



20. KONGRES
ŠPORTA ZA VSE

Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu

Zbornik prispevkov



SLOVENIJA



KAZALO VSEBINE

6 UVODNI POZDRAV

12 PROGRAM

14 PLENARNI DEL

16 Zakonski in sistemski okvir usposabljanja v športu

19 Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu

34 IZKUŠNJE, PRIMERI DOBRIH PRAKS IN PRIHODNOST SISTEMSKEGA OKVIRJA STROKOVNEGA DELA V ŠPORTU

36 Od telesne zmogljivosti do dostojnega staranja: kakovost strokovnega dela s starejšimi

39 Prenova programa usposabljanja na področju športne rekreacije

41 Primer dobre prakse – modularno usposabljanje in letno licenciranje pri Fitnes zvezi Slovenije

44 Usposabljanje strokovnih kadrov kot dejavnik razvoja in vključevanja invalidov v šport

48 Od vlaganja v znanje do sprememb v športnem sistemu s pomočjo evropskih sredstev

51 Medpodročno povezovanje kot izziv razvoja kompetenc strokovnega kadra v športu

55 Usposabljanje strokovnih delavcev v tenisu – pretekle izkušnje in izzivi v prihodnosti

58 Usposabljanje kadrov za šport starejših (65+): med zakonodajo, prakso in izzivi prihodnosti

60 Priznavanje že pridobljenih kompetenc v postopku usposabljanja za strokovno delo v športu

Preberi
QR kodo
in preveri:

- Program
- Izsledke
po kongresu



20. KONGRES ŠPORTA ZA VSE

STANJE IN PRIHODNOST STROKOVNEGA DELA V ŠPORTU

V okviru Dnevov Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez

ZBORNİK PRISPEVKOV

Uredili:

dr. Matej Plevnik, Martin Tuš, Rok Ritonja

Izdal in založil:

Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez
Ameriška ulica 2, 1000 Ljubljana.

Tisk:

Grafika Gracer, d.o.o.

Naklada:

350 izvodov
Ljubljana, 13. oktober 2026

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

796.035(497.4)(082)

KONGRES športa za vse (20 ; 2026 ; Bled)

Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu : 20. kongres športa za vse : [Bled, 13. oktober 2026] : zbornik prispevkov / [uredili Matej Plevnik, Martin Tuš, Rok Ritonja]. - Ljubljana : Olimpijski komite Slovenije, Združenje športnih zvez, 2026

ISBN 978-961-6476-34-8
COBISS.SI-ID 291173635

ORGANIZATOR



PARTNERJI



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
DELO IN ŠPORT



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST
IN MLADINO



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE



PROJEKT SOFINANCIRA



Fundacija za šport





Spoštovane udeleženke, spoštovani udeleženci kongresa,

v veliko veselje mi je, da vas lahko pozdravim ob začetku današnjega kongresa, katerega osrednja tema – prihodnost strokovnega dela v športu – odpira eno ključnih vprašanj prihodnjega razvoja športa in organiziranega gibanja v Sloveniji.

Ko govorimo o športu, pogosto najprej pomislimo na športnike, tekmovanja, rezultate in medalje. Toda šport je mnogo več kot tekmovalni šport. Je otrok, ki prvič vstopi v telovadnico ali na igrišče. Je mladostnik, ki skozi šport razvija svoje sposobnosti in osebnost. Je odrasel človek, ki se vključuje v organizirano vadbo. Je starejši človek, ki z rednim gibanjem ohranja vitalnost, samostojnost in kakovost življenja.

Zato moramo strokovno delo razumeti široko.

Nanašati se mora na vse oblike organizirano vodenega gibanja, ne glede na starost udeležencev, njihove sposobnosti ali cilje, zaradi katerih se vključujejo vanj.

Nekdo želi postati vrhunski športnik. Drugi želi izboljšati svojo telesno pripravljenost. Tretji želi ohraniti zdravje, četrti druženje in dobro počutje, peti pa preprosto potrebuje spodbudo, da gibanje postane del njegovega vsakdanjega življenja. Vsem pa je skupno nekaj pomembnega!

Kakovost strokovnega vodenja bistveno vpliva na njihovo izkušnjo, napredek, varnost in predvsem na to, ali bodo pri gibanju vztrajali.

Prav zato bo eno ključnih vprašanj prihodnosti kdo bo vodil vse te ljudi in kakšno znanje bo imel.

Prihodnost strokovnega dela vidim v povezovanju znanja, izkušenj in novih spoznanj. Potrebovali bomo dobro usposobljene strokovne delavce, ki bodo svoje znanje nenehno nadgrajevali in ga znali prilagoditi zelo različnim skupinam ljudi.

