerzy. Na podstawie ich kwalifikacji zawodowych oraz samooceny poziomu własnych kompetencji ustalono różnice pomiędzy trenerami. W badaniu posłużono się również opiniami szefów wyszkolenia polskich związków sportowych na temat kompetencji zawodowych poświadczonych na stanowisku trenerów kadr narodowych.

Badana grupa trenerów kadr narodowych obejmowała 13 dyscyplin sportowych: jeździectwo, kajakarstwo, kolarstwo, lekkoatletykę, łucznictwo, pływanie, podnoszenie ciężarów, strzelectwo sportowe, szermierkę, tenis, tenis stołowy, wioślarstwo i żeglarstwo. Do badania włączono 103 trenerów reprezentantów sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego oraz 28 kierowników wyszkolenia. Uzyskano odpowiedzi od 77 trenerów oraz 23 kierowników wyszkolenia. W grupie tej dominowali mężczyźni stanowiący 93,5% ogółu badanych trenerów. Wśród kadry trenerskiej sportu olimpijskiego kobiety stanowiły niespełna 4%, wśród kadry trenerskiej sportu paraolimpijskiego zaś – 12%. Średnia wieku trenerów objętych badaniem wyniosła nieco ponad 52 lata. W obszarze sportu paraolimpijskiego dominowały osoby w przedziale wiekowym 35–44 lata, a dla obszaru sportu olimpijskiego wartością dominującą był przedział wiekowy między 45 a 54 lat. W grupie badanych trenerów najwięcej osób legitymowało się wykształceniem wyższym (89%) i posiadało dyplom ukończenia studiów o profilu sportowym.

W badaniach zastosowano kilka metod. Bilansu kompetencji dokonano na podstawie danych dokumentujących zasoby wiedzy, doświadczenia i kompetencji społecznych nabytych w procesie uczenia się badanych trenerów. Wykorzystano metodę standaryzowanego wywiadu pisemnego za pośrednictwem Internetu, adresowanego do trenerów kadr narodowych oraz do kierowników wyszkolenia w dyscyplinach olimpijskich i paraolimpijskich wybranych do analizy organizacji i związków sportowych. Na podstawie literatury użyto analizy zbioru kompetencji charakterystycznych dla trenerów sportowych. Za pomocą kwestionariusza ankiety pytano trenerów o ich samoocenę kompetencji oraz zbierano

opinie badanych na temat istotnych kompetencji zawodowych posiadanych i pożądanych na stanowisku trenerów kadr narodowych.

Zastosowano podejście kilkuetapowe. Badania właściwe poprzedzone były rozmowami podczas warsztatów w celu poznania opinii trenerów oraz kierowników wyszkolenia na temat kompetencji trenerskich. Uczestniczyło w nich 98 osób, głównie byli to trenerzy i kierownicy wyszkolenia kadry olimpijskiej i paraolimpijskiej. Opracowano narzędzie badawcze w postaci autorskiej ankiety, które zostało przetestowane podczas zaplanowanych na etapie wstępnym badań pilotażowych. Pilotaż był realizowany z przedstawicielami zbiorowości o cechach podobnych do docelowej grupy badawczej, a uczestniczyło w nim sześciu kierowników wyszkolenia oraz sześciu trenerów. Badania właściwe przeprowadzono z wykorzystaniem ankiety online w miesiącach wrzesień–listopad 2019 r. Kwestionariusz skierowany do trenerów obejmował 34 pytania. Kwestionariusz skierowany do kierowników wyszkolenia zawierał 24 pytania. Wykorzystano w nich pytania otwarte oraz zamknięte. Wszystkie badania pilotażowe i właściwe przeprowadził autor pracy.

W celu weryfikacji istotności różnic pomiędzy badanymi grupami użyto testu parametrycznego t-Studenta oraz U Manna-Whitneya. Przeanalizowano również zależność pomiędzy badanymi zmiennymi przy użyciu współczynnika korelacji Pearsona. Odpowiedzi na pytania otwarte poddano kategoryzacji, a następnie zakodowano. Dla zmiennych obliczono statystyki opisowe, takie jak: zakres danych, średnia i odchylenie standardowe dla wyników zgodnych z rozkładem normalnym, medianę i kwartyle oraz współczynnik zmienności.

Stwierdzono, że po zakończeniu edukacji formalnej badani trenerzy deklarują uczestnictwo w różnego rodzaju kursach i szkoleniach doształcających. Badanie wykazało, że trenerzy najchętniej korzystają z wymiany doświadczeń z innymi trenerami. Za najmniej korzystne dla nabywania nowych kompetencji uznano kursy online. W grupie badanych trenerów sportów olimpijskich stwierdzono niższą średnią liczbę szkoleń, w których uczestniczyli ($2,17 \pm 1,8$) niż w grupie sportów paraolimpijskich ($2,68 \pm 1,9$). Test U Manna-Whitneya wykazał brak różnic istotnych statystycznie dla liczby szkoleń dla porównywanych grup. Analiza zebranego materiału badawczego pokazała, że najliczniejsza grupa trenerów reprezentacji narodowych na igrzyska olimpijskie i paraolimpijskie posiadała kwalifikację trenera klasy drugiej, co stanowi 21 badanych trenerów olimpijskich i 11 paraolimpijskich. Wśród trenerów olimpijskich osoby posiadające kwalifikację trenera klasy mistrzowskiej to 33% badanych, podczas gdy wśród trenerów paraolimpijczyków jest ich 16%. Pośród trenerów pracujących z zawodnikami wysokiego wyczynu znajdują się również osoby posiadające kwalifikacje instruktora. Wśród trenerów sportowców z niepełnosprawnościami jest ich 20%,

a wśród trenerów sportowców pełnosprawnych – 8%. W grupie trenerów sportów paraolimpijskich stwierdzono większy odsetek niższych kwalifikacji trenerskich (instruktor i trener klasy drugiej) niż w grupie sportów olimpijskich oraz niższy udział kwalifikacji najwyższych.

Zaobserwowano korelację wyniku sportowego zawodników startujących na igrzyskach olimpijskich do średniego poziomu deklarowanych kompetencji. Współczynnik korelacji pomiędzy średnim poziomem kompetencji a wynikiem uzyskanym przez olimpijczyka jest istotny statystycznie i wynosi -0,29. Oznacza to, że zachodzi pomiędzy nimi ważna zależność – im wyższy średni poziom kompetencji trenera, tym lepszy wynik jego podopiecznych. W tej grupie trenerów wykazano również, że bardziej rozwinięta kompetencja związana z budowaniem relacji, prowadzeniem treningów i interpretowaniem zebranych danych, wsparta dodatkowo nauką i refleksją, sprzyja osiągnięciu lepszych rezultatów trenowanych przez nich sportowców. Stwierdzono brak istotnie statystycznych zależności pomiędzy poziomem posiadanych kompetencji a wiekiem, liczbą dodatkowych szkoleń i liczbą dodatkowych uprawnień w obydwu grupach badanych trenerów.

Badania własne pokazały, że trenerzy kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu we wszystkich badanych obszarach pracy zawodowej posiadają wysoko rozwinięte kompetencje. Istotna statystycznie różnica dotyczy kompetencji służących do wyszukiwania i rekrutowania sportowców oraz pozyskiwania środków finansowych na ten cel. Dla blisko połowy badanych trenerów olimpijczyków (48,6%) ta kompetencja jest nieistotna. Pasuje się ona na najniższym poziomie ze wszystkich badanych obszarów kompetencyjnych trenerów olimpijskich. W tym obszarze kompetencje trenerów paraolimpijczyków są wyżej oceniane i mają bardziej istotne znaczenie. Trenerzy ci muszą być bardziej kompetentni w tych czynnościach zawodowych, które pozwalają im na pozyskiwanie nowych zawodników oraz zapewnienie im finansowania. Badania potwierdziły przydatność zastosowanych jakościowo-ilościowych metod badawczych, dały dobry wgląd w kompetencje i kwalifikacje współczesnych trenerów kadr narodowych olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu i mogą stanowić podstawę do doskonalenia programów kształcenia i doskonalenia zawodowego trenerów sportowych w Polsce.

Badania realizowane były w ramach projektu nr 11 Szkoły Naukowej nr 2 Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie.

Słowa kluczowe: kompetencje trenerów, edukacja trenerów, sport paraolimpijski, sport osób z niepełnosprawnościami, kwalifikacje trenerów, sport wyczynowy, sport olimpijski.

Summary

It is an expectation of athletes to be trained by the best coaches. From the perspective of a researcher, what is of importance is the comprehensive view of a coach i.e. the sum of his/her skills, knowledge and social competences. The aim of the study was to identify professional competences of Polish national team coaches working with able athletes or disabled athletes in Olympic sports or Paralympic sports, and to determine the coaches' professional qualifications. Based on those qualifications and the coaches' self-assessment of their professional competencies, differences between them were established. In the study, account was also taken of the opinions of Polish sports federations' sports directors regarding professional competences required of national team coaches.

The studied group of national team coaches represented 13 sports: horse riding, canoeing, cycling, track and field, archery, swimming, weightlifting, sport shooting, fencing, tennis, table tennis, rowing and sailing. The study covered 103 coaches of Olympic or Paralympic sports as well as 28 sports directors. Responses were obtained from 77 coaches and 23 sports directors; 93.5% of the respondents were male. Women constituted less than 4% of the Olympic sports coaches and 12% of the Paralympic sports coaches. The average age of the respondents was slightly over 52. In Paralympic sports, the dominant age group was 35–44, and in Olympic sports, the dominant age group was 45–54. Most of the studied coaches had university-level education (89%) with a diploma in a sports-related subject.

In the study, several methods were used. The balance of the competences was based on the collected data documenting the studied coaches' knowledge, experience and social competences acquired during the learning process. An internet-based standardized written questionnaire was used for the national team coaches and sports directors in Olympic sports or Paralympic sports, who represented the analysed sports organizations and federations. Based on the literature, an analysis of the set of competences typical for sports coaches was carried out. A questionnaire was used to inquire the coaches about self-assessment of their competences, and to collect the respondents' opinions on professional competences held by and desired for national team coaches.

A multi-stage approach was used. The main study was preceded by workshops in which talks with the coaches and sports directors were held to find out about their opinions on coaching competences. The workshops were attended by 98 persons, mostly coaches and sports directors of national teams in Olympic sports and Paralympic sports. A research tool was also developed in the form of a questionnaire drawn up by the author and tested during

the pilot studies that constituted the initial stage of the project. The pilot studies were carried out among a group composed of six sports directors and six coaches, with characteristics similar to those of the main studied group. The main study, carried out in the form of an online questionnaire, was conducted in September–November 2019. The questionnaire, addressed to the coaches, contained 34 questions, both open ones and closed ones. The pilot studies and the main study were carried out by the author of the thesis.

In order to verify the significance of differences between the studied groups, the parametric Student t test and Mann-Whitney U test were used. The relationship between the studied variables was also analysed using the Pearson correlation coefficient. The responses to the open questions were categorized and then coded. For the variables, descriptive statistics were calculated such as: data range, mean and standard deviation for the normal distribution results, median and quartiles, and the coefficient of variation.

It was found that after completing their formal education, the studied coaches declared participation in various types of professional development courses and training. The study showed that the option most popular with the coaches was experience sharing with other coaches. Online courses were considered the least useful method of acquiring new competences. The studied Olympic sports coaches attended, on average, less training courses (2.17 +/- 1.8) than the Paralympic sports coaches (2.68 +/- 1.9). The Mann-Whitney U test showed no statistically significant differences in the number of training courses attended by the compared groups. The analysis of the collected research material showed that most of the Olympic team coaches (21) and Paralympic team coaches (11) had the qualification of coach level 2. 33% of the Olympic team coaches and 16% of the Paralympic team coaches had the master class coach qualification. Among the coaches working with elite level athletes, there are persons with the sports instructor qualification. The qualification is held by 20% of coaches of athletes with disabilities, and 8% of coaches of fully abled athletes. In the group of Paralympic sports coaches, the share of coaches with lower-level coaching qualifications (sports instructor or coach level 2) was higher than in the group of Olympic sports coaches, and the share of coaches with the highest-level qualifications was lower.

A correlation was noticed between the sports results achieved by athletes taking part in the Olympic Games, and the average competence level declared by their coaches. The correlation coefficient between the coach's average competence level and the result achieved by an Olympic athlete trained by him was statistically significant and amounted to -0.29. This means there is an important relationship between the two factors: the higher the average level of the coach's competence, the better the result of his athletes. In that group of coaches it was

also demonstrated that better competences in the fields of relationship building, conduct of trainings and interpretation of collected data, additionally supported by learning and reflection, contribute to the achievement of better results by athletes trained by them. No statistically significant correlation was found between the competence level and age, number of additional training courses or number of additional qualifications in both groups of the studied coaches.

Own research has shown that national team coaches in Olympic sports and Paralympic sports have well developed competences in all studied areas of their professional work. There is a statistically significant difference as regards competences used to scout and recruit athletes and to seek funding for this purposes. For nearly half of the studied Olympic coaches (48.6%), those competences are insignificant and are at the lowest level of all the competence areas studied. Yet, the Paralympic coaches' competences in this area are assessed as higher and are considered to be more significant. The latter coaches need to be more competent in their professional activities aimed at recruiting new athletes and seeking funding for this purpose. The study has confirmed the usefulness of the qualitative and quantitative research methods applied, has given a good insight into the competences and qualifications of contemporary coaches of Polish national Olympic teams and Paralympic teams in selected sports, and may provide a basis for improving training and professional development programmes for sports coaches in Poland.

The study was carried out as part of project no. 11 of the Science School No. 2 of Józef Piłsudski University of Physical Education in Warsaw, Poland.

Keywords: coaching competency, coach education, Paralympic sport, disability sport, coaches' qualifications, elite sport, Olympic sport.

Wstęp

Przedstawiciele organizacji sportowych dążą do tego, aby najlepsi zawodnicy trenowali z najlepszymi trenerami. Z pewnością także oczekiwaniem zawodników jest trenować u boku najlepszego trenera. Z perspektywy badacza liczy się całościowy obraz trenera, czyli suma umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych. Z pojęciem kompetencji spotykamy się w sytuacjach zawodowych bardzo często, rzadziej zaś zastanawiamy się nad tym, co to dokładnie oznacza. Zrozumienie obszarów wiedzy na temat tego, co trenerzy potrafią wykonać; poznanie umiejętności towarzyszących ich konkretnym zadaniom oraz zaobserwowanie, jak radzą sobie w typowych dla zawodu trenera sytuacjach, decyduje o ocenie skuteczności ich pracy. To, co trener powie i jak to zrobi, może mieć wpływ na rozwój kogoś, kto być może w przyszłości przyniesie chwałę dla dyscypliny i dla kraju. „Postawa dydaktyczna trenera w dużym stopniu przesądza o efektach szkoleniowych. Składa się na nią bardzo wiele elementów o różnej wadze i znaczeniu. Jedne z nich są łatwiejsze do określenia i scharakteryzowania, inne są trudno mierzalne, a ich opis niezbyt precyzyjny” (Żukowski 1989, s. 71). Trudno sobie wyobrazić (choć jak wskazuje historia – nie jest to niemożliwe) sport wyczynowy bez osób, które pomagają sportowcom w realizacji najbardziej efektywnego procesu doskonalenia ich umiejętności sportowych, poprawy kondycji fizycznej i osiągnięcia najwyższych wyników w rywalizacji sportowej.

Instytucjonalizacja sportu oraz powstawanie pierwszych stowarzyszeń i klubów sportowych od drugiej połowy XIX wieku (Lipoński 1987, s. 322–324)¹, rozwój nowożytnego ruchu olimpijskiego, a także ujednoczenie przepisów rywalizacji sportowej umożliwiły stopniowy i wieloletni proces odchodzenia od konwencji bezinteresownego sportu amatorskiego w kierunku jego uzawodowienia i specjalizacji zawodowych obejmujących zarówno samych zawodników, jak i pomagających im trenerów, lekarzy, fizjoterapeutów, psychologów, dziennikarzy, organizatorów widowisk sportowych oraz wyspecjalizowanych menedżerów sportowych. Równolegle rozwijała się idea kształcenia specjalistów na potrzeby rozwoju młodych ludzi, z wykorzystaniem aktywności fizycznej. Żukowski (1989) pisał

¹ M.in. powołanie Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego w 1894 r.; powstanie pierwszego towarzystwa łyżwiarskiego; po 1860 r. – stowarzyszenia kolarskie i wioślarskie; powstanie w 1860 r. London Football Association, przekształconego w 1863 roku w ogólnoangielskie Football Association; powstanie w Paryżu w 1904 roku Międzynarodowej Federacji Piłki Nożnej (Federation Internationale de Football Association – FIFA); założenie w roku 1880 Amateur Swimming Association of Great Britain, powstanie pierwszych klubów piłki nożnej w Holandii, Niemczech i Danii (w latach 1880–1885).

o kursach specjalistycznych dla trenerów, które wraz z pojawieniem się pierwszych organizacji sportowych zaczęły stanowić ważny element ich tożsamości.

W Polsce rozwój metod treningowych wyłaniał się wraz z powstaniem szkoły mającej kształcić nauczycieli wychowania fizycznego dla szkół i wojska. W Warszawie 5 listopada 1929 r. rozpoczął swą działalność dydaktyczną warszawski Centralny Instytut Wychowania Fizycznego, który w kolejnych latach przekształcił się w Akademię Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie (Akademia Wychowania Fizycznego, 2019). Badacze dostrzegli wówczas, że doświadczenia trenerskie stanowią jedno ze źródeł do opracowania psychologicznych i pedagogicznych aspektów treningu. Żukowski (1989, s. 9) pisze, że w tym okresie wkładano dużo wysiłku w badania trenerów, a w Polsce już w latach 30. zaczęły powstawać pierwsze kursy trenerskie. Jak zauważa Jankowski (2017, s. 82–83), „społeczne zapotrzebowanie na nowy typ usług sprawiło, że istniejące wcześniej dość swobodne i dalece niedookreślone procesy kształtowania się specjalności w kulturze fizycznej zastępować zaczęły działania ściśle określające oczekiwania i umiejętności stanowiące wyznacznik przyszłych zawodów”.

W amatorskim sporcie arystokracji („klasy próżniaczej”, ang. *leisure class*) który, jak zauważa Veblen (1971), był użyteczną formą „próżnowania na pokaz”, a służył głównie do „utrzymywania dystansu wobec grup o niższym statusie oraz do umacniania przewagi klas dominujących w społeczeństwie” (Lenartowicz 2012, s. 11), rolę trenera pełnił raczej starszy kolega sportowiec niż opłacany instruktor sportu. Pisząc o trenerach, Jankowski (2017, s. 84) podaje, że „status dżentelmena sportsmena nie tylko zabraniał czerpania korzyści z uprawiania sportu czy świadczenia pracy na rzecz innych, ale – idąc dalej – zabraniał tym ostatnim korzystania z usług profesjonalnych trenerów”. Z czasem sportowcy kończący karierę zawodniczą podjęli się wypracowywania skutecznych metod prowadzenia zawodników, tak aby osiągnęte rezultaty mogły być coraz lepsze. Widowiska sportowe zaczęły przyciągać tysiące widzów. Zwycięzcy stawali się bohaterami, ich wyniki zapamiętywano, wyczyny zaś komentowano i naśladowano. „Sport to współcześnie immanentna składowa kultury, dobro społeczne. Jest celową i dobrowolną działalnością, podejmowaną dla rozwoju i wszechstronnego, osobistego doskonalenia poprzez systematyczne kształtowanie zdolności fizycznych, umysłowych, wolicjonalnych, także (równoległe, z wyboru) – ku maksymalizacji osiągnięć w określonej specjalności ruchowej” (Sozański 2013, s. 15).

Jeśli sport w formule prakseologicznej rozumielibyśmy jako proces technologiczny, którego celem jest osiąganie maksymalnych wyników, ściśle wymiernych i porównywalnych w skali indywidualnej i zespołowej, trener powinien być inżynierem – technologiem

„produkcji” owych rezultatów. Wiemy wszelako, że proces szkoleniowy nie jest tożsamy z procesem produkcji, trener zaś nie jest technologiemi, lecz pedagogiem wyposażonym w specyficzną wiedzę „technologiczną”. Trener przede wszystkim trenuje ludzi i ma na uwadze ich dobro. W przypadku sportu dzieci i młodzieży jego funkcje wychowawcze przeważają (lub powinny przeważać) nad funkcjami technologicznymi, których znaczenie wzrasta w wyczynowym i zawodowym sporcie dorosłych. Można odnieść wrażenie, iż im więcej uwagi skupia się na sporcie wyczynowym, tym więcej się rozmawia o wyniku sportowym i rekordach.

Podobne mechanizmy zaczynają działać w przypadku sportu osób z niepełnosprawnościami – także on dąży do profesjonalizacji i wyniku. Badacze kolejno starają się wyłonić kompetencje niezbędne w pracy trenera: „bezpieczne korzystanie z nowoczesnego sprzętu specjalistycznego, odpowiednie przygotowanie programów treningowych, profilaktyka przeciążeń i kontuzji sportowych itd.” (Koper i Tasiemski 2013, s. 115). W opinii Botwiny i Kowalika (2013, s. 7) sport osób niepełnosprawnych „początkowo traktowany był wyłącznie jako jedna z form rehabilitacji, która wzbogacała kompleksowe oddziaływanie na osoby niepełnosprawne, jednak stopniowo coraz bardziej zaczął on przypominać sport wyczynowy, uprawiany przez pełnosprawnych zawodników. Tym samym pojawiło się zapotrzebowanie na specjalistów, którzy w profesjonalny sposób potrafiliby przygotować tę szczególną grupę ludzi do zmierzenia się z zadaniem dojścia do granic możliwości niepełnosprawnego organizmu”.

Za każdym wynikiem sportowca stoi trener, a wręcz cały sztab osób o rozmaitych kompetencjach. Praca trenera to wykonywanie kompleksowych zadań zawodowych obejmujących okres przygotowań, dobór współpracowników, jak i radzenie sobie z presją i wszelkimi obciążeniami wynikającymi ze specyfiki tej pracy. „Za los, ten rozumiany jako droga do mistrzostwa z troską o zachowanie osobotwórczych wartości sportu, odpowiedzialny jest przede wszystkim trener. Nikt i nic nie może go z tej odpowiedzialności zwolnić” (Żukowski 2013, s. 49). Skutkiem owej bardzo wyraźnie definiowanej roli zawodowej jest postrzeganie zawodu trenera w kategoriach swoistego posłannictwa, w którym wiedza i umiejętności muszą iść w parze ze specyficznymi, czasami trudno definiowanymi predyspozycjami (Jankowski i Lenartowicz 2007b s. 149). Trener staje się w sporcie i dla sportowców centralną postacią, która stwarza szanse na rozwój, sukces, akceptację, zdrowie itd. Trenerzy odgrywają kluczową rolę w promowaniu aktywności sportowej, a ich praca służy poprawie wyników sportowców i drużyn. Ich działalność prowadzona jest w prawie 200 krajach, a liczba trenerów pracujących na kontraktach lub jako wolontariusze liczona jest

w milionach. Trenerzy pracują z coraz bardziej zróżnicowanymi populacjami, w których wymaga się pełnienia rozmaitych ról: nauczyciela, przewodnika, psychologa sportu, menadżera. W tym kontekście trenerzy są odpowiedzialni za ciągłe doskonalenie i poszerzanie własnych możliwości, tak aby w pełni zaspokoić potrzeby sportowców, którym służą. Zatrudniające ich organizacje winne zapewnić trenerom wystarczające podstawy edukacyjne, orientację filozoficzną i zasoby do wypełniania oczekiwanych od nich obowiązków (ISCF 2012, s. 4).

Dzięki tej pracy możliwe będzie ustalenie opinii trenerów polskiej kadry narodowej w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu na temat obszarów zawodowych trenerów oraz posiadanych przez nich kwalifikacji. Diagnoza kompetencji zawodowych posiadanych przez badanych trenerów kadr olimpijskich i paraolimpijskich, a także ich samoocena poziomu tych kompetencji mogą służyć do opracowania skuteczniejszych metod kształcenia i doskonalenia zawodowego trenerów w Polsce. Wnioski z tej pracy mogą doprowadzić do opracowania konkretnego programu kształcenia trenerów na podstawie efektów uczenia się zdiagnozowanych dla wykonywania tego zawodu. Model kompetencji opieram na sześciu obszarach zadań zawodowych trenera proponowany przez ICCE w Międzynarodowej Ramie Kwalifikacji Trenerów (ISCF 2012). Może on zostać wykorzystany przez trenerów do samooceny swego poziomu kompetencji i na podstawie uzyskanych wyników – do projektowania własnej indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego.

Problematyką kwalifikacji trenerów zajmuję się od 2009 roku jako pracownik Instytutu Sportu – Państwowego Instytutu Badawczego, gdzie do chwili obecnej kieruję Akademią Trenerską. Jej głównym celem jest prowadzenie działań edukacyjnych dla trenerów i instruktorów sportu. Poza dostarczaniem najnowszej i praktycznej wiedzy, w celu podnoszenia kompetencji trenerów, ważnym zadaniem Akademii jest realizacja projektów związanych z wdrożeniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jest to ściśle powiązane z identyfikacją kluczowych kompetencji dla sektora sportowego oraz z wymaganiami, które reprezentanci polskich związków sportowych stawiają przed kandydatami na trenera lub instruktora. Akademia Trenerska od ponad dziesięciu lat stwarza szanse na wymianę myśli trenerskiej z przedstawicielami innych państw czy też spotkania nieformalne z autorytetami trenerskimi i naukowcami zajmującymi się m.in. kwestiami poruszonymi w tej pracy. Prezentowane badania dotyczą moich zainteresowań kwestiami kompetencji i kwalifikacji; wypełniają jednocześnie lukę w badaniach nad trenerami kadry narodowej w sportach olimpijskich i paraolimpijskich od strony posiadanych przez nich kwalifikacji oraz

kompetencji, dzięki którym skutecznie mogą wykonywać powierzone im obowiązki zawodowe. Zrealizowane badania objęły trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski oraz kierowników wyszkolenia vel osoby określające wymagane kompetencje podczas rekrutacji na stanowisko trenera kadry olimpijskiej lub paraolimpijskiej. Kluczowym kryterium doboru respondentów do udziału w badaniu było pełnienie funkcji trenera reprezentacji Polski podczas XXXI Letnich Igrzysk Olimpijskich w Rio de Janeiro 2016 lub pełnienie funkcji trenera reprezentacji Polski podczas XV Letnich Igrzysk Paraolimpijskich w Rio de Janeiro 2016. W badaniu brali udział trenerzy z 13 dyscyplin sportu osób pełnosprawnych, które mają swój odpowiednik w sporcie paraolimpijskim, tj.: jeździectwo, kajakarstwo, kolarstwo, lekkoatletyka, łucznictwo, pływanie, podnoszenie ciężarów, strzelectwo sportowe, szermierka, tenis, tenis stołowy, wioślarstwo, żeglarstwo. W badaniu łącznie udział wzięło 77 trenerów oraz 23 kierowników wyszkolenia. Przeprowadzono je w roku 2019.

W kolejnych rozdziałach pracy przedstawiony zostanie przegląd literatury przedmiotu, założenia terminologiczne i metodologiczne pracy oraz wyniki badań. Są one zgrupowane tematycznie w rozdziałach dotyczących specyfiki sportu osób z niepełnosprawnościami oraz pracy trenerów i instruktorów sportowców z niepełnosprawnościami, kompetencji zawodowych, kwalifikacji zawodowych. Poznanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych, a także opinii trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu przybliży nas do odpowiedzi na pytanie, kim jest współcześnie trener. Pracę zamykają klasyczne elementy prac naukowych, takie jak dyskusja i wnioski oraz podsumowanie.

1. Charakterystyka problemu badawczego

Przedmiotem zainteresowań w prezentowanych badaniach jest trener. Analizowany jest on od strony kompetencji i posiadanych kwalifikacji. Zgłębiając kompetencje członków sztabów trenerskich olimpijskiej i paraolimpijskiej kadry Polski w zakresie prowadzenia treningu i realizacji celów zawodowych, posłużyłem się również opinią kierowników wyszkolenia dla lepszego rozpoznania wymagań i oczekiwań stawianych przed trenerami kadry. Ich opinie na temat doświadczenia i kompetencji wyrażone w badaniu służą identyfikacji kluczowych kompetencji, jakie powinien demonstrować trener kadry.

Określenie aktualnej liczby aktywnych zawodowo trenerów w Polsce jest zadaniem niemożliwym do wykonania. Ewidencja osób posiadających kwalifikacje do prowadzenia treningów nie są aktualizowane przez PZS, a dostępne dane nie są w pełni wiarygodne. Potwierdzają to analizy danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące sprawozdawczości związków sportowych, z których wynika, że problemem może być m.in. niewłaściwa interpretacja formularzy GUS przez Polskie Związki Sportowe, a co za tym idzie dane raportowane w zakresie kadr narodowych budzą wątpliwości (MSiT 2015, s. 51). Dotyczy to zawodników, ale i trenerów, którzy pracują z kadrami różnego szczebla. Należy wziąć pod uwagę również to, że trenerzy są zatrudniani również przez podmioty prywatne: klubu sportowe, kluby fitness, osoby prywatne. Według danych GUS² w 2016 r. funkcjonowało w Polsce 14 858 klubów sportowych. Na 100 tys. mieszkańców przypadało zatem 39 tego typu organizacji. Warto podkreślić, że lepsza sytuacja pod tym względem jest na obszarach wiejskich (42 kluby na 100 tys. mieszkańców) niż w miastach (37 klubów na 100 tys. mieszkańców). Dla porównania, w Niemczech było ich ponad dwukrotnie więcej (110 klubów), w Holandii – prawie czterokrotnie więcej (150 klubów), we Francji zaś – ponad siedmiokrotnie więcej (275 klubów). W 2016 r. w klubach sportowych pracowało (łącznie z pracującymi społecznie) 54,5 tys. osób kadry szkoleniowej, w tym tylko 16,4% kobiet. Trenerzy stanowili 45,2%, instruktorzy – 38,7%, a inne osoby prowadzące zajęcia sportowe – 16,1%. Na 100 ćwiczących w Polsce przypadało 5,3 członków kadry szkoleniowej (instruktorów, trenerów i innych osób prowadzących zajęcia sportowe). Liczba ćwiczących na 1000 osób w Polsce wzrosła w 2016 r. w stosunku do 2014 r. i wyniosła 27 (w 2014 r. – 24).

Dane te pokazują, że rośnie zapotrzebowanie rynkowe na pracowników sektora sportowego prowadzących praktykę z zawodnikami. Realizacja zadań w tym obszarze

² Kultura fizyczna w Polsce w latach 2015 i 2016, GUS, Warszawa, Rzeszów, 2017.

wymaga m.in. odpowiednio licznej kadry specjalistów, posiadającej wysoki poziom wykształcenia i potwierdzone kompetencje. Bazę dla kształcenia trenerów i instruktorów sportu stanowią szkoły wyższe oraz inne podmioty prowadzące specjalistyczne kursy. Zmieniająca się rzeczywistość wymusza na nich potrzebę dostosowywania swoich struktur i programów do wymogów współczesnego modelu kształcenia, który formuje się na nowo po deregulacji zawodu trenera i instruktora sportu w Polsce w roku 2013 (Dz.U. z 2013 r., poz. 829). Wymaga tego m.in. proces dostosowywania do standardów edukacyjnych Unii Europejskiej, europejskiego rynku pracy w sporcie oraz europejskiego systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego kadr dla sportu. Ministerstwo Sportu i Turystyki do 2011 roku prowadziło ewidencję wydanych dokumentów poświadczających kwalifikacje zawodowe w sporcie. Szczegółowe dane pochodziły ze zbioru tworzonego od 1997 r. pod roboczą nazwą „Centralny rejestr uprawnień zawodowych w sporcie” (MSiT 2011). Dane zawarte w tym rejestrze obejmują uprawnienia zawodowe nadane w latach 1997–2010. Wynika z nich, że ogółem zarejestrowanych było 138 623 uprawnień zawodowych w zakresie kultury fizycznej i sportu, w tym trenerzy i instruktorzy sportu stanowili liczbę 87 142, tj. 63%, instruktorzy rekreacji ruchowej, sportu osób niepełnosprawnych i odnowy biologicznej – 46 866, tj. 34%, menedżerowie sportu, dyscyplin sportu oraz imprez sportowych – 4 614, tj. 3%. Raporty nie wskazują precyzyjnie, ilu wykwalifikowanych trenerów pracuje na rzecz sportu osób z niepełnosprawnościami.

Przed dniem wejścia w życie ustawy z 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U. nr 127, poz. 857 z późn. zm.), podstawowymi aktami prawnymi regulującymi kształcenie kadr kultury fizycznej w Polsce były: ustawa z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (Dz.U. z 2007 r., nr 226, poz. 1675 z późn. zm.) oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 czerwca 2001 r. w sprawie kwalifikacji, stopni i tytułów zawodowych w dziedzinie kultury fizycznej oraz szczegółowych zasad i trybu ich uzyskiwania (Dz.U. nr 71, poz. 738 z późn. zm.). Zgodnie z ww. regulacjami prawnymi istniała możliwość kształcenia kadr kultury fizycznej wedle ściśle określonych zasad uzyskiwania kwalifikacji trenera klasy drugiej, instruktora dyscypliny sportu i menedżera sportu w wyniku ukończenia studiów wyższych lub studiów podyplomowych. Kształcenie zawodowe specjalistów w szkołach wyższych odbywało się w ramach kierunku studiów (wychowanie fizyczne, turystyka i rekreacja, fizjoterapia). Równoległe z kształceniem nauczycieli prowadzone było kształcenie instruktorów i trenerów na specjalizacjach trenerskich i instruktorskich. W ramach programu studiów na kierunku turystyka i rekreacja realizowane były specjalizacje instruktora rekreacji ruchowej. Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie wprowadziła istotne zmiany w dzie-

dzinie kwalifikacji zawodowych w sporcie. Interwencja państwa w system szkolenia kadr kultury fizycznej została ograniczona, a kwestie kształcenia kadr dla sportu powszechnego, tj. instruktorów rekreacji ruchowej, a także instruktorów sportu osób niepełnosprawnych, instruktorów odnowy biologicznej, menedżerów sportu, dyscyplin sportu i imprez sportowych znalazły się poza regulacjami objętymi przepisami prawa.

W badaniach przeprowadzonych na temat stanu i zachodzących zmian w polskim sporcie osób z niepełnosprawnościami (Sobiecka 2020, s. 36) uczestniczyło 143 trenerów reprezentacji Polski współpracujących ze sportowcami posiadającymi wady narządu wzroku, narządu ruchu oraz niepełnosprawność intelektualną w stopniu lekkim, uprawiającymi dyscypliny letnie i zimowe. Z kolei dane zebrane przez pracowników MSiT³ na temat liczby trenerów, jaką polskie związki sportowe zgłosiły w ofertach programowych w 2019 r., wskazują 109 trenerów sportu osób niepełnosprawnych w ramach programów finansowanych z budżetu Funduszu Rozwoju Kultury Fizycznej. Pozostałe PZS zaraportowały do ministerstwa 1045 trenerów pracujących na różnych szczeblach kadr narodowych sportów olimpijskich.

Dane opracowane przez GUS na podstawie sprawozdań z polskich związków sportowych realizowane są co dwa lata, ostatni dostępny raport GUS wskazujący liczbę trenerów w Polsce pochodzi zatem z 2019 r.⁴ Trenerzy posiadający ważne i aktualne licencje polskiego związku sportowego stanowią liczbę 29 234 (w tym 2 225 kobiet) trenerów i 11 939 (w tym 2 808 kobiet) instruktorów. W 2019 r. działało łącznie 70 polskich związków sportowych oraz 535 okręgowych związków sportowych. Działalność rozpoczął Polski Związek Rugby na Wózkach. Polskie związki sportowe wyłoniły 8,8 tys. członków kadry narodowej, spośród których 39,7% stanowiły kobiety. Liczba zawodników niepełnosprawnych posiadających licencje w polskich związkach sportowych w 2019 r. wynosiła 2642 osoby, z czego prawie 74% stanowili mężczyźni. Kadra szkoleniowa zatrudniona w polskich związkach sportowych liczyła 646 osób. Aktualne licencje polskich związków sportowych w 2019 r. posiadało 29,3 tys. trenerów oraz 12 tys. instruktorów. W stosunku do 2018 r. liczba trenerów wzrosła o prawie 2 tys., natomiast liczba instruktorów utrzymała się na tym samym poziomie. Nie ma źródła, z którego by jasno wynikało, ilu trenerów mamy w Polsce. Raportowane dane są obarczone błędami; nie istnieje spójny system, który zbierałby dane na

³ MSiT (2019) Liczba szkoleniowców zawartych w ofertach programów: BP, FRKF i sportów nieolimpijskich.

⁴ Dane GUS (2019) opublikowane w informacji sygnalnej: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/kultury-turystyka-sport/sport/kultura-fizyczna-w-polsce-w-2019-roku,13,3.html> (dostęp: 13.04.2021).

temat wydawanych uprawnień dla trenerów, instruktorów czy trenerów osób z niepełno-
sprawnościami.

Chcąc uchwycić liczbę trenerów w skali europejskiej, sięgnąłem do danych statystycznych dostarczanych przez EUROSTAT. W międzynarodowej standardowej Klasyfikacji Zawodów⁵ ISCO-08 instruktor sportu rejestrowany jest pod kodem 342201 i zalicza się go do grupy o numerze 342, który odnosi się do instruktorów fitness i rekreacji oraz kierowników projektów, natomiast trener sportowy jest zapisany pod kodem statystycznym o numerze 342207 i zaliczony do grupy 342 – trenerzy sportowi, instruktorzy i osoby funkcyjne. Inne kody statystyczne stosowane przez EUROSTAT⁶ odnoszą się do sektorów gospodarczych. Kod NACE 93.1 wskazuje liczbę osób pracujących w sektorze sportowym. Sportowy rynek pracy nie ogranicza się do organizacji, których podstawową działalnością gospodarczą jest prowadzenie zajęć sportowych (NACE 93.1), gdzie lokowani są trenerzy spośród innych pracujących w zawodach sportowych i fitness.

Syntetyczny opis stanowiska trenera sportowego, zgodnie z klasyfikacją, jest następujący: „(trener) jest specjalistą, który kieruje wszystkimi czynnościami niezbędnymi do przygotowania sportowca lub zespołu do udziału w zawodach sportowych, opracowuje plany, metody treningowe, strategie taktyczne i harmonogramy zawodów. Prowadzi zorganizowaną działalność w ramach federacji sportowej, klubu sportowego lub innego stowarzyszenia działającego w dziedzinie sportu. Działając samodzielnie, w zespole lub zgodnie z poleceniem innego trenera, prowadzi podstawowe treningi i treningi w danym sporcie lub typie imprezy sportowej, w celu podniesienia ogólnych i specyficznych zdolności motorycznych uczestników i zawodników” (International Standard Classification of Occupations 2012). Wyżej wymienione źródła wskazują, że w państwach Unii Europejskiej w sektorze sportowym w 2011 roku zatrudnienie znalazło 1 480 733 osób, a do 2019 roku liczba ta wzrosła o blisko 21% do 1 789 958. Liczebność pracowników sektora sportowego

⁵ ISCO – „Międzynarodowa standardowa klasyfikacja zawodów” dzieli zawody na 10 głównych grup zawodów, a zawody specyficzne dla sportu są wymienione w sekcji ISCO 3, dokładniej w podgrupie ISCO 342 Pracownicy sportu i fitness (3421 – Sportowcy i zawodnicy; 3422 – Trenerzy sportowi, instruktorzy i Urzędnicy; 3423 – Instruktorzy fitness i rekreacji).

⁶ NACE – „Statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej”. NACE to czterocyfrowa klasyfikacja zapewniająca ramy dla gromadzenia i prezentowania szerokiego zakresu wiarygodnych i porównywalnych danych statystycznych według działalności gospodarczej. Kody w ramach NACE 93.1 (Działalność sportowa) definiują organizacje, których głównym przedmiotem działalności jest sport (93.11 Prowadzenie obiektów sportowych; 93.12 Działalność klubów sportowych; 93.13 Obiekty fitness; 93.19 Pozostała działalność sportowa). <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF> (dostęp: 14.04.2021).

określanego kodem ISCO 342 (trenerzy sporowi, instruktorzy i pracownicy administracji) w 2019 roku wynosiła 980 785 osób⁷ i w porównaniu do 2011 roku wzrosła o blisko 23%.

Specjalne badania Eurobarometru 472⁸ na temat sportu i aktywności fizycznej w 28 państwach członkowskich UE przyczyniły się do dostarczania danych o tendencji związanej z uczestnictwem w sporcie. Dwóch na pięciu Europejczyków (40%) uprawia sport przynajmniej raz w tygodniu, w tym 7% robi to regularnie (co najmniej pięć razy w tygodniu). Prawie połowa respondentów (46%) nigdy nie ćwiczy ani nie uprawia sportu. Mniej niż połowa respondentów (44%) wykonuje inną aktywność fizyczną (np. jazdę na rowerze, taniec lub prace ogrodnicze) przynajmniej raz w tygodniu, natomiast 35% w ogóle nie podejmuje tego rodzaju aktywności.

Powyższe dane obrazują, jak dużą i istotną częścią gospodarki jest sektor sportowy. Wewnątrz sektora pracują ludzie posiadający różne kwalifikacje i kompetencje. Trenerzy i instruktorzy należą do tych reprezentantów sektora, którzy mają olbrzymi wpływ na miliony dzieci i dorosłych w całej Europie. Badając kompetencje oraz kwalifikacje polskich trenerów, wypełnimy lukę w systemie wiedzy. Będziemy mogli lepiej zrozumieć istotę pracy osób, które piastują zawód instruktora lub trenera. Poznamy kompetencje, które zdaniem ekspertów – czyli trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich – są istotne dla prowadzenia praktyki zawodowej na tym poziomie wyszkolenia. W procesie treningu lub podczas wykonywania innej aktywności fizycznej wykorzystywane są zestawy wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, które kształtują kompletnego trenera. Identyfikacja owych komponentów stanowi pierwszy krok do opracowania skutecznych strategii edukacyjnych rozwoju kompetencji trenerów.

Aktywności zawodowe trenera ukierunkowane są na innych lub też związane są z ich działaniem w odniesieniu do szeroko rozumianego doskonalenia poprzez udział w aktywności fizycznej. Umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla rozwoju poszczególnych dyscyplin sportowych w coraz bardziej złożonym, wewnętrznie powiązanim i szybko zmieniającym się świecie dyscypliny sportu. Aby rozwijać się w świecie jutra, ludzie będą potrzebowali solidniejszego i bardziej wszechstronnego zestawu umiejętności, w tym wiedzy i umiejętności podstawowych, kognitywnych i marketingowych, społecznych, emocjonalnych, zawodowych, technicznych i specjalistycznych⁹.

⁷ Źródło: Eurostat (2011–2019).

⁸ Special Eurobarometer 472 on “Sport and Physical Activity”, European Union (December 2017), (dostęp: 14.04.2021) https://ec.europa.eu/sport/news/2018/new-eurobarometer-sport-and-physical-activity_en.

⁹ Strategia umiejętności OECD stosuje szeroką definicję umiejętności, w tym: 1) umiejętności podstawowe uwzględniające umiejętności rozumienia i tworzenia informacji; 2) umiejętności przekrojowe kognitywne

Polskie organizacje sportowe będą musiały również lepiej wykorzystywać umiejętności swoich pracowników. Niniejsze opracowanie przyczynia się do rozwoju kultury uczenia się przez całe życie w organizacjach sportowych i być może doprowadzi do zwiększenia wskaźników dotyczących zaangażowania w edukację dorosłych. Odpowiednio reagujący system kształcenia pozwoli rozwinąć zestawy umiejętności dostosowane do potrzeb rynku pracy i oczekiwań osób uprawiających różne dyscypliny sportowe na podstawie zdiagnozowanych kompetencji. Zasoby odpowiednich umiejętności odgrywają dziś szczególną rolę w rozwoju społecznym i gospodarczym.



Ryc. 1. Tomasz Kryk, trener kadry olimpijskiej, w towarzystwie Beaty Mikołajczyk-Rosolskiej, trenowanej przez niego medalistki olimpijskiej w kajakarstwie z Rio de Janeiro. Źródło: <https://www.facebook.com/BeataMikolajczyk1985/photos/> (dostęp: 21.07.2021).

i metakognitywne, np. umiejętność krytycznego myślenia, kompleksowe rozwiązywanie problemów, zdolność uczenia się i samokontroli; 3) umiejętności społeczne i emocjonalne, np. sumiennosc, odpowiedzialność, empatia, współpraca; 4) wiedza i umiejętności zawodowe, techniczne i specjalistyczne potrzebne do sprostania wymaganiom konkretnych zawodów.

1.1. Uzasadnienie wyboru problematyki

Trenerom sportowym poświęcono wiele uwagi zarówno w badaniach krajowych, jak i zagranicznych. Szczegółowa analiza literatury krajowej wykazała, że nie prowadzono dotąd badań trenerów sportowców z niepełnosprawnościami pod kątem posiadanych przez nich kwalifikacji i rozłącznie traktowanych kompetencji istotnych do wykonywania tej pracy. W literaturze przedmiotu poszukiwałem odpowiedzi na pytanie, czy trener osoby pełnosprawnej to pod względem kompetencyjnym wciąż ten sam trener co trener osoby z niepełnosprawnościami? Być może trener pracujący z kadrą niepełnosprawnych sportowców robi coś inaczej i potrzebny jest do tego inny zestaw wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych? Zastanawiające jest również to, w jaki sposób trenerzy paraolimpijczyków trafiają do zawodu i jak potwierdza się ich gotowość do wykonywania czynności zawodowych.

Dotychczas opublikowane badania koncentrowały się m.in. na motywacji osób z niepełnosprawnościami do uprawiania sportu. Molik i wsp. (2010b) wykazał, że aspekt sportowy motywuje zawodników do uprawiania sportu. Wyniki uzyskiwane przez drużynę sportową są dla zawodników ważną zachętą do podnoszenia poziomu wyszkolenia sportowego. Możemy to połączyć z oczekiwaną profesjonalizacją kadr trenerskich, które skutecznie realizowałyby tę potrzebę. W swoich badaniach wykazał on również, że „u zawodników o większej dysfunkcji narządu ruchu istotną rolę odgrywają aspekty zdrowotne aktywności fizycznej” (Molik i wsp. 2010b, s. 50).

Z punktu widzenia kompetencji trenerskich rysuje się tu ciekawy obszar pomiędzy dążeniem trenera w kierunku wyniku sportowego a koniecznością baczego zwracania uwagi na zdrowie osoby niepełnosprawnej. Inny obszerny kierunek badania sportu osób z niepełnosprawnościami przedstawiany jest jako proces rehabilitacji, w którym zawodnik uczestniczy w rywalizacji sportowej przede wszystkim po to, aby zyskać lepszą sprawność funkcjonalną, a dopiero później rozwija się jako sportowiec wyczynowy. Główną osią tych badań jest zawodnik, natomiast trener pojawia się kontekstowo jako osoba wspomagająca uprawianie sportu (Koper i Tasiemski 2013, s. 131).

Badania przedstawione w książce na temat kompleksowej rehabilitacji polskich uczestników igrzysk paraolimpijskich (Sobiecka 2010) dotyczyły zmian w sferze integracji polskiego sportu, znaczenia sportu w leczniczej, społecznej i zawodowej rehabilitacji samych sportowców – reprezentantów Polski, uczestników igrzysk paraolimpijskich. Sobiecka bada, jaką rolę odgrywa sport w procesie przywracania ludziom niepełnosprawnym miejsca w spo-

łeczności. Główną oś jej zainteresowań badawczych jest zawodnik, trener pojawia się jako jeden z elementów otoczenia zawodników, natomiast nie jest badany pod kątem kompetencji, jakie mogą służyć procesom rehabilitacji. W jej najnowszych opracowaniach (Sobiecka 2016; 2020) na temat stanu i zmian zachodzących w polskim sporcie niepełnosprawnych możemy odnaleźć informacje o trenerach, którzy przedstawieni są z perspektywy samych sportowców i tego, z kim chcieliby oni pracować. W badaniu uczestniczyli również trenerzy i co ciekawe, po raz pierwszy badano trenerów zrzeszonych w organizacjach sportowców niepełnosprawnych, ale i w dwunastu polskich związkach sportowych działających w określonych dyscyplinach.

W tych badaniach udowodniono, że doświadczenie zawodowe trenera jest dla zawodniczek i zawodników z niepełnosprawnościami istotnym czynnikiem do podejmowania współpracy w zakresie szkolenia sportowego. Zawodnicy preferują współpracę z trenerami, którzy demonstrują zrozumienie ich problemów, akceptują ich potrzeby, znają specyfikę dyscypliny i wiedzą, jak pracować ze sportowcami z różnymi dysfunkcjami w obrębie narządu wzroku i ruchu (Sobańska 2020, s. 43). Większość badanych sportowców i trenerów dostrzega różnice w szkoleniu sportowców, samo szkolenie zaś wymaga takiego samego zabezpieczenia współpracy z lekarzem, fizjoterapeutą i psychologiem jak w sporcie wyczynowym osób pełnosprawnych. W literaturze nie brakuje opracowań na temat sportu osób z niepełnosprawnościami w aspekcie psychologicznym i socjologicznym (Kowalik 2007; 2009; 2014; Niedbalski 2017), gdzie osobę niepełnosprawną traktuje się jako partnera, który świadomie wybiera dostępne formy rehabilitacji niezależnie od stopnia dysfunkcji.

Badacze dostrzegają związek między problemami natury psychicznej i społecznej wyrażające się trudnościami w zaakceptowaniu własnej niepełnosprawności oraz skalą uszkodzenia organizmu. Ma to duży wpływ na doświadczanie problemów życiowych oraz możliwości włączania się w aktywność sportową. W badaniach społecznych nad sportem uprawianym przez osoby z niepełnosprawnością trudno dostrzec dominujące orientacje teoretyczne, a charakterystyczną cechą tych badań jest zainteresowanie tym, co łączy sport niepełnosprawnych ze sportem ludzi zdrowych w szerokim kontekście zjawisk społecznych, takich jak medialne zainteresowanie, profesjonalizacja, warunki ekonomiczne i organizacyjne do uprawiania sportu przez osoby z niepełnosprawnościami (Niedbalski 2017, s. 103–112).

W tych badaniach nie poświęca się uwagi na zbadanie kompetencji trenerskich, które oprócz typowych zadań trenera w jego miejscu pracy odgrywają istotną rolę w procesach związanych z prowadzeniem zajęć sportowych dla osób z niepełnosprawnościami. Podobnie w badaniach zrealizowanych przez innych badaczy krajowych pod szyldem pojęciowym, który łączy

różnorodne przejawy uczestnictwa osób niepełnosprawnych w aktywności fizycznej – Adaptowanej Aktywności Fizycznej (Morgulec i wsp. 2006, praca zbiorowa, red. Kosmol 2008) – pojawiają się wyniki związane z wykorzystywaniem aktywności fizycznej jako ośrodka wspomagającego i doskonalącego rozwój człowieka. W tych badaniach akcentuje się odpowiednie programy ćwiczeń przeznaczonych dla osób potrzebujących indywidualnych form wsparcia czy osób ze szczególnymi potrzebami. Najważniejszym elementem adoptowanej aktywności fizycznej jest sport adoptowany – zmodyfikowany bądź powstały z myślą o indywidualnych potrzebach osób z dysfunkcjami, które uczestnicząc w innych formach aktywności, fizycznej uznały, że są zdolne i gotowe do podejmowania trudniejszych wyzwań (Kosiewicz 2005, s. 57–60). Badań dotyczących porównania kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych trenerów kadry olimpijskiej i paraolimpijskiej jak dotychczas nie realizowano.

Kwestia wsparcia naukowego środowiska sportowców z niepełnosprawnościami jest również podnoszona w literaturze światowej (Stodter i wsp. 2021; Cushion i wsp. 2020; Dehghansai i wsp. 2020; Huntley i wsp. 2019; Pankowiak 2015; Purdue 2011). Rozważano na przykład, czy osoby niepełnosprawne mogą być postrzegane jako sportowcy elity, ponieważ ktoś mógłby negować zdolność tych osób do konkurowania (Purdue 2011, s. 151). Pomimo tych wątpliwości sport paraolimpijski rozwija się dynamicznie, a zawodnicy, aby uzyskać możliwość startu na paraolimpiadzie, muszą pokonać w walce sportowej swoich kolegów reprezentujących blisko 160 państw. W sumie w igrzyskach paraolimpijskich w Rio de Janeiro uczestniczyło 4328 sportowców rywalizujących w 22 dyscyplinach sportowych¹⁰.

Aby sprostać aspiracjom zawodników poszukuje się trenerów, którzy swoją wiedzą i doświadczeniem potrafią zaplanować trening, którego efektem będzie nie tylko poprawa zdrowia w szeroko rozumianym kontekście rehabilitacji, lecz także, a może przede wszystkim doprowadzą zawodnika na poziom wyszkolenia umożliwiający rywalizację z najlepszymi z całego świata. W tym znaczeniu za kluczowe możemy przyjąć przygotowanie trenerskie do utrzymania i poprawy jakości oferowanych treningów. Trenerzy odgrywają centralną rolę w osiągnięciu wyników sportowych przez osoby z niepełnosprawnością, ale w literaturze jest niewiele badań poświęconych edukacji trenerów, którzy nabywają kwalifikacje i kompetentnie służące tym zawodnikom. Nie ma również uniwersalnego systemu identyfikacji kwalifikacji, które w skali światowej lub europejskiej czy choćby krajowej poświadczałyby przygotowanie do prowadzenia treningów z osobami niepełnosprawnymi.

¹⁰ Strona internetowa IPC: <https://www.paralympic.org/rio-2016> (dostęp: 18.04.2021).

Głównym punktem wyjścia do opracowania programów edukacji trenerów jest zrozumienie tego, co trenerzy robią i jaki kontekst towarzyszy ich działaniom. Czynniki wpływające na potencjalną możliwość przeniesienia wyników badań do praktyki trenerów i ich edukacji są ograniczone poprzez niedostatek badań nad interwencjami trenerskimi, konieczne jest zatem bardziej szczegółowe, wnikliwe zrozumienie tych czynników (Lyle 2018, s. 420). Organizacje sportowe muszą zachęcać do ustawicznego kształcenia trenerów, skupić się na rozwoju wykwalifikowanej kadry w celu skutecznej realizacji polityki społecznej, która daje takie same możliwości do udziału w życiu sportowym i rywalizacji o medale.

Badania prowadzone przez Hammonda i wsp. (2018) dotyczą aspektów integracji, zrozumienia przez trenerów niepełnosprawności; tego, jak rozumieją oni granice niepełnosprawności swoich zawodników, która umożliwi im udział w zawodach sportowych i rywalizacji sportowej w pływaniu w Australii. Umiejętności trenerskie są postrzegane jako główny czynnik, który pozwala organizacjom sportu osób z niepełnosprawnościami na skuteczną interwencję. Konkludując swoje badania, Hammond stwierdził, że kluby i trenerzy muszą prowadzić nieustanny dialog na temat włączenia osób niepełnosprawnych do głównego nurtu oraz na temat tego, co można zrobić, aby sport stał się bardziej integracyjnym środowiskiem, a wreszcie by doradzić, jakie zasoby i procedury są potrzebne, aby to ułatwić. Rekomendowane są dalsze badania, które pozwolą wyrównać perspektywy osób niepełnosprawnych i ich rodzin (Hammond i wsp. 2018, s. 320).

Skoro umiejętności trenerskie zapewniają skuteczne metody treningowe, to w takim razie jakie umiejętności są kluczowe? W prezentowanych wynikach badań własnych możemy odszukać rekomendacje, które się odnoszą do kompetencji istotnych dla dalszego dynamicznego rozwoju trenerów oraz instruktorów sportu osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych. Dehghansai (2020) realizował badania, których celem było poszerzenie wiedzy na temat roli specjalistów, którzy edukują trenerów osób z niepełnosprawnościami, aby zdefiniować kluczowe czynniki skutecznego wsparcia kształtujące zachowania trenera i poprawiające wyniki zawodników elity. Wymagane umiejętności obejmowały m.in. to, co edukator trenerów musi zrobić, aby wypełnić lukę między literaturą naukową a praktycznym zastosowaniem tej wiedzy (Dehghansai i wsp. 2020, s. 668). Rola specjalistów od nabywania umiejętności w systemach sportowych to ciekawy nurt badań, jednak literatura dotycząca ich roli i wkładu w skuteczny rozwój trenera sportowca z niepełnosprawnościami jest bardzo skąpa.

Po deregulacji zawodu trenera i instruktora sportu w Polsce w roku 2013 (Dz.U. z 2013 r., poz. 829) powstała potrzeba uporządkowania kwalifikacji w sektorze sportowym

na podstawie nowych kryteriów określających, kto może być trenerem lub instruktorem. Istnieje deficyt badań na temat kwalifikacji i kompetencji zawodowych trenerów w Polsce, zwłaszcza w przypadku trenerów sportowców z niepełnosprawnościami. Efektywność pracy trenera w każdym kontekście, czy to z dziećmi, czy ze sportowcami wysokiego wyczynu, opierała się na wysokim poziomie profesjonalizmu, umiejętności interpersonalnych, rozwijania wśród zawodników kompetencji i charakteru, pewności i reagowaniu na potrzeby zawodników (Côté i Wedge 2009, s. 309–311). Szczegółowe poznanie tych cech może się przyczynić do opracowania skuteczniejszych metod edukacji trenerów w Polsce.

Osobistym uzasadnieniem wyboru problematyki badawczej autora niniejszej pracy doktorskiej jest jego kariera sportowa uwieńczona startem na VII Igrzyskach Paraolimpijskich (Nagano 1998) oraz VIII Igrzyskach Paraolimpijskich (Salt Lake City 2002), jak i zainteresowania rozwijane w trakcie kariery zawodowej, odnoszące się do edukacji trenerów sportu. Liczne kontakty z trenerami reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu w trakcie ostatnich lat pracy zawodowej w Instytucie Sportu-PIB oraz dostęp do baz danych trenerów, a także aktualne zmiany prawne w obszarze zawodów trenerskich zachęcają mnie do naukowego podejścia i zbadania kompetencji zawodowych trenerów.

Niniejsza praca powstała jako efekt wieloletnich naukowych i praktycznych dociekań autora oraz licznych dyskusji z krajowymi i zagranicznymi specjalistami od spraw edukacji trenerów w sektorze sportowym, podczas szkoleń organizowanych w ramach projektu Akademii Trenerskiej Instytutu Sportu, konferencji krajowych i zagranicznych oraz referatów i wystąpień publicznych dla trenerów. Autor występował ponadto w roli krajowego eksperta i kierownika kilku projektów realizowanych z funduszy europejskich, których celem było zrozumienie, dlaczego trener uznawany jest za kluczowy zasób w osiągnięciu wartości i zasad UE. Już w 2012 roku, wspólnie z partnerami międzynarodowymi, został zrealizowany projekt badający struktury działań edukacyjnych dla trenerów na poziomie europejskim, jak również sieć powiązań między stowarzyszeniami działającymi na rzecz trenerów. W efekcie tych działań został opracowany raport¹¹ z głównymi rekomendacjami do dalszego badania zagadnień sektora sportowego. Przywołane rekomendacje dotyczyły m.in. zapewnienia reprezentatywności środowiska trenerskiego w odpowiednich komisjach oraz stworzenia mechanizmów, dzięki którym trenerzy mogliby się spotykać i wyrażać swoje opinie.

Należy zachęcić każdy kraj i związek sportowy do wypracowania mechanizmu służącego tworzeniu wiarygodnych reprezentacji trenerów, ustalenia wspólnego programu

¹¹ CoachNet: <https://www.icce.ws/projects/coachnet.html> (dostęp: 10.04.2021).

działania na rzecz trenerów, a także wykonycypowanie skutecznych i włączających systemów, w których „głos trenera” będzie wyraźnie rozpoznawalny. Rekomendowane jest nieustanne badanie trenerów w zakresie działalności badawczo-rozwojowej w sektorze sportowym. Podejście to musi być połączone ze wspólnym programem badań i mapowania siły roboczej trenerów, a także potrzeb i wymagań w różnych dyscyplinach sportowych, krajach oraz w kontekście regionalnym i lokalnym (CoachNet 2013, s. 71–72).

Aspekt przygotowania zawodowego trenerów, jak również ich roli w gospodarce europejskiej, z uwzględnieniem europejskich priorytetów zawartych w strategii rozwoju umiejętności¹², zachęciły partnerów międzynarodowych do powołania konsorcjum, którego celem było ustalenie potrzeb rynku pracy w sektorze oraz określenie przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności¹³. Dane zebrane na potrzeby polskiej części raportu pokazały, że ponad połowa Polaków nie podejmuje żadnej aktywności fizycznej lub robi to okazjonalnie. Integracyjny aspekt sportu w Polsce jest mało wykorzystywany, a wybierane formy mają charakter niezorganizowany, najczęściej realizowany samodzielnie. Najważniejsze wyzwania, jakie stoją przed osobami posiadającymi odpowiednie kwalifikacje do realizowania celów edukacyjnych, jest ujednoczenie systemu kształcenia na terenie całego kraju, wyrównanie szans poszczególnych regionów poprzez odpowiednie rozdysponowywanie przeznaczonych na to środków, a liczba osób posiadających odpowiednio dostosowane kwalifikacje powinna być stopniowo zwiększana, aby generować większe pole wyboru lepiej wykwalifikowanych i odpowiednich osób. W rekomendacjach spisanych w tym raporcie wyróżniono potrzebę wypracowania metodologii zbierania i analizowania danych statystycznych z sektora sportowego, a także mierników klasyfikacji sektora sportowego w postaci np. przypisanego numeru klasyfikacji działalności trenera i instruktora, stworzenia centralnej bazy trenerów i instruktorów (ESSA-Sport 2019, s. 104).

Udział w tym projekcie w charakterze krajowego koordynatora projektu ESSA-Sport pozwolił mi na poszerzenie swojej wiedzy na temat sektora sportowego w Polsce i na świecie; stworzył też okazję do wymiany poglądów z ekspertami krajowymi i zagranicznymi. Wnioski płynące z tych rozmów utwierdziły mnie w przekonaniu, że identyfikacja kompetencji i posiadanych kwalifikacji polskich trenerów staje się kluczową kwestią do adekwatnych interwencji służących rozwijaniu myśli trenerskiej z poziomu krajowego.

Wymienione powyżej projekty nie odnosiły się do specyficznego obszaru sportu, jakim jest sport osób z niepełnosprawnościami. W 2016 roku autor tej pracy został zaproszony przez

¹² European Skills Agenda: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en> (dostęp: 11.04.2021).

¹³ ESSA-Sport: <https://www.essa-sport.eu/library/resources/> (dostęp: 10.04.2021).

Międzynarodowy Komitet Paraolimpijski do pełnienia roli edukatora zawodników z niepełnosprawnościami¹⁴ podczas igrzysk paraolimpijskich w Rio de Janeiro. Stwarzało to okazję do rozmów z trenerami paraolimpijczyków z całego świata. Te doświadczenia uzmysłowiły mi, że problem kwalifikacji trenerów występuje wszędzie: odpowiednie programy edukacyjne oparte na zidentyfikowanych kompetencjach praktycznie nie funkcjonują w skali światowej. Polski system edukacji trenerów osób z niepełnosprawnościami nie stanowi tu wyjątku. Dostrzegłem pewną lukę w dostępnej wiedzy na temat kompetencji i kwalifikacji trenerów, którą chcę wypełnić wynikami niniejszych badań.

Aby jeszcze lepiej zrozumieć kontekst prowadzonych przeze mnie badań, wspólnie z grupą naukowców z Liverpool John Moores University zainicjowałem projekt ParaCoach¹⁵, który uzyskał poparcie Międzynarodowej Rady Trenerów ICCE (ang. International Council for Coaching Excellence), w której pełnię funkcję członka komisji rewizyjnej od wielu lat. W 2018 roku projekt uzyskał dofinansowanie z programu Erasmus+ i od tej pory prowadzone są badania, których głównym celem jest opracowanie materiałów edukacyjnych dla trenerów osób z niepełnosprawnościami.

Dzięki wysiłkowi naukowców z wielu państw zaangażowanych w tę inicjatywę został opracowany raport będący pierwszą częścią do dalszych badań na rzecz uczenia się, mobilności i zatrudnienia trenerów osób niepełnosprawnych w Europie. Istotą całego projektu ParaCoach jest opracowanie Europejskich Ram ParaCoachów, które będą stanowić poza-prawny punkt odniesienia dla rozwoju edukacji trenerów w UE. Ponadto zostanie opracowany ogólnodostępny kurs online w celu wspierania uczenia się i rozwoju europejskich trenerów. W końcowym raporcie, który ukaże się pod koniec 2021 r., będą przeanalizowane cechy zawodowe istotne dla pracy trenerów osób z niepełnosprawnościami oraz zostaną zaprezentowane przykłady najlepszych praktyk trenerskich (ParaCoach 2019, s. 5). Wnioski wynikające z niniejszej pracy będą stanowiły dodatkowy materiał, który doskonale uzupełni Europejską Ramę ParaCoachów o zidentyfikowane w badaniach kompetencje trenerskie. Natomiast wnioski na temat kompetencji mogą posłużyć rozwojowi krajowych systemów nadawania kwalifikacji trenerom i instruktorom nie tylko osób niepełnosprawnych.

Współczesny rynek pracy wymaga od nas nieustannego uczenia się, dostosowywania do jego aktualnych potrzeb, otwartości na zmiany, nowych kompetencji i kwalifikacji. Aby sprostać tym wyzwaniom, polski rząd podjął starania o wdrożenie zintegrowanego systemu kwalifikacji (ZSK), który obejmuje zasięgiem niemal wszystkie dziedziny życia społecznego,

¹⁴ ProudParalympian: <https://www.paralympic.org/proud-paralympian> (dostęp: 12.04.2021).

¹⁵ ParaCoach: <https://www.paracoach.eu/> (dostęp: 15.04.2021).

w tym sport (Raport Referencyjny 2015). Choć pojęcie kapitału intelektualnego jest niejednoznaczne i często odmiennie definiowane, warto przypomnieć, że tworzą go w szczególności kompetencje pracowników, które umożliwiają im podjęcie i pełnienie określonych funkcji w organizacji. Kompetencje te są więc przedmiotem oceny, szczególnie w procesie rekrutacji i selekcji, jak również w trakcie oceniania pracowników.

W procesach tych istotne znaczenie przypisuje się kompetencjom potwierdzonym uznawanymi dokumentami, takimi jak świadectwa, dyplomy, certyfikaty. Jakość i wiarygodność owych dokumentów zapewniać powinien ujednoczony, znormalizowany system kwalifikacji. System ów winien ponadto ułatwiać porównywalność kwalifikacji uzyskanych w ramach różnych systemów (Rydzewska-Włodarczyk 2017, s. 247). Nadzieją na realizację dążeń do budowania jakości potencjału ludzkiego w sektorze sportowym jest Sektorowa Rama Kwalifikacji w Sporcie (SRKS 2015), opracowana przez zespół krajowych ekspertów, którego miałem zaszczyt być inicjatorem, a następnie członkiem realizującym. Dzięki tym staraniom powstał dokument stanowiący kamień milowy na drodze do stworzenia krajowych standardów kwalifikacji istotnych dla sektora sportowego.

Podejmując swoje badania, pragnę wskazać kompetencje, jakie powinny być rozwijane u trenerów wysokiego wyczynu, określić czy – a jeśli tak, to jakie – są różnice pomiędzy trenerami sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego. Pomimo tego, że system nadawania kwalifikacji bardzo dynamicznie się zmienia, podejmuję starania, aby określić rodzaj kwalifikacji, jakimi się posługują trenerzy badanych kadr narodowych.



Ryc. 2. Autor pracy, Piotr Marek, członek kadry paraolimpijskiej Salt Lake City 2002.
Źródło: archiwum własne autora.

1.2. Rola trenera w systemie szkolenia i rywalizacji sportowej

Badania trenerów prowadzone są od wielu lat, a zainteresowanie tym zawodem przejawia się wieloma artykułami i książkami publikowanymi na całym świecie. Rośnie znaczenie oczekiwanych efektów pracy trenera zarówno ze strony rodziców, jak i samych zawodników oraz pracodawców. Oczekuje się demonstrowania pożądanego zachowania oraz realizacji celów, jakie stawia się trenerowi. Rośnie presja otoczenia, trenerzy poddawani są nieustannej weryfikacji przez kibiców, opinię publiczną, media. Dla głębszego zrozumienia tego zagadnienia, który w literaturze zagranicznej określa się jako „*sport coaching*” dokonywane są analizy treści zawartych w renomowanych czasopismach. Jako pierwsi wyszukiwania i analizy artykułów na ten temat podjęli się Silverman i Skonie (1997) w zestawieniu przeglądu publikowanych treści na temat nauczania wychowania fizycznego. Podobną metodologię stosowali kolejni badacze, aby poznać treści, które do tej pory zostały opublikowane na temat trenerów i szeroko rozumianego „coachingu”. Pierwszy tak obszerny przegląd literatury z lat 1970–2001 dotyczącej trenerów objął 161 różnych czasopism, z których Gilbert i Trudel (2004) wybrali dwadzieścia najliczniej publikujących treści na temat trenerów. W tym okresie znalazło się w nich 379 artykułów poświęconych trenerom. W pierwszej trójce czasopism o tej tematyce znalazły się „*Journal of Sport Behavior*”, „*Applied Research in Coaching and Athletics Annual*” oraz „*The Sport Psychologist*” (Gilbert i Trudel 2004, s. 392). Autorzy tej analizy dokonali pogrupowania analizowanych treści artykułów dotyczących trenerów, określając 54 tematy, którym w kolejnej fazie projektu przypisano jedną z czterech kategorii ogólnych: (1) zachowanie, (2) myśli, (3) charakterystyka oraz (4) rozwój kariery. Kategoria „zachowania” została określona jako to, co trenerzy robią lub powinni robić i obejmowała takie tematy jak relacje trener–sportowiec, skuteczność, ogólne zachowania i styl przywództwa. Kategorię „myśli” definiowano jako myśli lub odczucia trenerów i obejmowała ona takie tematy jak postawy, podejmowanie decyzji, wiedzę i spostrzeżenia. Kategoria „charakterystyka” związana była z badaniami opisującymi, kim są trenerzy i dotyczyła takich tematów jak dane demograficzne, płeć i kwalifikacje. „Rozwój kariery” związany był ze pracami, które się koncentrowały na kwestiach zawodowych i obejmowały takie tematy jak wypalenie zawodowe, możliwości kariery, satysfakcja zawodowa i edukacja trenerów (Gilbert i Trudel 2004, s. 390). Autorzy ustalili, że najwięcej publikacji dotyczy praktyki, czyli wszystkiego, co trenerzy robią. Ta kategoria zachowała w badanym okresie stały wzrost zainteresowania badaczy i jest najsilniej reprezen-

towana. Kolejną grupę stanowi charakterystyka dotycząca rozwoju myśli trenerskiej, cech charakteru, charakterystyka zawodu trenera oraz kariery trenerów. Wśród kierunków poszukiwań badawczych to właśnie trener był najczęstszym obiektem zainteresowań (82,3%), dopiero w dalszej kolejności koncentrowano się na zawodniku, pracowniku administracji czy rodzicu (Gilbert i Trudel, s. 394). Dominującą metodą badań w tym okresie były badania ilościowe (79,7%), następnie jakościowe (14,4%), choć ich liczba wzrastała w ostatnich latach badanego okresu – stały wzrost od 1970–1974 (0%) do 1998–2001 (28,2%). Pozostałą część stanowiły badania określone jako interwencyjne. Warto zaznaczyć, że kwestionariusze były zdecydowanie najpowszechniejszą (69,0%) metodą zbierania danych w każdym z analizowanych okresów, jednak ich znaczenie sukcesywnie spadało na rzecz wykorzystania wywiadów. Większość artykułów opierała się na jednej metodzie zbierania danych (n = 522, 85,6%). Tylko 88 artykułów (14,4%) łączyło dwie lub więcej różnych metod w tym samym badaniu. Spośród nich najczęstszymi kombinacjami były kwestionariusz plus wywiad (n = 25), kwestionariusz plus obserwacja systematyczna (n = 21) lub obserwacja jakościowa plus wywiad (n = 20) (Gilbert i Trudel, s. 393). Tę analizę opublikowanych badań dotyczących nauk o trenerach można uznać za ważny krok w poznawaniu tego, co już jest odkryte i zastanowieniu się, gdzie jeszcze tkwią luki między teorią a praktyką w badaniach nad trenerami sportowymi. Przegląd literatury ułatwił ustalenie realizowanych w latach 1970–2001 programów badawczych oraz pozwolił usystematyzować poszukiwania prac badawczych w kontekście planowanych badań własnych o trenerach. Metodologia posługiwania się grupowaniem badań w czterech kategoriach ogólnych opisana powyżej stanowi kamień milowy w zrozumieniu dotychczas zrealizowanych badań nad trenerami i służy dalszemu zbieraniu treści na ten temat. Analiza literatury „coachingowej” publikowana w brazylijskich czasopismach w latach 2000–2015 (Galatti i wsp. 2016) obejmowała 82 publikacje pogrupowane zgodnie z wytyczonymi przez poprzedników kanonami. Większość z analizowanych przez nią publikacji naukowych skupiała się na tym, co myślą lub czują trenerzy (kategoria nazwana jako „myślenie”) oraz na tym, co trenerzy robią lub powinni robić („zachowanie”). Ten obszar stanowił blisko 70% wszystkich badań. Jeśli chodzi o podejście metodologiczne i instrumenty badawcze, większość badań miała charakter jakościowy (48,7%) z wykorzystaniem wywiadów (30,4%), a następnie ilościowy (40,3%) z wykorzystaniem kwestionariuszy (37,9%). Zdecydowanie mniejszą liczbę stanowiły badania stylów przywódczych trenerów (12,2%) oraz edukacji trenerów (Galatti i wsp. 2016, s. 319–320). Autorzy tego opracowania konkludują, że niewiele jest prac na temat „coachingu sportowego”, czyli systemu rozwoju trenerów wzmacniającego ten zawód

od strony zrozumienia ich sposobów myślenia. Wszelako widać wyraźnie, że brazylijscy naukowcy zainteresowali się badaniem trenerów i w latach 2008–2015 powstało ponad 80% artykułów objętych taką analizą. Jak pisze w podsumowaniu swoich analiz Galiatti, „choć literatura się stale powiększa, wydaje się, że istnieje rozproszenie tematów” (Galiatti i wsp. 2016, s. 322). Wśród analizowanych prac nie wystąpiły zagadnienia związane ze sportem paraolimpijskim lub szerzej sportem osób z niepełnosprawnościami.

W badaniach na temat trenerów dużo jest odniesień do psychologicznych aspektów ich pracy. Zainteresowania badawcze z tej dziedziny również zostały poddany analizie. Tym razem tematem zajęła się grupa amerykańskich naukowców Sheehy, Dieffenbach, Reed (2019), którzy zgromadzili 101 artykułów opublikowanych w czasopiśmie „Journal of Applied Sport Psychology”. Ustalili oni, że najwięcej publikacji na temat trenerów dostarczyli przedstawiciele Ameryki Północnej (90%). Głównym tematem owych prac była efektywność trenerów (ang. *coaching performance*). Badano wydajność budowania zespołów sportowych, wytrzymałość psychiczną, wpływ trenerów na sportowców i reakcje związane z zachowaniami interpersonalnymi trenera, postrzeganiem go przez sportowców i przez badaczy. Dwa inne cele, które były badane, to wyniki trenerów oraz ich rozwój zawodowy rozumiany jako rozwijanie umiejętności skutecznego wykorzystywania technologii, zwiększania umiejętności w identyfikowaniu talentów oraz rozwoju trenerów parasportu, choć im poświęcono najmniej uwagi. Znacznie więcej artykułów zawierało wyniki dotyczące wypalenia zawodowego, wyznaczania celów oraz poczucia własnej skuteczności i dobrego samopoczucia (Sheehy i wsp. 2019, s. 359). Trend wzrostowy charakteryzuje liczbę artykułów dotyczących trenerów opublikowanych w dziedzinie stosowanej psychologii sportu – z 11% do 16% wszystkich opublikowanych artykułów. Może to odpowiadać zwiększonemu skupieniu się na naukach o trenerach, holistycznej edukacji trenerów i rozwoju zawodowym trenerów, które zaczęły mieć pierwszeństwo na początku XXI wieku (Sheehy i wsp. 2019, s. 361). Jest to obiecujący trend w dziedzinie stosowanej psychologii sportu, ponieważ prowadzone badania wskazują, że ważna jest badana populacja trenerów, natomiast rozpowszechnianie informacji za pośrednictwem recenzowanych czasopism to prestiżowe forum poszerzania wiedzy na ich temat. Z punktu widzenia treści rosnący trend w badaniach dotyczących trenerów może odpowiadać ogólnoświatowemu wzrostowi koncentracji na coachingu jako zawodzie oraz uznaniu trenera za centralną postać w sporcie.

Celem pracy kolejnego zespołu badaczy była szczegółowa analiza literatury naukowej udostępnionej w bazach danych SPORTDiscus, ProQuest, Medline, PubMed, PsycInfo, WilsonWeb, Ingenta, JSTOR, Academic Search, Premier oraz Google Scholar poprzez

wpisanie frazy „coaching sportowy” (Griffo i wsp. 2019, s. 207). Badanie to przebiegało w podobny sposób jak badanie Gilbert i Trudel (2004), ale odnosiło się do coachingu sportowego w ciągu jednej dekady (lata 2005–2015), w której opublikowano 612 artykułów naukowych dotyczących coachingu sportowego w 119 różnych czasopismach. Wyniki analizy tego zespołu wskazują na ogólny wzrost liczby publikacji dotyczących trenerów sportowych w ciągu 11 lat, a większość artykułów (49%) wykorzystywała ilościowe podejście badawcze; ponadto psychologia sportu była najczęściej powracającym tematem wśród artykułów w tym przeglądzie, a niepełnosprawność – najrzadziej (Griffo i wsp. 2019, s. 205). Do kodowania analizowanych dokumentów autorzy wykorzystali sześć kategorii:

1. Psychologia sportu: tu znalazły się publikacje dotyczące tego, jak trenerzy wykorzystują np. motywację zawodników i co ich samych motywuje; wyznaczanie celów w zawodzie trenera, spostrzeżenia samych trenerów, ich sportowców, rodziców sportowców i administracji szkolnej dotyczące ról i skuteczności trenerów. Tu znalazły się również prace na temat stylu przywództwa najbardziej sprzyjającego skutecznemu trenowaniu, stresu i niepokoju związanego z wykonywaniem zawodu trenera, relacje trener–sportowiec, trenerzy rozwijający umiejętności życiowe u sportowców oraz filozofie trenerskie.
2. Metody treningowe: badania obejmujące metody, z których korzystają trenerzy w swoich dziedzinach podczas prowadzonych treningów (np. ćwiczenia, strategie, zabawy). To również treści służące do rozwijania praktycznych umiejętności i wiedzy, badania różnic w rolach między trenerami a wychowawcami (w szczególności wychowawcami fizycznymi).
3. Edukacja trenerów: badania, które mają na celu zwiększenie zrozumienia przez trenerów procesu uczenia się, oceny i zwiększania skuteczności programów edukacji trenerskiej. Wreszcie badania, które obejmują wpływ, jaki edukacja trenerów ma na zespoły i zawodników – sugestie i informacje empiryczne dla trenerów.
4. Socjologiczne aspekty treningu sportowego: badania obejmujące interwencje trenerskie związane ze zróżnicowaniem płciowym i rasowym na trening, kwestie dyskryminacji ze względu na płeć lub rasę. To również badanie roli kobiet w sporcie, zagadnienia LGBT, homoseksualne, transpłciowe problemy z trenerami i sportowcami.
5. Zdrowie: badania, które koncentrują się na wiedzy trenerów na temat zdrowych zachowań (np. radzenie sobie z zaburzeniami odżywiania) w zawodzie trenera sportowego oraz na tym, jak wiedza trenerów na temat zdrowego zachowania wpływa na zdrowe zachowania sportowców.

6. Niepełnosprawność: badania, które koncentrują się na włączaniu przez trenerów osób z niepełnosprawnościami do sportu. Ponadto badania polegające na wymianie doświadczeń osób niepełnosprawnych uczestniczących w aktywności sportowej, które mają wpływ na trenerów. W tym zbiorze znalazły się opracowania na temat trenerów paraolimpijskich, ich zachowania, cechy trenerów odnoszących sukcesy ze sportowcami niepełnosprawnymi.

Najczęściej wykorzystywane były metody ilościowe, ale zanotowano również użycie metod mieszanych, z wykonaniem pomiarów ilościowych i jakościowych. Autorzy analizy konkludują, że w literaturze dotyczącej coachingu sportowego istnieje wiele luk, które należy zbadać. Postulują więcej badań metodami mieszanymi oraz badań nad niepełnosprawnościami i zdrowiem (Griffo 2019, s. 208). Informacje te mogą służyć do dalszego zajmowania się tematami trenerów sportowców, wskazują też na luki w badaniach obszaru, który stanowi kanwę do niniejszego opracowania.

