

BŪSIMŪJŲ IR DIRBANČIŲJŲ SPORTO VADYBOS SPECIALISTŲ POŽIŪRIS Į UNIVERSITETINIŲ PROFESINIŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMA

Irena Valantinienė¹, Giedrė Rastauskienė¹, Linas Žalys²,
Ilna Tilindienė¹, Ingrida Krikštaponytė¹

¹ Lietuvos kūno kultūros akademija, ² Šiaulių universitetas

Anotacija

Straipsnyje analizuotas Lietuvos būsimųjų (studijuojančiųjų) ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūris į universitetines profesinių kompetencijų ugdymo reikmes. Tiriant sukonstruota tyrimo imtis, kurios tūrį sudarė 237 Lietuvos kūno kultūros akademijos pirmosios ir antrosios studijų pakopos *turizmo ir sporto vadybos* specialybės studentai ir sporto vadybos specialistai iš įvairių Lietuvos nacionalinių sporto organizacijų. Sporto vadybos specialisto profesinių kompetencijų vertinimo klausimynas sudarytas remiantis projektais *Europos aukštojo mokslo struktūros sporte derinimas* (AEHESIS, 2003–2007) ir *Europos švietimo struktūros derinimas* (TUNING, 2002). Tyrimo dalyvių požiūriai, interpretuoti naudojant faktorinę analizę ir neparimetrinę statistiką, leido išskirti sporto vadybos specialistui reikšmingiausias profesinių kompetencijų grupes: instrumentinius gebėjimus (organizaciniai gebėjimai, buhalterijos tvarkymo ir teisės aktų, reglamentuojančiais pasirinkta verslo sritį, žinojimas ir mokėjimas jais pasinaudoti), pagrindinių dalykų išmanymą (valstybinės veiklos, finansų ir apskaitos, personalo valdymo, marketingo ir reklamos, verslo planavimo ir organizavimo teorinės žinios), valdymo įgūdžius (gebėjimo valdyti, vesti derybas, užtikrinti organizacijos veiklos kokybę, analizuoti, sisteminti ir vertinti analitinę informaciją įgūdžiai), kurie pasiekiami per pagrindinių žinių gebėjimų ir jų taikymo praktikoje ugdymą. Tiriant nustatyta, kad būsimieji sporto vadybos specialistai savo instrumentinius gebėjimus vertina žemiau nei dirbantieji specialistai. Be to, būsimieji specialistai žemiau nei dirbantieji vertina savo administravimo, teisinius ir raštvedybos įgūdžius, išskyrus užsienio kalbos mokėjimą.

Pagrindiniai žodžiai: sporto vadyba, profesinė kompetencija, universitetinis ugdymas.

Įvadas

Dabar Europos sporto sektoriuje formalus profesinis rengimas yra neišplėtotas, todėl visoje Europoje susiduriama su šios srities darbuotojų profesinių gebėjimų trūkumu. Dažnai matyti situacija, kai sporto organizacijai vadovauja buvę sportininkai, kurie puikiai

išmano sporto veiklos ypatumus ir turi praktinės veiklos įgūdžius, tačiau stokoja vadybos žinių ir verslininkams būtinų įgūdžių. Pasitaiko atveju, kai sporto vadovo pareigas eina nesusiję su sporto pasauliu, nebūtinai yra administravimo specialistai. Sporto organizacijos dėl lanksčios, į paslaugų sritį orientuotos politikos stoko linkusios priešintis naujovėms. Nors sportas vis labiau tampa tikruoju verslu, daugelis sporto pasaulio atstovų, ypač elitinio sporto, nesutinka, kad juos vertintų kaip produktą. Vidiniai sporto sektoriaus plėtros aspektai yra susiję su vertybių kaita, veiklos profesionalizacija ir komercializacija, daugiausia dėmesio sutelkiant į dirbantį ir kuriantį žmogų (Čingienė, Purnaho, 2004). Kalbant apie sporto vadybininkų rengimą Europoje, reikia paminėti, kad vyrauja dvejopa praktika: rengiami vadybos ir verslo administravimo specialistai, kurie orientuojasi į sporto veiklą arba kūno kultūros ir renkasi vadybos ir verslo administravimo specializaciją (Čingienė, Purnaho, 2004).

Bolonijos proceso dokumentai (*Bologna Declaration*, 1999; *Towards the European Higher Education Area*, 2001; *Berlin Communiqué*, 2003; *Bergen Communiqué*, 2005, *London Communiqué*, 2007) orientuoja aukštojo mokslo studijų turinį į Europos ir nacionalinių darbo rinkų poreikius, kviesdami universitetus diegti kompetencijomis grindžiamas studijų programas ir ugdyti gebėjimus, užtikrinančius absolventų įsidarbinamumą, konkurencingumą ir profesinį mobilumą. Vienas pagrindinių Bolonijos proceso tikslų – užtikrinti studijų kokybę instituciniu, nacionaliniu ir tarptautiniu mastu, be kurios neįmanoma pasiekti aukšto absolventų įsidarbinimo lygio arba sėkmingos integracijos į Europos darbo rinką (Lourtie, 2001; Rانونytė ir kt., 2007). Lietuvai, adaptuojantis prie ES keliamų reikalavimų (*Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatos; Lietuvos aukštojo mokslo sistemos plėtros 2006 – 2010 m. planas*), daug dėmesio skiriama organizacijų vadovų kompetencijai, nes nuo jų sprendimų priklauso tiek visos organizacijos, tiek su ja susijusių subjektų sėkmė (Petkevičiūtė, Kaminskytė, 2003).