Toda znanje samo po sebi ni dovolj. Strokovni delavec ni samo nekdo, ki zna sestaviti program vadbe ali treninga. Je tudi motivator, vzgojitelj in predvsem človek, ki lahko pri posamezniku ustvari pozitiven odnos do gibanja.

To je še posebej pomembno pri otrocih. Dober strokovni delavec lahko otroku pomaga razviti ljubezen do športa in gibanja za vse življenje. Toda enako pomembno vlogo ima pri odraslem, ki se po dolгих letih ponovno odloči za telesno dejavnost, ali pri starejšemu človeku, ki potrebuje strokovno, varno in njegovim sposobnostim prilagojeno vadbo. Zato kakovost strokovnega dela ni samo vprašanje športa. Je vprašanje vzgoje, zdravja, aktivnega staranja in kakovosti življenja naše družbe.

Slovenija je športno izjemno uspešna država. Na te uspehe smo lahko upravičeno ponosni. Toda uspešnosti slovenskega športa v prihodnosti ne bi smeli meriti samo s številom medalj in vrhunskih rezultatov. Meriti bi jo morali tudi s tem, koliko otrok vzljubi gibanje in ostane aktivnih, koliko odraslih se redno giblje, koliko starejših ohranja aktiven način življenja in koliko ljudi vseh generacij vključimo v kakovostne, strokovno vodene programe gibanja.

Če želimo takšno Slovenijo, moramo vlagati predvsem v ljudi, ki te programe vodijo. Zato si želim, da današnji kongres ne bo namenjen samo razpravi o tem, kakšno je strokovno delo danes, ampak predvsem vprašanju kdo bo v prihodnosti strokovno vodil Slovenijo v gibanje in kakšno znanje, pogoje ter podporo mu moramo zagotoviti, da bo pri tem uspešen. Od odgovora na to vprašanje bo v veliki meri odvisno, kako športna in kako aktivna družba bomo čez deset ali dvajset let.

Želim vam uspešen kongres, odprto izmenjavo mnenj in predvsem veliko idej, ki jih bomo znali po današnjem srečanju prenesti tudi v prakso.

mag. Miran Kos

Podpredsednik Olimpijskega komiteja
Slovenije – Združenja športnih zvez



Spoštovane udeleženke, spoštovani udeleženci kongresa,

Šport ustvarjajo ljudje. Športni objekti, programi, strategije in finančna sredstva so pomembni pogoji njegovega razvoja, vendar brez strokovnih delavcev, ki znajo posameznika varno, strokovno in odgovorno voditi skozi proces športne vadbe, sami po sebi ne zagotavljajo kakovostnega športa. Prav strokovni delavci so tisti, ki znanje prenašajo v prakso, ustvarjajo spodbudno vadbeno okolje, motivirajo posameznika ter pomembno vplivajo na njegovo izkušnjo v svetu gibanja in športa.

Vloga strokovnega delavca v športu postaja ob spreminjanju družbe vse zahtevnejša. Staranje prebivalstva, vse večji pomen telesne dejavnosti za ohranjanje zdravja in preventivo, individualizacija vadbe, vključevanje oseb z različnimi potrebami ter pojav novih športov in oblik rekreativnih vadbe širijo okolja, v katerih strokovni delavci delujejo. Ob strokovnem znanju zato postajajo vse pomembnejše pedagoške, komunikacijske, socialne, etične in kompetence zagotavljanja varnosti ter sposobnost prilagajanja vadbe posamezniku.

Šport v Sloveniji ima dobro razvito mrežo športnih organizacij ter sistem izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev. Vendar prihodnosti strokovnega dela ne moremo graditi samo na izpolnjevanju formalnih pogojev.

Pomembno vprašanje je, kaj strokovni delavec dejansko zna, kako svoje znanje uporablja v praksi in kako ga skozi svojo poklicno oziroma strokovno pot dopolnjuje. Začetno izobraževanje ali usposabljanje je temelj, kakovost strokovnega dela pa se gradi tudi z izkušnjami, mentorstvom, izmenjavo dobrih praks in stalnim strokovnim izpopolnjevanjem.

Prav zato smo v letošnjem letu, prvič za namen kongresa Šport za vse, med strokovnimi delavci in drugimi deležniki slovenskega športa izvedli raziskavo Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu 2026. Odgovori več kot 300 sodelujočih nam ponujajo pomemben vpogled v stanje področja. Opozarjajo na pomanjkanje strokovnega kadra, vprašanje njegovega financiranja ter potrebo po boljšem povezovanju izobraževanja in usposabljanja s praktičnim delom. Hkrati jasno sporočajo, da kakovostnega strokovnega delavca ne opredeljuje samo formalno pridobljen naziv, temveč širši sklop znanj, kompetenc, izkušenj in odgovornosti.