Dla poznania i zrozumienia roli trenera w systemie szkolenia i rywalizacji sportowej sięgnąłem do prac z obszaru badań nad trenerami w Hiszpanii. Ibáñez i wsp. (2019) poddał analizie blisko 60 indeksowanych prac doktorskich, które zostały napisane w latach 1996–2017 na temat trenerów sportowych w tym kraju. Wyniki tej analizy pokazują tendencje badawcze, a także podstawowe kierunki rozwoju. W ostatnich dziesięciu latach wzrosła liczba prac na temat trenerów. Ponad 50% prac dotyczyła trenerów konkretnych dyscyplin sportowych, w których dominowała koszykówka i piłka nożna, jedna praca odnosiła się do sportu osób z niepełnosprawnościami i był to tenis na wózkach. Prowadzone prace badawcze odwoływały się do pedagogiki sportu (38,6%), psychologii sportu i ćwiczeń (38,6%) oraz nauk o treningu (19,3%). W Hiszpanii skupiono się na badaniach dotyczących zachowania trenerów; tego, co robią, wykonując swój zawód (63,2%), następnie koncentrowano się na rozwoju kariery (28,1%), a w mniejszym stopniu na wiedzy, filozofii i przekonaniach trenerskich (5,3%) czy charakterystyce płci (1,8%). Wyniki wskazują na dużą grupę prac doktorskich, w których dominują studia psychologiczne (52,6%), następnie pedagogika (43,9%) i socjologia (3,5%). Kwestionariusz jest wyraźnie najczęściej wybieranym instrumentem zbierania danych (Ibáñez i wsp. 2019, s. 113–114). Autorzy niniejszej analizy konkludują, że konieczne jest przejście od opisu trenerów do badania zachowań, sposobów myślenia i interwencji trenera, z metodologiami, które umożliwiają porównanie różnych procedur i podejść. Zdaniem autorów, badania dotyczące trenerów sportowych powinny koncentrować się na samych trenerach; powinny wykorzystywać metodologie, które pozwolą

zagłębić się w ich teorię i praktykę. Zmiany legislacyjne, które zaszły w Europie w celu uregulowania szkolenia trenera sportowego sprawiają, że konieczne jest rozpoczęcie badań nad konsekwencjami, jakie te zmiany mogą wywołać dla zawodu trenera; na wynikach i efektach ich pracy oraz wpływ tych zmian na samych sportowców (Ibáñez i wsp. 2019, s. 119).

Pomimo coraz większej liczby publikacji na temat trenerów obszar analizy trenerów sportowców niepełnosprawnych ciągle wymaga dokładniejszego zbadania. Na sport niepełnosprawnych wpływały zmiany w olimpijskim, młodzieżowym oraz kobiecym ruchu sportowym. Dziedzina ta stała się w ostatnich latach częściej poruszana w zakresie badań teoretycznych, jak również tworzenia i wspierania aktywności fizycznej osób z niepełnosprawnościami. Widzimy wyraźny zwrot badań z rekreacji, poprzez rehabilitację, w kierunku współzawodnictwa (DePauw 1986; Huber 1984; Lindstrom 1984). Badania te dostarczyły wstępnej wiedzy i zrozumienia sportu osób z niepełnosprawnościami, co z kolei doprowadziło do wielu zmian w postrzeganiu niepełnosprawności, zrozumieniu rywalizacji sportowej. Należy tu wymienić różne punkty zainteresowań badaczy, którzy analizowali sport w kategoriach historii (Guttman 1976; Huber 1984; DePauw 1986; DePauw i Gavron 2005; Legg i Steadward 2011), klasyfikacji sportowej i rehabilitacji (Brasile 1990; Richter i wsp. 1992; McCann 1996; Howe i Jones 2006; Molik i wsp. 2010a), biomechaniki (Steadward 1980; Cooper 1990; Steadward i wsp. 1990; Boninger i wsp. 1996; Van der Woude i wsp. 2001; Keogh 2011), fizjologii ćwiczeń (Davis i wsp. 1981; Coutts i wsp. 1983; Shephard 1988, Kosmol 2008; Boguszewski i Torzewska 2011), socjologii/psychologii sportu (Asken 1991; Martin 1999; Kowalik 2007; 2009a; 2009b; 2014; Bosselut i wsp. 2012; Purdue i Howe 2015; Niedbalski 2017).

Aby nadać impuls dalszym badaniom, już w latach 70. i 80. XX wieku skoordynowano wysiłek badawczy skierowany na sportowców niepełnosprawnych. Dostrzegając ten trend, Komitet ds. Sportu dla Osób Niepełnosprawnych przy amerykańskim Komitecie olimpijskim powołał podkomisję ds. badań (DePauw 1986). Pierwszym krokiem w kierunku poszerzania wiedzy i zrozumienia sportu osób niepełnosprawnych było opracowanie pod kierownictwem DePauw katalogów osób prowadzących badania sportowe, a także informacje bibliograficzne dotyczące badań nad sportem osób niepełnosprawnych. Ponadto podkomitet zidentyfikował siedem obszarów badań wspólnych dla sportowców niepełnosprawnych: (1) szkolenie i efekty współzawodnictwa, (2) dobór i szkolenie trenerów, wolontariuszy i urzędników, (3) postęp technologiczny, (4) aspekty socjologiczne i psychologiczne, (5) podobieństwa i różnice między sportowcami niepełnosprawnymi i pełnosprawnymi, (6) demografia, (7) prawne, filozoficzne i historyczne podstawy sportu (DePauw 1986,

s. 294). Samo zagadnienie sportu osób z niepełnosprawnościami nie doczekało się żadnej analizy bibliograficznej. Khoo (2018) wraz z zespołem przeprowadziła analizę indeksu cytowań Web of Science Core Collection z lat 1993–2014, aby zidentyfikować 50 najczęściej cytowanych publikacji w sporcie dla osób niepełnosprawnych. W swojej pracy wykorzystwała priorytetowe obszary badań, które zostały zdefiniowane przez DePauw (1986). Do przeszukiwania tytułów publikacji i streszczeń wykorzystano słowa kluczowe i hasła: “*adapt* sport**, *disab* sport**, *Paralympic**, *parasport**, *Special Olympic**, *unified sport**, *inclusive sport**, *Deaflympic**, *sport* for the disabled*, *sport* for the handicapped*, *sport* for the impaired*, *sport* for physical disabilit**, *sport* for sensory disabilit**, *sport* for special needs*, *blind sport**, *deaf sport** oraz *wheelchair sport**. Na tej podstawie zidentyfikowano 1462 publikacje, z których większość stanowiły artykuły (72,1%). Pięćdziesiąt najczęściej cytowanych publikacji zostało skategoryzowanych według wcześniej wspomnianych kategorii badań dotyczących niepełnosprawności w sporcie” (Khoo i wsp. 2018, s. 527–528). Większość publikacji dotyczyła dwóch kategorii, mianowicie aspektów socjologicznych i psychologicznych (30%) oraz efektów treningowych i współzawodnictwa (30%). Kolejną najbardziej popularną kategorią były prawne, filozoficzne i historyczne podstawy sportu, w których się znalazło 12% publikacji, a następnie dane demograficzne sportu osób niepełnosprawnych (8%). Najmniej prac dotyczyło podobieństw i różnic wśród sportowców z niepełnosprawnością i bez niepełnosprawności (6%) oraz postępu technicznego (6%). Pozostałe publikacje zostały sklasyfikowane jako inne (8%) i zidentyfikowaliśmy je jako związane z zapobieganiem kontuzjom sportowym.

W sumie 148 autorów przyczyniło się do powstania 50 najczęściej cytowanych publikacji, z których większość napisali ($n = 16$) – Boninger oraz Cooper. Pozostali najczęściej cytowani autorzy to Goosey-Tolfrey, van der Woude i Webborn. Wszystkich pięciu wymienionych autorów opublikowało prace z zakresu fizjologii, biomechaniki i urazów sportowych. Wśród nich najbardziej wpływowy jest van der Woude, z łączną liczbą 195 cytowań z jego trzech publikacji (Khoo i wsp. 2018, s. 528). Autorzy analizy cytowań stwierdzili, że ponad połowa (66%) prac koncentrowała się na określonej grupie niepełnosprawności, przy czym większość artykułów dotyczyła upośledzenia fizycznego ($n = 14$) i urazów rdzenia kręgowego ($n = 10$). Odnotowano tylko jedną publikację dotyczącą sportowców z mózgowym porażeniem dziecięcym i dwie dotyczące sportowców z wadami wzroku.

Analiza pokazała, że kategorie stosowane do uporządkowania badań w sporcie osób z niepełnosprawnościami różnią się od tych, wg których klasyfikuje się badania trenerów. Nie

ma kategorii, która bezpośrednio odnosiła się do trenerów sportowców niepełnosprawnych, do ich edukacji lub ścieżki rozwoju zawodowego. Znaczenie badań biomechanicznych wyraźnie widać w cytowanych treściach: te wyniki badań nad niepełnosprawnością są najpopularniejsze. Ostatnie lata pokazują, że zwiększa się zainteresowanie zagadnieniami trenerów zarówno dzięki wzrostowi popytu na usługi świadczone przez trenerów, jak i dynamicznym zmianom na rynku pracy, a także rosnącym potrzebom aktywności fizycznej różnych grup społecznych, w tym osób z niepełnosprawnościami. To determinuje zmiany ustawodawcze zmierzające do profesjonalizacji zawodu trenera sportowego. Zainteresowania badaczy zmieniały się wraz z upływem lat, jednak ciągle istnieje potrzeba eksploracji zagadnień trenera osoby niepełnosprawnej; poznania i ustalenie tego, co ma znaczenie przy projektowaniu procesów zmierzających do certyfikacji i nadawania kwalifikacji tym, którzy w przyszłości chcą się zająć specyfiką treningu paraolimpijczyków.

Autor koncepcji skupił również swoją uwagę na analizie artykułów zawartych w międzynarodowym czasopiśmie „International Journal of Sports Science and Coaching”¹⁶ odnoszącym swoje treści do praktyki trenerskiej i tłumaczenia wiedzy na praktykę sportową, oceny skuteczności stosowanych metod treningowych; poruszającym tematykę kompetencji i kwalifikacji trenerów dla właściwego wykonywania zawodu trenera. Autorzy publikowanych tam prac oceniają powszechnie przyjęte przekonania i poglądy o pracy trenerów dla zapewnienia jeszcze większej skuteczności i trafności decyzji trenera. Tematy badawcze Sport Science and Coaching są bardzo zróżnicowane i odnoszą się do różnych sfer życia sportowego, np. rozwoju talentów sportowych, roli psychologa sportowego, stresu, analizy gry, umiejętności technicznych, taktycznych, efektywności treningu, zarządzania emocjami. Obiektem badań są trenerzy, zawodnicy, kluby, działacze, rodzice itp. Dla podejmowanych w tym opracowaniu prac badawczych najbardziej wartościowe prace to te, których obiektem badań jest trener. Szczególnie interesowały mnie publikacje na temat kompetencji i kwalifikacji trenerów oraz edukacji trenerów. Z badań przeprowadzonych przez Newmana i wsp. (2016, s. 440) wynika, że centralną postacią w osiągnięciu pozytywnych wyników rozwojowych jest lider zespołu, a kluczowymi kompetencjami dla trenera są: umiejętność budowania zespołu, wpływ rodziców i ich zaangażowanie oraz nauczanie umiejętności życiowych. Inny autor dodaje, że oprócz osobistych cech trenera na jego zachowanie prawdopodobnie silny wpływ wywiera kontekst, w którym odbywa się trening. Zwłaszcza trening wysokiego

¹⁶ „International Journal of Sports Science and Coaching” jest recenzowanym, międzynarodowym czasopismem akademickim/zawodowym, którego celem jest wypełnienie luki między coachingiem a naukami o sporcie. <https://journals.sagepub.com/home/spo> (dostęp: 22.04.2021).

wyczynu jest złożony z wielu oczekiwań wobec trenera (Occhinor i wsp. 2014, s. 408). W przeglądzie analizowanej literatury często podkreśla się potrzebę przyszłych badań w celu zrozumienia zachowań trenera, co będzie miało znaczenie dla zrozumienia złożoności i wyzwań związanych z rozwojem tej profesji. „Niewłaściwe poglądy i luki w wiedzy muszą być rozwiązywane za pomocą wieloaspektowych programów edukacyjnych trenerów podnoszących świadomość i wiedzę” (Mukherjee i wsp. 2016, s. 551). W analizowanym materiale nie doszukano się prac, które badałyby kompetencje trenerów osób z niepełnosprawnościami.

Podobnie jak w przypadku wszystkich nauczycieli, w tym szczególnie nauczycieli wychowania fizycznego, wykonywanie zawodu trenera sportowego wymaga zarówno wysokich kompetencji merytorycznych dotyczących różnorodnych aspektów wysiłku fizycznego, treningu sportowego i zasad rywalizacji sportowej, jak i wiedzy i umiejętności dotyczących właściwej komunikacji z zawodnikami i członkami współpracującego sztabu szkoleniowego. „Trener sportowy jest efektem pluralizmu zawodowego w kulturze fizycznej. Wywodzi się w prostej linii z ciągle rozrastających się funkcji nauczyciela wychowania fizycznego z jednej strony oraz z rozwoju sportu i pojawiających się w nim i wokół niego złożonych problemów z drugiej strony” (Nowocień 2013, s. 102).

Wraz z upowszechnianiem i wzrostem społecznego oraz politycznego znaczenia sportu wyczynowego rosła presja na wyniki podczas imprez sportowych najwyższej rangi, takich jak mistrzostwa świata, igrzyska olimpijskie, a w ostatnich latach również igrzyska paraolimpijskie. Państwa zaczęły inwestować znaczące środki w przygotowania zawodników do rywalizacji sportowej i podejmować różnorodne działania zmierzające w kierunku zwiększenia szans na ich zwycięstwa¹⁷. Zaczęto również bliżej się przyglądać pracy osób, które były technologami tego sukcesu.

W Polsce w latach 70. ubiegłego wieku opracowano kompleksowy program, który jednoczył naukowców zajmujących się tematyką treningu sportowego. Zaczęto się zastanawiać w sposób naukowy nad tym, jakie czynniki decydują o osiągnięciu (lub nieosiągnięciu) coraz lepszych wyników w rywalizacji sportowej. Duża grupa pracowników naukowych została zjednoczona w tym ściśle określonym celu i stworzono im specjalne warunki (instytucjonalne, finansowe, organizacyjne) do opracowania wybranych zagadnień związanych z kulturą fizyczną. Wśród zagadnień, które władze polskie wskazały jako

¹⁷ Najczęściej działania zgodne z prawem i etyką, ale nierzadko także w sprzeczności z nimi, czego przykładem mogą być niektóre państwowe systemy wspierania sportowców wśród liderów rywalizacji sportowej w okresie po II wojnie światowej, byłych państwach socjalistycznych i obecne państwowe wsparcie nielegalnego dopingu sportowców rosyjskich, którego skutkiem stały się w roku 2019 wykluczenia zawodników tego kraju z międzynarodowej rywalizacji sportowej przez WADA.

zasadnicze, była „rejestracja i programowanie pracy szkoleniowej” (Ulatowski 1975, s. 232). Opracowanie dyrektyw dla praktyki było wspólnym zadaniem trenerów i pracowników naukowych. W pracach tych brało czynny udział 60 trenerów. „W ten sposób powstała koncepcja badań, która w późniejszej fazie otrzymała nazwę »Problemu Badawczego 105«”¹⁸. Istotnym faktem było skierowanie efektów tych prac naukowych do grona trenerów sportowców. Ponad 1000 trenerów otrzymało przegląd piśmiennictwa (w tym tłumaczenia opracowań ze świata) dotyczących efektywności treningu, walki sportowej oraz procesu odnowy. Bibliografia raportów z wykonania zadań w „Problemie Resortowym 105” obejmowała głównie problematykę efektywności treningu, skuteczności walki sportowej oraz procesu odnowy zawodników. Dokładna analiza opublikowanych w raporcie prac pozwala wnikliwiej zrozumieć zagadnienia związane bezpośrednio z rolą trenera i jego pracy z zawodnikiem, różne aspekty pracy trenera związane z przygotowaniem do zawodów, wreszcie wszystko to, co trener robi wspólnie z zawodnikiem (Dobrzeniecki 1974). Z mnogości ról i zadań związanych z pracą trenera, zdaniem Lechowicza (1971), prawidłowa postawa przybiera postać „doradca–przyjaciel”, ze wszystkimi pedagogicznymi wymogami postawionymi trenerom podczas planowania i realizacji, kontroli i oceny sportowca. W świetle potrzeb praktycznych trener, wykorzystując teorię sportu, stara się maksymalnie przygotować zawodnika do zawodów sportowych (Ulatowski 1970). Trener dba o rozwój sprawności zawodników, ma za zadanie pomagać im doskonalić technikę i taktykę, wspierać wytrzymałość psychiczną i integruje całą wiedzę o sporcie. W tym celu wykorzystuje „zintegrowany system oddziaływań na zawodnika, każdym ćwiczeniem wywołującym określone zmiany stanu jego organizmu” (Ważny 1975, s. 51)¹⁹.

Innym źródłem informacji na temat postrzegania roli trenera jest praca Zofii Żukowskiej (1975) przedstawiająca dane uzyskane od 108 trenerów reprezentujących 11 dyscyplin sportowych, którzy w większości byli członkami zespołów reprezentacji narodowych i związkowych. Żukowska postawiła w swoich badaniach zasadnicze pytania dotyczące tego, kim jest trener, na czym polega jego praca, co konkretne robi i z czego tak naprawdę się

¹⁸ Zarządzeniem nr 50 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z dnia 10 lipca 1970 roku powołano formalnie „Resortowy Problem Naukowo-Badawczy 105” (Ulatowski 1975, s. 7). w ramach „Problemu Resortowego 105” opublikowano prace 276 osób. Pracownicy naukowcy przekazali wnioski i uogólnienia z badań na 336 kursach trenerskich i konferencjach naukowo-metodycznych, w czasie których wygłosili ponad 800 wykładów i referatów (Ulatowski 1975, s. 16).

¹⁹ „Problem badawczy („resortowy”) 105” stanowił ważny moment w badaniach trenerów w Polsce. Wśród prac, które stanowiły źródło wiedzy na temat ówczesnych badań trenerów, należy jeszcze wymienić publikacje Zenona Ważnego pt. *O sterowaniu procesem treningu sportowego* (1973), I. Wojcieszaka (1969) *Ocena wydolności fizycznej trenerów narciarstwa*, Krzysztofa Zuchory (1971) *Wzór osobowy trenera w świetle różnic pokoleniowych*, Zofii Żukowskiej (1971) *O wspólny front wychowawczy w sporcie*.

rozlicza (Żukowska 1975, s. 163). Autorka jako elementy pracy trenera wymieniła nadzór, selekcję, planowanie i koordynację procesu treningowego i startowego. Wskazała również, że to trenerzy w głównej mierze odpowiadają za wynik swoich podopiecznych. Podkreślała rolę wychowawcy, osoby odpowiedzialnej za swoją postawę. Badani zawodnicy wskazują w kolejności na rejestr cech dobrego trenera: dobry fachowiec, wyrozumiały, szczerzy, sympatyczny, samokrytyczny, o dobrej postawie moralnej, koleżeński, sprawiedliwy, prawdomówny, konsekwentny, stanowczy, inteligentny. „Za charakterystyczne elementy określające wzór osobowy trenera przyjęto: cechy charakteru, fachową wiedzę, poszanowanie zawodnika, umiejętności specjalistyczne, uzdolnienia pedagogiczne, pozytywny stosunek do pracy, zdolności organizacyjne, zamiłowania sportowe, doświadczenie zawodowe, pogłębianie kwalifikacji zawodowych” (Żukowska 1975, s. 165).

W pracach z lat 70. trudno się doszukać zagadnień odnoszących się do sportu osób niepełnosprawnych i spraw związanych z trenowaniem tych osób. Nie było wówczas miana dla określenia trenerów, których praca koncentrowała się na sporcie osób z niepełnosprawnościami. Analiza dokumentów naukowych opisujących sytuację osób niepełnosprawnych wskazuje związek pomiędzy trenerami a podejmowanymi wówczas inicjatywami zmierzającymi do skupienia opiekunów oraz osób dotkniętych niepełnosprawnością w organizacji.

W 1972 r. powstało Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Fizycznie Przeciw Segregacji (Union of the Physically Impaired Against Segregation – UPIAS), którego działalność przyczyniła się do przełamywania środowiskowych barier oraz integracji społecznej wyrażającej się w dostępie do dóbr, w tym do korzystania z aktywności fizycznej (Rekowski 2019, s. 133). Kształtujący się na świecie nowy model rehabilitacji zaczął włączać intensywny trening sportowy oraz starty w zawodach sportowych w celu zwiększenia samodzielności i aktywnego udziału w życiu społecznym osób z niepełnosprawnościami. W USA na początku lat 70. do określenia sportowych form aktywności zaczęto używać terminu „Aktywna Rehabilitacja (AR)” (Rekowski 2019, s. 140).

W kolejnych latach w Polsce ponownie formułowano zamierzenia badawcze na przyszłość, dotyczące kształcenia kadr trenerskich. W informacjach o realizacji prac w latach 1986–1989/90 Ulatowski (1990) zanotował szereg osiągnięć badawczych uzyskanych w zakresie badań nad kształceniem, doskonaleniem i zatrudnieniem kadr kultury fizycznej. Z badań tych czerpano pomysły na kształtowanie modelu studiów na akademiach wychowania fizycznego, które w latach 80. i 90. były niemalże jedynymi instytucjami umożliwiającymi dostęp do wykonywania w przyszłości zawodu trenera sportowego. Ówczesne

potrzeby kształcenia trenerów i instruktorów, jak również potrzeby wzbogacania i doskonalenia warsztatu niezbędnego dla optymalizacji osiągnięć sportowych musiały zostać poszerzone o wiedzę i umiejętności z zakresu psychologii sportu. Ewentualne braki teoretyczne i praktyczne zwiększały ryzyko popełnienia błędów metodyczno-szkoleniowych oraz wychowawczych (Ulatowski 1995).

Już wówczas wiązano kwalifikacje zdobywane w toku nauki z rynkiem pracy. Postulowano dokładne przyjrzenie się sytuacjom zawodowym absolwentów akademii wychowania fizycznego dla lepszego poznania rynku pracy trenerów. Ulatowski pisał, że „niezbędne jest pogłębienie badań nad rozpoznawaniem rynku pracy absolwentów uczelni wychowania fizycznego, zwłaszcza w pozaszkolnych środowiskach” (Ulatowski 1990, s. 40). Co warto zaznaczyć, w rekomendacjach zawartych w pracach naukowych powstających w latach 90., zaleca się dalsze badania nad doskonaleniem systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Znajdujemy tam odniesienia do zagadnień „przywracania i podtrzymywania sprawności psychofizycznej osób niepełnosprawnych” (Ulatowski 1990, s. 21).

Kompleksowy obraz zawodu trenera na podstawie badań blisko 4000 trenerów pracujących w Polsce przedstawił w swoich badaniach Żukowski (1989). Praca ta weryfikowała założony model trenera. Dobór odpowiedniego stylu kierowania zespołem i kryteria selekcji do zawodu pozostawały dziedziną, w której, zdaniem Żukowskiego, było dużo do zrobienia. Jak pisze, „jest zapotrzebowanie na typ pracy, który uogólniałby dobre doświadczenia warsztatowe trenerów, na których mogliby się uczyć młodzi adepci zawodu” (Żukowski 1989, s. 27). Wraz z upowszechnieniem, profesjonalizacją i mediatyzacją sportu wyczynowego, związaną z rozwojem masowych mediów zmianom ulegały oczekiwania dotyczące kwalifikacji zawodowych trenerów sportowych i pełnienia przez nich swoich ról społecznych. Jankowski i Lenartowicz (2007a) badający przebieg i problemy karier zawodowych trenerów sportu na poziomie reprezentacji narodowych ustalili na podstawie deklaracji respondentów (trenerów kadr narodowych), że „własne doświadczenie sportowe było nieodzownym elementem ich profesjonalnego przygotowania”, a „trenowanie jest postrzegane jako praca i jako misja, gdzie wiele niezidentyfikowanych funkcji odgrywa ważną rolę” (Jankowski i Lenartowicz 2007a, s. 89). Główna ścieżka do zawodu trenera prowadziła przez wyczynowe uprawianie danego sportu, a następnie przez akademię wychowania fizycznego, w której uzyskiwano dyplom upoważniający do wykonywania tego zawodu.

Lecz otoczenie formalne i prawne na początku XXI wieku zaczęło się zmieniać. Działania rządu zmierzały do określenia zadania państwa w zakresie promocji zdrowia,

łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Kształtuje się model trenera określony przepisami prawnymi²⁰. Znajdujemy w nich zestawy określonych zadań, jakie powinny być realizowane przez trenerów i instruktorów. Zdefiniowano wymogi, które muszą być spełnione przez kandydatów do tego zawodu: trener sportowy „prowadzi treningi sportowe i kieruje wychowaniem oraz nauczaniem sportowców w określonej dyscyplinie sportu na wszystkich poziomach usprawnienia fizycznego, dążąc do uzyskania przez sportowców maksymalnie dobrych wyników”. Wyszczególnia się szereg zadań zawodowych trenera sportowego, m.in. „pozyskiwanie dla sportu i dokonywanie wyboru zawodników; opracowywanie wieloletnich i krótkotrwałych planów szkoleniowych dla sekcji, zespołów i konkretnych zawodników; organizowanie szkolenia oraz uczenie zawodników techniki i taktyki danej dyscypliny lub konkurencji”²¹.

Na znaczenie kompetencji trenerów zwracali uwagę pedagogowie (m.in. Żukowski 1989), pisali o potrzebie wykorzystania wiedzy pedagogicznej w praktyce. Żukowski twierdził, że „na działalność trenerów składają się głównie 3 elementy: suma wiedzy i umiejętności fachowych, przygotowanie pedagogiczne i cechy osobowości trenera – w szczególności charakter” (Żukowski 1989, s. 32). Z kolei Nowocień (2013) zwraca uwagę na element kompetencji trenera w zakresie edukowania zawodników; nazywa trenera „technologiem pracy szkoleniowej, ale także wychowawcą”. To, co powinno wyróżniać trenera, to specyficzne predyspozycje przejawiające się chociażby w pasji, zdolności do wspierania zawodników w wyborze wartości.

Aby tak mogło być w rzeczywistości, „trener musi posiadać odpowiednie przygotowanie fachowe, pedagogiczne, moralne i społeczne” (Nowocień 2013, s. 115). Także inni specjaliści teorii sportu (Sozański 2000; 2013) i socjologowie sportu (m.in. Jankowski 2017, Jankowski i Lenartowicz 2007b) wiele uwagi poświęcali metodycznemu, socjologicznemu i pedagogicznemu aspektom tej profesji. Ważne jest, aby w procesie treningu również uwzględnić aspekty związane ze specyfiką pracy trenera z osobami niepełnosprawnymi, funkcjonowania klubów sportowych, w których obok osób pełnosprawnych w treningu coraz częściej uczestniczą osoby z ograniczoną sprawnością. „Trener jest osobą, która dba, a zarazem pokazuje własnym przykładem, jak należy traktować i w jaki sposób odnosić się do niepełnosprawnego sportowca. Inni sportowcy, naśladując zachowanie trenera,

²⁰ Rozporządzenie MPiPS z 10 grudnia 2002 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

²¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 8 grudnia 2004 r. Trener sportowy – kod: 34510.

w sposób świadomy zaczynają przyjmować określoną definicję sytuacji, której konsekwencją jest akceptacja osoby niepełnosprawnej i jej obecności w sytuacji treningu sportowego. Z czasem koncentracja uwagi przenosi się z osoby niepełnosprawnej na wykonywane przez nią czynności sportowe” (Niedbalski 2017, s. 191–193).

Niniejsza praca stanowi krok w kierunku zbadania i określenia tych zestawów wiedzy i umiejętności, które w toku rozwoju zawodowego trenerów powinny być potwierdzane poprzez niezależne gremia walidujące i certyfikujące. To, co w głównej mierze ma decydować o profesjonalizmie i gotowości do wykonywania złożonych zadań zawodu trenera, stanowi główny aspekt zrealizowanych badań. W swej rozprawie zmierzam do przetestowania modelu kompetencyjnego, z którego wyłonione zostanie to, co będzie użyteczne w konstruowaniu programów ustawicznego kształcenia, trafnego formułowania wieloaspektowych programów edukacyjnych i walidacji kompetencji trenerskich.



Ryc. 3. Ryszard Pacura, trener parałucznicztwa. Milena Olszewska, trenowana przez niego zawodniczka w Rio de Janeiro wywalczyła brązowy medal w łuku olimpijskim.
Źródło: archiwum własne autora.

1.3. Uwarunkowania procesu szkolenia i pracy zawodowej trenerów sportu

Wśród kategorii wyróżnionych do analizy publikacji z obszaru badań nad trenerami (Griffo i wsp. 2019, s. 205–208) znajdują się interesujące autora tego opracowania zagadnienia z dziedziny edukacji trenerów, kompetencji i kwalifikacji trenerów, w tym trenerów sportowców z niepełnosprawnościami. Posłużyło to za inspirację do przedstawienia wybranych prac, które pasowały do przyjętych dociekań naukowych, refleksji nad globalną i krajową perspektywą uwarunkowań procesu szkolenia, kompetencji i kwalifikacji trenerów. Zagadnienia te wzbudzały i nadal wzbudzają wiele zainteresowań zagranicznych oraz krajowych badaczy. Szkolenie trenerów jest uwarunkowane możliwościami, jakie stwarza się w poszczególnych państwach, prawem, kulturą organizacyjną sportu; tym, jakie warunki do uczenia się mają trenerzy, w jaki sposób są organizowane zajęcia edukacyjne oraz jakie kompetencje zostają wybrane do opracowywania programów szkoleniowych. Nie mniej istotna jest forma edukacji, która dominuje na świecie czy w danym kraju. W wielu państwach (np. Irlandii, Anglii, Nowej Zelandii, Australii) dostrzega się rosnącą rolę edukacji pozaformalnej i nieformalnej, a wraz z tym potrzebę innego podejścia do edukacji w sektorze sportowym. Powstaje konieczność wypracowywania standardów dla kwalifikacji, dzięki którym będzie możliwe zrozumienie i porównanie innych systemów certyfikacji, sprawdzanie wymaganych umiejętności i wiedzy, rozwijania u trenerów kompetencji społecznych, kształtowania pożądanych postaw.

1.3.1. Edukacja trenerów sportowych w świetle najnowszych badań

Coraz częściej zagadnienie edukacji trenerów rozpatrywane jest z perspektyw trenera, który podobnie jak jego zawodnik potrzebuje osoby, która w profesjonalny sposób mogłaby „trenować” umiejętności niezbędne do wykonywania zawodu trenera. Od współczesnych trenerów oczekuje się nie tylko trenowania sportu pod względem technicznym i taktycznym, lecz także trenowania i rozwijania osób fizycznie, emocjonalnie, społecznie. Federacje sportowe tworzą strategie rozwoju swoich kadr na podstawie profesjonalnie przygotowanych edukatorów sektora sportowego – coach developerów (International Council for Coaching Excellence 2014), którzy przyczyniają się do rozwoju innych trenerów. Ich zadania są złożone i wymagają potwierdzonych umiejętności związanych z uczeniem się dorosłych. Prowadzone działania skupiają się wokół uczenia poprzez doświadczanie i praktykowanie

umiejętności istotnych dla wykonywania zawodu trenera sportowego. Termin „coach developer” został uzgodniony jako ogólny termin obejmujący różnorodne role odgrywane przez osoby zaangażowane w proces rozwoju trenerów w odróżnieniu od „nauczyciela” lub „pomocnika w uczeniu się”, który, jak uważano, ograniczał ich rolę do tradycyjnych prezentacji i prowadzenia warsztatów. Są oni szkoleni do rozwijaniu, wspieraniu i zachęcaniu innych trenerów do ustawicznego kształcenia się i doskonalenia swojej wiedzy oraz umiejętności w celu zapewnienia pozytywnych i skutecznych doświadczeń sportowych dla wszystkich uczestników życia sportowego.

Coach developer – który mógłby być przetłumaczony na polski jako trener rozwoju innych trenerów – to ten, którzy przeszedł szkolenie zakończone egzaminem, aby skutecznie pełnić jedną lub więcej z następujących ról: edukatora, facylitatora uczenia się, prezentera, mentora i oceniającego (walidatora). Jest on w stanie zsyntetyzować wkład bardziej doświadczonych trenerów i ekspertów, ocenić trenerów i zachęcić ich do wzięcia odpowiedzialności za ich ciągły rozwój. Stanowi wzór najlepszych praktyk, przedstawiając nastawienie na rozwój, stosuje umiejętności refleksyjnego myślenia i głód osobistego doskonalenia. Coach developerzy mogą pomóc trenerom stać się trenerami doskonalącymi się, uczyć ich, jak się uczyć i refleksyjnie zastanawiać nad tym, co robią (International Council for Coaching Excellence 2014, s. 8).

Istotne dla pracy coach developerów są standardy kompetencji określające, w jaki sposób trenerzy powinni wykonywać swoją pracę lub w jaki sposób pełnić wyznaczone role zawodowe, aby umożliwić dokonanie obiektywnej oceny ich umiejętności. Biorąc pod uwagę różnorodność sportów, krajów i uwarunkowań społeczno-gospodarczych, w których pracują trenerzy, bardzo trudno jest porównywać poziom wyszkolenia zawodowego trenerów. Trudno stworzyć jedne wytyczne dla wszystkich państw, a zadaniem praktycznie niewykonalnym jest zachęcenie ich do stosowania jednej terminologii, i jednakowych standardów dla kwalifikacji. Zaczęto zatem tworzyć ramy dla określenia kwalifikacji, które mają pomóc zrozumieć międzynarodowy kontekst uwarunkowań pracy i edukacji trenerów (UK Coaching Framework 2008; Coaching Strategy for Ireland, 2008; ISCF 2012; SRKS 2015; Athletics New Zealand 2020). Coraz ważniejsze staje się zapewnienie tego, aby osoby tworzące programy edukacyjne dla trenerów posiadały wiedzę o tym, jak opracowywać wysokiej jakości programy nauczania trenerów, wykorzystując ich wcześniejsze doświadczenia zdobyte w pracy zawodowej oraz podejście pedagogiczne zależne od wiedzy trenerów i ich wcześniejszych doświadczeń zdobytych podczas edukacji. Potrzebujemy edukatorów sektora sportowego, którzy byłiby pewni swojej wiedzy zawodowej, interpersonalnej i intra-

personalnej z możliwością facylitowania uczenia się trenerów (Callary i Gearity 2019, s. 261). Oznacza to, że uczący się wykorzystają nowo otrzymane informacje i połączy je z już stosowanymi umiejętnościami i nabytą wiedzą, aby w konsekwencji tego działania doprowadzić do trwałej zmiany swojej codziennej pracy.

Nie tylko rządy poszczególnych państw zwracają uwagę w kierunku trenerów i efektywnych systemów szkolenia kadr na potrzeby sektora sportowego. Podobnie postępują federacje sportowe i stowarzyszenia trenerów. Kanadyjskie Stowarzyszenie Trenerów (CAC)²² nadzoruje wydawane kwalifikacje trenerów w Kanadzie i określa podstawowe kompetencje (wartości sportowe, współpraca, przywództwo, rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie), które tworzą rdzeń programów edukacji trenerów. W 2015 roku opublikowano Ramy Rozwoju Sportu w Kanadzie informujące, jak wdrażać edukację trenerów i przygotowywać programy nauczania (Canadian Sport for Life 2016, s. 63). Olimpijski Komitet Stanów Zjednoczonych opublikował dokument dla krajowych organizacji zarządzających sportem i edukujących trenerów, obejmujący najlepsze praktyki i zasady zapewniające jakość dla standardów trenerskich (USOC 2017). Uznano, że jakość przygotowania zawodowego trenerów osiąga się poprzez dostosowanie środowiska trenerskiego do wspierania rozwoju sportowca drogą rozwoju kompetencji, pewności siebie, uczciwości, budowania filozofii trenerskiej opartej na wartościach, które wspierają rozwój sportowców (USOC QCF 2017, s. 23). Światowe Stowarzyszenie Trenerów Koszykówki (WABC) wspólnie z Międzynarodową Federacją Koszykówki (FIBA) wydały podręcznik dla trenerów określający podstawowe kompetencje dla wzmacniania rozwoju zawodników na boisku i poza nim (FIBA-WABC 2016)²³. W podobnym tonie wypowiada się International Association of Athletics Federations (IAAF), poświęcając szczególną uwagę edukacji trenerów lekkoatletycznych. Wskazuje się tam konieczność rozwoju kompetencji służących rozwojowi fizjologicznemu sportowców, sprawności fizycznej, planowaniu treningów, nauki umiejętności technicznych, zdolności refleksyjnego myślenia i zdrowego odżywiania. Podkreśla się głęboki sens ustawicznego kształcenia i rozwoju trenerów dla rozwoju filozofii trenerskiej i przestrzegania zasad fair play, a także antydopingu (Thompson 2009, s. 6). Międzynarodowa Federacja Golfa i PGA World Alliance również wdrożyły w swoich strukturach zasady opisane w Międzynarodowej Ramie Trenerów (ISCF 2012) w celu

²² Coaching Association of Canada. Adres: <https://coach.ca/who-we-are-s16630.%20Ac-%20cessed%2016.8.2018> (dostęp: 1.05.2021).

²³ FIBA-WABC 2016. Coaches Manual Basketball. Adres: <https://www.fiba.basketball/es/wabc> (dostęp: 01.05.2021).

rozwoju jakości usług świadczonych przez trenerów golfa. Opisano podstawowe funkcje trenera, jego role i obowiązki, kwalifikacje oraz jej składowe w postaci oczekiwanej wiedzy i umiejętności potrzebnych do skutecznego wykonywania zadań trenera. Wymieniono metody, za pomocą których trenerzy są kształceni, opracowano wytyczne dotyczące projektowania i udoskonalanie programów kształcenia i certyfikacji trenerów. International Golf Coaching Framework został tak opracowany, aby zapewnić narodowym federacjom i związkom szczegółowe wymagania do zbudowania ich własnych systemów trenerskich. W rezultacie golf ma teraz uniwersalną platformę umożliwiającą rozwój trenerów i porównanie ich kompetencji, a następnie posiadanych certyfikatów (International Golf Coaching Framework 2015). Federacja Hokeja na Lodzie również wdraża projekt służący rozwojowi trenerów na podstawie Ramy Kwalifikacji. Służy on wytyczeniu dla krajowych stowarzyszeń materiałów edukacyjnych do ulepszania systemów rozwoju trenerów.

Te rekomendowane i zmieniane wymogi wobec trenerów muszą znaleźć ujęcie w nowoczesnych programach rozwoju trenerów, które odzwierciedlą nie tylko potrzeby i wymagania co do wiedzy trenerów pracujących w obszarze rekreacji ruchowej, lecz także w obszarze wyników sportu wyczynowego (Kubischta 2018, s. 41). Podstawowe kompetencje lub podstawowe funkcje opierają się na interpersonalnej, intrapersonalnej i zawodowej wiedzy trenera, zwanej również podstawową wiedzą trenerską, niezbędnej do tego, aby mógł on z powodzeniem wykonywać wszystkie wymagane obowiązki i role. Głównym zadaniem trenera jest dbanie o pozytywny rozwój sportowca, przy jednoczesnym rozwoju jego kompetencji związanych z pewnością siebie i kształtowaniem siły charakteru, tak aby w przyszłości prowadzony przez sportowca był cenionym obywatelem i członkiem społeczeństwa. Sam trener powinien rozwijać silne wartości etyczne zgodne z zasadami fair play i przeciwdziałania niedozwolonemu dopingowi; powinien też integrować i promować pozytywne doświadczenia sportowe (Kubischta 2018, s.13).

Zainteresowanie rozwojem myśli wywiedzionej z badań naukowych związanych z coach developerami jest obecnie najwyższe w dotychczasowej historii. Ukazuje się coraz więcej publikacji i opracowań na ten temat, co widać w takich inicjatywach jak Akademia Coach Developer ICCE-Nippon Sport Science University, która przez ostatnie sześć lat zapewniała uznawany na całym świecie program szkoleniowy dla coach developerów (Callary i Gearity 2019, s. 261). W latach 2014–2020 rząd Japonii wsparł inicjatywę edukacji trenerów, tworząc Akademię Coach Developer. Tu gromadziły się osoby, które po formalnej weryfikacji wymaganych dokumentów (między innymi: potwierdzonych kwalifikacji w danym sporcie, dowodów na opracowywanie programów edukacyjnych dla trenerów,

udokumentowanych zajęć edukacyjnych prowadzonych dla innych trenerów) zapraszano do udziału w programie szkoleniowym²⁴ edukatora trenerów wg opisu Ram dla Coach Developerów (International Council for Coaching Excellence 2014). Autor niniejszej pracy został zakwalifikowany do tego programu w latach 2016–2017 wspólnie z przedstawicielami innych państw z całego świata, ukończył go i został pierwszym w Polsce certyfikowanym przez ICCE coach developerem, czyli trenerem innych trenerów sportu. Doświadczenia te zaowocowały wdrożeniem nowo poznanych metod do programów edukacyjnych opracowywanych przez Akademię Trenerską przy Instytucie Sportu-PiB oraz opracowaniem specjalnego programu szkoleń dla przedstawicieli polskich związków sportowych, którego celem jest budowanie kadr polskich specjalistów wg metodologii zaproponowanej w Ramie Kwalifikacji Coach Developerów (2014). Do tej pory kurs ukończyło ponad 50 osób, które pracują na rzecz sektora sportowego w Polsce i wykorzystują kompetencje zdefiniowane we wspomnianej ramie kwalifikacji²⁵.

Wszystkie wymienione ramy kwalifikacji opisują określone funkcje i kompetencje trenerskie niezbędne do pracy. Zostały one sklasyfikowane w sześciu obszarach zadań zawodowych trenera: (1) ustalanie wizji i strategii, (2) kształtowanie otoczenia społecznego, (3) budowanie relacji, (4) prowadzenie treningów i planowanie zawodów, (5) interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu, (6) nauka i refleksja. Zakres wiedzy na temat każdej z kluczowych kompetencji i odpowiedzialność za nią zależy do trenera (ISCF 2012 s. 25). Tylko przy dobrze zdefiniowanych rolach i kompetencjach możliwe jest tworzenie treści programów rozwoju trenerów służących ich holistycznemu rozwojowi i wyposażeniu w wiedzę potrzebną dla sektora sportowego. Zrozumienie i dostosowanie kompetencji do pełnionych ról trenerskich wśród polskich trenerów ułatwi zdefiniowanie i ocenę umiejętności w rzeczywistym kontekście ich pracy. Możliwość dysponowania w organizacjach sportowych osobami, których zadaniem byłoby nadzorowanie i wspieranie rozwoju trenerów, związane jest z próbą, przed jaką staną edukatorzy przyszłych trenerów. Podejmują oni staranie o celowaną pomoc zmierzającą do wywołania w trenerach odpowiedzialności za swoją naukę i rozwój zawodowy. Często przybiera to formę, w której

²⁴ Program edukacyjny miał charakter mieszany. W jego skład wchodziły lekcje online realizowane przed przyjazdem na obowiązkowy trening stacjonarny w japońskim Nippon Sport Science University. Aby uzyskać certyfikat ICCE Coach Developer, należało udokumentować praktyki szkoleniowe z innymi trenerami, systematycznie wypełniać noty refleksyjne wg wzoru i wytycznych ICCE. Kurs trwał 24 miesiące i zakończył się uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego kompetencje coach developera wg standardu kwalifikacji ICCE.

²⁵ Od 2017 roku zorganizowano w ramach Akademii Trenerskiej trzy kursy dla coach developerów. Międzynarodowy standard potwierdziło już ponad 50 absolwentów, polskich trenerów. Autor niniejszych badań opracował program szkolenia oraz prowadził wybrane moduły warsztatów realizowanych w Polsce.

wykorzystywane są techniki mentoringowe czy metody zarządzania zawodnikiem poza boiskiem, co ma duże znaczenie w rozwoju trenera (McQuade i Nash 2015).

Powstały opracowania stanowiące punkt odniesienia do zrozumienia uwarunkowań procesu szkolenia trenerów (Abraham i wsp. 2013; McQuade 2015; Horgan i Daly 2015; Callary i Brady 2020; Crisfield 2020), którego centralną osią jest chęć wzmocnienia jakości oczekiwanych efektów pracy trenera. W wielu państwach Europy i świata (Nowa Zelandia, Australia, Wielka Brytania, Irlandia, Polska), powstały lub są tworzone wytyczne w postaci Ram Kwalifikacji dla trenerów. Umożliwia to wszystkim osobom zaangażowanym w sport możliwość rozpoznania minimalnych standardów oczekiwania wobec kandydata na trenera klubowego, trenera zawodnika kadry czy instruktora dla dzieci. Powstają globalnie rozwiązania, które mogą mieć zastosowanie lokalne do zwiększania skuteczności trenerów w różnych kontekstach zawodowych. Zaczęto dbać o przygotowanie zawodowe trenerów, coraz konkretniej określając ich obowiązki i uprawnienia.

Analiza publikacji na temat zagadnień trenerskich (Gilbert i Trudel 2004; Galatti i wsp. 2016, Ibáñez i wsp. 2019, Griffo i wsp. 2019) pokazała, że w ostatnich latach coraz więcej naukowców podejmuje tematy trenerskie. Posługując się kategoryzacją baz danych o badaniach na rzecz trenerów, postawili oni znaczący krok w rozwiązywaniu problemów luk w teorii i praktyce, przysługując się rozwojowi edukacji trenerów i programów szkoleniowych. „Artykuły z nauk o trenerach (ang. *coaching science*) w latach 70. były rzadkością (kilka rocznie), ale stawały się bardziej popularne w późniejszych latach (ponad 30 artykułów rocznie). Oprócz podejścia behawioralnego badania naukowe trenerów zaczęły również brać pod uwagę wielowątkowość tego zagadnienia, łącząc analizę behawioralną z cechami osobowości, refleksją i opiniami” (Gilbert i Trudel 2004, s. 9). Podejmowano starania sportretowania pracy trenera, jego postawy wobec zawodników, otoczenia, w którym wykonuje swoją pracę, jego skuteczności. W kolejnych latach uwaga badaczy skierowana była na charakterystyki osobliwości pracy trenera, rozwoju karier trenerskich, zachowania się trenerów w różnych kontekstach zawodowych. Na podstawie zebranych dowodów starano się uchwycić istotę i zgromadzić jak najwięcej informacji, które przełożą się na jakość pracy trenerów.

Współczesny sport stawia przed szkoleniowcami coraz bardziej złożone wyzwania. Dążenie do osiągnięcia wyniku sportowego musi być poparte wzmocnieniem potencjału, a zarazem efektywnością doskonalenia kadr kultury fizycznej. Praktyka zawodowa wymusza na szkoleniowcach dążenie do poszerzania swoich umiejętności, po to aby minimalizować prawdopodobieństwo porażki zawodnika, zmniejszenia ryzyka doboru niewłaściwych metod

i środków treningowych lub wychowawczych. Analizy dotyczące przygotowania zawodowego, kształcenia formalnego i nieformalnego oraz doskonalenia zawodowego trenerów sportowych wpisują się głównie w obszar badań pedagogiki sportu (Werthner i Trudel 2006; McCullick i wsp. 2005; Tinning 2001) i obszar analiz nauk o sporcie (Duffy i wsp. 2011; Erikson i wsp. 2007; Jones i wsp. 2004). Duffy (2011, s. 95) twierdzi, że „profesja trenera sportowego powinna określać swoją przyszłą tożsamość jako mieszany obszar zawodowy (and. *blended professional area*) działający w szerszej dziedzinie społecznej. Rozwijanie świadomości i zrozumienia tego, jak mogą uczyć się trenerzy, z pewnością pomoże pracować z nimi w efektywny sposób. Może to wpływać na sposób ich dalszego rozwoju oraz doskonalenia procesów uczenia się trenerów w celu skutecznej pracy z innymi” (Werthner i Trudel 2006, s. 209). Podkreśla się potrzebę bezpośredniej współpracy trenerów i naukowców zajmujących się sportem w celu skutecznego komunikowania się i rozpowszechniania wiedzy zgromadzonej w toku badań. Od trenera musi się wymagać umiejętności otwartej komunikacji z naukowcami zajmującymi się sportem, aby sprawnie zrozumieć i zastosować wyniki badań. Dzięki temu osiągniemy szybkie wprowadzenie modyfikacji treningu, gdy zajdzie taka potrzeba.

Jest wiele aspektów nauki o trenerach, które powinny uświadamiać im, że mogą mieć wpływ na zwiększanie potencjału zawodników i wcale nie muszą być ekspertami w każdym obszarze (Stone i Gray 2010 s. 82). Wiedza specjalistyczna bardzo często może być dostarczana przez osoby ze sztabu szkoleniowego, bezpośrednich współpracowników głównego trenera. Trener może formować wokół siebie i zawodników sieć ludzi zdolnych wspomagać procesy treningowe, jednak to wymaga rozwoju specyficznych kompetencji, które sprawią, że główny trener poczuje się pewny i nie będzie się bał wyzwań, które wykraczają poza obszar jego wiedzy i umiejętności. Oczywistym jest również to, że trenerzy oprócz studiowania treści naukowych są zainteresowani pozyskiwaniem wiedzy z innych źródeł, ucząc się poprzez doświadczenie oraz obserwację innych trenerów w pracy. Szereg badań, m.in. (Erickson 2007; Dyffy 2011; Curran 2012; Coopoo 2014) wykazał, że trenerzy woleli się uczyć od innych trenerów poprzez praktykę, wybierając tę ścieżkę jako podstawowe źródło wiedzy. Inne badania wykazały podobnie, że trenerzy generalnie zdobywają wiedzę poprzez własne doświadczenie sportowe oraz interwencje coach developerów (International Council for Coaching Excellence 2014), którzy, nauczeni rozmaitych technik, wiedzą, w jaki sposób wspierać środowiska uczenia się, aby generować postępy rozwojowe i pomagać jednostce w rozpoznawaniu potencjału zawodowego i rozwoju umiejętności (Gilbert i wsp. 2006; Fairhurst i wsp. 2017). Wyniki badań zespołu Fairhursta

(2017, s. 240) pokazały, że trenerzy paraolimpijscy, wkroczywszy na grunt współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, wykorzystują szereg nieformalnych sytuacji uczenia się, takich jak aktywne poszukiwanie relacji mentorskich.

Trend rosnący dla badań dotyczących trenerów może odpowiadać ogólnościowemu wzrostowi koncentracji na trenerze jako profesji oraz uznaniu trenera za „wykonawcę” w sporcie. Może to również odpowiadać zwiększonemu zainteresowaniu badaniami trenerów, holistycznej edukacji trenerów i ich rozwoju zawodowego, które zaczęło wzrastać na początku XXI wieku (North, 2010) i nadal rośnie (North, 2017; Campbell i wsp., 2020).

Powszechnie uznaje się, że sport ma wymiar edukacyjny i jest wspierany przez trenerów. Aby ten rodzaj wsparcia dla osób uprawiających sport mógł być realizowany na najwyższym poziomie, potrzebne są systemy edukacji trenerów, dzięki którym nabędą oni wymagane kompetencje i uzyskają odpowiednie certyfikaty potwierdzające ich kwalifikacje. Permanentna edukacja stała się integralną częścią życia zawodowego, warunkiem niezbędnym do profesjonalnego funkcjonowania na rynku pracy. Tworząc podstawę dla wielu wytycznych i działań w sferze rozwoju społeczno-gospodarczego państw Unii Europejskiej, Komisja Europejska sformułowała następującą definicję kształcenia ustawicznego (ang. *lifelong learning*): „wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem”²⁶.

Idea kształcenia ustawicznego dotyczy rozwoju indywidualnego we wszystkich formach i kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym oraz odnosi się do osób w każdym wieku. Wyniki badania Eurostatu²⁷ nie są korzystne dla Polski, bowiem przeciętny udział dorosłych w edukacji permanentnej jest o połowę niższy niż średnia dla UE i w 2013 roku stanowił 4,3%. Odsetek dorosłych Polaków uczestniczących w kształceniu formalnym (5,4%) jest bliski średniej dla UE (6,2%). Zdecydowanie gorzej natomiast wygląda uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym, a więc doskonalenie kompetencji poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach i innych przedsięwzięciach o podobnym charakterze. W 2013 roku wzięło w nich udział około 23% dorosłych Polaków, podczas gdy średnia dla krajów Europy wynosiła około 37% (Górniak, 2014, s. 81). Dane te pokazują, gdzie jest słabość, a zarazem możliwość poprawy poziomu aktywności Polaków w ogóle.

²⁶ Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, Komunikat Komisji Europejskiej, COM (2001) 678.

²⁷ Eurostat, Labour Force Survey. Adres: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_force_survey_\(LFS\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_force_survey_(LFS)) (dostęp: 10.02.2021).

Badania prowadzone wśród trenerów na temat tego, w jaki sposób zdobywają oni wiedzę, która stanowi podstawę ich praktyki zawodowej, dowodzą, że najlepiej uczą się swojego rzemiosła poprzez nieformalne i pozaformalne formy uczenia się (Cushion i wsp. 2019; Nelson i wsp. 2013; Trudel i Wedge 2006). Istnieją różnice w wymogach dotyczących kwalifikacji szkoleniowych i trenerskich zarówno między państwami, jak i różnymi organizacjami sportowymi, a organizatorzy kształcenia oferują różnorodne programy doskonalenia trenerów. Trenerzy mogą nabywać umiejętności i kompetencje poprzez kształcenie formalne oraz uczenie się pozaformalne i nieformalne. Sytuacja w państwach Unii Europejskiej w odniesieniu do systemów uznawania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego również jest zróżnicowana. Dostępne są rozmaite ścieżki dojścia do kwalifikacji w sektorze sportowym, online i poza internetem. Ucząc się, trenerzy biorą udział w zajęciach edukacyjnych stacjonarnych, niekoniecznie prowadzonych przez przedstawicieli świata nauki. Często są one wykładane przez innego trenera na podstawie jego zainteresowań i bieżących potrzeb (Crisfield 2020).

Trenerzy sportowi doskonalą się również poprzez formalne, nieformalne i pozaformalne metody uczenia się (Cushion 2019; Nelson 2006). Formalna edukacja (ang. *formal learning*) obejmuje ustrukturyzowane metody szkoleniowe, takie jak kursy organizowane przez uczelnie, uniwersytety czy programy szkolne kończące się świadectwem ukończenia (Erikson 2008). Według Coombasa i Ahmeda (1974, s. 8) formalne uczenie się definiowane jest jako coś, co ma miejsce w zinstytucjonalizowanym, stopniowanym i hierarchicznie zorganizowanym systemie edukacyjnym. Mamy tu do czynienia z formalnymi programami nauczania, w których określa się warunki wstępne dotyczące przyjęcia na studia, wymaga się obecności na zajęciach, a ukończenie potwierdza się certyfikatem poprzedzonym egzaminem sprawdzającym. Formalne działania edukacyjne zgodne z tą definicją obejmują programy certyfikacji trenerów opracowane przez krajowe organy zarządzające sportem oraz kursy szkolnictwa wyższego z zakresu nauk o sporcie i coachingu. Chociaż badania wskazują, że trenerzy często się angażują w formalne zajęcia edukacyjne, wynika z nich również, że mają one stosunkowo niewielki wpływ w porównaniu z nieformalnymi zajęciami edukacyjnymi (Irwin i wsp. 2004; Jones i wsp. 2004; Wright i wsp. 2007). Treść tych programów faworyzowała dyscypliny biologiczne, często pomijając nauki społeczne, co skutkowało zaniedbaniem aspektów pedagogicznych i społeczno-kulturowych związanych z rolą trenera w procesie szkolenia sportowego (Cassidy i wsp. 2008). Uczenie się nieformalne opiera się na samokształceniu, uczeniu się w toku pracy, przez praktykę i może obejmować korzystanie z filmów specjalistycznych portalu YouTube, szkolenie praktyczne podczas sesji

treningowych, obserwację treningu lub pracy innego trenera oraz nieformalne rozmowy z innymi trenerami (Mallett i Dickens 2009; Walker i wsp. 2018).

Uczenie się nieformalne określa się jako „trwający przez całe życie proces, w ramach którego każdy człowiek zdobywa i gromadzi wiedzę, umiejętności, kompetencje społeczne wynikające z codziennych doświadczeń i kontaktu ze środowiskiem” (Coombas i Ahmed 1974, s. 8). Uczenie się realizowane jest w wielu różnych kontekstach społeczno-środowiskowych, z których większość ma miejsce poza wyspecjalizowanymi formalnymi instytucjami uczenia się. Okoń (2001) nazywa to kształceniem incydentalnym. Metody pozaformalne (ang. *non-formal learning*) zazwyczaj wykorzystują krótkoterminowe podejście edukacyjne, takie jak warsztaty, wykłady lub sympozja (Kuklick i Gearity 2020) zakończone certyfikatem uczestnictwa. Uczenie się pozaformalne określane jest jako „każda zorganizowana, systematyczna działalność edukacyjna prowadzona poza systemem formalnym w celu zapewnienia wybranych typów uczenia się określonym podgrupom w populacji” (Coombas i Ahmeda 1974, s. 8). Są to różnego rodzaju konferencje trenerskie, seminaria, warsztaty i kliniki.

Według *Słownika zintegrowanego systemu kwalifikacji* (Sławiński i Dębowski 2018, s. 16), edukacja pozaformalna obejmuje kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, ale mogą być walidowane, akumulowane i przenoszone w toku zdobywania kwalifikacji.

Badania trenerów wskazują, że praktycy uczą się różnymi drogami, w tym czerpią z własnego wcześniejszego doświadczenia w roli sportowców, nieformalnego mentoringu, praktycznego doświadczenia w trakcie treningu oraz interakcji z innymi trenerami i sportowcami (Irwin i wsp., 2004; Jones i wsp. 2004; Cushion i wsp. 2019; Abraham i wsp. 2006; Wright i wsp., 2007). Na uczenie się trenerów wpływa złożona mieszanka formalnych, nieformalnych i pozaformalnych form edukacji.

1.3.2. Standardy kompetencji trenerskich

Cały proces edukacji trenerów musi być powiązany z konkretnymi treściami, które stanowią ich fundament. Do tego, aby wyróżnić osobę potrafiącą prowadzić trening w danej dyscyplinie, nadawane są uprawnienia, tytuły zawodowe upoważniające do podjęcia pracy. Kompetencje trenera sportu są potwierdzane przez organizatorów kursów trenerskich lub

polskie związki sportowe, które prowadzą własne systemy licencyjne²⁸. Wiele z tych organizacji przyjmuje w wymogach kwalifikacyjnych uprawnienia i tytuły zawodowe trenera sportu II klasy, trenera I klasy i trenera klasy mistrzowskiej, które obowiązywały w Polsce do dnia ogłoszenia zmian w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, zapisane w ustawie o klasyfikacji zawodów i specjalności z dnia 31 grudnia 2014 r. Zawód trenera sportu wyszczególniono w niej pod kodem 342207 i nazwą zwyczajową „trener”²⁹. Aby wykonywane czynności można było określić mianem zawodu, muszą zostać spełnione warunki, a jednym z nich jest posiadanie określonych kwalifikacji (Krawczyk 1995, s. 215).

Jak pokazują przykłady z kraju i ze świata, uprawnienia trenerskie mogą być potwierdzane w różny sposób: przez federacje międzynarodowe, uczelnie, stowarzyszenia, instytucje walidacyjne, organizacje sportowe. W Polsce po raz pierwszy grupa ekspertów zjednoczonych przy opracowaniu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sportu (SRKS 2015)³⁰ podjęła analizę kwalifikacji przez pryzmat poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, w której określono zasady porównywania kwalifikacji nadawanych w kraju i w innych krajach Unii Europejskiej poprzez odniesienie ich do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), a za jej pośrednictwem do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK).

Wszystkie polskie kwalifikacje opracowywane przez polskie związki sportowe będą włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) dzięki wypracowanej przez zespół możliwości porównywania i określenia poziomów PRK w sektorze sportowym. Określenie poziomu PRK dla kwalifikacji wynika z porównania wymaganych dla niej efektów uczenia się (kompetencji) z charakterystykami poziomów (opisami wymagań) w ramach kwalifikacji

²⁸ Opisy standardów kwalifikacji realizowany w ramach projektu „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” Instytut Badań Edukacyjnych (IBE). IBE wspiera PZS w opisie standardów kwalifikacji. Aktualnie opisane są 53 kwalifikacje rynkowe. Dane pochodzą z opracowanego przez Instytut Sportu raportu „Projekt Sektorowej Mapy Kwalifikacji dla sektora sportu. Raport końcowy” (2020).

²⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r., poz. 227).

³⁰ SRKS – Sektorowa Rama Kwalifikacji w Sporcie obejmuje kwalifikacje kadr sportu, tj. trenerów, instruktorów, animatorów i wsp. kwalifikacje potwierdzające przygotowanie do realizacji zajęć sportowych lub procesu treningowego w sporcie. Projekt SRKS jest dziełem konsorcjum założonego przez AWF Warszawa, Instytut Sportu i Toruński Związek TKKF. Całością przedsięwzięcia kierował komitet sterujący, do którego każdy z partnerów delegował swojego reprezentanta. Spośród nich wyłoniono kierownika projektu (K. Perkowski, AWF Warszawa) i koordynatora prac (P. Marek, Instytut Sportu) odpowiedzialnego za zgodność przebiegu prac z harmonogramem oraz sprawną komunikację pomiędzy ekspertami projektu, jego wykonawcami i zamawiającym – Instytutem Badań Edukacyjnych). Powołane zostały również grupy robocze: ds. kwalifikacji w sporcie (wyczynowym) i ds. kwalifikacji w rekreacji ruchowej, ds. kwalifikacji w sporcie osób niepełnosprawnych oraz ds. badań jakościowych i ilościowych.

(Słowiński 2017, s. 4). W wyniku prac nad opracowaniem SRKS podjęto próbę definiowania kwalifikacji i efektów uczenia się. Realizacja tego etapu w projekcie SRKS rozpoczęła się od podjęcia decyzji na temat tego, jakie efekty uczenia się (zgodnie ze strukturą PRK pogrupowane według kategorii takich jak: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne) powinny się składać na poszczególne kwalifikacje zawodowe przedstawicieli kadry sportu, realizujących określone wcześniej zadania. Zgodnie z założeniami integracji krajowego systemu kwalifikacji w Polsce zdecydowano, że pod pojęciem „kwalifikacja” rozumiany będzie każdy określony zestaw efektów uczenia się (kompetencji) zgodnych z ustalonymi standardami (SRKS 2015, s. 26).

U podstaw zrozumienia procesu identyfikacji kompetencji leżą obszary zadań zawodowych wykonywanych przez trenerów. Międzynarodowy zespół pod przywództwem P. Duffy’ego opracował przełomowy dokument określający ramy kwalifikacji trenerów (ISCF 2012). Wyróżniono tam sześć obszarów, w których funkcjonują trenerzy na wszystkich szczeblach, od instruktora do trenera kadry narodowej. Pozwala to na tworzenie list kompetencji nie tylko w wymiarze ogólnym, lecz także związanym z wykonywaniem konkretnej pracy, zadania zawodowego. W ten sposób możliwe jest stworzenie bardziej dokładnych i konkretnych opisów tego, co stanowi kompetencje trenera. Obszary kompetencji w tym przypadku są bardzo konkretne, ponieważ opierają się na analizie funkcjonalnej, której się dokonuje poprzez rozbicie pracy na zadania i odpowiadające im kompetencje.

Trener (1) „ustala wizję i strategię” dzięki swojemu systemowi myślenia, zdolnościom i stylowi wymiany informacji; umiejętnościom analizy sytuacji i rozwiązywania problemów, stylem przywództwa. Ten obszar związany jest z rozumieniem kontekstu realizowanych programów szkoleniowych i konsekwencji, jakie to za sobą niesie; to umiejętność analizy potrzeb, budowania strategii, wnioskowania i wyboru sposobu pracy z i dla tych, którzy są trenowani, wreszcie umiejętność konstruowania celów długoterminowych. Trener przekazuje wartości i cele; nadaje kierunek, aby zrealizować wizję.

Wszystko to, co określono jako (2) „kształtowanie otoczenia społecznego” to obszar, w którym trener przygotowuje plan działania, dobiera zespół, organizuje otoczenie wokół wdrażanej strategii. Umiejętnie posługuje się analizą przyczynowo-skutkową w stosunku do zawodników indywidualnych lub zespołów w sezonie, cyklu treningowym. Tworzy plan działań zmierzający do pozyskania zawodników i środków finansowych na szkolenie.

(3) „Budowanie relacji” obszar, w którym mieści się wiele praktycznych umiejętności, głównie z obszaru kompetencji społecznych, takich jak obserwacja, słuchanie innych, umiejętność zadawania pytań, inteligencja emocjonalna. To kształtowanie priorytetów do

osiągnięcia zakładanego celu na podstawie zdrowych relacji ze sportowcami, innymi trenerami, zespołem wsparcia. Trener wciela się w tym ujęciu w rolę nauczyciela sportowców, innych trenerów czy rodziców dla osiągnięcia określonych celów.

(4) „Prowadzenie treningów i planowanie zawodów” to rozległy obszar wiedzy na temat tego, jak pokierować treningiem z punktu widzenia medycznego, sportowego, odpowiedniej praktyki i możliwości. Trener dzięki swojej wiedzy i umiejętnościom identyfikuje odpowiednie okazje do współzawodnictwa i nimi zarządza, przygotowuje plany przygotowania fizycznego, treningu kondycyjnego, periodyzacji treningu itp., które przyczyniają się do trwałego rozwoju sportowca.

Nie mniej istotny obszar zadań zawodowych związany jest z wyznawaną i stosowaną w praktyce filozofią trenerską – wartościami etycznymi, jakimi kieruje się trener. W tym przypadku znaczenie mają: obserwacja, słuchanie i udzielaniem informacji zwrotnej na temat postępu zawodników. Interpretacja wyników i podejmowanie decyzji dotyczących kolejnych kroków, odpowiednie dostosowanie treningów, startów w zawodach, które trener rekomenduje. Innymi słowy to obszar (5): „interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu”.

W zmieniającym się dynamicznie świecie (6) „nauka i refleksja” decyduje o samoświadomości tego, gdzie i kim jestem. Trener bez angażowania się w rozwój osobisty, bez refleksyjności, szukania okazji do wymiany myśli trenerskiej, znajdowania i proponowania nowych rozwiązań służących maksymalizacji i przyspieszaniu procesu uczenia się, a wreszcie bez realizacji ambicji własnych i trenowanych osób – nie będzie wyposażony w pełen zestaw kompetencji wymaganych na stanowisku trenera (ISCF 2012).

Dla zapewnienia przejrzystości i zrozumienia przez czytelnika identyfikowanych kompetencji przeanalizowałem światową literaturę. Charakterystyka dotychczas prowadzonych badań trenerów pokazuje, że zarówno metody ilościowe (43,9%), jak i jakościowe (48,9%) miały zastosowanie mniej więcej po równo w poznaniu zawodu trenera. Pozostałą część stanowią tzw. metody mieszane (Griffo i wsp. 2019, s. 214).

Badacze podkreślają potrzebę bezpośredniej współpracy trenerów i naukowców zajmujących się sportem w celu skutecznego przekazywania i rozpowszechniania wiedzy między naukami o sporcie i trenerami. Istnieje obawa, że zbyt teoretyczne opracowania nie będą miały zastosowania praktycznego. Wyniki badania trenerów prowadzone w Republice Południowej Afryki (Kubayi i wsp. 2019, s. 59) podkreślają praktyczne konsekwencje transferu wiedzy sportowej dla trenerów. Na podstawie wyników swoich badań autorzy ustalili, że federacje sportowe powinny ustanowić formalne i nieformalne programy

mentorskie. Autorzy wskazują na konkretną umiejętność bycia mentorem dla mniej doświadczanych trenerów. Obszary, w których trenerzy sportowi chętnie poszukują nowych kompetencji, sytuują się wokół tematów „zapobiegania urazom”, „sprawności/ kondycji”; „indywidualnego rozwoju umiejętności”, „programów treningowych (np. siła, wytrzymałość, itp.)”, „taktyki/strategii”, „odżywiania”, „przygotowania psychicznego”, „technologii sportowej” i „analizy meczu” (Kubayi i wsp. 2019, s. 54). To właśnie te obszary były najbardziej interesujące dla trenerów pod względem efektów uczenia się. Autorzy podkreślili potrzebę uwzględnienia w przyszłych badaniach przyjęcia jakościowego podejścia badawczego. Będzie to pomocne w uzyskaniu dogłębnych danych dotyczących transferu wiedzy sportowej do trenerów (Kubayi 2019, s. 54). Dla wspierania rozwoju umiejętności trenerskich i zrozumienia ich wagi dla edukacji trenerów prowadzi się badania i opracowuje katalogi kompetencji stosowanych w zawodzie trenera. Lista kluczowych kompetencji stworzona na potrzeby Międzynarodowej Federacji Trenerów (ang. the International Coach Federation: ICF) ujrzała światło dzienne już w 1998 roku. Wg tej koncepcji kompetencje podstawowe są pogrupowane w cztery domeny, które logicznie do siebie pasują. Grupy i kompetencje indywidualne nie są ważone – nie reprezentują żadnej hierarchii i są kluczowe i krytyczne dla każdego kompetentnego trenera, który może je zademonstrować³¹. Lista tych kompetencji została zmodyfikowana w listopadzie 2019 r. i włączona do programów szkoleniowych ICF akredytowanych dla trenerów począwszy od stycznia 2021 r. Pierwszą grupę kompetencji stanowią (1) „fundament” i odnoszą się do strefy wytycznych etycznych i standardów zawodowych (rozumienie i skuteczna komunikacja, analiza potrzeb). Kolejna grupa kompetencji (2) to „tworzenie relacji” definiowane jako sposób rozwijania i utrzymywania zaufania z osobami trenującymi. Do tej grupy należą: empatia, uczciwość, szczerłość, dotrzymywanie umów, dobieranie stylu do sposobu uczenia się, osobowość trenera, zapewnianie wsparcia i elastyczność w podejściu, otwartość na nowe rozwiązania, poczucie humoru, pewność siebie i stabilność emocjonalna. (3) Trzecią grupę kompetencji zamknięto w zbiorze pod nazwą „skuteczna komunikacja”, do którego przypisano aktywne słuchanie w kontekście pragnień zainteresowanego, jego celów, wartości, jakim hołduje. To również umiejętności omówień, podsumowań z wykorzystaniem modulacji głosowej oraz mowy ciała, wykorzystywanie siły pytań, które ujawnią informacje potrzebne do uzyskania korzyści dla relacji trener–zainteresowany. Ostatni obszar (4) „uczenia się” jest rozumiany jako współpraca z zainteresowanym w celu wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności do

³¹ <https://coachingfederation.org/core-competencies> (dostęp: 5.05.2021).

realizacji celów, umiejętność integracji i dokładnej oceny wielu źródeł informacji oraz dokonywania interpretacji, które pomagają zainteresowanej osobie zyskać samoświadomość, a tym samym osiągnąć uzgodnione cele. Trener pomaga identyfikować możliwości i inspirować do działania, pomaga dostrzec różne i wzajemnie powiązane czynniki, które mają wpływ na zawodnika i jego wyniki (np. myśli, emocje, ciało, otoczenie). W tym obszarze gromadzą się wszystkie te kompetencje, które pozwalają skutecznie projektować działania prowadzące do określonego celu, opracowania i utrzymania planu treningu. To także umiejętność skupienia uwagi na tym, co jest ważne dla zainteresowanej osoby i pozostawienie jej odpowiedzialności za podjęcie działań. Główną umiejętnością jest w tym przypadku skuteczne przygotowanie, organizacja i informacja zwrotna podczas treningu. Dzięki temu trener rozwija zdolność do podejmowania decyzji, rozwiązywania kluczowych problemów i samokształcenia (w celu uzyskania informacji zwrotnej, określenia priorytetów i określenia tempa uczenia się, refleksji i nauki na podstawie doświadczeń)³².

Poszerzenie dostępnej literatury na temat kompetencji stanowią badania (Moen i Federici 2011) odwołujące się bezpośrednio do listy kompetencyjnej opracowanej i opublikowanej w Międzynarodowej Ramie Trenerów (ang. International Coaching Framework; ICF). Pierwszym celem tego badania było opracowanie i przetestowanie struktury czynnikowej wielowymiarowej i hierarchicznej Skali Kompetencji Trenera (ang. *Coach Competence Scale; CCS*), aby spełnić wymagania empirycznych badań kompetencji trenera. Skala ta ma na celu zmierzenie postrzegania kompetencji trenera przez uczestnika/zainteresowaną osobę, a opiera się na podstawowych kompetencjach ICF. Instrument został zaprojektowany przede wszystkim do pomiaru postrzegania kompetencji trenera na podstawie jego doświadczeń podczas sytuacji treningowej. Odpowiedzi udzielano na 7-stopniowej skali od 1 (wcale) do 7 (zawsze). CCS nie został jeszcze przetestowany poza Norwegią i należy go traktować jak wstępną propozycję mierzącą kompetencje trenerskie (Moen i Federici 2011, s. 135).

Wymogi kompetencyjne dotyczące trenerów podlegają ciągłej ewolucji. To, co jeszcze kilkadziesiąt lat temu było standardem – czyli formalna, wieloletnia edukacja, najlepiej potwierdzona dyplomem uczelni wyższej – współcześnie musi być uzupełniona o nowe formy dostarczania wiedzy, nowe kompetencje, które będą służyć rozwijaniu refleksyjności u trenerów. Wiąże się to bezpośrednio z rozwojem i poszukiwaniem sposobów naukowych na zrozumienie i nazwanie tego, bez czego współczesny kandydat na trenera nie zdoła sprostać

³² ICF – zaktualizowane oceny kwalifikacji odzwierciedlające podstawowe kompetencje, zaktualizowane i wydane w listopadzie 2019 r. <https://coachingfederation.org/core-competencies> (dostęp: 05.05.2021).

oczekiwaniom ze strony sektora sportowego. Zrozumienie i umieszczenie kompetencji w praktyce trenerskiej oraz odpowiednie ich nazwane może stanowić podpowiedź dla trenerów, którzy świadomie planują swoją karierę. Liczy się systematyczność prowadzonych działań i profesjonalizm powołanych zespołów specjalistów do stosowania najlepszych rozwiązań teorii i praktyki doskonalenia kompetencji zawodowych, przy uwzględnieniu specyficznych wymogów współczesnego sportu wyczynowego (Perkowski 2009, s. 215).

Współcześnie w badaniach nad trenerami i ich kompetencjami dostrzegamy dynamiczny rozwój. Ważne jest przy tym, aby nie zatracić waloru ich użyteczności oraz prostoty w definiowaniu pojęć. Trudność polega na tym, że w zrozumieniu wyników takich badań przeszkadza niewłaściwy język, który w istocie jest zbyt formalny, techniczny i trudny do strawienia (Kubayi i wsp. 2019). Język nauki musi być przekładany na język praktyki. Kompetencje trenerskie powinny uwzględniać kontekst prawno-kulturowy poszczególnych państw, również powinny odnosić się do światowych trendów.

W badaniach nad kompetencjami jest jeszcze eksplorowany aspekt postrzegania przez sportowców ról, jakie pełnią trenerzy oraz ich kompetencji. We Francji przeprowadzono badania (Bosselut i wsp. 2012) nad dwoma teoretycznymi wymiarami kompetencji trenerskich – strategii gry oraz kompetencjami technicznymi. Udowodniono, że istnieje związek między postrzeganiem przez sportowców zdolności ich trenera w tych dwóch badanych wymiarach z wpływem na nastrój sportowców, charakter, motywację, kompetencje, wyniki. Sportowcy dostrzegają niejednoznaczność pełnionych ról w zakresie odpowiedzialności, oceny, zachowania i konsekwencji. Niejednoznaczności ról między trenerem a zawodnikiem wpływają na relacje międzyludzkie (tj. władzę lub zdolność wywierania wpływu) (Bosselut i wsp. 2012, s. 347). Istniejące stanowiska badawcze poddawane są krytyce i analizie; widzimy pomysły związane z profesjonalizacją i pomysły stymulujące zmiany. Profesjonalizacja jest ciągłym procesem doskonalenia z momentami przyspieszenia i spowolnienia. Kluczowe dla tego procesu były pomysły badawcze dotyczące skupienia na sportowcu lub uczestniku aktywności fizycznej, na jego całościowym rozwoju i większej roli pedagogiki. Obecnie większy nacisk kładzie się na uczenie się i ocenianie kandydatów na trenerów w miejscu ich pracy, zamiast ustalania wcześniej treści dydaktycznych dostarczanych podczas lekcji (North i wsp. 201, s. 8).

Podsumowując, podjęto próbę przeglądu literatury, w której badane były kompetencje trenerów. Zauważyliśmy pewne ograniczenia związane z realizacją polityki na rzecz trenerów w poszczególnych państwach. W każdym zawodzie dobrą praktyką jest przeprowadzanie analizy stanowisk pracy i towarzyszących im kompetencji odzwierciedlających praktyki

zawodowe. Niniejsza praca ma służyć wspieraniu tej dobrej praktyki, aby w przyszłości włączyć do programów szkoleniowych zrewidowane podstawowe kompetencje jako wkład prowokujący do myślenia i kreatywnego projektowania procesu, w którym trener znajdzie inspirację i zachętę do maksymalizacji osobistego i zawodowego potencjału.

2. Zagadnienia terminologiczne

Prezentowana praca dotyczy trenerów i koncentruje się na poszczególnych rodzajach kompetencji oraz kwalifikacji odnośnie do zawodu trenera sportowego. Zaproponowano w niej „pomiar zintegrowany” kompetencji istotnych dla wykonywania większości czynności zawodowych towarzyszących treningowi sportowca. Dzięki tak zaprojektowanym badaniom skondensowana wiedza o różnych kompetencjach da się uogólniać, stwarzając możliwości budowania indeksów lub modeli kompetencji. Umożliwia to porównywania kompetencji trenerów między organizacjami, badanie zależności z innymi zmiennymi (Juchowicz i wsp. 2016, s. 188). Kluczowym w tej pracy pojęciem jest trener, którego obserwujemy w kontekście pracy z osobami pełnosprawnymi, zawodnikami kadry Polski w sportach olimpijskich, oraz trener osoby z niepełnosprawnościami, pracujący z zawodnikami kadry polski w sportach paraolimpijskich. Pomimo częstego wykorzystywania wielu z tych pojęć w literaturze mają one przypisywane różne znaczenia i są różnie interpretowane. Dla zachowania precyzji dalszych analiz pojęcia te zostaną zatem w tym rozdziale przedstawione.

Kompetencje są niezbędne do wykonywania zawodu trenera oraz pozyskania kwalifikacji, które potwierdzają przygotowanie zawodowe oraz gotowość do realizacji określonych czynności związanych z pracą zawodową. Przyjmuje się, że zachowanie trenera, wykształcenie i doświadczenie determinują jego sukces w pracy. Wszelako nie ma jednej definicji „wiedzy” czy „umiejętności”, która określiłaby cały kompleks różnych powiązań tego, co trener robi i tego, co wie. Niejednoznaczny jest system przyznawania kwalifikacji, które mogą wskazywać poszczególne obszary pracy trenera. Określenie kwalifikacji, jakimi dysponowali trenerzy pracujący z elitą sportowców oraz połączenie ich z kompetencjami przybliży nas do zrozumienia zależności pomiędzy obszarem sportu osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych. Metody badań muszą być nowatorskie i zostać wdrożone w celu zbadania zintegrowanej bazy wiedzy umiejętności trenerów. Efektywność trenera w każdym kontekście pracy, czy to z dziećmi, czy ze sportowcami wysokiego wyczynu, będzie się opierała o wysoki poziom profesjonalizmu, umiejętności interpersonalnych, rozwijania wśród zawodników kompetencji i charakteru, pewności i reagowaniu na potrzeby zawodników (Côté 2009, s. 309–311). Trenowanie sportowców (ang. *coaching*) jest procesem społecznym obejmującym złożone interakcje między trenerem, sportowcem i kontekstem, w jakim wykonuje on swój zawód. Coraz powszechniej mówi się o indywidualizacji podejścia do

zawodnika, niezależnie od kontekstu wykonywania tej pracy. Można to odnieść do sportu osób pełnosprawnych do rywalizacji na mistrzostwach świata czy na igrzyskach olimpijskich.

W literaturze funkcjonuje wiele określeń odnoszących się do sportu osób z niepełnosprawnościami³³. „Staramy się używać przyjętej historycznie terminologii, ale dodajemy nowy termin do używanej klasyfikacji. Przykładem jest tu paraolimpiada rozpoznawana jako międzynarodowe zawody dla osób niepełnosprawnych, olimpiada dla osób z ograniczeniami fizycznymi” (DePauw i Gavron 2005, s. 8). Termin „sport dla osób niepełnosprawnych” jest traktowany szeroko do opisu sportu, który obejmuje osoby niepełnosprawne fizycznie, sensorycznie i intelektualnie.

2.1. Kompetencje zawodowe trenerów

Wraz z upowszechnieniem, profesjonalizacją i – związaną z rozwojem masowych mediów – mediatyzacją sportu wyczynowego zmianom ulegały oczekiwania dotyczące kwalifikacji i kompetencji zawodowych trenerów sportowych i pełnienia przez nich swoich ról społecznych. Perkowski (2009) analizuje doskonalenie kompetencji zawodowych w Polsce; opisuje też zakres i treść doskonalenia zawodowego trenerów oraz ścieżki ich dojścia do formalnych uprawnień. Pisze, że „trzeba mieć świadomość, że istniejące rozwiązania w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych trenerów powinny być nieustannie doskonalone. Liczyć się powinny systematyczność i profesjonalizm wydzielonych zespołów specjalistów, umiejących wykorzystać najlepsze rozwiązania teorii i praktyki doskonalenia kompetencji zawodowych, przy uwzględnieniu specyficznych wymogów współczesnego sportu wyczynowego. Nie mogą być przy tym pominięte doświadczenia, sugestie dyrektywy będące konsekwencją naszego uczestnictwa we wspólnocie europejskiej (Perkowski 2009, s. 215).