Mokslinė problema ir aktualumas. Kūno kultūros ir sporto paslaugų sferos plėtra ir vartojimas kelia tam tikrus reikalavimus sporto vadybininkų kompe-

tencijai. Pasak Brown ir Scase (1997), žmogui reikia turėti karjeros „portfelį“ – būtinas žinias, įgūdžius, gebėjimus, patirtį, kurie nepasižymi pastovumu ir leidžia žmogui tapti mobiliu darbo rinkoje. Žinių ir informacijos amžiuje sporto vadybininko darbas suprantamas ne tik kaip tam tikrų darbinųjų funkcijų atlikimas, bet ir kaip paties žmogaus apsisprendimas pasirinkti, kokiais metodais veikti, kokius sprendimus priimti, kokius pokyčius inicijuoti, kad galutinis veiklos rezultatas būtų pasiektas efektyviausiu būdu (Alwis, Higgs, 2005). Socialinių transformacijų laikotarpiu susiduriama su procesais, kurių analizė reikalauja kompleksinio požiūrio į žmogiškuosius išteklius. Pasak Armstrong (1994), geri vadybininkai, siekdami atlikti savo misiją, dažnai turi remtis savo ištekliais, susidedančiais iš patyrimo, žinojimo ir sumanumo. Tačiau bene svarbiausia – laikas, kuris turi būti panaudotas ne tik vadovavimui žmonėms ir jų motyvavimui, bet ir situacijų bei klausimų supratimui, problemų analizei ir apibrėžimui, sprendimų priėmimui, tiesioginei ir netiesioginei veiklai, nes vadybininkas yra tas žmogus, kuris turi priimti sprendimus, inicijuoti ir veikti. Darbuotojų kompetencija išlieka vienu svarbiausių veiksnių, galinčių daryti įtaką organizacijų konkurencingumui, jų veiklos efektyvumui (Čiutienė, Šarkiūnaitė, 2004).

Daugelyje Europos šalių sporto vadovams nekeliami profesinės kvalifikacijos reikalavimai (Beccarini, 2000). Jos kontekste neaptariamos profesinės kompetencijos kaip pagrindinės, lemiančios visapusiškos asmenybės ugdymąsi, profesinį lankstumą ir mobilumą (Laužackas, 2005). Tyrimuose dažniau nagrinėjami įvairūs sporto organizacijų vadovų veiklos aspektai (Horch, Schutte, 2003; Laskienė, 2003; Čingienė, Purnaho, 2004; Chelladurai, 2006). Kai kurie autoriai pabrėžia profesinių kompetencijų reikšmingumą, jų ugdymo svarbą organizacijoje (Drucker, 2000; Boyatzis, 2002; Petkevičiūtė, Kaminskytė, 2003; Martinkus ir kt., 2002). Profesinių kompetencijų ugdymo klausimai, susiję su sporto vadybos specialistų rengimu, aptarti europiniuose projektuose (TUNING, 2002; AEHESIS, 2004). Vis dar stokojama darbų, kuriuose būtų aptariamas sporto vadybos specialistų profesinių kompetencijų ugdymas universitetinio rengimo metu. Pažymėtina, kad Lietuvoje nėra paskelbta darbų, įvertinančių būsimųjų sporto vadybininkų požiūrį į profesinių kompetencijų ugdymo reikmes. Todėl kyla šie probleminiai tyrimo klausimai: *kokios universitetinio ugdymo profesinės kompetencijos yra reikšmingiausios sporto vadybos specialisto veikloje? Kokie būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūriai į savo profesines kompetencijas panašumai ir skirtumai?*

Tyrimo objektas – būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūris į universitetinį profesinių kompetencijų ugdymo reikmes.

Tyrimo tikslas – atskleisti būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūrį į universitetinį profesinių kompetencijų ugdymo reikmes.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti sporto vadybos specialistams reikšmingiausias universitetinio ugdymo profesines kompetencijas.
2. Atskleisti būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūrių skirtumus į savo profesines kompetencijas.