Letošnji kongres Športa za vse zato odpira pomembno vprašanje, **kakšnega strokovnega delavca potrebuje slovenski šport danes in kakšnega bo potreboval jutri.** Pri iskanju odgovorov ne gre zgolj za vprašanje izobraževanja in usposabljanja. Gre tudi za pogoje dela, možnosti pridobivanja praktičnih izkušenj, stalni strokovni razvoj, sodelovanje med športnimi organizacijami in izobraževalnimi

ustanovami ter nenazadnje za to, kako bomo znali kakovostne strokovne delavce pridobiti, razvijati in ohraniti v športu. To je še posebej pomembno ob pričakovanem pomanjkanju kadra na področjih športa otrok in mladine, športa starejših ter drugih programov, katerih pomen bo v prihodnjih letih naraščal.

Program letošnjega kongresa smo zato oblikovali kot prostor srečevanja različnih pogledov, znanj in izkušenj. Z vabljenimi predavanji, predstavitvami dobrih praks in moderirano razpravo želimo povezati strokovne delavce, izobraževalne ustanove, športne organizacije in odločevalce ter skupaj iskati rešitve za nadaljnji razvoj strokovnega dela v slovenskem športu. Naš cilj ni zgolj opozoriti na izzive, temveč predvsem odpreti razpravo o konkretnih možnostih za kakovostnejše usposabljanje, več praktičnega dela, sistematično strokovno izpopolnjevanje ter boljše pogoje za delo.

V imenu programskega odbora se iskreno zahvaljujem vsem predavateljem, sodelujočim in razpravljavcem, ki s svojim znanjem, izkušnjami in pogledi soustvarjate letošnji kongres. Zahvala gre Olimpijskemu komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez za organizacijo kongresa in zaupanje ter članom programskega odbora za njihov prispevek k oblikovanju programa.

Posebna zahvala pa velja vam, udeleženkam in

udeležencem kongresa ter bralkam in bralcem zbornika. Prav strokovni delavci ste vsak dan neposredno povezani z ljudmi, ki vstopajo v šport in v njem vztrajajo.

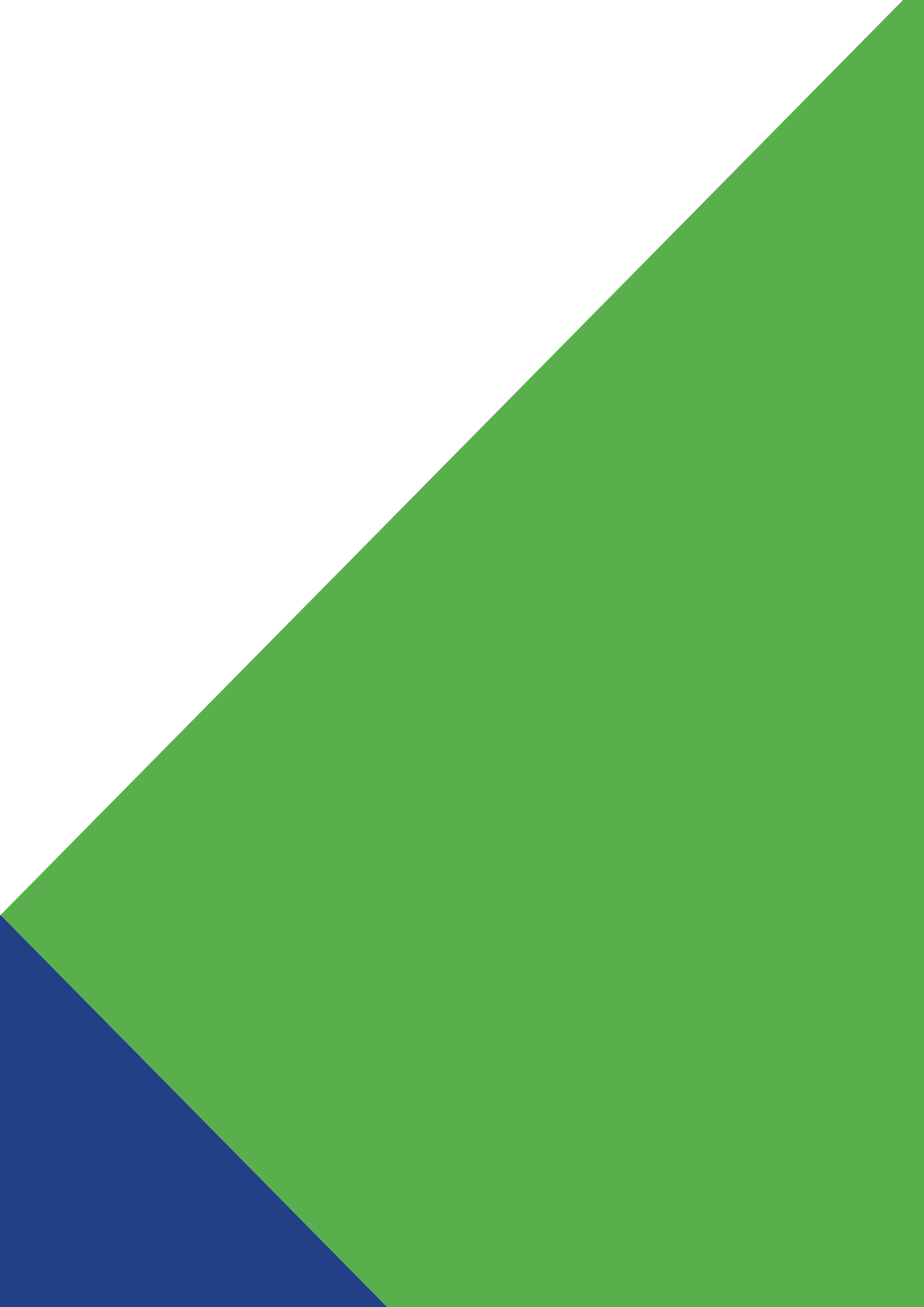
Prihodnost športa ni samo v boljših strategijah in dokumentih. **Prihodnost športa se začne pri ljudeh, ki šport strokovno vodijo, razvijajo in zanj navdušujejo druge.**