Szczegółowe poznanie cech i umiejętności, jakie charakteryzują kompetentnego trenera, może się przyczynić do opracowania skuteczniejszych metod edukacji trenerów. Kompetencje należy rozumieć jako efekt uczenia się, czyli zgromadzonej i potwierdzonej w toku uczenia się nieformalnego (poza szkołą, uczelnią, warsztatami, kursami) oraz w trakcie edukacji formalnej i pozaformalnej odpowiedniej wiedzy, umiejętności

³³ DePauw i Gavron (2005, s. 7) wymieniają anglojęzyczne nazwy, które odnoszą się do sportu osób z niepełnosprawnościami: „*handicapped sports; sport for disabled; adapter sport; disabled sport; wheelchair sport and deaf sport; sport for athletes with disabilities*”.

i kompetencji społecznych. W najogólniejszym ujęciu termin ten oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń (Sławiński i Dębowski 2018, s. 22).

Termin „kompetencje” – w zależności od kontekstu – może oznaczać m.in.: zakres działania, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, merytoryczne przygotowanie do wykonania określonego zadania (Baron i wsp. 2012, s. 22). W języku potocznym, a także w niektórych opracowaniach i dokumentach, terminy „kompetencje”, „kwalifikacje” oraz „wiedza i umiejętności” często są używane zamiennie (Sławiński i Dębowski 2018, s. 22). Tym bardziej pogłębienie naszego zrozumienia na temat kompetencji, jak również wyraźne zdefiniowanie tego, co jest istotne dla prawidłowego wykonywania zawodu trenera sportowego, przybliży nas do zrozumienia tego zagadnienia. Potwierdzenie tych elementów, które wpływają na to, czy kogoś określimy kompetentnym, czy niewystarczająco kompetentnym, a w ostateczności niekompetentnym w danym obszarze pozwoli nam wyraźniej dostrzec różnice między kompetencją a kwalifikacją. Współczesna rzeczywistość rynku pracy; to, że coraz częściej zmieniamy wykonywane czynności w obrębie danego zawodu, skłania do tworzenia standardów zawodowych dających wgląd w to, co dana osoba potrafi wykonać; czego możemy od niej oczekiwać, gdy powierzymy jej prowadzenie treningu sportowego. Polskie związki sportowe opisują standardy kwalifikacji i projektują sposoby walidacji kompetencji, aby zagwarantować jakość usług, które będą świadczone dla rozwoju danej dyscypliny. Powstają nowe akty prawne³⁴, opracowania badań przeprowadzonych na temat identyfikacji wiedzy trenerów, ich doświadczeń i obserwacji innych trenerów. W literaturze przedmiotu opisywane są zagadnienia związane z wiedzą i kompetencjami trenerów. Wśród informacji, analiz i doniesień z badań dużo uwagi poświęca się trenerom. W tym kontekście wspomnieć można m.in. prace Sikory (1989), który interesował się kształceniem kadr trenerskich i instruktorskich oraz Czajkowskiego (1994), który trafnie zauważa, że wielu trenerów dąży do podporządkowania zawodnika i wpisania go w pewien szablon, podczas gdy w istocie skuteczne jest rozwijanie osobowości poprzez pielęgnowanie jego odrębności, silnych stron, zalet, cech. Aby tak się stało, musimy wypracować takie metody edukacji, które zapewnią absolwentom kursów trenerskich skuteczne sposoby kompetentnego działania w określonych i przewidywanych sytuacjach zawodowych. Żukowski (1989) badając trenerów sportowych, zaproponował patrzeć na trenera jak na nauczyciela, który wykorzystuje różne środki w procesie podejmowania decyzji. Jak zaznacza

³⁴ Dz.U. z 2017 r., poz. 1268; Dz.U. z 2015 r., poz. 64.; Dz.U. z 2015 r., poz. 64 (2015); rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 czerwca 2017 r. w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze sportowym.

jego „praca wymaga stałego dokształcania się” (Żukowski 1989, s. 35), a warunkiem efektywności procesu treningowego jest prezentowana postawa samego trenera pojmowana przez pryzmat jego pedagogicznej działalności. W późniejszych latach Kurzawski (1994) dostrzegał istotność kompetencji polegających na organizacji pracy, skoordynowaniu zadań oraz współpracy. Seweryniak i wsp. (2016) z kolei odnoszą się do kompetencji, badając trenerów pływania. Udało im się częściowo określić zbiór powtarzających się elementów, które tworzą kompetencje. Dostrzegli, że składają się na nie „takie elementy jak cechy osobowości, wartości, motywy, style działania, a nawet zainteresowania” (Seweryniak i wsp. 2016, s. 246). Martens (2009), przez wielu uważany za autora lektury obowiązkowej dla trenerów, wskazuje uniwersalne narzędzia, zasady i dzieli się praktycznymi radami z dziedziny wiedzy o planowaniu, zasadach treningu, psychologii. Dla niego bycie trenerem to nieustanne poszukiwanie własnej drogi, swojej indywidualnej filozofii trenerskiej. Moen i Federici (2011) starają się uchwycić możliwości trenera z perspektywy psychologicznej. Podkreślają, że trenera należy traktować wielowymiarowo w odniesieniu do specyfiki jego działania, hierarchicznie. Dowodzą, że wymiar budowania relacji, komunikacji, uczenia się nowych umiejętności, a w konsekwencji osiągnięcie rezultatów powinien być budowany na fundamencie wzajemnego zaufania, gdyż nieufność lub brak kompetencji w tym obszarze nie zachęcają do otwartości. Mallett i Lara-Bercial (2016) proponują badania jakościowe do ustalenia profili trenerskich na podstawie własnych praktyk. Koncentrują się na czterech głównych tematach: filozofii trenerskiej, ustalaniu i przekazywaniu wizji trenerskiej, relacjach między ludźmi i otoczeniem trenera. Kompetencje trenera przejawiają się w skutecznym zarządzaniu tymi relacjami oraz w tworzeniu optymalnego otoczenia, w którym zawodnicy mogą się rozwijać i odnosić sukcesy. „Trenerów cechuje celowość działania i podążanie za doskonałością, która się opiera na trwałym i zrównoważonym pragnieniu wspierania siebie i innych” (Lara-Bercial i Mallett 2016, s. 237).

W roku 2015 opracowano Sektorową Ramę Kwalifikacji w Sporcie. Dzięki wdrożeniu zapisanych tam rozwiązań i narzędzi możliwe jest uporządkowanie kwalifikacji trenerskich (dyplomów i certyfikatów), funkcjonujących w Polsce w obszarach sportu dla wszystkich i sportu wyczynowego. Sektorowa rama kwalifikacji w sporcie pokazuje, jakiego rodzaju kompetencje są niezbędne do uzyskania kwalifikacji trenerskich, przypisanych do poszczególnych poziomów rozwoju zawodowego. Poprzez dyskusje w gronie ekspertów zostały one pogrupowane i nazwane jako kluczowe dla sektora, czyli niezbędne do wykonywania zadań zawodowych charakterystycznych dla trenerów lub instruktorów sportu. Wśród nich wymieniono „orientację na czynności warunkujące realizację zajęć lub procesu treningowego

w sporcie” (SRKS 2015, s. 59), w skład których weszły zadania zawodowe zmierzające do postawienia właściwej diagnozy do uczestnictwa w sporcie, począwszy od planowania i organizacji zajęć, poprzez kontrolę i ocenę efektów treningowych oraz zapewnienie bezpiecznych warunków do treningu, aż do przygotowania sprawnościowego i techniczno-taktycznego. Kolejna grupa to „orientacja na metody, formy, środki stosowane w zajęciach lub procesie treningowym” jako zestawy kompetencji, które mają swoje źródło w specyfice danego sportu i są zdeterminowane poprzez procedury, ćwiczenia, wykorzystywany sprzęt, jak i warunki czasowo-przestrzenne i organizacyjne realizacji wyznaczonych celów i zadań w sporcie. Takie zmienne jak wiek, płeć, wykształcenie, umiejętności ruchowe, dostępność obiektów, wsparcie społeczne, moda, sport amatorski i wyczynowy, motywacja do sportu, dbanie o atmosferę definiuje się jako „orientację na uwarunkowania i psychospołeczne aspekty uczestnictwa w sporcie”. W kształtowaniu kompetencji kandydata na trenera istotne znaczenie ma „orientacja na efekt uczestnictwa w sporcie: zdrowie i/lub poziom sportowy” rozumiane jako gotowość do ukierunkowania działań wspólnie z zawodnikiem lub osobą trenującą do uzyskania zakładanych efektów. Inne metody pracy stosuje się z osobą, która chce zostać mistrzem świata w swojej konkurencji, a inaczej z tym, kto motywowany jest promocją zdrowego trybu życia. Do zbioru kompetencji zawodowych trenerów dodano również „orientację na aspekty wspomagające działalność zawodową w sporcie”, której wyrazem są: korzystanie z nowinek i nowości technologicznych oraz nauka z obszarów wspomagających rozwój sportowy i ochronę zdrowia, np. dietetyka, medycyna, fizjoterapia.

Punkt odniesienia dla krajowych systemów kompetencji i kwalifikacji w sektorze sportowym stanowi Międzynarodowa Rama Kwalifikacji Trenerów Sportu (ang. International Sport Coaching Framework (ISCF 2012)). Prace nad tym dokumentem realizowano w ramach działalności Europejskiej Rady Trenerów oraz Międzynarodowej Rady ds. Doskonałości Trenerskiej (ang. European Coaching Council ECC, International Council for Coaching Excellence – ICCE)³⁵. Zawarte w nim rozwiązania pozwalają m.in. na porównywanie między sobą kwalifikacji trenerskich w skali krajowej oraz międzynarodowej. Stanowią ważny krok w zrozumieniu zawodu trenera od strony kompetencyjnej. W dobie globalizacji i coraz łatwiejszego przemieszczania się w celach zawodowych dostrzeżono, że krajowe i międzynarodowe systemy uznawania kompetencji trenerskich powinny być zbliżone do takiego stopnia, aby w łatwy sposób można było je porównać.

³⁵ www.icce.ws; <https://www.icce.ws/ecc/european-coaching-council.html> (dostęp: 29.11.2019).

W Międzynarodowej Ramie Kwalifikacji (ISCF 2012) na podstawie zebranych badań i informacji, wskazano kompetencyjne uznane za kluczowe dla sektora sportowego. Zdaniem autorów niezależnie od tego, z kim pracuje trener i na jakim poziomie wyszkolenia sportowego, zawsze jego działanie odnosi się do sześciu wyróżnionych w dokumencie obszarów zadań zawodowych. Każdy z wymienionych obszarów niesie ze sobą bardziej precyzyjne określenie kompetencji niezbędnych do pełnienia funkcji trenera. Każdy z trenerów sportowych będzie je wykorzystywał na różnym poziomie złożoności. Wyróżniono sześć obszarów zadań zawodowych trenerów: (1) ustalanie wizji i strategii, (2) kształtowanie otoczenia społecznego, (3) budowanie relacji, (4) prowadzenie treningów i planowanie zawodów, (5) interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu, (6) nauka i refleksja (ISCF 2012, s. 25–27). Uchwycenie ich w zamknięte zbiory sprzyja porównywalności systemów nadawania kwalifikacji oraz precyzyjnemu określeniu tego, jak tworzyć program edukacji dla trenerów oraz jak budować programy treningu ze skoncentrowaniem się na celach (ang. *outcome based learning*).

W tym sensie przetestowanie modelu kompetencji określonych w ISCF w badaniach na polskich trenerach wysokiego wyczynu przyczyni się do większego zrozumienia obszarów zadań trenera na podstawie międzynarodowego kontekstu znaczeniowego poszczególnych kompetencji. W badaniu posłużono się definicją przyjętą na potrzeby budowy Krajowej Ramy Kwalifikacji. Zgodnie z Europejskimi Ramami Kwalifikacji oraz z Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie „kompetencje” oznaczają udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej; w europejskich ramach kwalifikacji kompetencje określone są w kategoriach „odpowiedzialności i autonomii”. „Kwalifikacje oznaczają formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami” (Parlament Europejski 2008, rozp. 2008/C 111/04).

2.2. Kwalifikacje zawodowe trenerów

Wnikliwy obserwator rynku pracy z łatwością dostrzeże, iż poszczególne grupy zawodowe chronią swoją branżę poprzez różnego rodzaju dokumenty, które dzięki uznawalności na rynku pracy krajowym albo międzynarodowym są postrzegane jako dowody na kompetencję w danym obszarze. Żaden pracodawca nie chce powierzyć swoich interesów osobie, która nie potrafi udowodnić, że dysponuje tym, co jest potrzebne do wykonania określonego zadania, czynności zawodowej. Innymi słowy kwalifikacje dowodzą, że pracownik dobrze wykona powierzone zadanie – dla zobrazowania sytuacji posłużę się przykładem ogólnym, wykraczającym poza branżę sportową.

Szeroko rozumiany biznes potrzebował identyfikować osoby, które do wykonywania czynności przewidzianych w firmie wymagają znajomości j. angielskiego. Organizacja o nazwie Education Testing Service (ETS), badająca i oceniająca jakość szkół prywatnych, wypracowała certyfikat językowy obejmujący swoim standardem szereg instytucji, czynności i procesów, których efektem jest przyznanie powszechnie uznanego certyfikatu językowego TOEFL³⁶. Potwierdza on umiejętność rozumienia i posługiwania się językiem angielskim w środowisku akademickim.

Kluczowym kryterium uznania określonego efektu uczenia się za kwalifikację zawodową jest formalne potwierdzenie przyswojonego i określonego zakresu umiejętności zgodnego z wymaganiami stawianymi w danym zawodzie lub na danym stanowisku. Ważnym elementem tej definicji jest sprawdzenie kompetencji w walidacji oraz formalne ich potwierdzenie przez uprawniony podmiot certyfikujący (Sławiński i Dębowski 2018, s. 50). Opisanie relacji pomiędzy kompetencjami i kwalifikacjami stwarza szanse pełniejszego wykorzystania tej wiedzy w pracy szkoleniowej sportowców lub edukacji trenerów. Przekazując odpowiednie kompetencje w procesie kształcenia kadr sportowych i ukierunkowując kandydata do pracy z odpowiednią grupą zawodników, przyczyniamy się do skutecznych i celowych działań na rzecz wykwalifikowanych kadr sektora sportowego. Kwalifikacje powinny być rozumiane jako potwierdzony zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w toku edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustaleniami dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (Sławiński

³⁶ TOEFL, ang. *Test of English as a Foreign Language*.

i Dębowski 2018, s. 25). Kwalifikacja staje się informacją dla uczestnika życia w sektorze sportu, czy to pracodawcy, czy pracownicy, rodzica, zawodnika, prezesa klubu – jakie kompetencje posiada trener. Podnosząc swoje kwalifikacje trenerskie, realizuje on ścieżkę awansu zawodowego określoną przez daną organizację. W przypadku sportu naturalnym partnerem do wydawania dyplomów są polskie związki sportowe, które odpowiadają za rozwój swojej dyscypliny i system kwalifikacji trenerskich, opierając się na weryfikacji wiedzy teoretycznej, ale również praktyki i metodyki treningu.

W europejskiej statystyce dotyczących liczby osób pracujących w organizacji sportowej stosuje się kody NACE 93.1. Międzynarodowa standardowa klasyfikacja zawodów (kody zawodów ISCO-08)³⁷ została przyjęta uchwałą spotkania ekspertów ds. statystyk pracy, które odbyło się w grudniu 2007 r. Rezolucja ta zatwierdziła określenie kodu ISCO 3 z rozszerzeniem 342 dla sektora sportu i rekreacji: dla trenerów sportowych, instruktorów i innych urzędników (numer 3422).

Celem pracy jest określenie kwalifikacji formalnych oraz zebranie dostępnych statystyk na temat formalnego wykształcenia, odbytych kursów i uzyskanych certyfikatów, aby zweryfikować główne hipotezy i tendencje oraz pomóc w tworzeniu dyskusji i debat z zainteresowanymi stronami na temat modelu kompetencji i kwalifikacji w Polsce. W niniejszej pracy przedstawiono analizę głównych statystyk zebranych dla potrzeb celu badawczego. Dane te mogą być wykorzystane do przekazania informacji na temat realiów i wyzwań związanych z rynkiem edukacji trenerów a rynkiem pracy w sporcie, jak również przeprowadzenia konsultacji i dyskusji z krajowymi interesariuszami w celu przygotowania programów rozwojowych i łączenia tematu kwalifikacji z rynkiem pracy w sporcie.

2.3. Definicje operacyjne kompetentnego działania trenerów sportu

Trenerzy odgrywają bardzo ważną rolę w społeczeństwie. Pełnią wiele ról i zaspokajają różnorodne życiowe potrzeby i wymagania. Szacuje się, że dziewięć milionów trenerów (zarówno pracujących jako profesjonaliści, jak i wolontariusze) wspiera ponad 100 milionów Europejczyków w realizacji ich celów związanych z uprawianiem sportu (CoachNet 2013).

Trenerzy stanowią jedną z największych sił roboczej w Europie. Mimo to większość z nich prezentuje niski poziom lub nie ma żadnych kwalifikacji (North 2017). Ponadto

³⁷ Źródło: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf. (dostęp: 09.02.2021).

w wielu państwach kwalifikacje trenerskie znajdują się poza krajowymi systemami kwalifikacji i nie są odniesione do systemów pozwalających ich porównywanie. Fakt, że edukacja trenerska jest dostępna za pośrednictwem wielu różnych organów (np. szkolnictwa wyższego, federacji sportowych), dodatkowo komplikuje tę sytuację. Zawód trenera jest regulowany lub tak jak w Polsce zderegulowany i podlega prawom rynkowym – czyli praktycznie każda osoba może prowadzić praktykę trenerską. Ruch sportowy na całym świecie, ale i w Polsce poczynił znaczące kroki w zrozumieniu i rozwoju umiejętności trenerskich. Powstają krajowe systemy, inwestuje się w programy edukacji trenerów i ich rozwój. W ciągu ostatniej dekady duże międzynarodowe federacje, takie jak Unia Europejskich Związków Piłki Nożnej (UEFA), Międzynarodowa Federacja Koszykówki (FIBA), Międzynarodowa Federacja Lekkoatletyczna (IAAF) i Europejska Federacja Piłki Ręcznej (EHF), a także wiele krajowych organizacji sportowych przeznaczyło ogromne środki na zwiększenie liczby i jakości wykwalifikowanych trenerów w Europie i poza nią.

Dla Żukowskiego (2013) kompetencje są pomostem pomiędzy teoretycznymi podstawami treningu a jego praktyczną realizacją. „Kompetencje zaś związane z charakterem wykonywania zawodu nauczyciela sportu i trenera zależą od poziom przygotowania psychologicznego, pedagogicznego, metodycznego i etyczno-kulturowego” (Żukowski 2013, s. 147). W rozumieniu Moena i Federici (2013) „kompetencje trenerskie koncentrują się na kwestiach budowania relacji opartych na zaufaniu i szacunku, uważności przy uczeniu siebie i innych, umiejętności zadawania pytań, aktywnym zaangażowaniu i ułatwianiu uczenia się oraz osiągnięciu wyników. Także jasne określenie odpowiedzialności sportowca w procesie uczenia się wydaje się ważne, aby odnieść sukces” (Moen i Federici 2013, s. 248). Kompetencje trenerskie, które koncentrują się na kwestiach związanych z relacjami, takie jak zaufanie i szacunek, etyczne zachowanie, silne pytania, aktywne zaangażowanie oraz ułatwianie uczenia się i osiągnięcia wyznaczonych rezultatów, a także jasne określenie odpowiedzialności sportowca w procesie uczenia się, wydają się ważne w celu budowania udanej relacji między trenerami i sportowcami w sporcie. Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że „zawodnicy, którzy są bardziej zadowoleni z własnego postępu w sporcie, ogólnie oceniają swoich trenerów wyżej w tych różnych wymiarach” (Moen i Federici 2013, s. 248). Widać tu wyraźny akcent na kompetencje społeczne, które zaczynają odgrywać istotną rolę w procesie treningu sportowca. Sama wiedza na temat procesów treningu sportowego, „technologia” dochodzenia do wysokich wyników w oderwaniu od zintegrowanego systemu wartości opartego na autonomii i odpowiedzialności – może się okazać niewystarczająca. Trenerowi potrzeba nadto umiejętności dostrzegania i rozumienia sytuacji

społecznych wokół klubu czy osoby trenującej oraz zdolności radzenia sobie w owych sytuacjach i z ich następstwami – np. odczuciami sympatii bądź antypatii.

W badaniach kompetencji wykorzystałem definicję skuteczności sukcesu trenerskiego (ang. *coaching effectiveness*) i wiedzy, która jest zarówno specyficzna, jak i pojęciowo osadzona w kontekście czynności zawodowych trenera, nauczaniu, psychologii pozytywnej i literaturze dotyczącej rozwoju sportowców, którą zaproponowali Côté i Wedge (2009). Biorąc pod uwagę interakcję wiedzy trenerów i rezultatów sportowców w konkretnych kontekstach pracy trenera, aby uzyskać kompleksowość, należy skupić uwagę na wykształceniu i doświadczeniu trenera, jak również na odczuciach, jakie towarzyszą pracy trenera: poczuciu własnej wartości i zadowolenia. Należy również uwzględnić kontekst, tzn. różnice wieku, poziom wykszolenia, potrzeby i cele (Côté i Wedge 2009, s. 308–309). Mówiąc o kompetentnym trenerze, często myślimy o jego wiedzy; najczęściej w kontekście specjalistycznej wiedzy na temat danego sportu, konkurencji, a nadto – wiedzy z zakresu medycyny czy fizjologii. Zdaniem Côté i Wedge'a (2009) skuteczny jest ten trener, który niezależnie od kontekstu jest zdolny wykorzystywać swoje następujące zasoby:

- a) wiedzę profesjonalną – wiedzę ekspercką dla trenerów, która obejmuje deklaratywną wiedzę w zakresie nauk o sporcie, wiedzę dotyczącą sportu i wiedzę pedagogiczną;
- b) wiedzę interpersonalną – skuteczność uzyskanych efektów zależy od indywidualnych i grupowych interakcji;
- c) wiedzę intrapersonalną – odnosi się ona do rozumienia siebie i zdolności do introspekcji i refleksji, przeglądu i rewizji własnej praktyki (Côté i Wedge 2009, s. 316).

Najczęściej przyjmuje się, że dobry trener to ten, którego zawodnicy osiągają znakomite wyniki sportowe. Na owe wyniki ma wpływ kompetentna postawa w połączeniu z uzdolnieniami zawodnika specyficznymi dla danego sportu. Chodzi tu głównie o umiejętności techniczne i taktyczne, poprawę zdrowia i kondycji oraz demonstrowanie zdrowych nawyków treningowych. To również „wewnętrzny zmysł ogólnej pozytywnej wiary w samego siebie” (Côté i Wedge 2009, s. 314). Kompetencje demonstruje także trener, poprzez budowanie pozytywnych więzi i relacji społecznych z ludźmi, z którymi współpracuje. Dobrego trenera wyróżnia szacunek dla sportu i innych, jego postawy moralne takie jak uczciwość, empatia i odpowiedzialność (Côté i Wedge 2009). Trenerzy pracują w różnych kontekstach i na różnym poziomie wykorzystania wiedzy eksperckiej. W przypadku zrealizowanych badań grupą docelową są trenerzy sportowców wyczynowych. Dodatkową zmienną jest podział na tych, którzy pracują na poziomie sportu wyczynowego ze sportowcami pełnosprawnymi i tych na poziomie sportu wyczynowego pracujących ze sportow-

cami niepełnosprawnymi. Proponowana definicja operacyjna zaczerpnięta od Côté i Wedge'a (2009) odnosi się do skuteczności wykonywania zawodu trenera (ang. *coaching effectiveness*), pozwala wskazać składowe kompetentnego działania oparte na czterech filarach:

1. wiedzy w zakresie nauk o sporcie;
2. grupowych interakcjach dostosowanych do konkretnych potrzeb;
3. profesjonalnej, interpersonalnej i intrapersonalnej wiedzy trenerskiej;
4. zapewnieniu skuteczności treningu wyrażającej się w powtarzalności i ciągłości wyników (Côté i Wedge 2009, s. 316).

Bardzo trudno określić, kto jest dobrym trenerem. Można to rozpatrywać na podstawie rezultatów osiągniętych przez trenowanych sportowców, powtarzalności wyników, szerokiej wiedzy specjalistycznej przejawiającej się w metodach i środkach treningowych – ale są to bardzo obszerne kategorie i traktowane osobno nie dają pewności, że nasza diagnoza będzie trafna. Tylko ujęcie kompleksowe, pokazujące trenera pod różnymi aspektami skutecznego działania, jego ekspertyz zmierzających do efektywności osiągania zakładanych rezultatów powinno być wykorzystywane do badań nad kompetencjami trenerskimi. Praca trenera winna się przekładać na jakąś formę zmiany postawy, wyniku sportowego lub innego zamierzonego efektu. Cel działania trenera jest nierozłącznym komponentem jego pracy. Poprzez konsekwentne stosowanie zintegrowanej wiedzy zawodowej, interpersonalnej i intrapersonalnej, poprawy kompetencji, pewności siebie, budowania więzi i kształtowania charakteru sportowców w określonych kontekstach trener demonstruje swoją skuteczność.

Kwestia badań nad trenerami, z uwzględnieniem definicji czynników, które odróżniłyby trenerów skutecznych od nieskutecznych, pozostaje wyzwaniem dla badacza, podobnie jak odkrycie ważnych i wiarygodnych sposobów oceny wiedzy trenerów i wyników sportowców w różnych kontekstach, tak aby można było przeprowadzić badania porównawcze. W zrealizowanych badaniach istotne znaczenie ma podkreślenie ważnych elementów skuteczności coachingu i wiedzy fachowej poprzez przedstawienie definicji, która została przyjęta do poszerzenia zakresu wiedzy na temat trenerów sportowców olimpijskich i paraolimpijskich. Zrealizowane badanie własne są również formą testowania modelu kompetencji przyjętego przez International Council for Coaching Excellence (ICCE) w Międzynarodowej Ramie Kwalifikacji (ISCF 2012) na podstawie zebranych badań i informacji nad zagadnieniem efektywności pracy trenerskiej. Międzynarodowa Rada Trenerów wykorzystwała definicję Côté i Wedge'a do określenia kompetencji kluczowych dla sektora sportowego do pełnienia funkcji trenera, wyróżniając sześć obszarów zadań

zawodowych trenerów: (1) ustalanie wizji i strategii, (2) kształtowanie otoczenia społecznego, (3) budowanie relacji, (4) prowadzenie treningów i planowanie zawodów, (5) interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu, (6) nauka i refleksja (ISCF 2012, s. 25–27). Dla każdego z tych obszarów wyszczególniono obszary kompetencji, które następnie posłużyły do ustalenia opinii trenerów polskiej kadry narodowej w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu na temat posiadanych przez nich kwalifikacji.

3. Charakterystyka sportu osób z niepełnosprawnościami

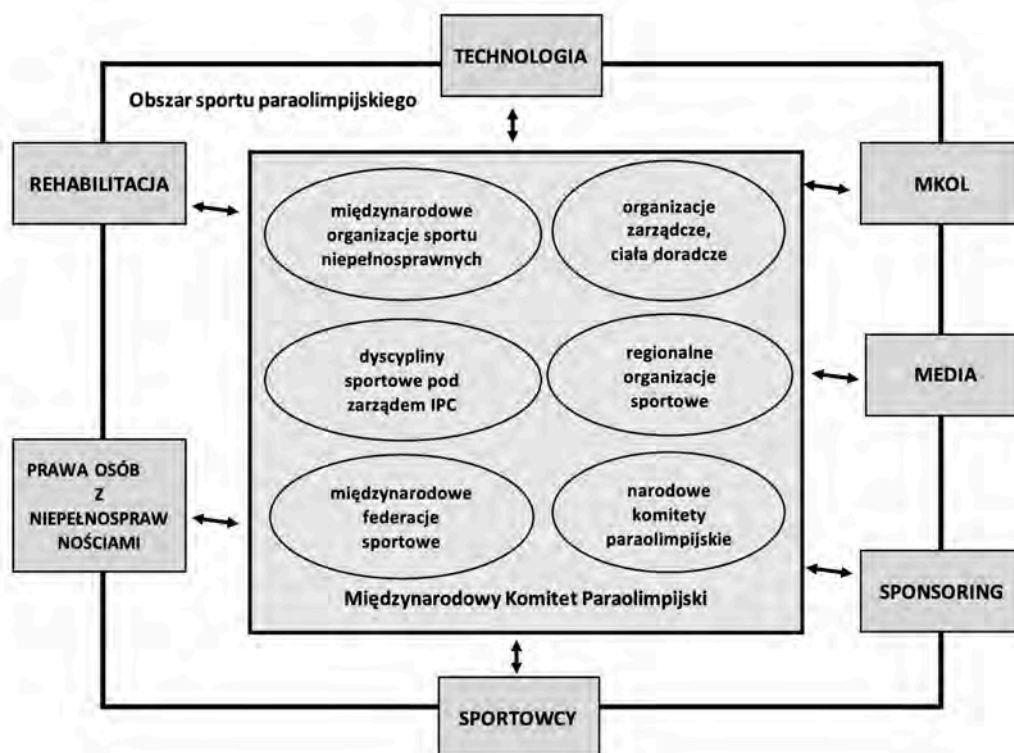
Obok głównego nurtu rywalizacji sportowej koncentrującego się na sporcie wyczynowym osób pełnosprawnych do świadomości społecznej przebija się sport paraolimpijski, w którym udział biorą osoby z różnymi niepełnosprawnościami. Igrzyska Olimpijskie przykuwają uwagę milionów osób na całym świecie, jednak w ostatnich latach również Igrzyska Paraolimpijskie powiększają rzesze odbiorców.

Sama nazwa „Igrzyska Paraolimpijskie” (ang. *Paralympic Games*) została oficjalnie zaaprobowana w 1985 r. (Kosmol 2008, s. 48), choć pierwsze zajęcia ruchowe mające charakter sportowy proponowano weteranom II wojny światowej w Mandeville Hospital w Anglii. Można powiedzieć, że pierwszym trenerem sportu osób z niepełnosprawnościami był lekarz Ludwig Guttmann – urodzony w mieście Tosk (aktualnie Toszek) pod Gliwicami – który jeszcze przed wojną wyemigrował do Anglii i w ramach programu rehabilitacji pilotów z uszkodzeniem rdzenia kręgowego stworzył pierwszy zespół sportowy zawodników poruszających się na wózku inwalidzkim. Grą zasugerowaną przez Guttmanna było „polo”, które szybko zmieniono na koszykówkę na wózkach. Weteranom proponowano również grę w rzutki, tenis stołowy, snookera, kręgle i strzelanie z łuku (Kosmol 2008, s. 45).

Z czasem rozwinęły się dwa główne kierunki aktywności sportowej, której odbiorcami są osoby z niepełnosprawnościami. Jeden z nich to „aktywna rehabilitacja, przeznaczona głównie dla osób poruszających się na wózkach, w ramach której treningi, zajęcia sportowe i zawody są prowadzone przez samych niepełnosprawnych. Drugi to adaptowana aktywność fizyczna, której formuła obejmuje nie tylko osoby niepełnosprawne, lecz także osoby z różnego rodzaju specjalnymi potrzebami w zakresie aktywności ruchowej i sportowej” (Rekowski 2019, s. 131). Dostrzeżono, że sport w życiu osób niepełnosprawnych spełnia niezwykle istotną rolę zarówno w aspekcie rekreacyjnym, jak i w ujęciu wyczynowej rywalizacji. W przypadku wielu dysfunkcji narządu ruchu aktywność fizyczna jest zalecana jako forma usprawniania – i tak też należy traktować sport rekreacyjny, którego głównym celem jest poprawa wydolności organizmu, samodzielności i szeroko rozumianej sprawności fizycznej. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku sportowców niepełnosprawnych. W tym przypadku rekreację zastępuje regularny trening, którego celem jest poprawa osiąganych wyników. Dla owej poprawy wyników niezbędne jest wsparcie profesjonalistów, toteż coraz więcej klubów i państw zatrudnia trenerów, którzy się specjalizują w treningu osób z niepełnosprawnościami, stawiając im konkretne cele do osiągnięcia.

3.1. Specyfika sportu osób z niepełnosprawnościami i opis rozwoju igrzysk paraolimpijskich

Istnieje wiele podobieństw sportu osób z niepełnosprawnościami i osób w pełni sprawnych, ale i wiele różnic. Rozwój technologii, dostępność miejsc do treningu oraz zmiany w świadomości społecznej powodują, że coraz więcej osób z niepełnosprawnościami jest zainteresowana uprawianiem sportu. Zmienia się sposób postrzegania niepełnosprawności, otwierają się nowe możliwości. Również pole oddziaływania sportu paraolimpijskiego jest zmienne i w różnych okresach akcentowano różne jego dziedziny szczegółowe. Purdue (2011) opisując obszar oddziaływania sportu paraolimpijskiego, powiązał go z siedmioma innymi dziedzinami („subobszarami”): technologią, rehabilitacją, prawami osób niepełnosprawnych, mediami, sponsoringiem, MKOL-em i samymi zawodnikami.



Ryc. 4. Obszar sportu paraolimpijskiego i jego składowe. Źródło: Purdue 2011, s. 60.

Granice każdego z paraolimpijskich dziedzin szczegółowych są płynne. To nie jest ostateczny model z przeszłości ani też przewidywanie, jak będzie on zorganizowany w przyszłości. Chociaż sportowcy paraolimpijscy korzystają z tych samych obiektów co zawodnicy olimpijscy, robią to po zakończeniu igrzysk olimpijskich i nie mogą rywalizować z olimpij-

czykami, chyba że spełniają określone kryteria związane z wynikami. Dostrzegane podobieństwa między sportowcami paraolimpijskimi i olimpijskimi są przedmiotem dyskusji i mają wpływ na wiarygodność, a tym samym wielkość kapitału społecznego, który można postrzegać jako zgromadzony dzięki połączeniu IPC i MKOl (Purdue 2011, s. 10).

Przedstawiony schemat może stanowić inspirację dla badaczy, którzy chcą eksplorować określone obszary. Złożoność relacji paraolimpijskich, choć stanowi wyzwanie, uzasadnia też dalszą analizę i badanie. Interakcja IPC i MKOl jest kolejnym ważnym połączeniem w ramach tego obszaru paraolimpijskiego, które wymaga krytycznego zaangażowania ze strony naukowców. Istnieje wyraźna potrzeba zbadania wszystkich subobszarów paraolimpijskich, zarówno zbiorowo, jak i osobno. To poprzez analizę zasobów kapitałowych, produkcji i wymiany można lepiej zrozumieć skrzyżowanie niepełnosprawności i elitarnego sportu w społeczeństwie (Purdue 2011, s. 13–14).

Dziedzictwo, jakie niosą ze sobą ruch olimpijski i paraolimpijski, stanowi ważną część sportu. Wartości olimpijskie chroni się z troską o ideały środowiska olimpijskiego (Chappelet 2008), badany jest wpływ organizacji igrzysk na miasta, ekonomię państw, wolontariat; analizuje się, w jaki sposób państwa wykorzystwały olimpizm oraz wartości olimpijskie i paraolimpijskie w celu kształtowania kultury, rozwoju, edukacji (Boukas i wsp. 2013; Peaple 2020). Przeprowadzono natomiast bardzo niewiele badań empirycznych dotyczących dziedzictwa paraolimpijskiego, a większość z nich dotyczyła letnich igrzysk paraolimpijskich, w szczególności igrzysk paraolimpijskich w Sydney w 2000 r. (Misener i wsp. 2013, s. 332). Międzynarodowy Komitet Paraolimpijski (2007, ust. 1, rozdział 3) określił szczegółowo swoją strategię i oczekiwania wobec spuścizny olimpijskiej jako ważnego elementu procesu integracji i rozwoju społeczeństwa. Określono cztery elementy, które obejmowały: (1) infrastrukturę dostępną w obiektach sportowych i w ogólnym rozwoju miast; (2) rozwój struktur/organizacji sportowych dla osób niepełnosprawnych, od szczebla lokalnego do elitarnego; (3) Zmiany postaw w postrzeganiu pozycji i możliwości osób z niepełnosprawnością oraz samoocenie osób z niepełnosprawnością; wreszcie (4) szanse dla osób niepełnosprawnych na pełną integrację w życiu społecznym i osiągnięcie pełnego potencjału w innych aspektach życia niż sport.

IPC nadzoruje i gwarantuje wzrost i rozwój ruchu paraolimpijskiego poprzez współpracę z Narodowymi Komitetami Paraolimpijskimi. Przyczyniając się do rozwoju sportu od poziomu podstawowego do elitarnego, zapewnia globalną promocję wizji sportu dla osób z niepełnosprawnościami. Ale sport osób z niepełnosprawnościami sięga znacznie dalej niż ruch paraolimpijski. To duża zbiorowość osób z różnego rodzaju dysfunkcjami, dla

których tworzone są specjalne reguły zapewniające możliwości rywalizacji. Ma to wpływ na kierunki rozwoju tego sportu i organizacji, które za nim stoją. Dla osoby nieorientowanej pewną trudność może stanowić mnogość organizacji działających na rzecz niepełnosprawnych. „Najstarszy jest Międzynarodowy Komitet Sportowy Głuchych – rok założenia 1924. Najmłodszą z nich, a zarazem najprężniej się rozwijającą jest Międzynarodowy Komitet Paraolimpijski (IPC)” (Kosmol, 2008, s. 66). Na początku lat 60. XX wieku powstała Międzynarodowa Organizacja Special Olympics, której głównym celem jest zapewnienie współzawodnictwa sportowego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Liderami rozwoju sportu osób niepełnosprawnych były od lat organizacje i stowarzyszenia zrzeszające sportowców z niepełnosprawnościami. Należy tu wymienić Międzynarodową Federację Sportów na Wózkach (ang. International Wheelchair and Amputee Sports Federation), Międzynarodowy Związek Sportu Niewidomych (ang. International Blind Sports Federation), Międzynarodowy Związek Sportu i Rekreacji Osób z Porażeniem Mózgowym (ang. Cerebral Palsy International Sports and Recreation Association), Międzynarodową Federację Sportowców z Upośledzeniem Intelektualnym (ang. Virtus: World Intellectual Impairment Sport). Z czasem zaistniała potrzeba profesjonalizacji i koordynacji działań w tym obszarze. W książce pt. *Historia ruchu paraolimpijskiego* autorstwa Bailey (2008) dowiadujemy się, że w roku 1982 zrodziła się inicjatywa pod nazwą Komitet Koordynacyjny Światowych Organizacji Sportowych dla Osób Niepełnosprawnych (ang. Coordinating Committee of World Sport Organizations for the Disabled; ICC), której głównym celem jest przybliżenie do siebie ruchu olimpijskiego i sportu osób z niepełnosprawnościami. Wyznaczono cele zmierzające do organizacji igrzysk olimpijskich i paraolimpijskich w jednym wspólnym cyklu, z wykorzystaniem tych samych obiektów. Bailey pisze, że fundamentem przeszłego Komitetu Paraolimpijskiego założonego w 1989 r. były postanowienia wypracowane przez ICC na podstawie strategii „mówimy jednym głosem” (Bailey 2008, s. 2).

Choć wydarzenia fundamentalne dla rozwoju paraolimpizmu miały dopiero nastąpić, to należy wyraźnie podkreślić, że działania podejmowane od zakończenia II wojny światowej na rzecz rozwoju aktywności fizycznej dla osób z niepełnosprawnościami ujawniają wysoki stopień postępu. Z biegiem czasu rozprzestrzeniły się też geograficznie, zaanektowały kolejne dyscypliny sportu, obejmowały coraz to szerszy zakres niepełnosprawności i pomogły uwierzyć osobom z dysfunkcjami, że dostęp do sportu jest powszechny dla wszystkich (Gold i Gold 2007, s. 140).

W Polsce zadania z obszaru sportu wyczynowego osób niepełnosprawnych realizowane są przez ogólnokrajowe stowarzyszenia oraz związki sportowe. Model

organizacji sportu osób niepełnosprawnych w Polsce jest raczej związany z rodzajem niepełnosprawności aniżeli z daną dyscypliną sportu. Wyróżniamy organizacje działające w środowisku osób z niepełnosprawnościami fizycznymi (np. Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych „Start”, Stowarzyszenie Piłki Nożnej Osób Niepełnosprawnych „Amp Futbol”), w środowisku osób niesłyszących i słabosłyszących (Polski Związek Sportu Niesłyszących), w środowisku osób niewidomych i słabowidzących (Stowarzyszenie Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Niewidomych i Słabowidzących „Cross”, Związek Kultury Fizycznej „Olimp”, Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych „Start”) oraz w środowisku osób z niepełnosprawnością intelektualną (Związek Stowarzyszeń Sportowych „Sprawni-Razem”). Za sporty w poszczególnych grupach niepełnosprawności odpowiadają przeważnie organizacje wielosportowe, ale są i takie, które działają tylko w obrębie jednego sportu. W ostatnich latach, w wyniku działań podejmowanych przez Ministerstwo Sportu i Turystyki, coraz aktywniej działają w tym obszarze również polskie związki sportowe. W 2011 r. sportem osób niepełnosprawnych zajmował się jeden polski związek sportowy działający w obrębie jednej dyscypliny sportu, a w 2014 r. – już 12 takich podmiotów („Program Rozwoju Sportu do roku 2020” 2015, s. 73). W odróżnieniu od pozostałych zawodów sportowych organizowanych dla osób z niepełnosprawnościami, takimi jak Igrzyska Głuchych (ang. Deaf Olympics), Olimpiady Specjalne (ang. Special Olympic), Igrzyska Paraolimpijskie (ang. Paralympic Games) charakteryzuje największa dynamika. Dla porównania na paraolimpiadzie Londyn 2012 rywalizowano w 20 dyscyplinach sportu, a w Rio de Janeiro 2016 już w 22. Liczba zawodników wzrosła z 4245 uczestników igrzysk w Anglii do 4328 uczestników igrzysk w Brazylii. Podobny trend charakteryzuje zimowe igrzyska paraolimpijskie. W Soczi rywalizowano w pięciu dyscyplinach sportowych. W zawodach uczestniczyło 541 zawodników i zawodniczek z 45 państw, podczas gdy w Pjongczang do programu dodano snowboard i przyjęto zgłoszenia 564 sportowców z 49 państw (International Paralympic Committee 2019). W efekcie działań wspierających sport państwa świata przeznaczają coraz więcej środków na przygotowania do igrzysk paraolimpijskich; także system wspierania sportowców z niepełnosprawnościami coraz bardziej się profesjonalizuje i staje się bardziej wymagający. Zmienia się nie tylko stosunek kibiców i mediów do paraolimpiad, lecz także sposób, w jaki mówimy o sporcie paraolimpijskim. Sukcesy osiągnięte przez sportowców przyciągają media i sponsorów, co z kolei przekłada się na przekaz w kierunku osób z niepełnosprawnościami, że można rehabilitować się przez sport i sięgać po sukcesy na najwyższym poziomie.

Kolejne igrzyska paraolimpijskie w Tokio znowu pobiły wszystkie rekordy. Zatwierdzony plan zawodów, konsultowany uprzednio z federacjami międzynarodowymi, zakładał zwiększenie miejsc dla kobiet oraz zwiększenie możliwości dla sportowców z dużymi potrzebami wsparcia (np. w rozgrywkach w bocci). Pojawiły się dwa nowe sporty – badminton i taekwondo. Kajakarstwo, które zadebiutowało w zawodach w Rio 2016 sześcioma konkursami medalowymi, powiększyło się do dziewięciu ze względu na uwzględnienie dodatkowych konkurencji³⁸.

W ciągu ostatnich 30 lat sport osób niepełnosprawnych zmienił się z rehabilitacji na współzawodnictwo (DePauw 1986; Huber 1984; Lindstrom 1984). Aby zdobyć medal na paraolimpiadzie, trzeba pokonać o wiele więcej wytrenowanych osób, niż to miało miejsce jeszcze kilkadziesiąt lat temu. Ponieważ ruch sportowy na rzecz osób niepełnosprawnych wciąż się rozwija, można jedynie wyobrazić sobie przyszłość, która zależy w dużej mierze od badań i technologii, rozwoju młodzieżowych programów sportowych dla osób niepełnosprawnych, skutecznego zarządzania oraz zwiększonej świadomości społecznej i akceptacji dla niepełnosprawności (DePauw 1986; Steadward i wsp. 1990; Tawse i wsp. 2012; Townsend i wsp. 2015). Badania naukowe nie tylko dostarczyły wstępnej wiedzy i zrozumienia sportu osobom niepełnosprawnym, lecz także ułatwiły wprowadzenie wielu zmian w licznych istotnych dla tego sportu obszarach. Sport osób niepełnosprawnych został dokładnie opisany w kategoriach historii (Guttman 1976; Huber 1984; Lindstrom 1984; Bailey 2008; Kosmol 2008), klasyfikacji sportu (Brasile 1990; Richter i wsp. 1992; Howe i Jones 2006; Molik i wsp. 2010a), biomechaniki (Van der Woude i wsp. 2001; Keogh 2011), socjologii/psychologii sportu (Asken 1991; Martin 1999; Kowalik 2009a; 2009b; 2014); fizjologii ćwiczeń (Davis i wsp. 1981; Coutts i wsp. 1983).

Pomimo cytowanych powyżej badań i innych, o których nie wspomniano, sport dla zawodników niepełnosprawnych pozostaje obszarem podatnym dla badań naukowych. Aktualne opisy i wyniki badań dostarczyły wstępnej wiedzy i zrozumienia udziału osób niepełnosprawnych w sporcie. Doskonalenia systemów sportów paraolimpijskich powinno się opierać o rozwój, walidację i zwrócenie większej uwagi interesariuszom na poprawę świadczenia usług i poprawę wyników, a także jakości życia sportowców niepełnosprawnych na całym świecie poprzez całożyciową aktywność fizyczną. Niektóre wskaźniki jakości, takie jak harmonogramy szkoleń, regularne monitorowanie, ocena frekwencji i danych dotyczących wyników oraz dostęp do obiektów i sprzętu szkoleniowego, powinny być wspólne dla

³⁸ Kryteria kwalifikacji do igrzysk paraolimpijskich Tokyo. <https://www.paralympic.org/tokyo-2020/qualification-criteria> (dostęp: 6.05.2021).

wszystkich stosowanych dziedzin aktywności fizycznej. Te standardy jakości umożliwiłyby dalsze docenienie i zrozumienie interakcji całego systemu, tak aby wszystkie narody mogły ulepszyć swoje systemy sportu i rekreacji dla osób niepełnosprawnych (Hutzler 2016, s. 309).

3.2. Charakterystyka procesu szkolenia i specyfiki pracy trenerów w sporcie osób z niepełnosprawnościami

W Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych określono zasady w życiu politycznym i publicznym, gwarantując osobom niepełnosprawnym równe traktowanie. Artykuł trzydziesty mówiący o uczestnictwie w życiu kulturalnym, w bezpośredni sposób odnosi się do rekreacji oraz zajęć sportowych. Mówi się o zachęcaniu osób niepełnosprawnych do uczestnictwa we wszystkich obszarach działalności sportowej (ONZ 2008, s. 26). Oczywiście jest, że nie można zapewnić równego uczestnictwa bez odpowiednich fachowców, którzy zdołają w odpowiedni sposób zaplanować proces treningowy osoby z niepełnosprawnościami, tak aby umożliwić jej uczestnictwo na równych zasadach z innymi podczas treningu czy zajęć rekreacyjnych. Jest to pewien rodzaj indywidualizacji treningu z uwzględnieniem specjalnych potrzeb. Jak pisze Niedbalski (2017, s. 55) „specyfika sportu niepełnosprawnych polega też na tym, że przy ustalaniu obowiązujących reguł i przepisów sportowych uwzględniane są możliwości funkcjonalne osób o różnym rodzaju i stopniu dysfunkcji (przykładowo, inne u osób niewidomych a inne u osób z różnymi schorzeniami narządu ruchu). Istnieją też takie dyscypliny, które są tworzone specjalnie dla pewnych potrzeb kategorii osób niepełnosprawnych (np. rugby na wózkach lub boccia dla osób z tetraplegią czy goalball³⁹ dla niewidomych)”. Ma to służyć dostępności do sportu z uwzględnieniem indywidualnych preferencji związanych z praktykowaniem ulubionej formy aktywności fizycznej, z drugiej zaś strony stwarza szansę na dopasowanie odpowiedniej aktywności do możliwości funkcjonalnych osoby niepełnosprawnej. Dlatego rozważając koncepcję włączenia osób niepełnosprawnych do sportu, przyjęto dwa główne stanowiska: integracja między osobami niepełnosprawnymi i pełnosprawnymi w głównym nurcie sportu (np. lekkoatletyka czy pływanie) oraz uczestnictwo w oddzielnych zajęciach sportowych (np. goalball, rugby na wózkach). Dodatkowym wyzwaniem dla trenerów i organizacji sportowych jest rzeczywistość,

³⁹ Goalball – gra drużynowa dla osób niewidomych i słabowidzących. Została stworzona w ramach doskonalenia sposobów rehabilitacji niewidomych weteranów. Drużyna składa się z trzech zawodników grających z zasłoniętymi oczami, broniących bramki o wysokości 1,3 metra zajmującej całą szerokość boiska (źródło: <https://pl.wikipedia.org/wiki/Goalball>, dostęp: 22.09.2021).

w której to osoby pełnosprawne uczestniczą w sportach dla niepełnosprawnych. Takim przykładem może być np. koszykówka na wózkach (Black i Williamson 2011, s. 210).

Aby zawodnik znalazł się w miejscu treningu, potrzebne są specjalne, inne niż w przypadku sportowców pełnosprawnych, warunki. Trener musi myśleć o transporcie, o dostosowaniu do możliwości i potrzeb sportowców z niepełnosprawnością miejsca treningu i zapewnieniu dostępności do niego. „Specyfika sportu osób niepełnosprawnych polega także na wykorzystaniu specjalistycznego sprzętu sportowego. Rozwój nowych technologii umożliwi osobom o znacznych uszkodzeniach narządu ruchu udział w rywalizacji sportowej w dyscyplinach, które wcześniej były dla nich całkowicie niedostępne” (Niedbalski 2017, s. 56). „Trener jest także tą osobą, która dba, a zarazem pokazuje własnym przykładem, jak należy traktować i w jaki sposób odnosić się do niepełnosprawnego sportowca. Rodzaj i język oraz sam charakter relacji łączących trenera z osobą niepełnosprawną bardzo silnie rzutuje na postrzeganie tej drugiej przez pozostałych członków klubu” (Niedbalski 2017, s. 191). Rozpoczyna się proces integracji, który Pelled i wsp. (1999) w swojej pracy zdefiniowali jako włączenie (ang. *inclusion*) rozumiane jako „stopień, w jakim pracownik jest akceptowany i traktowany jako przydatny przez innych w systemie pracy”. Inkluzja, czyli włączanie osób z mniejszymi szansami, ma im pozwolić cieszyć się standardami życia na poziomie uznawanym za normalny w ich własnym środowisku. Oznacza to otwarcie na wszelkie kategorie i grupy społeczne, które są w naszym otoczeniu dyskryminowane lub których udział w życiu społecznym jest utrudniony.

To nie tylko osoby z niepełnosprawnościami są włączane do sportu, lecz także trenerzy chcący się specjalizować w trenowaniu tej grupy docelowej. Na całym świecie rozpowszechnia się słowo „włączenie”⁴⁰ wykorzystywane w różnych kontekstach jako synonim integracji. W szczególności, jak zauważyła Pankowiak (2015), wymagane jest lepsze zrozumienie tego, w jaki sposób domena sportu paraolimpijskiego jest wyjątkowa w porównaniu ze sportem pełnosprawnym. Kluczowe różnice między rozwojem sportowców paraolimpijskich i olimpijskich odzwierciedlają wiele wyzwań i barier charakterystycznych, w tym wykorzystanie systemu klasyfikacji sportowej oraz wpływu technologii w kontekście paraolimpijskim, brak funduszy, oferty coachingu, dostępności oraz możliwości szkolenia i współzawodnictwa (Pankowiak 2015, s. 82). Ogniwem łączącym te światy może być trener

⁴⁰ Jedno z narzędzi polityki społecznej, które ma za zadanie przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu. Często jest wykorzystywane w literaturze związanej ze sportem osób z niepełnosprawnościami, np. International Paralympics Committee (2018); Blauwet i Willick (2012); Athletics Canada (2015); Hutzler (2016).

wyposażony w odpowiednie zestawy efektów uczenia się, specyficznych dla tego obszaru sportowego.

Aby lepiej zrozumieć i ulepszyć system sportów paraolimpijskich, musimy przecierać nowe szlaki i zachęcać do opracowywania standardów jakości pracy zmierzających do poprawy świadczenia usług, co będzie miało przełożenie na poprawę wyników sportowych oraz jakości życia sportowców z niepełnosprawnościami. Wymagane umiejętności obejmują wypełnienie luki między literaturą naukową a praktycznym zastosowaniem już zgromadzonej wiedzy, dostosowanej do specyficznych potrzeb trenera i kontekstu kulturowego. Są one powiązane z budowaniem zaufania i odpowiedzialności na podwalinie z umiejętności osobistych i społecznych trenera oraz jego zdolności angażowania sportowców. Badania trenerów realizowane przez Dehghansai i wsp. (2020) wniosły do zrozumienia sportu osób z niepełnosprawnościami kluczowe elementy, które skutecznie nawiązywały i rozwijały partnerstwo z trenerami. Dostrzegł, że w uczeniu się trenerów osób z niepełnosprawnościami dużą rolę odgrywają nieformalne i pozaformalne konsultacje prowadzone przez ekspertów od uczenia innych⁴¹. Wnioski z tego badania zwracają uwagę na czynniki, które sprzyjają rozwojowi tych specjalistów (ang. *skill acquisition specialist*). Dzięki uświadomieniu potrzeby wsparcia zewnętrznego i wprowadzeniu osoby odpowiedzialnej za współpracę między trenerami, a przez to – głębszego zrozumienia tego, jak trenerzy postrzegają swoje doświadczenie, można niwelować lukę we współpracy między trenerami a naukowcami. Komitet Paraolimpijski potwierdził zaangażowanie w kształtowanie obozów szkoleniowych i odejście od tradycyjnych metod. Specjaliści od uczenia innych odnieśli sukces we wspieraniu trenerów, kształtując swoje wsparcie w okolicznościach kontekstowych, a nie poprzez podejście uniwersalne. Badani trenerzy wyrazili chęć uzyskania przewagi nad innymi rywalizującymi narodami i akceptowali innowacyjne praktyki w celu poszerzenia swej wiedzy i uzyskania lepszych wyników, nie byli jednak zainteresowani osobistym zagłębianiem się w literaturę w celu identyfikacji innowacyjnych pomysłów. Szukali też specjalisty do mediacji (Dehghansai i wsp. 2020, s. 678).

Wyniki innych badań przeprowadzonych na kolarzach i pływakach z niepełnosprawnościami (Burkett i Mellifont 2008a; 2008b) zmierzały do poprawy wyników sportowych podczas Igrzysk Paraolimpijskich w Atenach w 2004 r. i zakładały przeniesienie nauk o sporcie z kontrolowanego laboratorium na arenę sportową. Autorzy tych prac

⁴¹ Dehghansai, Headrick, Renshaw, Pinder, Barri (2020) określają tę osobę jako *skill acquisition specialist* lub *coach development; coaching philosophy; coacheducation; sports coaching; performance support; experimental learning*, s. 11.

skoncentrowali się na zastosowaniu innowacji w treningu sportowym. W przypadku kolarzy badano rower i ustawienie pozycji zawodnika niepełnosprawnego, u pływaków – strategię przeprowadzania wyścigów w różnych odcinkach. Badacze koncentrowali się przede wszystkim na możliwościach zawodników niepełnosprawnych. Wniosek wysnuty z tych badań wykazuje, że jeszcze wiele można zrobić, poprzez badania biomechaniczne i obserwację samych zawodników. Wydajność i bezpieczeństwo sportowca dadzą się poprawić poprzez proste, ale skuteczne modyfikacje techniczne wyposażenia. W nauce o sporcie wymagana jest dalsza praca, aby sprostać wymaganiom trenera i sportowca wysokiego wyczynu (Burkett i Mellifont 2008a, s. 101).

Istnieje dobrze udokumentowany niedobór programów rozwoju i szkoleń trenerskich specyficznych dla niepełnosprawności. W niedawno opublikowanym dokumencie Grupy ekspertów UE na temat minimalnych wytycznych dotyczących kompetencji trenera sportowego uznano, że praca z osobami niepełnosprawnymi jest najważniejszym obszarem zainteresowania w rozwoju umiejętności trenerów (Grupa Ekspertów ds. Umiejętności i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Sporcie 2020, s. 9).

Gdy zostaną wypracowane główne kompetencje istotne dla rozwoju aktywności fizycznej wśród osób niepełnosprawnych, trzeba będzie także opracować narzędzia do oceny jakości ich pracy. Wskaźniki dla programów rozwojowych zawodników paraolimpijskich przyczyniłyby się do stworzenia standardów dla dodatkowych dziedzin stosowanej praktyki aktywności fizycznej w ramach specjalnych lub włączających zajęć rekreacyjno-zdrowotnych. Biorąc pod uwagę przejściowy charakter uczestnictwa w ramach aktywności fizycznej – od prozdrowotnej lub rekreacyjnej do elitarniej i odwrotnie – można by się również spodziewać, że niektóre wskaźniki jakości, takie jak harmonogramy szkoleń, regularne monitorowanie czy ocena frekwencji i danych dotyczących wyników oraz dostęp do obiektów i sprzętu szkoleniowego będą wspólne dla wszystkich stosowanych dziedzin aktywności fizycznej. Takie standardy jakości umożliwiłyby dalsze zrozumienie włączenia całego systemu, tak aby wszystkie narody mogły ulepszyć swoje systemy sportu i rekreacji dla osób niepełnosprawnych (Hutzler 2016, s. 309).

Sport stawia się jako jeden z pierwszych czynników zmian społecznych, wywołujący trwałe zmiany postaw życiowych. Formuła klubów integracyjnych, w których obok pełnosprawnych są osoby niepełnosprawne, jest spotykana coraz częściej. Zawody sportowe, na których w tym samym czasie rywalizują w swoich grupach pełnosprawni i niepełnosprawni, to już blisko dwudziestoletnia tradycja. Już w 2006 r. w Turynie rozegrano mistrzostwa świata w szermierce i szermierce na wózkach. Coraz częściej możemy dotrzeć do

publikacji naukowych związanych z zagadnieniami treningu sportowego osób niepełnosprawnych, m.in. w pracach polskich autorów (Sobiecka 2000, Morgulec i wsp. 2006, Kowalik 2009, praca zbiorowa red. Kosmol 2008). Znajdujemy w nich odniesienia do pracy trenera osoby niepełnosprawnej. Sobiecka z zespołem (2011) badała opinie zawodników kadry paraolimpijskiej z perspektywy ich relacji z trenerem kadry narodowej. Ustaliła, że „odniesienia między trenerami a zawodnikami kadry paraolimpijskiej ogólnie były zadowolające” (Sobiecka i wsp. 2011, s. 53). W opinii zawodników kompetencje, które pomogły im w przygotowaniu się do startu, to dobra komunikacja, stawianie odpowiednich wymagań, odpowiedni dobór środków i metod treningowych oraz trener jako osoba godna zaufania. To, co było ważne dla kadrowiczów, ale nie w pełni ich zadowalało, to „brak wyciągania konsekwencji przez trenera wobec podopiecznych oraz brak autorytetu wśród zawodników” (Sobiecka i wsp. 2011, s. 47). Autor koncepcji nie dotarł do kompleksowych badań odnoszących się do kompetencji polskich trenerów paraolimpijskich. Istniejąca luka może być uzupełniona proponowanymi badaniami trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu. Specyfika grupy zawodników, z którą pracuje trener, wymusza na nim inne podejście – a co za tym idzie, inne zestawy kompetencyjne, które powinien rozwijać w swoim warsztacie zawodowym.

Poziom sportowy stale rośnie, pokonywane są kolejne rekordy świata, zawodnicy korzystają z coraz większej liczby fachowców, choć w Polsce „do dyspozycji zawodników z niepełnosprawnościami w roku 2009 było 95 trenerów i 184 instruktorów. Najbardziej popularnymi dyscyplinami (według liczby członków poszczególnych sekcji) były: pływanie, lekka atletyka, tenis stołowy, podnoszenie ciężarów, boccia, szachy sportowe, piłka siatkowa na siedząco, strzelectwo sportowe” (Koper i Tasiemski 2013, s. 121). Nie ma aktualnych danych na temat wykwalifikowanych trenerów sportowców z niepełnosprawnościami, ale wiemy, że takie potrzeby są. „Krajowa federacja badmintona poszukuje niepełnosprawnych zawodników chętnych do trenowania parabadmintona – potencjalnych przyszłych paraolimpijczyków, a także trenerów wykwalifikowanych zarówno w nauczaniu dyscypliny, jak i w pracy z osobami niepełnosprawnymi ruchowo” (Janiaczyk 2015, s. 66).

Spełnienie ambicji utalentowanych sportowców paraolimpijczyków staje się coraz głośniejszą artykułowaną potrzebą. Dobrze przygotowani trenerzy, aby stanowić wartość dla niepełnosprawnych zawodników, szczególnie tych wyczynowych, muszą być ekspertami w innych obszarach, które są tożsame ze światem sportu paraolimpijskiego. Muszą znać się na przepisach, wiedzieć, jakie są reguły klasyfikacyjne do poszczególnych dyscyplin sportowych osób z niepełnosprawnościami, jaka jest struktura organizacyjna, niezbędny

sprzęt sportowy itp. Choć dość powszechne są twierdzenia, że tu nie ma szczególnych różnic i jest wiele podobieństw w trenowaniu, można przypuszczać, że niektóre kompetencje mogą być bardziej rozwinięte. Główny trener kanadyjskiej drużyny paraolimpijskiej⁴² doradza, aby trenerzy skoncentrowali się na tym, co już wiedzą; aby nie bali się niepełnosprawności i zobaczyli osobę, a nie niepełnosprawność (Potrac i wsp. 2013, s. 31). Tu kryje się pewna umiejętność reagowania na zmianę, która cechuje większość trenerów wysokiego wyczynu. Jest to rodzaj zaufania we własne umiejętności i ciekawość, jak trener może to wykorzystać dla potrzeb zawodnika. To także mentalna otwartość na nieoczekiwane, nowe, a być może jeszcze nieznanne. „Po prostu pytam sportowców, co czują, co mogą, a czego nie mogą. Na początku z pewnością martwisz się otwartą rozmową z nimi na temat osobistych sytuacji i ich niepełnosprawności. Nie możesz się bać zadawać pytań o to, co myślą i co czują, jeśli chcesz poprawiać ich wyniki sportowe. Pamiętaj, że zrobili duży krok, dołączając do zorganizowanego sportu. Na początku ważne jest, aby pracować z ich umiejętnościami i możliwościami. O ograniczeniach dowiesz się dopiero później” (Potrac i wsp. 2013, s. 5).

Choć liczba badań nad trenerami w ostatnich latach znacznie się zwiększyła, to nadal jest ich niewiele w odniesieniu do sportu osób z niepełnosprawnościami w ujęciu kompetencyjnym. W analizowanych pracach zaznacza się spora różnica w podejściu autorów do zagadnienia trenerów osób z niepełnosprawnościami (ang. *disability sport coaching*). Na przykład Curran (2012) podkreśla w swoich badaniach, że dynamicznie zmienia się otoczenie sportu paraolimpijskiego; wskazuje też potrzebę pomocy i wsparcia rehabilitantów oraz trenerów w opracowaniu o stosowanie nowych technik w ramach konkretnego sportu. Widzi bariery psychologiczne, z którymi mogą się spotkać osoby niepełnosprawne. Duarte i Culver (2014), Cregan i wsp. (2007) badali trenerów osób z niepełnosprawnościami pod kątem przebiegu karier trenerskich. Duarte i Culver (2014) w swoich badaniach szukali odpowiedzi na pytanie, jak trenerzy się uczą. Przeprowadzili szereg rozmów z trenerami żeglarstwa i zarejestrowali pełne złożoności i bogactwa opowieści trenerskie dotyczące sposobów pozyskiwania przez nich wiedzy i umiejętności. Dyskusja skupiała się na biografii, edukacji pozaformalnej i nieformalnej, a jej efekty mogą być wykorzystane przez psychologów sportu podczas pracy z trenerami i sportowcami. Duarte i Culver (2014) zwrócili przy tym szczególną uwagę na znaczenie edukacji trenerów pozaformalnymi kanałami edukacyjnymi. Natomiast zespół Cregana (2007) badał przebieg karier zawodowych trenerów pływania w poszukiwaniu zasobów specyficznej specjalistycznej wiedzy potrzebnej

⁴² W Kanadzie dla kadr wszystkich dyscyplin paraolimpijskich powoływany jest jeden trener główny, który pełni funkcje głównego koordynatora dla całej paraolimpijskiej reprezentacji tego kraju.

do szkolenia zawodników z niepełnosprawnościami. Celem badań prowadzonych przez zespół Tawse'a (2012) było przyjrzenie się osobistym doświadczeniom trenerów rugby na wózkach i wpływie tych doświadczeń na trenowanie osób, które doznały urazu rdzenia kręgowego. Wyniki owych badań podkreślają ważną rolę trenera w kreowaniu osobistego i sportowego rozwoju sportowca z niepełnosprawnością. Burkett i Mellifont (2008a) badając australijskich kolarzy niepełnosprawnych, koncentrują się na aspektach technicznych tej dyscypliny. Współpracując z trenerem kadry, autorzy poszukiwali integracji nauki o sporcie z programem treningowym. Podczas zawodów i w laboratorium wykonano pomiary biomechaniczne i fizjologiczne, których celem była poprawa wyników sportowych. „Konfiguracja roweru do kolarstwa paraolimpijskiego otwiera zupełnie nowy paradygmat dla naukowca i trenera sportu. Sportowcy niedowidzący jeżdżą w tandemie, a widzący kierowca jeździ rowerem” (Burkett 2008a, s. 96). Townsend i wsp. (2015) dokonali krytycznego przeglądu literatury przedmiotu dla potrzeb zrozumienia specyfiki procesów uczenia się trenera i jego praktyki w sporcie niepełnosprawnych (procesów uczenia się rozumianych jako samoświadomego procesu uczenia się trenera i nabywania praktyki w trenowaniu osób z niepełnosprawnościami). Rozważają oni cztery modele niepełnosprawności: 1) oparty na aspektach medycznych, 2) społeczny, odnoszący się do norm ograniczających osoby z niepełnosprawnością, społeczne praktyki i normy, 3) społeczne zrozumienie relacji ograniczanych poczucie wartości sportowca i jego udział w sporcie, aż wreszcie 4) model niepełnosprawności dotyczący praw człowieka. „Aby kontekstualizować modele i pokazać ich przydatność w rozwijaniu zrozumienia w coachingu, używamy modeli jako soczewki do badania istniejących koncepcji coachingu osób niepełnosprawnych” (Townsend i wsp. 2015, s. 81).

Zastosowanie modeli koncepcyjnych pozwala autorom na pogrupowanie szerokiego spektrum zagadnień trenerskich i okołosportowych w kontekście osób z niepełnosprawnościami i stwarza nową perspektywę badawczą. Należy się spodziewać, że istnieją bariery, które trzeba będzie pokonać, określając rozwój trenera i jego edukację w odniesieniu do sportu niepełnosprawnych. Zakłada się, że wspólna płaszczyzna i język w badaniu trenerów parasportu pogłębi różnice w zakresie zrozumienia ich pracy, a nawet w obrębie dziedziny, jaką jest sport osób z niepełnosprawnościami. Rozważając to wraz ze stosunkowo trwałą i konserwatywną tradycją widoczną w edukacji trenerów, trudno jest zbudować wspólne ramy dla edukacji trenerów, które uwzględniają ich złożoność i różnorodność. Potrzebne są zatem dalsze badania naukowe, potwierdzające dylematy praktyczne i teoretyczne, jakie stwarza dążenie do przebudowy istniejącego systemu edukacji trenerów. Mają one przede wszystkim

wymiar polityczny i kulturowy. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę te dyskusje jako punkt wyjścia, to można argumentować, że zmiana jest już dawno spóźniona. Co więcej, zaniedbanie kadry trenerskiej może wpłynąć negatywnie na włączenie osób niepełnosprawnych do sportu, ograniczając możliwości udziału społecznego zarówno w sporcie wyczynowym, jak i rekreacji ruchowej (Townsend i wsp. 2021, s. 11).

Edukacja trenerów dostosowana do niepełnosprawności istnieje jako podkategoria „głównego nurtu” edukacji trenerów, a zatem odzwierciedla politykę wiedzy w tym obszarze. W sporcie „mainstreamowym” edukacja trenerów w przeszłości opierała się na integracji dyskursów z nauk biomedycznych jako głównego sposobu informowania o praktyce trenerskiej. Można rozsądnie argumentować, że takie podejście do edukacji trenerów jest powielane w sporcie osób z niepełnosprawnościami. Dominującym modelem świadczenia usług trenerskich i edukacji trenerów w zakresie informacji o niepełnosprawności jest model medyczny, który kładzie nacisk na język techniczny i specjalistyczną wiedzę specyficzną dla niepełnosprawności. W związku z tym najpowszechniejsze podejście w kształceniu trenerów do pracy z osobami niepełnosprawnymi opiera się na warsztatach szkoleniowych w celu rozwinięcia pierwszej świadomości i kontaktu z wiedzą na temat różnych dysfunkcji (Townsend i wsp. 2021, s. 5). Podobny wątek analiz pojawił się w pracy Stodter i wsp. (2021), w której autorzy zwrócili uwagę na potrzebę zaprojektowania bardziej efektywnych sposobów uczenia się. Dostrzegli, że praktyka oparta na refleksyjnym myśleniu ma kluczowe znaczenie dla ciągłego rozwoju zawodowego trenerów sportowych jako pedagogów. Ważną rolę odgrywają tu trenerzy innych trenerów wspierający koncepcją opracowania warsztatów refleksji, uczenie się refleksji i wspierania praktyki w tym obszarze. Należy nadto rozważyć, w jaki sposób edukatorzy trenerów mogą pracować w sposób ściślej oparty na faktach i dialogu, wraz z jednoczesnym rozumieniem edukacji trenera jako nieodłącznego procesu społecznego (Stodter i wsp. 2021, s. 14).

Trenerzy osób z niepełnosprawnościami w swojej praktyce zawodowej mogą napotkać liczne wyzwania podobne do tych istniejących w sporcie osób pełnosprawnych. Wiele problemów jest jednak specyficznych tylko dla sportu osób z niepełnosprawnościami. Pierwszą z trudności w pracy z zawodnikiem jest określenie poziomu jego sprawności. W przypadku trenerów osób z niepełnosprawnościami zagadnienie to jest bardziej skomplikowane niż w przypadku sportu osób pełnosprawnych. Dobra praktyka wymaga odpowiedniego zasobu wiedzy i umiejętności, aby formułować trafne pytania. Zdolność do otwartej komunikacji z zawodnikiem musi się opierać na zaufaniu do swoich kompetencji. Wówczas pytania, które mogłyby się wydawać obraźliwe, miast tego stają się kluczem

do zrozumienia osoby niepełnosprawnej, jej ambicji, zdolności i ograniczeń. Creagan i wsp. (2007, s. 348) rekomenduje dalsze badania, które będą miały wpływ na zrozumienie dróg osiągania sukcesu trenerskiego w sporcie niepełnosprawnych.

4. Metodologia badań własnych

4.1. Przedmiot i cel badań

Głównym celem badania była identyfikacja kompetencji zawodowych trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych i niepełnosprawnych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu oraz ustalenie, jakiego rodzaju kwalifikacje zawodowe posiadają badani trenerzy. Badanie własne pozwoliło przetestować model kompetencji na podstawie sześciu obszarów zadań zawodowych (obszarów funkcjonalnych pracy trenera), określony przez International Council for Coaching Excellence (ICCE) w międzynarodowej ramie kwalifikacji. Funkcje pełnione w każdym z tych sześciu obszarów zadań zawodowych są środkiem do osiągnięcia trwałego, ukierunkowanego doskonalenia i rozwoju. Służą one również jako podstawy do oceny wyników pracy trenerów. Kompetencje zawarte w obszarach funkcjonowania trenerów są bardziej złożone i stanowią wyzwanie dla badaczy (ISCF 2012, s. 24). Dzięki wynikom zawartym w tej pracy możliwe było ustalenie opinie trenerów polskiej kadry narodowej w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu na temat obszarów zawodowych trenerów i kwalifikacji, jakimi ci dysponowali. Diagnoza posiadanych przez badanych trenerów kadr olimpijskich i paraolimpijskich kompetencji zawodowych i ich samoocena poziomu tych kompetencji może służyć do opracowania skuteczniejszych metod kształcenia i doskonalenia zawodowego trenerów w Polsce. Efekty tej pracy mogą posłużyć do opracowania konkretnego programu kształcenia trenerów opartego na efektach kształcenia zdiagnozowanych jako istotne dla wykonywania tego zawodu. Model oparty na sześciu obszarach funkcjonalnych zadań trenera proponowany przez ICCE dodatkowo może być wykorzystany przez trenerów do samooceny swojego poziomu kompetencji, a na podstawie uzyskanych wyników – do projektowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego.

Sformułowano następujące cele szczegółowe:

- Cel 1. Identyfikacja i porównanie kompetencji zawodowych badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu na podstawie własnej oceny badanych oraz odbytych szkoleń.
- Cel 2. Identyfikacja i porównanie kwalifikacji zawodowych badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu.

- Cel 3. Porównanie opinii na temat samooceny poziomu własnych kwalifikacji zawodowych badanych trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami.
- Cel 4. Zebranie i porównanie opinii trenerów oraz szefów wyszkolenia na temat pożądaných na stanowisku trenerów kadr narodowych kompetencji zawodowych.
- Cel 5. Ustalenie opinii badanych trenerów na temat znaczenia i roli kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego w uzyskiwaniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz ich doskonaleniu.
- Cel 6. Rozpoznanie kryteriów postrzegania i oceny sukcesu zawodowego trenerów.

4.2. Pytania badawcze

Zgodnie z celem pracy sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jakie kompetencje zawodowe mają badani trenerzy olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu?
2. Jakie są różnice pomiędzy kompetencjami zawodowymi badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu?
3. Jakie kwalifikacje posiadają trenerzy kadry polski sportowców pełnosprawnych, a jakie trenerzy sportowców niepełnosprawnych?
4. Jaka jest samoocena poziomu własnych kwalifikacji zawodowych badanych trenerów sportowców pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami?
5. Jakie są różnice pomiędzy opiniami na temat kompetencji zawodowych deklarowanymi przez badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu?
6. Jakie są opinie badanych szefów wyszkolenia związków sportowych w wybranych do badań dyscyplinach olimpijskich i paraolimpijskich na temat posiadanych i pożądaných na stanowisku trenerów kadr narodowych kompetencji zawodowych?
7. Jak badani trenerzy sportowców pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami oceniają znaczenie kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego w procesie zdobywania kompetencji zawodowych?
8. Jakie są kryteria oceny sukcesu zawodowego badanych trenerów i szefów wyszkolenia polskich związków sportowych?

4.3. Hipotezy badawcze

Analiza literatury pozwala wysunąć przypuszczalne odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

1. Badani trenerzy reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych zwracają szczególną uwagę na znaczenie kompetencji związanych ze skutecznością treningu, wyrażające się w planowaniu, organizowaniu, realizacji, kontroli i ocenie procesu treningowego.
2. Występują istotnie różnice kompetencji zawodowych u trenerów reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami a trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych.
3. Trenerzy reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami posiadają kwalifikacje zawodowe niższego szczebla niż trenerzy reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych.
4. Badani trenerzy olimpijskich reprezentacji Polski czują się niekompetentni w roli trenerów reprezentacji Polski osób z niepełnosprawnościami.
5. Możliwe jest wskazanie wspólnych kompetencji zawodowych pożądaných na stanowisku trenera kadry dla trenerów reprezentacji Polski sportowców niepełnosprawnych i pełnosprawnych.
6. Opinie badanych szefów wyszkolenia polskich związków sportowych na temat pożądaných na stanowisku trenerów kadr narodowych kompetencji zawodowych nie różnią się od opinii zebranych od trenerów na temat ich kompetencji zawodowych.
7. Trenerzy reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami częściej niż trenerzy sportowców pełnosprawnych wskazują korzyści płynące z nieformalnego i pozaformalnego kształcenia trenerów.
8. Głównym kryterium oceny pracy trenera kadry narodowej jest wynik sportowy trenowanych przez niego sportowców.

4.4. Badana próba trenerów

Igrzyska olimpijskie oraz paraolimpijskie uważane są za święta sportu, a wyniki uzyskane podczas tych imprez cieszą się uznaniem społecznym. Wiele państw świat dokłada wszelkich starań, aby wyselekcjonowanej grupie zawodników zapewnić jak najlepsze wsparcie. W związku z tym w sztabie misji olimpijskiej oprócz trenerów znajdują się inne osoby. Na czele stoi Przewodniczący oraz Zastępca Przewodniczącego Polskiej Reprezentacji Olimpijskiej, następnie szef misji oraz jego zastępcy, członkowie misji, attaché prasowy, szef misji medycznej, lekarze, fizjoterapeuci, psychologowie, goście reprezentacji. W sumie podczas IO w Rio de Janeiro 102 osoby znalazły zatrudnienie w szeroko pojętym sztabie wspierającym. Służyły one szkoleniowcom z 24 polskich związków sportowych, które zakwalifikowały do startu w sumie 242 zawodników i zawodniczek. Najliczniejszą grupę stanowiła lekkoatletyka (71 sportowców), dalej: wioślarstwo (26 sportowców) i pływanie (19 sportowców). Wszystkich trenerów i asystentów trenerów było 104. Najliczniejszą grupę trenerów stanowili trenerzy lekkoatletów – 23 trenerów, wioślarzy trenowało siedem osób, a pływacy mieli pięciu trenerów. Program sportowy igrzysk obejmował 41 sportów, w ramach których rozegrano 306 konkurencji w: badmintonie, boksie, gimnastyce artystycznej, gimnastyce sportowej, skokach na trampolinie, golfie, hokeju na trawie, jeździectwie, judo, kajakarstwie górskim, kajakarstwie klasycznym, kolarstwie szosowym, kolarstwie torowym, kolarstwie BMX, kolarstwie MTB, koszykówce, lekkiej atletyce, łucznictwie, pięcioboju nowoczesnym, piłce nożnej, piłce ręcznej, piłce wodnej, pływaniu, pływaniu synchronicznym, podnoszeniu ciężarów, rugby, siatkówce halowej, siatkówce plażowej, skokach do wody, strzelectwie sportowym, szermierce, taekwondo, tenisie stołowym, tenisie, triathlonie, wioślarstwie, zapasach, żeglarstwie.

W igrzyskach wzięło udział 11 303 sportowców z 206 narodowych komitetów olimpijskich (207 z reprezentacją startującą pod szyldem flagi olimpijskiej). Łącznie w Rio zdobyto 974 medale (307 złotych, 307 srebrnych i 360 brązowych). Medale wywalczyli reprezentanci 87 krajów, wśród nich po raz pierwszy medal olimpijski zdobyli sportowcy z Kosowa (judo), Jordanii (taekwondo) oraz Fidżi (rugby). Polska drużyna olimpijska podczas IO w Rio de Janeiro wywalczyła dwa złote medale, trzy srebrne i sześć brązowych⁴³.

⁴³ Informacja Ministra Sportu i Turystyki na temat wyników osiągniętych przez polską reprezentację olimpijską podczas Igrzysk XXXI Olimpiady Rio de Janeiro 2016. Warszawa, 2016. Raport niepublikowany.

Struktura sztabu misji paraolimpijskiej jest bardzo podobna. Na czele stoi prezes Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego, następnie szef misji oraz jego zastępcy, członkowie misji, attaché prasowy, członkowie misji medycznej: lekarze, fizjoterapeuci. Dodatkowe osoby, których funkcje nie występują w kadrze olimpijskiej, to mechanicy obsługujący specjalistyczny sprzęt (np. wózki, handbike'i itp.), a także obsługa techniczna, piloci, przewodnicy osób niewidomych i niedowidzących. W sumie podczas paraolimpiady w Rio de Janeiro 34 osoby pracowały w szeroko pojętym sztabie wspierającym. Osoby te służyły zawodnikom rywalizującym w 13 dyscyplinach sportowych, którymi były: parajeździectwo, pływanie, kolarstwo, żeglarstwo, kajakarstwo, lekkoatletyka, łucznictwo, podnoszenie ciężarów, szermierka na wózkach, tenis na wózkach, tenis stołowy, wioślarstwo, strzelectwo sportowe. Zakwalifikowano do startu w sumie 90 zawodników i zawodniczek. Najliczniejszą grupę stanowiła lekkoatletyka (31 sportowców), dalej: tenis stołowy (13 sportowców), szermierka na wózkach (9 sportowców). Wszystkich trenerów było 28. Najliczniejszą grupę trenerów stanowili trenerzy lekkoatletów – ośmiu oraz tenisistów stołowych (trzech) i szermierzy na wózkach (także trzech). Program igrzysk paraolimpijskich obejmował 22 dyscypliny sportu, w ramach których rozegrano 528 konkurencji i rozdzielono 1597 medali paraolimpijskich. Podczas igrzysk paraolimpijskich w Rio de Janeiro ustanowiono 220 rekordów świata i 432 rekordów paraolimpijskich. W XV Letnich Igrzyskach Paraolimpijskich łącznie uczestniczyło 4 333 sportowców (2663 mężczyzn i 1670 kobiet) reprezentujących 159 narodowych komitetów paraolimpijskich oraz państwa startujące pod flagą IPC. Polska reprezentacja w klasyfikacji medalowej IP w Rio de Janeiro zajęła 10. Miejsce, zdobywając dziewięć złotych medali, 18 srebrnych i 12 brązowych⁴⁴.

