

Šport

Kaj delodajalci v športu pričakujejo od izobraževanja?

dr. Iztok Retar

Univerza na Primorskem,
Pedagoška fakulteta Koper

dr. Matej Plevnik

Univerza na Primorskem,
Znanstveno-raziskovalno središče

Današnji čas je zaznamovan z globalno krizo in njenimi posledicami, ki se na polju izobraževanja odražajo zlasti v povpraševanju po učinkovitem pridobivanju znanja. Trg dela namreč za reševanje problemov krize pričakuje predvsem uporabno znanje. Delodajalci si v globalni tekmi želijo izboljšati svojo kompetentost za opravljanje dela ter posledično svojo zaposljivost, poklicni položaj, ekonomski ter družbeni status.

Uvod

V Sloveniji je področje strukture znanj slovenskih športnih menedžerjev razmeroma skromno raziskano. Zato smo pridobili mnenje športnih delodajalcev, študentov študijskega programa Aplikativna kineziologija Univerze na Primorskem in pedagogov, ki športne menedžerje izobražujejo, o kompetencah, ki so za učinkovito ravnanje s športnimi projekti in organizacijami najpomembnejše. S študijem strokovne literature smo predhodno opredelili model strukture generičnih in predmetno specifičnih kompetenc športnega menedžerja potrebnih za uspešno ravnanje zlasti s športnimi organizacijami ter v nadaljevanju izvedli anketiranje omenjenih ciljnih skupin. Pridobljeni rezultati kažejo, da delodajalci v športu kot končni uporabniki znanja pričakujejo od izobraževalnega sistema, da bo zagotovil diplomantom osnovno znanje na



področju menedžmenta, osnovno znanje športne stroke, sposobnost uporabe znanja v praksi, razvijanje pozitivnega delovnega okolja, predstavljanje strokovne in moralne avtoritete ter organiziranje dela in razvrščanje nalog.

Kompetence pridobivamo in krepimo s prakso in z učenjem

Človeške zmožnosti zajemajo vse znane in neznane lastnosti, med njimi prirojene (sposobnosti) in pridobljene – naučene

(znanja). V širšem smislu so človeške zmožnosti človekova osebnost, znanje, mišljenje, motivacija in sposobnosti, v ožjem smislu pa večinoma sposobnosti, znanje, spretnosti in osebne lastnosti. Sposobnosti so posameznikov potencial za razvoj določenih zmožnosti, ki same po sebi odločilno vplivajo na reševanje problemov s povsem neznanimi rešitvami, vendar se izrazijo predvsem v kombinaciji z znanjem. Človekova uspešnost je tako odvisna od njegovih sposobnosti, znanja in motivacije

(Lipičnik, 1998). Muršak (1999) ugotavlja, da so kompetence posledica posameznikovega konkretnega praktičnega izkustva. Kompetenca se izkaže, kadar znamo pridobljeno znanje (teoretično ali praktično) uporabiti v skladu s svojimi sposobnostmi, zaradi česar bodo usvojeno znanje in spretnosti samo še nadgrajene. Zato lahko trdimo, da kompetenca ne obstaja brez človeka, ki je njen nosilec. Evropska unija (EU) je podobno filozofijo kompetenc prikazala v Lizbonski strategiji, pri čemer je namesto kompetenc uporabila izraz osnovne spretnosti. Potreba po definiciji ključnih spretnosti, ki so potrebne za vseživljenjsko učenje, je celo postala ena od treh prednostnih nalog EU. V nadaljnjem razvoju programa so zamenjali pojem osnovne spretnosti z izrazom ključne kompetence zlasti z utemeljitvijo, da je pojem spretnosti (veščine) v drugih jezikih težko ločiti od pojma kompetence in da kompetence vključujejo, za razliko od spretnosti, kombinacijo znanj, veščin, stališč in navad (Lizbonska strategija 2000). Bolonjska reforma na področju visokega šolstva je med cilje uvrstila tudi opredelitev kompetenc, ki jih pridobijo študentje z visokošolskim izobraževanjem (Zgaga, 2004). Po metodologiji projekta direktorata evropske unije za izobraževanje in kulturo »Tuning« so kompetence v izobraževanju opredeljene kot dinamična kombinacija lastnosti, sposobnosti in vedenja, ki označujejo učne izide študijskega programa in so definirane kot generične in predmetno specifične kompetence. Slednje sestavljajo znanje, razumevanje in spretnosti na strokovnih področjih, za katera se oblikujejo skupni referenčni okvir. Generične kompetence pa sestavljajo instrumentalne kompetence, (npr. kognitivne, jezikovne spretnosti), individualne sposobnosti (npr. sodelovanje) in sistemske kompetence, sposobnosti in spretnosti, ki zadevajo sistem kot celoto (npr. sposobnost uporabe znanja v praksi, prilagajanje novim situacijam). V Združenih državah Amerike je komisija SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills), ki jo sestavljajo gospodarski in izobraževalni voditelji, leta 1991 napisala poročilo z naslovom »Kaj od šole pričakuje svet dela?«. V tem dokumentu