dr. Matej Plevnik

Univerza na Primorskem,
Fakulteta za vede o zdravju

Predsednik programskega sveta kongresa
Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu

STANJE IN PRIHODNOST STROKOVNEGA DELA V ŠPORTU



PROGRAM

TOREK, 13. 10. 2026

9.00 – 9.20	Uvodni pozdrav mag. Miran Kos, podpredsednik Olimpijskega komiteja Slovenije - Združenja športnih zvez dr. Matej Plevnik, predsednik programskega sveta 20. Kongresa športa za vse.
09.20 - 10.00	Plenarno predavanje: Zakonski in sistemski okvir usposabljanja v športu, Jure Kastelic, Ministrstvo za gospodarstvo, delo in šport.
10.00 - 10.40	Plenarno predavanje: Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu - predstavitev analize ankete o usposabljanju v športu, dr. Matej Plevnik, Univerza na Primorskem, Fakulteta za vede o zdravju, dr. Maja Pajek, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport.
10.40 - 11.10	Odmor
11.10 - 12.55	Delavnice - okrogle mize (World café) Zmigaj se do vadbe Usposabljanje za delo v športu starejših. Med področne povezave šport-zdravje-preventiva. Kakovost pri strokovnem delu oz. standardi strokovnega dela. Prihodnost sistemskega okvirja dela v športu.
12.55 – 13.15	Aktivni odmor
13.15 -14.30	Zaključna okrogla miza dr. Maja Pajek, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, dr. Petra Prevc, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, dr. Suzana Pustivšek, Nacionalni inštitut za javno zdravje, dr. Matej Plevnik, Univerza na Primorskem, Fakulteta za vede o zdravju, Martin Tuš, Olimpijski komite Slovenije - Združenje športnih zvez.
14.30 - 14.45	Sklepne misli 20. Kongresa športa za vse
14.45 - 16.00	Kosilo
16.00 - 17.30	Delavnica Zmigaj se do vadbe *Delavnica je namenjena predstavnikom Centrov za krepitev zdravja, Zdravstveno vzgojnih centrov in izvajalcem programa Zmigaj se do vadbe.