W toku badań kompetencji trenerów uznano, że najbardziej wykwalifikowane i kompetentne osoby są zatrudniane do prowadzenia kadr narodowych. Przygotowując założenia niniejszej pracy doktorskiej, odbyłem szereg rozmów z trenerami kadr oraz obserwacji pracy trenerów kadry olimpijskiej i paraolimpijskiej⁴⁵. W wyniku prac przygotowawczych do badań własnych zdecydowano, aby do badania włączyć trenerów, którzy zakwalifikowali swoich zawodników do startu na igrzyskach olimpijskich i paraolimpijskich w 2016 r. w Brazylii.

Pierwszą zdefiniowaną grupę stanowili przedstawiciele osób reprezentujących sport paraolimpijski w następujących dyscyplinach: parajeźdźanie, kajakarstwo, kolarstwo,

⁴⁴ Ocena startu reprezentacji Polski w XV Letnich Igrzyskach Paraolimpijskich w Rio de Janeiro. Niepublikowany raport sporządzony przez PKPar dla MSiT.

⁴⁵ Przed igrzyskami zorganizowano warsztaty i szkolenia trenerów kadry olimpijskiej dla rozpoznania i zrozumienia przez nich zagadnień kompetencyjnych. Dodatkowo podczas IP Rio de Janeiro 2016 pracę trenerów obserwował edukator. Stwarzało to szansę na indywidualne rozmowy z trenerami, podczas których formułowano wstępne założenia do niniejszej pracy.

lekkoatletyka, łucznictwo, pływanie, podnoszenie ciężarów, strzelectwo sportowe, szermierka na wózkach, tenis na wózkach, tenis stołowy, wioślarstwo i żeglarstwo. Wśród trenerów tych dyscyplin znalazło się 28 osób, w tym zaledwie trzy kobiety, co stanowi 10,7% badanych z grupy trenerów sportowców z niepełnosprawnościami. Uznano, że osoby, które mają wpływ na powierzenie danym trenerom zawodników kadry narodowej, dokonują ewaluacji osiągniętych przez nich rezultatów, mogą zatem wnieść istotny wkład do zaplanowanych badań. Schemat postępowania badawczego obejmował również opinie osób, które w poszczególnych organizacjach czy związkach sportowych były odpowiedzialne za rekrutację trenerów na stanowisko trenera kadry Rio de Janeiro 2016. Przed rozpoczęciem procedury badawczej przeprowadzono konsultacje z prezesem Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego (PKPar), aby określić skład gremium orzekającego o powołaniu trenera w sporcie paraolimpijskim osób, które mają znaczenie w procesie zatrudniania i ewaluacji pracy trenerów kadry narodowej. W wyniku ustaleń z tych konsultacji utworzono listę pięciu przedstawicieli PKPar, którzy zostali wyznaczeni do tej roli i to z tymi osobami przeprowadzono pisemnie wywiady online. W tej grupie znajdowała się osoba pełniąca funkcję dyrektora sportowego, pozostałe natomiast pełniły inne formalne funkcje w PKPar; to m.in. dlatego w badaniu zamiennie stosuje się wyrażenie „kierownik wyszkolenia” lub „przedstawiciel organizacji sportowej”. Oznacza to, że w badanych organizacjach sportowych osoby te pełniły funkcje decyzyjne. Wśród tego gremium nie było kobiet. W sumie do badania włączono 33 reprezentantów sportu paraolimpijskiego, w tym 28 trenerów i pięciu kierowników wyszkolenia. Odpowiedzi pozyskano od 30 osób. Trzech trenerów ich nie udzieliło.

Ponadto grupę badawczą stanowili przedstawiciele osób reprezentujących sport olimpijski, który ma swój odpowiednik w dyscyplinach i rywalizacji sportowców z niepełnosprawnościami. Zaproszono do nich trenerów, którzy zakwalifikowali do igrzysk olimpijskich w Rio de Janeiro swoich sportowców w następujących dyscyplinach: jeździectwo, kajakarstwo, kolarstwo, lekkoatletyka, łucznictwo, pływanie, podnoszenie ciężarów, strzelectwo sportowe, szermierka, tenis, tenis stołowy, wioślarstwo, żeglarstwo. W sumie grupa ta składała się z 77 osób, w tym dwóch trenerek, co stanowiło 2,6% badanych. Schemat zaplanowanych badań obejmował również opinie osób, które w poszczególnych związkach sportowych były odpowiedzialne za rekrutację trenerów na stanowisko trenera kadry Rio de Janeiro 2016. Przeprowadzono konsultacje z prezesami lub kierownikami wyszkolenia wszystkich związków sportowych wytypowanych do badań, aby ustalić skład gremium orzekającego o powołaniu trenera kadry w sporcie olimpijskich oraz osób, które dokonywały podsumowań występów i pracy sztabów szkoleniowych. Na podstawie tych

rozmów stworzono listę obejmującą 23 osoby ze wszystkich 13 Polskich Związków Sportowych uczestniczących w badaniu. W tym gronie, podobnie jak w sporcie paraolimpijskim, nie było żadnej przedstawicielki płci żeńskiej. Pozyskano odpowiedzi od 18 osób, co stanowi 78% badanej grupy. W sumie włączonych do badania było 103 trenerów reprezentantów sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego oraz 28 kierowników wyszkolenia. Uzyskano odpowiedzi od 77 trenerów oraz 23 kierowników wyszkolenia.

Średnia wieku trenerów objętych badaniem wyniosła nieco ponad 52 lata. Najmłodszy trener miał 32 lat i reprezentował sport paraolimpijski. Z kolei najmłodszy trener w sporcie olimpijskim miał 33 lata. Najstarszy badany trener liczył sobie 85 lat i reprezentował sport olimpijski z klasą trenerską mistrzowską. W grupie badanych trenerów paraolimpijskich najstarszy trener miał 75 lat i posiadał kwalifikacje instruktora. Najmłodsza osoba objęta badaniem w grupie działaczy miała 33 lata.

Tab. 1. Średnia wieku badanej grupy (badania własne)

Badana grupa		Średnia wieku	Wiek najniższy	Wiek najwyższy	SD
Kierownicy wyszkolenia	Sport olimpijski	57,1	38	71	9,9
	Sport paraolimpijski	51,2	33	64	12,4
	Razem	55,5	33	71	10,6
Trenerzy	Sport olimpijski	53,1	33	85	12,5
	Sport paraolimpijski	51,6	32	75	11,8
	Razem	52,6	32	85	12,2

Na podstawie przyjętych szczegółowych kryteriów doboru próby badaniu zostali poddani główni trenerzy olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski. Do badań włączono także kierowników wyszkolenia lub osoby określające wymagane kompetencje podczas rekrutacji na stanowisko trenera kadry olimpijskiej lub paraolimpijskiej. Kluczowym kryterium doboru respondentów do udziału w badaniu było spełnienie poniższych warunków dotyczących funkcji trenerskich w kadrze narodowej w sporcie olimpijskim lub paraolimpijskim:

1. Pełnienie funkcji trenera reprezentacji Polski podczas XXXI Letnich Igrzysk Olimpijskich w Rio de Janeiro 2016;
2. Pełnienie funkcji trenera reprezentacji Polski podczas XV Letnich Igrzysk Paraolimpijskich w Rio de Janeiro 2016;
3. Pełnienie funkcji trenera reprezentacji Polski w sporcie olimpijskim, który ma swój odpowiednik w sporcie paraolimpijskim osób z niepełnosprawnościami;
4. Pełnienie funkcji trenera reprezentacji Polski w sporcie paraolimpijskim, który ma swój odpowiednik w sporcie olimpijskim osób pełnosprawnych;
5. Osoby wskazane przez polski związek sportowy do rekrutacji trenera na stanowisko trenera reprezentacji Polski podczas XXXI Letnich Igrzysk Olimpijskich w Rio de Janeiro 2016 lub trenera reprezentacji Polski podczas XV Letnich Igrzysk Paraolimpijskich w Rio de Janeiro 2016.

Z badań wykluczone zostały osoby pełniące w sztabach trenerskich i zespołach wspierających zawodników funkcje administracyjne, fizjoterapeuci, asystenci trenera, trenerzy, których zawodnicy nie zakwalifikowali się do XXXI Letnich Igrzysk Olimpijskich i XV Letnich Igrzysk Paraolimpijskich. Badaniom zostali poddani trenerzy męskich i żeńskich reprezentacji dla wskazanych powyżej dyscyplin (w tym trenerzy poszczególnych konkurencji w ramach dyscyplin lub trenerzy indywidualnych zawodników, np. w pływaniu). Zgodnie z raportami⁴⁶ sporządzonym na potrzeby MSiT przez Instytut Sportu-PIB oraz Polski Komitet Paraolimpijski liczba trenerów reprezentacji Polski XXXI Letnich Igrzysk Olimpijskich spełniająca kryterium doboru próby wynosiła 77 osób, natomiast liczba trenerów reprezentacji Polski XV Letnich Igrzysk Paraolimpijskich spełniająca kryterium doboru próby wynosiła 28 osób. Z jednej dyscypliny sportu w badaniach może zostać uwzględnionych kilku trenerów. Do badania włączono 103 trenerów reprezentujących dyscyplin sportu osób pełnosprawnych i osób z niepełnosprawnościami. Posłużono się wywiadem pisemnym online, w którym zawarte były pytania na temat posiadanych i pożądanых na stanowisku trenerów kadr narodowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Próba kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych z wybranych do badań dyscyplin sportu wstępnie szacowana była na 13 osób z obszaru sportu olimpijskiego oraz trzy osoby ze sportu paraolimpijskiego. W trakcie rozmów z prezesami i szefami wyszkolenia

⁴⁶ Materiały udostępnione przez Instytut Sportu-PIB oraz Polski Komitet Paraolimpijski (PKPar.). Raport niepublikowany: Igrzyska XXXI Olimpiady Rio de Janeiro 2016. Skład Polskiej Reprezentacji Olimpijskiej. Zeszyt nr 7a. Zespół metodyczno-szkoleniowy, Instytut Sportu-PIB. Raport niepublikowany: Igrzyska Paraolimpijskie Rio 2016. Polska reprezentacja paraolimpijska. Polski Komitet Paraolimpijski.

polskich związków sportowych oraz z prezesem Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego (PKPar) ustalono, że w procesie podejmowania decyzji o zatrudnieniu danego kandydata na trenera kadry decyduje więcej niż jedna osoba z danej organizacji. Zazwyczaj jest to kilkusobowy skład, który oprócz decyzji o zatrudnieniu trenera pełni funkcję ciała doradczego, które gromadzi dane na temat występów zawodników oraz zachowań i postaw trenerów, co się przekłada na ich oceny końcowe. W związku z tym szacowana liczba osób kwalifikujących się do badania wzrosła, gdyż dodatkowe wskazane osoby pełnią istotne role, a ich głos jest ważny i należy go uwzględnić. Stosunkowo mała, pięciosobowa grupa ekspertów wskazanych przez prezesa PKPar decydowała o zatrudnieniu trenera w sporcie paraolimpijskim.

W grupie badanych trenerów najwięcej osób legitymowało się wykształceniem wyższym (89%). Dokładniejsza analiza badanej grupy pod kątem wykształcenia wykazała, że w gronie trenerów olimpijskich więcej osób posiadało wykształcenie wyższe (92%) w porównaniu do trenerów paraolimpijczyków (88%). Zdecydowana większość trenerów zarówno olimpijskich, jak i paraolimpijskich, którzy zadeklarowali wykształcenie wyższe, posiadało dyplom ukończenia studiów o profilu sportowym.

Tab. 2. Wykształcenie badanych trenerów wg ustawowo zatwierdzonych, prawnie obowiązujących poziomów wykształcenia w Polsce (badania własne)

Lp.	Deklarowany poziom wykształcenia	%	Liczba
1.	Wykształcenie podstawowe	0,00	0
2.	Wykształcenie gimnazjalne	0,00	0
3.	Wykształcenie zasadnicze zawodowe	1,30	1
4.	Wykształcenie średnie	7,79	6
5.	Wykształcenie wyższe	90,91	70
	Ogółem	100	77

Tab. 3. Wykształcenie kierunkowe badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne)

Wykształcenie trenerów	Profil wykształcenia	N	%
średnie	ogólny	3	5,90
średnie	sportowy	1	2,00
średnie	inny	2	3,90
wyższe	ogólny	47	92,20
wyższe	sportowy	45	88,20
wyższe	inny	2	3,90
zasadnicze zawodowe	ogólny	1	2,00
zasadnicze zawodowe	inny	1	2,00
	Ogółem	51	100,00

Badania właściwe były przygotowywane stopniowo i planowo. Pierwsze badanie pilotażowe polegały na rozpoznaniu przedmiotu badań i poznaniu opinii trenerów oraz kierowników wyszkolenia PZS na temat kompetencji trenerskich. Spotkanie odbyło się w dniu 19 listopada 2018 roku podczas konferencji trenerów szkolenia olimpijskiego i paraolimpijskiego w Ośrodku Przygotowań Olimpijskich Spała. Uczestniczyło w nich 98 osób, głównie trenerów kadry olimpijskiej i paraolimpijskiej, a także szefowie wyszkolenia w sportach letnich. Podczas 45-minutowego warsztatu podzielono uczestników na mniejsze grupy, w których dyskutowano odpowiedzi na polecenia: „przypomnij sobie najlepszego trenera, jakiego znasz. Określ, co sprawiło, że był on tak dobrym trenerem”. W kolejnym kroku zachęcano uczestników, aby pogrupowali swoje odpowiedzi w kategorii wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne.

Zebrano 48 odpowiedzi. Najwięcej z nich odnosiło się do umiejętności trenerskich, np. umiejętności komunikacyjnych, w tym słuchanie innych, demonstrowanie poprawnej techniki, planowanie procesu treningowego, kierowanie grupą, korygowanie błędów. Kolejną grupę wypowiedzi stanowiły kompetencje społeczne, które wyróżniały wyjątkowego trenera. Uczestnicy warsztatu wskazywali np. na wysoką kulturę osobistą, empatię, chęć ciągłego kształcenia się, sztukę dyplomacji, przestrzeganie ustalonych reguł. Do zbioru wiedzy wyróżniającej trenera trafiły takie kompetencje jak znajomość anatomii człowieka, znajomość środków treningowych, warsztat praktyczny w trenowaniu wyczynowców, znajomość

kierunków rozwoju dyscypliny. Następnie przeprowadzono ćwiczenie, które polegało na przypisaniu zebranych odpowiedzi do odpowiednich obszarów zadań zawodowych trenerów. Najwięcej osób wskazało takie kompetencje jak budowanie relacji (16 odpowiedzi), dalej: prowadzenie treningów i planowanie zawodów (11 odpowiedzi), nauka i refleksja (7 odpowiedzi), ustalanie wizji i strategii (6 odpowiedzi), interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (5 odpowiedzi), kształtowanie otoczenia społecznego (3 odpowiedzi). To ćwiczenie pokazało, że trenerom i kierownikom wyszkolenia nie jest łatwo określić kompetencje trenerskie i w badaniu pisemnym metodą online należy dokładniej wytłumaczyć, czym są kompetencje a najlepiej dać przykłady konkretnych kompetencji wykorzystywanych w sektorze sportowym. Uczestnikom warsztatu dużą trudność sprawiało przypisanie konkretnie nazwanej kompetencji do odpowiedniego zbioru zadań zawodowych trenerów. Dzięki temu ćwiczeniu ustalono, że narzędzie badawcze powinno mieć krótką definicję przy badanych kompetencjach, tak aby uczestniczący w niej trenerzy mieli możliwość uzyskania szerszego obrazu, który kryje się pod daną nazwą kompetencji. Pozyskano lepszą wiedzę na temat rozumienia i postrzegania kompetencji przez polskich trenerów oraz zidentyfikowano możliwości ograniczenia rozbieżności pomiędzy rozumieniem i postrzeganiem przez nich zagadnień kompetencyjności kadr sportowych⁴⁷.

Przed przystąpieniem do drugich badań pilotażowych przeanalizowano literaturę przedmiotu oraz zebrane podczas warsztatu dane. Opracowano narzędzie badawcze w postaci autorskiej ankiety, której adresatami byli trenerzy oraz przedstawiciele organizacji sportowych, w tym kierownicy wyszkolenia. Następnie przygotowane narzędzie badawcze zostało przetestowane podczas zaplanowanych na etapie wstępnym drugich badań pilotażowych. Pilotaż był realizowany z przedstawicielami zbiorowości o cechach podobnych jak docelowa grupa badawcza. Uczestniczyło w nim łącznie sześciu kierowników wyszkolenia reprezentujący Polski Związek Koszykówki, Polski Związek Piłki Siatkowej, Polski Związek Łyżwiarstwa Szybkiego, Polski Związek Narciarski oraz Polski Związek Biathlonu. Do pilotażu zaproszono również sześciu trenerów reprezentujących Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych „Start” (parasnowboard, szermierka na wózkach), Związek Kultury Fizycznej „Olimp”, Polski Związek Biathlonu, Polski Związek Narciarski, Polski Związek Szermierczy. Realizacja tego etapu odbyła się w dniach od 28.06. do 06.08.2019 r. Przygotowaną wcześniej ankietę wprowadzono do narzędzia elektronicznego

⁴⁷ Warsztat i pilotaż były przeprowadzone przez autora pracy.

zbierania danych ankietowych „Webankieta”⁴⁸, które umożliwiło wypełnianie danych metodą online. Odrębne formularze ankiety skierowano do trenerów oraz kierowników wyszkolenia w organizacjach sportowych. Należy tu wyjaśnić, że niektóre odpowiedzi były redagowane przez osoby, które formalnie nie pełniły funkcji kierownika wyszkolenia, tj. prezesów, członków zarządu. W związku z tym w tekście zamiennie stosuję pojęcia „kierownik wyszkolenia” lub „przedstawiciel organizacji sportowej”, gdyż obydwa określenia pasują do charakterystyki grupy badawczej.

Uczestnicy pilotażu otrzymali wiadomość e-mail, w której znajdował się aktywny link do odpowiedniej ankiety. Przedstawiciele organizacji sportowych oraz trenerzy zaproszeni do badania zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie, która była planowana do wykorzystania we właściwych badaniach. Przedstawiciele organizacji sportowych i trenerzy zostali również poproszeni o ocenę tego narzędzia badawczego. Spłynęło 12 informacji zwrotnych – po sześć od trenerów oraz od przedstawicieli organizacji sportowych wymienionych powyżej. Wszystkie 12 osób biorących udział w pilotażu dokonało oceny kwestionariusza i udzieliło informacji zwrotnej, które posłużyły do udoskonalenia narzędzia badawczego.

Autorowi ankiety zależało, aby pojęcia stosowane odnosiły się do przygotowanych pytań badawczych, ale również, aby były zrozumiałe przez respondentów i jasno sformułowane. Dla sprawnego zbierania danych istotna była łatwość w obsłudze tego narzędzia oraz to, aby ankietowani nie poświęcali na to zadanie zbyt dużo czasu. Respondenci mieli możliwość wypowiedzenia swojej opinii na temat ogólnego wrażenia po wypełnieniu formularza i przekazania istotnych informacji i zmian, jakie ich zdaniem powinny być uwzględnione przed przystąpieniem do właściwych badań. Dla zdecydowanej większości (91%) respondentów pytania zawarte w formularzu badawczym były sformułowane jasno i zrozumiale, co potwierdziły odrębne pytania ewaluacyjne zadane respondentom w trakcie realizacji badań pilotażowych. Pytano o to „czy pojęcia stosowane w ankiecie są zrozumiałe i mają sens” – 100% odpowiedzi była na tak. Na pytanie „czy Pana/-i zdaniem jakiś element w badaniu głównym należałoby zmienić, zanim rozpoczęte zostanie badanie główne?”, 91% odpowiedzi wskazywało, że nic nie potrzeba zmienić.

Odpowiedzi na poszczególne pytania oceny kwestionariusza pozwoliły w sposób refleksyjny popatrzeć na narzędzie badawcze, aby udoskonalić je na podstawie spostrzeżeń

⁴⁸ <https://www.webankieta.pl>. Uznaný na rynku program do tworzenia i obsługi ankiet dla profesjonalistów i firm badających klientów, pracowników oraz społeczność (dostęp: 10.05.2021).

uczestników pilotażu. Uczestnicy poproszeni o uwagi, które warto uwzględnić, rozważając zmiany w formularzu, wskazali elementy, nad którymi warto się zastanowić. Trzech ankietowanych uznało, że wypełnienie formularza zajęło zbyt wiele czasu, podczas gdy pozostałych dziewięciu uznało, że raczej nie zajęło to dużo czasu. Jedenaście osób uznało, że w narzędziu badawczym nic by nie zmieniło. Jedna osoba sugerowała zmianę kolejność niektórych pytań i skrócenie wstępu. Wszystkie te uwagi zostały uwzględnione. Sugestie wykorzystano w dalszym toku postępowania badawczego. Zdaniem uczestników pilotażu dane wprowadzało się łatwo i intuicyjne. Uczestnicy pilotażu mieli pozytywne zdanie na temat całego badania. W przyjętej skali ocen od 0 do 10, gdzie 10 oznaczało ocenę najwyższą, średnia ocen respondentów po zakończeniu badania pilotażowego wyniosła 8. Kolejnym krokiem było opracowanie ostatecznego kształtu ankiety, przygotowanie listy telefonicznej i mailingowej osób zakwalifikowanych do badań właściwych i wysłanie zaproszenie do udziału w nich. Zbieranie danych rozpoczęto w dniu 17.09.2019 r. a zakończono 25.11.2019 r.

Należy podkreślić, że dostęp do trenerów kadry jest ograniczony. Są to osoby przebywające w ciągłym ruchu, dysponujące bardzo napiętym i zorganizowanym harmonogramem dnia. Trudności w pozyskiwaniu danych przełamywane były wielokrotnymi indywidualnymi rozmowami telefonicznymi lub spotkaniami twarzą w twarz. Dzięki tym zabiegom oraz wcześniejszym spotkaniom z trenerami podczas warsztatów udało się zbudować nić zaufania z trenerami i przedstawicielami organizacji sportowych, co zaowocowało zebraniem dużej liczby odpowiedzi. Szczegółowy podział osób uczestniczących w badaniu oraz ich liczba przedstawiona jest w tabeli nr 4.

Tab. 4. Schemat organizacji poszczególnych etapów badań własnych i liczebności przebadanych osób na poszczególnych etapach postępowania badawczego w grupach trenerów i przedstawicieli organizacji sportowych w dyscyplinach olimpijskich i paraolimpijskich (badania własne)

Nazwa	Etap postępowania badawczego	Przedstawiciele organizacji sportowych		Trenerzy	
		Sport olimpijski	Sport paraolimpijski	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
Liczebność grupy	I etap – pilotaż, warsztaty	24		73	
Liczebność grupy	II etap – pilotaż, ankieta	6	0	3	3
Liczba odpowiedzi		6	0	3	3
% uzyskanych odpowiedzi		100%	0%	100%	100%
Liczebność grupy	III etap – badania właściwe	23	5	75	28
Liczba odpowiedzi		18	5	52	25
% uzyskanych odpowiedzi		78%	100%	69%	89%

W trzecim etapie badań pozyskano dane do dalszej analizy statystycznej od 77 trenerów kadry, co stanowi 75% ogółu trenerów zakwalifikowanych do badania. W ankiecie udział wzięło 25 trenerów kadry Polski reprezentujących sport paraolimpijski i 52 trenerów kadry Polski reprezentujących sport olimpijski. Pozyskano dane od 23 przedstawicieli organizacji sportowych, co stanowi 82,1% ogółu przedstawicieli organizacji sportowych zakwalifikowanych do badania, w tym pięciu osób reprezentujących sport paraolimpijski, byli to wyznaczeni pracownicy Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego oraz Polskiego Związku Sportu Niepełnosprawnych „Start”. Należy dodać, że badane osoby są zaangażowane na różnych szczeblach organizacyjnych sportu osób z niepełnosprawnościami. Wszystkie

decyzje związane z zatrudnianiem trenera czy ewaluacją wyników jego pracy przeprowadzane są w ścisłym kręgu ekspertów wymienionych organizacji. Znacznie większą grupę badanych stanowili kierownicy wyszkolenia reprezentujący sport olimpijski. Byli to przedstawiciele polskich związków: jeździeckiego, kajakowego, kolarskiego, lekkoatletycznego, łuczniczego, pływackiego, podnoszenia ciężarów, strzelectwa sportowego, szermierki, tenisa, tenisa stołowego, wioślarstwa, żeglarstwa. W sumie pozyskano odpowiedzi od 18 osób reprezentujących sport olimpijski spośród 23 zakwalifikowanych do badania.

Badana grupa trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu obejmował 103 osoby, z czego otrzymano 77 odpowiedzi, co stanowi 69% zebranych odpowiedzi od trenerów olimpijskich oraz 89% od paraolimpijskich. W tej grupie dominowali mężczyźni stanowiący 93,5% ogółu badanych trenerów. Wśród kadry trenerskiej sportu olimpijskiego kobiety stanowiły niespełna 4% a wśród kadry trenerskiej sportu paraolimpijskiego – 12%. Dominują tu osoby w przedziale wiekowym 35–44 lata (dla obszaru sportu paraolimpijskiego 32% ogółu badanych) oraz 45–54 lata (dla obszaru sportu olimpijskiego 30,8%). Są to osoby z wyższym wykształceniem (90,9% ogółu badanych trenerów), w znaczącej przewadze legitymujący się wykształceniem wyższym o profilu sportowym. W większości ukończyli oni studia na Akademii Wychowania Fizycznego o profilu trenerskim lub nauczyciela wychowania fizycznego.

Trenerzy badanych olimpijczyków w głównej mierze zamieszkują miasta do 250 tys. mieszkańców, natomiast trenerzy paraolimpijczyków w miastach powyżej 250 tys. osób. W badanej grupie dominują osoby legitymujące się uprawnieniami trenera klasy drugiej, jednak w grupie trenerów olimpijczyków blisko jedna trzecia badanych dysponowała uprawnieniami trenera klasy mistrzowskiej, uznawane za najwyższy stopień w ścieżce zawodowej trenera. W badanej grupie wśród trenerów olimpijczyków tylko jedna osoba miała orzeczenie o niepełnosprawności. W grupie badanych trenerów paraolimpijczyków osób z orzeczoną niepełnosprawnością było tylko cztery osoby. W sumie ponad 93% badanych nie posiadało orzeczenia o niepełnosprawności. Dane zgromadzone w tabeli nr 5 szczegółowo ilustrują opisane powyżej grupy trenerów.

Tab. 5. Zbiorcze zestawienie danych charakteryzujących grupę badanych trenerów: płeć, wiek, staż pracy, poziom wykształcenia (badania własne)

Grupa badanych trenerów							
Zmienne społeczno-demograficzne		Dyscypliny				Ogółem	
		olimpijskie		paraolimpijskie			
		N	%	N	%	n	%
Płeć	Kobiety	2	3,85	3	12	5	6,5
	Mężczyźni	50	96,15	22	88	72	93,5
Wiek	18–24	-	-	-	-	-	-
	25–34	2	3,8	1	4	3	3,9
	35–44	12	23,1	8	32	20	26
	45–54	16	30,8	6	24	22	28,6
	55–64	10	19,2	7	28	17	22,1
	>65	12	23,1	3	12	15	19,5
Staż pracy	b/d	1	-	1	-	-	-
	06 paź	6	11,8	-	-	6	8
	lis. 20	15	29,4	10	41,7	25	33,3
	21–30	12	23,5	6	25	18	24
	31–40	8	15,7	5	20,8	13	17,3
	>41	10	19,6	3	12,5	13	17,3
Poziom wykształcenia	Podstawowe	-	-	-	-	-	-
	Zawodowe	1	1,9	-	-	1	1,3
	Średnie	3	5,8	3	12	6	7,8
	Wyższe	2	3,8	2	8	4	5,2
	Wyższe o profilu sportowym	46	88,5	20	80	66	85,7

Warto zwrócić uwagę na fakt niskiej reprezentatywności kobiet wśród badanych. Liczba badanych trenerek wśród olimpijczyków stanowi niespełna 4%, a u paraolimpijczyków 12%. Wyraźnie zachwiana jest równowaga pomiędzy mężczyznami a kobietami, które decydują się na pracę z kadrami. Z danych w tabeli powyżej wynika, że w polskich związkach sportowych częściej zatrudnia się mężczyzn do prowadzenia kadr narodowych w sportach olimpijskich oraz paraolimpijskich.

Tab. 6. Zbiorcze zestawienie danych charakteryzujących grupę badanych trenerów: miejsce zamieszkania, kwalifikacje trenerskie, orzeczenie o niepełnosprawności (badania własne)

Grupa badanych trenerów							
Zmienne społeczno-demograficzne		Dyscypliny				Ogółem	
		olimpijskie		paraolimpijskie			
		N	%	N	%	n	%
Miejsce zamieszkania	Wieś	4	7,7	3	12	7	9,1
	Miasto do 50 tys. mieszkańców	11	21,2	7	28	18	23,4
	Miasto do 100 tys. mieszkańców	2	3,9	2	8	4	5,2
	Miasto do 250 tys. mieszkańców	32	61,5	4	16	7	9,1
	Miasto powyżej 250 tys. mieszkańców	3	5,8	9	36	41	53,3
Kwalifikacje trenerskie	Instruktor	4	7,7	5	20	9	12
	Trener klasy drugiej	21	40,4	11	44	32	42
	Trener klasy pierwszej	9	17,3	4	16	13	17
	Trener klasy mistrzowskiej	17	32,7	4	16	21	27
	Inne	1	1,9	1	4	2	3
Orzeczenie o niepełnosprawności	Nie posiada orzeczonej niepełnosprawności	51	98,1	21	84	72	93,5
	Posiada orzeczoną niepełnosprawność	1	1,9	4	16	5	6,5

4.5. Metody badań

Do badań kompetencji i kwalifikacji zawodowych, w tym także w sporcie, wykorzystywane są różne metody i narzędzia badawcze. Seweryniak i wsp. (2016) opracowanie i analizę zbioru kompetencji trenerów sportowych oparł o analizę literatury – badacze notowali kompetencje wskazywane przez autorów jako charakterystyczne dla trenerów sportowych. W ten sposób zbudowano szeroki zbiór kompetencji zawierający elementy, z których do analizy wybrano wyróżnione kompetencje, które najczęściej się pojawiały. Za pomocą kwestionariusza ankiety zawierającej pytania otwarte i zamknięte pytano trenerów pływania o znaczenie kompetencji, zbierano opinie badanych na temat umiejętności komunikacyjnych, kompetencji dotyczącej wiedzy specjalistycznej, na temat samopoznania i samodyscypliny trenerów. Szczegółowa analiza opinii trenerów odnośnie do owych trzech wyróżnionych kompetencji wskazuje, że rozumiane są one w sposób bardzo niejednoznaczny. Zbiór kompetencji trenerskich, zarówno tych istotnych, jak pobocznych oraz narzędzie badawcze wymagają dalszego eksplorowania i doskonalenia w kierunku większej komplementarności i precyzji badawczej (Seweryniak i wsp. 2016, s. 63). Inne realizowane badania włączające się w nurt rozważań teoretycznych i badań empirycznych związanych z kompetencjami instruktorów i trenerów sportu dotyczyły analizy kompetencji społecznych oraz ich korelacji z wybranymi elementami charakterystyki osobowej i zawodowej. W tych badaniach trenerzy, na dziesięciostopniowej skali, określili satysfakcję z wykonywanej pracy (Otrębski i Rutkowska 2006). Wśród innych prac polskich autorów znajdujemy opracowanie na temat kompetencji zawodowych trenera strzelectwa sportowego, które autorzy podzielili następująco: kompetencje specjalistyczne, dydaktyczne, psychologiczne, organizacyjne, prakseologiczne, komunikacyjne, informacyjne, moralne oraz kompetencje osobiste trenera związane są z indywidualnym podejściem do realizacji zadań. Udowodniono, że poziom tych kompetencji wpływa na jakość pracy – decyduje o szybkości, adekwatności i rzetelności podejmowanych zadań szkoleniowych, wyrażających się np. dążeniem do rezultatów sportowych, elastycznością myślenia, gotowością do uczenia się, lepszej organizacji pracy własnej, otwartości na zmiany; sprzyja rozwojowi zawodowemu, samodzielności, sumienności i skuteczniejszemu zarządzaniu czasem (Kurzawski 2010 s. 21). W literaturze na temat badań kompetencji pracowniczych wspomina się również o innych metodach diagnozy kompetencji, np. rankingach kompetencji pracowników, porównywaniu każdego pracownika z innym wg wcześniej ustanowionego kryterium oceny, porównaniu

z określonymi standardami pracy. Pomiar kompetencji pracowników, aby był użyteczny w finalnej ocenie kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa, musi uwzględniać kryterium użyteczności i względnej prostoty. Dlatego też wydaje się, że należy zrezygnować z metod, które są czasochłonne i kosztochłonne. Należy się skoncentrować na metodach zdecydowanie prostszych, które dają jednak pewien obraz potencjału kompetencyjnego pracowników – a więc na ocenie w miejscu pracy i testach kompetencyjnych. Wynika to przede wszystkim z faktu, że poszczególne metody mają swoje ograniczenia metodologiczne i uniemożliwiają dokładną ocenę potencjału kompetencyjnego jednostek (Sidor-Rządowska 2011 s. 189).

W literaturze zagranicznej odnajdujemy więcej opracowań na temat badania kompetencji. Zagadnienia te pojawiają się dla opracowań z różnych dyscyplin. Badania trenerskich szkół piłkarskich (Sucipto i wsp. 2017) miały na celu opracowanie narzędzi oceny kompetencji trenerskich w piłce nożnej. W badaniu wykorzystano metodę badawczo-rozwojową łączącą obszary oparte na odpowiednich teoriach wspieranych danymi z badań empirycznych przy użyciu techniki grup nominalnych (Sucipto i wsp. 2017, s. 109). Jej zastosowanie wiąże się z tworzeniem listy możliwych rozwiązań danego problemu, wygenerowania nowych pomysłów wypracowanych wspólnie.

Celem innego badania kompetencji było skonstruowanie kwestionariusza określającego wiedzę i umiejętności potrzebne trenerom lekkoatletycznym w Grecji (Stavropoulos i wsp. 2012). Wyniki pokazały, że odnoszący sukcesy trenerzy lekkiej atletyki powinni posiadać podstawowe kompetencje, takie jak techniki zarządzania w terenie, nauki o sporcie, aspekty biologii, prewencja i zarządzanie ryzykiem i prowadzenie treningów w zakresie dyscypliny sportu. Potrzebne są jednak dalsze badania, aby przetestować instrument na większych próbach w celu omówienia aspektów związanych z ważnością kompetencji i niezawodnością narzędzia badawczego (Stavropoulos i wsp. 2012, s. 128). Znaczenie kompetencji trenerów jest powszechnie uznawane w literaturze, jednak wydaje się, że brakuje badań w tej dziedzinie.

Celem jeszcze innego badania było opracowanie skali kompetencji trenerów sportowych. W celu jej opracowania w badaniu przyjęto podejście ilościowe do ustalenia, jakie kompetencje wykorzystują trenerzy i jakie uważają oni za ważne. Przeprowadzono badanie ankietowe w celu opracowania skali kompetencji trenerów sportowych. Kompetencje były oceniane na sześciostopniowej skali Likerta, która zapewniała trzypunktowy zakres dyskryminacji zarówno dla wyborów pozytywnych, jak i negatywnych (De Klark i Surujlal 2014, s. 554).

Wyniki badań dostarczają ważnych informacji na temat kompetencji operacyjnych wymaganych przez trenerów sportowych na podstawie badań empirycznych. Można je wykorzystać do opracowania programów szkoleniowych dla trenerów sportowych, do rozwoju narzędzi oceny kompetencji; są też pomocne w usuwaniu obszarów, w których trenerom brakuje umiejętności zawodowych.

Po analizie różnych możliwości w moich badaniach zdecydowano się na zastosowanie bilansu kompetencji, w którym posłużono się metodą standaryzowanego wywiadu pisemnego do zebrania informacji od trenerów oraz kierowników wyszkolenia.

W badaniach wykorzystana została:

1. Metoda bilansu kompetencji – zebranie (poprzez zastosowanie wywiadów standaryzowanych i pogłębionych) danych dotyczących kompetencji trenerów i podsumowanie zdiagnozowanych efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych) trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych oraz trenerów reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami; powiązanie zasobów z konkretnymi sytuacjami i działaniami trenera.
2. Metoda standaryzowanego wywiadu pisemnego z wykorzystaniem Internetu (wywiad biograficzny), adresowana do trenerów kadr narodowych w dyscyplinach olimpijskich i paraolimpijskich.
3. Metoda standaryzowanego wywiadu pisemnego z wykorzystaniem Internetu (ankieta online), adresowana do kierowników wyszkolenia w dyscyplinach olimpijskich i paraolimpijskich wybranych do analizy organizacji i związków sportowych⁴⁹.

Na potrzeby niniejszego badania zastosowana została technika badań określana jako „metoda bilansu kompetencji”, rozumiana jako sposób identyfikacji, analizy i dokumentowania efektów uczenia się – zasoby wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych – nabytych w procesie uczenia się (Bodzińska-Guzik i wsp. 2015, s. 5). Metodę tworzenia bilansu kompetencji zalicza się do diagnoz formalnych. Metoda ta była wykorzystywana do pomiaru kompetencyjnego prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach prac nad wytycznymi do procesu identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się (Bodzińska-Guzik i wsp. 2015)⁵⁰. Ważną częścią badań własnych, w części służącej do określenia kompetencji kluczowych dla opinii trenerów polskiej kadry narodowej w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu na temat posiadanych przez nich

⁴⁹ W badaniach wzięto pod uwagę polskie związki sportowe oraz Polski Związek Sportu Osób Niepełnosprawnych „Start” (PZSN „Start”, który jest związkiem stowarzyszeń. Więcej informacji na temat tej organizacji znajduje się na stronie internetowej <https://pzsnstart.eu/>.

⁵⁰ Branżowe bilanse kompetencji opisały także m.in. Kossowska i Górniak 2012.

kompetencji, było wyróżnienie obszarów zadań zawodowych trenerów rekomendowanych przez Międzynarodową Radę Trenerów (ICCE), pogrupowanych w sześć obszarów funkcjonowania trenera podczas pełnienia zadań zawodowych, tj.: (1) ustalanie wizji i strategii, (2) kształtowanie otoczenia społecznego, (3) budowanie relacji, (4) prowadzenie treningów i planowanie zawodów, (5) interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu, (6) nauka i refleksja (ISCF 2012, s. 25–27). Narzędzie standaryzowanego wywiadu pisemnego, które posłużyło do zebrania danych od trenerów oraz przedstawicieli organizacji sportowych, stanowi załączniki nr 1 i 2 niniejszej pracy. Przygotowane narzędzie badawcze zawierało również zestawienie wyróżnianych kompetencji, charakterystycznych dla trenerów sportowych, przywoływanych w badaniach Seweryniaka i wsp. (2016, s. 241), uzupełnione o najczęściej wskazywane przez trenerów i kierowników wyszkolenia kompetencje, które zostały ustalone przez autorów pracy podczas warsztatu realizowanego na pierwszym etapie postępowania badawczego⁵¹, a następnie dodane do kwestionariusza online. Na tej podstawie sformułowano 15 kompetencji i poproszono trenerów oraz przedstawicieli organizacji sportowych o oszacowanie w skali od 0 (najmniej pożądana kompetencja) do 100 (najbardziej pożądana kompetencja), które z nich są najbardziej istotne w pracy trenera kadry narodowej.

4.6. Metody analizy statystycznej

Dane zebrane za pomocą kwestionariusza dla trenerów i kwestionariusza dla kierowników wyszkolenia poddano klasycznej analizie statystycznej (Stanisz 2000; Wątroba 2009; Sokołowska 2010). Kwestionariusz zawierał pytania otwarte oraz zamknięte, dane do analizy miały charakter parametryczny (liczbowy) oraz nieparametryczny. Kwestionariusz skierowany do trenerów obejmował 34 pytania, z czego 13 stanowiły pytania otwarte nominalne, 12 zamknięte nominalne, siedem zamkniętych parametrycznych oraz jedno otwarte parametryczne. Odpowiedzi poddano kategoryzacji, a następnie zakodowano. Dla zmiennych obliczono statystyki opisowe, takie jak: zakres danych, średnia i odchylenie standardowe dla wyników zgodnych z rozkładem normalnym, medianę i kwartyle oraz współczynnik zmienności. Zastosowano siedem pytań ze skalą ciągłą, tzw. analogową. Respondent zaznaczał na niej punkt odpowiadający natężeniu jego oceny. Skale analogowe są

⁵¹ Na etapie przygotowawczym zrealizowano warsztat (prowadzenie: Piotr Marek), którego celem było poznanie opinii trenerów oraz szefów wyszkolenia i ekspertów na temat kompetencji. Spotkanie odbyło się w dniu 19 listopada 2018 roku podczas konferencji trenerów szkolenia olimpijskiego i paraolimpijskiego w Spale.

w wielu krajach powszechnie stosowane w badaniach samooceny (Stupnicki 2003, s. 16). Kwestionariusz skierowany do kierowników wykszolenia obejmował 24 pytania, z czego dziesięć stanowiły pytania otwarte nieparametryczne, siedem pytania zamknięte parametryczne i siedem zamknięte nieparametryczne. W celu ogólnej charakterystyki odpowiedzi badań ankietowych posłużono się tablicami licznosci oraz tablicami wielodzielczymi. W celu weryfikacji istotności różnic pomiędzy badanymi próbami użyto w zależności od zgodności rozkładu wyniku poszczególnych grup z rozkładem normalnym: testu parametrycznego t-Studenta lub adekwatnego testu nieparametrycznego, U Manna-Whitney'a. Jako dodatkową miarę porównawczą grup zastosowano jedną z miar wielkość efektu d Cohena (d). Przeanalizowano również zależność pomiędzy badanymi zmiennymi przy użyciu współczynnika korelacji Pearsona lub równoważnego Spearmana. Baza danych została stworzona za pomocą programu Excel. Wszystkie analizy statystyczne wykonano przy użyciu oprogramowania StatSoft, Inc. STATISTICA, wersja 13,0. Poziom istotności statystycznej został ustalony jako $p < 0,05$ (zmiany istotne statystycznie oznaczone są gwiazdką).

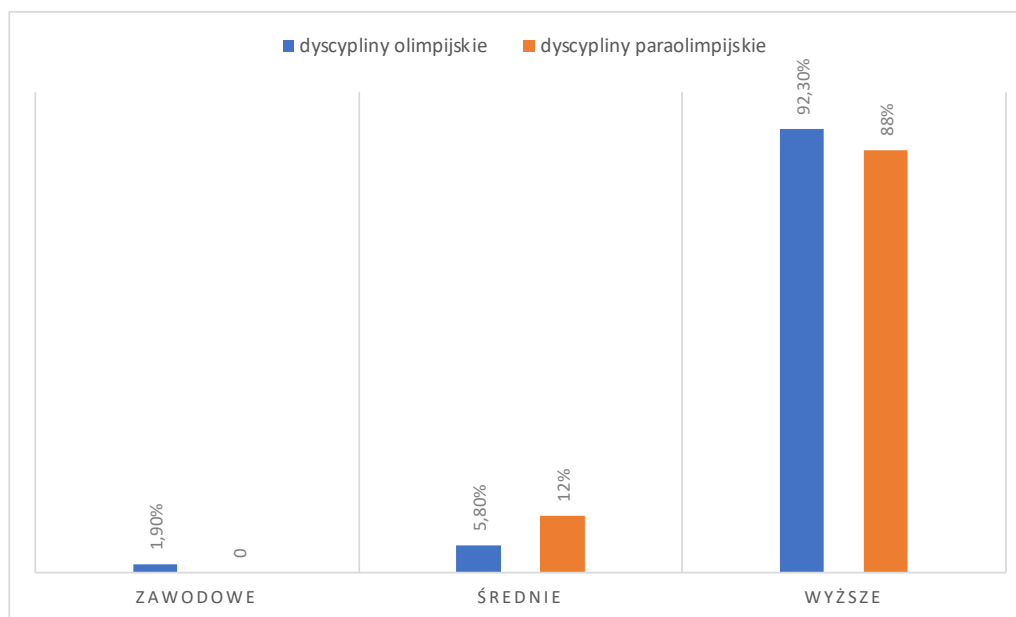
5. Wyniki badań własnych dotyczących kompetencji i kwalifikacji trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu

W celu zebrania danych stanowiących podstawę dla opracowania kompetencji i kwalifikacji zawodowych trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu przeprowadzono wśród trenerów i przedstawicieli organizacji sportowych/kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych ankietę online. Diagnoza odbyła się na podstawie analizy statystycznej zebranych danych, co umożliwiło wykonanie zadań polegających na określeniu obszarów priorytetowych w ujęciu kompetencyjnym dla funkcji trenera kadry narodowej.

5.1. Kompetencje zawodowych badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski

W pracy doktorskiej przyjęto cel identyfikacji i porównania kompetencji zawodowych badanych trenerów w wybranych dyscyplinach sportu na podstawie odbytych przez nich szkoleń, ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego⁵². Ustalono, że wśród trenerów olimpijskich najwięcej osób posiadało wykształcenie wyższe, a zdecydowana większość z nich ukończyła studia o profilu sportowym. Podobne dane uzyskano, analizując trenerów paraolimpijskich, z których 88% miało wykształcenie wyższe, często o profilu sportowym. Badanie wykształcenia trenerów wykazało, że znaczna większość z nich korzystała z kierunkowego kształcenia sportowego potwierdzonego dyplomem uczelni wyższych, w głównej mierze Akademii Wychowania Fizycznego. Przyszli trenerzy w przeważającej większości wybierali na studiach specjalizację trenerską, występowały też specjalizacje: fizjoterapia, nauczyciel wychowania fizycznego, menadżer sportu. Wśród kierunków studiów, jakie wymienili badani trenerzy, znalazły się również elektroenergetyka, budownictwo, kulturoznawstwo, ochrona środowiska. Weryfikacja uzyskanych danych przez test Chi-kwadrat pozwala stwierdzić, że istnieją istotne różnice w procentowym poziomie wykształcenia średniego i wyższego.

⁵² Na podstawie pytań nr 1, 2, 5, 6 ankiety skierowanej do trenerów.



Wyk. 1. Rozkład poziomu wykształcenia w badanych grupach trenerów w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).

Wielu członków różnorodnych grup zawodowych po zakończeniu edukacji formalnej uczęszczało na różnego rodzaju kursy i szkolenia doksztalające. W społeczeństwach wiedzy, w przypadku coraz większej liczby zawodów staje się to wręcz koniecznością w związku z dynamicznie rozwijającymi się nauką i technologią. Takie same postawy charakteryzują badaną grupę trenerów, którzy deklarują udział w rozmaitych szkoleniach. Identyfikację kompetencji zawodowych pogłębiono, pytając trenerów o edukację pozaformalną: kursy, szkolenia. 67 respondentów wskazało minimum jedno szkolenie, w którym uczestniczyli, jednocześnie podali, że to szkolenie/kurs trwało od jednego do czterech dni. Sześć osób z badanej próby odpowiedziało, że szkolenie/kurs, w którym uczestniczyli, trwało dłużej niż kilka dni, nawet wiele lat. Wymieniane celu kursu, na który zdecydowali się trenerzy, koncentrowały się na doskonaleniu zawodowym opartym na udziale w tzw. „kursokonferencjach” – konferencjach trenerów szkolenia olimpijskiego, które realizowały zadania związane z przygotowaniem reprezentacji do igrzysk olimpijskich oraz na udziale w kursach podwyższających kwalifikacje nadawane przez związki sportowe. W sumie na 65 trenerów 18 właśnie w taki sposób definiowało doskonalenie zawodowe.

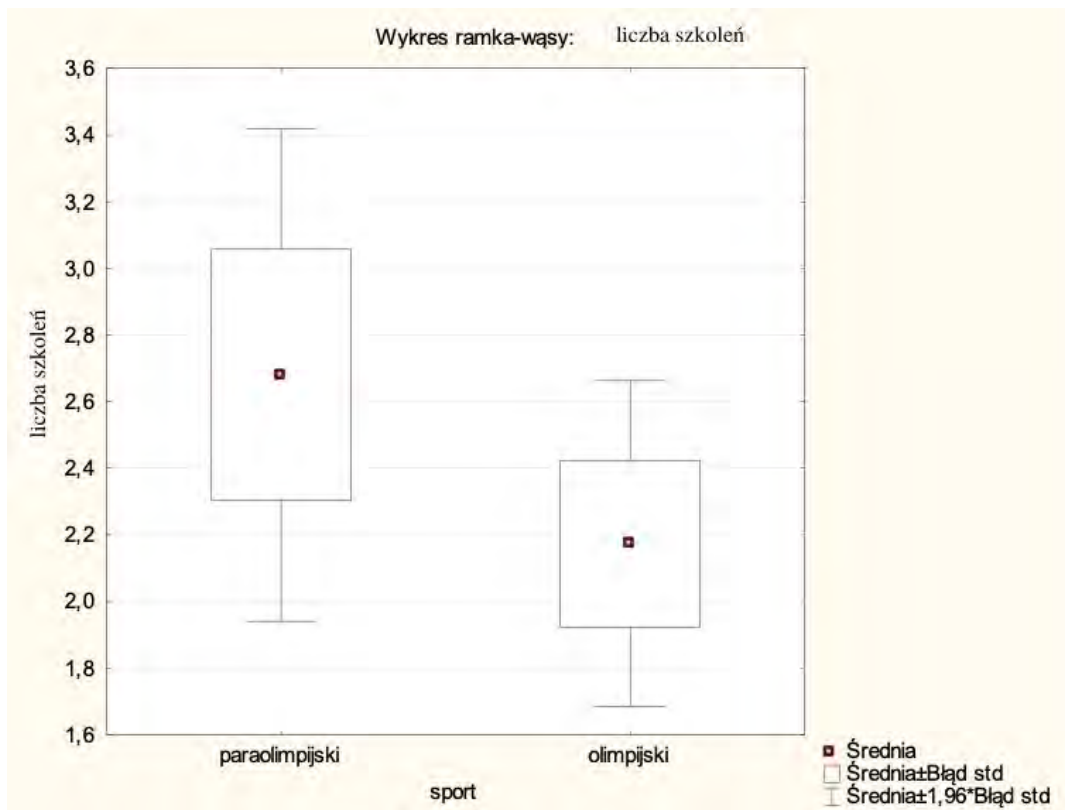
Kolejną dużą grupą wypowiedzi na temat celu uczestnictwa w szkoleniach była chęć pogłębienia wiedzy z obszaru technik treningowych – 18 trenerów właśnie tak określiło cel szkolenia, w którym uczestniczyli. Wśród innych celów wymienianych przez trenerów znalazła się chęć szkolenia się z zakresu niedozwolonego dopingu, przywództwa w sporcie,

szkolenie dzieci i młodzieży, pierwsza pomoc, sport osób z niepełnosprawnościami, public relations, komunikacja. Najczęściej badani trenerzy wskazali, że szkolenia doskonalące ich kompetencje realizowali w Akademii Trenerskiej przy Instytucie Sportu-PiB (z 67 wypowiedzi 20 wskazało udział w szkoleniach organizowanych na zlecenie ministerstwa przez Instytut Sportu-PiB) oraz przez polskie związki sportowe w danych dyscyplinach (19 odpowiedzi). Niewielka liczba badanych, bo tylko 4 odpowiedzi dotyczyły udziału w szkoleniach zagranicznych, np. Deutschen Rudernverband, International Canoe Federation, International Table Tennis Federation, które kończyły się certyfikatami lub kwalifikacjami nadanymi przez międzynarodowe federacje. Dokumentami, które poświadczały udział w ustawicznym kształceniu trenerów, są certyfikaty (53,7% wypowiedzi) oraz dyplomy (16,4% wypowiedzi). Poza tymi dokumentami w wypowiedziach ankietowanych możemy spotkać jeszcze świadectwa potwierdzenia uczestnictwa.

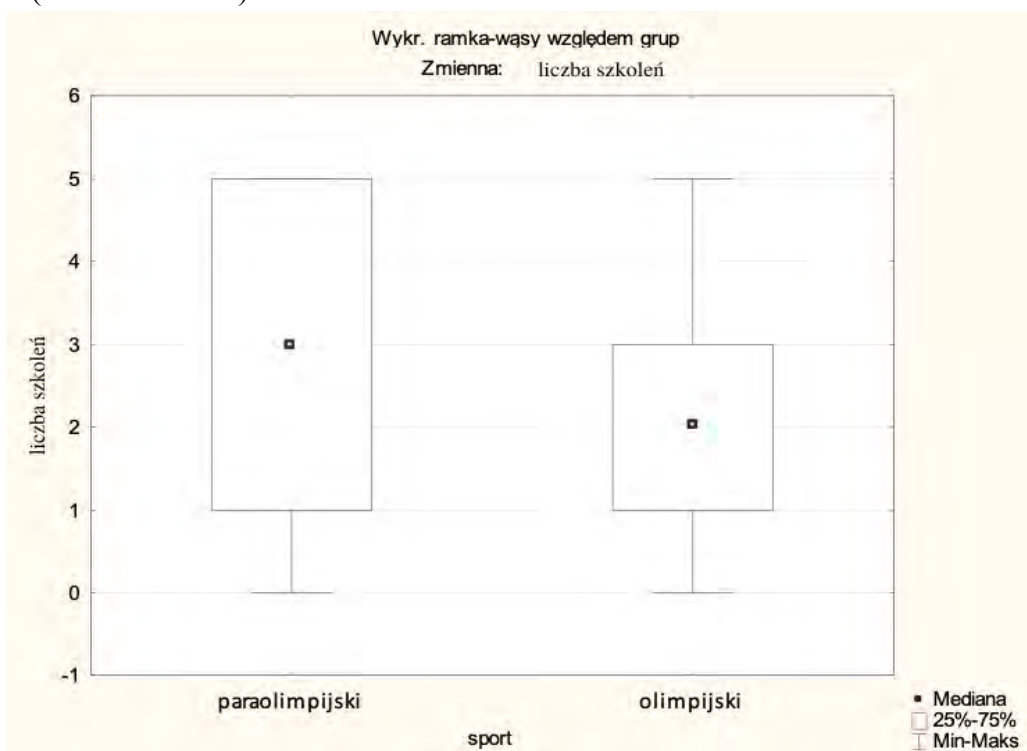
Tab. 7. Liczba szkoleń odbytych przez badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne)

Lp.	Dyscypliny sportowe reprezentowane przez trenerów	Średnia liczba szkoleń	min	max	SD
1.	dyscypliny olimpijskie	2,17	0	5	1,80
2.	dyscypliny paraolimpijskie	2,68	0	5	1,89
	Ogółem	2,34	0	5	1,83

W grupie trenerów sportów olimpijskich stwierdzono niższą średnią liczbę szkoleń, w których uczestniczyli badani trenerzy (2,17 +/- 1,8) niż w grupie sportów paraolimpijskich (2,68 +/- 1,9). Test U Manna-Whitneya wykazał brak różnic istotnych statystycznie dla liczby szkoleń dla porównywanych grup (zał. III).



Wyk. 2. Liczba szkoleń dla grupy trenerów z olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne).



Wyk. 3. Liczba dodatkowych uprawnień dla grupy trenerów z olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne).

5.2. Samoocena poziomu własnych kompetencji zawodowych badanych trenerów sportowców pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami

Aby bliżej poznać, a następnie porównać opinie na temat samooceny własnych kwalifikacji zawodowych badanych trenerów reprezentacji polskich sportowców pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami, zbadano, czy podjęliby się oni zamiany swojej roli i przyjęli propozycję pracy z odpowiednio kadrami Polski olimpijską/paraolimpijską. W ten sposób poznano ich opinie na temat gotowości zamiany ról zawodowych. Wyniki badania pokazały, że zaledwie 24% trenerów kadry Polski olimpijskiej deklaruje gotowość do pracy z paraolimpijską kadrami Polski. Blisko $\frac{3}{4}$ trenerów nie zdecydowałoby się na taką zmianę. W uzasadnieniu braku swojej gotowości do podjęcia się przez respondentów zadania trenerzy podawali brak doświadczenia, brak kompetencji (przykładowa wypowiedź: „pracy z nową i nieznaną dyscypliną nie można rozpoczynać z poziomu trenera kadry narodowej”), brak odpowiedniego przygotowania. Inni zasłaniali się brakiem czasu; tym, że poświęcają się dla kadry olimpijskiej i nie chcieliby dzielić tego czasu dla innych, padały odpowiedzi, że byłoby to zbyt trudne emocjonalnie. Inni kwitowali po prostu „to nie dla mnie” lub „nie planowałem w moim działaniu szkolić paraolimpijczyków”, stwierdzeniem „szukam wyzwań wynikowych w sporcie olimpijskim”. Ta część badanych trenerów olimpijczyków, która zdecydowałaby się na pracę z kadrami paraolimpijską, uzasadnia decyzję w następujący sposób: „byłoby to nowe wyzwanie w pracy szkoleniowej”, „nie boję się wyzwań”, „to są tacy sami ludzie, tak samo można ich trenować, nie widzę różnicy i problemu dla siebie jako trenera”, „traktowałbym to jako nowe doświadczenie i nowy cel”, „warunkiem byłby brak zatrudnienia w sporcie olimpijskim”. Co ciekawe jedna z wypowiedzi odnosiła się do względów finansowych (wypowiedź: „względy finansowe, i to jest smutne”).

Takie samo pytanie zadano trenerom kadry Polski sportowców paraolimpijskich. W tej grupie zdecydowanie więcej trenerów, bo aż 44%, zdecydowałoby się objąć posadę trenera kadry olimpijskiej, jednak ponad połowa (56%) ankietowanych nie zdecydowałaby się na poprowadzenie kadry olimpijczyków. W uzasadnieniu braku swojej gotowości do podjęcia się pracy z kadrami olimpijską badani trenerzy paraolimpijscy podawali zbyt małe doświadczenie, niewystarczającą wiedzę dotyczącą aktualnej sytuacji w sportach pełnosprawnych. Ale wśród ich odpowiedzi pojawiły się i takie: „nie zostawiłabym swoich zawodników, którzy mi zaufali”; „jestem związany z kadrami paraolimpijską, specjalizuję się w niepełno-

sprawnych”, „przygotowanie kadry olimpijskiej jest procesem wieloletnim”. Ta część trenerów kadry paraolimpijczyków, która zdecydowała się na pracę z kadrami olimpijską, uzasadnia swoją decyzję jako chęć stawienia czoła wyzwaniom czy możliwość rozwoju osobistego w roli szkoleniowca. Niektórzy z nich deklarują, że już pracowali z kadrami olimpijską. Możemy stwierdzić, że do podjęcia pracy w specjalizacji innej niż dotychczasowa mniej niż połowa trenerów jest skłonna ją zmienić. Różnica jest istotnie statystyczna przy weryfikacji testem Chi-kwadrat ($p=0,05$). Trenerzy sportów olimpijskich w większym stopniu czuliby się niekomfortowo i niekompetentnie w prowadzeniu kadry sportowców paraolimpijskich.

5.3. Kompetencje zawodowe badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu

Można łatwo przewidzieć, że w procesie rekrutacji na trenera kadry narodowej przedstawiane przez kandydata dokumenty formalne, określające poziom jego kwalifikacji, nie rozstrzygają o decyzji i muszą istnieć czynniki, które pozwalają na zatrudnienie danej osoby. Kompetencje trenerów sportu są potwierdzone przez wyznaczone organy pełniące funkcję zapewniania jakości, np. wyznaczone ciało egzaminujące. Zwykle uzyskanie licencji trenera jest równoznaczne z akceptowaniem kompetencji zawodowych przez polski związek sportowy z prawem do pracy w określonej dyscyplinie sportu. Kompetencje zawodowe obejmują zestawy zadań, do realizacji których wymagane są odpowiednie zestawy wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Dla określenia różnic pomiędzy samooceną kompetencji zawodowych badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu poproszono 103 trenerów. Ich odpowiedzi na temat samooceny swoich kompetencji pogrupowane zostały według sześciu obszarów zadań zawodowych trenerów, które Międzynarodowa Rada Trenerów określiła jako kluczowe (ISCF 2012) dla tego zawodu. Grupy te obejmują ważne dziedziny pracy zawodowej trenerów.

Pierwszy obszar analiz poświęcony jest ustalaniu wizji i strategii szkoleniowej, tj. wszystkiemu temu, co służy określeniu celu (wykorzystanie technik, jak np. analizy SWAT, SMART), rozumieniu systemu rywalizacji sportowej w szerokim kontekście pracy trenera, ale również pojmowaniu struktury i sposobu zarządzania w sporcie, wreszcie tworzeniu

strategii wyrażającej się w formułowaniu i przekazywaniu celów krótko-, średnio- i długoterminowych; planowanie sesji, sezonów i programów.

Drugi obszar określono jako kształtowanie otoczenia społecznego zawodnika. Mieści się w tym zbiorze wszystko to, co służy realizacji planu działania trenera, rozwijaniu myślenia przyczynowo-skutkowego i analitycznego. To również kompetencje służące dobieraniu ludzi do zespołu współpracującego z trenerem głównym. Kompetencje tego obszaru są powiązane ze skutecznymi działaniami na rzecz pozyskiwania zawodników i środków finansowych do realizacji planu. Kompetencje trenerskie polegają także na planowaniu długofalowego rozwoju zawodnika, opracowywaniu cykli treningowych dla osób indywidualnych, jak i dla zespołu. Kształtowanie otoczenia natomiast dotyczy również zarządzania rozwojem talentów sportowych.

Trzecim obszarem funkcjonowania trenera są czynności wymagające kompetencji zmierzających do budowania relacji, w których zasadniczą rolę odgrywa inteligencja emocjonalna. Wyraża się to w umiejętności słuchania, zadawania pytań, demonstrowaniu umiejętności przywódczych i zarządzaniem zespołem w sposób pozytywny. To również kompetencja społeczna, która ma swoje odzwierciedlenie w gotowości do uczenia się i samodoskonalenia. Wraz z nią idzie w parze umiejętność edukacji innych, której wyrazem są kompetencje związane z facylitowaniem (ang. *facilitate* – ułatwiać), robieniem prezentacji i wystąpieniami przed audytorium.

Czwartym bardzo ważnym obszarem zadań zawodowych trenera jest wszystko to, co wiąże się z umiejętnościami prowadzenia treningu i planowania zawodów. To obszar zawodowy, który wyróżnia zawód trenera sportowego od innych profesji na rynku pracy. Tu niezbędna jest wiedza z obszaru medycyny sportowej, fizjologii i szeroko rozumianych nauk o sporcie. To umiejętność przygotowania i prowadzenia specyficznych metod oraz środków treningowych dla poprawy np. siły, mocy, motoryki, opracowania periodyzacji treningu, BPS czy taperingu⁵³. Wiąże się z tym umiejętność planowania startów zawodników.

Piątym obszarem, który posłużył do zdiagnozowania kompetencji zawodowej badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu, jest interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu. W tej dziedzinie wymagane są rozwinięte kompetencje związane z ogólnie określaną filozofią trenerską, mającą swój wyraz w umiejętności podejmowania decyzji i wprowadzania korekt

⁵³ Kosendiak (2014) definiuje to pojęcie jako narastające, nieliniowe obniżenie obciążenia treningowego w pewnym okresie o zmiennej długości, w celu obniżenia napięcia fizjologicznego i psychicznego związanego z codziennym treningiem oraz zoptymalizowania wyników sportowych.

do przyjętego planu. To zdolność świadomej obserwacji, analizy i dostarczania informacji zwrotnej, sposoby nagradzania i wyznaczania sankcji za niewłaściwe zachowanie. To również zdolność demonstrowania odpowiednich dla sportu postaw etycznych i w razie potrzeby zarządzanie konfliktem.

Nauka i refleksja to ostatni obszar funkcjonalny, który został poddany samoocenie badanych trenerów. Tu istotę dla kompetentnego działania stanowią samoświadomość i auto-refleksja, a przejawiają się one w zdolności do przedstawiania własnych celów zawodowych wspomaganych narzędziami, które pozwalają prowadzić automonitoring swych postępów, aby przyspieszyć i zmaksymalizować proces uczenia się czegoś nowego, istotnego dla danej dziedziny. Ten obszar często wyraża się w demonstrowaniu osobistych ambicji trenerskich, zaangażowaniu w działania społeczności okołosportowej, umiejętności znajdowania nowych rozwiązań, tak aby wzbogacać program szkolenia o nowe cechy.

Trenerzy w skali od 0 do 100 określali indywidualną skalę trudności do wykonania określonej czynności wymienionej w danym obszarze funkcjonalnym zadań trenera. Zgromadzone i przeanalizowane statystycznie opinie trenerów na temat własnej samooceny kompetencji, pogrupowane w sześciu powyżej opisanych obszarach zadań zawodowych trenera, przedstawiają wyniki badań własnych.

Ustalanie wizji i strategii – samoocena trenerów

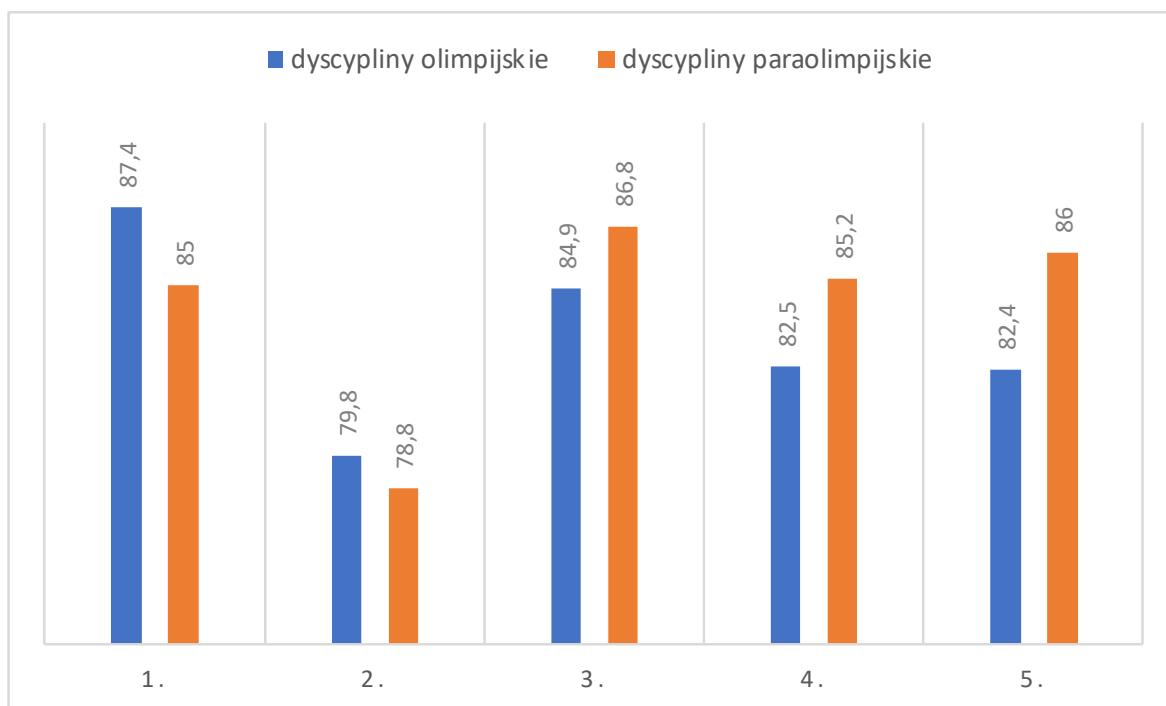
Pierwszy z analizowanych obszarów, w którym trenerzy wykorzystują swoje kompetencje, osadzony jest w kontekście organizacyjnym i społecznym realizowanych programów szkoleniowych. Dzięki zestawom umiejętności stosowanych w praktyce trener tworzy wizję i strategię na podstawie potrzeb i etapu rozwoju sportowców, z którymi pracuje.

Tab. 8. Samoocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji i strategii szkoleniowych (badania własne)

Lp.	Kompetencje dotyczące ustalania wizji i strategii – samoocena trenerów	Sport		Sport	
		olimpijski		paraolimpijski	
		średnia	SD	średnia	SD
1.	Zwracam uwagę na obraz całości. Zwracam uwagę i rozumiem kontekst oraz implikacje, jakie to ma dla realizowanych programów szkoleniowych.	87,4	13,4	85	13,1
2.	Rozumiem strukturę i sposób zarządzania w zawodzie trenera. Posiadam wiedzę praktyczną na temat formalnych struktur, w których realizowany jest program. Zgodnie z tym respektuję ustawy, zasady, standardy i procedury operacyjne (np. hierarchię służbową).	79,8	20,3	78,8	20,1
3.	Przeprowadzam analizę potrzeb. Wypracowuję jasny obraz tego, jak powinien wyglądać program szkoleniowy na podstawie potrzeb sportowców oraz kontekstu społecznego i organizacyjnego.	84,9	17,2	86,8	13,1
4.	Ustalam wizję. Tworzę i przekazuję wartości, cel i kierunki. Instruuje, jaki obrać sposób pracy z i dla tych, którzy są trenowani.	82,5	20,3	85,2	10,9
5.	Tworzę strategię. Przygotowuję silne strategie, aby zrealizować wizję. To m.in. krótko-, średnio- i długoterminowe planowanie sesji, sezonów i programów.	82,4	19,3	86	13,2

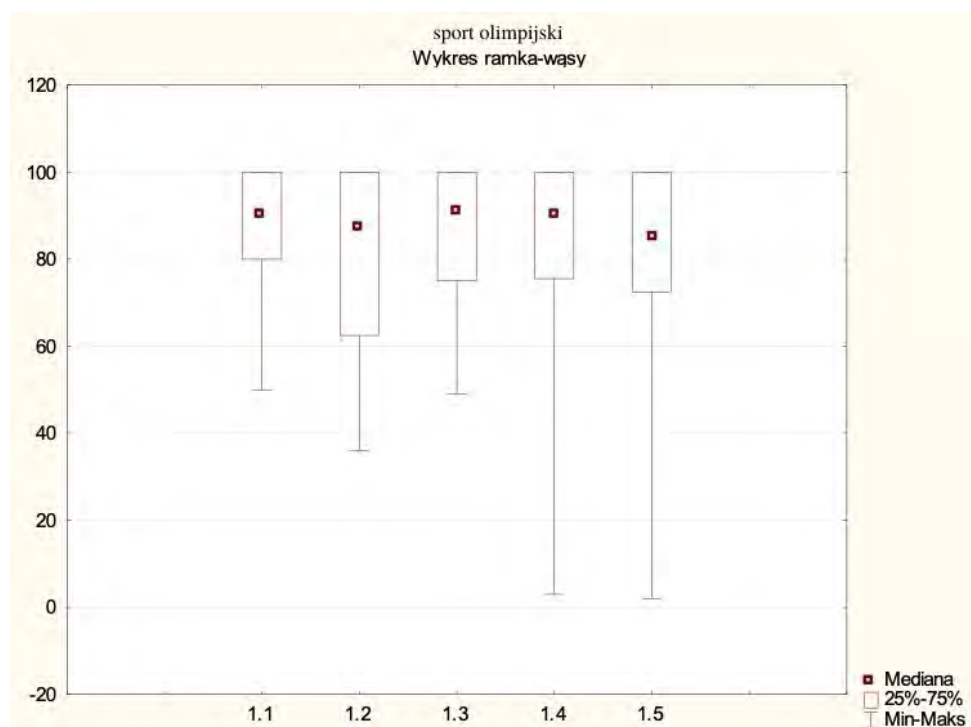
* Deklaracje badanych trenerów dotyczące zdolności do tworzenia wizji i strategii rozwoju sportowców; pytanie nr 10 ankiety dla trenerów.

Badany obszar kompetencyjny – pomimo różnic w samoocenie kompetencji trenerskich – nie ma istotnego znaczenia, jeśli chodzi różnice statystyczne między badanymi grupami trenerów. W samoocenie trenerów olimpijskich najwyższej rozwinięta kompetencja związana jest z rozumieniem kontekstu realizowanych programów szkoleniowych oraz dostrzeganiem obrazu całości ze wszystkimi jego skutkami (87,4%). Natomiast trenerzy paraolimpijczyków ocenili wyżej kompetencje pozwalające ocenić potrzeby sportowca, z uwzględnieniem potrzeb samego sportowca, ale również kontekst społeczny i organizacyjny realizowanego programu szkoleniowego (86,8%).

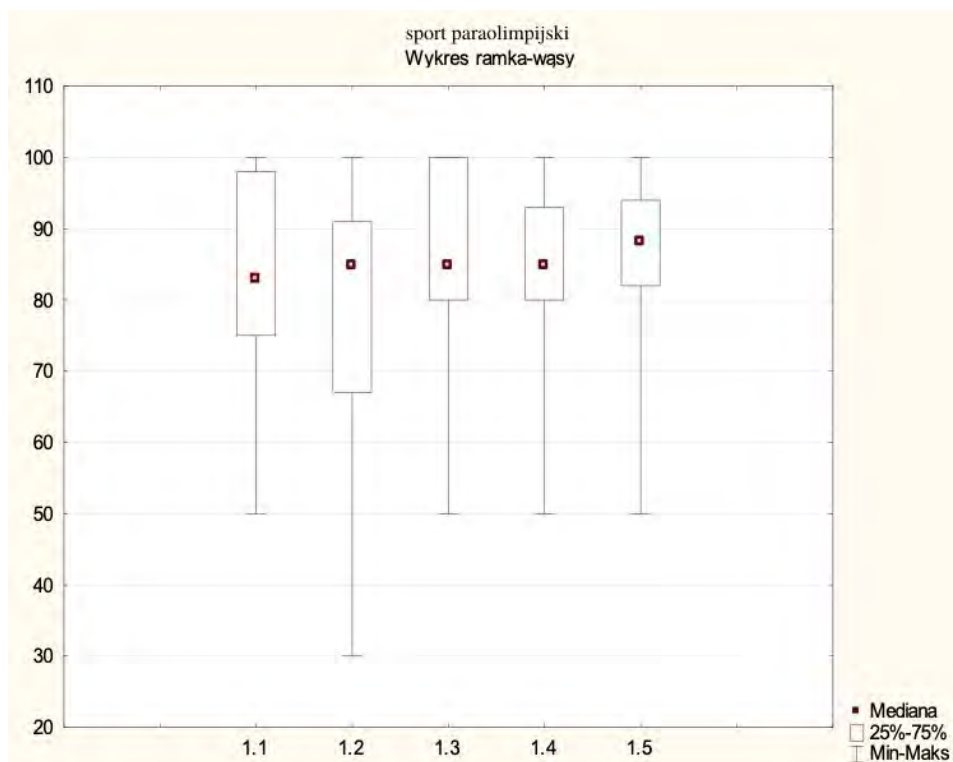


Wyk. 4. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji zadań zawodowych szkoleniowych w podziale na trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).

Można założyć, że poziom kompetencji porównywanych grup był zbliżony. Wysoka samoocena może świadczyć o dużym znaczeniu wymienionych obszarów kompetencyjnych dla wykonywania zawodu trenera na poziomie mistrzostwa sportowego.



Wyk. 5. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry olimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji i strategii szkoleniowych (badania własne).



Wyk. 6. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry paraolimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji i strategii szkoleniowych (badania własne).

Kształtowanie otoczenia społecznego

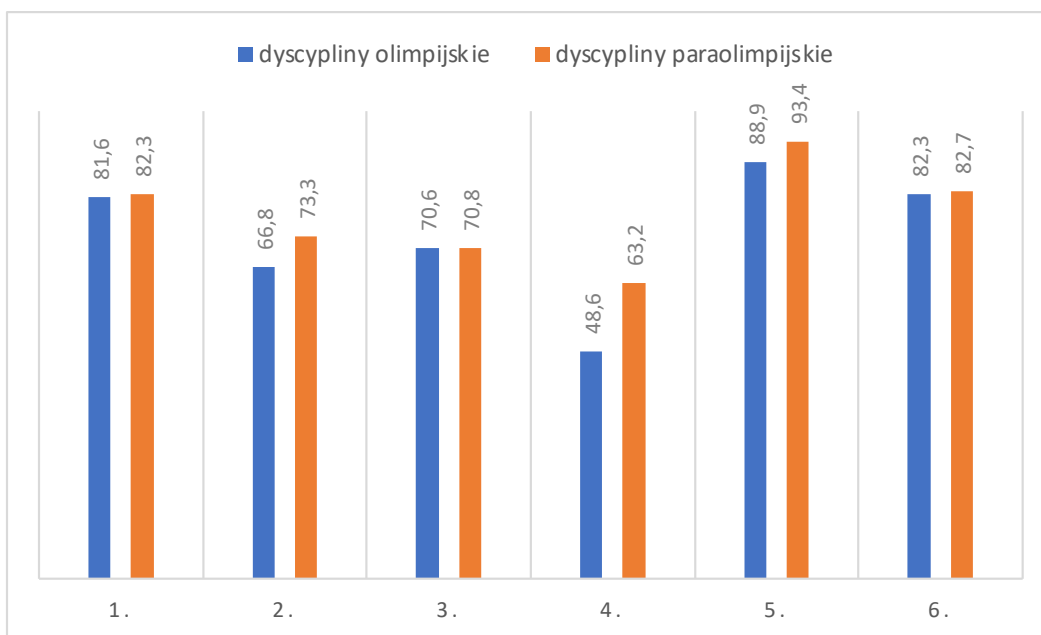
Drugi z analizowanych obszarów, w którym trenerzy wykorzystują swoje kompetencje, dotyczy umiejętności kształtowania otoczenia społecznego trenujących sportowców. Trener wśród licznych obowiązków musi zadbać o dobór odpowiednich osób do pracy z grupą sportowców oraz wziąć odpowiedzialność za ustalanie dla nich planów na określone okresy związane ze startem, treningiem oraz odpoczynkiem. Trener w swoich staraniach dąży również do maksymalizacji korzystnych warunków otoczenia społecznego, w którym pracuje ze sportowcami. Realizowany jest program treningowy, w który zaangażowany jest personel wspierający, wykorzystywane są obiekty, zasoby, dobierane odpowiednie narzędzia, używane praktyki pracy oraz zarządzanie innymi trenerami i personelem pomocniczym.

Tab. 9. Samoocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego (badania własne)

Lp.	Kompetencje dotyczące kształtowania otoczenia społecznego – samoocena trenerów	Sport olimpijski		Sport paraolimpijski	
		średnia	SD	średnia	SD
1.	Przygotowuję plan działania. Tworzę plany operacyjne dla wdrażania strategii.	81,6	18,6	82,3	16,5
2.	Określam kompetencje i zatrudniam personel pomocniczy. Wprowadzam do programu szkoleniowego dodatkowy personel, który chce i jest w stanie pomóc w zrealizowaniu wizji.	66,8	28,1	73,3	24,9
3.	Określam kompetencje i zatrudniam personel pomocniczy Wprowadzam do programu szkoleniowego dodatkowy personel, który chce i jest w stanie pomóc w zrealizowaniu wizji.	70,6	23,7	70,8	22,8
4.	Szukam i rekrutuję sportowców oraz zbieram środki. Wprowadzam do programu szkoleniowego dodatkowy personel, który chce i jest w stanie pomóc w zrealizowaniu wizji.	48,6	30,5	63,2	24,3
5.	Dbam o bezpieczeństwo uczestników treningu. Stosuję w praktyce wszelkie właściwe środki, by chronić sportowców przed problemami.	88,9	16,7	93,4	9,6
6.	Określam wskaźniki postępu. Określam pożądane standardy indywidualne i zespołowe w sezonie, cyklu treningowym.	82,3	19,5	82,7	17,9

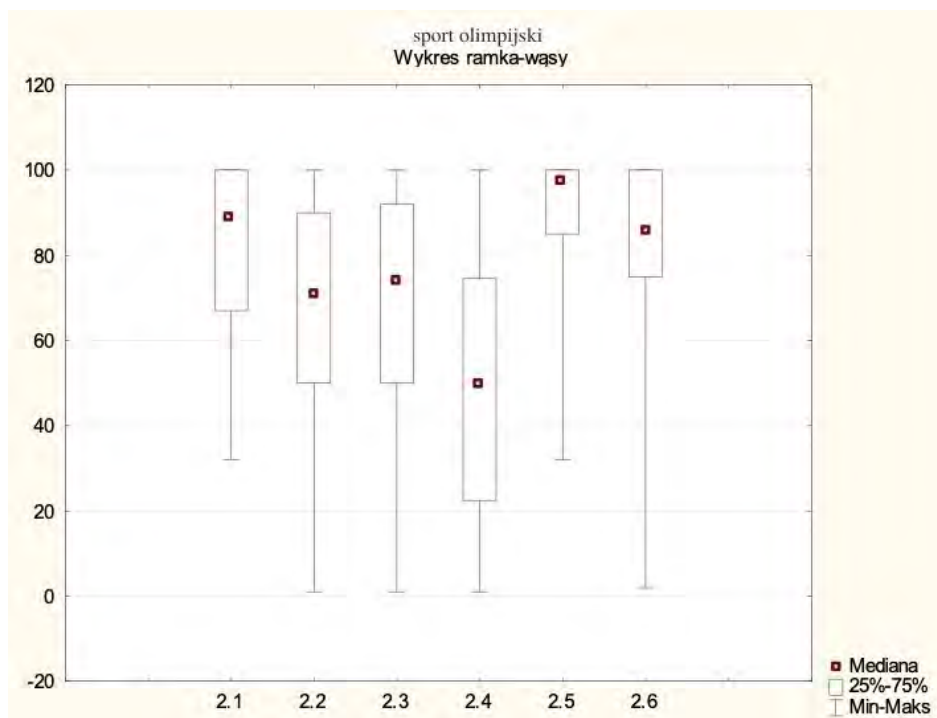
* Deklaracje badanych trenerów dotyczące zdolności do kształtowania otoczenia społecznego wokół zawodnika; pytanie nr 11 ankiety dla trenerów.