Universitetinis sporto vadybos specialistų profesinių kompetencijų ugdymas

Lietuvos vyresniosios kartos sporto vadybos specialistai buvo ugdomi ir sovietmečiu. Šis laikotarpis paliko tam tikrą pėdsaką tuometinių specialistų ugdymo srityje. Sakalas (1996) skiria tris neigiamus aspektus, susijusius su vadovų ugdymo praktika: iškreiptas požiūris į personalo valdymą (netinkama motyvacija, lygiavos principas ir pan.); ugdant vadovus – svarbiausia praktiniai įgūdžiai (vadovai stokoja teorinių žinių, neimlūs naujovėms); pereinamojo laikotarpio problemos (sunki ekonominė padėtis, bankroto grėsmė, silpna įstatyminė bazė ir pan.). Beccarini (2000), apibūdinamas šiuolaikiškų sporto organizacijų ypatumus, pabrėžia vadovų vaidmenį ir teigia, kad daugelyje Europos šalių sporto vadovams, priešingai nei treneriams, nekeliami jokie formalūs profesinės kvalifikacijos reikalavimai. Kartais teigiama, kad mokymo sistemų teikiamos kvalifikacijos¹ neatitinka esamų rinkos reikalavimų (Sporto sektoriaus studija, 2008).

Atsižvelgiant į nuolat kintančias aplinkos sąlygas, ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europoje atitinkamai kinta ir reikalavimai sporto vadybininkų profesiniam rengimui. Parengta Europos sporto ir su sportu susijusių ekonominių veiklų klasifikacija (NEARS, pagal NACE-95), Europos sporto ir su sportu susijusių profesijų klasifikacija (NEORS, pagal ISCO-1988) (Le Roux ir kt., 1999), sukurta Europos sporto užimtumo observatorija (EOSE, 1998), taip pat vykdyti keturi, turintys didelės įtakos sporto plėtrai, projektai: *Socialinio dialogo komiteto kūrimas sporto sektoriuje* (2002), *Užimtumo gerinimas per profesinį mokymą Europos sporte* (VOCASPORT, 2004), *Europos aukštojo mokslo struktūros sporte derinimas* (AEHESIS, 2003–2007) ir *Europos švietimo struktūros derinimas* (TUNING, 2002) pagrindžia sporto sektoriaus specialistų, taip pat ir vadybininkų rengimo, orientuoto į bendrąsias kompetencijas (žr. 1 lent.) svarbą, atsižvelgiant į reikalavimus darbo vietai ir darbdavių poreikius.

¹ Kvalifikacija fiksuojama profesinio ugdymo institucijos išduodamu dokumentu, liudijančiu apie įsisavintą studijų programą, kurioje atsispindi tam tikros profesijos įvaldymo lygis, profesinių žinių ir darbo įgūdžių visuma (*Studijų kokybės vertinimo centras*. (2000). Informacinis leidinys. Vilnius.).

Bendrosios vadybininko kompetencijos pagal TUNING (2002) ir AEHESIS (2004) projektus

Kompetencijų grupės	Požymiai
Instrumentinės	Gebėjimas analizuoti ir apibendrinti. Gebėjimas organizuoti ir planuoti. Pagrindinės bendrosios žinios (bendras išprusimo lygis). Pagrindinės profesinės žinios. Kalbinės ir rašytinės valstybinės kalbos žinios. Užsienio kalbų žinios. Pagrindiniai darbo kompiuteriu įgūdžiai. Informacijos valdymo įgūdžiai. Gebėjimas spręsti problemas. Gebėjimas priimti sprendimus.
Tarpasmeninės	Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai. Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus. Gebėjimas dirbti komandoje. Gebėjimas dirbti iš skirtingų sričių specialistų sudarytoje komandoje. Gebėjimas bendradarbiauti su kitų sričių ekspertais. Gebėjimas pripažinti tarpkultūrinius ir kitus skirtumus. Gebėjimas dirbti tarptautiniu lygmeniu. Gebėjimas laikytis bendrųjų moralumo principų.
Sisteminės	Gebėjimas dirbti savarankiškai. Mokslinių tyrimų įgūdžiai. Gebėjimas mokytis. Gebėjimas žinias pritaikyti praktikoje. Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose. Gebėjimas kurti naujas idėjas (kūrybiškumas). Siekis tapti lyderiu. Savo ir kitų šalių kultūros bei papročių supratimas. Projektų kūrimo ir valdymo įgūdžiai. Gebėjimas būti iniciatyviu ir versliu. Pirmenybės teikimas kokybei. Sėkmės siekis.

Universitetinio ugdymo studijų programos kuriamos laikantis studijų kryptims skirtų reglamentų reikalavimų, apibendrinant universitetų patirtį tose ar kitose studijų kryptyse, ir nacionaliniais profesiniais standartais, kuriuose numatytos veiklos sistemos specifikacijos, kompetencijų moduliai ir kvalifikacijos. Universitetų studijų programų turinys orientuojamas į bendrųjų kultūrinių, dvasinių ir pažintinių konkrečių studijų krypties žinių ir gebėjimų įgijimą, taip pat funkcinių, pažintinių ir bendrųjų kompetencijų, reikalingų konkrečios profesinės veiklos sistemoje, ugdymą. Be to, universitetinėse studijose įgyjamos pažintinės kompetencijos platesnei nei konkreti profesija veiklai. Lietuvos universitetinių studijų programose daug dėmesio skiriamas funkcinių ir bendrųjų kompetencijų įgijimui (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2007). Studijų programų tyrinėtojai (Lepaitė, 2001) pateikia požiūrių į programas įvairovę, kurie, Toohey (1999) nuomone, gali būti išvelgiamos įvairiuose švietimo sistemos lygmenyse. Vadybos programoms kaip viduriniojo ugdymo daliai (Lepaitė, 2002) būdingos kelios alternatyvos, kuriomis siekia įgyvendinti:

- profesinio ugdymo uždavinius arba paruošimą pirminei administravimo kvalifikacijai. Sekundarinio lygmens programos, suteikiančias

pirminę profesinę kvalifikaciją vadybos veiklai;

- bendrojo ugdymo uždavinius. Vadybos programų praktika paplitusi bendrojo ugdymo institucijose įgyvendinant profiliuotą ugdymą. Čia daug dėmesio skiriama asmens pasirengimui tolesnėms vadybos studijoms ir karjeros planavimui;
- ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo uždavinius, kuriais siekiama, kad visuomenė suprastų rinkos santykių veiksmingumą, verslumo svarbą kaip asmens iniciatyvos išraišką. Šių uždavinių realizavimas nepriklauso nuo studijų krypties pasirinkimo ateityje.

Remiantis užsienio mokslininkų (Watts, 1994; Fullan, 1998; Brown, 2002) darbais, galima teigti, kad šiuolaikinei karjeros kompetencijai būdingas integralumas, reikalaujantis naujo požiūrio į ugdymo tikslus – įgyta kompetencija negali būti vienkartinė (įgyta ir taikoma visą gyvenimą) – būtinas suvokimas, kad perėjimas į saviugdą, lemia karjeros kompetencijos plėtrą. Nestabilus ir organizacijoje neįtvirtintas šiuolaikinės karjeros modelis reikalauja asmens autonomiškumo. Tačiau, kaip teigia Jucevičius (1998), autonomiškumas turi prasmę tik tada, kai jis paremtas įgyjamomis kompetencijomis, kurios tampa pagrindi-

niu reikalavimu žmogui šiuolaikinės karjeros plėtotės kelyje. Todėl šiuolaikinė sporto specialistų rengimo sistema savo turiniu privalo atspindėti esminę paradigmą – specialistas turi būti ruošiamas dinamiškam, kintančiam studijų pasaulyje, kurio funkcionalumas ir plėtra turi atsakyti visuomeninėms reikšmėms ir socialinei praktikai (Laskienė, 2003).

Tyrimo metodologija

2007–2008 m. tiriant būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūrį į profesinių kompetencijų ugdymą, sukonstruota imtis, kurios turi sudarė 237 Lietuvos kūno kultūros akademijos pirmosios ir antrosios studijų pakopos *Turizmo ir sporto vadybos* specialybės studentai (78 vyrai ir 159 moterys) ir sporto vadybos specialistai (68 vyrai ir 61 moteris) iš įvairių Lietuvos nacionalinių sporto organizacijų. Daugiausia studentų (93 proc.) sudarė tiriamieji iki 25 m., dirbančiųjų sporto vadybos specialistų amžiaus vidurkis – 46 m.

Siekiant atskleisti sporto vadybos specialistų požiūrį į universitetinio kompetencijų ugdymo reikmes, buvo sudarytas nestandartizuotas profesinių kompetencijų reikšmingumo klausimynas, remiantis projektais *Europos aukštojo mokslo struktūros sporte derinimas* (AEHESIS, 2003–2007) ir *Europos švietimo struktūros derinimas* (TUNING, 2002). Apdorojant duomenis, profesinės kompetencijos suskirstytos į šias kompetencijų grupes: bendrosios kompetencijos, praktiniai ir gūdžiai ir teorinės kompetencijos. Tiriamieji, išreikšdami savo požiūrį, kiekvienos kompetencijų grupės teiginius vertino balais, pasirinkdami vieną penkių galimų atsakymo variantų: nuo 2 – „visiškai nesvarbu“ iki 2 balų – „labai svarbu“.

Statistinės procedūros atliktos *SPSS 13 for Windows* programa. Kiekvienos kompetencijų grupės teiginiai faktorizuoti naudojant pagrindinių veiksmų atrankos metodą *Extraction Method: Principal Component Analysis* su *Varimax* pasukimu ir Kaizerio normalizacija *Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization*. Koreliacijos, mažesnės nei 0,5, nevertintos. Veiksnių skalė laikyta suderinta, jei vidinio suderinamumo Kronbacho α koeficientas yra ne mažesnis kaip 0,5. Gauti veiksmų duomenys perskirsti kvartiliais ir naudoti asociacinės analizės χ^2 procedūrų metu. Analizuojant laikytasi šio metodo taikymo tvarkos – 80 proc. lentelės tikėtinų dažnių buvo ne mažiau kaip 5. Lyginamųjų grupių imtys parenkamos atsižvelgiant į Van Voorhis ir Morgan (2001) statistinio tyrimo taisyklės. Skirtumai laikyti statistiškai patikimais, esant ne didesnei kaip 5 proc. paklaidai ($p < 0,05$).