EVROPSKI TEDEN ŠPORTA

#BEACTIVE

23.–30. september

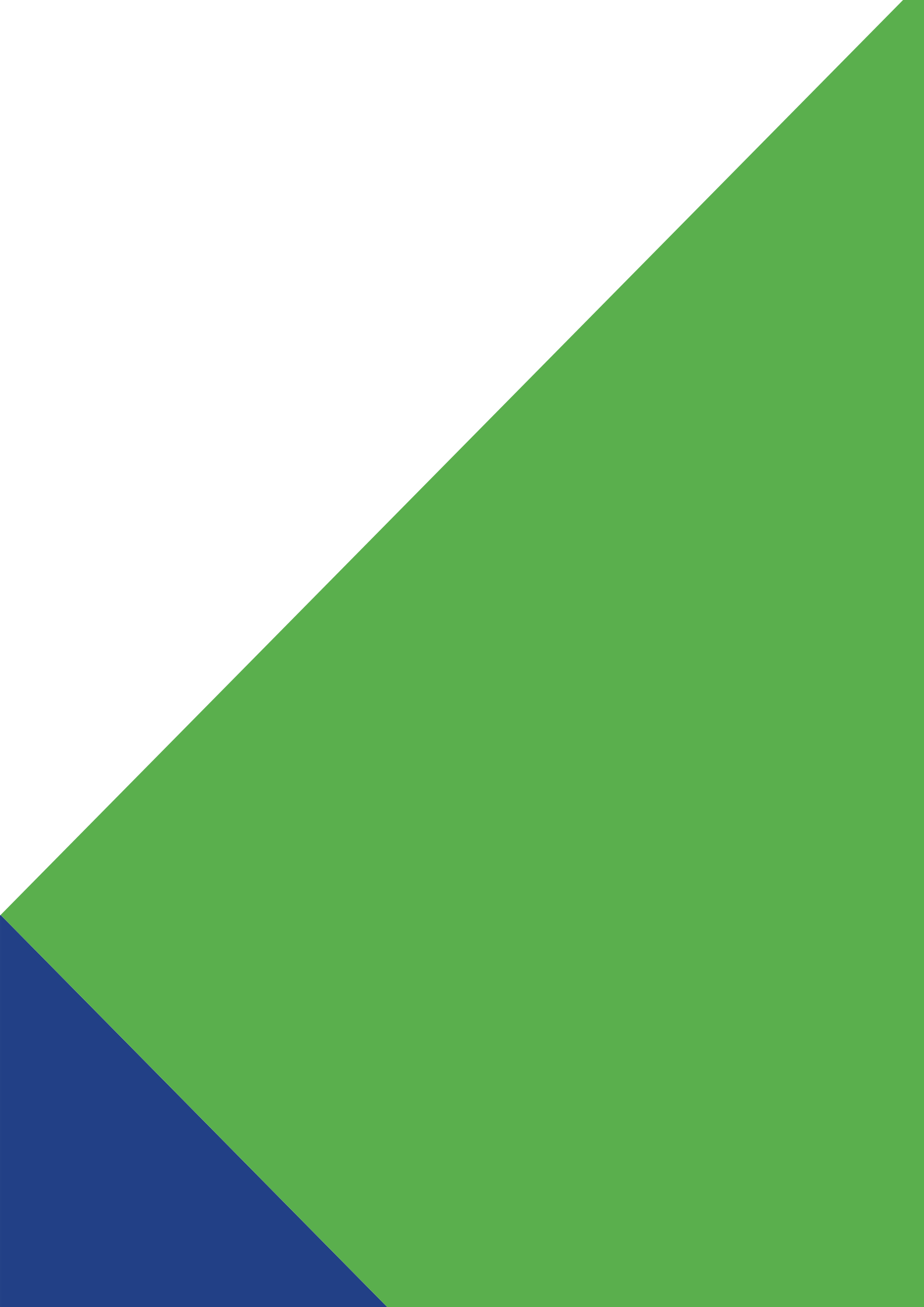
Bodi aktiven.

Pridruži se športu, poskrbi za svoje zdravje in dvigni kakovost svojega življenja.



PLENARNI DEL





Zakonski in sistemski okvir usposabljanja v športu

Jure Kastelic

Ministrstvo za gospodarstvo, delo in šport



POVZETEK

Prispevek predstavlja pot do formalnih pogojev za opravljanje strokovnega dela na področju športa, ki je skladen z veljavnim Zakonom o športu (ZŠpo-1).

Ključne besede: strokovno delo v športu, strokovna usposobljenost, program usposabljanja, akreditacijska komisija, razvid

UVOD

Kdor želi v športu kot trener, vaditelj ali inštruktor načrtovati, organizirati, izvajati ali spremljati športno vadbo, mora izpolniti tudi zakonske pogoje za opravljanje strokovnega dela. Zakon o športu (ZŠpo-1) določa, da mora imeti strokovni delavec ustrezno strokovno izobrazbo ali pa pridobljeno strokovno usposobljenost. Tako strokovno izobraženi kot strokovno usposobljeni delavci morajo biti vpisani v razvid strokovno izobraženih in strokovno usposobljenih delavcev v športu pri ministrstvu, pristojnem za šport. Strokovno izobražen strokovni delavec v športu je oseba, ki je končala javnoveljavni študijski program izobraževanja prve ali druge stopnje s področja športa, ki ga izvajajo visokošolski zavodi (Univerza v Ljubljani, Univerza na Primorskem, Univerza v Mariboru). Strokovno usposobljen strokovni