se od prihodnjih uslužbencev pričakuje pet kompetenc, ki zadevajo: upravljanje s sredstvi, delo v ekipi, pridobivanje in uporaba informacij, razumevanje kompleksnih razmerij ter rabo različnih vrst tehnologij (Laval, 2005). Tako se vse bolj zdi, da danes ključno vprašanje sploh ni več, kaj je bistvo kompetence, ampak katere kompetence so bistvene. Namen ključnih kompetenc je omogočiti posamezniku lažje razumevanje sveta in vključevanja vanj ter skozi aktivno participacijo spoznavati svet in sebe in tako pridobiti na samozavesti in osebnem razvoju (Rutar, 2004). Ključne kompetence po mnenju EU ter, OECD predstavljajo kompetence, ki zadostijo zahtevam trga po kompetentnih, fleksibilnih posameznikih, pripravljenih na delo v nepredvidljivem okolju in usmerjenih v doseg rezultata. Kompetence nastopajo v funkciji ekonomskih interesov in omogočajo posamezniku prožno prilagajanje družbenim zahtevam (Štefanc 2006; 2009).

Vseživljenjsko učenje je dejavnost in proces

Vseživljenjsko učenje zajema vse oblike učenja, tako formalno in neformalno kot tudi naključno ali priložnostno, pri čemer ne gre le za »tehniko«, prav tako ne le za skladiščenje znanja, temveč za odnos do učenja in pri tem tudi do sebe, za spodbujanje in krepitev motivacije, samozavesti in samopodobe, ki jo razvijamo tudi ali predvsem z učenjem (Jelenc, 2007). Pet umov prihodnosti: disciplinirani, sintezirajoči, ustvarjalni, spoštljivi in etični um, bo zaznamovalo prihodnost, piše Gardner (2007) v svoji novejši knjigi, ki predstavlja nadgradnjo njegove odmevne teorije mnogoterih inteligenc. Tradicionalen pogled na učenje Gardner nadgradi z razvojem spoštljivega in etičnega uma, ki posameznika usmerja k etični odgovornosti.

Vseživljenjsko izobraževanje se vse manj razume kot pravica posameznika in vse bolj kot njegova dolžnost, končni cilj izobraževanja pa ni več le znanje, temveč vse bolj kompetence – to je sposobnost uporabe pridobljenega znanja (Laval, 2005). Sodobna športna organizacija potrebuje hitro odzivnega, prilagodljivega

in prožnega športnega menedžerja, ki bo usposobljen izpolnjevati pričakovanja in zahteve odjemalcev športnih storitev, zaposlenih v športni organizaciji in interese lastnikov. Večina vodij slovenskih športnih organizacij ima srednješolsko izobrazbo, med vsemi je 40% oseb z najmanj univerzitetno izobrazbo, med njimi 8% z univerzitetno izobrazbo športne smeri (Jurak, 2006). Delovne uspehe slovenskih menedžerjev zagotavlja dve tretjini izkušenj, petina dobrih sodelavcev in le deseti na izobrazbo (Nosan, 1999). V današnjem kriznem obdobju, zaznamovanem tudi s primanjkljajem etičnosti, poleg usmerjanja menedžerjev k izmenjavi dobrih in uspešnih praks kot obliki vseživljenjskega učenja, spodbujamo menedžerje tudi k razvijanju kompetenc na področju etičnosti poslovnih ravnanj.