Tyrimo rezultatai

Faktorizavus bendrųjų kompetencijų teiginių grupės duomenis, gauta trijų veiksmų matrica, kurios suminė dispersija – 60,2 proc. Faktorinės analizės rezultatai parodė, kad sporto vadybos specialistų požiūris į bendrąsias kompetencijas gali būti suvokiamas kaip instrumentinių, sisteminių ir visuomeninių kompetencijų struktūra, kurioje pabrėžiama instrumentinių gebėjimų svarba, o sisteminiams ir visuomeniniams gebėjimams skiriama mažau dėmesio. Visų bendrųjų kompetencijų grupės teiginių faktorinės analizės rezultatai ir skalių vidinis suderinamumas pateikiami 2 lent.

2 lentelė

Bendrųjų kompetencijų faktorinės analizės rezultatai ir skalių vidinis suderinamumas

Eil. nr.	Požymiai	Veiksniai		
		Instrumentiniai gebėjimai	Sisteminiai gebėjimai	Visuomeniniai gebėjimai
1.	Moka naudotis teisės aktais, reglamentuojančiais pasirinktą verslo sritį.	0,53		
2.	Žino pagrindinius buhalterijos tvarkymo principus.	0,76		
3.	Moka parengti metinę organizacijos veiklos ataskaitą.	0,80		
4.	Žino, kaip vesti derybas.	0,69		
5.	Žino, kaip užtikrinti organizacijos veiklos kokybę.	0,73		
6.	Geba valdyti pokyčius.	0,75		
7.	Geba apskaičiuoti ir vertinti organizacijos veiklos sąnaudas.	0,70		
8.	Geba įvertinti verslo aplinką ir galimybes versle.		0,59	
9.	Geba analizuoti, susisteminti ir vertinti analitinę informaciją.		0,63	
10.	Moka įvertinti organizacijos ateities perspektyvas.		0,73	
11.	Geba priimti sprendimus.		0,64	
12.	Moka rengti verslo plėtros strategiją.		0,63	
13.	Moka sudaryti verslo planus.		0,67	
14.	Moka naudotis informaciniais šaltiniais.			0,85
15.	Geba bendrauti ir bendradarbiauti.			0,73
	Veiksnių dispersija (proc.)	45,50	8,40	6,30
	Skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho α	0,90	0,83	0,61

Būsimieji sporto vadybos specialistai savo instrumentinius gebėjimus vertina žemiau nei dirbantieji sporto vadybos specialistai ($x^2 = 82,96$; $p < 0,001$), o pirmosios studijų pakopos sporto vadybos studentai – žemiau nei antrosios ($x^2 = 23,48$; $p < 0,001$). Būsimieji sporto vadybos specialistai taip pat žemiau vertina ir savo visuomeninius gebėjimus nei dirbantieji sporto vadybos specialistai ($x^2 = 8,41$; $p < 0,01$). Šie požiūrių skirtumai gali būti paaiškinami būsimųjų specialistų profesinės praktikos stoka. Požiūrio skirtumai į sisteminių gebėjimų veiksmų nepastebėti.

Nagrinėjant sporto vadybos specialistų teorinių žinių įvaldymą, išskirti keturi prasmingi veiksniai su

svaria 69,2 proc. dispersija. Analizės rezultatai parodė, kad sporto vadybos specialistų požiūris į teorinių žinių kompetencijų visumą gali būti apibrėžiamas kaip bazinių, specifinių dalykų, raštvedybos ir užsienio kalbų mokėjimo struktūra, kurioje sporto vadybos specialistai pabrėžia bazinių dalykų svarbą, o kitoms teorinių žinių kompetencijų struktūros dalims – specifiniams dalykams, raštvedybai ir kalbų mokėjimui – dėmesio skiria mažiau. Visų teorinių žinių kompetencijų grupės teiginių faktorinės analizės rezultatai ir skalių vidinis suderinamumas pateikiami 3 lentelė.

3 lentelė

Teorinių žinių faktorinės analizės rezultatai ir skalių vidinis suderinamumas

Eil. nr.	Veiksnių teiginiai	Veiksniai			
		Baziniai dalykai	Specifiniai dalykai	Raštvedyba	Užsienio kalbos
1.	Vadybinės veiklos teorinės žinios.	0,51			
2.	Finansų ir apskaitos teorinės žinios.	0,59			
3.	Rinkodaros tyrimų organizavimo ir vykdymo teorinės žinios.	0,80			
4.	Reklamos ir rėmimo teorinės žinios.	0,84			
5.	Personalo valdymo teorinės žinios.	0,83			
6.	Verslo planavimo ir organizavimo teorinės žinios.	0,73			
7.	Organizacijos veikos strateginio planavimo teorinės žinios.	0,63			
8.	Orientuoto į vartotoją rinkodaros teorinės žinios.	0,74			
9.	Sporto psichologijos teorinės žinios.		0,69		
10.	Sporto industrijų ir organizacijų išsiskiriančių savo specifika veiklos teorinės žinios.		0,77		
11.	Atskirų sporto šakų metodikos ir organizavimo teorinės žinios.		0,84		
12.	Taikomosios statistikos ir informacinių technologijų teorinės žinios.		0,55		
13.	Raštvedybos ir verslo susirašinėjimo teorinės žinios.			0,83	
14.	Užsienio kalbų teorinės žinios.				0,80
	Veiksnių dispersija (proc.)	43,38	10,24	8,54	7,02