Analiza różnic została wykonana przez test U Manna-Whitneya (zał. IV). Jediną statystycznie istotną różnicę zaobserwowano w przypadku poziomu kompetencji „4. Szukam i rekrutuję sportowców oraz zbieram środki, tworzę plan działań zmierzający do pozyskania zawodników i środków finansowych na szkolenie”, gdzie grupa trenerów sportów paraolimpijskich uzyskała wyższy wynik (63,2%) niż grupa trenerów sportów olimpijskich (48,6%). Dla pozostałych kompetencji nie było istotnych różnic, więc można złożyć, że poziom kompetencji porównywanych grup był zbliżony.

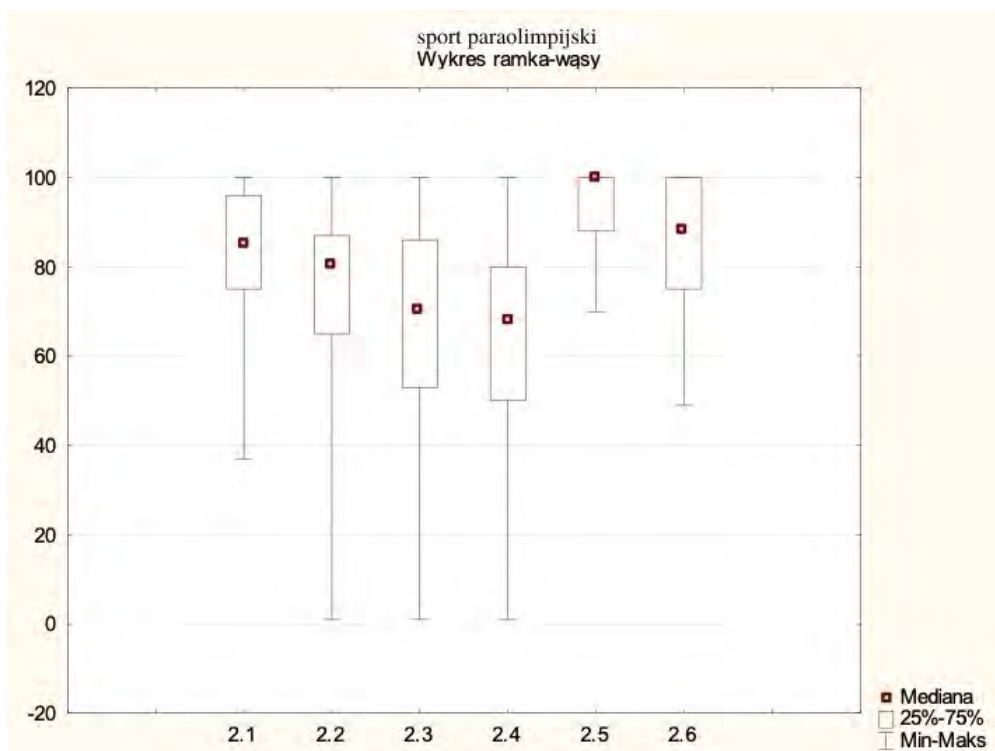


Wyk. 7. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego w podziale na trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).

Trenerzy olimpijczyków (81,6%), jak i paraolimpijczyków (82,3%) podobnie ocenili swoje kompetencje dotyczące przygotowywania planów i wdrażania strategii ich realizacji. Zgodnie z ich deklaracjami, wiedzą, co chcą zrobić i wiedzą, jak to ma być zrobione. W samoocenie trenerów paraolimpijczyków ich kompetencje polegające na podejmowaniu wszelkich właściwych środków po to, by chronić sportowców przed problemami są bardzo wysokie (93,4%), natomiast na najniższym poziomie w samoocenie są tu kompetencje związane z szukaniem i rekrutowaniem sportowców oraz zbieraniem funduszy (63,2%).



Wyk. 8. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry olimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia (badania własne).



Wyk. 9. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry paraolimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego (badania własne).

Badany obszar kompetencyjny w samoocenie wszystkich trenerów łącznie jest realizowany na wysokim poziomie kompetencyjności, jednak w odniesieniu do czynności związanych z wyszukiwaniem osób do sportu w przypadku olimpijczyków ta kompetencja jest rozwinięta na statystycznie niższym poziomie.

Budowanie relacji

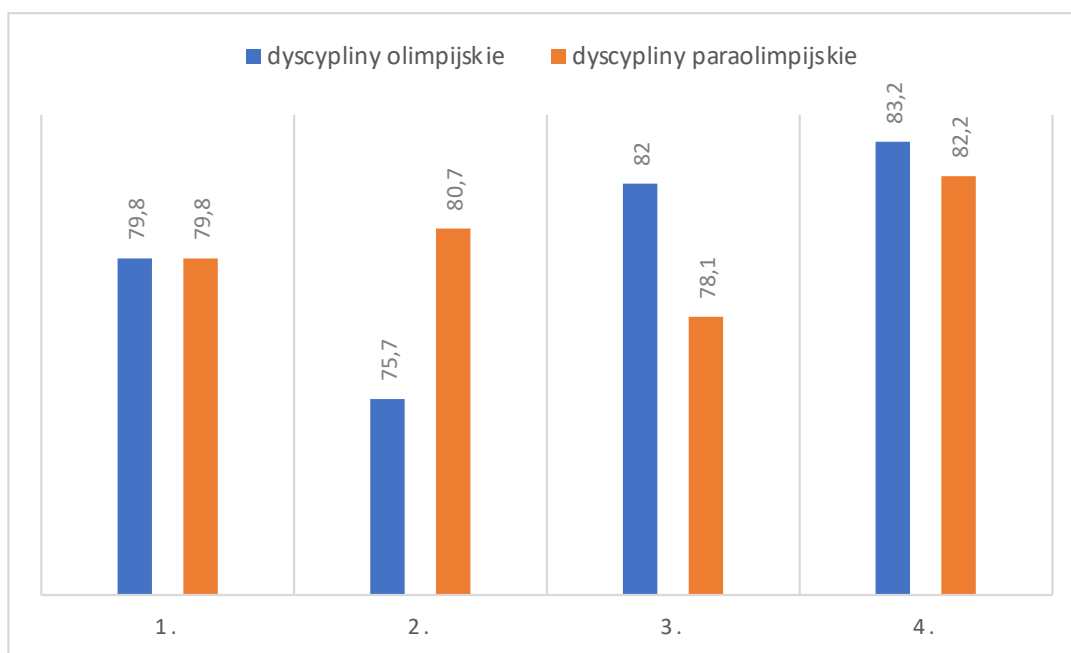
Trzeci obszar, w którym trenerzy realizują swoją wizję, związany jest z umiejętnościami budowania relacji ze wszystkimi uczestnikami procesu treningowego. Długoterminowy rozwój coraz bardziej jest uzależniony od czynników środowiskowych, kulturowych i społecznych. Trener buduje pozytywne i efektywne relacje ze sportowcami i innymi osobami, np. rodzicami sportowców, ich nauczycielami, władzami organizacji sportowych i klubów. Trener jest odpowiedzialny za relacje, które kształtuje z wykorzystaniem swych kompetencji społecznych i wiedzy. Odbywa się stała interakcja z otoczeniem, tym zaś, co powinno cechować trenera sportowego, są troska, zaufanie i wiarygodność w stosunku do proponowanych i podejmowanych przez niego starań. Zawodnik powinien czuć oparcie w swoim trenerze.

Tab. 10. Samoocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących budowania relacji (badania własne)

Lp.	Kompetencje dotyczące budowania relacji – samoocena trenerów	Sport olimpijski		Sport paraolimpijski	
		średnia	SD	średnia	SD
1.	Jestem przywódcą i wpływam na innych. Kształtuję priorytety organizacyjne i promuję, wspieram personel, tak by cele były wspólne.	79,8	22,6	79,8	16,3
2.	Zarządzam personelem w pozytywny sposób. Buduję dobrze funkcjonujący zespół, składający się z entuzjastycznych sportowców, personelu pomocniczego oraz innych ludzi związanych z programem szkoleniowym.	75,7	21,9	80,7	18,8
3.	Zarządzam relacjami. Buduję i utrzymuję zdrowe relacje ze sportowcami, innymi trenerami, zespołem wsparcia oraz pozostałymi osobami zaangażowanymi w kontekst organizacyjny.	82,0	17,5	78,1	17,6
4.	Edukuję. Uczę innych (sportowców, trenerów, rodziców i administratorów) funkcjonujących w i wokół tego, co jest najważniejsze dla osiągnięcia określonych celów.	83,2	18,0	82,2	17,5

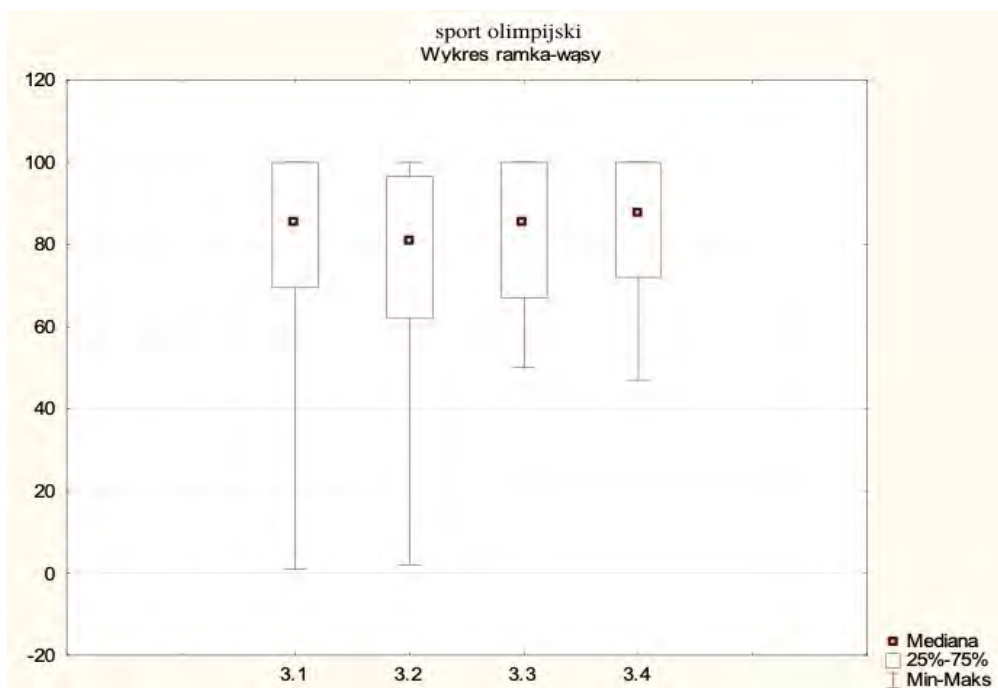
* Deklaracje badanych trenerów dotyczące zdolności do budowania relacji i zarządzania nimi; pytanie nr 12 ankiety dla trenerów.

Kompetencja, która otrzymała najwyższy poziom samooceny trenerów olimpijczyków (83,2%) jak i paraolimpijczyków (82,2%), związana jest z uczeniem innych tego, co jest istotne dla osiągnięcia zamierzonego celu. Wśród samooceny trenerów olimpijczyków na przeciwnym biegunie znalazła się kompetencja dotycząca umiejętności zarządzania zespołem ludzi zaangażowanymi w kontekst organizacyjny w pozytywny sposób (75,7%). Ta kompetencja w samoocenie trenerów olimpijczyków jest na najniższym poziomie, natomiast u trenerów paraolimpijczyków najniżej oceniona była kompetencja związana z przywództwem i wpływem na innych (79,8%).

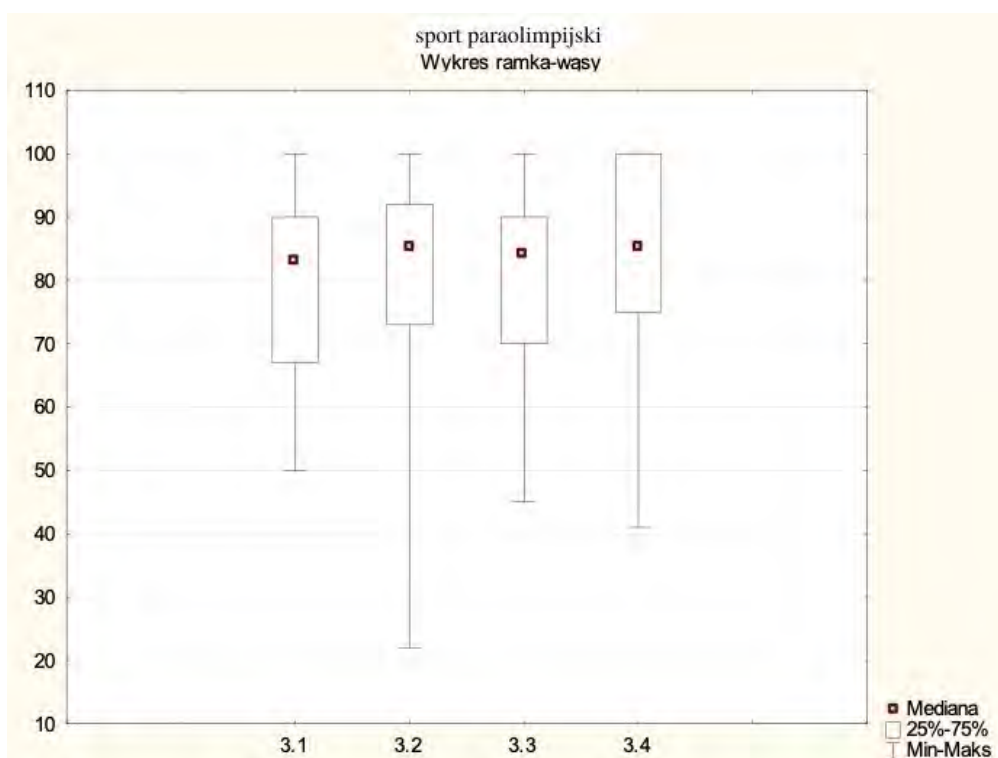


Wyk. 10. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących budowania relacji w podziale na trenerów reprezentacji Polski olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne).

Zarówno trenerzy olimpijczyków (79,8%), jak i paraolimpijczyków (79,8%) tak samo ocenili swoje kompetencje przywódcze pozwalające im na kształtowanie priorytetów oraz wpływanie na inne osoby trenujące. Obszar kompetencji definiowany jako umiejętność zarządzania personelem w pozytywny sposób wyżej ocenili trenerzy paraolimpijczyków (80,7%) niż olimpijczyków (75,7%). Za to trenerzy olimpijczyków wyżej oceniają swoje kompetencje, które służą do budowania i utrzymywania zdrowych relacji ze sportowcami, innymi trenerami, zespołami wsparcia (82,0%).



Wyk. 11. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących budowania relacji (badania własne).



Wyk. 12. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących budowania relacji (badania własne).

Badany obszar kompetencyjny nie wykazał istotnych statystycznie różnic pomiędzy dyscyplinami olimpijskimi i paraolimpijskimi w samoocenie kompetencji trenerskich. Wysokie wartości świadczą, że do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej ważne jest, aby rozwijać kompetencje pomagające budować relacje z otoczeniem.

Prowadzenie treningów i planowanie zawodów

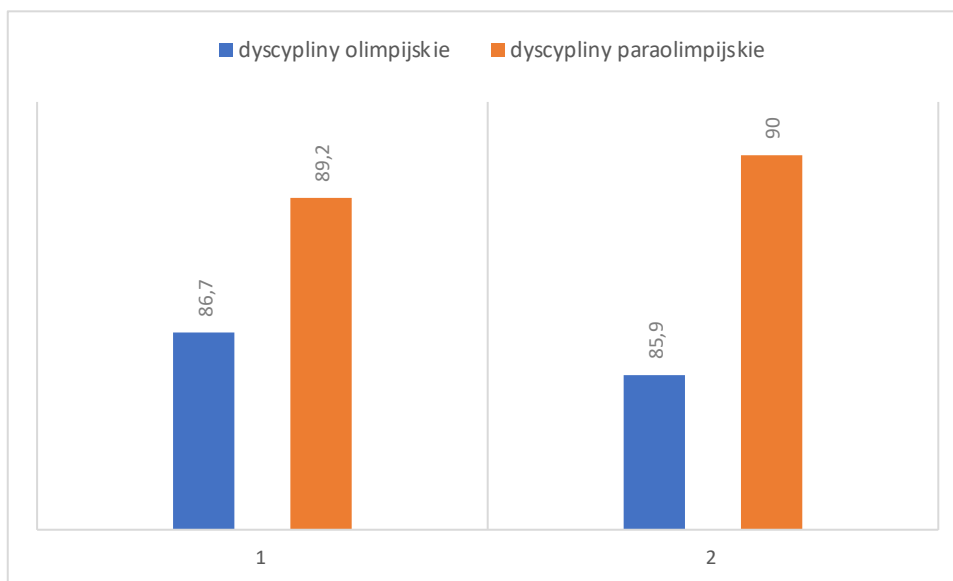
Każdy trener dąży do maksymalizacji potencjału, jakim dysponuje trenowana osoba. Jego zadaniem jest planowanie i podejmowanie trafnych decyzji, które służą realizacji planu, a także kontroli tego, co zamierza osiągnąć. Trener organizuje odpowiednie i wymagające treningi oraz wybiera odpowiednie okazje do współzawodnictwa dla sportowców. Takie ciągłe doświadczenia są wymagane do nieustannego rozwoju i doskonalenia.

Tab. 11. Samoocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących prowadzenia treningów i planowania zawodów (badania własne)

Lp.	Kompetencje dotyczące prowadzenia treningów i planowania zawodów – samoocena trenerów	Sport		Sport	
		olimpijski		paraolimpijski	
		średnia	SD	średnia	SD
1.	Kieruję treningami. Promuję doskonalenie się sportowców poprzez odpowiednie praktyki i możliwości nauki.	86,7	19,9	89,2	16,4
2.	Planuję zawody. Identyfikuję i kieruję odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa, które przyczyniają się do trwałego rozwoju sportowca.	85,9	20,8	90	15,9

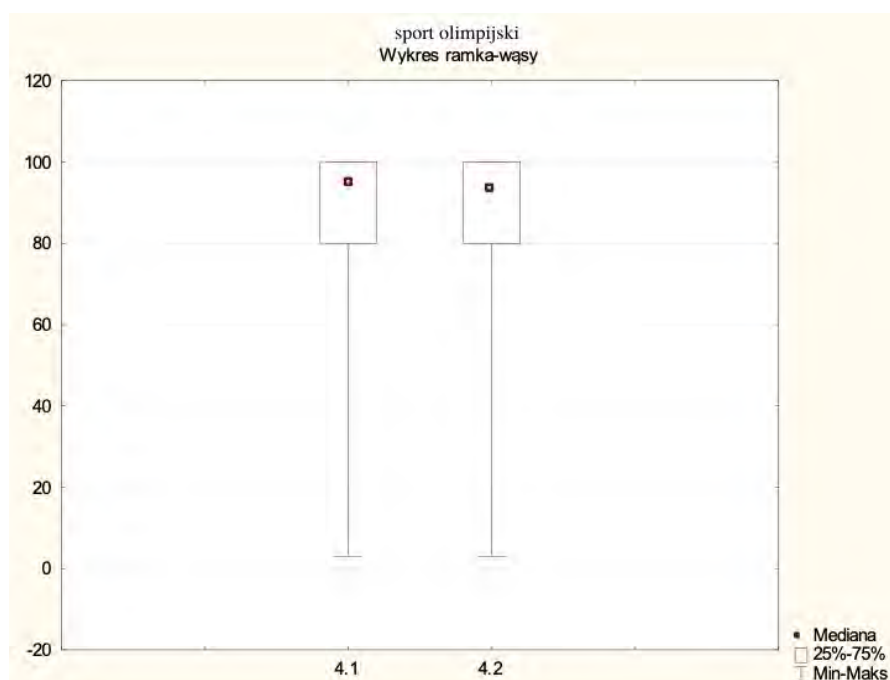
* Deklaracje badanych trenerów dotyczące zdolności do reagowania w sytuacji prowadzenia treningów i planowania zawodów; pytanie nr 13 ankiety dla trenerów.

Kompetencja, która otrzymała najwyższy poziom samooceny trenerów olimpijczyków (86,7%), związana jest z kierowaniem treningiem w taki sposób, aby sportowcy poprzez odpowiednie praktyki mogli się doskonalić. W samoocenie trenerów paraolimpijczyków umiejętności z tym związane są określane trochę wyżej (89,2%). Kompetencja, która w samoocenie trenerów paraolimpijczyków jest na najwyższym poziomie, to wszystko, co się wiąże z planowaniem zawodów czy kierowaniem odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa (90,0%).

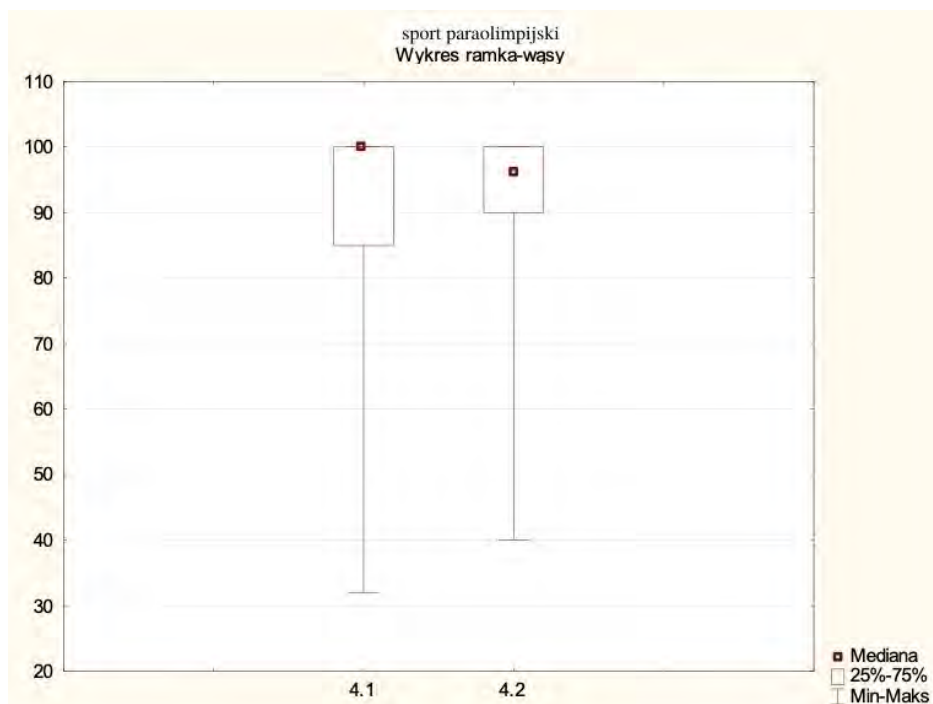


Wyk. 13. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących planowania treningów i zawodów sportowych trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).

Trenerzy paraolimpijczyków dokonali wyższej samooceny posiadanych kompetencji w zakresie planowania treningów i zawodów sportowych, lecz te oceny statystycznie nie różnią się od siebie. Możemy stwierdzić, że ten obszar ma zasadnicze znaczenie dla prowadzenia treningów ze sportowcami wysokiego wyczynu i bez wysoko rozwiniętych kompetencji trudno byłoby pełnić funkcję trenera kadry narodowej.



Wyk. 14. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących prowadzenia treningów i planowania zawodów (badania własne).



Wyk. 15. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących prowadzenia treningów i planowania zawodów (badania własne).

Badany obszar kompetencyjny nie wykazał istotnych statystycznie różnic w samoocenie kompetencji trenerskich. Wysokie wartości w przypadku paraolimpijczyków mogą świadczyć o szczególnie istotnych obszarach czynności zawodowych, które muszą być wykonane, aby wszystko szło w zamierzonym kierunku z uwzględnieniem specyfiki sportu osób z niepełnosprawnościami. Widać tu wyższe deklarowane poziomy kompetencji w sportach paraolimpijskich, które choć nieistotne statystycznie, mogą wskazywać, że trenerzy muszą wykonywać dodatkowe czynności, które w ich deklaracjach podwyższają samoocenę tej kompetencji.

Interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu

Proces treningowy to nieustanne reagowanie na zachodzące zmiany poza i wewnątrz zespołu, z którym pracuje trener. Charakteryzuje się proaktywnym wyszukiwaniem metod i środków treningowych oraz eliminowaniem pojawiających się zagrożeń. Skuteczność trenera w dużym stopniu zależy od jego zdolności do poszukiwania rozwiązań służących budowaniu rezultatu w długiej perspektywie. Trener obserwuje i odpowiednio reaguje na zdarzenia, w tym wszystkie sprawy na arenach sportowych i poza nimi. Jedną z kluczowych

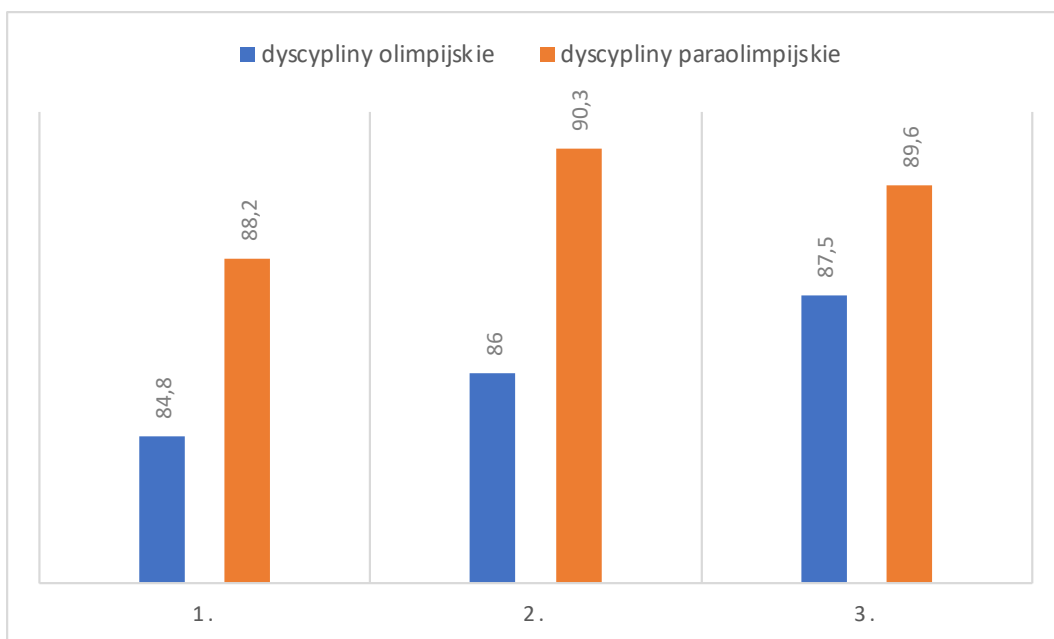
kompetencji trenerskich należy uznać określanie celów i priorytetów, które wynikają z interpretacji adekwatnej do sytuacji treningowej, startowej, potencjału danej osoby. Skuteczne podejmowanie decyzji jest niezbędne do pełnienia tej funkcji.

Tab. 12. Samoocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (badania własne)

Lp.	Kompetencje dotyczące interpretowania i reagowanie na to, co dzieje się w zakresie dyscypliny sportu – samoocena trenerów	Sport		Sport	
		olimpijski		paraolimpijski	
		średnia	SD	średnia	SD
1.	Obserwuję, analizuję i dostarczam informację zwrotną. Uważnie i świadomie obserwuję występy sportowców, drużyny na treningach i zawodach. Oferuję informację zwrotną, instrukcję.	84,8	15,9	88,2	14,3
2.	Podejmuję decyzje i wprowadzam korekty. Podejmuję decyzje dotyczące kolejnych kroków. W odpowiedni sposób dostosowuję treningi oraz doświadczenia związane z występami na zawodach.	86	18,6	90,3	10,9
3.	Oceniam postępy i zbieram dane. Zbieram i analizuję dane, tak by oceniać postęp zawodników. Mam wypracowane skuteczne schematy i narzędzia.	87,5	14,8	89,6	10,2

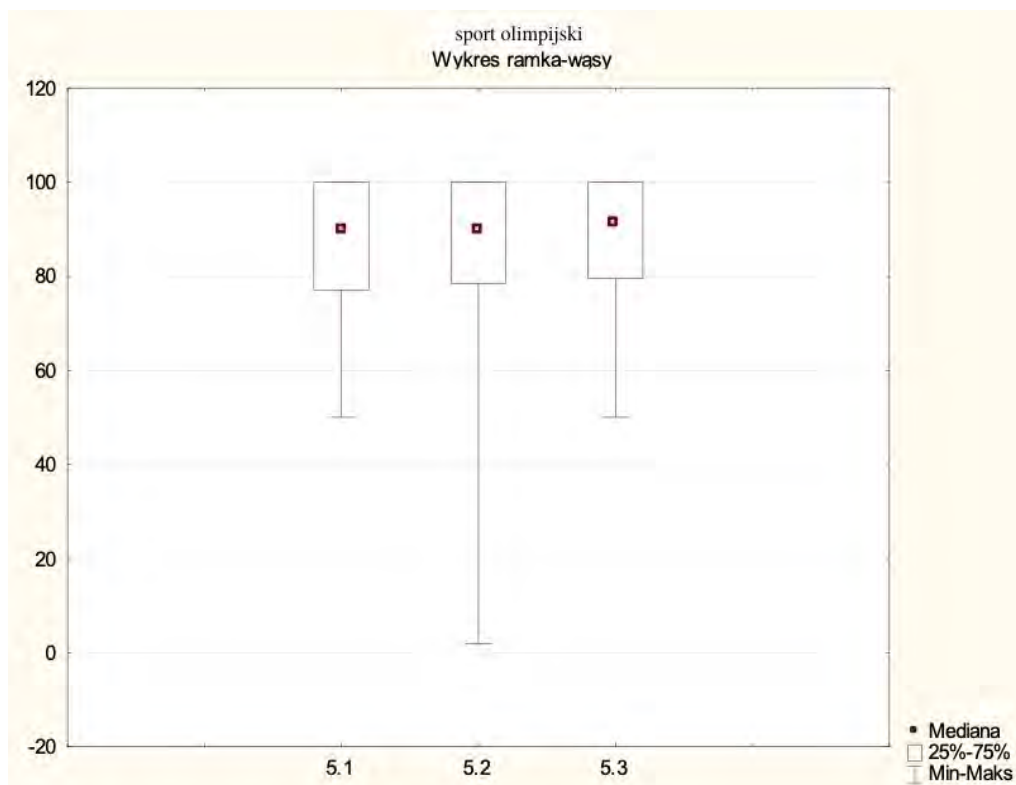
* Deklaracje badanych trenerów dotyczące zdolności interpretowania i reagowania w sytuacji treningowej; pytanie nr 14 ankiety dla trenerów.

Kompetencją z tego obszaru, którą trenerzy olimpijczyków posługują się najlepiej w swojej samoocenie jest ocenianie postępów, zbieranie i analizowanie danych (87,5%), u trenerów paraolimpijczyków zaś tą kompetencją jest podejmowanie decyzji, tak aby w odpowiedni sposób dostosować trening i zawody (90,3%).

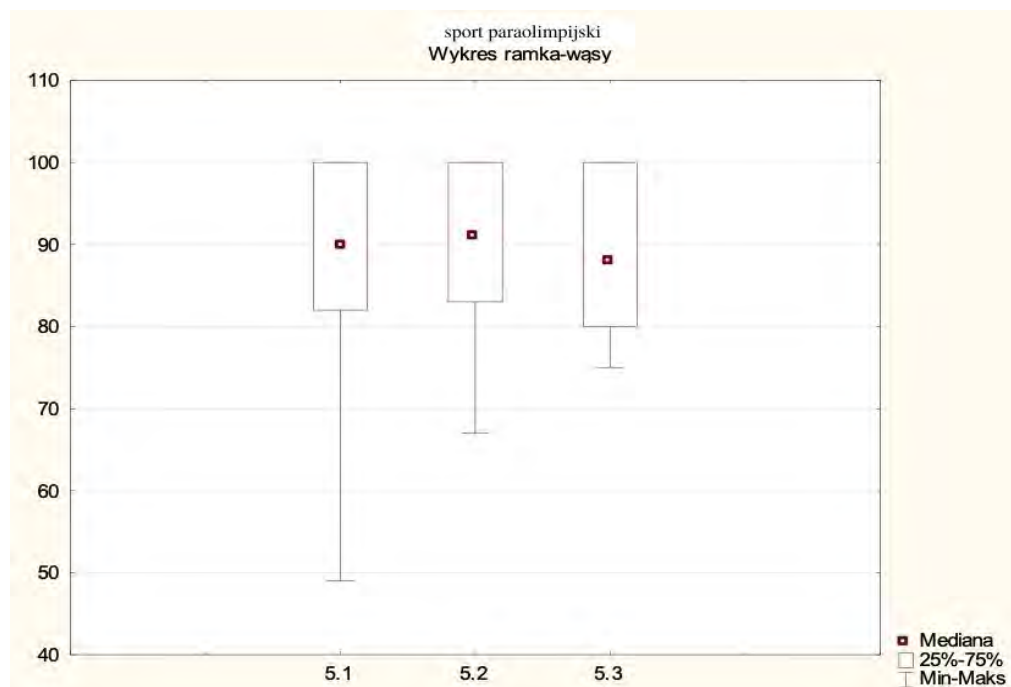


Wyk. 16. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu przez trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).

Trenerzy paraolimpijczyków dokonali wyższej samooceny posiadanych kompetencji jednak te oceny nie różnią się statystycznie istotnie od siebie. W przypadku trenerów paraolimpijczyków najwyżej oceniono kompetencje wyrażające się w odpowiednim dostosowaniu treningu, podejmowaniu decyzji i wprowadzaniu korekt (90,3%), natomiast trenerzy olimpijczyków najwyżej ocenili swoje zdolności do oceny postępu, zbieranie danych, które pozwalają im podjąć właściwe decyzje, demonstrują wysoko rozwinięte kompetencje w kontekście schematów i narzędzi stosowanych w treningu (87,5%).



Wyk. 17. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (badania własne).



Wyk. 18. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (badania własne).

W badanym obszarze kompetencyjnym nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w samoocenie kompetencji trenerskich. Trenerzy olimpijczyków i paraolimpijczyków nie różnili się statystycznie od siebie, a wysoka ocena tego obszaru kompetencyjnego potwierdza istotność dla przygotowania przyszłych kandydatów na trenera kadry narodowej w sportach olimpijskich oraz paraolimpijskich.

Nauka i refleksja

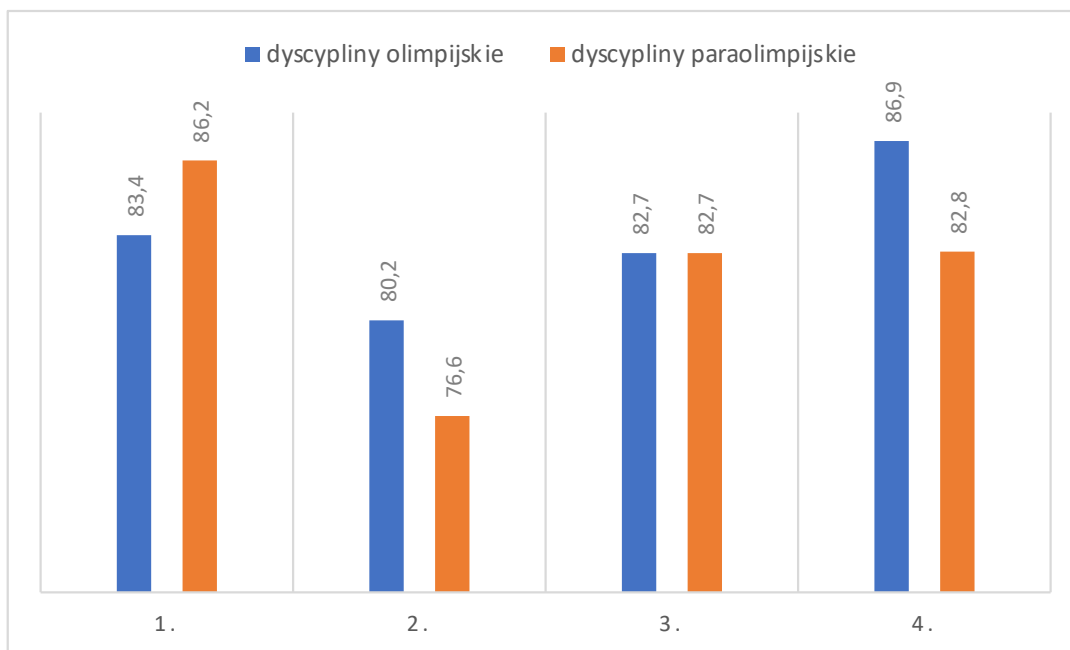
Organizowanie własnego procesu uczenia się stanowi kolejny obszar zadań zawodowych, który określa kompetentnego trenera. Oznacza ona otwartość na nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Trener ocenia każdy trening i zawody, jak również cały opracowany program szkolenia. Ewaluacja i refleksja stanowią zatem podstawę procesu ciągłego uczenia się i rozwoju zawodowego. Krytyczna refleksja jest umiejętnością, która – odpowiednio wykorzystana – wspiera własny proces uczenia się, oceny swojej pracy, a w razie potrzeby wskaże drogę, gdzie szukać porady, informacji i wsparcia. Trener wspiera również wysiłki na rzecz edukacji i rozwoju innych trenerów.

Tab. 13. Samoocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji (badania własne)

Lp.	Kompetencje dotyczące nauki i refleksji – samoocena trenerów	Sport		Sport	
		olimpijski		paraolimpijski	
		średnia	SD	średnia	SD
1.	Oceniam treningi i programy szkolenia. Analizuję plany treningów i programy szkolenia. Wskazuję mocne strony oraz elementy do dalszej pracy.	83,4	20,5	86,2	13,9
2.	Dokonyuję autooceny i prowadzę automonitoring. Systematycznie analizuję aspekt trenowania – począwszy od fizjologii, na harmonogramach treningów skończywszy – aby znaleźć sposoby przyspieszenia i zmaksymalizowania procesu uczenia się.	80,2	21,3	76,6	20,1
3.	Angażuję się w rozwój zawodowy. Szukam odpowiednich okazji formalnych i nieformalnych do rozwoju jako trener i edukator.	82,7	18,4	82,7	17,2
4.	Jestem innowacyjny Jestem kreatywny, znajduję nowe rozwiązania i improwizuję, aby wzbogacać program szkolenia o nowe cechy	86,9	15,6	82,8	15

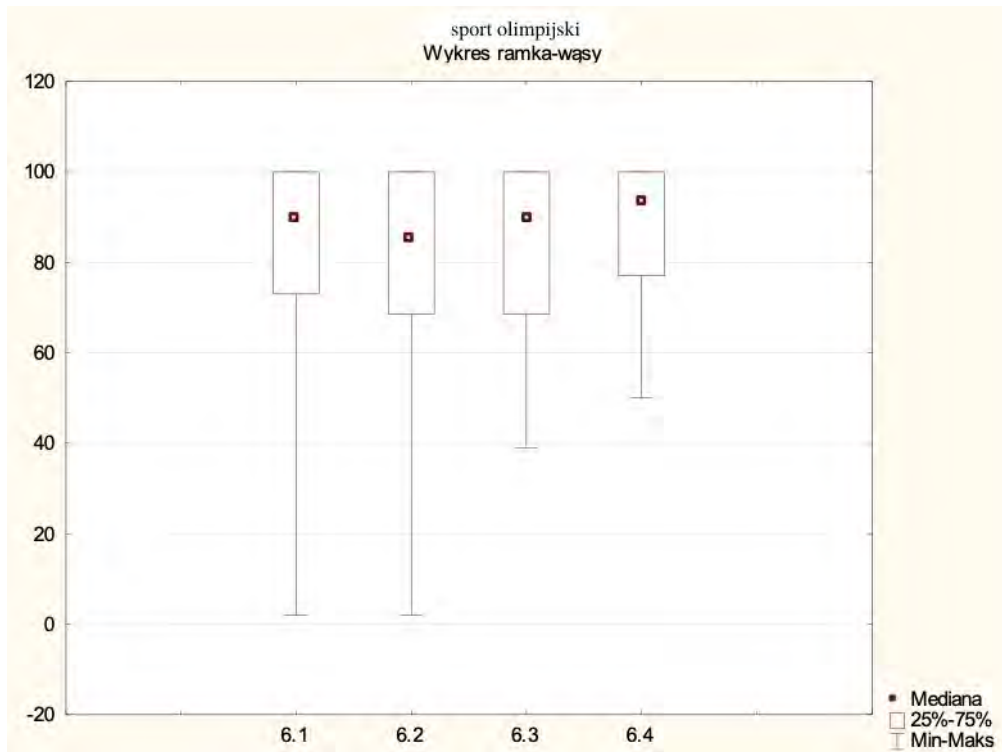
* Deklaracje badanych trenerów dotyczące zdolności zarządzania własnym rozwojem zawodowym; pytanie nr 15 ankiety dla trenerów.

Innowacja jest tą kompetencją, którą trenerzy olimpijczyków w swojej samoocenie opanowali najlepiej (86,9%). Łatwiej im niż trenerom paraolimpijczyków (82,8%) znajdować nowe rozwiązania, aby wzbogacić program szkolenia o nowe elementy. Trenerzy paraolimpijczyków czują się mniej kompetentni (76,6%) od swoich kolegów, trenerów olimpijczyków (80,2%) w systematycznej analizie fizjologicznej i w autoocenie harmonogramów treningów służących przyspieszeniu i zmaksymalizowaniu procesu uczenia się.

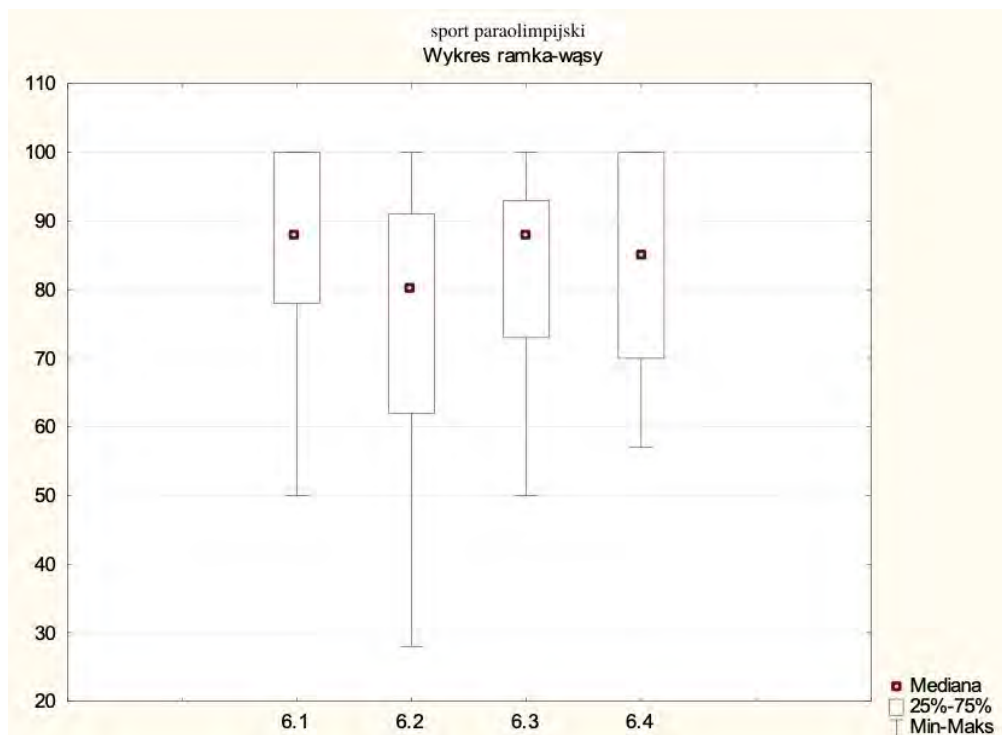


Wyk. 19. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).

Trenerzy paraolimpijczyków i olimpijczyków wysoko ocenili swoje kompetencje w obszarze gotowości do nauki i refleksji nad tym, co się dzieje w ich otoczeniu. Paraolimpijczycy wyżej postrzegają swoje kompetencje autorefleksji nad oceną prowadzonych treningów i programami szkoleniowymi (86,2%). Analiza zebranych danych od trenerów olimpijczyków wskazują na wyższe kompetencje związane z innowacjami (86,9%) oraz znajdowaniem sposobów przyspieszenia i zmaksymalizowania procesu uczenia się lub wytrenowania zawodników (80,2%).



Wyk. 20. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji (badania własne).



Wyk. 21. Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji (badania własne).

W ramach obszaru kompetencji dotyczących gotowości trenera do samodoskonalenia się oraz refleksji nad tym, co robi, nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w samoocenie kompetencji trenerskich. Wysokie wartości w ocenie własnych zdolności w obszarze nauki i refleksji świadczą o wysokiej gotowości do poznawania nowego materiału, który powoli trenerom cały czas się rozwijać. Na podstawie wyników uzyskanych badań możemy stwierdzić, że trenerzy kadr Polski są gotowi i otwarci na poznawanie nowych metod. Nawet mimo osiągnięcia wysokiej pozycji w hierarchii awansu zawodowego zdolność do nauki i refleksji nad tym, co trener robi jest pielęgnowana. Podejmowanie decyzji służących ciągłemu rozwojowi osobistemu obserwujemy nawet na poziomie trenera kadry narodowej.

Samoocena własnych kompetencji w zestawionych ze sobą obszarach zadań zawodowych trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu

Porównawszy odpowiedzi trenerów reprezentacji Polski w sportach olimpijskich i paraolimpijskich na temat samooceny własnych kompetencji, nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic (tab. 13). Można jednakże zauważyć wyższe średnie poziomu samooceny własnych kompetencji, choć nieistotne statystycznie, w grupie trenerów sportów paraolimpijskich w obszarach kompetencji takich jak: ustalanie wizji i strategii, kształtowanie otoczenia społecznego, prowadzenie treningów i planowanie zawodów oraz interpretowania i reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu. Oznacza to, że ich samoocena dla tych czterech z sześciu obszarów zadań zawodowych jest wyższa. Biorąc pod uwagę uśrednione wyniki, możemy stwierdzić, że na tle trenerów olimpijczyków trenerzy paraolimpijczyków lepiej poradzą sobie z niektórymi czynnościami zawodowymi. Suma średnich poziom kompetencji sześciu grup zadań zawodowych trenerów dla grupy sportów paraolimpijskich wyniosła 83,9%, a dla grupy sportów olimpijskich 82,1%.

Badani trenerzy paraolimpijczyków w sumie wskazali wyższe wartości średnie dla obszarów zadań zawodowych trenerów niż ich koledzy ze sportu olimpijskiego. Możemy to zinterpretować w taki sposób, że trenerzy olimpijczyków oraz paraolimpijczyków mają wysokie poczucie kompetentnego działania we wszystkich istotnych obszarach zawodu trenerskiego. Możemy polegać na tym, że powierzone im zadanie będzie realizowane z najwyższą starannością, jednakże trenerzy paraolimpijczyków wydają się w tym zestawieniu nieco lepiej przygotowani. Możemy jedynie przypuszczać, że przy większej liczbie badanych te różnice mogłyby być istotne statystycznie.

Tab. 14. Zestawienie średnich wartości dla samooceny poziomów kompetencji u trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach dla badanych sześciu obszarów zadań zawodowych trenerów (badania własne)

Lp.	Sześć obszarów zadań zawodowych trenerów	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
		Średnia wartość procentowa	Średnia wartość procentowa
1.	Ustalanie wizji i strategii	83,4	84,4
2.	Kształtowanie otoczenia społecznego	73,1	77,6
3.	Budowanie relacji	80,2	80,2
4.	Prowadzenie treningów i planowanie zawodów	86,3	89,6
5.	Interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu	86,1	89,4
6.	Nauka i refleksja	83,3	82,1

* Średnie wartości dla samooceny badanych trenerów dotyczące zdolności do reagowania w sześciu obszarach zadań zawodowych z poszczególnych grup badanych; pytania ankiety dla trenerów od 10 do 15.

Kompetencje polegające na modelowaniu otoczenia społecznego, w którym trenują zawodnicy w samoocenie ankietowanych wypadły najniżej (73,1% dla trenerów olimpijskich i 77,6% dla trenerów paraolimpijskich). Oznacza to, że w tej materii trenerzy czują się najmniej kompetentni w porównaniu do pozostałych obszarów zadań zawodowych. Czynności, do których należą kompetencje związane z tworzeniem planów operacyjnych dla wdrażanych strategii, kompetencje służące zatrudnianiu pomocników, organizacji otoczenia, szukania i rekrutacji sportowców, kompetencje związane z ochroną sportowców przed problemami i kompetencje umożliwiające definiowanie pożądanych standardów dla indywidualnych sportowców i drużyn znalazły odzwierciedlenie w najniższych ocenach ankietowanych – innymi słowy badani uznali, że w tych zadaniach są najmniej kompetentni. Z kolei kompetencje związane z tym, co stanowi istotę pracy trenerów, tzn. prowadzenie treningu sportowego, wspierane przez kompetencje z zakresu kierowania procesem treningu, planowaniem zawodów sportowych i rywalizacji zyskały najwyższą ocenę wśród ankietowanych trenerów olimpijskich (86,1%) i paraolimpijskich (89,6%). Oznacza to, że badani trenerzy uznali, iż w tych zadaniach są najbardziej kompetentni. Dla powyższych wyników przeprowadzono test t-Studenta, który wykazał, że różnice są nieistotne statystycznie.

Tab. 15. Zestawienie samooceny poziomów kompetencji u trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach dla badanych kompetencji (badania własne)

Lp.*	Odpowiedzi trenerów	Sport		Sport		Test	
		olimpijski		paraolimpijski		t-Student	
		Średnia	SD	Średnia	SD	t	p
1.1.	Zwraca uwagę na obraz całości.	87,4	13,4	85	13,1	-0,718	0,475
1.2.	Rozumie strukturę i sposób zarządzania.	79,8	20,3	78,8	20,1	-0,201	0,842
1.3.	Przeprowadza analizę potrzeb.	84,9	17,2	86,8	13,1	0,476	0,636
1.4.	Ustala wizję.	82,5	20,3	85,2	10,9	0,626	0,534
1.5.	Tworzy strategię.	82,4	19,3	86	13,2	0,845	0,401
2.1.	Przygotowuje plan działania.	81,6	18,6	82,3	16,5	0,148	0,883
2.2.	Określa kompetencje i zatrudnia personel pomocniczy.	66,8	28,1	73,3	24,9	0,984	0,328
2.3.	Organizuje otoczenie i personel.	70,6	23,7	70,8	22,8	0,032	0,974
2.4.	Szuka i rekrutuje sportowców oraz zbiera środki.	48,6	30,5	63,2	24,3	2,104	0,039
2.5.	Dbą o bezpieczeństwo uczestników treningu.	88,9	16,7	93,4	9,6	1,238	0,22
2.6.	Określa wskaźniki postępu.	82,3	19,5	82,7	17,9	0,076	0,939
3.1.	Jest przywódcą i wpływa na innych.	79,8	22,6	79,8	16,3	0,002	0,998
3.2.	Zarządza personelem w pozytywny sposób.	75,7	21,9	80,7	18,8	0,975	0,333
3.3.	Zarządza relacjami.	82	17,5	78,1	17,6	-0,918	0,361
3.4.	Edukuje.	83,2	18	82,2	17,5	-0,224	0,823
4.1.	Kieruje treningami.	86,7	19,9	89,2	16,4	0,551	0,583
4.2.	Planuje zawody.	85,9	20,8	90	15,9	0,869	0,388
5.1.	Obserwuje, analizuje i dostarcza informację zwrotną.	84,8	15,9	88,2	14,3	0,889	0,377
5.2.	Podejmuje decyzje i wprowadza korekty.	86	18,6	90,3	10,9	1,064	0,291
5.3.	Ocenia postępy i zbiera dane.	87,5	14,8	89,6	10,2	0,626	0,533
6.1.	Ocenia treningi i programy szkolenia.	83,4	20,5	86,2	13,9	0,625	0,534
6.2.	Dokonuje autooceny i prowadzi automonitoring.	80,2	21,3	76,6	20,1	-0,695	0,489
6.3.	Angażuje się w rozwój zawodowy.	82,7	18,4	82,7	17,2	-0,007	0,994
6.4.	Jest innowacyjny.	86,9	15,6	82,8	15	-1,074	0,286

*Liczba porządkowa oznacza sześć obszarów zadań zawodowy oraz zawarte w nim zestawy umiejętności.

Dla oceny poziomu kompetencji badanych trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu posłużyłem się udzielonymi odpowiedziami trenerów (tab. 15) oraz porównałem je z odpowiedziami kierowników wyszkolenia (tab. 16). Ich wypowiedzi były bardzo podobne, nie ma między nimi istotnych statystycznych różnic. We wszystkich badanych grupach kompetencji najwięcej punktów zdobyły te związane z zapewnianiem bezpieczeństwa sportowcom. Owe dwie grupy badanych są zgodne co do tego, że wszystko, co jest realizowane podczas sesji treningowej, ma służyć rozwojowi sportowców i nie może szkodzić ich zdrowiu. Umiejętności związane z zapewnieniem bezpiecznych warunków treningu to podstawa pracy trenera, nie tylko na poziomie kadry narodowej. Analiza zebranych odpowiedzi wykazała, że nawet na najwyższym poziomie rywalizacji sportowej zdrowie jest dla trenera priorytetem.

Odpowiedzi kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych na temat kompetencji związanych z oceną treningu i programu szkolenia uzyskały wysoki średni poziom. Może to wskazywać na fakt, iż podczas procesu rekrutacji na stanowisko trenera kadry Polski właśnie ta kompetencja będzie poszukiwana przez rekruterów. W procesie rekrutacji ocenie powinny być poddawane wszystkie te umiejętności, które promują doskonalenie się sportowców poprzez odpowiednie praktyki związane z kierowaniem treningami. Wysoko rozwinięte kompetencje służące kierowaniem odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa, które przyczyniają się do trwałego rozwoju sportowca mogą przesądzić o tym, czy kandydat na trenera kadry narodowej zostanie wybrany na to stanowisko. Z kolei zdaniem badanych trenerów do pracy z kadrą Polski potrzeba bardziej rozwiniętych kompetencji, które posłużą do trafnego podejmowania decyzji odnośnie do kolejnych kroków lub wprowadzania korekty do istniejącego planu. Umiejętność odpowiedniego dopasowania treningu do możliwości i potrzeb osoby trenującej to według nich bardzo ważna kompetencja.

Zdaniem kierowników wyszkolenia sportów olimpijskich i paraolimpijskich kompetencje związane z szukaniem i rekrutacją sportowców nie muszą być wysoko rozwinięte; nie są tymi, które są poszukiwane u trenerów. Kierownicy wyszkolenia sportów paraolimpijskich najmniej uwagi poświęcają przygotowaniom planów działania oraz organizacji otoczenia i personelu pomocniczego. Według trenerów, mają oni wyżej rozwinięte kompetencje z tego obszaru. Wartością wyróżniającą się w opinii kierowników wyszkolenia jest zdolność trenerów do określania kompetencji i zatrudniania personelu pomocniczego.

Tab. 16. Zestawienie opinii kierowników wyszkolenia na temat pożądanых na stanowisku trenera kadry Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu, poziomu kompetencji i odpowiedzialności (badania własne)

Lp.*	Odpowiedzi kierowników wyszkolenia	Sport		Sport		Test	
		olimpijski		paraolimpijski		t-Student	
		Średnia	SD	Średnia	SD	t	p
1.1.	Zwraca uwagę na obraz całości.	92	11,4	83,7	20,5	1,242	0,228
1.2.	Rozumie strukturę i sposób zarządzania.	79,7	18	77	15,6	0,326	0,748
1.3.	Przeprowadza analizę potrzeb.	83,6	13,3	90,5	13,3	- 1,082	0,291
1.4.	Ustala wizję.	87,9	14,7	81,3	14,1	0,958	0,349
1.5.	Tworzy strategię.	88,8	14,5	88,7	15,1	0,014	0,989
2.1.	Przygotowuje plan działania.	88,1	16,9	73,5	24,7	1,61	0,122
2.2.	Określa kompetencje i zatrudnia personel pomocniczy.	72,5	20,1	85,8	9,7	- 1,551	0,136
2.3.	Organizuje otoczenie i personel.	77,4	20,2	73,8	21,4	0,367	0,717
2.4.	Szuka i rekrutuje sportowców oraz zbiera środki.	51,3	25,1	54,3	22,4	- 0,262	0,796
2.5.	Dbą o bezpieczeństwo uczestników treningu.	92,2	14,6	92,3	15,2	- 0,022	0,982
2.6.	Określa wskaźniki postępu.	90,1	13,7	82,7	12	1,177	0,252
3.1.	Jest przywódcą i wpływa na innych.	89,5	15	90	9,2	- 0,072	0,944
3.2.	Zarządza personelem w pozytywny sposób.	81,9	18,5	85,7	9,5	- 0,468	0,645
3.3.	Zarządza relacjami.	88,4	10	89,2	12,1	- 0,162	0,873
3.4.	Edukuje.	90,5	13,3	89,3	9,7	0,201	0,843
4.1.	Kieruje treningami.	90,5	12,9	89,8	9,4	0,121	0,905
4.2.	Planuje zawody.	92,6	11,8	94	10,6	- 0,247	0,807
5.1.	Obserwuje, analizuje i dostarcza informację zwrotną.	90,8	14	91,5	10,9	- 0,116	0,909
5.2.	Podejmuje decyzje i wprowadza korekty.	94	7,9	84,8	19	1,666	0,111
5.3.	Ocenia postępy i zbiera dane.	94,3	7,4	90,3	10,1	1,025	0,317
6.1.	Ocenia treningi i programy szkolenia.	94,2	8,8	91,8	13	0,497	0,624
6.2.	Dokonuje autooceny i prowadzi automonitoring.	91,9	14	88,3	14	0,535	0,598
6.3.	Angażuje się w rozwój zawodowy.	90,4	10,4	82,5	20,9	1,218	0,237
6.4.	Jest innowacyjny.	91,4	11,2	86,7	12,1	0,862	0,398

*Liczba porządkowa oznacza sześć obszarów zadań zawodowy oraz zawarte w nim zestawy umiejętności.

5.4. Opinie trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich oraz kierowników wyszkolenia na temat pożądanych na stanowisku trenerów kadr narodowych kompetencji zawodowych

W dalszym toku postępowania badawczego, aby uzyskać pełniejszą diagnozę i poznać obraz kompetencji, które najchętniej widzieliby w pracy trenera kadry Polski, zadano dodatkowe pytania trenerom oraz kierownikom wyszkolenia polskich związków sportowych o pożądane na stanowisku trenera kadr narodowych kompetencje zawodowe. W ten sposób ustalono wymagania kompetencyjne, które ich zdaniem są kluczowe dla sektora sportowego. Dzięki uzyskanym odpowiedziom ankietowanych było możliwe usystematyzowanie danych dotyczących znaczenia wymienionych przez nich kompetencji w pracy trenera kadry Polski. Ankietowani spośród listy 15 wymienionych kompetencji mieli za zadanie dla każdej z nich w skali od 0 (kompetencja mało ważna) do 100 (bardzo ważna kompetencja) określić ich wagę. Na zakończenie tej części badań poproszono, aby ankietowani wymienili inne kompetencje, które są bardzo ważne do pełnienia funkcji trenera kadry Polski, a których ich zdaniem zabrakło na liście wcześniej omawianych kompetencji⁵⁴. Poproszono też o wymienienie kompetencji, których nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrami Polski. W dalszej części tego podrozdziału będę omawiał kolejno poszczególne grupy kompetencji według uzyskanych odpowiedzi na temat pożądanych kompetencji, jak i tych, których nie może zabraknąć osobom pełniącym funkcje trenera kadry narodowej w sportach olimpijskich i paraolimpijskich, do których odnosili się w ankiecie badani trenerzy i kierownicy wyszkolenia. Do analizy włączono kompetencje, które zdaniem badanych odgrywają istotną rolę i są pożądane wśród tych osób, którzy wykonują bądź w przyszłości będą chciały wykonywać zawód trenera kadry narodowej lub też będą aplikować na takie stanowisko⁵⁵.

⁵⁴ Na podstawie pytań nr 1, 2, 7 i 9 ankiety skierowanej do kierowników wyszkolenia polskich związków.

⁵⁵ Na podstawie pytań nr 7, 8 i 9 ankiety skierowanej do trenerów.

Tab. 17. Opinie badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu dotyczące znaczenia wymienionych kompetencji w pracy trenera kadry Polski (badania własne)

Lp.	Odpowiedzi trenerów	Sport olimpijski		Sport paraolimpijski		Test t-Student	
		Średnia	SD	Średnia	SD	t	p
1.	Umiejętności komunikacyjne	91,9	7,8	89	13,9	0,949	0,346
2.	Wiedza specjalistyczna	93,5	10,4	93,8	11,0	- 0,117	0,907
3.	Tworzenie dobrej atmosfery	89,4	11,9	87,0	16,5	0,667	0,507
4.	Odpowiedzialność	95,0	8,9	90,7	16,2	1,244	0,217
5.	Opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów	90,7	13,0	87,6	16,5	0,81	0,421
6.	Dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki	92,2	11,1	88,2	16,6	1,092	0,278
7.	Opracowywanie oceny startów	79,0	17,3	76,9	20,8	0,441	0,66
8.	Umiejętność motywowania	89,8	11,2	93,4	10,3	- 1,422	0,159
9.	Dokonywanie naboru do sportu	75,1	22,0	66,6	27,8	1,334	0,186
10.	Samopoznanie/zdolność do autorefleksji	77,1	17,7	80,6	22,9	- 0,669	0,505
11.	Znajomość języka obcego	70,0	21,5	79,8	20,2	- 1,951	0,055
12.	Współpraca w zespole	81,2	19,9	83,9	17,5	- 0,611	0,543
13.	Rozwiązywanie konfliktów	87,9	12,2	82,3	19,2	1,333	0,186
14.	Pozyskiwanie środków finansowych niezbędnych do realizacji szkolenia	62,8	31,1	50,8	31,7	1,566	0,121
15.	Monitorowanie stanu zdrowia zawodników	78,0	23,2	80,7	24,2	- 0,466	0,642

Najważniejsze kompetencje dla trenera kadry narodowej, w opinii trenerów reprezentacji narodowych olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu, związane są z umiejętnościami oraz wiedzą z zakresu specjalistycznej wiedzy na temat treningu. Trenerzy olimpijczyków wskazują, że dużą wagę odgrywają kompetencje z odpowiedzialnością (95%) za realizację powierzonych zadań i obowiązków oraz ponoszenia konsekwencji za efekty pracy własnej lub zespołu, zarówno pozytywne, jak i negatywne.

Na kolejnym miejscu znalazły się kompetencje związane z demonstrowaniem dobrego przykładu, zasad etyki (92,2%). Z kolei wedle trenerów kadry Polski w paraolimpijskich dyscyplinach sportu zaraz po wiedzy specjalistycznej (93,8%) jako niezbędne do pracy

trenera kadry plasują się kompetencje związane z motywowaniem zawodników (93,4%) oraz braniem odpowiedzialności (90,7%). Podobną listę rangową stworzono na podstawie opinii kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych.

Tab. 18. Opinie badanych kierowników wyszkolenia olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu dotyczące znaczenia wymienionych kompetencji w pracy trenera kadry Polski (badania własne)

Lp.	Odpowiedzi kierowników wyszkolenia	Sport olimpijski		Sport paraolimpijski		Test t-Student	
		Średnia	SD	Średnia	SD	t	p
1.	Umiejętności komunikacyjne	89,3	10,1	93,7	9,8	-0,918	0,369
2.	Wiedza specjalistyczna	97,7	4,1	98,3	4,1	-0,325	0,748
3.	Tworzenie dobrej atmosfery	82,6	20,0	83,8	18,7	-0,133	0,895
4.	Odpowiedzialność	91,4	14,0	92,7	12,4	-0,202	0,842
5.	Opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów	90,4	13,6	95,0	12,2	-0,725	0,476
6.	Dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki	84,9	18,3	87,5	14,7	-0,315	0,756
7.	Opracowywanie oceny startów	85,2	15,1	87,2	14,8	-0,271	0,789
8.	Umiejętność motywowania	91,6	12,2	92,2	9,2	-0,106	0,917
9.	Dokonywanie naboru do sportu	56,4	18,8	66,0	20,1	-1,062	0,300
10.	Samopoznanie/zdolność do autorefleksji	83,1	15,9	73,8	19,0	1,166	0,257
11.	Znajomość języka obcego	75,3	16,7	66,5	19,2	1,070	0,297
12.	Współpraca w zespole	81,0	14,1	87,0	17,0	-0,851	0,404
13.	Rozwiązywanie konfliktów	85,0	16,0	88,2	15,7	-0,419	0,680
14.	Pozyskiwanie środków finansowych niezbędnych do realizacji szkolenia	41,9	15,9	48,7	21,2	-0,827	0,418
15.	Monitorowanie stanu zdrowia zawodników	79,4	18,8	78,0	20,7	0,154	0,879

Najważniejsze kompetencje dla trenera kadry narodowej, w opinii kierowników wyszkolenia, związane są z umiejętnościami oraz wiedzą specjalistyczną. Dla kierowników wyszkolenia sportów olimpijskich kolejne miejsce zajmują kompetencje z zakresu motywowania swoich zawodników (91,6%) oraz odpowiedzialność za zawodnika oraz cały proces szkoleniowy (91,4%). Z kolei opinia kierowników wyszkolenia w paraolimpijskich dyscyplinach sportu jest taka, że zaraz po wiedzy specjalistycznej (98,3%), plasują się kompetencje związane z opracowywaniem, modyfikowaniem planów szkoleniowych, terminów startów (95%). Odnosnie do opinii na temat kompetencji związanych z pozyskiwaniem środków finansowych, dokonywaniem naboru do sportu czy znajomością języka obcego badani byli zgodni, że są to kompetencje ich zdaniem najmniej potrzebne trenerowi kadry.

Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała różnic pomiędzy opiniami trenerów i przedstawicieli organizacji sportowych w stosunku do badanych kompetencji. Test t-Studenta pokazuje, że nie ma istotności, oceny kompetencji się nie różnicują. Podobnie obliczenia testem ANOVA Friedmana. Badana grupa ma podobne zdanie na temat tego, które kompetencje są istotne.

Dalsza analiza danych polegała na uszeregowaniu ich względem ważności, gdzie zastosowano punkt odcięcia powyżej 75 centyla. Utworzono listy, w których posortowane wartości otrzymały listę rangową kompetencji, które zdaniem badanych stanowią wymagania kluczowe dla sektora sportowego do pełnienia funkcji trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich oraz paraolimpijskich dyscyplinach sportu.

Badani trenerzy oraz kierownicy wyszkolenia nadawali wartość w skali od 0 do 100 dla każdej z 15 wymienionych kompetencji rozumianych jako efekt uczenia się, czyli zgromadzonej i potwierdzonej w toku uczenia się nieformalnego (poza szkołą, uczelnią, warsztatami, kursami) oraz w trakcie edukacji formalnej i pozaformalnej odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych do wykonywania funkcji trenera kadry Polski. Dla trenerów olimpijskich były to:

1. wiedza specjalistyczna,
2. umiejętność motywowania,
3. odpowiedzialność,
4. umiejętności komunikacyjne,
5. dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki.

Według trenerów paraolimpijskich te same zestawy kompetencji znalazły się na liście rangowej, choć ich kolejność jest nieco inna:

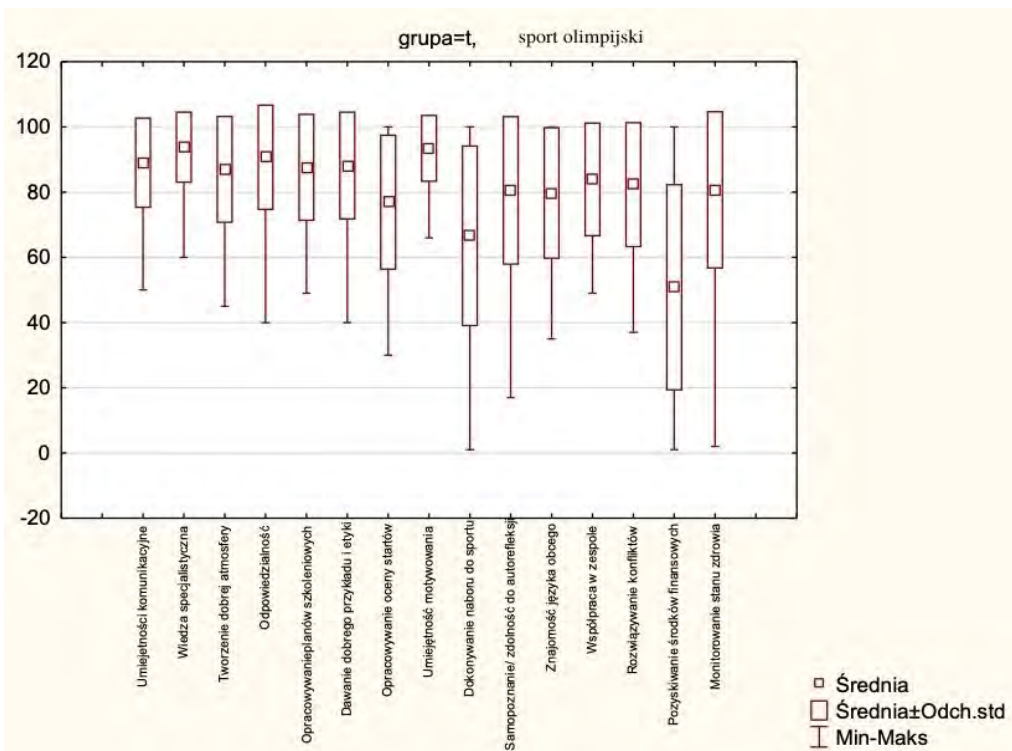
1. odpowiedzialność,
2. wiedza specjalistyczna,
3. dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki,
4. umiejętności komunikacyjne,
5. opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów.

Listę zawierającą ten sam zestaw piętnastu kompetencji przedstawiono grupie badanych kierowników wyszkolenia. Poproszono ich, aby w skali od 0 do 100 nadali im rangę. Im wyższa liczba, tym bardziej pożądana kompetencja trenera kadry. Zdaniem kierowników wyszkolenia w organizacjach sportowych w sporcie olimpijskim pożądane kompetencje w pracy trenera kadry Polski to:

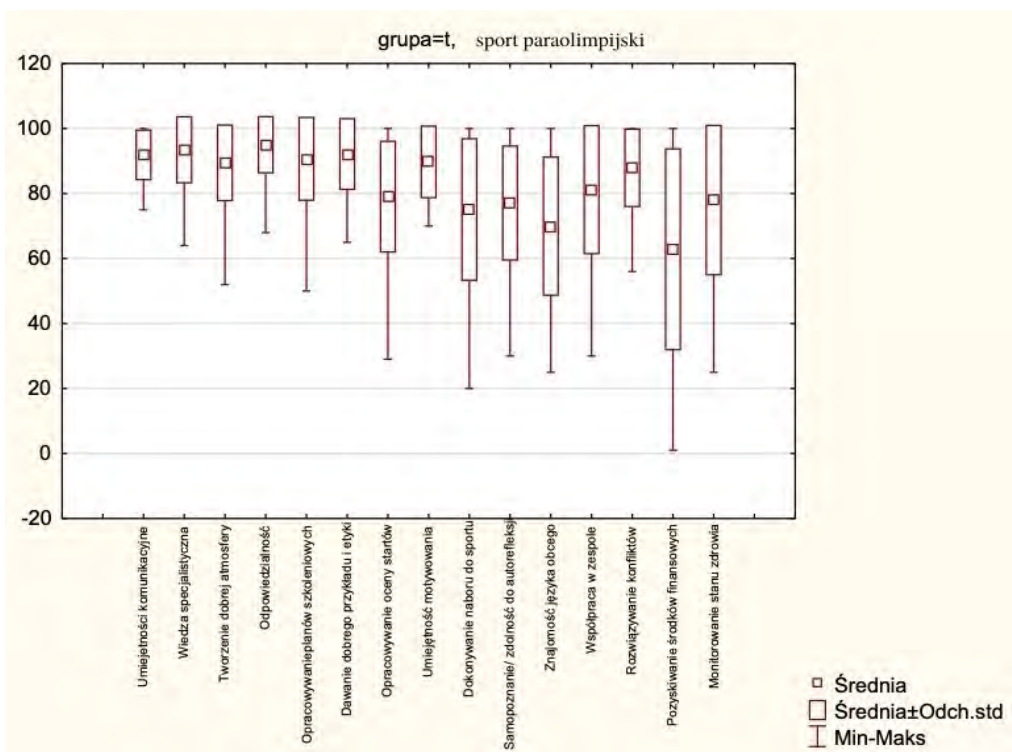
1. wiedza specjalistyczna,
2. umiejętność motywowania,
3. odpowiedzialność,
4. opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów,
5. umiejętności komunikacyjne.

Istnieje niewielka różnica w postrzeganiu kluczowych wymagań do pełnienia funkcji trenerów reprezentacji Polski w paraolimpijskich dyscyplinach sportu pomiędzy badanymi trenerami a kierownikami wyszkolenia. Zdaniem kierowników wyszkolenia w sporcie paraolimpijskim kompetencje zawodowe związane z umiejętnością motywowania, tworzenia klimatu motywacyjnego są ważniejsze od demonstrowania filozofii trenerskiej wyrażającej się w promowaniu zasad etyki, pełnienia roli przykładu do naśladowania. Z listy 15 wybranych kompetencji pięć najwyżej ocenionych przez kierowników wyszkolenia sportowców paraolimpijskich to:

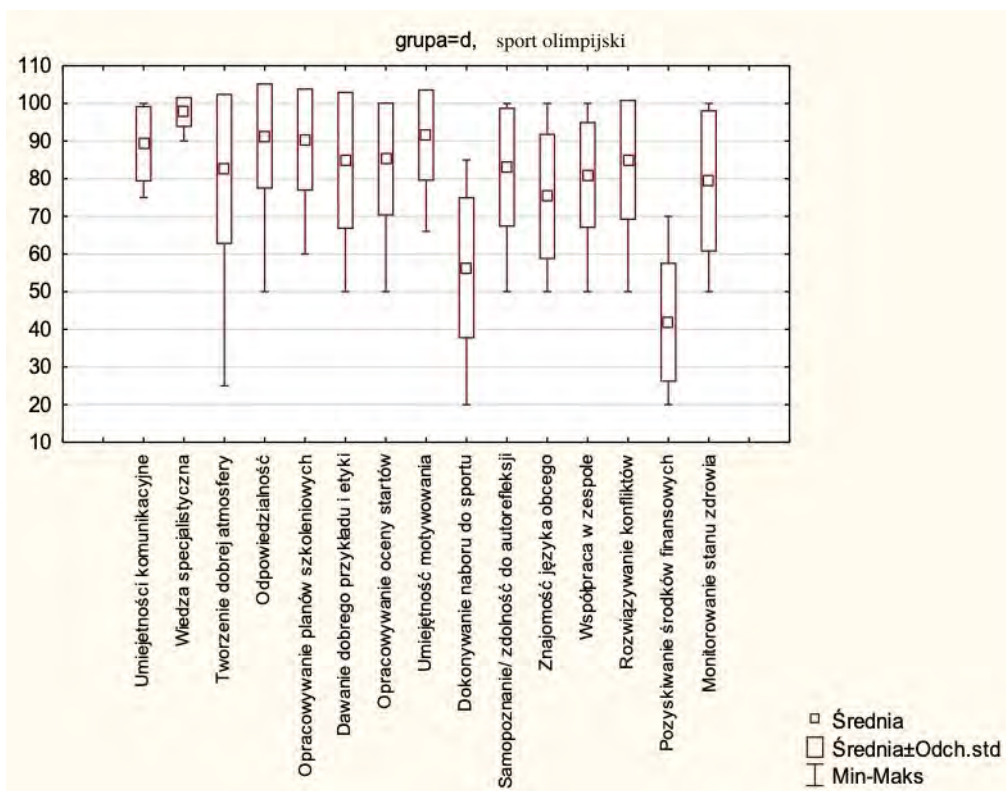
1. wiedza specjalistyczna,
2. opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów,
3. umiejętności komunikacyjne,
4. odpowiedzialność,
5. umiejętność motywowania.



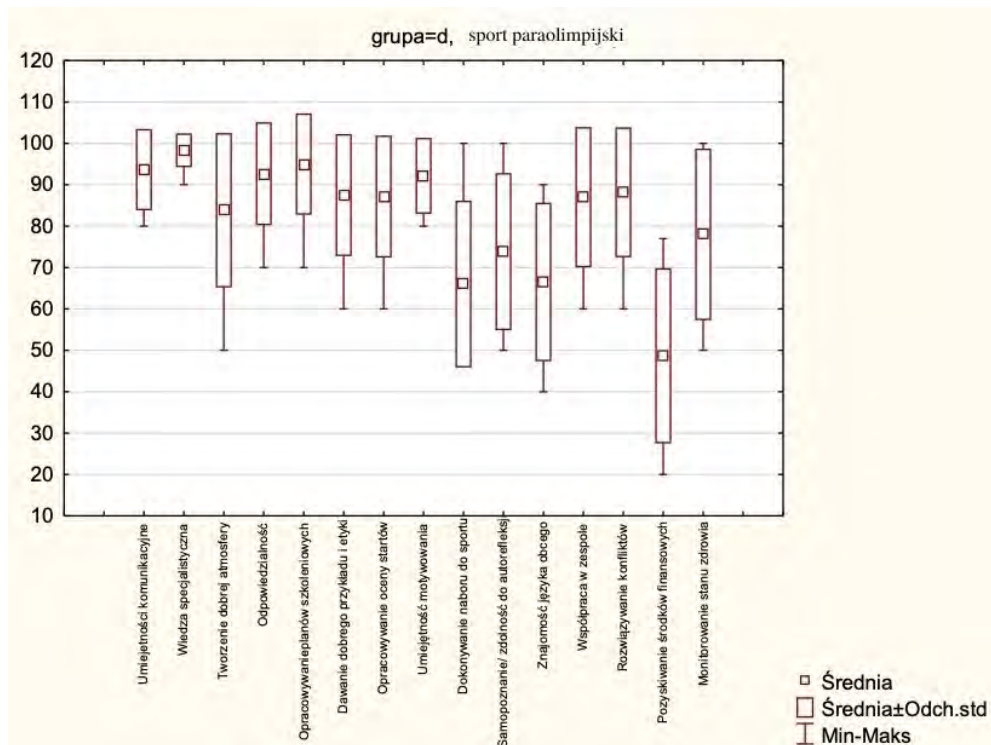
Wyk. 22. Porównanie median kompetencji wyrażonych przez trenerów kadry Polski olimpijskiej na temat kompetencji pożądanых w pracy trenera kadry Polski (badania własne).



Wyk. 23. Porównanie median kompetencji wyrażonych przez trenerów kadry Polski paraolimpijskiej na temat kompetencji pożądanых w pracy trenera kadry Polski (badania własne).



Wyk. 24. Porównanie median kompetencji wyrażonych przez kierowników wyszkolenia sportów olimpijskich na temat kompetencji pożądaných w pracy trenera kadry Polski (badania własne).



Wyk. 25. Porównanie median kompetencji wyrażonych przez kierowników wyszkolenia sportów paraolimpijskich na temat kompetencji pożądaných w pracy trenera kadry Polski (badania własne).

W dalszym toku postępowania badawczego pogłębiono analizę kompetencji na podstawie uzyskanych odpowiedzi na pytania otwarte trenerów i kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych. Dla uzyskania pełnego obrazu kompetencji pożądanых w pracy trenera kadry narodowej zadano dodatkowe pytania otwarte⁵⁶ trenerom oraz kierownikom wyszkolenia o inne kompetencje, które zdaniem ankietowanych są bardzo ważne do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej, a których być może zabrakło w dotychczasowym zestawieniu. Respondenci mogli nazwać i wpisać dowolną liczbę kompetencji, które uznali za właściwe. W przypadku pytania otwartego o dodatkowe ważne kompetencje trenerów kadry Polski uzyskano 189 odpowiedzi (trenerów i kierowników wyszkolenia łącznie). Odpowiedzi w przeważającej mierze były związane, np. uczciwość (t25), kreatywność (t28), obiektywizm (t35), asertywność (t21), empatia (t66), opanowanie w sytuacjach stresowych (t53), logistyka (t14), konsekwencja w działaniu (t17), determinacja (t26), niezależność (t35), dietetyka (t43) i inne. Część z nich miała charakter opisowy. Dla jednego z badanych trenerów (t1) bardzo ważne jest to, aby trener kadry Polski miał szerokie zainteresowania sportowe i czerpał wiedzę z innych dyscyplin oraz demonstrował nieszablonowe podejście do zawodnika wyrażające się w szukaniu indywidualnej ścieżki treningowej. Zdaniem tego samego trenera kompetencje umożliwiające tworzenie specjalistycznych zestawów ćwiczeń, przypisanych do specyfiki dyscypliny jest ważnym elementem, którego nie może zabraknąć trenerowi kadry Polski.

Wśród rozbudowanych odpowiedzi na temat kompetencji można było wyróżnić te, które bezpośrednio odnosiły się do sportu osób z niepełnosprawnościami. Zdaniem jednego z nich (t27) istotne są kompetencje, które pozwolą trenerowi demonstrować wyjątkową cierpliwość w dążeniu do sukcesu osób niepełnosprawnych, a także duża wiedza z zakresu i specyfiki niepełnosprawności wraz z doświadczeniem pracy ze sportowcami niepełnosprawnymi (t27). Zdaniem innego trenera (t32) wiedza specjalistyczna, połączona z doświadczeniem zawodniczym, kreowanie polityki antydopingowej oraz ścisła współpraca z psychologiem o specjalności w danej dyscyplinie, jak i wykorzystanie nowoczesnych systemów informacyjnych podczas szkolenia to zestawy umiejętności, które są ważne dla trenera kadry Polski. Część z udzielonych rozbudowanych wypowiedzi dotyczyła konkretnych umiejętności, np. umiejętność przekazu zasadności danego ćwiczenia i jego wpływu na wynik i inne (t39); komunikatywność z zawodnikami, umiejętność szybkiej reakcji – rozwiązywanie problemów sfery szkoleniowej i psychologicznej (t46); umiejętność planowania i przewidywania (54).