delavec v športu je oseba, ki je zaključila javnoveljavni program formalnega usposabljanja, ki ga izvajajo nacionalne panožne športne zveze oziroma drugi izvajalci omenjenih programov. Licenca nacionalne panožne športne zveze je lahko dodaten pogoj same športne zveze za sodelovanje posameznika ali organizacije, v kateri ta deluje v programih zveze, in je lahko le nadgradnja znanj, ne more pa nadomestiti izpolnjevanja zakonskih pogojev. V športnih panogah z evidentiranim uradnim tekmovalnim sistemom lahko pri procesu športne vadbe sodelujejo tudi izvajalci dopolnilnega strokovnega dela, na primer psihologi, fizioterapevti, dietetiki in koreografi. Zanje ne veljajo pogoji za strokovno delo v športu, morajo pa biti ustrezno izobraženi, usposobljeni ali licencirani v skladu s predpisi svojega strokovnega področja. Za njihovo vključitev v proces športne vadbe je odgovoren strokovni delavec, ki ta proces načrtuje. Za poučevanje v javnoveljavnih programih vzgoje in izobraževanja (osnovne šole, srednje šole ipd.) veljajo posebni pogoji šolske zakonodaje, ki so opredeljeni v Pravilnikih o izobrazbi učiteljev v določenih programih vzgoje in izobraževanja, zato sama usposobljenost oziroma izobrazba za strokovno delo v športu v skladu z ZŠpo-1 ne zadošča za delo učitelja. Ta prispevek se osredotoča na strokovno usposobljenost za delo v športu.

JEDRO

Strokovno usposobljen delavec je oseba, stara najmanj 18 let, z najmanj srednjo poklicno izobrazbo, ki je pridobila strokovno usposobljenost prve ali druge stopnje na področju športnega treniranja, športne rekreacije, športa invalidov ali športa starejših po javnoveljavnem programu usposabljanja (ZŠpo-1). Programi usposabljanja se lahko določijo za športno treniranje v vsaki od panog z evidentiranim uradnim tekmovalnim sistemom ter ločeno za področja športne rekreacije, športa invalidov in športa starejših. Prva stopnja usposobljenosti daje naziv strokovni delavec 1 ter omogoča izvajanje in spremljanje procesa športne vadbe, druga stopnja usposobljenosti daje naziv strokovni delavec 2 in ob navedenem omogoča še načrtovanje in organiziranje procesa športne vadbe na področju pridobljene usposobljenosti. Načrtovanje se nanaša na opredelitev vsebine, ciljev in pričakovanih učinkov vadbe, organiziranje pa na zagotovitev pogojev in virov za njeno varno izvedbo (Pravilnik o usposabljanju strokovnih delavcev v športu).

Usposobljenost ni zgolj potrdilo o udeležbi na tečaju usposabljanja. Program usposabljanja prve stopnje obsega od 80 do 160 ur, program druge stopnje pa od 100 do 650 ur. Sestavljajo ga enotne obvezne vsebine, ki zagotavljajo skupno strokovno podlago, in posebne vsebine, vezane na konkretno panogo ali športni program. Določeni so cilji, kompetence, predmetnik, preverjanje znanja ter minimalne reference predavateljev. Udeleženec mora izpolniti obveznosti programa in uspešno opraviti teoretično ter pri posebnih vsebinah tudi praktično preverjanje znanja. Šele nato prejme diplomu o usposobljenosti, ki ima značaj javne listine.

ZŠpo-1 določa tudi primere, v katerih je posamezniku prepovedano opravljanje strokovnega dela v športnih programih, namenjenih otrokom in mladini ter invalidom, kljub pridobljenemu nazivu usposobljenosti, in sicer v primeru pravnomočne obsodbe zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen zavora v trajanju več kot šest mesecev, ali v primeru pravnomočne obsodbe zaradi kaznivega dejanja zoper spolno nedotakljivost. Izvajalec programa, ki omogoči takšno opravljanje dela na podlagi zaposlitve ali drugi podlagi, je odgovoren za prekršek.

Program usposabljanja je veljaven, ko je akreditiran po postopku, ki ga ureja pravilnik, in vpisan v javni razvid. Pristojna nacionalna panožna športna zveza predlaga program usposabljanja športnega treniranja za svojo panogo, OKS-ZŠZ za programa športne rekreacije in športa starejših, Zveza za šport invalidov Slovenije – Slovenski paralimpijski komite pa za program športa invalidov. Minister program sprejme po pridobljenem mnenju devetčlanske akreditacijske komisije, ki jo je izmed strokovnjakov imenovala Vlada RS. Ta deluje strokovno, samostojno in neodvisno ter presoja, ali program zagotavlja zahtevane kompetence, znanje in veščine. Z vpisom v razvid program pridobi javno veljavnost, predlagatelj pa postane njegov nosilec. Nosilec program praviloma izvaja v celoti sam ali pa sam s podizvajalci, ki del programa izvajajo po naročilu, v imenu in za račun nosilca programa, ta pa za njih odgovarja. Izjemi sta OKS-ZŠZ, ki lahko za izvajanje programa usposabljanja za športno rekreacijo in športa starejših pooblasti enega ali več izvajalcev ustreznih javnoveljavnih študijskih programov (kot izvajalce in ne podizvajalce), ter ŠIS-SPK, ki lahko izvede program

usposabljanja za šport invalidov v sodelovanju z Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom Republike Slovenije – Soča.