Analizuojant būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūrius į pagrindinių dalykų ir specifinių žinių svarbą, statistiškai reikšmingo skirtumas nepastebėta. Tačiau būsimųjų sporto vadybos specialistų požiūriu, jiems labiau nei dirbantiesiems trūksta raštvedybos žinių ($x^2 = 56,26$; $p < 0,001$). Be to, būsimieji sporto vadybos specialistai savo užsienio kalbų žinias vertina geriau nei dirbantieji ($x^2 = 12,312$; $p < 0,01$) ir mano, kad užsienio kalbos ir savo bei kitų šalių kultūros ir papročių supratimas, dirbant sporto vadybininko darbą, yra labai svarbus (70,5 proc.). Dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūriu, užsienio kalbų mokėjimas yra svarbus mažiau (61,2 proc.). Tai vienintelė profesinė kompetencija, kurią būsimieji sporto vadybos specialistai šiame tyrime mano įvaldę geriau nei dirbantieji.

Siekiant įvertinti sporto vadybos specialistų požiūrį į praktinių įgūdžių kompetencijų vadybos ir administravimo srityje įvaldymą, pasitelktas faktorinės analizės metodas. Praktinių įgūdžių kompetencijų grupės teiginiai pasiskirstė į keturis prasmingus veiksmus su svaria 65,6 proc. dispersija (žr. 4 lent.).

Faktorinės analizės rezultatai parodė, kad sporto vadybos specialistų požiūris į praktinių įgūdžių gali būti apibrėžtas kaip valdymo, administravimo, teisinių ir žinių visuomenės pagrindinių įgūdžių struktūra, kurioje būsimieji ir dirbantieji sporto vadybos specialistai pabrėžia valdymo įgūdžių veiksmo svarbą, o kitiems – praktinių įgūdžių struktūros dalims: administravimo įgūdžiams, žinių visuomenės pagrindiniams įgūdžiams ir teisiniams įgūdžiams skiria mažiau dėmesio. Asociacinė analizė leido išryškinti būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūrių į savo praktinius įgūdžius skirtumus. Analizuojant būsimųjų ir dirbančiųjų sporto vadybos specialistų požiūrius į valdymo ir žinių visuomenės pagrindiniais įgūdžius, statistiškai reikšmingo skirtumo nepastebėta. Tačiau būsimieji sporto vadybos specialistai administravimo ($x^2 = 14,17$; $p < 0,01$) ir teisinius ($x^2 = 8,61$; $p < 0,01$) įgūdžius vertina žemiau nei dirbantieji.

Siekiant išanalizuoti ir įvertinti, kokių praktinių gebėjimų trūksta sporto vadybos specialistams, faktorizavus praktinių gebėjimų poreikių skalės teiginius, išskirti du prasmingi veiksniai su 60,1 proc. dispersija (žr. 5 lent.).

Praktinių įgūdžių faktorišės analizės rezultatai ir skalių vidinis suderinamumas

Eil. nr.	Požymiai	Veiksniai			
		Valdymo įgūdžiai	Administravimo įgūdžiai	Žinių visuomenės baziniai įgūdžiai	Teisiniai įgūdžiai
1.	Mokėjimo įvertinti organizacijos ateities perspektyvas įgūdžiai.	0,56			
2.	Gebėjimo vertinti verslo aplinką ir savo galimybes versle įgūdžiai.	0,77			
3.	Žinojimo, kaip užtikrinti organizacijos veiklos kokybę, įgūdžiai.	0,76			
4.	Mokėjimo vesti derybas įgūdžiai.	0,58			
5.	Gebėjimo valdyti pokyčius įgūdžiai.	0,54			
6.	Tiriamąjį darbo įgūdžiai.	0,60			
7.	Mokėjimo parengti verslo planą ir plėtros strategiją įgūdžiai.	0,80			
8.	Gebėjimo analizuoti, sisteminti ir vertinti analitinę informaciją įgūdžiai.	0,84			
9.	Organizaciniai ir vadovavimo įgūdžiai.		0,83		
10.	Problemų vertinimo ir sprendimo įgūdžiai.		0,78		
11.	Darbo laiko planavimo ir paskirstymo įgūdžiai.			0,77	
12.	Naujausių informacinių technologijų panaudojimo įgūdžiai.			0,56	
13.	Užsienio kalbų mokėjimo įgūdžiai.			0,71	
14.	Komandinio darbo įgūdžiai.			0,70	
15.	Mokėjimo naudotis teisės aktais įgūdžiai.				0,61
16.	Mokėjimo parengti metinę organizacijos veiklos ataskaitą įgūdžiai.				0,81
	Veiksnių dispersija (proc.)	41,00	11,10	6,90	6,60
	Skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbacho α	0,91	0,76	0,67	0,65

Praktinių gebėjimų poreikio faktorišės analizės rezultatai ir skalių vidinis suderinamumas