⁵⁶ Na podstawie pytań nr 8, 9 ankiety skierowanej do trenerów oraz na podstawie pytań nr 2, 9 ankiety skierowanej do kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych.

Kierownicy wyszkolenia polskich związków sportowych na pytanie otwarte na temat ważnych kompetencji dla pełnienia funkcji trenera kadry Polski odpowiadali, odwołując się np. do kompetencji społecznych – „empatia” (d22), „ambitne i zdroworozsądkowe podejście do pracy, czyli robię, co mogę na 100 %” (d3), „bycie sprawiedliwym w działaniu” (d13). W tej części badania również wskazano kompetencje administracyjne, takie jak „znajomość narzędzi pakietu Office” (d1), „współpraca z działem szkolenia” (d16). W odpowiedziach kierowników wyszkolenia akcentowane były również kompetencje, które się wiążą z gotowością trenera kadry Polski do nauki i refleksji. Świadczą o tym takie wypowiedzi badanych jak: „ciągle dążenie do własnego rozwoju” (d13), „stałe doskonalenie/uaktualnianie wiedzy” (d2), „chęć rozwoju i bycia na czasie” (d21), „udział w szkoleniach, warsztatach, kursach” (d6). Znalazły się również związane wypowiedzi na temat tego, czego kierownicy wyszkolenia oczekują od trenera: „aby był odporny na stres” (d1, d18). Każdej z wypowiedzi nadano odpowiedni kod, który pozwolił na dokonanie analizy statystycznej prezentowanej poniżej. Zgromadzone dane jakościowe podzielono na wypowiedzi trenerów (158) i kierowników wyszkolenia (31), a następnie przeanalizowano zebrany materiał badawczy. Dane zostały zakodowane w dwóch grupach:

1. Obszary zadań zawodowych trenera⁵⁷.
2. Składowe kompetencji: wiedza, umiejętności oraz kompetencji społecznych⁵⁸.

Tab. 19. Obszary zadań zawodowych trenerów, które zdaniem ankietowanych trenerów i kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim i paraolimpijskim są bardzo ważne dla pełnienia funkcji trenera kadry narodowej (badania własne)

Obszary zadań zawodowych trenera		Sport olimpijski		Sport paraolimpijski	
		Kierownicy wyszkolenia	Trenerzy	Kierownicy wyszkolenia	Trenerzy
1.	Ustalanie wizji i strategii	15%	9%	0%	11%
2.	Kształtowanie otoczenia społecznego*	26%	16%	0%	20%
3.	Budowanie relacji	22%*	28%	40%*	28%
4.	Prowadzenie treningów i planowanie zawodów	4%	10%	0%	13%
5.	Interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu	0%	14%	40%	11%
6.	Nauka i refleksja	30%*	20%	20%*	15%
7.	Brak odpowiedzi	3%	3%	0	2%
	Suma	100	100	100	100

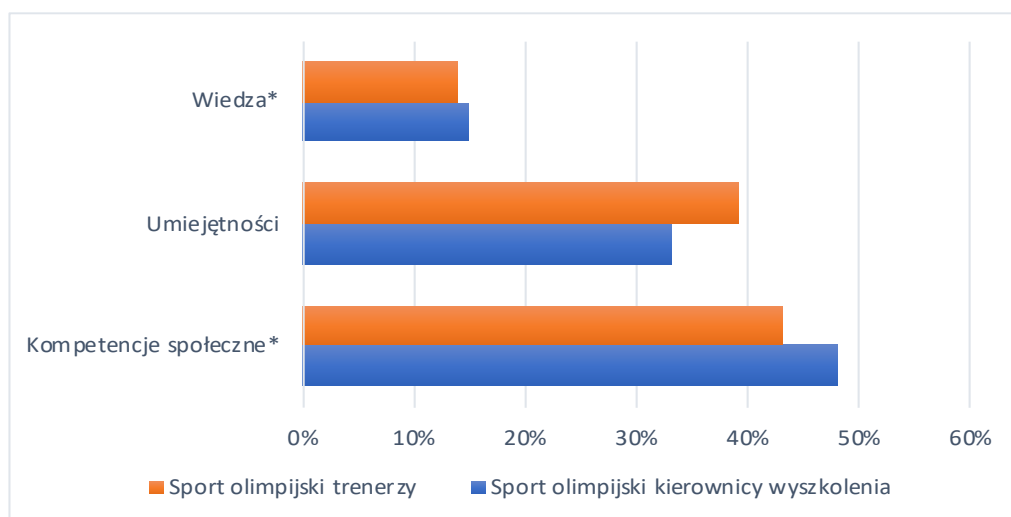
* Różnice istotne statystycznie (hi-kwadrat) przy $p=0,05$.

⁵⁷ Wypowiedziom badanych trenerów i kierowników wyszkolenia przypisano jeden z sześciu obszarów zadań zawodowych trenerów opisanych w Międzynarodowej Ramie Kompetencji Trenerów (ISCF 2012).

⁵⁸ Wypowiedziom badanych trenerów i kierowników wyszkolenia przypisano jedną ze składowych kompetencji zdefiniowanych zgodnie z założeniami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Słowiński 2016).

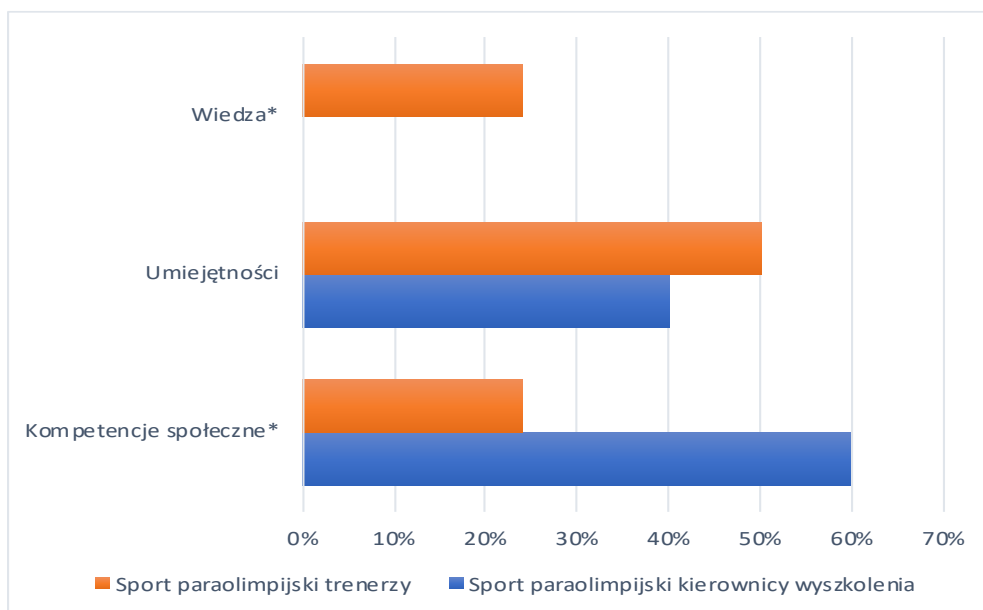
W odpowiedziach na pytania badawcze uzyskanych od badanych kierowników wyszkolenia sportu paraolimpijskiego najliczniej był wskazywany obszar związany z kompetencjami służącymi budowaniu relacji (40%) oraz interpretowaniem i reagowaniem na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (40%). Obszar kompetencji związanych z gotowością do nauki i refleksji wyniósł 30% w grupie kierowników wyszkolenia sportu olimpijskiego. Procentowy rozkład odpowiedzi jest istotnie różny pomiędzy grupami kierowników wyszkolenia, natomiast dla trenerów nie ma istotnej różnicy – rozkład odpowiedzi jest podobny. Trenerzy najniższą wagę przykładają do obszaru kompetencji związanych z ustalaniem wizji i strategii. Kierownicy wyszkolenia w sportach olimpijskich nie wskazali w ogóle na obszar kompetencji związanych z interpretowaniem i reagowaniem na to co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu, natomiast kierownicy wyszkolenia w sportach paraolimpijskich – na obszary kompetencji związane z ustalaniem wizji i strategii, kształtowaniem otoczenia, planowaniem treningów i zawodów. Trenerzy obu grup byli zatem zgodni w swoich uwagach na temat ważnych kompetencji, natomiast u badanych kierowników wyszkolenia wystąpiła znaczna różnica poglądów.

Te same odpowiedzi uzyskane od trenerów oraz kierowników wyszkolenia w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu zakodowano, korzystając z podziału na składowe kompetencji: wiedzę, umiejętności oraz kompetencji społecznych, aby poznać ich opinię, który z parametrów kompetencji jest mocniej akcentowany, jeśli chodzi o ważność do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej.



* Różnice istotne statystycznie (Chi-kwadrat) przy $p=0,05$.

Wyk. 26. Składowe kompetencji, które zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport olimpijski są ważne do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej (badania własne).



* Różnice istotne statystycznie (Chi-kwadrat) przy $p=0,05$.

Wyk. 27. Składowe kompetencje, które zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport paraolimpijski są ważne do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej (badania własne).

Zdaniem badanych trenerów kadry narodowej w sportach olimpijskich kompetencje społeczne (43%) odgrywają bardzo ważną rolę w wykonywaniu czynności zawodowych trenera kadry. W grupie badanych trenerów kadry narodowej paraolimpijskiej kompetencje społeczne trenerów jedynie w 24% odpowiedzi wskazują na to, że są one bardzo ważne. W opinii trenerów paraolimpijczyków ważniejsze są umiejętności wykorzystywane podczas treningu. Uważa tak 50% ankietowanych trenerów sportowców paraolimpijskich. Dla 39% ankietowanych trenerów olimpijczyków umiejętności są ważne, podczas gdy wiedza jedynie w 15% odpowiedzi jest wskazywana jako ważny komponent kompetencji trenera kadry narodowej. Mamy tutaj istotne różnice w rozkładzie odpowiedzi w obu grupach trenerów i kierowników wyszkolenia oraz różnice pomiędzy trenerami i kierownikami wyszkolenia. Dla trenerów olimpijskich ważniejszy jest obszar związany z demonstrowaniem kompetencji społecznych, podobnie uważają kierownicy wyszkolenia w tych organizacjach sportowych. U trenerów paraolimpijczyków w mniejszym stopniu ważny jest obszar kompetencji społecznych oraz wiedza (równo po 24%). Ich zdaniem to, co się liczy, to umiejętności (50%). Kierownicy wyszkolenia w sporcie osób z niepełnosprawnościami twierdzą, że ważniejszy jest obszar związany z kompetencjami społecznymi (60%).

Jeszcze więcej odpowiedzi zgromadzono w przypadku pytania o to, jakich kompetencji trenerowi polskiej reprezentacji narodowej zabraknąć nie może⁵⁹. Trenerzy najczęściej odpowiadali na to pytanie zwięźle: „wiedza”, np. (t52): (t20); t26). Duża część ich wypowiedzi odwoływała się wprost do wiedzy specjalistycznej, np. (t9); (t62); (t72). Ciekawe były wypowiedzi trenerów w bardziej rozbudowanej formie, pozwoliły bowiem lepiej zrozumieć wiedzę trenerską, której nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrą Polski. Oto kilka przykładowych cytatów wypowiedzi trenerów: „fachowość rozumiana jako wiedza specjalistyczna z zakresu teorii sportu, doświadczenie i znajomość funkcjonowania danej dyscypliny” (t4); „wiedza ogólna pomagająca stawiać odpowiednie diagnozy” (t13); „wiedza kompleksowa (specjalistyczna)” (t32); „wiedza z zakresu psychologii (t35)”; „wiedza fachowa dotycząca szkolenia sportowców i organizacji treningu i doświadczenie w wybranej dyscyplinie sportu” (t30); „wiedza dotycząca nowych rozwiązań treningowych stosowanych u najlepszych zawodników na świecie” (t55).

Wypowiedzi kierowników wyszkolenia na tak samo sformułowane pytanie również były zwięzłe i odwoływały się do wiedzy, np. (d10); (d13); (d14); (d21) lub dokładniej „wiedzy specjalistycznej” (d17); (d32). Wśród krótkich wypowiedzi kierowników wyszkolenie powtarzają się umiejętności takie jak „komunikatywność” (d13); (d14), „osiągnięcia w pracy trenera” (d9); (d14). Trudno wyobrazić sobie trenera kadry Polski bez doświadczenia. Taka osoba miałaby na to bardzo niskie szanse, ponieważ prawdopodobnie nie przeszłaby przez proces rekrutacji na takie stanowisko. W większości wypowiedzi kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych poszukiwana kompetencja to doświadczenie, choć wyrażane jest to w różny sposób, np. „wiedza i doświadczenie” (d12); „wysokie kwalifikacje zawodowe i wiedza, doświadczenie (d2). Takich i podobnych odpowiedzi zebrano 297. Respondenci mogli nazwać i wpisać dowolną liczbę kompetencji, które uznali sami za właściwe. Odpowiedzi w przeważającej mierze były zwięzłe, część z nich miała charakter opisowy. Każdej z wypowiedzi nadano odpowiedni kod, który pozwolił na dokonanie analizy statystycznej prezentowanej poniżej. Zgromadzone dane jakościowe podzielono na wypowiedzi trenerów (224) i kierowników wyszkolenia (73), a następnie przeanalizowano zebrany materiał badawczy. Dane zostały zakodowane w dwóch grupach:

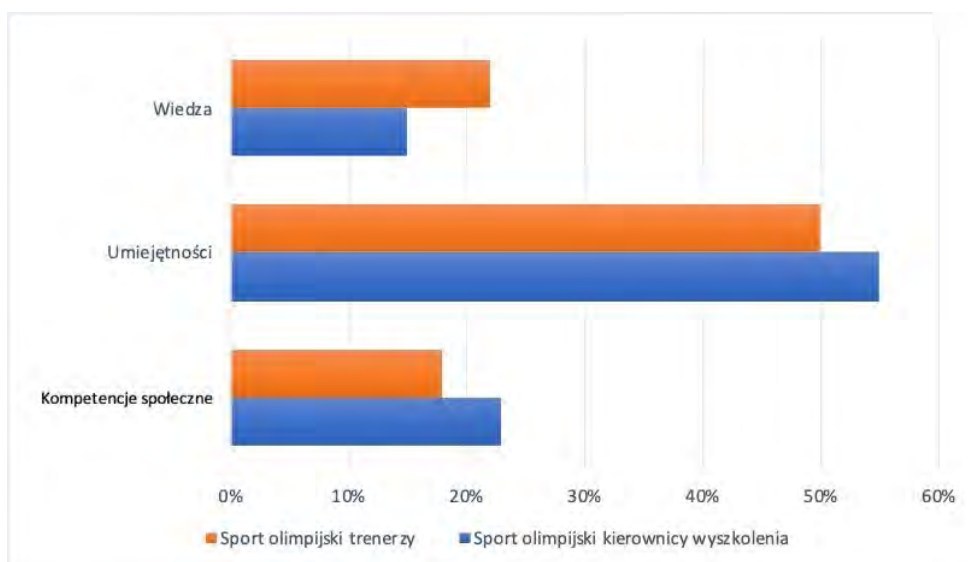
1. obszary zadań zawodowych trenera,
2. składowe kompetencji: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne.

⁵⁹ Na podstawie pytania nr 9 ankiety skierowanej do trenerów oraz pytania nr 9 ankiety skierowanej dla kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych.

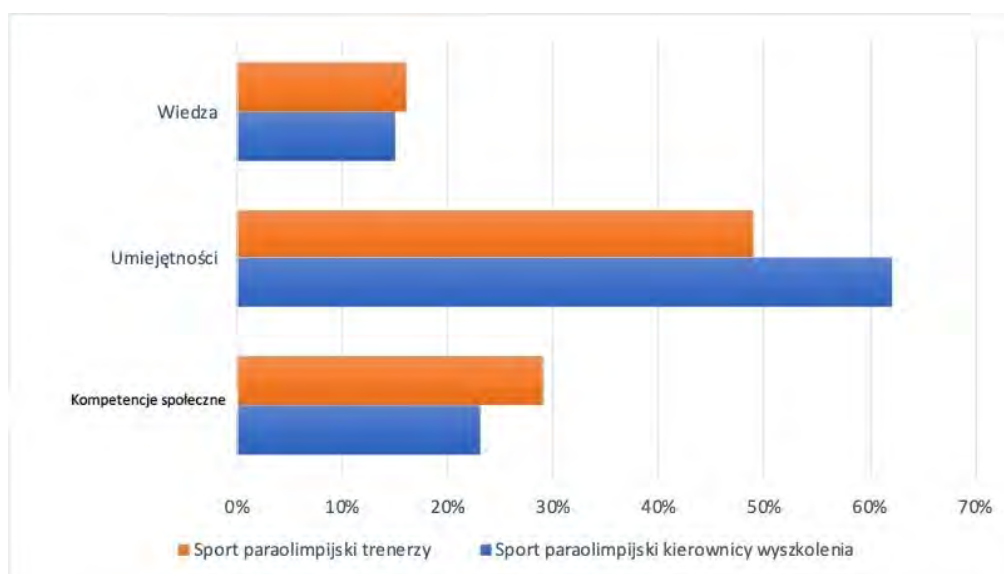
Tab. 20. Obszary zadań zawodowych trenerów, których zdaniem ankietowanych trenerów i kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim i paraolimpijskim nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrą narodową (badania własne)

Obszary zadań zawodowych trenera		Sport olimpijski		Sport paraolimpijski	
		Kierownicy wyszkolenia	Trenerzy	Kierownicy wyszkolenia	Trenerzy
1.	Ustalanie wizji i strategii	8%	7%	0%	8%
2.	Kształtowanie otoczenia społecznego	15%	18%	23%	19%
3.	Budowanie relacji	25%	16%	46%	19%
4.	Prowadzenie treningów i planowanie zawodów	22%	22%	23%	28%
5.	Interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu	12%	12%	8%	8%
6.	Nauka i refleksja	12%	16%	0%	14%
7.	Brak odpowiedzi	6%	9%	0%	4%
	Suma	100	100	100	100

W odpowiedziach uzyskanych od badanych kierowników wyszkolenia sportu paraolimpijskiego najliczniej był wskazywany obszar związany z kompetencjami służącymi budowaniu relacji (46%), podobnego zdania są kierownicy wyszkolenia w sportach olimpijskich (28%). Oznacza to, że trenerowi kadry narodowej nie może zabraknąć kompetencji, które służą budowaniu relacji. Zdaniem trenerów to, czego nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrą narodową, to kompetencje służące planowaniu i prowadzeniu treningów, zawodów. Te same odpowiedzi uzyskane na to pytanie od trenerów oraz kierowników wyszkolenia w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu zakodowano, korzystając z podziału na składowe kompetencje: wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społecznych, aby poznać ich opinię, na temat kompetencji, których nie może zabraknąć trenerowi kadry narodowej.



Wyk. 28. Składowe kompetencje, których zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport olimpijski nie może zabraknąć osobie zatrudnionej na stanowisku trenera kadry narodowej (badania własne).



Wyk. 29. Składowe kompetencje, których zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport paraolimpijski nie może zabraknąć osobie zatrudnionej na stanowisku trenera kadry narodowej (badania własne).

Opinia badanych kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim, jak i paraolimpijskim na temat tego, co musi posiadać trener zatrudniony na stanowisku trenera kadry narodowej, jest podobna. Ich zdaniem najważniejsze są kompetencje związane z demonstrowaniem umiejętności trenerskich. Tak samo myślą trenerzy sportowców olimpijskich (50%) oraz paraolimpijskich (49%).

5.5. Kwalifikacje zawodowe badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu

Kolejnym celem niniejszej pracy była identyfikacja i porównanie kwalifikacji zawodowych badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu⁶⁰. Dzięki tym analizom poznano, jakie kwalifikacje posiadają trenerzy kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu.

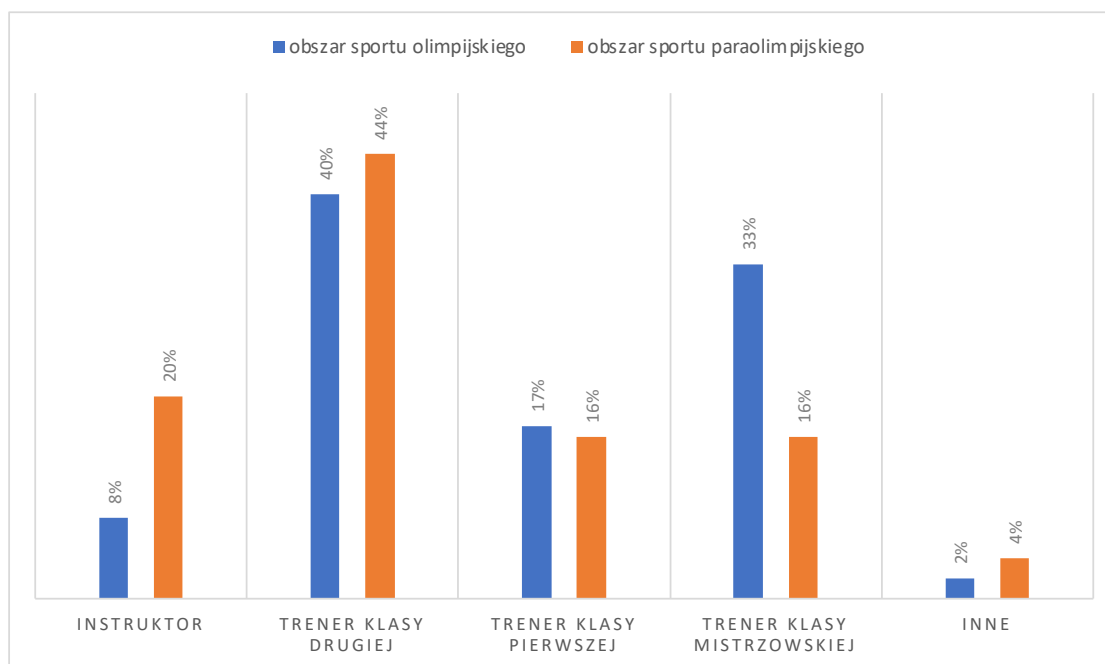
Pojęcie kwalifikacji odnosi się do zakresu wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnie z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymogami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (art. 2, pkt 8 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji). Analiza zebranego materiału badawczego pokazała, że najliczniejsza grupa trenerów reprezentacji narodowych na igrzyska olimpijskie i paraolimpijskie posiadała kwalifikację trenera klasy drugiej, co stanowi prawie 21 badanych trenerów olimpijskich, i 11 trenerów paraolimpijskich legitymuje się właśnie takimi kwalifikacjami potwierdzonymi formalnie. Wśród trenerów olimpijskich osoby posiadające kwalifikację trenera klasy mistrzowskiej to 33% badanych, podczas gdy wśród trenerów paraolimpijczyków jest ich zaledwie 16%. Pośród osób pracujących z zawodnikami wysokiego wyczynu znajdują się również osoby posiadające najniższe formalne kwalifikacje, tj. instruktora. Wśród trenerów sportowców z niepełnosprawnościami jest ich 20% a wśród trenerów sportowców pełnosprawnych jest ich 8% – czterech badanych z obszaru sportu olimpijskiego oraz pięciu badanych z obszaru paraolimpijskiego. Do kategorii inne włączono osoby, które nabyły kwalifikacje zagraniczne, np. ISSF Shooting Sports Coach, Class B oraz International Paraolympic Committee (IPC).

⁶⁰ Do przeprowadzenia analizy statystycznej posłużyły mi odpowiedzi respondentów na pytania z ankiety: trenerzy – 3, 4, szefowie wyszkolenia – 10, 11.

Tab. 21. Rozkład kwalifikacji trenerów reprezentacji narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne)

Lp.	Kwalifikacja trenerska	Obszar sportu olimpijskiego	Obszar sportu paraolimpijskiego
1.	instruktor	8%	20%
2.	trener klasy drugiej	40%	44%
3.	trener klasy pierwszej	17%	16%
4.	trener klasy mistrzowskiej	33%	16%
5.	inne	2%	4%

Analiza zgodności rozkładów testem Chi-kwadrat wykazała istotne różnice przy poziomie istotności $p=0,05$. W grupie trenerów sportów paraolimpijskich stwierdzono większy odsetek niższych kwalifikacji trenerskich (instruktor i trener klasy drugiej) niż w grupie sportów olimpijskich niższy udział kwalifikacji najwyższych: trenera klasy mistrzowskiej (33% trenerów z obszaru sportu olimpijskiego i 16% trenerów paraolimpijskich).



Wyk. 30. Wartości średnie poziomów kwalifikacji badanych trenerów reprezentacji narodowych w obszarze sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego (badania własne).

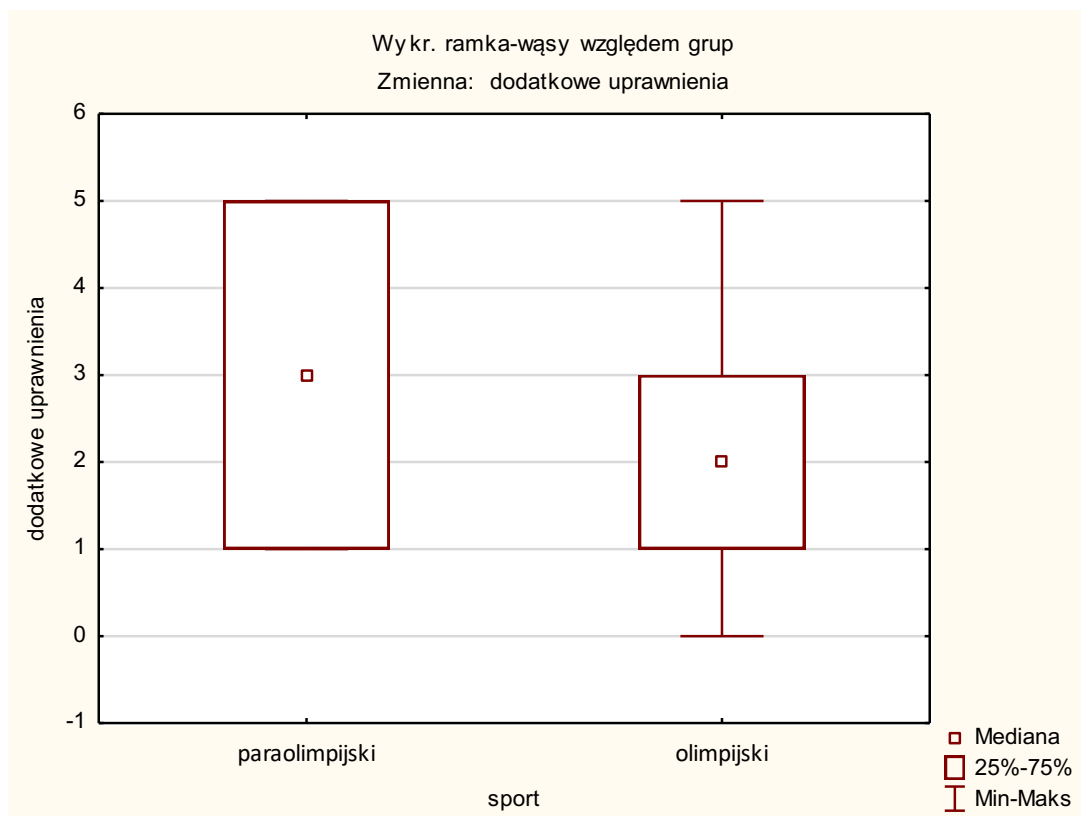
Wskazane w badaniu kwalifikacje posiadane przez trenerów nie identyfikują i nie pokazują przygotowania do zawodu w obszarze sportu paraolimpijskiego, choć ankietowani trenerzy wymieniali kursy instruktora sportu osób niepełnosprawnych, które ukończyli.

Trenerzy pytani o dodatkowe uprawnienia na pierwszym miejscu wymieniali uprawnienia z innych dyscyplin sportowych, najczęściej potwierdzone przez akademie wychowania fizycznego lub polskie związki sportowe. Analizowano dodatkowe uprawnienia badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu dla lepszego zrozumienia tego, jakie dodatkowe specjalizacje posiadają lub jakie kursy ukończyli, aby stać się trenerem kadry Polski. Na drodze do wykonywania zawodu trenera kadry narodowej sportowców niepełnosprawnych trenerzy wykazali się większym zaangażowaniem w dodatkowe formy edukacji, które kończą się uprawnieniami. Wymieniano np. uprawnienia do prowadzenia szkoleń, przeszkolenie z zakresu pierwszej pomocy zakończone certyfikatem, kwalifikacje instruktorskie z innych dyscyplin. Wskazano kursy instruktora sportu niepełnosprawnych, które stanowią dodatkową formę uzupełniającą przygotowanie zawodowe. Badanie wykazało, że trenerzy kadr narodowych w sportach paraolimpijskich są bardziej zaangażowani w edukację pozaformalną i nieformalną – mają więcej zrealizowanych szkoleń dodatkowych, potwierdzonych dyplomem bądź certyfikatem. Dodatkowe uprawnienia trenerów paraolimpijczyków stanowią istotną statystycznie różnicę ($p < 0.01$), co oznacza, że te grupy zasadniczo się od siebie różnią.

Tab. 22. Dodatkowe uprawnienia badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badana własne)

Zmienna	Testy t; Grupująca: sport (Arkusz1) Grupa 1: paraolimpijski Grupa 2 olimpijski										
	Średnia w sporcie paraolimp.	Średnia w sporcie olimp.	t	df	p	N ważnych sport paraolimp.	N ważnych sport olimp.	Odch. std sport paraolimp.	Odch. std sport olimp.	iloraz F Wariacje	p Wariacje
Dodatkowe uprawnienia	3,08000	2,13462	2,747692	75	0,007513	25	52	1,63095	1,29900	1,576384	0,172581

Dla wykonywania zawodu trenera sportowców paraolimpijskich kandydat na trenera musi się wykazać większym zaangażowaniem w dodatkowe formy edukacji, które kończą się uprawnieniami.



Wyk. 31. Porównanie median dodatkowych szkoleń badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badana własne).

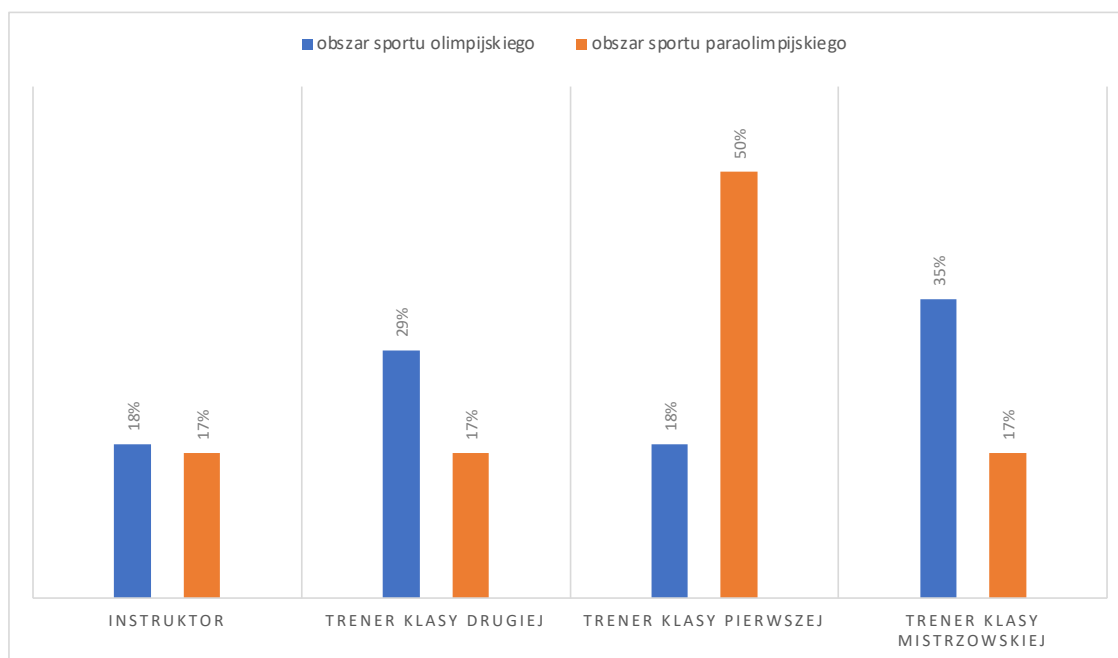
Kwalifikacje trenerskie w opinii kierowników wyszkolenia sportowców pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami

Dla przedstawienia pogłębionego obrazu kwalifikacji trenerskich zapytano kierowników wyszkolenia, jakie są wymogi kwalifikacyjne do podjęcia zatrudnienia w danej organizacji sportowej na stanowisku trenera kadry narodowej. Tabela poniżej przedstawia zebrane odpowiedzi wszystkich przedstawicieli organizacji sportowych, którzy zostali włączeni do badań z podziałem na opinię przedstawicieli obszaru sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego.

Tab. 23. Minimalne kwalifikacje trenera kadry narodowej wg przedstawicieli kierowników wykszolenia włączonych do badań (badania własne)

Lp.	Kwalifikacje trenera kadry narodowej	Obszar sportu olimpijskiego	Obszar sportu paraolimpijskiego
1.	instruktor	18%	17%
2.	trener klasy drugiej	29%	17%
3.	trener klasy pierwszej	18%	50%
4.	trener klasy mistrzowskiej	35%	17%

Wyniki odpowiedzi udzielonych przez osoby zakwalifikowane do badania, uczestniczące w procesie rekrutacji trenerów na stanowisko trenera kadry narodowej w sportach olimpijskich i paraolimpijskich wskazują, że zdaniem reprezentantów środowiska olimpijskiego przeważa opinia o tym, że taka osoba musi mieć potwierdzoną kwalifikację trenera klasy mistrzowskiej (35%) podczas gdy zdaniem przedstawicieli środowiska paraolimpijskiego powinna to być osoba o kwalifikacji trenera klasy pierwszej (50%).



Wyk. 32. Minimalne wymogi kwalifikacyjne dla trenera kadry narodowej zdaniem kierowników wykszolenia (badania własne).

W grupie przedstawicieli organizacji sportowych sportów paraolimpijskich stwierdzono większą potrzebę posiadania wykwalifikowanej kadry z udokumentowanym stopniem trenera klasy pierwszej (50%) niż w grupie badanych przedstawicieli obszaru sportu olimpijskiego (18%). W grupie sportów olimpijskich kierownicy wyszkolenia najczęściej wskazywali, że minimalne kwalifikacje, jakie powinien posiadać kandydat do objęcia posady trenera kadry narodowej, to potwierdzona kwalifikacja na poziomie co najmniej trener klasy mistrzowskiej (35%), podczas gdy w grupie badanych z obszaru paraolimpijskiego stwierdzono 17% takich odpowiedzi. Analiza zgodności rozkładów testem Chi-kwadrat wykazała powyższe różnice istotne statystycznie przy poziomie istotności $p=0,05$.

Przedstawicieli organizacji sportowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich zapytano, czy ich zdaniem na rynku pracy przydałyby się kwalifikacje, które potwierdzałyby kompetencje trenera, jego gotowość do objęcia stanowiska trenera kadry narodowej. W rozstrzygnięciu tej kwestii pomaga analiza statystyczna odpowiedzi na temat posiadanych przez kandydatów na trenerów kadry narodowej ewentualnych dodatkowych kwalifikacji, odrębnych dokumentów potwierdzających wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu.

Tab. 24. Wypowiedzi kierowników wyszkolenia w sportach olimpijskich i paraolimpijskich na temat dodatkowych kwalifikacji na rynku pracy potwierdzających wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową (badania własne)

Odpowiedzi przedstawicieli organizacji sportowych	Obszar sportu olimpijskiego	Obszar sportu paraolimpijskiego
Nie *	12%	33%
Tak *	71%	67%
nie mam zdania *	18%	0%

* Różnice istotne statystycznie (Chi-kwadrat) przy $p=0,05$.

Jak pokazują dane w tabeli nr 22, jedynie 33% kierowników wyszkolenia w sporcie paraolimpijskim uważa, że nie ma potrzeby tworzenia dodatkowych formalnych dokumentów potwierdzających gotowość do pracy z kadrą narodową. Większość odpowiadających z tej grupy ankietowanych uważa jednak, że potrzebne są odrębne dokumenty formalne wskazujące gotowość do pracy z kadrą (67%). W sporcie olimpijskim jeszcze większy odsetek

odpowiedzi kierowników wyszkolenia wskazuje potrzebę dodatkowych kwalifikacji wyróżniających osoby gotowe do pracy z kadrą narodową. Większość z nich (71%) uznała, że taka specjalna kwalifikacja jest potrzebna na rynku pracy i system kwalifikacji trenerskich (stopni trenerskich) funkcjonujący w Polsce powinien ją uwzględniać. Zdecydowana większość badanych przedstawicieli organizacji sportowych zarówno w sporcie olimpijskim, jak i paraolimpijskim oczekiwałaby nowej kwalifikacji, która wyróżniałaby kandydatów do pracy na poziomie kadry narodowej.

Kwalifikacje trenerskie w opinii trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich

Odpowiedzi zebrane od badanych trenerów kadr narodowych pokazują, że w sprawie dodatkowych kwalifikacji potwierdzających gotowość do pracy z kadrą narodową mają oni odmienne zdanie niż kierownicy wyszkolenia. W większym stopniu trenerzy paraolimpijczyków uważają, że nie ma takiej potrzeby, aby tworzyć odrębną kwalifikację potwierdzającą wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową (44%). Wśród badanych trenerów kadry olimpijskiej zdania na ten temat nie ma 60% badanych. Tylko 27% z nich sądzi, iż taka kwalifikacja powinna być dostępna. 13% nie uważa, aby taka kwalifikacja się przydała.

Tab. 25. Dodatkowe kwalifikacje na rynku pracy potwierdzające wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich (badania własne)

Odpowiedzi trenerów	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
Nie *	13%	44%
Tak	27%	24%
Nie mam zdania *	60%	32%

* Różnice istotne statystycznie (chi-kwadrat) przy $p=0,05$.

5.6. Opinie badanych trenerów na temat znaczenia i roli kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego w uzyskiwaniu kwalifikacji kompetencji zawodowych oraz ich doskonaleniu

Kształcenie ustawiczne stało się wymogiem dzisiejszych czasów, a trenerzy i instruktorzy należą do grona specjalistów, którzy korzystają z takiej formy podnoszenia kompetencji. Przez edukację formalną rozumie się kształcenie i szkolenie zorganizowane na podstawie ustaw regulujących systemy oświaty i szkolnictwa wyższego, natomiast edukacja nieformalna i pozaformalna to każdego rodzaju świadomie zorganizowana działalność edukacyjna, której celem jest zdobycie nowej wiedzy, nabycie nowych umiejętności lub kompetencji społecznych. Jest ona coraz bardziej uznawana i coraz bardziej rozpowszechniona. Obejmuje wszelkie zorganizowane, systematyczne działania edukacyjne, prowadzone poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego; łączy kształcenie ustawiczne z kształceniem przez całe życie. Ta forma kształcenia nie jest obowiązkowa, lecz bardzo często stanowi świadomy wybór, dzięki któremu ucząca się osoba odkrywa nowe obszary, kształtuje poglądy i aktywnie spędza czas.

Proponowane kursy i szkolenia, zajęcia warsztatowe czy wykłady teoretyczne umożliwiają profesjonalizację kadr trenerskich; wpływają na podnoszenie kompetencji kadr szkoleniowych. Działalność edukacyjna i informacyjna może być realizowana na kilku płaszczyznach. Celem tej części analizy jest ustalenie opinii badanych trenerów na temat znaczenia i roli kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego w uzyskiwaniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz ich doskonaleniu. Ustalenie aktualnych oczekiwań i trendów w naukowym wspomaganie procesów szkoleniowych wymaga rozpoznania, czego oczekują trenerzy dla lepszego przygotowanie ich do zawodu oraz kształtowania niezbędnych kompetencji – wiedzy, umiejętności i postaw warunkujących efektywność radzenia sobie w specyficznych dla zawodu trenera sytuacjach społecznych, kształtowanie niezbędnych postaw podczas zawodów sportowych. Nie sposób oddzielić kwalifikacji od procesu edukacji trenerów. W badaniu ustalono, jak trenerzy najchętniej się uczą. Do analizy włączono również wypowiedzi kierowników wyszkolenia, aby porównać, czy ich poglądy są zgodne z poglądami trenerów⁶¹.

⁶¹ Na podstawie pytań nr 21, 22, 23 ankiety skierowanej do trenerów oraz na podstawie pytania nr 13 ankiety skierowanej do kierowników wyszkolenia kierownicy polskich związków sportowych.

Tab. 26. Najkorzystniejsze formy edukacji trenerów zdaniem badanych kierowników wyszkolenia (badania własne)

Lp.	Opinia wyrażona przez kierowników wyszkolenia	Sport olimpijski		Sport paraolimpijski		Test t-Student	
		Średnia	SD	Średnia	SD	t	p
1.	pozaformalna wymiana praktyk z innymi trenerami	2,7	2,1	2,8	1,5	- 0,139	0,891
2.	udział w kilkudniowych szkoleniach dla trenerów	3,1	1,1	4,2	1,8	- 1,673	0,109
3.	udział w konferencjach naukowych	4,9	1,6	5,2	1,0	- 0,315	0,756
4.	formalne studia z dziedziny nauk o sporcie zakończone dyplomem	4,4	2,7	3,5	2,5	0,669	0,511
5.	formalne kursy podwyższające kwalifikację trenerską	4,2	1,6	3,7	2,0	0,695	0,495
6.	samokształcenie	3,5	2,1	2,3	1,4	1,215	0,238
7.	kursy online (platformy e-learningu)	7,0	1,6	7,7	0,8	- 0,956	0,350
8.	prowadzenie szkoleń/ szkolenie innych trenerów/ uczenie innych	6,2	1,6	6,7	1,4	- 0,657	0,518

* (im mniejsza średnia wartość, tym wyższy ranking).

Tab. 27. Najkorzystniejsze formy edukacji trenerów zdaniem badanych trenerów kadr narodowych (badania własne)

Lp.	Opinia wyrażona przez trenerów	Sport olimpijski		Sport paraolimpijski		Test t-Student	
		Średnia	SD	Średnia	SD	t	p
1.	pozaformalna wymiana praktyk z innymi trenerami	2,0	1,2	2,3	1,4	- 1,053	0,296
2.	udział w kilkudniowych szkoleniach dla trenerów	3,0	1,7	3,1	1,3	- 0,105	0,917
3.	udział w konferencjach naukowych	4,6	1,8	4,4	1,7	0,548	0,585
4.	formalne studia z dziedziny nauk o sporcie zakończone dyplomem	5,6	1,9	5,6	1,8	- 0,125	0,901
5.	formalne kursy podwyższające kwalifikację trenerską	5,0	1,5	5,5	1,6	- 1,301	0,197
6.	samokształcenie	4,1	2,0	2,5	1,8	3,384	0,001
7.	kursy online (platformy e-learningu)	6,6	2,0	6,8	1,5	- 0,615	0,540
8.	prowadzenie szkoleń/ szkolenie innych trenerów/ uczenie innych	5,1	2,6	5,7	2,1	- 1,061	0,292

* (im mniejsza średnia wartość, tym wyższy ranking).

Badanie to wykazało, że trenerzy najchętniej korzystają z wymiany doświadczeń z innymi trenerami, wspólnych szkoleń w gronie teoretyków i praktyków nauk o sporcie. Ankietowani wskazali, że najbardziej korzystne są pozaformalne szkolenia i samokształcenie. Takie samo zdanie mają kierownicy wyszkolenia, jak i sami trenerzy zarówno sportowców olimpijskich, jak i paraolimpijskich. Za najmniej korzystne dla nabywania nowych kompetencji uznano kursy online. Podobne zdanie trenerzy wyrazili na temat formalnych form nauki, które kończą się dyplomem uczelni. Obserwujemy brak istotnych różnic w rozkładach odpowiedzi pomiędzy grupami trenerów olimpijskich i paraolimpijskich. U kierowników wyszkolenia odpowiedzi są podobne jak u trenerów, z większym akcentem na brak korzyści z kursów online i angażowaniem się w prowadzenie szkoleń dla innych trenerów. Jedyna istotna statystycznie różnica została stwierdzona w odpowiedziach trenerów o znaczenie samokształcenia. Dla trenerów sportowców z niepełnosprawnościami bardziej istotne było poszukiwanie wiedzy na własną rękę. Dla badanych przedstawicieli grupy trenerów sportowców paraolimpijskich gotowość do samokształcenia się była istotna statystycznie.

Staż pracy badanych trenerów i ich doświadczenie zawodowe

Trenerzy demonstrują swoje doświadczenie zawodowe w różnych miejscach zatrudnienia bez względu na formę zatrudnienia. Trenerzy podejmują się pracy na etat, na zastępstwo, na umowę o dzieło/zlecenie, prowadzą działalność gospodarczą i deklarują samozatrudnienie, odbywają staże, praktyki, działają jako wolontariusze, partycypują w projektach, nawiązują współpracę na kontrakt. Biorący udział w badaniu to osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym. Średnia długość stażu pracy w grupie trenerów szkolenia olimpijskiego wyniosła 26 lat, a w grupie trenerów szkolenia paraolimpijskiego 25,5. Są to zatem wieloletni praktycy. Analiza statystyczna stażu pracy badanych trenerów oraz ich wiek pokazują, że instruktorzy w sporcie paraolimpijskim stanowią grupę 20% o średniej wieku 56,8 lat, natomiast instruktorzy w sporcie olimpijskim stanowią 8% o średniej wieku 42,5 lat. Najlicniejsza grupa to osoby z kwalifikacją trenera klasy drugiej. Wśród trenerów olimpijskich dyscyplin sportu stanowią oni 40%, a średnia ich wieku wynosi 49,3 lat.

Charakterystyka grupy trenerów paraolimpijskich dyscyplin pokazuje, że stanowią oni 44% a średnia ich wieku wynosi 47 lat. Trenerów klasy pierwszej jest mniej więcej po równo (17% wśród olimpijskich trenerów i 16% wśród paraolimpijskich), przy średniej wieku 48 lat dla grupy olimpijskich trenerów i 52 lata dla paraolimpijskich trenerów. Natomiast liczniejsze

jest grono trenerów klasy mistrzowskiej wśród olimpijczyków (33%) niż paraolimpijczyków (16%) choć ich średnia wieku jest zbliżona (59,6 i 60 lat). Piastują oni rozmaite funkcje trenerskie, które sami określają jako: trener koordynator, trener główny, trener główny kadry olimpijskiej, instruktor, trener główny konkurencji. W swojej dotychczasowej karierze pełnili funkcje różnego szczebla w klubach sportowych. Osoby z długoletnią karierą w zawodzie trenera zaczynały pracę jako instruktor czy asystent trenera. Są też w tej grupie osoby z doświadczeniem akademickim, które pracowały uprzednio jako adiunkt, wykładowca, nauczyciel, fizjoterapeuta czy dyrektor zarządzający. Dotychczasowe doświadczenia zawodowe badanych trenerów koncentrowały się na pracy dla klubów sportowych, w których pełnili oni funkcje trenera głównego czy koordynatora kadr narodowych różnego szczebla. Charakterystyka wykonywanych czynności koncentruje się na przygotowaniu zawodników do imprez sportowych, organizacji treningu, przygotowaniem programu treningu. Główną czynnością w pracy trenera jest prowadzenie treningu sportowego, choć wymienione czynności zawodowe odnoszą się również do zarządzania grupą, przygotowywaniem planów, prowadzeniem naboru.

Badani trenerzy informowali o różnych formach swego zatrudniania. W obrębie całej grupy można było zaobserwować dosyć duże zróżnicowanie. Najwięcej z grupy 77 osób udzielających odpowiedzi deklarowało zatrudnienie na umowę zlecenie, kontrakt. Drugą w kolejności najpopularniejszą formą zatrudnienia trenera kadry jest różna część etatu w związku sportowym, klubie sportowym, w szkole, na uczelni wyższej. Trzecią pod względem liczebności zbiorowość stanowią trenerzy prowadzący własną działalność gospodarczą, tzw. samozatrudnieni.

Kwalifikacje a wiek i staż pracy

W badaniach zebrano dane na temat kwalifikacji formalnych badanych trenerów i przeanalizowano ich wiek. Na podstawie tych danych możemy stwierdzić różnice występujące między grupą trenerów sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego. Średnia wieku badanych trenerów osób z niepełnosprawnościami z najniższą kwalifikacją formalną wynosi blisko 57 lat. Ich koledzy ze sportu olimpijskiego posiadający kwalifikację instruktora mają blisko 42 lat. Jeśli chodzi o trenerów z najwyższymi uprawnieniami formalnymi, tj. trenera klasy mistrzowskiej, są to osoby w wieku około 60 lat i to zarówno w sporcie olimpijskim,

jak i paraolimpijskim. Widać wyraźnie, że im starsza osoba, tym wyższe posiada uprawnienia trenerskie.

Tab. 28. Średnia wieku badanych trenerów a posiadane uprawnienia trenerskie (badania własne)

Lp.	Poziom uprawnień trenerskich	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	instruktor	42,5	56,8
2.	trener klasy drugiej	49,3	47,0
3.	trener klasy pierwszej	48,0	52,0
4.	trener klasy mistrzowskiej	59,6	60,0
5.	inne uprawnienia trenerskie	72,0	40,0

Kompetencje trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportowych a wynik sportowy

Do analizy statystycznej przygotowano zestawienie tabelaryczne wyników rywalizacji sportowej uzyskanych w roku 2016 Rio de Janeiro podczas igrzysk olimpijskich i paraolimpijskich. Do tego zestawienia brano pod uwagę wszystkie miejsca wywalczone przez polskich zawodników w Brazylii. Byli wśród nich złoci medaliści igrzysk olimpijskich i paraolimpijskich. Następnie przyporządkowano uzyskany wyniki zawodników do badanych trenerów. W kolejnym kroku dokonano analizy korelacji osiągniętych przez sportowców rezultatów wywalczonych na igrzyskach olimpijskich i paraolimpijskich do średnich poziomów kompetencji oraz wyliczonych średnich dla obszarów zadań zawodowych badanych trenerów, liczby szkoleń, w których uczestniczyli, wieku i dodatkowych uprawnień, jakie posiadali trenerzy kadr reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu.

Tab. 29. Współczynnik korelacji wyniku sportowego zawodników startujących na igrzyskach olimpijskich oraz igrzyskach paraolimpijskich do wybranych paramentów wymienionych w tabeli (badania własne)

Lp.	Wybrane parametry	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	średni poziom kompetencji	-0,29*	-0,14
2.	poziom kompetencji pożądaných	0,02	-0,11
3.	obszar zadań zawodowych – ustalanie wizji i strategii	-0,24	-0,01
4.	obszar zadań zawodowych – kształtowanie otoczenia społecznego	-0,16	0,01
5.	obszar zadań zawodowych – budowanie relacji	-0,39*	-0,12
6.	obszar zadań zawodowych – prowadzenie treningów i planowanie zawodów	-0,52*	-0,47*
7.	obszar zadań zawodowych – interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu	-0,45*	-0,28
8.	obszar zadań zawodowych – nauka i refleksja	-0,32*	-0,03
9.	liczba szkoleń, w których brali udział trenerzy	0,14	0,28
10.	wiek badanych trenerów	-0,02	-0,26
11.	dodatkowe uprawnienia trenerów	-0,08	0,09

* zależności istotne statystycznie.

Współczynnik korelacji pomiędzy średnim poziomem kompetencji a wynikiem uzyskanym przez olimpijczyka jest istotny statystycznie i wynosi -0,29. Oznacza to, że zachodzi pomiędzy nimi istotna zależność – im wyższy średni poziom kompetencji trenera, tym lepszy wynik jego podopiecznych. W tej grupie trenerów wykazano również, że im bardziej rozwinięta kompetencja związana z budowaniem relacji, tym wyniki podopiecznych trenera kadry narodowej olimpijczyków staje się lepszy. Jeśli chodzi o korelację pomiędzy uzyskanym wynikiem sportowca a gotowością trenera olimpijczyka do nauki i refleksyjnego myślenia, to widzimy, że wartości są bliższe 1, co ma przełożenie na silniejszą zależność. Możemy zatem stwierdzić, że ta kompetencja wysoko rozwinięta u trenera może sprzyjać osiągnięciu lepszych rezultatów przez podopiecznych sportowców.

Kompetencje związane z prowadzeniem treningów i planowaniem zawodów stanowią istotną treść pracy zarówno dla trenera olimpijczyka, jak i paraolimpijczyka. W grupie trenerów kadr narodowych w sportach paraolimpijskich występuje zależność jedynie z poziomem kompetencji w obszarze prowadzenie treningu i planowania zawodów. W grupie trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich stwierdzono zależności pomiędzy wynikiem sportowym a średnim poziomem kompetencji, w szczególności zaś w obszarach czynności zawodowych takich jak: budowanie relacji, prowadzenie treningów, interpretowanie oraz nauka i refleksja. Stwierdzono brak istotnie statystycznych zależności pomiędzy poziomem posiadanych kompetencji a wiekiem, liczbą dodatkowych szkoleń i liczbą dodatkowych uprawnień w obydwu grupach.

5.7. Kryteria postrzegania pracy trenera w kategorii sukcesu zawodowego trenerów według badanych trenerów i kierowników wyszkolenia

Kompetencje trenerskie mają służyć realizacji celów, jakie stawia się przed trenerem i zawodnikiem. Mają być gwarantem tego, że powierzone zadania będą miały szanse na realizację. Potocznie możemy powiedzieć, że osiągnięcie zakładanego celu jest sukcesem. Rozpoznanie kryteriów postrzegania sukcesu przez samych trenerów kadr narodowych oraz przez kierowników wyszkolenia posłużyć może ocenie pracy trenera. Przeprowadzono analizę odpowiedzi zebranych od badanych trenerów, aby się dowiedzieć, czy każdy z respondentów w swoich odpowiedziach wskazuje kryterium wynikowe jako podstawę do oceny sukcesu trenera. Poproszono więc ankietowanych trenerów oraz kierowników wyszkolenia, aby wskazali trzy najważniejsze kryteria oceny sukcesu zawodowego zatrudnionego trenera kadry Polski. W ten sposób poznano główne kryteria weryfikacji trenera, na podstawie opinii badanych i ich zdania na temat tego, czym jest sukces zawodowy.

Do analizy statystycznej w grupie odpowiedzi trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu zebrano 77 odpowiedzi. Dla każdej grupy udzielonych wypowiedzi zakodowano te, które bezpośrednio wskazywały sukces sportowy. Przykładowe odpowiedzi trenerów: a) wynik sportowy; b) progres zawodników. W tym przypadku wyraźnie wskazano wynik jako jedno z wymienionych kryteriów sukcesu. W innej wypowiedzi trener nie wspomina o sukcesie: a) kompetencja; b) wiedza; c) doświadczenie.

Taką samą analizę przeprowadzono odnośnie do wypowiedzi badanych kierowników wyszkolenia.

Wśród kierowników wyszkolenia organizacji olimpijskich połowa ankietowanych stwierdziła, że osiągnięty wynik sportowy świadczy o sukcesie trenera. Przedstawiciele sportu paraolimpijskiego jedynie w 33% uważają, że wynik jest jednoznaczny z sukcesem trenera. Częściej wskazywano inne kryteria, np. wiedzę, szacunek, komunikatywność, sumienność pracy, podnoszenie kwalifikacji itp. Sami trenerzy sportowców pełno- i niepełnosprawnych odpowiadali bardzo podobnie, mniej niż połowa z nich uważa, że wynik sportowy jest kluczowym kryterium oceny ich pracy (56% trenerów olimpijskich i 52% paraolimpijskich).

Tab. 30. Oceny sukcesu zawodowego wg badanych kierowników wyszkolenia wskazujących wynik sportowy za główne kryterium oceny pracy trenera kadry Polski

Lp.	Kryterium wyniku w odpowiedzi kierownika wyszkolenia	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	Wskazał kryterium wyniku.	50%	33%
2.	Wskazał kryterium inne niż wynik sportowy.	48%	67%
3.	Brak odpowiedzi	2%	0%

Tab. 31. Oceny sukcesu zawodowego wg badanych trenerów wskazujących wynik sportowy za główne kryterium oceny pracy trenera kadry Polski

Lp.	Kryterium wyniku w odpowiedzi trenera	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	Wskazał kryterium wyniku.	42%	46%
2.	Nie wskazał kryterium wyniku.	56%	52%
3.	Brak odpowiedzi.	2%	1%

Ustalono, że nie we wszystkich przypadkach wynik decyduje o postrzeganiu efektów pracy trenera kadry narodowej w kategorii sukcesu. Aby poznać, jakie inne czynniki mogą o tym decydować, zebrane dane jakościowe poddano ponownie kodyfikacji. Do dalszej analizy wybrano czytelne i dające się skategoryzować wskaźniki. Pozostałe określono jako ogólne i nieodnoszące się do kryteriów oceny sukcesu trenerskiego. Część to kategorie sukcesu trenera, a część to po prostu cechy, które wskazali respondenci (np. opinia

środowiska). Przeanalizowano zebrane wypowiedzi i oznaczono te, które są nie na temat (x). Pozostałe (201 wypowiedzi trenerów i 57 kierowników wyszkolenia) kodowano, wykorzystując dwa rodzaje definicji do określenia poszczególnych składników sukcesu trenerskiego. Pierwsza z nich odwołuje się do już wcześniej opisanego modelu sześciu obszarów zadań zawodowych trenerów (ISCF 2012). Jako drugi sposób kodowania uzyskanych danych jakościowych wybrano kategorie określone w badaniach nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo (Mallett i Lara-Bercial 2016, s. 303), to znaczy:

1. cechy osobowości trenera, jego wartości i przekonania, tzw. umiejętności miękkie;
2. praktyka trenerska, wyniki zawodników, zachowania wobec zawodników i otoczenia;
3. edukacja formalna, nieformalna i pozaformalna, gotowość do nauki, refleksja, mentoring, doświadczenie zawodnicze, twarde umiejętności (np. innowacyjność).

Respondenci wymieniali maksymalnie trzy najważniejsze kryteria oceny sukcesu zawodowego zatrudnionego trenera kadry Polski. Organizacje sportowe dążąc do rozwoju kadry narodowej, poszukują na odpowiedzialne stanowisko kompetentnych, zdolnych do realizacji powierzonych zadań kandydatów. Poprzez analizę zebranych danych dowiedzieliśmy się, które z obszarów zadań zawodowych trenera są najczęściej kojarzone z sukcesem zawodowym trenerów. Dla kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych w sporcie olimpijskim (35%) i paraolimpijskim (33%) kompetencje związane z interpretowaniem i reagowaniem na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu ma największy wpływ na osiągnięcie sukcesu zawodowego trenera kadry narodowej. Podobnego zdania byli sami trenerzy olimpijczyków (33%) i paraolimpijczyków (38%). Bez kompetencji, które świadczą o tym, że trener reaguje odpowiednio w sytuacjach treningu i rywalizacji sportowej będzie bardzo trudno zapracować na to, co inni nazwą sukcesem. Umiejętności i wiedza na temat prowadzenia procesu treningowego mają decydujące znaczenie dla skutecznej pracy, jakiej się oczekuje od trenera sportowego. Im lepiej zatem wykształcone kompetencje z zakresu dyscypliny sportowej, tym – zdaniem badanych – szybciej docenimy trenera jako osobę, która może zapewnić sukces.

Tab. 32. Obszary zadań zawodowych trenerów najczęściej utożsamiane z sukcesem zawodowym zdaniem badanych kierowników wyszkolenia (badania własne)

Lp.	Obszary zadań zawodowych trenera	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	ustalenie wizji i strategii	8%	11%
2.	kształtowanie otoczenia społecznego	16%	34%
3.	budowanie relacji	8%	22%
4.	prorowadzenie treningów i planowanie zawodów	21%	0%
5.	interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu	35%	33%
6.	nauka i refleksja	10%	0%
7.	brak odpowiedzi	2%	0%
	Ogółem	100%	100%

Tab. 33. Obszary zadań zawodowych trenerów najczęściej utożsamiane z sukcesem zawodowym zdaniem badanych trenerów (badania własne)

Lp.	Obszary zadań zawodowych trenera	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	ustalenie wizji i strategii	3%	6%
2.	kształtowanie otoczenia społecznego	12%	17%
3.	budowanie relacji	21%	15%
4.	prorowadzenie treningów i planowanie zawodów	20%	19%
5.	interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu	33%	38%
6.	nauka i refleksja	9%	4%
7.	brak odpowiedzi	2%	1%
	Ogółem	100%	100%

Dane zestawione w tabelach 32 i 33 pozwoliły wnioskować z wypowiedzi trenerów i kierowników wyszkolenia o kryteriach, które decydują o szeroko pojmowanym sukcesie. Jeśli przyjrzymy się obszarom zadań zawodowych, to sukcesem okazuje się właściwe interpretowanie tego, co się dzieje w zespole i otoczeniu zawodnika oraz działanie, reagowanie na to. Oznacza to, że takie kompetencje jak obserwowanie, słuchanie, udzielanie informacji zwrotnej, zarządzanie konfliktem oraz ugruntowana filozofia trenerska są kluczowe do oceny całokształtu pracy trenera kadry narodowej. Aby dokładniej zrozumieć, czym jest ocena sukcesu trenerskiego, postanowiono jeszcze raz zakodować zebrane dane jakościowe, tym razem wg klucza wykorzystywanego do analizy trenerów powtarzających zwycięstwo. W literaturze (Mallett i Lara-Bercial 2016, s. 314) wyróżniono trzy kategorie, według których badano tych trenerów, którzy powtarzają mistrzowski wynik sportowy w pracy z zawodnikami. Mowa tu o trenerach, których zawodnicy wielokrotnie zdobywali medale.

Istnieje duże podobieństwo między odpowiedziami udzielonymi przez trenerów olimpijczyków i paraolimpijczyków. Ich zdaniem praktyka trenerska, wyniki zawodników, zachowania trenerów wobec zawodników i otoczenia mają największy wpływ na postrzeganie ich pracy w kategorii sukcesu.

Tab. 34. Analiza porównawcza wypowiedzi badanych trenerów na temat kryteriów oceny sukcesu zawodowego trenera kadry Polski, pogrupowane wg cech osobowości, wartości i przekonań oraz kluczowych umiejętności określonych dla badań nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo (badania własne)

Lp.	Kryteria sukcesu zawodowego trenerów	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	cechy osobowości trenera, jego wartości, przekonania, umiejętności miękkie	24%	23%
2.	praktyka trenerska, wyniki zawodników, zachowania wobec zawodników i otoczenia	65%	68%
3.	edukacja formalna, nieformalna i pozaformalna, gotowość do nauki, refleksja, mentoring, doświadczenie zawodnicze), twarde umiejętności	9%	8%
	Ogółem	98%	99%

Tab. 35. Analiza porównawcza wypowiedzi badanych kierowników wyszkolenia na temat kryteriów oceny sukcesu zawodowego trenera kadry Polski, pogrupowane wg cech osobowości, wartości i przekonań oraz kluczowych umiejętności określonych dla badań nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo (badania własne)

Lp.	Kryteria sukcesu zawodowego trenerów wg. badanych kierowników wyszkolenia	Sport olimpijski	Sport paraolimpijski
1.	cechy osobowości trenera, jego wartości, przekonania, umiejętności miękkie	23%	33%
2.	praktyka trenerska, wyniki zawodników, zachowania wobec zawodników i otoczenia	63%	56%
3.	edukacja formalna, nieformalna i pozaformalna, gotowość do nauki, refleksja, mentoring, doświadczenie zawodnicze), twarde umiejętności	13%	11%
	Ogółem	99%	100%

Odpowiedzi trenerów i kierowników wyszkolenia cechowała jednomyślność w ocenie sukcesu, gdy posługujemy się kryteriami stosowanymi w badaniach nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo. Ich zdaniem praktyka trenerska, wyniki zawodników, zachowania trenerów wobec zawodników i otoczenia miały największy wpływ na postrzeganie ich pracy w kategorii sukcesu. Dane zestawione w tabelach 32, 33, 34 i 35 pozwoliły wnioskować z wypowiedzi trenerów i kierowników wyszkolenia o kryteriach, które decydują o szeroko pojmowanym sukcesie. Ponad połowa odpowiedzi odnosiła się do umiejętności związanych z prowadzeniem praktyki trenerskiej, której efektem jest kształtowanie zachowań, wpływanie na ludzi, otoczenie społeczne zawodnika, aby generować pożądany wynik sportowy. Widać, że rezultat był odnoszony nie tylko w odniesieniu do konkretnego miejsca w tabeli wyników, lecz także ma szersze znaczenie; został osadzony w środowisku sportowym, które popiera daną wizję trenera. Podobnego zdania byli badani kierownicy wyszkolenia polskich związków sportowych.



Ryc. 5. Zbigniew Lewkowicz, trener kadry paralekkoatletów
(źródło: <https://www.newsweek.pl/sport>; dostęp: 21.07.2021).

Dyskusja

Przeprowadzone badania miały służyć lepszemu zrozumieniu pracy trenera sportowców w szerokim spektrum zadań zawodowych realizowanych podczas pełnienia funkcji trenera kadry narodowej w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportowych. Skupiono się na trenerach wysokiego wyczynu, aby zbadać kompetencje tych, którzy na drodze do pełnienia najwyższych funkcji trenerskich przeszli weryfikację posiadanych kompetencji i zostali wybrani do tego, aby swoimi umiejętnościami, wiedzą i doświadczeniem służyć najbardziej utalentowanym sportowcom w kraju.

Jeśli przyjmiemy, że podstawą nadania kwalifikacji jest wykazanie przez daną osobę w drodze walidacji, że osiągnęła wymagane dla danej kwalifikacji efekty uczenia, to możemy przyjąć, że trenerzy kadr narodowych są kompetentni i przygotowani do wykonywania czynności zawodowych, bowiem każdy z nich w dotychczasowej karierze trenera przechodził kilkakrotnie różnego rodzaju egzaminy i wieloetapowy proces potwierdzania kompetencji. Współcześnie przyjmuje się, że podstawą do nadawania kwalifikacji są przede wszystkim uzyskane i sprawdzone efekty uczenia się, a systemy walidacji tych efektów, stosowane przez organizacje sportowe i uczelnie, są wiarygodne oraz rzetelne. Zdecydowana większość badanych trenerów deklarowała posiadanie wykształcenia wyższego o profilu sportowym uzyskane najczęściej w akademiach wychowania fizycznego. Podobne wyniki w zakresie edukacji formalnej trenerów uzyskali także Lara-Bercial i Mallett (2016), którzy wykazali, że wśród tych trenerów, którzy powtarzają wysokie wyniki w pracy z zawodnikami, przeważały osoby o solidnym wykształceniu formalnym. Posiadali oni dyplomy związane ze sportem i wysoko cenili swoje kwalifikacje akademickie i trenerskie. Kwalifikacje akademickie wspierały rozwój kompetencji, które w odczuciu badanych trenerów w znaczny sposób przyczyniły się do ich sukcesu w obszarach takich jak etyka pracy, krytyczne myślenie, planowanie i umiejętności zarządzania (Lara-Bercial i Mallett, 2016, s. 230).

Ścieżka, jaką trenerzy kadry Polski sportowców niepełnosprawnych dochodzą do wysokich kompetencji zawodowych, jest nieco inna z uwagi na utrudniony dostęp do informacji specyficznych dla sportu niepełnosprawnych. Świadczy o tym ich większe zaangażowanie w edukację nieformalną i pozaformalną, co potwierdzają wyniki badań własnych. Dzięki badaniom Fairhurst i wsp. (2017) możemy powiedzieć, że brak formalnego kształcenia trenerów w zakresie sportu niepełnosprawnych zwiększa wyzwania związane z nabywaniem wiedzy na temat niepełnosprawności. Badani przez Fairhurst i wsp. trenerzy

wyrazili potrzebę stworzenia bardziej formalnych programów kształcenia trenerów, które byłyby dostosowane do kontekstu sportu niepełnosprawnych (Fairhurst i wsp. 2017, s. 243). W kontekście sportu paraolimpijskiego większość programów certyfikacji trenerów została opracowana z myślą o trenerach sportów pełnosprawnych i nie jest dostosowana do potrzeb aspirujących trenerów paraolimpijskich (McMaster i wsp. 2012, s. 228). Wnioski z badań własnych są spójne dla tych ustaleń. Trenerzy kadry Polski w sportach paraolimpijskich legitymują się kwalifikacjami potwierdzonymi przez polskie związki sportowe bez rozróżniania specjalizacji. Formalne programy edukacyjne trenerów bardzo często nie przygotowują ich do radzenia sobie z aspektami niepełnosprawności w sporcie. Trenerzy w przeprowadzonych badaniach własnych potwierdzali znaczenie nieformalnych możliwości uczenia się. Trudel i Wedge (2006) dodają do tego potrzebę ukierunkowania edukacji nieformalnej i podkreślają znaczenie tych, którzy ułatwiają trenerom uczenia się bez pośrednictwa. Trenerzy i osoby odpowiedzialne za rozwój trenerów powinni zdać sobie sprawę, że sytuacje uczenia się bez pośrednictwa nie muszą być zawsze przypadkowe. Trenerzy mogą poszukiwać, a nawet tworzyć takie sytuacje, federacje sportowe zaś powinny do tego zachęcać.

Jeśli chodzi o proces refleksji, nie wystarczy powiedzieć trenerom, że jeśli chcą się uczyć, muszą zacząć się zastanawiać (Trudel i Wedge, 2006, s. 537). Wśród badanych trenerów kadry Polski oraz przedstawicieli polskich związków sportowych pełnosprawnych i niepełnosprawnych nie pojawił się wątek osób odpowiedzialnych za rozwój trenerów. Zagadnienie związane z pytaniem „kim jest szkoleniowiec trenerów?” może stanowić wyzwanie dla kolejnych prac badawczych z obszaru edukacji trenerów w Polsce.

Badania zatytułowane „Trenerzy powtarzający zwycięstwo: ludzie, wizja i otoczenie” (ang. *Serial Winning Coaches: People, Vision, and Environment*) realizowane przez Malletta i Lara-Bercial (2016) służyły rozpoznawaniu kompetencji trenerów, ich praktyki oraz ścieżki rozwojowej trenerów zawodowych i olimpijskich, którzy wielokrotnie osiągnęli sukcesy na najwyższym poziomie sportowym. Trenerzy uczestniczący w badaniach potwierdzali znaczenie wykształcenia formalnego. Wg nich stanowi ono solidny fundament, na którym można kształtować skuteczne praktyki trenerskie. Dla osób posiadających kwalifikacje trenerskie istotne znaczenie ma ich własna praktyka związana ze sportem, którą zdobyli jako zawodnicy. Zapewniło to bardzo solidne podstawy, na których można budować swoją wiedzę o sporcie lub rozumieć praktyczną stronę danej dyscypliny sportowej.

W badaniach własnych trenerzy nie byli pytani wprost o znaczenie, jakie mogło mieć dla nich wcześniejsze uprawianie danej dyscypliny sportowej, jednak w ich wypowiedziach

znajduje się wiele odniesień do uprzednio zdobytego doświadczenia sportowego. Zapytani o inne kompetencje, które zdaniem badanych są bardzo ważne dla pracy trenera kadry Polski, odpowiadali: „znajomość dyscypliny” (t.2), „doświadczenia zawodowego w wybranej dyscyplinie” (t. 30), „doświadczenia nabytego jako zawodnik” (t.57).

Kwalifikacje trenerskie były postrzegane jako klucz do rozwoju trenerów. Fundamentalnym zastrzeżeniem do powyższego punktu było jednak jednoznaczne potwierdzenie przez trenerów „powtarzających zwycięstwo”, że formalna edukacja, aby była skuteczna, musi być odpowiednia i prowadzona przez wiarygodnych i zdolnych edukatorów trenerów – „coach deweloperów” (Lara-Bercial i Mallett 2016, s. 230). Autorzy wykorzystali nowatorską wielowarstwową metodologię rozumienia osoby na podstawie pojedynczych studiów przypadku trenera olimpijskiego odnoszącego sukcesy. W zrozumieniu wyjątkowości tych trenerów stosowano nomotetyczne poszukiwania wspólnych elementów przepisu na sukces z wykorzystaniem ustrukturalizowanych wywiadów umożliwiających identyfikację wspólnych cech i dążeń. Podstawą tych badań była identyfikacja pewnych wspólnych cech i zrozumienie ich osobowości, ale także identyfikacja wyjątkowych historii sukcesu trenerów powtarzających sukces.

Tę samą metodologię opisaną w innym artykule z serii publikacji na temat trenerów powtarzających zwycięstwo (Lara-Bercial i Mallett 2016) zastosowano do identyfikacji tego, co stanowi podstawę ich sukcesu. Użyto tam kwestionariusza oraz częściowo ustrukturyzowanego wywiadu, a następnie integrowano dane z tych wielu studiów przypadku, dzięki czemu identyfikowano wspólne cechy i dążenia.

Jasno wyartykułowana wizja tego, co jest niezbędne do zwycięstwa, okazała się kluczem do sukcesu. Trenerzy i sportowcy byli zgodni co do znaczenia tego obszaru, jak również kluczowych elementów, które wspierają jego realizację, tj. zdolności przewidywania, szczególnie w odniesieniu do tego, co będzie potrzebne, aby zdobyć złoty medal lub mistrzostwo następnym razem. Silne było również przekonanie o potrzebie ciągłego wprowadzania innowacji, aby wyprzedzić konkurencję. Równie dużą wagę przywiązywano do zdolności trenera do identyfikowania wszystkich tych elementów, jakie do siebie pasują i nadawanie priorytetu tym, które mają fundamentalne znaczenie dla sukcesu (Lara-Bercial i Mallett 2016, s. 226).

Wyniki badań własnych pokazują spójność z tymi wynikami. Zdaniem trenerów kadr Polski w sportach olimpijskich i paraolimpijskich kompetencje związane z interpretowaniem i reagowaniem na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportowej (tab. 32, s. 159) ma największy wpływ na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Kompetencje służące realizacji tego

celu, takie jak obserwowanie, słuchanie, udzielanie informacji zwrotnej, zarządzanie konfliktem oraz ugruntowana filozofia trenerska mogą być kluczowe do oceny całokształtu pracy trenera kadry narodowej w kategorii sukcesu. Być może na tej podstawie w przyszłości sformułowane zostaną zalecenia do rekrutowania trenerów czy zalecenia dla edukatorów trenerów. Powinno się kłaść duży nacisk na identyfikację osób odpowiedzialnych za sukcesy sportowców (Mallett i Lara-Bercial 2016, s. 315).

Wyniki badań własnych pokazują, że zdaniem trenerów kadry Polski sportowców olimpijskich i paraolimpijskich kompetencje sprzyjające budowaniu relacji są w ich pracy bardzo ważne. Sukcesy w tym obszarze zawodowym mogą decydować o powodzeniu całego planu. Wyniki moich badań wskazują również, że warto rozwijać kompetencję polegającą na uczeniu innych tego, co jest istotne dla osiągnięcia zamierzonego celu. To właśnie zdolność do zbudowania „wysoko wydajnej” koalicji ludzi i zarządzanie tą grupą umożliwiła osiągnięcie sukcesu sportowcom. Członkowie tej koalicji muszą posiadać umiejętności wymagane do pełnienia swoich ról w zespole, motywację do odniesienia sukcesu oraz gotowość do kompromisu z własną dumą i osobistymi korzyściami na rzecz średnio- i długoterminowego sukcesu (tj. bezinteresowności). Z tej perspektywy trenowanie zawodników wysokiego wyczynu jest wyraźnie zbudowane na relacjach z ludźmi wspierającymi innych ludzi w osiągnięciu wyjątkowych wyników (Mallett i Lara-Bercial 2016, s. 304). Badania własne nie ujawniły, aby trenerzy kadry polegali na doświadczonych edukatorach sektora sportowego. W wypowiedziach kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych nie odnotowano odniesień do osób, których funkcją jest wspieranie i wzmacnianie trenerów. Relacja formalna z kimś, kto może mieć wpływ na zamierzony efekt pracy trenera, nie została ujawniona w badaniach własnych. Być może jest to kolejny krok w kierunku udoskonalania polskiego sportu wyczynowego.

W badaniach trenerów możemy znaleźć różnego rodzaju określenia dla potocznie nazywanych klas trenerskich bądź też ról trenerskich (ang. *coaching roles*). Najczęstszy układ hierarchiczny zachowywany w badaniach międzynarodowych określa a) asystenta trenera; b) trenera; c) starszego trenera; d) trenera mistrza (ang. *head coach*), którego zadaniem jest nadzorowanie i uczestniczenie w realizacji programów zaplanowanych na sezony poprzez innowacje i badania sprawdzane w cyklach krótkich i długich. Trener klasy mistrzowskiej to również osoba zaangażowana w projektowanie i nadzorowanie struktur zarządzania oraz programów rozwojowych dla innych trenerów (ISCF 2012, s. 20).

W polskim systemie nadawania kwalifikacji w sektorze sportowym, mimo iż po deregulacji zawodu trenera i instruktora sportu w Polsce w roku 2013 (Dz.U. z 2013 r.,

poz. 829) zmienił się ład organizacyjny i polskie związki sportowe mają możliwość samodzielnego określania stopni trenerskich, ugruntował się podział na cztery stopnie awansu zawodowego: a) instruktor; b) trener klasy drugiej; c) trener klasy pierwszej i d) trener klasy mistrzowskiej. W badaniach zastosowano tradycyjny podział, wychodząc z założenia, że badani trenerzy kadr narodowych nabyli swoje uprawnienia przed 2013 rokiem, co znalazło swoje potwierdzenie w wynikach. Średni staż pracy badanych trenerów wyniósł 26 lat. Najlicniejsza grupa badanych trenerów, zarówno w sporcie olimpijskim, jak i paraolimpijskim, posiadała uprawnienia trenera klasy drugiej. Analiza zgodności rozkładów testem ch-kwadrat wykazała istotne różnice przy poziomie istotności $p=0,05$. W grupie badanych trenerów sportów paraolimpijskich stwierdzono większy odsetek niższych kwalifikacji trenerskich (instruktor i trener klasy drugiej) niż w grupie trenerów sportów olimpijskich oraz niższy udział kwalifikacji najwyższych – trenera klasy mistrzowskiej (33% w dyscyplinach sportu olimpijskiego i 16% w paraolimpijskiego).

Analiza literatury pozwala stwierdzić, że dla sportu paraolimpijskiego nie ma jednego wypracowanego (np. przez Międzynarodowy Komitet Olimpijski lub międzynarodowe federacje sportowe) sposobu certyfikowania trenerów. Ścieżka awansu zawodowego trenerów paraolimpijczyków w literaturze przedstawiana jest powierzchownie. Autorzy prac (Burkett 2008a; 2008b; Sobiecka 2020; Duarte i Culver 2014) opisując grupę trenerów sportowców z niepełnosprawnościami, posługują się ogólnymi kategoriami lub odwołują się do systemów edukacji przyjętych w danym państwie. Systemy te koncentrują się na certyfikacji trenerów bez rozróżnienia „kontekstów coachingów”, czyli grup zawodników, z którymi przyjdzie im pracować. Taka sytuacja nie sprzyja profesjonalizacji kadr trenerskich, ponieważ inne metody i środki treningowe stosuje się w treningu dzieci, młodzieży, zawodników wysokiego wyczynu lub sportowców z niepełnosprawnościami. Te systemy certyfikacji nie są porównywalne, używa się innego nazewnictwa i do końca nie wiadomo, do jakich czynności zawodowych są przygotowane te osoby. Nie stwierdzono specjalnych kwalifikacji nadawanych przez federacje sportowe do wyróżnienia tych trenerów, którzy mają potwierdzone umiejętności do szkolenia osób z niepełnosprawnościami. Istnieje wyraźny brak spójności między krajami w zakresie kształcenia trenerów, tak więc aby dokonywać porównań, należałoby poświęcić uwagę tylko tym procesom, które służą rozwojowi kompetencji trenerów w danym kontekście prowadzonych praktyk trenerskich.

Badania własne potwierdziły większy odsetek niższych kwalifikacji trenerskich w grupie trenerów paraolimpijczyków. Wynika z tego, że brak wypracowanego, spójnego systemu

kwalifikacji, który na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym mógłby sprzyjać profesjonalizacji kadr sportu paraolimpijskiego.

Rysujące się wyraźnie specjalizacje można powiązać z proponowaną definicją skuteczności trenera (Côté i Wedge 2009), która składa się z trzech elementów: a) wiedzy trenerów, b) wyników sportowców oraz c) kontekstów treningowych. Ten koncepcyjny model trenera uwzględnia różne konteksty pracy ze sportowcami, którzy różnią się pod względem wieku, poziomu rozwoju, potrzeb i celów. Owe zmienne można przegrupować i wykorzystać w przyszłości dla innych planowanych badań, aby lepiej zrozumieć kompetencje trenerskie odpowiednio stosowane i oczekiwane w pracy trenerskiej uwzględniającej „kontekst coachingu”. Definicja skuteczności i wiedzy trenerskiej powinna integrować te trzy elementy poprzez wiedzę trenerów i wyniki ich sportowców w określonych kontekstach treningowych (Côté i Wedge 2009, s. 309). Kontekst, w którym analizowane są dane zebrane od trenerów w badaniach własnych, dotyczy wysokiego wyczynu, w którym to trenerzy starają się poprawić wyniki sportowców na tyle, aby pokonać innych sportowców w rywalizacji fair play lub poprawić rekordy świata.