Športni menedžment in kompetence

Športna društva in zveze, v katerih se odvija večina slovenskega športa, so razmeroma občutljiv sistem, ki potrebuje za uspešno ravnanje usposobljene športne menedžerje. Področje strukture znanj slovenskih športnih menedžerjev še ni dovolj raziskano, verjetno tudi zaradi tega vzroka v Sloveniji še nismo dosegli strokovnega dogovora o ključnih kompetencah menedžerjev, ki delujejo v slovenskem športu.

Raziskava je temeljila na vzorcu pedagogov in delodajalcev, ki delujejo v športu. Vzorec delodajalcev je obsegal 20 anketirancev, in sicer so bili izbrani iz nacionalnih panožnih športnih zvez olimpijskih športov in športnih klubov, ki tekmujejo v nacionalnih ligaških tekmovanjih, javnih zavodov za šport iz lokalnih skupnosti in zasebnih gospodarskih družb, ki so registrirane tudi za opravljanje športne dejavnosti ter imajo letne prihodke višje od 100.000 €. Vzorec pedagogov je obsegal 50 anketirancev z Univerze na Primorskem (UP) Fakultete za management, UP Fakultete za ergonomijo in kineziologijo v ustanavljanju, UP Fakultete za turistične študije, Univerze v Mariboru, Pedagoški fakultete - trenerska smer ter Univerze v Ljubljani (UL), Ekonomske fakultete in UL Fakultete za šport. Vzorec študentov je obsegal 48 študentov 1. letnika UP študijskega

programa Aplikativne kineziologije. V skladu z nameni empirične raziskave smo pripravili anketni vprašalnik s seznamom kompetenc oblikovanih na podlagi preučitve strokovne literature. V prvem sklopu smo anketirance spraševali kako pomembne po njihovi presoji so navedene kompetence za učinkovito ravnanje s športnimi kompetencami. V drugem sklopu smo anketirance zaprosili, da dopišejo kompetence, ki so po njihovem mnenju pomembne in niso uvrščene v model. V zadnjem sklopu smo kompetence razdelili na generične in predmetno specifične ter anketirance zaprosili naj jih razvrstijo od najbolj do najmanj pomembne kompetence. Pridobljeni rezultati kažejo, da je 22% delodajalcev in 25% pedagogov kot najpomembnejšo generično kompetenco izbralo osnovno znanje menedžmenta, medtem ko je največji odstotek študentov (20%) na prvo mesto postavilo kompetenco sposobnosti uporabe znanja v praksi.

Med predmetno specifičnimi kompetencami je 24% delodajalcev in 33% študentov na prvo mesto uvrstilo kompetenco razvijanja pozitivnega delovnega okolja, medtem ko je največji odstotek pedagogov (31%) na prvo mesto uvrstilo kompetenco predstavljanja strokovne in moralne avtoritete.

Sklep

V prispevku so bila zbrana in interpretirana stališča študentov, pedagogov in delodajalcev na področju športa o pomembnosti generičnih in predmetno specifičnih kompetenc športnih menedžerjev na področju ravnanja s športnimi organizacijami. Študentje programa Aplikativne kineziologije UP so med najpomembnejše kompetence uvrstili sposobnost uporabe znanja v praksi, osnovno znanje športne stroke, osnovno znanje na področju menedžmenta, razvijanje pozitivnega delovnega okolja in predstavljanje strokovne in moralne avtoritete. Pedagogi, ki izobražujejo bodoče športne menedžerje so kot najpomembnejše kompetence opredelili osnovno znanje na področju menedžmenta, osnovno znanje športne stroke in medsebojni odnosi ter predstavljanje strokovne in moralne avtoritete.