Eil. nr.	Požymiai	Veiksniai	
		Pagrindinių žinių ir jų taikymo praktikoje gebėjimai	Teisiniai gebėjimai ir jų taikymas praktikoje
1.	Gebėjimas organizuoti ir kontroliuoti veiklą.	0,68	
2.	Gebėjimas vykdyti organizacijos vartotojų apklausos tyrimus.	0,84	
3.	Gebėjimas spręsti konfliktus darbe.	0,56	
4.	Gebėjimas nustatyti ir analizuoti kylančias sporto organizacijos veiklos problemas.	0,60	
5.	Gebėjimas analizuoti, apibendrinti organizacijos veiklos rezultatus.	0,66	
6.	Gebėjimas taikyti holistinį požiūrį į organizacijos veiklą ir ją sąlygojančią aplinką naudojant naujausias informacines technologijas.	0,67	
7.	Gebėjimas vertinti organizacijos vidinę ir išorinę aplinką, atsižvelgiant į šalies ūkio ir Europos ekonominio ir socialinio stabilumo sąlygas.	0,77	
8.	Gebėjimas kūrybiškai taikyti įgytas žinias ir profesinius įgūdžius.		0,85
9.	Gebėjimas administruoti ir vadovauti.		0,73
10.	Gebėjimas įsteigti organizaciją.		0,70
	Gebėjimas rengti finansinius dokumentus.		0,65
	Veiksnių dispersija (proc.)	50,50	9,60
	Skalės vidinio suderinamumo koeficientas Cronbach α	0,87	0,80

Nagrinėjant praktinių gebėjimų trūkumą, pastebėta, kad pagrindinių žinių gebėjimų ir jų taikymo praktikoje veiksnys tiriamiesiems yra reikšmingesnis, o teisinių gebėjimų taikymo praktikoje veiksnio reikšmingas mažiau. Tiriamų grupių požiūrių skirtumas į pagrindinių žinių gebėjimų ir jų taikymą praktikoje

nepastebėtas, tačiau vertindami savo teisinius įgūdžius, būsimi sporto vadybos specialistai juos vertina žemiau nei dirbantieji ($x^2 = 45,725$; $p < 0,001$). Šie požiūrių skirtumai vėl rodo būsimųjų specialistų profesinės praktikos stoka.

Išvados

Tiriant universitetinio sporto vadybos specialistų kompetencijų universitetinio ugdymo reikmes pagal projektus *Europos aukštojo mokslo struktūros sporte derinimas* (AEHESIS, 2003–2007) ir *Europos švietimo struktūros derinimas* (TUNING, 2002), daromos šios išvados:

1. Išskirtos Lietuvos sporto vadybininkams reikšmingiausios profesinių kompetencijų grupės: instrumentiniai gebėjimai (organizaciniai gebėjimai, buhalterijos tvarkymo ir teisės aktų, reglamentuojančiais pasirinktą verslo sritį, žinojimas ir mokėjimas jais pasinaudoti), pagrindinių dalykų išmanymas (valstybinės veiklos, finansų ir apskaitos, personalo valdymo, marketingo ir reklamos, verslo planavimo ir organizavimo teorinės žinios), valdymo įgūdžiai (gebėjimo valdyti, vesti derybas, užtikrinti organizacijos veiklos kokybę, analizuoti, sisteminti ir vertinti analitinę informaciją įgūdžiai), pasiekiami ugdant pagrindinių žinių gebėjimą ir jas taikant praktikoje.
2. Nustatyta, kad būsimieji sporto vadybos specialistai savo instrumentinius gebėjimus, reikšmingas sporto vadybos specialisto kompetencijas vertina žemiau nei dirbantieji specialistai. Be to, būsimieji specialistai žemiau nei dirbantieji vertina savo administravimo, teisinius ir raštvedybos įgūdžius, išskyrus užsienio kalbos mokėjimą. Ruošiant sporto vadybos specialistus, būtina profesinė praktika, kuri leistų teorinėms žinioms virsti praktiniais gebėjimais.