Wyniki badań własnych pokazują, że nie ma w Polsce jednego schematu, według którego rekrutuje się trenera kadry narodowej w odniesieniu do posiadanych kwalifikacji. Akceptowany przez badanych przedstawicieli organizacji sportowych minimalny próg wymogów kwalifikacyjnych to kwalifikacje instruktora sportu (18% odpowiedzi ze strony kierowników wyszkolenia związków sportowych olimpijskich oraz 17% dla paraolimpijskich). To oznacza, że aby ubiegać się o posadę trenera kadry narodowej, w niektórych organizacjach sportowych wystarczy mieć udokumentowaną kwalifikację na poziomie instruktorskim. Jak pokazują dane w tabeli nr 23, s. 161, u blisko jednej trzeciej badanych kierowników wyszkolenia olimpijskiego przeważa opinia o tym, że trener kadry musi mieć potwierdzoną kwalifikację trenera klasy mistrzowskiej (35%), podczas gdy zdaniem kierowników wyszkolenia paraolimpijskiego powinna to być osoba o kwalifikacji trenera klasy pierwszej (50%).

Praktyka stosowana w zatrudnianiu trenerów na pozycji trenera kadry narodowej olimpijskiej lub paraolimpijskiej pokazała jednak rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a rzeczywistością, ponieważ jedynie 16% badanych trenerów paraolimpijczyków legitymowała się kwalifikacją trenera klasy mistrzowskiej. Trochę więcej (33%) trenerów olimpijczyków posiadała dokument potwierdzający klasę mistrzowską. Być może sytuacja na rynku pracy zmusza kierowników wyszkolenia związków sportowych do podjęcia decyzji o zatrudnianiu osoby legitymującej się kwalifikacjami poniżej ich oczekiwań. Większość

badanych kierowników wyszkolenia uważała, że potrzebne są odrębne dokumenty formalne wskazujące gotowość do pracy trenerów z kadrą narodową. W sporcie olimpijskim jeszcze większy odsetek odpowiedzi kierowników wyszkolenia wskazywał potrzebę dodatkowych kwalifikacji wyróżniających osoby gotowe do pracy z kadrą narodową. Większość badanych uznała, że taka specjalna kwalifikacja jest potrzebna na rynku pracy, a system kwalifikacji trenerskich (stopni trenerskich) funkcjonujący w Polsce powinien uwzględniać tę potrzebę. Z odpowiedzi trenerów wynika, że tylko 24% trenerów paraolimpijczyków oraz 27% trenerów olimpijczyków było zdania, że kwalifikacja potwierdzająca wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich jest potrzebna. Z kolei wśród badanych trenerów olimpijczyków aż 60% nie ma zdania na ten temat. Nie jest to zaskakujące, gdyż jej wprowadzenie oznaczałoby potencjalną dodatkową barierę dostępu dla części trenerów do funkcji trenera kadry narodowej. Może to zatem wynikać z niechęci do potrzeby zdobywania dodatkowych uprawnień, kursów, w sytuacji, gdy badani są już są trenerami kadry narodowej: skoro już pełnią funkcję trenera kadry bez dodatkowych uprawnień, to po co je robić?

Widać wyraźnie, że kierownicy wyszkolenia związków sportowych najchętniej sformalizowałyby tę kwestię. Z pewnością ułatwiłoby to im i władzom związków sportowych rekrutację na stanowiska trenerów kadr narodowych. Analiza odpowiedzi zebranych od trenerów pokazuje, że w sprawie dodatkowej kwalifikacji na rynku pracy, czyli odrębnym dokumencie potwierdzającym wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową, mają oni odmienne zdanie niż kierownicy wyszkolenia.

Badania realizowane podczas opracowywania Sektorowych Ram Kwalifikacji dla Sportu (SRKS 2015 s. 39) wykazały, że ponad 60% ankietowanych widziałoby potrzebę sformułowania osobnych kwalifikacji trenerskich osób niepełnosprawnych w danym sporcie. Przeprowadzone badania potwierdziły ten sposób myślenia, ponieważ aż 71% badanych kierowników wyszkolenia sportu olimpijskiego oraz 67% sportu paraolimpijskiego uważa, że na rynku pracy potrzebne są odrębne dokumenty potwierdzające wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową. W sporcie olimpijskim jeszcze większy odsetek odpowiedzi kierowników wyszkolenia wskazał potrzebę dodatkowych kwalifikacji wyróżniających osoby gotowe do pracy z kadrą narodową. Większość badanych uznała, że taka specjalna kwalifikacja jest potrzebna na rynku pracy, a system kwalifikacji trenerskich (stopni trenerskich) funkcjonujący w Polsce powinien uwzględniać tę potrzebę.

Odpowiedzi trenerów pokazują ciekawe zjawisko. Ich zdanie jest odmienne w sprawie dodatkowych kwalifikacji niż kierowników wyszkolenia. W większym stopniu trenerzy paraolimpijczyków uważają, że nie ma potrzeby, aby tworzyć odrębną kwalifikację.

Trudel i Wedge (2006) zaproponowali, aby programy edukacyjne dla trenerów były dostosowane do specyficznego kontekstu, w którym na co dzień oni pracują, stanowiącego continuum od początkującego do bardzo doświadczonego trenera elity. Na każdym z tych etapów pojawia się pytanie „co trener powinien wiedzieć?”, „co trener powinien robić?”, dlatego każdy program edukacyjny powinien uwzględniać odpowiedzi na te pytania w zależności od kontekstu ich pracy (Trudel i Wedge 2006, s. 518). W dalszej części tego opracowania dokonano próby udzielenia na nie odpowiedzi, stawiając diagnozę przydatnych kompetencji trenerskich, które opisano, zbadawszy polskich trenerów kadry olimpijskiej i paraolimpijskiej.

Côté i Wedge (2007) proponują cztery różne kategorie dochodzenia do doskonałości dla trenerów na podstawie odpowiednich dla rozwoju zawodników kontekstów sportowych: (a) trenerzy dzieci, (b) trenerzy młodzieży i dorosłych, (c) trenerzy wyczynowi młodzieży oraz (d) trenerzy wyczynowi młodzieży starszej i dorosłych. Doskonałość trenerska oparta jest na dwóch zasadach: po pierwsze: zastosowaniu specyficznych umiejętności, zależnych od kontekstu i po drugie, świetni trenerzy posiadają odpowiednią wiedzę i stale tworzą rozwiązania, które pozwalają im sprostać potrzebom sportowców i efektywnie zarządzać głównymi obowiązkami trenerskimi – organizacją, treningiem i współzawodnictwem (Côté i wsp. 2007, s.15).

Skuteczność coachingu powinna być definiowana w zależności od tego, w jaki sposób trenerzy zaspokajają potrzeby swoich sportowców i pomagają im w realizacji ich celów, określonych przez konkretny kontekst treningowy. Wymagania sportowe oraz poziom rozwoju sportowców są dwiema najważniejszymi zmiennymi związanymi z określeniem kontekstu treningowego (Côté i Wedge 2009, s. 315). Aby porównywanie nie stało się problematyczne, w badaniu własnym wziętem pod uwagę wypowiedzi trenerów kadry Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu oraz kierowników wyszkolenia, czyli tych osób, które odpowiadają za zatrudnienie trenera oraz ewaluację pracy szkoleniowca.

Wyniki owych badań pokazały, że trenerzy paraolimpijczyków posiadali niższe formalne kwalifikacje od swoich kolegów w olimpijskich dyscyplinach sportowych, jednak uczestniczyli oni w większej liczbie kursów kończących się dodatkowymi uprawnieniami (różnica istotnie statystyczna $p < 0.01$). W tej kwestii zasadniczo różnili się od trenerów olimpijczyków, którzy wykazali mniejsze zainteresowanie edukacją pozaformalną i niefor-

malną, co skutkowało mniejszą liczbą dodatkowych uprawnień nabytych już po zakończeniu szkoły. Dodatkową formą uzupełniającą przygotowanie do pracy ze sportowcami niepełnosprawnymi są kursy instruktora sportu niepełnosprawnych. Trenerzy paraolimpijczyków nie mają możliwości doskonalenia zawodowego w swojej specjalizacji, które skutkuje potwierdzeniem umiejętności na poziomie wyższym niż instruktorski. Tytuł trenera klasy mistrzowskiej w sporcie osób z niepełnosprawnościami nie funkcjonuje, a systemy awansu zawodowego są określane jedynie dla sportu olimpijskiego.

Oczekiwania kierowników wyszkolenia są takie, że kandydat na trenera kadry paraolimpijskiej będzie miał minimalnie uprawnienia trenera pierwszej klasy (50% odpowiedzi – badania własne) natomiast zdecydowana większość badanych, zatrudnionych jako trenerzy kadry narodowej w sportach paraolimpijskich, ma potwierdzone kwalifikacje trenera drugiej klasy oraz instruktora. Eksperti opracowujący Sektorowe Ramy Kwalifikacji w Sporcie podkreślali, że do wykonywania określonych czynności zawodowych w procesie trenowania osób niepełnosprawnych potrzebni są specjaliści, którzy byliby identyfikowani na rynku jako fachowcy w tym obszarze i jednocześnie w danym sporcie, wyposażeni w potwierdzone kompetencje, adekwatne do zadań, jakie się przed nimi stawia (SRKS, 2015, s. 45).

Identyfikacja kwalifikacji zawodowych badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu pokazała, że są to te same dokumenty formalne potwierdzające kwalifikacje. Teoretycznie nie ma więc przeszkód do pełnienia wymiennie funkcji trenera kadry narodowej w danej dyscyplinie sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego, jednak trenerzy nie byli gotowi do podjęcia decyzji o zmianie roli zawodowej i przejścia z obszaru sportu olimpijskiego do paraolimpijskiego bez dodatkowego wsparcia szkoleniowego i doradztwa zawodowego. Trenerzy sportów olimpijskich będą się czuli niekomfortowo i niekompetentnie w prowadzeniu kadry sportowców paraolimpijskich bez dodatkowego wsparcia i szkoleń. Nie są gotowi zamieniać ról zawodowych. To, co może pomóc likwidować te bariery, to tłumaczenie praktycznej wiedzy trenerskiej, praktyczne jej zastosowanie podczas sesji szkoleniowej i bieżąca współpraca z ekspertami branżowymi. Zwykle logiczne, stopniowe i odpowiednie podejście może być lepszą metodą prezentowania nowych pomysłów trenerom bez przejmowania ich „terytorium” (Dehghansai i wsp. 2020, s. 679). Bez dodatkowego, przemyślanego wsparcia trenerzy nie będą chcieli podejmować pracy z zawodnikami niepełnosprawnymi. Badani trenerzy częściej wyrażali chęć przejścia z obszaru sportu paraolimpijskiego do olimpijskiego, deklarowali chęć i gotowość do zmiany, natomiast odwrotnie już niechętnie: ponad

70% badanych trenerów olimpijskich nie podjęłaby się pracy ze sportowcami niepełnosprawnymi, choć na świecie obserwuje się zjawisko, gdzie jeden trener jest odpowiedzialny zarówno za kadrę olimpijską, jak i paraolimpijską⁶².

Trenerzy paraolimpijczyków być może nie mają motywacji do potwierdzania kwalifikacji wyższego szczebla, ponieważ nie znajdują w takich kursach interesujących ich treści. Na przykład w Wielkiej Brytanii, Angielski Związek Piłki Nożnej i Rugby „Football Union”, w swoich formalnych kwalifikacjach wprowadził wizyty kontekstowe polegające na obserwacji, analizie i refleksji nad tym, co odróżni adaptowaną aktywność fizyczną od tradycyjnie pojmowanego treningu z osobami pełnosprawnymi. Wspecjalizowani edukatorzy wspierają trenerów w miejscu, gdzie pracują oni ze swoimi sportowcami (Stodter i wsp. 2021, s. 2).

Kwalifikacje formalne, potwierdzone dyplomami w grupie badanych trenerów reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami są niższego szczebla od tych nabytych przez badanych trenerów kadr olimpijskich. Być może jest to spowodowane tym, że formalne kursy na wyższą klasę trenerską są niedostępne w specjalizacji sportu osób z niepełnosprawnościami. Jako że wyniki badań własnych wskazują, iż ta grupa trenerów była jednocześnie bardziej aktywna w obszarze dodatkowych szkoleń od swoich kolegów trenerów olimpijczyków, można przypuszczać, że chętnie podnieśliby oni swoje kwalifikacje, gdyby była ku temu okazja. W grupie trenerów sportów olimpijskich stwierdzono niższą średnią liczbę szkoleń, w których uczestniczyli badani trenerzy (2,17 +/- 1,8) niż w grupie sportów paraolimpijskich (2,68 +/- 1,9).

Z badań własnych wynika, że badane grupy pod względem posiadanych kwalifikacji różnią się między sobą. Możemy przypuszczać, że ustalenie jasnych ścieżek awansu zawodowego trenerów paraolimpijczyków zachęciłoby ich do starań, których efektem byłyby uzyskiwanie wyższych kwalifikacji formalnych. Obraz, jaki wyłania się z analizy wyników w tej części badań, wskazuje, że posiadane przez badanych trenerów dokumenty formalne nie potwierdzają faktycznych ich kompetencji, dlatego postulują oni, aby coś ich wyróżniało. Niespójność funkcjonującego systemu nadawania kwalifikacji powoduje, że podejmowane są decyzje o zatrudnieniu do prowadzenia kadry narodowej osób posiadających kwalifikacje instruktorskie, które wydają się niewystarczające do tej funkcji. Sytuacja jest trudna nawet dla ekspertów, którzy nie pojmują, jaka jest różnica między instruktorem a trenerem. O takim,

⁶² Trener Peter Eriksson pełnił funkcję trenera brytyjskiej kadry olimpijczyków oraz paraolimpijczyków podczas igrzysk w Londynie w 2012 r. Źródło: <https://www.paralympic.org/news/eriksson-moves-paralympic-olympic-coach> (dostęp 03.2021).

a nie innym wyborze muszą decydować inne czynniki, które pozwalają określić takich kandydatów za kompetentne osoby. Dlaczego więc te osoby nie mają wyższych kwalifikacji? To pytanie jest aktualne i być może należałoby rozwinąć badania pogłębiające, które dadzą dokładniejszą diagnozę tej sytuacji.

Jak zatem powinni postępować kierownicy wyszkolenia, których zdanie liczy się przy dopuszczeniu trenera do zawodników kadry? Jak przeprowadzać proces walidacji, aby były on gwarantem jakości i pozwolił na wyłonienie najodpowiedniejszego kandydata do pracy z kadrą narodową? Jakie kompetencje potwierdzać w pierwszej kolejności? Refleksja nad systemem rekrutacji na stanowisko trenera kadry Polski miała polegać na analizie odpowiedzi kierowników wyszkolenia na polecenie opisu procesu rekrutacji trenerów. Niestety w zebranych odpowiedziach nie pojawiły się informacje, które pozwoliłyby na rzetelne sformułowanie konkluzji i rekomendacji. Respondentów proszono, aby wskazali jak najwięcej elementów, które biorą pod uwagę, wybierając trenera kadry narodowej, jednak respondenci nie odpowiadali na to polecenie. Ten obszar wymaga zatem dokładniejszego rozpoznania i może stanowić zachętę do poprowadzenia odrębnych badań pogłębiających nasze zrozumienie procesów decyzyjnych, które stoją za wyborem kandydata na trenera kadry.

W dalszej części postępowania badawczego zapytano trenerów oraz kierowników wyszkolenia o identyfikację możliwości szkoleniowych, które przyniosłyby najwięcej korzyści w doskonaleniu kadr. Wyraźnie widać, że tu zdanie trenerów i kierowników wyszkolenia się różni. Wśród kierowników wyszkolenia dominuje wiara w skuteczność edukacji formalnej. Jest ona wyższa niż u badanych trenerów, którzy widzą dla siebie dużo korzyści w samodoksztalcaniu. Dla trenerów sportowców z niepełnosprawnościami bardziej istotne było korzystanie z pozaformalnej wymiany doświadczeń oraz praktyk z innymi trenerami w znaczeniu korzyści nabywania nowych kompetencji z tej formy kształcenia.

Należy zauważyć, że nie ma w Polsce formalnych kursów, które kończyłyby się nadaniem kwalifikacji w specjalizacji sportu osób z niepełnosprawnościami. Tę lukę wypełniają różnego rodzaju specjalizacje na akademiach wychowania fizycznego oraz kursy i szkolenia w Akademii Trenerskiej przy Instytucie Sportu-PiB. To, w jaki sposób trenerzy się najchętniej uczą, może mieć wpływ na kształtowanie ofert szkoleniowych. Niniejsze badanie pokazało, że trenerzy najchętniej korzystają z wymiany doświadczeń z innymi trenerami, wspólnych szkoleń w gronie teoretyków i praktyków nauk o sporcie. Ankietowani wskazali, że najbardziej korzystne dla nich są pozaformalne metody samokształcenia. Takie samo zdanie na ten temat mieli zarówno kierownicy wyszkolenia, jak i sami trenerzy sportowców

olimpijskich i paraolimpijskich. Co ciekawe, najmniej korzystne dla nabywania nowych kompetencji uznano kursy online. Podobne zdanie trenerzy wyrazili na temat formalnych form nauki, które kończy się dyplomem uczelni.

Wyzwaniem dla edukatorów trenerów jest promowanie wartościowych, interaktywnych sesji i działań, które łączą ludzi wspierających rozwój umiejętności intrapersonalnych i interpersonalnych. Wzajemne dzieląc się trudnościami i rozwiązaniami na temat rozwoju osobistego i zawodowego zauważamy, jak podobne są nasze obecne oczekiwania, a także w jaki sposób możemy sobie nawzajem pomagać (Callary i wsp. 2020, s. 584). Badanie własne potwierdziło, że trenerzy paraolimpijczyków potrzebują bardziej nieformalnych i pozaformalnych form edukacji, co jest zbieżne z ustaleniami zespołu badaczy pod kierownictwem Fairhursta (2017). Dowiedli oni, że trener sportu osób z niepełnościami, aktywnie wspierany przez mentora, który ma doświadczenie w tym sporcie, dostarcza dogłębną i podstawową wiedzę na temat treningu elity zawodników niepełnosprawnych. Jest on niezbędny ze względu na ograniczoną dostępność bardziej formalnych zasobów edukacji. Co więcej, ta wiedza powinna być dostarczana w interaktywnym środowisku uczenia się, zapewniając szerokie praktyczne doświadczenie trenerskie (Fairhurst i wsp. 2017, s. 245).

Wśród badanych trenerów kadr polskich olimpijskich i paraolimpijskich nie było osób bez wieloletniej, udokumentowanej praktyki trenerskiej, doświadczenia oraz formalnie potwierdzonych kwalifikacji przez uznane jednostki walidujące, takie jak akademie wychowania fizycznego, komisje egzaminacyjne przy polskich związkach sportowych lub właściwe ministerstwo. Większość miała udokumentowaną, gruntowną edukację formalną z dziedziny nauk o sporcie. Trener jest specjalistą kierującym całokształtem działań składających się na przygotowanie zawodnika lub drużyny do udziału we współzawodnictwie sportowym najwyższego szczebla. Prowadzi zorganizowane zajęcia na rzecz zawodników i organizacji sportowych. Charakterystyka grupy trenerów wybranych dyscyplinach sportu na podstawie własnej oceny badanych i odbytych szkoleń pozwala stwierdzić, że są to osoby kompetentne. Wszyscy badani posiadali wieloletnie doświadczenia w zawodzie trenera, na które często składa się przebieg kariery zawodowej w roli trenera, poziom wyników trenowanych zawodników osiąganych w okresie startów, ukończenie studiów wyższych pierwszego lub drugiego stopnia czy studiów podyplomowych w zakresie wychowania fizycznego lub sportu osób z niepełnościami.

Analiza statystyczna danych o stażu pracy badanych trenerów pokazała, że instruktorzy w sporcie paraolimpijskim stanowią dużą grupę, a ich średnia wieku to 56,8 lat.

W sporcie olimpijskim ta grupa jest zdecydowanie mniejsza, a średnia wieku instruktora kadry olimpijskiej wynosi 42,5 lat. Może to świadczyć o tym, że mimo zaawansowanego wieku i dużego stażu pracy nie potwierdzili oni wyższych kwalifikacji, ponieważ nie chcieli, nie mieli na to czasu lub też nie mieli gdzie zdobyć kwalifikacji wyższego szczebla. System kwalifikacji z innej epoki, tej przed deregulacją z roku 2013, dawał szansę i motywację do tego, aby starać się o zdobycie dokumentu trenera klasy mistrzowskiej. Aktualnie ścieżka awansu zawodowego nie jest precyzyjnie określona. Szczególnie trenerzy sportowców niepełnosprawnych mają kłopot ze zdobyciem wyższych kwalifikacji formalnych, czego odzwierciedleniem są dane zebrane w badaniu na temat posiadanych przez nich kwalifikacji.

Podsumowanie

Przedmiotem badań w projekcie, którego podsumowanie stanowi praca doktorska, byli trenerzy reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu. Kompetencje i kwalifikacje trenerów sportowców pełniących najwyższe funkcje trenerskie i szkoleniowe decydują o jakości pracy, którą wykonują. Maja one fundamentalne znaczenie w doborze odpowiednich osób do wykonywania tej odpowiedzialnej pracy, która poddawana jest codziennej ocenie przez kibiców, przełożonych, jak i przez samych sportowców. Kompetencje trenerskie budzą zaufanie u zawodników, są ważnym elementem identyfikacji potencjału, który może zostać wykorzystany w realizacji określonego celu szkoleniowego. Najlepsi zawodnicy, wyselekcjonowani do kadr narodowych, oczekują, że będą pracować z osobą, która zdoła sprostać ich aspiracjom. Działając na rzecz rozwoju dyscypliny sportowej, jasno określonym i rozumianym wspólnym interesie, nie zawiedzie oczekiwań kierowników wyszkolenia, sponsorów, kibiców. Niezależnie od obszaru pracy z zawodnikami dyscyplin olimpijskich czy paraolimpijskich trener demonstruje wysoką zdolność do realizacji czynności zawodowych we wszystkich sześciu obszarach funkcjonalnych zadań trenera (ISCF 2012, s. 26–27). Badania własne pokazały, że trenerzy kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu we wszystkich wymienionych obszarach pracy zawodowej posiadają wysoko rozwinięte kompetencje. Jedyna istotna statystycznie różnica występująca między badanymi grupami dotyczy kompetencji służących do wyszukiwania i rekrutowania sportowców oraz pozyskiwania środków finansowych na ten cel. Dla blisko połowy badanych trenerów olimpijczyków (48,6%) ta kompetencja jest nieistotna. Pasuje się ona na najniższym poziomie ze wszystkich badanych obszarów kompetencyjnych trenerów olimpijskich. W tym obszarze kompetencje ocenione przez trenerów paraolimpijczyków są wyżej oceniane i mają bardziej istotne znaczenie. Trenerzy ci muszą być bardziej kompetentni w tych czynnościach zawodowych, które pozwalają na realizację planów związanych z pozyskaniem nowych zawodników oraz zapewnienie im finansowania.

Wyniki badań pokazały, że trenerzy paraolimpijczyków czują się bardziej kompetentni w obszarze związanym z reagowaniem na to, co się dzieje podczas treningów czy zawodów sportowych. Być może częściej muszą korzystać z takich kompetencji jak obserwowanie i analizowanie występów swoich podopiecznych. Trenowani zawodnicy częściej otrzymują informację zwrotną i trening dostosowany do swoich potrzeb. Trenerzy częściej korzystają z wypracowanych schematów, które wpływają na skuteczność ich działania. Podobnie jest w obszarze planowania treningów i zawodów. Trenerzy paraolimpijczyków wyżej ocenili

kompetencje potrzebne do zarządzania procesami treningowymi. Można wnioskować, że więcej uwagi należy poświęcić odpowiedniemu przygotowaniu okazji do współzawodnictwa, odpowiednim kierowaniem procesem treningowym. W tych obszarach nie ma różnic istotnych statystycznie, ale obserwujemy pewien trend.

Ze wszystkich obszarów zadań zawodowych trenerów najniżej oceniono kształtowanie otoczenia. Trenerzy najmocniej czuli się w przygotowaniu planu działania i strategii, która ma służyć realizacji planu. Trenerzy olimpijscy i paraolimpijscy równie wysoko oceniali swoje zdolności działania. Podobnie bezpieczeństwo zawodników zyskało wysokie oceny, które wskazują, że jest to obszar wymagający szczególnej uważności i kompetencji.

Być może wyższe wartości w niniejszym badaniu wśród trenerów paraolimpijczyków w obszarze kompetencji związanych z prowadzeniem treningów i planowaniem zawodów można tłumaczyć dodatkowymi zestawami wiedzy o zawodniczych grupach startowych, klasyfikacji medycznej, niepełnosprawności w całym jej spektrum uprawiania sportu i wysiłku fizycznego. Podobne rezultaty analizy statystycznej odnoszą się do obszaru zadań zawodowych, w których to trenerzy wykorzystują kompetencje związane z interpretowaniem i reagowaniem na to, co się dzieje wokół zawodnika. Nie ma tu różnic istotnych statystycznie, ale obserwujemy, że dla trenerów sportowców paraolimpijskich podejmowanie decyzji wprowadzanie na bieżąco korekt do planu to najbardziej wypracowana kompetencja. Muszą w odpowiedni sposób dostosować trening, korzystając z umiejętności specyficznych dla trenowania niepełnosprawnych sportowców.

Umiejętności i wiedza przydatna do gromadzenia istotnych danych, tak aby zrobić z nich użytek i ocenić postęp zawodnika, to najwyżej oceniana umiejętność trenerów olimpijczyków. Aby demonstrować skuteczność, trener musi mieć wypracowane efektywne metody i schematy postępowania; powinien wiedzieć, jakie narzędzia należy dobrać do uzyskania pożądanego rezultatu. Wysokie wartości w przypadku trenerów olimpijczyków mogą świadczyć o kompetentnym działaniu w obszarze udzielania informacji zwrotnej, dokonywaniu oceny merytorycznej i kształtującej.

Jeśli natomiast chodzi o działanie zmierzające do wyszukiwania zawodników, aktywnego wspierania procesów rekrutacji i identyfikacji talentów, to trenerzy olimpijczyków istotnie statystycznie różnią się od swoich kolegów trenerów paraolimpijczyków. Być może jest tak, że trenerzy olimpijczyków na tym poziomie wykszolenia mniej uwagi poświęcają na analizowanie szerokiego otoczenia potencjalnych zawodników, którzy mogą trafić do kadry narodowej i skupiają swą uwagę tylko na tych, którzy już w niej są. Nie angażują się w pozyskiwanie środków finansowych i tworzenie planów zmierzających do poszerzenia

kadry czy zwiększenia budżetu. Odmienne w sporcie paraolimpijskim: te kompetencje są tam bardziej rozwinięte i częściej wskazywane jako istotne w pracy trenera.

W obszarze innowacyjności i wzbogacania programu szkolenia o nowe cechy trenerzy olimpijczyków wykazują wyższe kompetencje od kolegów pracujących z paraolimpijczykami. Trenerzy kadry narodowej to osoby, które angażują się w rozwój zawodowy niezależnie od tego, czy pracują na rzecz ruchu olimpijskiego, czy paraolimpijskiego. Analizując wyniki w tym obszarze zadań zawodowych, możemy dostrzec pewne różnice rzędu paru procent, ale nieistotne statystycznie. Poleganie restrykcyjnie na statystyce nie uprawnia nas do wyciągania wniosków, że są różnice, jednak zauważono trend, który pokazuje pewne odmienności między badanymi grupami trenerów. Możemy założyć, że przy większej liczbie badanych wyniki mogłyby się różnić istotnie statystycznie. Na podstawie stwierdzonych różnic należy wspomnieć, iż trenerzy olimpijscy oceniają, że mają wyższe kompetencje związane z systematycznym monitorowaniem aspektów treningu. Deklarują najwyższe rozwinięte kompetencje w obszarze innowacyjności i znajdowania nowych rozwiązań wzbogacających program szkoleniowy.

Hipoteza nr 1 mówiąca, że **badani trenerzy reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych będą zwracali szczególną uwagę na znaczenie kompetencji związanych ze skutecznością treningu, wyrażające się w planowaniu, organizowaniu, realizacji, kontroli i ocenie procesu treningowego** nie została potwierdzona. Poprzez weryfikację testem U Manna-Whitneya nie stwierdzono istotnej różnicy w poziomie kompetencji w badanych grupach, w związku, z czym powyższą hipotezę **nr 1** należy odrzucić.

Analiza wykazała, że trenerzy olimpijczyków oraz paraolimpijczyków wykazują się wysokimi kompetencjami we wszystkich badanych obszarach zadań zawodowych. Według ich własnych opinii powinni oni być ekspertami niezależnie od tego, czy trenują kadrę olimpijską, czy paraolimpijską. Najwięcej uwagi muszą poświęcić rozwojowi umiejętności prowadzenia treningów i planowania zawodów. W tym obszarze samoocena trenerów paraolimpijczyków wypadła nieco wyżej, lecz nie stwierdzono istotnych różnic statystycznych. Można przypuścić, że rysujące się wyraźnie dwie specjalizacje w obrębie tych samych zadań zawodowych wynikają ze wskazywanych różnic, np. klasyfikacji medycznej, przepisów czy zrozumienia niepełnosprawności w wymiarze sportowym oraz funkcjonowania tych osób w sferze społecznej. Wyniki badania pokazały, że zaledwie 24% trenerów kadry Polski olimpijskiej deklaruowała gotowość do pracy z kadrą paraolimpijską. Wśród odpowiedzi trenerów kadry osób z niepełnosprawnościami pojawiły się nawet określenia, że „specjalizują się w szkoleniu niepełnosprawnych”. I tu, i tu wymagana jest wysoka zdolność

kompetencyjna z szeroko określaną medycyną sportową, naukami o sporcie, które umożliwiają stosowanie w praktyce treningu kształtującego zdolności motoryczne, siłę i moc zawodników, periodyzację treningu. Niezależnie od specjalizacji bardzo często korzysta się z kompetencji związanych z budowaniem relacji w drużynie, i to niezależnie od ograniczeń, jakie mogą występować w stosunku do zawodników z niepełnosprawnościami. Podejmowane przez trenerów działania zmierzają do zapewnienia odpowiednio dopasowanych praktyk do możliwości nauki zawodników.

Kompetencje związane z ustalaniem i przedstawianiem indywidualnego celu dopasowanego do możliwości i potencjału zawodnika jest wysoko ocenione przez badanych trenerów. Ma to bezpośrednie przełożenie na zdolność kierowania odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa sportowego. Zaangażowany trener szuka takowych okazji, aby efektywnie wzbogacać program szkolenia i w miarę postępów dodawać doń nowe cechy i sposobności do współzawodnictwa. Te umiejętności muszą być wysoce rozwinięte. Badani trenerzy ocenili swoje możliwości w tym obszarze najwyżej: olimpijczycy 86,3%, paraolimpijczycy 89,6%.

Przystępując do badań, założyłem (**hipoteza nr 2**), że **występują istotnie różnice kompetencji zawodowych trenera reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami a trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych.**

Zbadawszy samoocenę trenerów, stwierdzono, że nie ma tu różnic w poziomie kompetencji. Te dwie grupy działają w obszarze tych samych zadań, gdzie deklarowana jest wysoka zdolność do działania. Można jedynie zauważyć wyższe średnie poziomy, ale nieistotne statystycznie, w grupie trenerów sportów paraolimpijskich w obszarach takich kompetencji jak: kształtowanie otoczenia społecznego, prowadzenie treningów i planowanie zawodów, interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie danej dyscypliny sportowej.

Średni poziom kompetencji obu grup trenerów był bardzo podobny: dla grupy sportów paraolimpijskich wyniósł 83,9%, a dla grupy sportów olimpijskich 82,1%. Być może przy większej liczebności badanych te różnice mogłyby być istotne statystycznie, i dałoby się zweryfikować, czy trenerzy grupy sportów paraolimpijskich mają wyższy poziom kompetencji niż w grupie sportów olimpijskich.

Dalsze postępowanie badawcze miało za zadanie określenie kluczowych kompetencji zawodowych oraz wskazanie różnic pomiędzy kompetencjami badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski. Diagnoza kompetencji zawodowych posiadanych przez badanych trenerów kadr olimpijskich i paraolimpijskich oraz ich samoocena poziomu tych kompetencji wskazują, że te dwie grupy bardzo są podobne.

W samoocenie poziomów kompetencji trenerów we wszystkich sześciu obszarach zadań zawodowych wyniki były bardzo zbliżone. Trenerzy zgodnie uznali, że najbardziej kompetentnie czują się w obszarze związanym z prowadzeniem treningów i planowaniem zawodów. Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji dla tego obszaru wykazały, że trenerzy paraolimpijczyków (89,4%), podobnie jak trenerzy olimpijczyków (86,3%) najwyżej oceniają swoje umiejętności i wiedzę na temat tego, jak pokierować treningiem z punktu widzenia medycznego, sportowego, odpowiedniej praktyki i możliwości kierowania treningiem, umiejętnościami identyfikowania i kierowania odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa, planowania przygotowania fizycznego, treningu kondycyjnego, wreszcie periodyzacji treningu, które przyczynia się do trwałego rozwoju sportowca. Nie stwierdzono istotnych różnic w poziomie kompetencji zawodowych na podstawie samooceny trenerów. Można wszelako zauważyć wyższe średnie poziomy, ale nieistotnie statystycznie, w grupie trenerów sportów paraolimpijskich w obszarach takich kompetencji jak: kształtowanie otoczenia społecznego, budowanie relacji, prowadzenie treningów. Średni poziom kompetencji dla grupy sportów paraolimpijskich wyniósł 83,9%, a dla grupy sportów olimpijskich 82,1%.

Ta część badań pozwoliła na poznanie odpowiedzi na **pytanie badawcze dotyczące tego, jakie są różnice pomiędzy kompetencjami zawodowymi badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich reprezentacji Polski w wybranych dyscyplinach sportu.** Analiza różnic została wykonana za pomocą testu U Manna-Whitneya. Jedyne istotną statystycznie różnicę wykazano dla poziomu kompetencji związanej z szukaniem i rekrutacją sportowców oraz tworzeniem planu działań zmierzającym do pozyskania środków finansowych na szkolenie. Wyniki badań pokazują, że grupa trenerów sportów paraolimpijskich uzyskała w tej materii wyższy wynik (63%) niż grupa trenerów sportów olimpijskich (48%), co może wskazywać, że czynności zawodowe związane z tak zdefiniowanym obszarem zadań zawodowych są raczej domeną sportu paraolimpijskiego. Trenerzy ci wykazują więcej niezbędnych kompetencji, które pomagają im realizować cele skutkujące pozyskaniem nowego zawodnika do kadry oraz zapewniają odpowiednie działania wspierające finansowanie tej działalności.

W obszarze związanym z budowaniem relacji możemy przyjąć, że poziom kompetencji porównywanych grup trenerów olimpijskich i paraolimpijskich był zbliżony. Kompetencje definiowane jako umiejętność zarządzanie personelem w pozytywny sposób wyżej ocenili trenerzy paraolimpijczyków niż olimpijczyków (różnica wyniosła 5%). Może to oznaczać, że większe znaczenie w sporcie osób z niepełnosprawnościami ma budowanie

otoczenia składającego się z entuzjastów sportu, osób współpracujących i pomagających na co dzień w realizacji planów treningowych. Za to trenerzy olimpijczyków wyżej oceniali swoje kompetencje, które służą do budowania zdrowych relacji ze sportowcami i zespołami wsparcia. Najwyżej w tym obszarze oceniono zdolność pełnienia roli nauczyciela zawodników, gotowość do uczenia siebie i innych (83,2%); tego, co jest najważniejsze dla osiągnięcia określonych celów.

Jeden z istotniejszych obszarów zadań zawodowych i związanych z nim kompetencji, który wyróżnia sektor sportowy od innych, jest umiejętność prowadzenia treningów i planowania zawodów. Możemy stwierdzić, że ten obszar ma zasadnicze znaczenie dla prowadzenia treningów ze sportowcami wysokiego wyczynu i bez wysoko rozwiniętych kompetencji trudno byłoby pełnić funkcję trenera kadry narodowej. Znajduje to swoje potwierdzenie w odpowiedziach trenerów, którzy wysoko ocenili swoje kompetencje w tym obszarze. Między zebranymi samoocenami trenerów nie ma różnic statystycznie istotnych. Możemy jedynie stwierdzić, że samoocena trenerów paraolimpijczyków jest wyższa zarówno, jeśli chodzi o kompetencje związane z kierowaniem treningiem, jak i planowaniem zawodów. Trenerzy sportowców niepełnosprawnych być może częściej muszą sięgać po informacje, na które trener osoby pełnosprawnej nie musi zwracać uwagi w planowaniu zawodów. Wiąże się to z licznymi ograniczeniami osób z niepełnosprawnościami w mobilności, transporcie, dostępie do obiektów użyteczności publicznej. Zawodnicy niepełnosprawni wymagają, aby trenerzy bardziej zagłębiali się w specyfikę wiedzy o niepełnosprawności, a nawet interesowali się relacjami w rodzinie sportowca.

Analizując kompetencje trenerskie olimpijskiej i paraolimpijskiej kadry Polski w zakresie prowadzenia treningu i realizacji celów zawodowych, posłużono się również opiniami kierowników wyszkolenia dla lepszego rozpoznania wymagań i oczekiwań, jakie są stawiane przed trenerami kadry. Ich wyrażone w badaniu opinie na temat doświadczenia i kompetencji służą identyfikacji kluczowych kompetencji, jakie powinien demonstrować trener kadry (dotyczyło to pytań badawczych nr 5 i 6). Model badawczy oparty został na sześciu obszarach zadań zawodowych trenera, zaproponowanych przez Międzynarodową Radę Trenerów (ISCF 2012). Badania własne pozwoliły autorowi pracy przetestować ten model kompetencji dzięki zebraniom odpowiedziom kierowników wyszkolenia oraz trenerów na temat kompetencji kluczowych dla trenera kadry narodowej. Badanie umożliwiło ustalenie opinii trenerów polskiej kadry narodowej w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu na temat obszarów zawodowych trenerów i posiadanych przez nich kwalifikacji. Po porównaniu ich ze sobą wyszło na jaw, że wypowiedzi obu grup były bardzo podobne, nie ma

między nimi istotnych statystycznych różnic. Może to świadczyć o tym, że zarówno wśród trenerów, jak i kierowników wyszkolenia panuje ugruntowane przekonanie, że w wymienionych obszarach zadań zawodowych trenerzy muszą demonstrować wysokie kompetencje.

Idealnie byłoby, gdyby role trenerskie, kwalifikacje trenerskie i kompetencje trenerskie były ze sobą ściśle skorelowane. Te trzy kluczowe aspekty trenowania innych często nie są jednak ze sobą powiązane, a rezultat ich pracy może być różny, od zwykłego rozczarowania aż do tragedii. Potencjalna szkoda wyrządzona przez osobę, która jest nieprzygotowana lub w inny sposób niezdolna do wypełnienia obowiązków związanych ze stanowiskiem trenerskim, jest jedynym powodem, aby nalegać na podjęcie działań przygotowawczych. Programy kształcenia trenerów, ich certyfikacji i licencjonowania mogą zapewnić, że wszyscy uczestniczący trenerzy mają akceptowalny poziom kompetencji (ISCF 2012, s. 34).

Badania własne potwierdziły, że badani trenerzy reprezentacji narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich mają wysokie kompetencje w każdym z tych obszarów, a model, którym się posłużono, może się stać pomocnym narzędziem dla innych trenerów w ocenie swoich kompetencji, niezależnie od aktualnego stanowiska bądź formalnych kwalifikacji na niższym poziomie. We wszystkich grupach największe wartości zdobyły kompetencje związane z zapewnianiem bezpieczeństwa sportowcom.

W oczach kierowników wyszkolenia kompetencje związane z oceną treningu i programu szkolenia uzyskał wysoki średni poziom, co może wskazywać, że właśnie ta kompetencja będzie poszukiwana i oceniana w procesie rekrutacji. Z kolei zdaniem trenerów w tym obszarze więcej kompetencji potrzeba do podejmowania decyzji i wprowadzania korekt. Zdaniem badanych trenerów mają oni wyżej rozwinięte kompetencje z tego obszaru.

W opinii kierowników wyszkolenia wartością wyróżniającą się jest zdolność trenerów do określania kompetencji i zatrudniania personelu pomocniczego. Może to sugerować, że takie decyzje raczej są podejmowane w organizacji centralnie, bez konieczności kompetentnego kierowania nimi przez trenera. Wszystkie te działania podejmowane są z myślą o zawodniku, sportowcu. **Hipoteza nr 2, która zakładała, że występują istotne różnice kompetencji zawodowych u trenera reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami a trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych również nie została potwierdzona.**

W prezentowanych badaniach postawiono sobie za cel identyfikację i porównanie kwalifikacji zawodowych badanych trenerów. Zebrany materiał badawczy pozwolił

odpowiedzieć na pytanie, jakie kwalifikacje zawodowe posiadają trenerzy kadry Polski sportowców pełnosprawnych, a jakie trenerzy sportowców niepełnosprawnych. Analiza danych pokazała, że trenerzy reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami posiadają kwalifikacje zawodowe niższego szczebla niż trenerzy reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych. Trenerzy w grupie sportów olimpijskich posiadali blisko dwukrotnie częściej niż trenerzy z grupy paraolimpijskiej stopień trenera klasy mistrzowskiej. Różnica jest istotna statystycznie, zweryfikowana testem chi-kwadrat przy $p=0,05$, toteż możemy przyjąć za prawdziwą **hipotezę nr 3** mówiącą o tym, że **trenerzy reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami posiadali kwalifikacje zawodowe niższego szczebla niż trenerzy reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych**. Niemniej jednak, trenerzy paraolimpijskich kadr narodowych, choć statystycznie posiadali niższe kwalifikacje formalne, chętniej uczestniczyli w kursach, które kończyły się dodatkowymi uprawnieniami. Badani trenerzy paraolimpijczyków, którzy mieli więcej dodatkowych uprawnień (różnica istotnie statystyczna $p<0.01$) zasadniczo różnią się od trenerów kadr olimpijskich. Mają niższe kwalifikacje formalne, ale szukają szkoleń, które pomogą im rozwijać swój warsztat trenerski.

Na podstawie analizy zebranych danych ustalono, że w opinii trenerów najczęściej korzyści w sensie nabywania nowych kompetencji przynoszą im spotkania w gronie ekspertów z danej dziedziny oraz innych trenerów o charakterze pozaformalnym, tj. w zorganizowanej formie warsztatów i konferencji. Edukacja w tym znaczeniu obejmuje kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych zgodnie ze schematem ram kwalifikacji, ale pomagają zdobyć nową wiedzę, umiejętności lub kompetencje społeczne przydatne w zawodzie trenera. Zazwyczaj takie spotkania kończą się certyfikatem poświadczającym uczestnictwo lub wymianę doświadczeń, nabycie umiejętności z danego specyficznego obszaru zadań zawodowych pełnionych przez trenerów. Ustalono, że w naukowym wspomaganie procesów szkoleniowych dla trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu ma znaczenie udział w pozaformalnych formach edukacyjnych dla lepszego przygotowania się do zawodu oraz kształtowania niezbędnych kompetencji warunkujących efektywność radzenia sobie w specyficznych dla zawodu trenera sytuacjach.

Hipoteza nr 7 mówiąca o tym, że **trenerzy reprezentacji Polski sportowców z niepełnosprawnościami częściej niż trenerzy sportowców pełnosprawnych wskazują korzyści płynące z nieformalnego i pozaformalnego kształcenia trenerów** nie potwierdziła się. Na podstawie analizy rozkładu odpowiedzi testem chi-kwadrat nie stwierdzono istotnej

statystycznie różnicy, więc hipotezę należy odrzucić jako nieprawdziwą. Obserwujemy brak istotnych różnic w rozkładach odpowiedzi pomiędzy grupami trenerów olimpijskich i paraolimpijskich. Jedyną istotną statystycznie różnicą jest stwierdzona w opiniach trenerów na temat znaczenia samokształcenia. Dla badanych trenerów sportowców z niepełnosprawnościami bardziej istotne jest to, aby podejmować starania w zakresie samodzielnego poszukiwania rozwiązań i odpowiedzi na stawiane sobie pytania na temat trenowania sportowców. U kierowników wyszkolenia odpowiedzi są podobne jak u trenerów, z większym akcentem na brak korzyści z kursów online i angażowaniem się w prowadzenie szkoleń dla innych trenerów.

Analiza obszaru sportu osób z niepełnosprawnościami wskazuje, że nie ma formalnych kursów, które kończyłyby się nadaniem kwalifikacji w specjalizacji sportu osób z niepełnosprawnościami. Lukę tę wypełniają różnego rodzaju specjalizacje na akademiach wychowania fizycznego, szkolenia w Akademii Trenerskiej, kursy. Treści edukacyjne dla tej grupy szkoleniowców są trudniej dostępne na rynku szkoleniowym. Zdecydowanie bogatsza oferta kierowana jest do trenerów bez uwzględniania specyfiki niepełnosprawności w sporcie. To, w jaki sposób trenerzy się najchętniej uczą, powinno mieć wpływ na kształtowanie ofert szkoleniowych dla nich.

W dalszym toku postępowania badawczego zgromadzono i przeanalizowano dane umożliwiające porównanie opinii na temat samooceny poziomu własnych kwalifikacji zawodowych badanych trenerów reprezentacji Polski sportowców pełnosprawnych i niepełnosprawnych. Na podstawie uzyskanych danych sformułowano odpowiedź na pytanie badawcze o samoocenę własnych kwalifikacji zawodowych (pytanie badawcze nr 4). Potwierdziła się **hipoteza nr 4 mówiąca, że badani trenerzy olimpijskich reprezentacji Polski będą czuli się niekompetentni w roli trenera reprezentacji Polski osób z niepełnosprawnościami.**

Analiza odpowiedzi trenerów na pytanie o zmianę specjalizacji wykazała, że twierdząco odpowiedziało 44% ankietowanych w grupie sportów paraolimpijskich i 24% w grupie sportów olimpijskich. Różnica jest istotna statystycznie przy weryfikacji testem chi-kwadrat z $p=0,05$. Trenerzy kadr narodowych sportów olimpijskich w mniejszym stopniu niż trenerzy kadr narodowych sportowców paraolimpijskich czują się kompetentni, aby poprowadzić reprezentację w sportach paraolimpijskich. Nie są oni gotowi do zmiany ról zawodowych, wyraźnie widać, że są to dwie specjalizacje. Na podstawie uzyskanych wyników możemy stwierdzić, że mniej niż połowa trenerów była skłonna zmienić swoją

specjalizację zawodową (z olimpijskiej na paraolimpijską i odwrotnie). Różnica była istotna statystycznie przy weryfikacji testem chi-kwadrat z $p=0,05$. Trenerzy olimpijczyków czuli by się niekompetentni w roli trenera reprezentacji Polski osób z niepełnosprawnościami. Ta część trenerów kadry paraolimpijczyków, która zdecydowałaby się na pracę z kadrami olimpijską, uzasadniała swoją decyzję chęcią stawienia czoła wyzwaniom, możliwością rozwoju osobistego w roli szkoleniowca. Niektórzy z nich deklarowali, że już pracowali z kadrami olimpijską, co sugeruje trend przechodzenia ze sportu olimpijskiego do paraolimpijskiego. Nie stwierdzono przechodzenia trenerów ze sportu paraolimpijskiego do olimpijskiego. Badani trenerzy bez dodatkowego wsparcia szkoleniowego, doradcy zawodowego itp. nie byli gotowi zmieniać role zawodowe. Mniej niż połowa trenerów jest skłonna zmienić swoją specjalizację. Różnica jest istotnie statystyczna przy weryfikacji testem chi-kwadrat z $p=0,05$. Możemy więc uznać, że **hipoteza nr 4** mówiąca o tym, że **badani trenerzy olimpijskich reprezentacji Polski będą się czuli niekompetentni w roli trenera reprezentacji Polski osób z niepełnosprawnościami** potwierdziła się.

Analizę porównawczą opinii na temat kwalifikacji zawodowych badanych trenerów pogłębiono na podstawie odpowiedzi od trenerów oraz kierowników wyszkolenia na temat pożądanых na stanowisku trenera kadry narodowej kompetencji zawodowych. Ankietowanych pytano o ich opinię na temat kompetencji pożądanых na stanowisku trenera kadry narodowej. Poproszono ich o wymienienie tych, które zdaniem badanych są bardzo ważne dla trenera kadry Polski oraz tych, których nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrami Polski. Na tej podstawie porównano opinie trenerów oraz kierowników, aby wskazać **wspólne kompetencje zawodowe pożądane na stanowisku trenera kadry dla trenerów reprezentacji Polski sportowców niepełnosprawnych i pełnosprawnych (hipoteza nr 5)**.

Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała, aby istniały różnice pomiędzy opiniami trenerów i przedstawicieli organizacji sportowych w stosunku do badanych kompetencji. Test t-Studenta również pokazał, że nie ma istotnej różnicy, podobnie obliczenia testem ANOVA Friedmana. Interpretacja zebranego materiału porównawczego pozwala stwierdzić, że w opinii badanych nie ma różnic w stosunku do badanych kompetencji – można zatem wskazać wspólne kompetencje zawodowe pożądane na stanowisku trenera kadry olimpijskiej i paraolimpijskiej. Badana grupa miała podobne zdanie na temat tego, które kompetencje są istotne. Pięć najwyżej ocenionych przez trenerów olimpijskich kompetencji to: wiedza specjalistyczna, umiejętność motywowania, odpowiedzialność, umiejętności komunikacyjne oraz dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki zawodowej.

Według trenerów paraolimpijskich ten sam zestaw kompetencji znalazł się na liście rangowej, choć ich kolejność jest nieco inna. Na pierwszym miejscu wskazali oni odpowiedzialność. Wiedza specjalistyczna na temat prowadzenia treningów z osobą niepełnosprawną to druga w kolejności kompetencja, wskazana przez trenerów paraolimpijczyków jako pożądana. Kolejne to: dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki zawodowej; umiejętności komunikacyjne oraz opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów. To właśnie te efekty uczenia się są domeną trenera kadry, zarówno olimpijskiej, jak i paraolimpijskiej. Ograniczeniem tych badań jest to, że kompetencja związana z wiedzą specjalistyczną, która powtarza się w wynikach prezentowanych badań jako niezbędna do prowadzenia kadr, może być inaczej rozumiana przez trenerów z obszaru sportu paraolimpijskiego. Dokładne zbadanie różnic, jakie tkwią w składowych tej kompetencji, może być punktem dalszych dociekań naukowych na temat specyfiki tych specjalizacji.

Oczekiwano, że **opinia trenerów na temat pożądanых na stanowisku trenerów kadr narodowych kompetencji zawodowych będzie zbieżna z opiniami kierowników wyszkolenia polskich związków sportowych (hipoteza nr 6)**. Na podstawie analizy zebranych danych ustalono, że ich opinie były zbliżone, tzn. wiedza specjalistyczna była dla kierowników wyszkolenia najważniejsza. Takiego samego zdania byli kierownicy wyszkolenia olimpijskich, jak i paraolimpijskich dyscyplin sportu. Odrębne opinie kierowników wyszkolenia olimpijskich dyscyplin sportu dotyczyły jednej kompetencji społecznej, tj. demonstrowania i promowania zasad etyki zawodowej. Dla nich dawanie dobrego przykładu było ważniejsze niż umiejętność motywowania, ale ta różnica nie jest istotna statystycznie, natomiast jest to umiejętność poszukiwana przez kierowników wyszkolenia u trenera kadry narodowej.

Wysokie noty w ocenie trenerów olimpijczyków oraz kierowników wyszkolenia paraolimpijczyków dotyczyły umiejętności komunikacyjnych. Między badanymi grupami nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic i nie wykazano, że w opinii badanych trenerów oraz kierowników wyszkolenia są różnice w stosunku do badanych kompetencji. Obliczenia statystyczne z wykorzystaniem testu U Manna-Whitneya (zał. V) wykazały, że nie ma istotności między zmiennymi w badanych grupach. Wszystkie obszary zadań zawodowych zdefiniowane w modelu opracowanym ICCE znajdują uzasadnienie w pracy na rzecz pełnosprawnych i niepełnosprawnych sportowców. Badania własne potwierdziły, że badani trenerzy reprezentacji narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich demonstrują wysokie kompetencje w każdym z sześciu badanych obszarów zadań zawodowych pracy

trenera określonych przez ICCE w międzynarodowej ramie kompetencji trenerskich (ISCF 2012, s. 27).

Wysoko rozwinięte kompetencje będą sprzyjały osiągnięciu zaplanowanych rezultatów w procesie treningu sportowego. Przybliżają trenerów do tego, aby ich wysiłek został nagrodzony, a oni sami poczuli smak sukcesu zawodowego. Formułując pytanie badawcze o kryteria oceny sukcesu zawodowego badanych trenerów i szefów wyszkolenia polskich związków sportowych, a następnie analizując zebrany materiał badawczy, ustalono, że dla kierowników wyszkolenia sporu olimpijskiego (50%) kryterium wyniku uzyskanego w rywalizacji sportowej zawodników decyduje o postrzeganiu wykonanej pracy trenera w kategorii sukcesu. Oznacza to, że dla połowy pracodawców trenerów olimpijczyków ważne jest, aby zakładane rezultaty sportowe były osiągnięte. Zatem możemy przyjąć, że w sporcie olimpijskim **hipoteza nr 8** mówiąca, że **głównym kryterium oceny pracy trenera kadry narodowej jest wynik sportowy trenowanych przez niego sportowców**, jest prawdziwa. Badani kierownicy wyszkolenia organizacji sportowych paraolimpijskich tylko w jednej trzeciej (33%) uważali, że wynik sportowy decyduje o ocenie sukcesu trenerskiego. Respondenci wymieniali maksymalnie trzy najważniejsze kryteria oceny sukcesu zawodowego zatrudnionego trenera kadry narodowej. Dla kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim (35%) i paraolimpijskim (33%) kompetencje związane z interpretowaniem i reagowaniem na to, co się dzieje w zakresie danej dyscypliny sportu miały największy wpływ na osiągnięcie sukcesu zawodowego trenera kadry narodowej. Podobnego zdania są sami trenerzy olimpijczyków (33%) i paraolimpijczyków (38%).

Możemy przyjąć, że takie kompetencje jak obserwowanie, słuchanie, udzielanie informacji zwrotnej, zarządzanie konfliktem oraz ugruntowana filozofia trenerska mogą być kluczowe do oceny całokształtu pracy trenera kadry narodowej. Nie zapominajmy o tym, że uzyskany wynik sportowców ma znaczenie, ale oprócz tego sukcesem mogą być zadowalające rezultaty pracy trenerskiej w wymienionych powyżej obszarach. Zdaniem ankietowanych praktyka trenerska, wyniki zawodników, zachowania trenerów wobec sportowców i ich otoczenia mają największy wpływ na postrzeganie wykonanej pracy w kategorii sukcesu zawodowego.

W przywoływanych już wyżej badaniach nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo (Mallett i Lara-Bercial 2016), wyróżniono trzy grupy do analizowania zachowań, które sprzyjają odnoszeniu sukcesu w zawodzie trenera. Są to cechy osobowości, wartości i przekonania oraz kluczowe umiejętności. Z badań wyników dla czynników powtarzalności zwycięstw wyłoniły się uśrednione wyniki ankietowanych trenerów, które wskazują, że

zarówno dla olimpijskich, jak i paraolimpijskich trenerów synonim sukcesu trenerskiego stanowią umiejętności prowadzenia praktyki trenerskiej, których efektem jest kształtowanie zachowań oraz wpływanie na ludzi i środowisko, tak aby generować pożądany wynik sportowy. Widzimy, że rezultat jest odnoszony nie tylko do konkretnego miejsca w tabeli wyników, lecz także ma szersze znaczenie; jest osadzony w środowisku sportowym, które popiera daną wizję trenera.

Podobnego zdania są kierownicy wyszkolenia. W dalszym postępowaniu badawczym obliczono współczynnik korelacji wyniku sportowego zawodników startujących na olimpiadzie i paraolimpiadzie w Rio de Janeiro. W tym celu przeanalizowano miejsca medalowe oraz punktowane, jakie wywalczyli polscy zawodnicy i porównano je z wybranymi parametrami uzyskanymi w badaniu własnym. Współczynnik korelacji pomiędzy średnim poziomem kompetencji a wynikiem uzyskanym przez olimpijczyka jest istotny statystycznie i wynosi $-0,29$. Oznacza to, że występuje między nimi istotna zależność – im wyższy średni poziom kompetencji trenera, tym lepszy wynik jego podopiecznych. Zanotowano zależności istotnie statystyczne również dla parametru związanego z kompetencjami do prowadzenia treningów i planowania zawodów, i to zarówno dla trenerów olimpijskich kadr narodowych, jak i paraolimpijskich. Na podstawie ustalonych zależności istotnych statystycznie wykazano, że dla trenerów olimpijskich im wyższy poziom kompetencji związanych z budowaniem relacji, zdolnością interpretowania danych i odpowiedniego reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu oraz gotowością do nauki i refleksji nad swoim warsztatem, stosowaną praktyką, tym uzyskiwane wyniki trenowanych zawodników są wyższe. Powyższa analiza stanowi odpowiedź na **pytanie badawcze nr 8** dotyczące kryteriów oceny sukcesu zawodowego badanych trenerów i szefów wyszkolenia.

Zebrane od trenerów dane wskazują, że integracja obszaru sportu olimpijskiego i paraolimpijskiego, wyrażona prowadzeniem zajęć sportowych dla zawodników olimpijskich oraz paraolimpijskich wymaga więcej czasu i zrozumienia specjalizacji związanej z trenowaniem osób z niepełnosprawnościami. Badani trenerzy olimpijczyków nie prowadzą zajęć integracyjnych (88,46% odpowiedzi trenerów olimpijczyków), podczas gdy ponad połowa trenerów z obszaru sportu paraolimpijskiego (68% odpowiedzi) deklaruje, że ich zajęcia są integracyjne, tzn. uczestniczą w nich również sportowcy bez orzeczonej niepełnosprawności.

Satysfakcja odczuwana przez zawodników, trenerów czy kierowników wyszkolenia może być rozumiana jako sukces w pracy szkoleniowca. Sukces sam w sobie odnosi się do wyniku osiąganego przez sportowców, jednak dokładne rozpoznanie kryteriów postrzegania i oceny sukcesu zawodowego trenerów wnosi dodatkowe zrozumienie dla oceny pracy

szkoleniowca. Dla rozpoznania kryteriów postrzegania oceny pracy trenera posłużono się wypowiedziami trenerów oraz kierowników wyszkolenia, które zakodowano, stosując m.in. warunek, w którym sukces został określony jako kryterium związane z uzyskanym wynikiem w rywalizacji sportowca. Wyniki badania pokazały, że dla połowy badanych kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim wszystkie działania trenerów będą rozliczane przez pryzmat rezultatu sportowego. Dla grupy badanych kierowników wyszkolenia w sporcie paraolimpijskim zaledwie w jednej trzeciej wyrażonych opinii kryterium wyniku uzyskanego przez sportowca jest istotne w ocenie pracy trenera. Ich zdaniem aż 67% trenerów, którzy nie osiągną wyniku sportowego, będzie mogło być nadal uznawanych za trenerów z sukcesem. Sami trenerzy sportowców pełnosprawnych i niepełnosprawnych odpowiadali bardzo podobnie. Mniej niż połowa z nich uważa, że wynik sportowy jest kluczowym kryterium oceny ich pracy (56% trenerów olimpijskich i 52% paraolimpijskich).

Skoro zatem nie we wszystkich przypadkach kryterium wyniku decyduje o sukcesie, to jakie inne czynniki mogą o tym decydować? Do zbadania tej kwestii zebrane dane jakościowe poddano kodyfikacji, a następnie analizie statystycznej. Do dalszej analizy wybrano czytelne i dające się skategoryzować wskaźniki. Pozostałe określono jako ogólne i nieodnoszące się do kryteriów oceny sukcesu trenerskiego. Część z nich to kategorie sukcesu szkoleniowca, a część to po prostu cechy, które wskazali respondenci (np. opinia środowiska). W tym celu przeanalizowano wypowiedzi i oznaczono te, które są nie na temat (x) – kategoria dziwne i różne. Pozostałe odpowiedzi (201 wypowiedzi trenerów i 57 wypowiedzi kierowników wyszkolenia) kodowano, wykorzystując dwa rodzaje definicji do określenia poszczególnych składników sukcesu trenerskiego. Pierwsza z nich odwołuje się do już wcześniej opisanego modelu sześciu obszarów zadań zawodowych trenerów (ISCF 2012). Jako drugi sposób kodowania uzyskanych danych jakościowych wybrano kategorie określone w badaniach nad trenerami, którzy potrafią powtórzyć zwycięstwo trenowanego zawodnika (Mallett i Lara-Bercial 2016). Dzięki tej analizie danych ustalono, jakie są kryteria weryfikacji pracy trenera, na co zwraca się uwagę w ocenie tej pracy.

Respondenci wymieniali maksymalnie trzy najważniejsze kryteria oceny sukcesu zawodowego zatrudnionego trenera kadry Polski. Dla kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim i paraolimpijskim kompetencje związane z interpretowaniem i reagowaniem na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu mają największy wpływ na osiągnięcie sukcesu zawodowego trenera kadry narodowej. Podobnego zdania są sami trenerzy olimpijczyków i paraolimpijczyków. Oznacza to, że najwięcej badanych osób uważało, że ugruntowana filozofia trenerska, umiejętność słuchania, obserwacji, zadawania silnych pytań, umiejętność

udzielania informacji zwrotnej, nagradzania i karania to są te elementy, które decydują o sukcesie szkoleniowym. W niektórych sportach ścieżka awansu jest starannie opracowana, w innych rekrutacja ma charakter doraźny, nieplanowany i może nawet przypadkowy.

Niniejsze badanie było realizowane na próbie trenerów, którzy zakwalifikowali zawodników do igrzysk olimpijskich w Rio de Janeiro 2016. W związku z tym nie obejmowało przedstawicieli tych dyscyplin, których zawodnicy nie zakwalifikowali się do tych zawodów sportowych (np. koszykówka i koszykówka na wózkach) oraz tych, które nie mają jeszcze statusu dyscyplin paraolimpijskich (np. golf). Powiększenie grupy badawczej i włączenie do przyszłych badań trenerów innych dyscyplin sportowych, trenerów zaplecza kadr narodowych zatrudnianych przez związki sportowe i kluby może przyczynić się do lepszego zrozumienia kompetencji i kwalifikacji trenerów. W przyszłych badaniach wymagane są dane od większej liczby trenerów zaplecza kadry narodowej, a także bardziej dogłębny pomiar kluczowych, zidentyfikowanych w tym badaniu kompetencji. Ponadto należy zauważyć, że gromadzone dane o posiadanych przez trenerów kompetencjach są miarami samoopisowymi i nie wiadomo, w jakim stopniu owe samoopisowe dane trafnie odzwierciedlają badane poziomy posiadanych kompetencji. Prowadzenie badań łączących procesy walidacji kluczowych kompetencji, dane wynikające z obserwacji pracy trenera lub dodanie oceny zawodników szkolonych przez trenerów kadr narodowych mogłoby w bardziej obiektywny sposób rozwinąć kierunek badań kompetencji trenerskich. Takie badania powinny również łączyć sztukę trenerską z miarą rzeczywistych wyników lub skuteczności trenerów. Potrzeba więcej badań, aby kontynuować budowanie bazy empirycznej w zakresie lepszego poznania trenerów. Badania te są ważne, aby pomóc edukatorom trenerów i przedstawicielom kadry zarządzającej w związkach sportowych we wspieraniu uczenia się i rozwoju trenerów wysokiego wyczynu. Rzeczywista poprawa jakości kompetencji i kwalifikacji trenerów w istotny sposób przyczyni się do czegoś więcej niż tylko uzyskania wyniku sportowego – do holistycznego rozwoju młodych ludzi, co jest kluczowym celem sportu.

Efektem tej aktywności zawodowej jest kształtowanie zachowań, wpływanie na ludzi i otoczenie społeczne, w którym funkcjonuje trener. Sukces w procesie treningowym jest odnoszony nie tylko do konkretnego miejsca w tabeli wyników, lecz także ma szersze znaczenie, jest osadzony w środowisku sportowym, które popiera daną wizję trenera, która ma służyć realizacji zakładanych celów szkoleniowych.



Ryc. 6. Turniej tenisa na wózkach, Boca Raton 2009, USA.
Źródło: archiwum własne autora.

Rekomendacje praktyczne

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania, możemy stwierdzić, że wszystkie obszary zadań zawodowych zdefiniowane w modelu międzynarodowej ramy sektora sportowego (ISCF 2012, s. 27) znajdują uzasadnienie w pracy trenerów na rzecz pełnosprawnych i niepełnosprawnych sportowców. Mogą one stać się łatwym w użyciu testem samoewaluacji dla wytyczenia swojej indywidualnej ścieżki rozwoju w zawodzie trenera. Poszukiwania kursów i szkoleń, które wzmocnią nasze słabe strony, powinniśmy rozpocząć od lepszego poznania samego siebie. Obszary, w których dany trener zidentyfikuje swoje deficyty, powinny być rozwijane głównie na drodze edukacji nieformalnej i pozaformalnej. Uzyskane wyniki badań własnych mogą zyskać na znaczeniu w refleksyjnym spojrzeniu na swój warsztat trenerski i stanowić zachętę do projektowania własnej indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego. Organizacje sportowe i kluby, korzystając z niniejszego opracowania, mogą w łatwy sposób dokonać oceny potencjału swoich pracowników i zwrócić szczególną uwagę na te, które ich zdaniem sprzyjają rozwojowi oraz przyjętej strategii.

Ograniczeniem mogą być, podobnie jak w tym badaniu, metody walidacji posiadanych kompetencji. W realizowanym badaniu polegano bowiem na samoocenie trenerów. Rozwój bardziej szczegółowych metod walidacji, stworzenie scenariuszy weryfikacji kompetencji istotnych dla trenera kadry może stanowić wyzwanie dla kolejnych opracowań naukowych. Dzięki metodom sprawdzania poziomu kompetencyjności na podstawie zidentyfikowanych kluczowych i najistotniejszych kompetencji dla trenera kadry narodowej możemy w przyszłości opracować protokoły, które pozwolą nam na wybór tych trenerów, którzy demonstrują najwyższe kompetencje spośród kandydatów na trenera kadry olimpijskiej, jak i paraolimpijskiej. Opracowane metody i narzędzia mogą być wykorzystane w stosunku do trenerów klubowych, młodzieżowców w kraju i poza Polską. Można w przyszłości pokusić się o zrealizowanie badania porównawczego trenerów w innych krajach.

Dla skutecznej interwencji związanej z doskonaleniem kadr sportu oraz rzetelnej oceny pracy trenera kadry rozpoznano kryteria postrzegania sukcesu zawodowego trenerów. Z przeprowadzonych badań własnych wynika, iż ważne jest, aby trener dobrze się komunikował, aby był mistrzem w doborze metod i środków treningowych, wiedział, jak skutecznie modyfikować plany treningowe i startowe. To właśnie w tym kierunku powinny w pierwszej kolejności zwrócić się związki sportowe, które chcą mieć w swoich szeregach

skutecznych trenerów kadry narodowej. Powinni oni zacząć od wypracowania efektywnych metod potwierdzania kompetencji kandydatów na trenerów kadry w wymienionych powyżej obszarach.

Trenerzy w sporcie olimpijskim nie muszą się zbytnio angażować w sprawy organizacyjno-administracyjne, np. w rekrutację czy zbieranie środków finansowych. Może to wynikać z bardziej rozbudowanych struktur związków, szerokiego zaplecza kadry, dodatkowych etatów itp. Dlatego nie jest wymagany wysoki poziom tej kompetencji. Może to świadczyć o tym, że paraolimpijczycy znacznie częściej są stawiani w sytuacji, w której sami muszą się zatroszczyć o odpowiednie osoby do trenowania oraz środki finansowe, które pozwolą im realizować zamierzenia trenerskie. Pomoc organizacji zrzeszających sportowców z niepełnosprawnościami skierowana na wzmocnienie tych kompetencji trenerskich może się przyczynić do rozwoju i lepszych wyników sportowców. Rekomendacje dla organizacji sportowych mogą skłonić osoby decyzyjne do wypracowania takich mechanizmów, które zwolnią trenera z konieczności rozwoju tych kompetencji. Wypracowanie wewnątrz tych organizacji zespołów pracowników odpowiedzialnych do wyszukiwania osób do sportu czy dodatkowych środków finansowych na trening pozwoli trenerom skupić się na doskonaleniu tego, co będzie miało wpływ na osiągnięcie przez ich sportowców lepszych wyników.

W sporcie osób z niepełnosprawnościami prawidłowością jest wyszukiwanie uzdolnionych ruchowo osób, które trzeba szczególnie zachęcać do regularnego uprawiania sportu. Należy pamiętać o jednym: trenerzy po pierwsze muszą dostrzegać zawodnika, a w drugiej kolejności niepełnosprawność. Sportowiec powinien być szkolony jak zawodnik elity a nie jako zawodnik z niepełnosprawnością (Cregan i wsp. 2007, s. 349).

Ogólnie rzecz ujmując, trenerzy paraolimpijczyków wykazują wyższy poziom kompetencji w obszarze zadań zawodowych, które wymagają nauki i refleksji nad tym, co robią. Możliwe, że jest tak dzięki ich wyższej motywacji do samodzielnej pracy: dosyć często trenerzy paraolimpijczyków muszą polegać tylko na sobie, zespoły wspierające trenera nie są rozbudowane tak jak w kadrze olimpijskiej, gdzie można liczyć na większe wsparcie zespołu naukowego. Istnieją bariery, które trzeba będzie pokonać, określając rozwój trenera i jego edukację jako specjalizację w treningu osób z niepełnosprawnościami. Zapewnienie wspólnej płaszczyzny komunikacji, aby trenerzy mogli dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem, nabiera istotnej wagi, ponieważ formalna edukacja trenerów osób niepełnosprawnych odgrywa niewielką rolę.

Dla zapewnienia dostępu do doświadczonych praktyków należy zmodyfikować stosunkowo trwałą i konserwatywną tradycję widoczną w edukacji trenerów i zbudować wspólne ramy dla edukacji, które uwzględniałyby złożoność i różnorodność sportu osób z niepełnosprawnościami (Townsend i wsp. 2021, s. 12).

Model, którym się posłużono do samooceny kompetencji trenerskich, został zaczerpnięty z opracowania Międzynarodowej Rady Trenerów (ICCE), która stoi na stanowisku, że określenie realistycznych efektów uczenia się związanych z wiedzą, umiejętnościami i wartościami wyznawanymi przez trenerów pomoże w zapewnieniu jasnych możliwości oferowanych usług trenerskich, uznania dla ich pracy, dalszego kształcenia i certyfikacji. Pokazując dopasowanie poziomów kompetencji do ról trenerskich posłużono się zdefiniowanymi obszarami zadań zawodowych trenerów, zakładając, że na pozycji trenera mistrza (ang. *master/head coach*) wymagane jest, aby w każdym obszarze zdefiniowanych kompetencji dla zadań zawodowych trenerów osoby demonstrowały najwyższy poziom kompetencji i odpowiedzialności (ISCF 2012, s. 27).

Badania relacji pomiędzy trenerem a zawodnikiem elity (Moen 2011; 2013) wykazały, że postrzeganie kompetencji trenerskich powiązane jest z wysoką satysfakcją zawodników z osiągniętych przez nich rezultatów. Użył on oceny skali kompetencji trenerów przez zawodników, posiłkując się obszarami zadań zawodowych wykorzystywanych również w niniejszym badaniu własnym. Z pomocą podobnej metody, opracowanej na podstawie zdefiniowanych wymiarów zadań zawodowych, Moen i wsp. (2013, s. 248) zauważają, że zdaniem badanych zawodników kompetencje trenerskie, które koncentrują się na budowaniu relacji i wzajemnego zaufania, wydają się ważne dla podtrzymania spójności między trenerami a sportowcami. Ponadto zaangażowanie i ułatwianie uczenia się oraz osiągnięcie wyznaczonych wyników, a także jasne określenie odpowiedzialności sportowca w procesie uczenia się sprzyjają postrzeganiu trenera jako osoby kompetentnej.

Organizacje sportowe, dążąc do rozwoju, poszukują na odpowiedzialne stanowisko kompetentnych, zdolnych do realizacji powierzonych zadań kandydatów, przy czym każda ze stron myśli o tym, aby osiągnąć sukces. Opracowane dane mogą się przyczynić do jeszcze bardziej celnych decyzji w procesie rekrutacji trenerów. Treści edukacyjne dla grupy szkoleniowców zawodników z niepełnosprawnościami są trudniej dostępne na rynku szkoleniowym. Zdecydowanie bogatsza oferta kierowana jest do trenerów bez uwzględniania specyfiki niepełnosprawności w sporcie. Należy zatem dołożyć starań, aby ci, co chcą się rozwijać, mieli ku temu stworzone warunki i mogli znaleźć w ofertach szkoleniowych to, co jest im potrzebne i służy osiągnięciu doskonałości w zawodzie trenera.

Za najmniej korzystne dla nabywania nowych kompetencji uznano kursy online. We współczesnym świecie coraz więcej osób pracuje z domu z wykorzystaniem Internetu. W tej sytuacji znaleźli się również trenerzy oraz ich zawodnicy, toteż zachodzi czasem potrzeba szybkiego nabycia nowych kompetencji i nauczenia się korzystania z systemów komunikacji online. Należy dołożyć starań, aby zainteresować trenerów możliwościami uczenia się zdalnego, choć wymaga to dodatkowego nakładu pracy od strony osób przygotowujących taką edukację. Zasoby Internetu szybko rosną, a trenerzy muszą się nauczyć z nich korzystać. Trenowanie i rozwój trenerów powstaje poprzez relacje, a dystans społeczny i blokady uniemożliwiają ich budowanie. Rozwój kompetencji trenerów na całym świecie powinien się opierać na uczciwej i otwartej rozmowie zmierzającej do rzetelnej i merytorycznej dyskusji nad tym, co poprawia metody treningowe. Takiemu dialogowi służy wzajemny szacunek i budowanie przyjaźni.

Podkreślić należy rosnące znaczenie tworzenia i ułatwiania dostępu do zaufanych grup i szanowanych ekspertów. Rekomenduje się, aby związki sportowe zadbały o możliwości kontaktu trenera z kolegami po fachu, ekspertami międzynarodowymi oraz uznanymi praktykami. Dzięki korzyściom płynącym z nieformalnych i pozaformalnych szkoleń i spotkań mogą oni w znacznym stopniu pomóc rozwijać kompetentnych trenerów. Rekomenduje się także stworzenie systemu kwalifikacji trenerów sportowców z niepełnosprawnościami, ponieważ przeprowadzone badania własne trenerów wykazały, że nie chcieli oni, nie mieli na to czasu lub nie mieli formalnych możliwości, aby zdobyć kwalifikacje wyższego szczebla. Projektowanie i wdrażanie programów edukacyjnych powinno zawierać wgląd w praktykę trenerską i powinno być uwzględniane w programach edukacji trenerów. Kursy i szkolenia powinny się kończyć nowymi pomysłami i zachętą dla pogłębiania swojej refleksji nad własną praktyką trenerską. Może warto rozważyć powołanie do życia w formalnych strukturach organizacji sportowych edukatorów innych trenerów. To, w jaki sposób trenerzy innych trenerów mogą modelować podejście do edukacji swoich kolegów, opierać ją na zidentyfikowanych istotnych kompetencjach dla trenerów, celach, jakie stawia sobie dana organizacja – może stanowić przyszłościowy kierunek badań i rozwoju edukacji trenerów, która służy profesjonalizacji kadr trenerskich. Uczenie się w ten sposób łączy edukację trenerów na całym świecie i staje się coraz popularniejsze. Jest to rodzaj skupienia się na uczeniu się poprzez doświadczanie, przy użyciu pryncypiów uczenia się osób dorosłych – model LEARNS (Walters i wsp. 2019). Rozwinięcie tego akronimu ujawnia sposób edukacji trenerów oparty na zasadach wykorzystywanych w realizacji i planowaniu szkolenia i edukacji trenerów. Rekomenduje się, aby program edukacji w centralnym punkcie stawiał tego,

który chce się uczyć (ang. *L – learner centred*). To skoncentrowana na uczniu strategia, w której uczący się znajdują się w odpowiednio przemyślanych oraz dobranych warunkach (ang. *E – environment*), są zaangażowani w proces nauki (ang. *A – actively involved*), mają możliwość stosowania swojej wiedzy i umiejętności w warunkach warsztatowych. To również obejmuje refleksję (ang. *R – reflect*) przed, podczas wykonywania zadania oraz po zakończeniu szkolenia. Model zakłada wydobycie lub dostarczenie nowej wiedzy (ang. *N – new*) wymagającym trenerom, aby poczuli się bardziej docenieni i zaangażowani w swój rozwój. Programy szkoleniowe powinny uwzględniać również to, co być może wykracza poza dotychczasowe doświadczenie trenerskie (ang. *S – stretch*); (Walters i wsp. 2019).

Na podstawie uzyskanych wyników zaproponowano kilka wniosków, które będą służyć rozwojowi trenerów myślących o posadzie trenera kadry narodowej, czy to w sporcie olimpijskim, czy paraolimpijskim. Potrzebne są dalsze badania służące wypracowaniu narzędzi walidacji kompetencji trenerskich w zakresie posiadanych i wykorzystywanych w praktyce umiejętności, stosowania wiedzy o treningu oraz demonstrowania pożądanых kompetencji społecznych. Badania te są ważne, aby pomóc organizacjom sportowym rekrutować trenerów w oparciu o zidentyfikowane, istotne elementy związane z całokształtem pracy trenerów kadr z zawodnikami wysokiego wyczynu. Poprawa jakości osób pracujących z kadrą narodową w istotny sposób przyczyni się do wspierania uczenia się i rozwoju polskich trenerów.

Dostrzeżono również różnice między trenerami olimpijczyków i paraolimpijczyków. Wyraźnie widać dwie specjalizacje. Zidentyfikowane różnice mogą się przyczynić do lepszego zrozumienia pracy trenera w obszarze sportu paraolimpijskiego, a być może w przyszłości zachęci to trenerów olimpijczyków do większej otwartości i zaangażowania w sport osób z niepełnosprawnościami. Stosowanie w praktyce różnych wymienionych w tej pracy kompetencji, które mają służyć pozyskaniu chętnych do uprawiania sportu oraz wyszukiwanie i otoczenie troską uzdolnionych ruchowo osób wpłyną na zaangażowanie samych trenerów, ale i organizacji sportowych; na tworzenie klimatu odpowiedniego do poprawiania i egzekwowania kompetencji, które dla prowadzenia kadry Polski osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych są ważne.

Piśmiennictwo

- Abraham, A., Collins, D., Martindale, R. (2006). The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sports Sciences*, 24(06), 549–564.
- Abraham, A., Morgan, G., North, J., Muir, B., Duffy, P., Allison, W., Hodgson R. (2013). *Task analysis of coach developers: Applications to the FA youth coach educator role*. W: H. Chaudet, L. Pellegrin i N. Bonnardel (red.). Proceedings of the 11th International Conference on Naturalistic Decision Making, Marseille, France, 21-24 May 2013. Paris, France: Arpege Science Publishing. ISBN 979-10-92329-00-1 (18). 175–182.
- Allison, W., Abraham A., i Cale A. (red.). (2016). *Advances in coach education and development: From research to practice*. Londyn: Routledge.
- Asken, M. J. (1991). The challenge of the physically challenged: Delivering sport psychology services to physically disabled athletes. *The Sport Psychologist*, 5(4), 370–381.
- Athletics Canada (2015). *Athletics Canada – Long Term Athlete Development*, <http://athletics.ca/> (dostęp: 21.09.2019).
- Athletics New Zealand (2020). Community and Performance Coach Development Strategic Plan 2020–2028. Athletics NZ. <https://athletics.org.nz/wp-content/uploads/2021/08/ANZ-Coach-Development-Strategic-Plan-2020-2028.pdf> (dostęp: 1.05.2021):
- Bailey, S. (2008). *Athlete first: A history of the paralympic movement*. Londyn: John Wiley & Sons.
- Baron, A., Armstrong, M. i Muszczyńko, E. (2012). *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom*. Kraków: Wolters Kluwer Polska.
- Black, K., i Williamson, D. (2011). Designing Inclusive Physical Activities and Games. W: A. Cereijo-Roibas, E. Stamatakis i K. Black (red.) *Design for Sport*, (195–224), Londyn: Rutledge.
- Blauwet, C. i Willick, S.E. (2012). The paralympic movement: Using sports to promote health, disability rights, and social integration for athletes with disabilities. *PM&R*, 4(11), 851–856.
- Bodzińska-Guzik, E., Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. (2015). *Metoda Bilansu Kompetencji*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Boguszewski, D. i Torzewska, P. (2011). Martial arts as methods of physical rehabilitation for disabled people. *Journal of Combat Sports and Martial Arts*, 2(1), 1–6.