Po pridobitvi diplome o strokovni usposobljenosti mora posameznik pri ministrstvu še vložiti predlog za vpis v razvid strokovno izobraženih in strokovno usposobljenih delavcev v športu ter priložiti dokazila. Usposobljenost prve ali druge stopnje ter vpis v razvid skupaj izpolnita splošni zakonski pogoj za opravljanje strokovnega dela. Na spletni strani ministrstva sta objavljena oba razvida, kar omogoča preveritev akreditiranega programa usposabljanja in preveritev kompetenc osebe, ki vodi vadbo.

Poleg že navedene delitve pristojnosti med izobražene in usposobljene delavce v športu, predpisi določajo tudi pomembne omejitve pri sofinanciranju zaposlitev strokovnih delavcev v športu. Kadar izvajalec določenih programov letnega programa športa prejme namenska javna sredstva za zaposlitev strokovnega delavca, lahko v programih športne vzgoje otrok in mladine s posebnimi potrebami ali športne vzgoje otrok in mladine, usmerjenih v kakovostni in vrhunski šport, v športu invalidov in športu starejših zaposli le strokovno izobraženega delavca po 48. členu ZŠpo-1, ne pa tudi »zgolj« strokovno usposobljenega.

Pomemben razvojni korak prinaša novela Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu iz leta 2025, ki omogoča modularno oblikovanje posebnih vsebin, kadar se posamezna podpodročja bistveno razlikujejo, pri čemer pa se ohranijo enoten naziv in temeljne kompetence. Natančneje ureja tudi priznavanje predhodno pridobljenega formalnega in neformalnega znanja ter možnost, da kandidat opravi samo še manjkajoče vsebine.

V isto smer je usmerjen Nacionalni program športa 2026–2035, ki predvideva dvig kakovosti usposabljanja, redno evalvacijo obstoječih programov, obvezno redno izpopolnjevanje izobraženega in usposobljenega kadra ter sofinanciranje usposabljanj, izpopolnjevanj in licenciranja. Gre za strateške usmeritve, ki jih je treba šele uresničiti z izvedbenimi in normativnimi ukrepi (ReNPŠ26–35).

ZAKLJUČEK

Zakonski okvir povezuje odgovornost posameznika, nosilca usposabljanja, akreditacijske komisije in ministrstva. Cilj ni kopičenje pogojev, temveč zagotovitev, da vadbo vodi oseba z dokazljivimi kompetencami. Prihodnost sistema je v prožnejših programih, jasnejših informacijah za uporabnike ter učinkovitejših postopkih akreditacije in vpisa. Prožnost pa mora ostati povezana z enotnimi standardi znanja, varnosti in odgovornosti.

Literatura

1. Ministrstvo za gospodarstvo, delo in šport. (2026). Delo v športu. Pridobljeno 31. avgusta 2026 s <https://www.gov.si/teme/delo-v-sportu/>.
2. Pravilnik o usposabljanju strokovnih delavcev v športu. (2018). Uradni list RS, št. 49/18 in 110/25.
3. Resolucija o nacionalnem programu športa v Republiki Sloveniji za obdobje 2026–2035 (ReNPŠ26–35). (2025). Uradni list RS, št. 55/25.
4. Zakon o športu (ZŠpo-1). (2017). Uradni list RS, št. 29/17, 21/18 – ZNOrg, 82/20, 3/22 – ZDeb, 37/24 – ZMat-B in 10/26.

Stanje in prihodnost strokovnega dela v športu

dr. Matej Plevnik

Univerza na Primorskem,
Fakulteta za vede o zdravju



dr. Maja Pajek

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport

POVZETEK

Kakovost in razpoložljivost strokovnega kadra sta pomembna dejavnika razvoja športa v vseh pojavnih oblikah ter zagotavljanja varne, učinkovite in dostopne športne vadbe. Namen raziskave je bil analizirati stanje strokovnega dela v slovenskem športu ter prepoznati ključne izlive in razvojne potrebe za prihodnost. Spletna anketa je bila izvedena med aprilom in julijem 2026, v analizo pa je bilo vključenih do 302 sodelujočih iz športnih društev, športnih zvez, izobraževalnih in drugih organizacij. Rezultati kažejo, da sodelujoči kakovost obstoječega kadra večinoma ocenjujejo kot sprejemljivo, vendar kot pomembne ovire izpostavljajo predvsem pomanjkanje kadra, njegovo strokovnost in nepovezanost družbenih podsistemov. Večina meni, da trenutni sistem preverja predvsem formalne pogoje in manj dejanske kompetence. Poleg strokovnih kompetenc so kot pomembne prepoznane pedagoške, socialne, etične in varnostne kompetence, pri prehodu novih strokovnih delavcev v prakso pa predvsem pomen raznolikih praktičnih izkušenj ter komunikacijskih in pedagoških veščin. Med prihodnjimi izzivi izstopata financiranje