Literatūra

1. Alwis, G., Higgs, S. (2005). Managerial information seeking and use behaviour: a case study of Singapore. In: Macevičiūtė, E., Wilson, T. *Introducing Information Management: an Information Research Reader*, p. 111–122. Facet Publishing.
2. Armstrong, M. (1994). *How to be an even better manager*. Kogan Page Limited, London.
3. Beccarini, C. (2000). Universiteto ryšiai su sporto organizacijomis. *Tėstinio ugdymo svarba sporto ir rekreacijos administratoriams: tarptautinio seminaro pranešimų medžiaga*, p. 35–46. Kaunas: LKKA.
4. Bergen Communiqué (2005). *The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education*. Prieiga per internetą: <http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf>.
5. Berlin Communiqué. (2003). *Realising the European Higher Education Area, Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education*. Prieiga per internetą: <<http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communiquel.pdf>>.
6. Boyatzis, R. E. (2002). *Core Competencies in Coaching Others to Overcome Dysfunctional Behavior*. Case Western Reserve University.
7. *Bologna Declaration*. (1999). Joint declaration of the European ministers of education. Prieiga per internetą: <http://www.bolognaberlin2003.de/pdf/bologna_declaration.pdf>.
8. Brown, Ph., Scase, R. (1997). *Universities and Employers: Reticence and Reality. The Postmodern University?* In: Smith, A., Webster, F. (Eds.). *The postmodern university? Contested visions of higher education in society*, p. 85–98. Buckingham, UK: Society for Research into Higher Education and Open University Press.
9. Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetics.
10. Čingienė, V., Puronaho, K. (2004). *Sport management*. Thematic Network Project: Report of the First year (01.10.2003-30.9.2004), 89–108. AEHESIS. Cologne: Department of Leisure Studies, German Sport University.
11. Čiutienė, R., Šarkiūnaitė, I. (2004). Darbuotojų kompetencija – organizacijos konkurencingumą lemiantis veiksnys. *Ekonomika*, 67 (2).
12. Drucker, P. F. (2000). Managing Knowledge Means Managing Oneself. *Leader to Leader*, No. 16, Spring, p. 8–10.
13. Fullan, M. (1998). *Pokyčių jėgos: skverbimasis į ugdymo reformos gelmes*. Vilnius: Tyto Alba.
14. Hargreaves, A. (1999). *Keičiasi mokytojai, keičiasi laikai*. Vilnius: Tyto Alba.
15. Horch, H. D., Schutte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing leisure*, 8, 70–84.
16. Jucevičius, R. (1998). *Strateginis organizacijų vystymas*. Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.
17. Laskienė, S., (2003). Šiuolaikinės sporto organizacijos vadybiniai aspektai. *Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas*, 2 (47), 37–43. Kaunas: LKKA.
18. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas.
19. Lepaitė D. (2002). *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*. Monografija. Kaunas: „Technologija“.
20. Lepaitė, D. (2001). *Kompetencijų plėtojančių verslo studijų programų lygio ir profilio nustatymo teoriniai pagrindai* (Daktaro disertacija, KTU). Kaunas.
21. *Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija* (2007). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
22. *London Communiqué* (2007). Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world.
23. Lourtie, P. (2001). *Furthering the Bologna Process. Report to the Ministers of Education of the Signatory Countries*. Prague. Prieiga per internetą: <<http://europe.eu.int/comm>>.
24. Martinkus, B., Neverauskas, B., Sakalas, A. (2002). *Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas*. Kaunas: „Technologija“.
25. Petkevičiūtė, N., Kaminskytė, E. (2003). Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika. *Pinigų studijos*, 1, 65–80. Vilnius: VU.

26. Ranonytė, A., Labanauskas, L., Virbalienė, A., Petreikienė, I. (2007). *Kokybinė ir kiekybinė kvalifikacijų pasiūlos ir paklausos analizė*. Klaipėda.
27. Sakalas, A. (1996) *Personalo ugdymo sistemos kiekybiniai ir kokybiniai aspektai*. Kaunas: „Technologija“.
28. *Sporto sektoriaus studija* (2008). Kaunas: Profesinio mokymo metodikos centras.
29. Toohey, S. (1999). *Designing courses for higher education*. SRHE & Open University Press.
30. *Towards the european higher education area* (2001). Prague. Prieiga per internetą: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Prague_communicuTheta.pdf>.
31. *Tuning Educational structures in Europe*. (2002). *Final report. Pilots Project – Phase 1*. Carried out by over 100 universities, coordinated by the University of Deusto (Spain) and the University of Groningen (The Netherlands) and supported by the European Commission. Education and Culture/Socrates.
32. Van Voorhis, W. C., Morgan, L. B. (2001). Statistical rules of thumb: What we don't want to forget about sample sizes. *Psi Chi Journal of Undergraduate Research*, 6 (4), 139–141 p.
33. Watts, A. G. (1994). *Lifelong Career Development*. Cambridge: CRAC/ Hobson.

I. Valantinienė, G. Rastauskienė, L. Žalys, I. Tilindienė, I. Krikštaponytė

Future and Working Sport Managers' Views on Professional Competence Education at the University

Summary

Lithuanian future (studying) and working professionals in sports management approach to professional competence of university education in mind is analyzed in the article. The study, included the sample of 237 Lithuanian Academy of Physical Education, Bachelor and Master students of The tourism and sports management study program and sports management professionals from a variety of Lithuanian national sport organizations. Sport management professional competence assessment questionnaire based on Aligning European Higher Education Structure in Europe (AEHESIS, 2003–2007) and Tuning Educational Structures in Europe (Tuning, 2002) projects. The study participants' views to interpret the use of factor analysis and nonparametric statistics allowed to identify significant professional sports management professional competency groups: instrumental skills (organizational skills, account-

ing and law governing the selected business area knowledge and skills to be used), basic subject knowledge (state business, finance and accounting, personnel management, marketing and advertising, business planning and organization theoretical knowledge), management skills (ability to manage, negotiate, ensure the quality of the organization's activities, analyze, organize and evaluate, skills of analytical information), reached basic knowledge skills and practices of education. The examination found that the future of sport management experts their instrumental skills, the below-employed professionals. Furthermore, future professionals use less than the workers their administration, legal and clerical skills, with the exception of foreign language proficiency.

Keywords: sports management, professional competence, university education.