- Boninger, M.L., Robertson, R.N., Wolff, M. i Cooper, R.A. (1996). Upper Limb Nerve Entrapments in Elite Wheelchair Races. *American Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 75(3), 170–176.
- Bosselut, G., Heuzé, J.P., Eys, M.A., Fontayne, P. i Sarrazin, P. (2012). Athletes' perceptions of role ambiguity and coaching competency in sport teams: A multilevel analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(3), 345–364.
- Botwina, R., Kowalik, S. (2013). *Mentalne wspomaganie sportowców niepełnosprawnych*. AWF Poznań.
- Boukas, N., Ziakas, V. i Boustras, G. (2013). Olympic legacy and cultural tourism: Exploring the facets of Athens' Olympic heritage. *International Journal of Heritage Studies*, 19(2), 203–228.
- Brachowska-Przeniosło, K., Jurek, P. (2012). *Metodologia tworzenia bilansu kompetencji*. Podręcznik, Sopot: PBS.
- Brasile, F.M. (1990). Performance evaluation of wheelchair athletes: More than a disability classification level issue. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 7(4), 289–297.
- Burkett, B. i Mellifont, R. (2008a). Sport Science and Coaching in Paralympic Cycling. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3(1), 95–103.
- Burkett, B. i Mellifont, R. (2008b). Sport science and coaching in Paralympic swimming. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3(1), 105–112.
- Callary, B. i Gearity, B. (2019). Coach developer special issue: global perspectives in coach education for the coach developer. *International Sport Coaching Journal*, 6(3), 261–262.
- Callary, B., Brady, A., Kiosoglous, C., Clewer, P., Resende, R., Mehrtens, T., i Horvath, R. (2020). Making Sense of Coach Development Worldwide During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Sport Communication*, 13(3), 575–585.
- Campbell, S.M., Fallaize, A. i Schempp, P. (2020). Most Valued Experiences in an International Coach Developer Training Programme. *International Sport Coaching Journal*, 8(1), 130–135.
- Canadian Sport for Life (2016). *Canadian Sport for Life – Long-Term Athlete Development Resource Paper 2.1.*, <http://sportforlife.ca/> (dostęp: 1.05.2021).
- Cassidy, T.G., Jones, R.L. i Potrac, P. (2008). *Understanding sports coaching: The social, cultural and pedagogical foundations of coaching practice*. Londyn: Routledge.
- Chambers, F. i Gregg, R. (2016). Coaching and coach education in Ireland. *International Sport Coaching Journal*, 3(1), 65–74.

- Chappelet, J.L. (2008). Olympic environmental concerns as a legacy of the Winter Games. *The International Journal of the History of Sport*, 25(14), 1884–1902.
- Chłoń-Domińczak, A., Sławiński, S., Kraśniewski, A. (2015). Raport referencyjny. *Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji*, IBE.
- Clark, B.R. (1986). Understanding the Current Transportation Needs of Elderly and Disabled Persons. W: *The Fourth International Conference on Mobility and Transport for the Elderly and Disabled Persons Transport Canada Transportation Research Board*, (601–611), Vancouver: Transport Canada.
- Coach Learn (2013). <https://www.coachlearn.eu/european-sport-coaching-framework.html>. (dostęp: 05.01.2021).
- Coaching Association of Canada (2018). <https://coach.ca/who-we-are-s16630.%20Accessed%2016.8.2018> (dostęp: 01.05.2021).
- Coaching Strategy for Ireland (2008). <https://www.sportireland.ie/.9> (dostęp: 10.02.2021).
- Coombs, P.H. i Ahmed M. (1974). *Attacking Rural Poverty: How Nonformal Education Can Help. A Research Report for the World Bank Prepared by the International Council for Educational Development*. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press.
- Cooper, R.A. (1990). Wheelchair racing sports science: a review. *Journal of Rehabilitation Research and Development*, 27(3), 295–312.
- Coopoo, Y. i Morris-Eyton, H.F. (2014). *Assessing the needs of coaches in developing a coach education framework. African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 20(1), 1–10.
- Côté, J., Wedge, G. (2009). An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 4(3), 307–323.
- Côté, J., Young, B.W., North, J., Duffy, P. (2007). Towards a definition of excellence in sport coaching. *International Journal of Coaching Science*, 1(1), 3–17.
- Coutts, K. D., Rhodes, E.C. i McKenzie, D.C. (1983). Maximal exercise responses of tetraplegics and paraplegics. *Journal of Applied Physiology*, 55(2), 479–482.
- Cregan, K., Bloom, G.A. i Reid, G. (2007). Career evolution and knowledge of elite coaches of swimmers with a physical disability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(4), 339–350.
- Crisfield, P. (2020). Long-term coach development process. W: K. Dieffenbach, M. Thompson, (red.), *Coach education essentials*, 281–310. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Curran, S. (2012). Paralympics 2012: Creating a foundation and determining success. *Prosthetics and Orthotics International*, 36(3), 255–259.
- Cushion, C., Griffiths, M., Armour, K. (2019). Professional coach educators in-situ: A social analysis of practice. *Sport, Education and Society*, 24(5), 533–546.
- Cushion, C., Huntley, T., Townsend, R. (2020). Disability sport coaching: You just coach the athlete not the disability. W: J. Wallis, J. Lambert (red.), *Sport Coaching with Diverse Populations: Theory and Practice*, (131-141). Londyn: Routledge.
- Czajkowski, Z. (1994). *Poradnik trenera. Rozważania o sporcie, osobowości, umiejętnościach zawodowych i pracy trenera*. RCMSKTIS, Warszawa.
- Davis, G.M., Shephard, R.J., Jackson, R.W. (1981). Cardio-respiratory fitness and muscular strength in the lower-limb disabled. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences. Journal Canadien des Sciences Appliquees au Sport*, 6(4), 159–165.
- De Klark., Surujlal J. (2014). Developing a competency scale for sport coaches. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance (AJPHERD)*, 20(2:1), 530–547.
- Dehghansai, N., Headrick, J., Renshaw, I., Pinder, R.A. Barris, S. (2020). Olympic and Paralympic coach perspectives on effective skill acquisition support and coach development. *Sport, Education and Society*, 25(6), 667–680.
- DePauw, K.P. (1986). Research on sport for athletes with disabilities. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 3(4), 292–299.
- DePauw, K.P. i Gavron, S.J. (2005). *Disability sport*. USA: Human Kinetics.
- Dobrzeńiecki, J. (1974). Wpływ wzajemnych stosunków między trenerem a zawodnikiem na szkolenie sportowe. *Rocz. Nauk. WSWF Gdańsk*, t. II, 169–187.
- Duarte, T. i Culver, D.M. (2014). Becoming a Coach in Developmental Adaptive Sailing: a Lifelong Learning Perspective. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(4), 441–456.
- Duffy, P., Hartley, H., Bales, J., Crespo, M., Dick F., Vardhan, D. i Curado, J. (2011). Sport coaching as a 'profession': challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*, 5(2), 93–123.
- Dz.U. nr 127, poz. 857 z późn. zm. Ustawa o sporcie z dnia 25 czerwca 2010 r.
- Dz.U. z 2017 r., poz. 1268. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 czerwca 2017 r. w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze sport.
- Erickson, K., Bruner, M.W., MacDonald, D.J., Côté, J. (2008). Gaining insight into actual and preferred sources of coaching knowledge. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3(4), 527–538.

- Erickson, K., Côté, J. i Fraser-Thomas, J. (2007). Sport experiences, milestones, and educational activities associated with high-performance coaches' development. *The Sport Psychologist*, 21(3), 302–316.
- European Union, (2020). *Expert Group on Skills and Human Resources Development in Sport. EU Work Plan for Sport 2017–2020*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/> (dostęp: 20.09.2021).
- Fairhurst, K.E., Bloom, G.A., Harvey, W.J. (2017). The learning and mentoring experiences of Paralympic coaches. *Disability and Health Journal*, 10(2), 240–246.
- FIBA-WABC (2016). Coaches Manual Basketball. www.fiba.basketball/wabc-fiba-coaches-manual, (dostęp: 01.05.2021).
- Galatti, L., Bettega, O.B., Brasil, V.Z., de Souza Sobrinho, A.E.P., Bertram, R., Tozetto, A.V.B., Milistet, d M. (2016). Coaching in Brazil sport coaching as a profession in Brazil: an analysis of the coaching literature in Brazil from 2000–2015. *International Sport Coaching Journal*, 3(3), 316–331.
- Gilbert, W., Côté, J., Mallett, C. (2006). Developmental paths and activities of successful sport coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 1(1), 69–76.
- Gilbert, W., Trudel, P. (2004). Analysis of coaching science research published from 1970–2001. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 75(4), 388–399.
- Gold, J.R., Gold, M.M. (2007). Access for all: the rise of the Paralympic Games. *Journal of the Royal Society for the Promotion of Health*, 127(3), 133–141.
- Górniak, J. (2014). Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. *Raport podsumowujący IV edycję badań BKL 2013*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 1–225.
- Griffo, J.M., Jensen, M., Anthony, C.C., Baghurst, T., Kulinna, P.H. (2019). A decade of research literature in sport coaching (2005–2015). *International Journal of Sports Science and Coaching*, 14(2), 205–215.
- Guttmann, L. (1976). Reflection on the 1976 Toronto Olympiad for the physically disabled. *Spinal Cord*, 14(3), 225–240.
- Hammond, A., Jeanes, R., Penney, D., Leahy, D. (2018). “I feel we are inclusive enough”: Examining swimming coaches' understandings of inclusion and disability. *Sociology of Sport Journal*, 36(4), 311–321.
- Horgan, P., Daly, P. (2015). The role of the coach developer in supporting and guiding coach learning: A commentary. *International Sport Coaching Journal*, 2(3), 354–356.

- Howe, P.D., Jones, C. (2006). Classification of disabled athletes:(Dis) empowering the Paralympic practice community. *Sociology of Sport Journal*, 23(1), 29–46.
- Huber, C.A. (1984). An overview and perspective on international disabled sport: Past, present, future. *Rehabilitation World*, 8, 8–11.
- Huntley, T.D., Whitehead, A., Cronin, C., Williams C., Ryrle, G. (2019). *Pan-European Work Force Audit and Best Practice Case Study Report: The Experiences of Coaches in Paralympic and Disability Sport*. ParaCoach Erasmus+ Funded.
- Hutzler, Y. (2016). Improving paralympic development programs: Athlete and institutional pathways and organizational quality indicators. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 33(4), 305–310.
- Ibáñez, S.J., García-Rubi, J., Antúnez, A., Feu S. (2019). Coaching in Spain research on the sport coach in Spain: A systematic review of doctoral theses. *International Sport Coaching Journal*, 6(1), 110–125.
- Instytut Sportu-PIB (2016). *Igrzyska XXXI Olimpiady Rio de Janeiro 2016. Skład polskiej reprezentacji olimpijskiej. Zeszyt nr 7a. Zespół metodyczno-szkoleniowy* (niepublikowany raport udostępniony przez Instytut Sportu-PIB).
- International Coach Federation. ICF core competencies. <https://coachingfederation.org/core-competencies> (dostęp: 02.02.2021).
- International Council for Coaching Excellence (2014). *International Coach Developer Framework version 1.1*. from <https://www.icce.ws/> (dostęp: 10.03.2021).
- International Council for Coaching Excellence and Leeds Beckett University (2015). *International Golf Coaching Framework*. Illinois: Human Kinetics.
- International Paralympic Committee (2007). *IPC Handbook, Section 1 Chapter 3 Paralympic Games Chapter*, <https://www.paralympic.org/> (dostęp: 22.04.2021).
- International Paralympic Committee (2019) *Strategic Plan 2015–2018*, <https://www.paralympic.org/> (dostęp: 14.11.2019).
- International Paralympic Committee (2018). Introduces I'm POSSIBLE. *Palaestra*, 32(1), 57, <http://search.ebscohost.com/> (dostęp: 01.10.2019).
- International Standard Classification of occupations (2012). *Structure, group definitions and correspondence tables*. Genewa: International Labour Organization, <https://www.ilo.org/> (dostęp: 02.20.2021).
- Irwin, G., Hanton, S., Kerwin, D. (2004). Reflective practice and the origins of elite coaching knowledge. *Reflective practice*, 5(3), 425–442.

- ISCF (2012). International Council for Coaching Excellence and the Association of Summer Olympic International Federations. (2012). *International Sport Coaching Framework*. <https://www.icce.ws/> (dostęp: 20.12.2019).
- Janiaczyk, M. (2015). Para-badminton – sport dla osób niepełnosprawnych. *Fizjoterapia*, 23(4), 66–72.
- Jankowski, K.W. (2017). Trenerzy – oczekiwania a rzeczywistość, W: Z. Dziubiński, K.W. Jankowski (red.) *Kultura fizyczna a osobowość*, (82–89). Warszawa: AWF Warszawa i SALOS RP.
- Jankowski, K.W. i Lenartowicz, M. (2007a). Sport Coaching in the View of National Team Coaches, W: J. Kosiewicz (red.) *Social and Cultural Aspects of Sport*, (86–90). Warszawa: AWF Warszawa.
- Jankowski, K.W., Lenartowicz, M. (2007b). Trener – zawód czy posłannictwo w opiniach trenerów kadr narodowych. W: J. Kosiewicz (red.) *Społeczne i kulturowe wartości sportu*, (146–150). Warszawa: Wyd. AWF.
- Jones, R.L., Armour, K.M., Potrac, P. (2004). *Sports coaching cultures: From practice to theory*. Routledge. London..
- Juchnowicz, M., Mazurek-Kucharski, B., Turek, D., (2016). Pomiar wybranych jakościowych cech kapitału ludzkiego. W: Ł. Sienkiewicz (red.) *Pomiar kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa – perspektywy badawcze*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Keogh, J.W. (2011). Paralympic sport: an emerging area for research and consultancy in sports biomechanics. *Sports Biomechanics*, 10(3), 234–253.
- Khoo, S., Li, C., Ansari, P. (2018). The top 50 most cited publications in disability sport: A bibliometric analysis. *Perceptual and Motor Skills*, 125(3), 525–545.
- Koper, M. i Tasiemski, T. (2013). Miejsce sportu w procesie rehabilitacji osób niepełnosprawnych fizycznie. *Niepełnosprawność-zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 3(8), 11–134.
- Kosendiak, J. (2014). *Podstawowe zasady taperingu (ograniczania obciążeń) w mikrocyklach startowych. Strzelectwo sportowe (Nowoczesne rozwiązania szkoleniowe)*, 11, 31–36.
- Kosiewicz, J. (2005). Sport w perspektywie antropologicznej, społecznej, metodologicznej i aksjologicznej, W: A. Kuder, K. Perkowski, D. Śledziwski (red.) *Proces doskonalenia treningu i walki sportowej*, t. II, Warszawa: Wyd. AWF Warszawa , 57–60.
- Kosmol, A. (red.) (2008). *Teoria i praktyka sportu niepełnosprawnych*. AWF Warszawa.

- Kossowska, M. i Górniak, J. (2012). *Bilans kompetencji branż BPO i ITO w Krakowie*.
<http://www.krakow.pl/biznes/> (dostęp: 11.10.2019).
- Kowalik, S. (2007). *Psychologia rehabilitacji*, Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kowalik, S. (2009a). *Dostosowana aktywność ruchowa. Kultura fizyczna osób niepełnosprawnych*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kowalik, S. (2009b). *Kultura fizyczna osób niepełnosprawnych*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kowalik, S. (2014). Integracja osób z niepełnosprawnością. W: K. Klukowski, J. Nowotny, A. Czamara (red.), *Słownik Fizjoterapii*. Warszawa: PZWL, 98.
- Krawczyk, Z. (1995). Procesy profesjonalizacji kultury fizycznej. W: Z. Krawczyk (red.) *Socjologia kultury fizycznej*, (214–224). Warszawa, Wydawnictwo AWF.
- Kubayi, A., Coopoo, Y., Toriol, A. (2019). Knowledge transfer from sport science to coaching: A South African coach's perspective. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 41(1), 51–61.
- Kubischta, F. (2018). The Coach Development Framework for the International Ice Hockey Federation. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Kuklick, C.R., Gearity, B.T. (2020). Career guidance and mentorships for coaches. *Coach Education Essentials*, 1(20), 257–280.
- Kurzawski, K. (1994). Ocena przygotowania trenerów do kierowania procesem treningu. *Trening*, 1(21), 36–145.
- Kurzawski, K. (2010). Kompetencje zawodowe trenera strzelectwa sportowego. *Strzelectwo sportowe. Nowoczesne rozwiązania szkoleniowe*, 7, AWF Wrocław, Wrocław, 19–23.
- Lachowicz, L. (1971). Rozwój zawodu trenera i osobowości trenera. *Wychowanie Fizyczne i Sport*, 2, 113–114.
- Lara-Bercial, S. i Mallett, C.J. (2016). The practices and developmental pathways of professional and Olympic serial winning coaches. *International Sport Coaching Journal*, 3(3), 221–239.
- Legg, D., Steadward, R. (2011). The Paralympic Games and 60 years of change (1948–2008): Unification and restructuring from a disability and medical model to sport-based competition. *Sport in Society*, 14(9), 1099–1115.
- Lenartowicz, M. (2012). *Klasowe uwarunkowania sportu i rekreacji ruchowej z perspektywy teorii Pierre'a Bourdieu*. Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.
- Lindstrom, H. (1984). Sports for disabled: Alive and well. *Rehabilitation World*, 8(1), 16.

- Lipoński, W. (1987). *Humanistyczna encyklopedia sportu*. Warszawa: Sport i Turystyka.
- Lyle, J. (2018). The transferability of sport coaching research: A critical commentary. *Quest*, 70(4), 419–437.
- Mallett, C.J., Lara-Bercial, S. (2016). Serial winning coaches: People, vision, and environment. W: M.Raab, P.Wylleman, R. Seiler, A.M. Elbe, A. Hatzigeorgiadis (red.), *Sport and Exercise Psychology Research: From theory to practice*, Queensland: Academic Press, 289–322.
- Mallett, C., Dickens, S. (2009). Authenticity in formal coach education: Online postgraduate studies in sports coaching at the University of Queensland. *International Journal of Coaching Science*, 3(2), 79–90.
- Mallett, C., Trudel, P., Lyle, J., Rynne, S. (2009). Formal vs. informal coach education. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4(3), 325–364.
- Martens, R. (2009). *Jak być skutecznym trenerem*. Centralny Ośrodek Sportu, Warszawa.
- Martin, J.J. (1999). A personal development model of sport psychology for athletes with disabilities. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11(2), 181–193.
- McCann, C. (1996). Sports for the disabled: the evolution from rehabilitation to competitive sport. *British Journal of Sports Medicine*, 30(4), 279–280.
- McCullick, B. A., Belcher, D. i Schempp, P. G. (2005). What works in coaching and sport instructor certificate programs? The Participants' view. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 10(2), 121–137.
- McMaster, S., Culver, D., Werthner, P. (2012). Coaches of athletes with a physical disability: A look at their learning experiences. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 4(2), 226–243.
- McQuade, S., Nash, C. (2015). The role of the coach developer in supporting and guiding coach learning. *International Sport Coaching Journal*, 2(3), 339–346.
- Ministerstwo Sportu i Turystyki (2015). *Program Rozwoju Sportu do roku 2020*, Warszawa. <https://bip.msit.gov.pl/bip/> (dostęp: 12.04.2018).
- Misener, L., Darcy, S., Legg, D., Gilbert, K. (2013). Beyond Olympic legacy: Understanding Paralympic legacy through a thematic analysis. *Journal of Sport Management*, 27(4), 329–340.
- Moen, F. i Federici, R.A. (2011). Perceptions of coach competence and perceived need satisfaction: assessing a Norwegian Coach Competence Scale. *The International Journal of Coaching in Organizations*, 8(32), 124–138.

- Moe, n F. i Federici, R.A. (2013). Coaches' Coaching Competence in Relation to Athletes' Perceived Progress in Elite Sport. *Journal of Education and Learning*, 2(1), 240–252.
- Molik, B., Laskin, J.J., Kosmol, A., Skucas, K., Bida, U. (2010a). Relationship between functional classification levels and anaerobic performance of wheelchair basketball athletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(1), 69–73.
- Molik, B., Zubala, T., Słyk, K., Bigas, G., Gryglewicz, A., Kucharczyk, B. (2010b). Motywacja osób niepełnosprawnych do uprawiania wybranych dyscyplin paraolimpijskich (koszykówki na wózkach, rugby na wózkach i boccii. *Fizjoterapia*, 18(1), 42–51.
- Morgulec, N., Kosmol, A., Molik, B. (2006). Aktywność fizyczna osób ze specjalnymi potrzebami – nowe wyzwania adaptowanej aktywności fizycznej (APA), W: A. Kuder, K. Perkowski, D. Śledziewski (red.), *Proces doskonalenia treningu i walki sportowej*, t. III, Warszawa, Wydawnictwo AWF, 199–209.
- Mukherje, e S., Chand, V., Wong, X.X., Choong, P.P., Lau, V.S., Wan, g S.C., Tou, N.X., Ng, K.W. (2016). Perceptions, awareness and knowledge of the Female Athlete Triad amongst coaches – Are we meeting the expectations for athlete safety? *International Journal of Sports Science and Coaching*, 11(4), 545–551.
- National Coaching Development Programme (2008). *The UK coaching framework: A 3-7-11 year action plan*. Sports Coach UK, Coachwise Business Solutions, Leeds.
- Nelson, L.J., Cushion, C.J., Potrac, P. (2006). Formal, nonformal and informal coach learning: A holistic conceptualisation. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 1(3), 247–259.
- Nelson, L., Cushion, C., Potrac, P. (2013). Enhancing the provision of coach education: The recommendations of UK coaching practitioners. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18(2), 204–218.
- Newman. T.J., Ortega. R.M., Lower. L.M. i Paluta. L.M. (2016). Informing priorities for coaching education: Perspectives from youth sport leaders. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 11(3), 436–445.
- Niedbalski, J. (2017). Aktywność sportowa jako źródło przemian w życiu niepełnosprawnych. W: Z. Dziubiński, K.W. Jankowski (red.), *Kultura fizyczna a osobowość*, 95–112. Warszawa: AWF Warszawa i Salos RP.
- Niedbalski, J. (2017). *Wymiary, konteksty i wzory karier. Proces stawania się sportowcem przez osobę z niepełnosprawnością fizyczną – analiza społecznych mechanizmów (re)konstruowania tożsamości*. Łódź: Wydawnictwo UŁ.

- North, J. (2010). Using ‘coach developers’ to facilitate coach learning and development: Qualitative evidence from the UK. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 5(2), 239–256.
- North, J. (2017). *Sport coaching research and practice: Ontology, interdisciplinarity and critical realism*. Leeds: Taylor & Francis.
- North, J., Piggott, D., Lara-Bercial, S., Abraham, A., Muir, B. (2018). The professionalization of sport coaching. *Professional Advances in Sports Coaching: Research and Practice*, Routledge, 3–21.
- Nowocien J. (2013). Trener sportowy w perspektywie pedagogicznej, W: H. Sozański, J. Sadowski (red.), *Trener wczoraj, dziś, jutro*, (101–118). AWF Warszawa, Biała Podlaska: Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego.
- Occhino, J., Mallett, C., Rynne, S. i Carlisle, K. (2014). Autonomy-supportive pedagogical approach to sports coaching: Research, challenges and opportunities. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 9(2), 401–416.
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, Paryż: OECD Publishing.
- Okoń, W. (2001). *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- ONZ (2006) *Konwencja praw osób niepełnosprawnych*. A/RES/61/106, 42 (dostęp: 11.10.2019).
- Otrębski, W., Rutkowska, K. (2006). Kompetencje społeczne instruktorów sportu. *Studia z psychologii w KUL*, 13, 81–98.
- Pankowiak, A. (2015). Developing a theoretical model to compare national para-sport policies—para-SPLISS. W: C. Brocket, V. De Bosscher, H. Westerbeek (red.), *The world congress on elite sport policy 2015. Second SPLISS conference Melbourne*, Arko Sports Media. 23–24/11, 82– 82.
- Pawlikowska-Piechotka, A. (2019). Jubileusz 90-lecia Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie. *MAZOWSZE Studia Regionalne*, 31, 173–184.
- Peuple, D. (2020). Building a sustainable Olympic Values-themed legacy from London to Tokyo... and on to Paris. *Diagoras: International Academic Journal on Olympic Studies*, 4, 149–173.
- Pelled, L.H., Ledford, G.E., Mohrman, S.A. (1999). Demographic dissimilarity and workplace inclusion. *Journal of Management Studies*, 36, 1013–1031.
- Perkowski, K. (2009). *Doskonalenie kompetencji zawodowych trenerów sportu wyczynowego w Polsce*. Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.

- Polski Komitet Paraolimpijski (2016). *Igrzyska Paraolimpijskie Rio 2016. Polska reprezentacja paraolimpijska* (niepublikowany raport udostępniony przez PKPar.).
- Potrac, P., Gilbert, W., Denison, J. (2013). *Routledge handbook of sports coaching*. Nowy Jork: Routledge.
- Proceedings of the 11th International Conference on Naturalistic Decision Making*, Paryż, 175–182.
- Purdue, D.E., Howe, P.D. (2015). Plotting a Paralympic field: An elite disability sport competition viewed through Bourdieu's sociological lens. *International Review for the Sociology of Sport*, 50(1), 83–97.
- Purdue, D. (2011). *Conflict and consensus within the Paralympic field: A sociological investigation of an elite disability sport competition*. Praca doktorska, Wielka Brytania, Loughborough University.
- Rekowski, W. (2019). Sport osób niepełnosprawnych, W: Z. Dziubiński, Z. Krawczyk, M. Lenartowicz (red.), *Socjologia kultury fizycznej*, (131–144). Warszawa: AWF Warszawa.
- Richter, K.J., Adams-Mushett, C., Ferrara, M.S., McCann, B.C. (1992). Integrated swimming classification: A faulted system. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 9(1), 5–13.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2002 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Numer kodu: 347510 Trener sportowy.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 227).
- Rydzewska-Włodarczyk, M. (2017). Polska Rama Kwalifikacji jako element zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, 87, 245–260.
- Seweryniak, T., Muracka, J. i Stosik, A. (2016). Kompetencje trenerów pływania w opinii trenerów-ekspertów. *Journal of Education, Health and Sport*, 6(9), 236–247.
- Sheehy, T., Dieffenbach, K., Reed, P. (2019). An exploration of coaching research in Journal of Applied Sport Psychology from 1989 to 2017. *Journal of Applied Sport Psychology*, 31(3), 352–365.
- Shephard, R.J. (1988). Sports medicine and the wheelchair athlete. *Sports Medicine*, 5(4), 226–247.

- Sidor-Rządowska, M. (2011). *Kompetencyjne systemy ocen pracowników: przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL*. Wolters Kluwer.
- Sikora, Z. (1989). Kształcenie i doksztalcanie kadr trenersko-instruktorskich. *Trening*, 2, 94–108.
- Silverman, S., Skonie, R. (1997). Research on teaching in physical education: An analysis of published research. *Journal of Teaching in Physical Education*, 16, 300–311.
- Sławiński, S., Chłoń-Domińczak, A., Szymczak, A., Ziewiec-Skokowska, G. (2017). Polska rama kwalifikacji. *Poradnik użytkownika*. Warszawa: IBE.
- Sławiński, S., Dębowski, H. (2018). *Słownik zintegrowanego systemu kwalifikacji*. Instytut Badań Edukacyjnych. Wydanie III.
- Sobiecka, J. (2000). *Rola sportu w procesie kompleksowej rehabilitacji polskich uczestników igrzysk paraolimpijskich*. AWF w Krakowie, Kraków.
- Sobiecka, J. (2010). Proces integracji środowisk sportu paraolimpijskiego i sportu osób pełnosprawnych. *Postępy Rehabilitacji*, 24(2), 63–72.
<http://doi.org/10.5604/01.3001.0014.3559>
- Sobiecka, J. (2016). Proces integracji polskich środowisk sportowych oraz tendencji w światowym ruchu osób niepełnosprawnych. *Ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki*. Warszawa, 7–16.
- Sobiecka, J. (2020). Proces integracji polskich środowisk sportowych. *Medical Rehabilitation / Rehabilitacja Medyczna*, 24(1), 35–45.
- Sobiecka, J., Plinta, R., Cichoń, K., Drobniwicz, K. (2011). The relations that occurred between the athletes and coaches of the national team during their preparations for the paralympic games (according to the athletes). *The Journal of Ortopaedics Trauma Surgery and Related Research*, 6(26), 52–70.
- Sokołowski, A. (2010). Estymacja i testowanie hipotez/w. *Statistica w badaniach naukowych i nauczaniu statystyki*, StatSoft, Kraków.
- Sozański, H. (2000). *Sport w połowie wieków. Efektywność systemów szkolenia w różnych dyscyplinach sportu*. Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.
- Sozański, H. (2013). Sport, trening, szkolenie sportowe, współzawodnictwo – kluczowe pojęcia W: H. Sozański, J. Czerwiński, J. Sadowski (red.), *Podstawy teorii i technologii treningu sportowego. Tom I.*, (7–33). Warszawa-Biała Podlaska.
- Sozański, H., Sadowski, J. (red.) (2013). *Trener wczoraj, dziś, jutro*, AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Biała Podlaska, 43–53.

- Stanisz, A. (2000). *Przystępny kurs statystyki: z wykorzystaniem programu STATISTICA PL na przykładach z medycyny*. StatSoft.
- Stavropoulos, I., Kipreos, G., Tripolitsioti, A., Strigas, A. (2012). Competencies of Track and Field coaches. An Exploratory Study. *Choregia*, 8(1), 119–130.
- Steadward R.D. (1980). Analysis of wheelchair sport events. W: M. D. Bend Doll, M. Gail Dummer (red.), *The First International Medical Congress on Sports for the Disabled*, 184–192. Adapted Physical Activity Quarterly.
- Steadward, R.D., Walsh, C.M., Gervais, P. (1990). A Kinematic Analysis of Wheelchair Propulsion. W: G. Doll-Tepper, C. Dahms, D. Bend Doll, H. von Selzam (red.), *Adapted Physical Activity*, Berlin, Heidelberg: Springer, 93–99.
- Stodter, A., Cope E., Townsend R.C. (2021). Reflective conversations as a basis for sport coaches' learning: a theory-informed pedagogic design for educating reflective practitioners. *Professional Development in Education*, 1–16.
- Stone, M., Gray, H. (2010). The responsibilities of the elite coach: embracing the science of coaching. *Journal of Coaching Education*, 3(2), 74–83.
- Stupnicki, R. (2003). *Analiza i prezentacja danych ankietowych*. Wydaw. AWF, Warszawa.
- Sucipto, A., Mutohir, T.C., Sudijandoko, A. (2017). Development of coach competency evaluation instrument of football school. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 4(2), 106–110.
- Szumilewicz, A., Makaruk, H., Perkowski, K., Marek, P., Krawczyński, M., Żyśko, J. i inni (2015). *Sektorowa Rama Kwalifikacji w Sporcie (SRKS)*, Biuro Konsorcjum SRKS, Warszawa. Raport dostępny na <http://www.srks.pl/> (dostęp: 20.12.2019).
- Tawse, H., Bloom, G.A., Sabisto, C.M. i Reid, G. (2012). The role of coaches of wheelchair rugby in the development of athletes with a spinal cord injury. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4, 206–225.
- Thompson, J. (2009). *Performance affects: Applied theatre and the end of effect*. Springer.
- Tinning, R. (2001). A review of research on physical education and coach education (1998–2000). *International Journal of Physical Education*, 38(1), 3–17.
- Townsend, R.C., Huntley, T.D., Cushion, C.J., Culver, D. (2021). Infusing disability into coach education and development: a critical review and agenda for change. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 1–14.
- Townsend, R.C., Smith, B. i Cushion, C.J. (2015). Disability sports coaching: towards a critical understanding. *Sports Coaching Review*, 4(2), 80–98.

- Trudel, P., Wedge, G. (2006). Coaching and coach education. W: D. Kirk, D. Macdonald, M. O'Sullivan (red.), *Handbook of physical education*, Sage, 516–539.
- Ulatowski, T. (1970). Z zagadnień teorii sportu. Zawody sportowe a problem szkolenia. *Wychowanie Fizyczne i Sport*, 1, 11–20.
- Ulatowski, T. (1975). *Problem resortowy 105. Efektywność Treningu i Walki Sportowej oraz procesu odnowy*. Część I, Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.
- Ulatowski, T. (1990). *Informacje o realizacji prac w latach 1986–89/90 oraz zamierzenia badawcze na przyszłość*. Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.
- Ulatowski, T. (1995). Kształcenie trenerów i instruktorów w świetle współczesnych potrzeb szkoleniowych (rozszerzone tezy ekspertyzy). *Trening*, 2(26), 107–119.
- United States Olympic Committee (2017). Quality Coaching Framework. Human Kinetics, Champaign, Illinois.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. Dz.U. Z 2013 r., poz. 829.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- Van der Woude, L.H.V., Veeger, H.E.J., Dallmeijer, A.J., Janssen, T.W.J., Rozendaa, I L.A. (2001). Biomechanics and physiology in active manual wheelchair propulsion. *Medical Engineering and Physics*, 23(10), 713–733.
- Veblen, T. (1971). *Teoria klasy próżniaczej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Walker, L., Thomas, R., Driska, A. (2018). Informal and nonformal learning for sport coaches: A systematic review. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 13(5), 694–707.
- Walters, S., Rogers, A., Oldham, A.R. (2019). A competency-based approach to coach learning: The sport New Zealand coach developer program. W: B. Callary, B. Gearity, (red.), *Coach education and development in sport*, (154–165). Londyn: Routledge,
- Wątroba, J. (2009). *Wspomaganie statystycznej analizy wyników badań empirycznych w STATISTICA 9*. Warszawa: StatSoft.
- Ważny, Z. (1973). O sterowaniu procesem treningu sportowego, *Sport Wyczynowy*, 7, 10–20.
- Ważny, Z. (1975). Efektywność Pracy Treningowej, W: T. Ulatowski (red.), *Problem Resortowy 105. Efektywność treningu i walki sportowej oraz procesu odnowy*, Część II, (49–62). Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.
- Werthner, P., Trudel, P. (2006). A new theoretical perspective for understanding how coaches learn to coach. *Sport Psychologist*, 20(2), 198–212.

- Wojcieszak, I. (1969) Ocena wydolności fizycznej trenerów narciarstwa. *Wychowanie Fizyczne i Sport*, 2, 79–95.
- Wright, T., Trudel, P., Culver, D. (2007). Learning how to coach: the different learning situations reported by youth ice hockey coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 12(2), 127–144.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008. 2008/C 111/01.
- Zuchora, K. (1971). Wzór osobowy trenera w świetle różnic pokoleniowych, *Sport Wyczynowy*, 3, 20–27.
- Żukowska, Z. (1971). O wspólny front wychowawczy w sporcie. *Sport Wyczynowy*, 5, 57–58.
- Żukowska, Z. (1975). Wybrane zagadnienia z badań pedagogicznych w sporcie kwalifikowanym, W: T. Ulatowski *Problem Resortowy 105. Efektywność treningu i walki sportowej oraz procesu odnowy*. Część II, (161–187). Warszawa: Wyd. AWF Warszawa.
- Żukowski, R. (1989). *Zawód i praca trenera*, Warszawa, Spółdzielcza Agencja Reklamowa SPAR.
- Żukowski, R. (2013). Standardy kompetencji pedagogicznych nauczycieli sportu – trenerów. *Studia Dydaktyczne*, 24-25, 147–156, <http://dydaktyka.uni.lodz.pl> (dostęp: 20.11.2019).
- Żukowski, R. (2013). Trener wobec zagrożeń współczesnego sportu, W: H. Sozański, J. Sadowski (red.) *Trener wczoraj, dziś, jutro*, (49–58). AWF Warszawa, Biała Podlaska.

Spis tabel

Tabela 1	Średnia wieku badanej grupy (badania własne)	94
Tabela 2	Wykształcenie badanych trenerów wg ustawowo zatwierdzonych, prawnie obowiązujących poziomów wykształcenia w Polsce (badania własne)	96
Tabela 3	Wykształcenie kierunkowe badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich dyscyplinach sportu	97
Tabela 4	Schemat organizacji poszczególnych etapów badań własnych i liczebności przebadanych osób na poszczególnych etapach postępowania badawczego w grupach trenerów i przedstawicieli organizacji sportowych w dyscyplinach olimpijskich i paraolimpijskich (badania własne)	101
Tabela 5	Zbiornicze zestawienie danych charakteryzujących grupę badanych trenerów: płeć, wiek, staż pracy, poziom wykształcenia (badania własne)	103
Tabela 6	Zbiornicze zestawienie danych charakteryzujących grupę badanych trenerów: miejsce zamieszkania, kwalifikacje trenerskie, orzeczenie o niepełnosprawności (badania własne)	104
Tabela 7	Liczba odbytych szkoleń przez badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne)	112
Tabela 8	Samooocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji i strategii szkoleniowych (badania własne)	118
Tabela 9	Samooocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego (badania własne)	121
Tabela 10	Samooocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących budowania relacji (badania własne)	124
Tabela 11	Samooocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących prowadzenia treningów i planowania zawodów (badania własne)	127
Tabela 12	Samooocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (badania własne)	130
Tabela 13	Samooocena posiadanych kompetencji przez badanych trenerów w obszarze zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji (badania własne)	133

Tabela 14	Zestawienie samooceny poziomów kompetencji u trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach dla badanych sześciu obszarów zadań zawodowych trenerów (badania własne)	137
Tabela 15	Zestawienie samooceny poziomów kompetencji u trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach dla badanych kompetencji (badania własne)	138
Tabela 16	Zestawienie opinii kierowników wyszkolenia na temat pożądaných na stanowisku trenera kadry Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu, poziomu kompetencji i odpowiedzialności (badania własne)	140
Tabela 17	Opinie badanych trenerów olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu dotyczące znaczenia wymienionych kompetencji w pracy trenera kadry Polski (badania własne)	142
Tabela 18	Opinie badanych kierowników wyszkolenia olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu dotyczące znaczenia wymienionych kompetencji w pracy trenera kadry Polski (badania własne)	143
Tabela 19	Obszary zadań zawodowych trenerów, które zdaniem ankietowanych trenerów i kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim i paraolimpijskim są bardzo ważne dla pełnienia funkcji trenera kadry narodowej (badania własne)	149
Tabela 20	Obszary zadań zawodowych trenerów, których zdaniem ankietowanych trenerów i kierowników wyszkolenia w sporcie olimpijskim i paraolimpijskim nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrą narodową (badania własne)	153
Tabela 21	Rozkład kwalifikacji trenerów reprezentacji narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne)	156
Tabela 22	Dodatkowe uprawnienia badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne)	157
Tabela 23	Minimalne kwalifikacje trenera kadry narodowej wg przedstawicieli kierowników wyszkolenia włączonych do badań (badania własne)...	159
Tabela 24	Wypowiedzi kierowników wyszkolenia w sportach olimpijskich i paraolimpijskich na temat dodatkowych kwalifikacji na rynku pracy potwierdzających wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową (badania własne)	160
Tabela 25	Dodatkowe kwalifikacje na rynku pracy potwierdzające wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową trenerów kadr narodowych w sportach olimpijskich i paraolimpijskich (badania własne)	161

Tabela 26	Najkorzystniejsze formy edukacji trenerów zdaniem badanych kierowników wyszkolenia (badania własne)	163
Tabela 27	Najkorzystniejsze formy edukacji trenerów zdaniem badanych trenerów kadr narodowych (badania własne)	163
Tabela 28	Średnia wieku badanych trenerów a posiadane uprawnienia trenerskie (badania własne)	166
Tabela 29	Współczynnik korelacji wyniku sportowego zawodników startujących na IO oraz IP do wybranych paramentów wymienionych w tabeli (badania własne)	167
Tabela 30	Oceny sukcesu zawodowego wg badanych kierowników wyszkolenia wskazujących wynik sportowy za główne kryterium oceny pracy trenera kadry Polski	169
Tabela 31	Oceny sukcesu zawodowego wg badanych trenerów wskazujących wynik sportowy za główne kryterium oceny pracy trenera kadry Polski.....	169
Tabela 32	Obszary zadań zawodowych trenerów najczęściej utożsamiane z sukcesem zawodowym zdaniem badanych kierowników wyszkolenia (badania własne)	171
Tabela 33	Obszary zadań zawodowych trenerów najczęściej utożsamiane z sukcesem zawodowym zdaniem badanych trenerów (badania własne)	171
Tabela 34	Analiza porównawcza wypowiedzi badanych trenerów na temat kryteriów oceny sukcesu zawodowego trenera kadry Polski, pogrupowane wg cech osobowości, wartości i przekonań oraz kluczowych umiejętności określonych dla badań nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo (badania własne)	172
Tabela 35	Analiza porównawcza wypowiedzi badanych kierowników wyszkolenia na temat kryteriów oceny sukcesu zawodowego trenera kadry Polski, pogrupowane wg cech osobowości, wartości i przekonań oraz kluczowych umiejętności określonych dla badań nad trenerami powtarzającymi zwycięstwo (badania własne)	173

Spis rycin

Rycina 1	Tomasz Kryk, trener kadry olimpijskiej w towarzystwie Beaty Mikołajczyk-Rosolskiej, trenowanej przez niego medalistki olimpijskiej w kajakarstwie z Rio de Janeiro.	21
Rycina 2	Autor pracy, Piotr Marek, członek kadry paraolimpijskiej Salt Lake City 2002.	29
Rycina 3	Ryszard Pacura, trener parałucznicstwa. Milena Olszewska, trenowana przez niego zawodniczka w Rio de Janeiro wywalczyła brązowy medal w łuku olimpijskim.	43
Rycina 4	Obszar sportu paraolimpijskiego i jego składowe.	74
Rycina 5	Zbigniew Lewkowicz, trener kadry paralekkoatletów.	174
Rycina 6	Turniej tenisa na wózkach, Boaca Raton 2009, USA	203

Spis wykresów

Wykres 1	Rozkład poziomu wykształcenia w badanych grupach trenerów w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	111
Wykres 2	Liczba szkoleń dla grupy trenerów z olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne).	113
Wykres 3	Liczba dodatkowych uprawnień dla grupy trenerów z olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplin sportu (badania własne).	113
Wykres 4	Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji zadań zawodowych szkoleniowych w podziale na trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	119
Wykres 5	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry olimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji i strategii szkoleniowych (badania własne).	119
Wykres 6	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry olimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących ustalania wizji i strategii szkoleniowych (badania własne).	120
Wykres 7	Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego w podziale na trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	122
Wykres 8	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry olimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego (badania własne).	123
Wykres 9	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów kadry paraolimpijskiej z obszaru zadań zawodowych dotyczących kształtowania otoczenia społecznego (badania własne).	123
Wykres 10	Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących budowania relacji w podziale na trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	125
Wykres 11	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących budowania relacji (badania własne).	126

Wykres 12	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących budowania relacji (badania własne).	126
Wykres 13	Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących planowania treningów i zawodów sportowych trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	128
Wykres 14	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących prowadzenia treningów i planowania zawodów (badania własne).	128
Wykres 15	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących prowadzenia treningów i planowania zawodów (badania własne).	129
Wykres 16	Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu przez trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	131
Wykres 17	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co dzieje się w zakresie dyscypliny sportu (badania własne).	132
Wykres 18	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących interpretowania i reagowania na to, co dzieje się w zakresie dyscypliny sportu (badania własne).	132
Wykres 19	Wartości średnie poziomów mierzonych kompetencji w obszarze zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	134
Wykres 20	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów olimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji (badania własne).	135
Wykres 21	Porównanie median poziomu kompetencji trenerów paraolimpijskich z obszaru zadań zawodowych dotyczących nauki i refleksji (badania własne).	135

Wykres 22	Porównanie median kompetencji wyrażonych przez trenerów kadry Polski olimpijskiej na temat kompetencji pożądaných w pracy trenera kadry Polski (badania własne).	146
Wykres 23	Porównanie median kompetencji wyrażonych przez trenerów kadry Polski paraolimpijskiej na temat kompetencji pożądaných w pracy trenera kadry Polski (badania własne).	146
Wykres 24	Porównanie median kompetencji wyrażonych przez kierowników wyszkolenia sportów olimpijskich na temat kompetencji pożądaných w pracy trenera kadry Polski (badania własne).	147
Wykres 25	Porównanie median kompetencji wyrażonych przez kierowników wyszkolenia sportów paraolimpijskich na temat kompetencji pożądaných w pracy trenera kadry Polski (badania własne).	147
Wykres 26	Składowe kompetencji, które zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport olimpijski są ważne do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej (badania własne).	150
Wykres 27	Składowe kompetencji, które zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport paraolimpijski są ważne do pełnienia funkcji trenera kadry narodowej (badania własne).	151
Wykres 28	Składowe kompetencji, których zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport olimpijski nie może zabraknąć osobie zatrudnionej na stanowisku trenera kadry narodowej (badania własne).	154
Wykres 29	Składowe kompetencji, których zdaniem kierowników wyszkolenia oraz trenerów reprezentujących sport paraolimpijski nie może zabraknąć osobie zatrudnionej na stanowisku trenera kadry narodowej (badania własne).	154
Wykres 30	Wartości średnie poziomów kwalifikacji badanych trenerów reprezentacji narodowych w obszarze sport olimpijskiego i paraolimpijskiego (badania własne).	156
Wykres 31	Porównanie median dodatkowych szkoleń badanych trenerów kadr narodowych w olimpijskich i paraolimpijskich dyscyplinach sportu (badania własne).	158
Wykres 32	Minimalne wymogi kwalifikacyjne dla trenera kadry narodowej zdaniem kierowników wyszkolenia (badania własne).	159

Załączniki

Załącznik I. Wzór ankiety wykorzystywanej w badaniach właściwych – kierownicy
wyszkolenia.

Część A - wymagania kompetencyjne kluczowe dla sektora sportowego

1. Które z wymienionych poniżej kompetencji są Pana/-i zdaniem pożądane w pracy trenera kadry Polski? Za pomocą myszki ustaw skalę we właściwym Pana/-i zdaniem miejscu dla każdej wymienionej poniżej kompetencji: „1” – nieważna, „100” – bardzo ważna.

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

Umiejętności komunikacyjne	-----
Wiedza specjalistyczna	-----
Tworzenie dobrej atmosfery	-----
Odpowiedzialność	-----
Opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów	-----
Dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki	-----
Opracowywanie oceny startów	-----
Umiejętność motywowania	-----
Dokonywanie naboru do sportu	-----
Samopoznanie/zdolność do autorefleksji	-----
Znajomość języka obcego	-----
Współpraca w zespole	-----
Rozwiązywanie konfliktów	-----
Pozyskiwanie środków finansowych niezbędnych do realizacji szkolenia	-----

2. Proszę wymienić inne kompetencje, które Pana/-i zdaniem są bardzo ważne do pełnienia funkcji trenera kadry Polski, a których zabrakło w zestawieniu powyżej.

3. Proszę wyrazić Pana/-i opinię na temat pożądanego na stanowisku trenera kadry Polski poziomu kompetencji i odpowiedzialności dla wymienionych poniżej zadań zawodowych trenera.

Wyróżniono 6 różnych obszarów zadań zawodowych trenerów:

(1) Ustalanie wizji i strategii (2) Kształtowanie otoczenia społecznego (3) Budowanie relacji (4) Prowadzenie treningów i planowanie zawodów (5) Interpretowanie i reagowanie na to, co się dzieje w zakresie dyscypliny sportu (6) Nauka i refleksja.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

1. Ustalanie wizji i strategii – pożądaný poziom kompetencji trenera kadry Polski

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

1.1 Zwraca uwagę na obraz całości.

Definicja: zwraca uwagę i rozumie kontekst oraz implikacje, jakie ma on dla realizowanych programów szkoleniowych. Ocenia sytuację z różnych perspektyw.

1.2 Rozumie strukturę i sposób zarządzania w zawodzie trenera.

Definicja: posiada wiedzę praktyczną na temat formalnych struktur, w których realizowany jest program. Zgodnie z tym respektuje ustawy, zasady, standardy i procedury operacyjne (np. hierarchię służbową).

1.3 Przeprowadza analizę potrzeb.

Definicja: wypracowuje jasny obraz tego, jak powinien wyglądać program szkoleniowy na podstawie potrzeb sportowców oraz kontekstu społecznego i organizacyjnego.

1.4 Ustala wizję.

Definicja: tworzy, przekazuje wartości i cel, kierunki. Instruuje, jaki obrać sposób pracy z i dla tych, którzy są trenowani.

1.5 Tworzy strategię.

Definicja: przygotowuje silne strategie, aby zrealizować wizję. To m.in. krótko-, _____
średnio- i długoterminowe planowanie sesji, sezonów i programów.

4. Proszę wyrazić Pana/-i opinię na temat pożądaných na stanowisku trenera kadry Polski poziomu kompetencji i odpowiedzialności dla wymienionych poniżej zadań zawodowych trenera.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

2. Kształtowanie otoczenia społecznego – pożądaný poziom kompetencji trenera kadry Polski

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

2.1 Przygotowuje plan działania. _____

Definicja: tworzy plany operacyjne do wdrażania strategii.

2.2 Określa kompetencje i zatrudnia personel pomocniczy. _____

Definicja: wprowadza do programu szkolenia dodatkowy personel, który chce i jest w stanie pomóc w zrealizowaniu wizji.

2.3 Organizuje otoczenie i personel. _____

Definicja: przygotowuje wydajne, bezpieczne i sprawne otoczenie dla zmaksymalizowania procesu uczenia się i doskonalenia.

2.4 Szuka i rekrutuje sportowców i zbiera środki. _____

Definicja: tworzy plan działań zmierzający do pozyskania zawodników i środków finansowych na szkolenie.

2.5 Dbą o bezpieczeństwo uczestników treningu. _____

Definicja: stosuje w praktyce wszelkie właściwe środki, by chronić sportowców przed problemami.

2.6 Określa wskaźniki postępu. _____

Definicja: określa pożądané standardy indywidualne i zespołowe w sezonie, cyklu treningowym.

5. Proszę wyrazić Pana/-i opinię na temat pożądaných na stanowisku trenera kadry Polski poziomu kompetencji i odpowiedzialności dla wymienionych poniżej zadań zawodowych trenera.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

3. Budowanie relacji – pożądaný poziom kompetencji trenera kadry Polski

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

3.1 Jest przywódcą i wpływa na innych. -----

Definicja: kształtuje priorytety organizacyjne i promuje, wspiera personel, tak by cele były wspólne.

3.2 Zarządza personelem w pozytywny sposób. -----

Definicja: buduje dobrze funkcjonujący zespół składający się z entuzjastycznych sportowców, personelu pomocniczego oraz innych ludzi związanych z programem szkoleniowym.

3.3 Zarządza relacjami. -----

Definicja: buduje i utrzymuje zdrowe relacje ze sportowcami, innymi trenerami, zespołem wsparcia oraz innymi osobami zaangażowanymi w kontekst organizacyjny.

3.4 Edukuje. -----

Definicja: uczy innych (sportowców, trenerów, rodziców i administratorów) funkcjonujących w i wokół tego, co jest najważniejsze dla osiągnięcia określonych celów.

6. Proszę wyrazić Pana/-i opinię na temat pożądaných na stanowisku trenera kadry Polski poziomu kompetencji i odpowiedzialności dla wymienionych poniżej zadań zawodowych trenera.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

4. Prowadzenie treningów i planowanie zawodów – pożądaný poziom kompetencji trenera kadry Polski

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

4.1 Kieruje treningami. -----

Definicja: promuje doskonalenie się sportowców poprzez odpowiednie praktyki i możliwości nauki.

4.2 Planuje zawody. -----

Definicja: identyfikuje i kieruje odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa, które przyczynia się do trwałego rozwoju sportowca.

7. Proszę wyrazić Pana/-i opinię na temat pożądaných na stanowisku trenera kadry Polski poziomu kompetencji i odpowiedzialności dla wymienionych poniżej zadań zawodowych trenera.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

5. Interpretowanie i reagowanie na to, co dzieje się w danej dyscyplinie sportowej – pożądaný poziom kompetencji trenera kadry Polski

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

5.1 Obserwuje, analizuje i dostarcza informację zwrotną. -----

Definicja: uważnie i świadomie obserwuje występy sportowców, drużyny na treningach i zawodach. Oferuje informację zwrotną, instrukcję.

5.2 Podejmuje decyzje i wprowadza korekty. -----

Definicja: podejmuje decyzje dotyczące kolejnych kroków.

W odpowiedni sposób dostosowuje treningi oraz doświadczenia związane z występami na zawodach.

5.3 Ocenia postępy i zbiera dane. -----

Definicja: zbiera i analizuje dane, tak by oceniać postęp zawodników.

8. Proszę wyrazić Pana/-i opinię na temat pożądaných na stanowisku trenera kadry Polski poziomu kompetencji i odpowiedzialności dla wymienionych poniżej zadań zawodowych trenera.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełna odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

6. Nauka i refleksja – pożądaný poziom kompetencji trenera kadry Polski

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

6.1 Ocenia treningi i programy szkolenia. -----

Definicja: analizuje plany treningów i programy szkolenia.

Wskazuje mocne strony oraz elementy do dalszej pracy.

6.2 Dokonuje autooceny i prowadzi automonitoring. -----

Definicja: systematycznie analizuje aspekt trenowania – począwszy od fizjologii na harmonogramach treningów skończywszy – aby znaleźć sposoby przyspieszenia i zmaksymalizowania procesu uczenia się.

6.3 Angażuje się w rozwój zawodowy. -----

Definicja: szuka odpowiednich okazji formalnych i nieformalnych do rozwoju jako trener i edukator.

6.4 Jest innowacyjny. -----

Definicja: jest kreatywny, znajduje nowe rozwiązania i improwizuje, aby wzbogacać program szkolenia o nowe elementy.

9. Jakich kompetencji nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadrą Polski? Proszę wymienić najważniejsze Pana/-i zdaniem.

10. Jakie kwalifikacje są wymagane do pracy z kadrą Polski w Pana/-i organizacji?

Proszę krótko scharakteryzować system kwalifikacji trenerskich (stopni trenerskich) funkcjonujący w Pana/-i organizacji.

11. Czy uważa Pan/-i, że na rynku pracy potrzebne są odrębne dokumenty potwierdzające wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- tak
- nie
- nie mam zdania

12. Proszę wymienić, jakie są Pana/-i zdaniem 3 najważniejsze kryteria oceny sukcesu zawodowego zatrudnionego trenera kadry Polski.

13. Jeśli myśli Pan/-i o potrzebach szkoleniowych, zapewnieniu dalszej edukacji trenerom, to uważa Pan/-i, że najwięcej korzyści przyniesie im udział w:

Uszereguj odpowiedzi (kliknij, przytrzymaj i przeciągnij w górę/dół) od tych najważniejszych dla Pana/-i do tych najmniej korzystnych dla Pana/-i.

Wpisz w pola liczby od 1 do 8. Każda liczba może pojawić się tylko raz.

pozaformalna wymiana praktyk z innymi trenerami: _____

udział w kilkudniowych szkoleniach dla trenerów: _____

udział w konferencjach naukowych: _____

formalne studia z dziedziny nauk o sporcie zakończone dyplomem: _____

formalne kursy podwyższające kwalifikację trenerską: _____

samokształcenie: _____

kursy online (platformy e-learningu): _____

prowadzenie szkoleń/szkolenie innych trenerów/uczenie innych: _____

14. Proszę, aby Pan/-i własnymi słowami opisał/-a jak przebiega proces rekrutacji na stanowisko trenera kadry Polski w Państwa organizacji sportowej.

Proszę wskazać jak najwięcej elementów, które występują od momentu podjęcia decyzji o rekrutacji do chwili wyboru kandydata. Mogą to być różnego rodzaju informacje, np. o ogłoszeniach o pracę, o decyzjach rady trenerów, uchwały gremiów, komisje rekrutacyjne itp.

15. DODATKOWE INFORMACJE

Proszę wpisać dodatkowe, dowolne informacje, jeśli uważa Pan/-i, że mogą być przydatne, a nie było na nie miejsca we wcześniejszych punktach formularza.

Część B - dane osobowe

16. Imię i nazwisko

Imię/imiona: -----

Nazwisko: -----

17. Płeć

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

kobieta

mężczyzna

18. Data urodzenia

19. Dane zawodowe (stan na 2016 rok)

Miejsce zatrudnienia w 2016 r. – nazwa polskiego związku sportowego: -----

Pełniona funkcja: -----

Pana/-i rola w procesie rekrutacji trenera kadry Polski: -----

20. Dane kontaktowe

E-mail: -----

21. W trakcie przygotowań do Igrzysk Rio de Janeiro 2016 pełnił Pan/-i obowiązki osoby uczestniczącej w procesie rekrutacji trenera kadry Polski w sporcie:

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- olimpijskim
- paraolimpijskim
- olimpijskim i paraolimpijskim

22. Gdyby przed Igrzyskami w Rio de Janeiro 2016 otrzymał Pan/-i propozycję pracy z kadrą Polski paraolimpijską, czy podjąłby się Pan/-i tego zadania? *

Proszę krótko uzasadnić swoją decyzję.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

Tak:

Nie:

23. Gdyby przed Igrzyskami w Rio de Janeiro 2016 otrzymał Pan/-i propozycję pracy z kadrą Polski olimpijską, czy podjąłby się Pan/-i tego zadania? *

Proszę krótko uzasadnić swoją decyzję.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

Tak:

Nie:

24. Dane osobowe

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez Piotr Marek, z siedzibą przy Spiska 2a m.6, kod pocztowy 02-302 w Warszawa dla potrzeb niezbędnych do przeprowadzenia badań oraz analizy wyników tych badań, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). Przyjmuję do wiadomości, że wyrażona przeze mnie zgoda może być wycofana w każdej chwili.

Załącznik II. Wzór ankiety wykorzystywanej w badaniach właściwych – trenerzy

Część A - edukacja, kursy, szkolenia, uprawnienia

1. Wykształcenie

Lista ustawowo zatwierdzonych, prawnie obowiązujących poziomów wykształcenia w Polsce.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- podstawowe
- gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe
- średnie
- wyższe

2. EDUKACJA FORMALNA – SZKOŁA

Proszę wpisać chronologicznie 3 szkoły, do których Pan/-i ostatnio uczęszczał/a, nawet w przypadku braku ich ukończenia.

Proszę wpisać te informacje, które Pan/-i posiada i pamięta, nawet jeśli nie są pełne. W kolumnie „dokument ukończenia” proszę wpisać rodzaj posiadanego dokumentu ukończenia szkoły. W przypadku jego braku proszę wpisać „nie”. Proszę wpisać dane na temat ostatnich 3 szkół, do których Pan/-i chodził/-a.

3. Posiadana kwalifikacja trenerska

Lista ustawowo zatwierdzonych, prawnie obowiązujących tytułów zawodowych do dnia wprowadzenia ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. Dz.U. 2013, poz. 829.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- instruktor
- trener klasy drugiej
- trener klasy pierwszej
- trener klasy mistrzowskiej
- inne: _____

4. UPRAWNIENIA, KLASY TRENERSKIE, KLASY SPORTOWE

Proszę wpisać chronologicznie najważniejsze uprawnienia jakie Pan/-i posiada.

Proszę wpisać te informacje, które Pan/-i posiada i pamięta, nawet jeśli nie są pełne. W kolumnie „dokument ukończenia” proszę wpisać rodzaj posiadanego dokumentu lub nazwę. W przypadku jego braku proszę wpisać „nie”. Proszę wypełnić minimum 1 linię; maksymalnie 5.

5. KURSY, SZKOLENIA

Proszę wpisać chronologicznie kursy, szkolenia, w których Pan/-i brał udział w ostatnim czasie.

Proszę wpisać te informacje, które Pan/-i posiada i pamięta, nawet jeśli nie są pełne. W kolumnie „dokument ukończenia” proszę wpisać rodzaj posiadanego dokumentu lub nazwę. W przypadku jego braku proszę wpisać „nie”. Proszę uzupełnić minimum 1 linię, maksymalnie 5.

6. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Proszę chronologicznie wpisać wszystkie miejsca, gdzie zdobywał/-a Pan/-i doświadczenie zawodowe w pracy trenera lub instruktora bez względu na formę zatrudnienia (etat, umowa na zastępstwo, umowa o dzieło/zlecenie, samozatrudnienie, staże, praktyki, wolontariat, udział w projektach, współpraca, kontrakt i inne formy zatrudnienia).

Proszę wpisać również te doświadczenia, które nie są potwierdzone żadnymi dokumentami zatrudnienia. Proszę wpisać te informacje, które Pan/-i posiada i pamięta, nawet jeśli nie są pełne. Proszę uzupełnić minimum 1 linię, maksymalnie 5.

Część B

wymagania kompetencyjne kluczowe dla sektora sportowego

7. Które z wymienionych poniżej kompetencji są Pana/-i zdaniem pożądane w pracy trenera kadry Polski? Za pomocą myszki proszę ustawić skalę we właściwym Pana/-i zdaniem miejscu dla każdej wymienionej poniżej kompetencji: „1” nieważna, „100” bardzo ważna.

Proszę wskazać wymagania kluczowe dla sektora sportowego do pełnienia funkcji trenerów reprezentacji Polski w olimpijskich/paraolimpijskich dyscyplinach sportu. Kompetencja rozumiana jako efekt uczenia się, czyli zgromadzonej i potwierdzonej w toku uczenia się nieformalnego (poza szkołą, uczelnią, warsztatami, kursami) oraz w trakcie edukacji formalnej i edukacji pozaformalnej odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych do wykonywania funkcji trenera kadry Polski.

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

Umiejętności komunikacyjne	-----
Wiedza specjalistyczna	-----
Tworzenie dobrej atmosfery	-----
Odpowiedzialność	-----
Opracowywanie, modyfikowanie planów szkoleniowych i terminów startów	-----
Dawanie dobrego przykładu i promowanie zasad etyki	-----
Opracowywanie oceny startów	-----
Umiejętność motywowania	-----
Dokonywanie naboru do sportu	-----
Samopoznanie/zdolność do autorefleksji	-----
Znajomość języka obcego	-----
Współpraca w zespole	-----
Rozwiązywanie konfliktów	-----
Pozyskiwanie środków finansowych niezbędnych do realizacji szkolenia	-----
Monitorowanie stanu zdrowia zawodników	-----

8. Proszę wymienić inne kompetencje, które Pana/-i zdaniem są bardzo ważne dla trenera kadry Polski, a których zabrakło w zestawieniu powyżej.

9. Jakich kompetencji nie może zabraknąć trenerowi zatrudnionemu do pracy z kadry Polski? Proszę wymienić najważniejsze Pana/-i zdaniem:

10. Jak Pan/-i ocenia własną zdolność do reagowania w określonych sytuacjach zawodowych?

Wyróżniono 6 różnych obszarów zadań zawodowych trenerów:

(1) Ustalanie wizji i strategii (2) Kształtowanie otoczenia społecznego (3) Budowanie relacji (4) Prowadzenie treningów i planowanie zawodów (5) Interpretowanie i reagowanie na to, co dzieje się w zakresie dyscypliny sportu (6) Nauka i refleksja.

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

1. Ustalanie wizji i strategii

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

1.1 Zwracam uwagę na obraz całości. _____

Definicja: wracam uwagę i rozumiem kontekst oraz implikacje, jakie to ma dla realizowanych programów szkoleniowych.

1.2 Rozumiem strukturę i sposób zarządzania w zawodzie trenera. _____

Definicja: osiadam wiedzę praktyczną na temat formalnych struktur, w których realizowany jest program. Zgodnie z tym respektuję ustawy, zasady, standardy i procedury operacyjne (np. hierarchia służbowa).

1.3 Przeprowadzam analizę potrzeb. _____

Definicja: wypracowuję jasny obraz tego, jak powinien wyglądać program szkoleniowy na podstawie potrzeb sportowców oraz kontekstu społecznego i organizacyjnego.

1.4 Ustaląm wizję. _____

Definicja: tworzę, przekazuję wartości, cel i kierunki. Instruuje, jaki obrać sposób pracy z i dla tych, którzy są trenowani.

1.5 Tworzę strategię. _____

Definicja: przygotowuję silne strategie, aby zrealizować wizję. To m.in. krótko-, średnio- i długoterminowe planowanie sesji, sezonów i programów.

11. Jak Pan/-i ocenia własną zdolność do reagowania w określonych sytuacjach zawodowych?

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

2. Kształtowanie otoczenia społecznego

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

2.1 Przygotowuję plan działania. -----

Definicja: tworzę plany operacyjne dla wdrażania strategii.

2.2 Określam kompetencje i zatrudniam personel pomocniczy. -----

Definicja: wprowadzam do programu szkoleniowego dodatkowy personel, który chce i jest w stanie pomóc w zrealizowaniu wizji.

2.3 Organizuję otoczenie i personel. -----

Definicja: przygotowuję wydajne, bezpieczne i sprawne otoczenie dla zmaksymalizowania procesu uczenia się i doskonalenia.

2.4 Szukam i rekrutuję sportowców i zbieram środki. -----

Definicja: tworzę plan działań zmierzający do pozyskania zawodników i środków finansowych na szkolenie.

2.5 Dbam o bezpieczeństwo uczestników treningu. -----

Definicja: stosuję w praktyce wszelkie właściwe środki, by chronić sportowców przed problemami.

2.6 Określam wskaźniki postępu. -----

Definicja: określam pożądane standardy indywidualne i zespołowe w sezonie, cyklu treningowym.

12. Jak Pan/-i ocenia własną zdolność do reagowania w określonych sytuacjach zawodowych?

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

3. Budowanie relacji

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

3.1 Jestem przywódcą i wpływam na innych. -----

Definicja: kształtuję priorytety organizacyjne i promuję, wspieram personel, tak by cele były wspólne.

3.2 Zarządzam personelem w pozytywny sposób. -----

Definicja: buduję dobrze funkcjonujący zespół składający się z entuzjastycznych sportowców, personelu pomocniczego oraz innych ludzi związanych z programem szkoleniowym.

3.3 Zarządzam relacjami. -----

Definicja: buduję i utrzymuję zdrowe relacje ze sportowcami, innymi trenerami, zespołem wsparcia oraz innymi osobami zaangażowanymi w kontekst organizacyjny.

3.4 Edukuję. -----

Definicja: uczę innych (sportowców, trenerów, rodziców i administratorów) funkcjonujących w i wokół tego, co jest najważniejsze dla osiągnięcia określonych celów.

13. Jak Pan/-i ocenia własną zdolność do reagowania w określonych sytuacjach zawodowych?

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

4. Prowadzenie treningów i planowanie zawodów

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

4.1 Kieruję treningami. -----

Definicja: promuję doskonalenie się sportowców poprzez odpowiednie praktyki i możliwości nauki.

4.2 Planuję zawody. -----

Definicja: identyfikuję i kieruję odpowiednimi okazjami do współzawodnictwa, które przyczyniają się do trwałego rozwoju sportowca.

14. Jak Pan/-i ocenia własną zdolność do reagowania w określonych sytuacjach zawodowych?

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

5. Interpretowanie i reagowanie na to, co dzieje się w zakresie dyscypliny sportu

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

5.1 Obserwuję, analizuję i dostarczam informację zwrotną. -----

Definicja: uważnie i świadomie obserwuję występy sportowców, drużyny na treningach i zawodach. Oferuję informację zwrotną, instrukcję.

5.2 Podejmuję decyzje i wprowadzam korekty. -----

Definicja: podejmuję decyzje dotyczące kolejnych kroków. W odpowiedni sposób dostosowuję treningi oraz doświadczenia związane z występami na zawodach.

5.3 Oceniam postępy i zbieram dane. -----

Definicja: zbieram i analizuję dane, tak by oceniać postęp zawodników. Mam wypracowane skuteczne schematy i narzędzia.

15. Jak Pan/-i ocenia własną zdolność do reagowania w określonych sytuacjach zawodowych?

Dla każdej kompetencji posłuż się skalą: „1” – wskazuje najniższą złożoność zadań, podstawy teoretyczne i niską odpowiedzialność. Niski poziom kompetencji. „100” – wskazuje najwyższą złożoność zadań, zaawansowane teorie i pełną odpowiedzialność. Bardzo wysoki poziom kompetencji.

6. Nauka i refleksja

Wpisz liczbę z przedziału 1–100, gdzie 1 oznacza wartość z lewej strony skali, a 100 wartość z prawej strony.

6.1 Oceniam treningi i programy szkolenia. -----

Definicja: analizuję plany treningów i programy szkolenia. Wskazuję mocne strony oraz elementy do dalszej pracy.

6.2 Dokonuję autooceny i prowadzę automonitoring. -----

Definicja: systematycznie analizuję aspekt trenowania – począwszy od fizjologii na harmonogramach treningów skończywszy – aby znaleźć sposoby przyspieszenia i zmaksymalizowania procesu uczenia się.

6.3 Angażuję się w rozwój zawodowy. -----

Definicja: szukam odpowiednich okazji formalnych i nieformalnych do rozwoju jako trener i edukator.

6.4 Jestem innowacyjny. -----

Definicja: jestem kreatywny, znajduję nowe rozwiązania i improwizuję, aby wzbogacać program szkolenia o nowe cechy.

16. Proszę wymienić, jakie są Pana/-i zdaniem 3 najważniejsze kryteria oceny sukcesu zawodowego w roli trenera kadry Polski?

17. Czy uważa Pan/-i, że na rynku pracy potrzebne są odrębne dokumenty potwierdzające wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do podjęcia pracy z kadrą narodową?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- tak
- nie
- nie mam zdania

18. Podczas Igrzysk Rio de Janeiro 2016 pełnił Pan/-i obowiązki trenera kadry Polski w sporcie:

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- olimpijskim
- paraolimpijskim
- olimpijskim i paraolimpijskim

19. Gdyby przed Igrzyskami w Rio de Janeiro 2016 otrzymał Pan/-i propozycję pracy z kadrą Polski paraolimpijską, czy podjąłby się Pan/-i tego zadania?

Proszę krótko uzasadnić swoją decyzję.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

Tak:

Nie:

20. Gdyby przed Igrzyskami w Rio de Janeiro 2016 otrzymał Pan/-i propozycję pracy z kadrą Polski olimpijską, czy podjąłby się Pan/-i tego zadania?

Proszę krótko uzasadnić swoją decyzję.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

Tak:

Nie:

Część C - działalność pozazawodowa

21. Jeśli myśli Pan/-i o swoich potrzebach szkoleniowych, dalszej edukacji w zawodzie trenera, to uważa Pan/-i, że najczęściej korzyści przyniesie udział w:

Uszereguj odpowiedzi (kliknij, przytrzymaj i przeciągnij w górę/dół) od tych najważniejszych dla Pana/-i do tych najmniej korzystnych dla Pana/-i.

Wpisz w pola liczby od 1 do 8. Każda liczba może pojawić się tylko raz.

pozaformalna wymiana praktyk z innymi trenerami: _____

udział w kilkudniowych szkoleniach dla trenerów: _____

udział w konferencjach naukowych: _____

formalne studia z dziedziny nauk o sporcie zakończone dyplomem: _____

formalne kursy podwyższające kwalifikację trenerską: _____

samokształcenie: _____

kursy online (platformy e-learningu): _____

prowadzenie szkoleń/szkolenie innych trenerów/uczenie innych: _____

22. Jakich innych doświadczeń poszukiwał Pan/-i, aby zdobyć wiedzę i doświadczenie niezbędną w pracy z zawodnikami kadry Polski?

23. Proszę wpisać wszystkie informacje dotyczące Pana/-i działalności pozazawodowej (udział w stowarzyszeniach, akcjach społecznych, przynależność do organizacji o dowolnym charakterze, wolontariat itp.).

Proszę wpisać te informacje, które Pan/-i posiada i pamięta, nawet jeśli nie są pełne.

24. Czy prowadzone przez Pana/-ią zajęcia sportowe są integracyjnymi, tzn. uczestniczą w nich sportowcy pełnosprawni i niepełnosprawni?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- Tak
- Nie

25. Ile lat łącznie pracuje Pan/-i jako trener?

26. DODATKOWE INFORMACJE

Proszę wpisać dodatkowe, dowolne informacje o sobie, jeśli uważa Pan/-i, że mogą być przydatne, a nie było na nie miejsca we wcześniejszych punktach formularza.

Część D - dane osobowe

27. Imię i nazwisko

Imię/imiona: -----

Nazwisko: -----

28. Płeć

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- kobieta
- mężczyzna

29. Data urodzenia

30. Dane zawodowe (stan na 2016 rok)

Miejsce zatrudnienia w 2016 r. – nazwa
polskiego związku sportowego: _____

Pełniona funkcja: _____

Dyscyplina sportowa: _____

W jakich konkurencjach startowali Pana/-i
zawodnicy? _____

31. Miejsce zamieszkania:

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- wieś
- miasto do 50 tys. mieszkańców
- miasto do 100 tys. mieszkańców
- miasto do 250 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 250 tys. mieszkańców

32. Dane kontaktowe

Proces badawczy zakłada dwa etapy. Do II etapu zostanie wylosowana mniejsza grupa trenerów. Dane zostaną wykorzystane tylko i wyłącznie do kontaktu z wylosowanymi osobami

Telefon: _____

E-mail: _____

Skype kontakt: _____

Preferowana forma
kontaktu: _____

33. Czy posiada Pan/-i orzeczenie o niepełnosprawności?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Tak
- Nie

34. Dane osobowe

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez Piotr Marek, z siedzibą przy Spiska 2a m.6, kod pocztowy 02-302 w Warszawa dla potrzeb niezbędnych do przeprowadzenia badań oraz analizy wyników tych badań, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). Przyjmuję do wiadomości, że wyrażona przeze mnie zgoda może być wycofana w każdej chwili.

Załącznik III Test U Manna-Whitneya dla liczby odbytych dodatkowych szkoleń porównywanych grup trenerów kadr narodowych olimpijskich i paraolimpijskich.

Zmienna	Test U Manna-Whitneya (z poprawką na ciągłość) (Arkusz1) Względem zmiennej: sport Zaznaczone wyniki są istotne z $p < 0,05000$.									
	Sum.rang paraolimpijski	Sum.rang olimpijski	U	Z	p	Z popraw.	p	N ważn. paraolimpijski	N ważn. olimpijski	2*1str. dokl. p
liczba szkoleń	1074,500	1928,500	550,5000	1,076978	0,281491	1,098787	0,271862	25	52	0,281139

Załącznik IV. Test U Manna-Whitneya dla obszarów zadań zawodowych porównywanych grup trenerów olimpijskich i paraolimpijskich.

Zmienna	Test U Manna-Whitneya (z poprawką na ciągłość) (Arkus3) Względem zmiennej: sport Zaznaczone wyniki są istotne z $p < ,05000$									
	Sum.rang olimpijskim	Sum.rang paraolimpijskim	U	Z	P	Z popraw.	P	N ważn. olimpijskim	N ważn. paraolimpijskim	2*1str. dokł. p
1.1	2113,000	890,000	565,0000	0,91924	0,357971	0,93438	0,350110	52	25	0,360404
1.2	2067,000	936,000	611,0000	0,41882	0,675344	0,42333	0,672054	52	25	0,677360
1.3	2024,500	978,500	646,5000	-0,03264	0,973965	-0,03330	0,973433	52	25	0,969840
1.4	2061,500	941,500	616,5000	0,35899	0,719601	0,36220	0,717203	52	25	0,717354
1.5	1985,000	1018,000	607,0000	-0,46234	0,643839	-0,46747	0,640161	52	25	0,645993
2.1	2041,000	962,000	637,0000	0,13598	0,891836	0,13730	0,890792	52	25	0,892581
2.2	1945,500	1057,500	567,5000	-0,89204	0,372371	-0,89639	0,370043	52	25	0,371929
2.3	2003,500	999,500	625,5000	-0,26109	0,794027	-0,26297	0,792573	52	25	0,791235
2.4	1844,500	1158,500	466,5000	-1,99078	0,046506	-1,99920	0,045587	52	25	0,045398
2.5	1927,500	1075,500	549,5000	-1,08786	0,276659	-1,15422	0,248410	52	25	0,276306
2.6	2019,000	984,000	641,0000	-0,09247	0,926326	-0,09353	0,925484	52	25	0,926838
3.1	2075,000	928,000	603,0000	0,50585	0,612960	0,51066	0,609591	52	25	0,615234
3.2	1939,000	1064,000	561,0000	-0,96275	0,335672	-0,96762	0,333233	52	25	0,338027
3.3	2133,000	870,000	545,0000	1,13681	0,255619	1,14511	0,252164	52	25	0,257533
3.4	2061,000	942,000	617,0000	0,35355	0,723674	0,36082	0,718233	52	25	0,725449
4.1	1971,500	1031,500	593,5000	-0,60920	0,542393	-0,63766	0,523694	52	25	0,541282
4.2	1957,500	1045,500	579,5000	-0,76150	0,446359	-0,78679	0,431403	52	25	0,445695
5.1	1953,000	1050,000	575,0000	-0,81045	0,417680	-0,82724	0,408099	52	25	0,420238
5.2	1962,500	1040,500	584,5000	-0,70711	0,479501	-0,72946	0,465718	52	25	0,478700
5.3	2005,000	998,000	627,0000	-0,24477	0,806636	-0,25247	0,800678	52	25	0,807934
6.1	2013,500	989,500	635,5000	-0,15230	0,878950	-0,15616	0,875906	52	25	0,875523
6.2	2115,000	888,000	563,0000	0,94100	0,346708	0,95347	0,340355	52	25	0,349104
6.3	2049,500	953,500	628,5000	0,22845	0,819297	0,23214	0,816429	52	25	0,816316
6.4	2133,500	869,500	544,5000	1,14225	0,253351	1,16539	0,243863	52	25	0,252980

Załącznik V Test U Manna-Whitneya na temat istotności między zmiennymi w badanych grupach trenerów olimpijskich i paraolimpijskich.

Zmienna	sport=paraolimpijskim Statystyki opisowe (Arkusz3)							
	N ważnych	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Dolny Kwartył.	Górny Kwartył.	Odch.std
1.1	25	85,04000	83,0000	50,00000	100,0000	75,00000	98,0000	13,12910
1.2	25	78,84000	85,0000	30,00000	100,0000	67,00000	91,0000	20,07212
1.3	25	86,76000	85,0000	50,00000	100,0000	80,00000	100,0000	13,09669
1.4	25	85,20000	85,0000	50,00000	100,0000	80,00000	93,0000	10,89342
1.5	25	86,04000	88,0000	50,00000	100,0000	82,00000	94,0000	13,24915
2.1	25	82,28000	85,0000	37,00000	100,0000	75,00000	96,0000	16,45073
2.2	25	73,32000	80,0000	1,00000	100,0000	65,00000	87,0000	24,89096
2.3	25	70,76000	70,0000	1,00000	100,0000	53,00000	86,0000	22,84053
2.4	25	63,24000	68,0000	1,00000	100,0000	50,00000	80,0000	24,31440
2.5	25	93,40000	100,0000	70,00000	100,0000	88,00000	100,0000	9,57427
2.6	25	82,68000	88,0000	49,00000	100,0000	75,00000	100,0000	17,91582
3.1	25	79,76000	83,0000	50,00000	100,0000	67,00000	90,0000	16,33065
3.2	25	80,68000	85,0000	22,00000	100,0000	73,00000	92,0000	18,81870
3.3	25	78,08000	84,0000	45,00000	100,0000	70,00000	90,0000	17,56161
3.4	25	82,20000	85,0000	41,00000	100,0000	75,00000	100,0000	17,49762
4.1	25	89,24000	100,0000	32,00000	100,0000	85,00000	100,0000	16,41717
4.2	25	90,04000	96,0000	40,00000	100,0000	90,00000	100,0000	15,93602
5.1	25	88,16000	90,0000	49,00000	100,0000	82,00000	100,0000	14,34887
5.2	25	90,32000	91,0000	67,00000	100,0000	83,00000	100,0000	10,87704
5.3	25	89,60000	88,0000	75,00000	100,0000	80,00000	100,0000	10,19395
6.1	25	86,20000	88,0000	50,00000	100,0000	78,00000	100,0000	13,87444
6.2	25	76,64000	80,0000	28,00000	100,0000	62,00000	91,0000	20,07046
6.3	25	82,68000	88,0000	50,00000	100,0000	73,00000	93,0000	17,24268
6.4	25	82,84000	85,0000	57,00000	100,0000	70,00000	100,0000	14,98800

Zmienna	sport=olimpijskim Statystyki opisowe (Arkusz3)							
	N ważnych	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Dolny Kwartył.	Górny Kwartył.	Odch.std
1.1	52	87,36538	90,00000	50,00000	100,0000	80,00000	100,0000	13,37986
1.2	52	79,82692	87,50000	36,00000	100,0000	62,50000	100,0000	20,29558
1.3	52	84,90385	91,00000	49,00000	100,0000	75,00000	100,0000	17,23796
1.4	52	82,48077	90,00000	3,00000	100,0000	75,50000	100,0000	20,33107
1.5	52	82,42308	85,00000	2,00000	100,0000	72,50000	100,0000	19,29782
2.1	52	81,63462	89,00000	32,00000	100,0000	67,00000	100,0000	18,60111
2.2	52	66,82692	71,00000	1,00000	100,0000	50,00000	90,0000	28,11372
2.3	52	70,57692	74,00000	1,00000	100,0000	50,00000	92,0000	23,68448
2.4	52	48,55769	50,00000	1,00000	100,0000	22,50000	74,5000	30,50260
2.5	52	88,94231	97,00000	32,00000	100,0000	85,00000	100,0000	16,69967
2.6	52	82,32692	85,50000	2,00000	100,0000	75,00000	100,0000	19,53250

3.1	52	79,75000	85,50000	1,00000	100,0000	69,50000	100,0000	22,61604
3.2	52	75,71154	80,50000	2,00000	100,0000	62,00000	96,50000	21,85454
3.3	52	82,00000	85,00000	50,00000	100,0000	67,00000	100,0000	17,53316
3.4	52	83,17308	87,50000	47,00000	100,0000	72,00000	100,0000	17,97026
4.1	52	86,71154	95,00000	3,00000	100,0000	80,00000	100,0000	19,90698
4.2	52	85,94231	93,00000	3,00000	100,0000	80,00000	100,0000	20,80574
5.1	52	84,82692	90,00000	50,00000	100,0000	77,00000	100,0000	15,88651
5.2	52	86,03846	90,00000	2,00000	100,0000	78,50000	100,0000	18,62000
5.3	52	87,53846	91,50000	50,00000	100,0000	79,50000	100,0000	14,84226
6.1	52	83,36538	90,00000	2,00000	100,0000	73,00000	100,0000	20,47957
6.2	52	80,17308	85,00000	2,00000	100,0000	68,50000	100,0000	21,26280
6.3	52	82,71154	89,50000	39,00000	100,0000	68,50000	100,0000	18,42881
6.4	52	86,86538	93,00000	50,00000	100,0000	77,00000	100,0000	15,59667