Delodajalci so med najpomembnejše kompetence uvrstili osnovno znanje na področju menedžmenta, osnovno znanje športne stroke in sposobnost uporabe znanja v praksi ter razvijanje pozitivnega delovnega okolja, predstavljanje strokovne in moralne avtoritete ter organiziranje dela in delegiranje nalog. Raziskava je pokazala precejšnjo skladnost med vsemi tremi ciljnim skupinami anketirancev zlasti pri naslednjih kompetencah: osnovno znanje menedžmenta, vsebinska znanja športne stroke ter razvijanje pozitivnega delovnega okolja. Ključne kompetence po mnenju Evropske skupnosti in OECD-ja predstavljajo kompetence, ki zadostijo zahtevam trga po kompetentnih, fleksibilnih posameznikih, pripravljenih na delo v nepredvidljivem okolju in usmerjenih v doseg rezultata. Večina vodij slovenskih športnih organizacij ima opravljeno samo srednješolsko izobrazbo (Jurak, 2006) zato je z učenjem pridobivanje in izboljšanje delovnih kompetenc, ki so pomembne za učinkovito vodenje, lahko priložnost za izboljšanje ravnanja s športnimi organizacijami. Seveda pa ne smemo pretiravati in razvijati zgolj ključne kompetence, saj tako zmanjšamo strokovno in delovno avtonomnost udeleženca izobraževanja, ki bo usposobljen samo za določena opravila in ne bo imel potrebne širine znanj za hitro prilagajanje na trgu dela nasploh, kaj šele v globalni krizi.

Literatura

- Bednarik, J., Kolenc, M., Petrovič, K., Simoneti, M. in Šugman, R. (1998). Ekonomski pomen slovenskega športa – vidiki organiziranosti in financiranja športnih organizacij v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Erčulj, J. idr. (2008). Evalvacija vzgoje in izobraževanja v RS., Razvoj metodoloških instrumentov za ugotavljanje in spremljanje profesionalnega razvoja vzgojiteljev, učiteljev in ravnateljev (Raziskovalno poročilo). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Jelenc, Z. (2007). Strategija vseživljenjskega učenja v Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo

za šolstvo in šport Republike Slovenije : Pedagoški inštitut.

- Jurak, G. (2006). Značilnosti vodenja prostovoljcev v športnih organizacijah v Sloveniji. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Kolar, E. idr. (2007). Struktura znanj športnega menedžerja. Šport, 55(2), 40-48, priloga.
- Laval, C. (2005). Šola ni podjetje: Neoliberalni napad na javno šolstvo. Ljubljana: Krtina.
- Lipičnik, B. (1998). Ravnanje z ljudmi pri delu (Human Resources management). Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Marentič Požarnik, B. (2004). Nam evropski poudarek na ključni kompetenci "Učenje učenja" prinaša kaj novega? Vzgoja in izobraževanje, 35(3), 32-37.
- Marentič Požarnik, B. (2007). Čemu potrebujemo širši dogovor o temeljnih učiteljevih zmožnostih/kompetencah. Vzgoja in izobraževanje, 38 (5), 44-50.
- Muršak, J. (2001). Kompetence kot osnova razvoja sodobnih sistemov poklicnega izobraževanja. Sodobna pedagogika, 52(4), 30-32.
- Nosan, M. (1999). Kako postati vrhunski menedžer: analiza sposobneža predstavljata dve tretjini izkušenj, petina dobrih sodelavcev in le desetina izobrazbe. Ljubljana: Menedžer: 11-14.
- Pušnik, M. in Zorman, M. (2004). Od znanja h kompetencam. Vzgoja in izobraževanje, 35(3), 9-18.
- Retar, I. (2011). Športni menedžment. Ljubljana: Novativa, Inštitut za inovacije v športu.
- Štefanc, D. (2006). Koncept kompetence v izobraževanju: definicije, pristopi, dileme. Sodobna pedagogika, 57(5), 66-85.
- Šugman, R., Bednarik, J. in Kolarič, B. (2002). Športni menedžment, Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Tušak, M. in Tušak, M. (2001). Psihologija športa. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- UNESCO (2012). Spletna stran: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=2221&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, pridobljeno dne 11.1.2012
- Zgaga, P. (2004). Bolonjski proces. Oblikovanje skupnega evropskega visokošolskega prostora. Ljubljana: Univerza v Ljubljani: CEPS.