in pomanjkanje kadra, med predlaganimi ukrepi pa boljše financiranje strokovnega dela ter tesnejše povezovanje usposabljanja s prakso. Rezultate je treba razlagati v okviru Zakona o športu (ZŠpo-1), ki razlikuje med strokovno izobraženimi in strokovno usposobljenimi delavci ter določa obseg njihovega strokovnega dela. Ugotovitve ne kažejo potrebe po temeljiti spremembi celotnega sistema, temveč predvsem po vsebinski prenovi usposabljanj, jasnejši razmejitvi kompetenc, modularnem pridobivanju področnih znanj ter vzpostavitvi stalnega strokovnega izpopolnjevanja na področju športa, kot je to urejeno na področju vzgoje in izobraževanja. Rezultati kažejo potrebo po boljšem povezovanju izobraževanja, usposabljanja, praktičnega dela in nadaljnega razvoja kompetenc ter po zagotavljanju ustrežnejših pogojev za dolgoročno kadrovsko vzdržnost slovenskega športa.

Ključne besede: strokovno delo v športu, strokovni delavci, kompetence, strokovno usposabljanje, praktične izkušnje, šport za vse

UVOD

Kakovost strokovnega dela predstavlja enega ključnih pogojev za dolgoročno vzdržen razvoj športa v vseh pojavnih oblikah. Strokovni delavci v športu niso zgolj izvajalci vadbenih programov, temveč pomembno vplivajo na zagotavljanje varnosti, učinkovitost in dostopnost športne vadbe, razvoj športnikov ter oblikovanje pozitivnega odnosa posameznika do športa in nasploh do telesne dejavnosti. Njihova vloga postaja še pomembnejša ob spreminjanju družbenih, demografskih in zdravstvenih razmer ter ob vse večjih pričakovanjih, da šport prispeva ne samo k tekmovalni uspešnosti, temveč tudi k telesnemu zdravju in dobrobiti, socialni vključenosti in kakovosti življenja prebivalstva.

STANJE

Strokovno delo v športu v Republiki Sloveniji ni zgolj splošno ali poljudno poimenovanje dela trenerjev, učiteljev in vaditeljev, temveč zakonsko opredeljena dejavnost. Zakon o športu (ZŠpo-1) ga opredeljuje kot strokovno delo na področju športnih programov, ki vključuje načrtovanje, organiziranje, izvajanje, spremljanje in vrednotenje procesa športne vadbe. Posameznik lahko opravlja strokovno delo le, če ima ustrezno izobrazbo ali usposobljenost, kot jo določa zakon, ter je vpisan v razvid strokovno izobraženih in strokovno usposobljenih delavcev v športu. Obveznost vpisa v razvid velja torej tudi za diplomante ustreznih visokošolskih študijskih programov, kadar želijo opravljati strokovno delo v športu.

ZŠpo-1 razlikuje med dvema temeljnima načinoma pridobivanja kompetenc za strokovno delo v športu: strokovno izobrazbo in

strokovno usposobljenostjo. Strokovno izobražen delavec je posameznik, ki je zaključil javnoveljavni višješolski program ali študijski program prve oziroma druge stopnje, ki daje kompetence na področju športa v skladu z merili pristojnega ministrstva. Strokovno izobraženi delavci lahko v skladu s kompetencami, pridobljenimi s študijskim programom, načrtujejo, organizirajo, izvajajo in spremljajo proces športne vadbe, diplomanti ustreznih programov prve ali druge stopnje pa ga lahko tudi vrednotijo.

Javnoveljavne študijske programe, ki hkrati omogočajo pridobitev strokovne izobrazbe za vodenje strokovnega dela na področju športa izvajajo naslednji izvajalci:

1. Fakulteta za šport Univerze v Ljubljani izvaja študijske programe Kineziologija na prvi in drugi stopnji, Športno treniranje na prvi stopnji ter Športna vzgoja na prvi in drugi stopnji ter doktorski študij Kineziologije, vendar ZŠpo-1 upravičenost do vodenja strokovnega dela neposredno veže na ustrezne programe prve in druge stopnje, ne na samo pridobitev doktorata;
2. Fakulteta za vede o zdravju Univerze na Primorskem izvaja študijska programa Aplikativna kineziologija na prvi in drugi stopnji ter Športna vzgoja na drugi stopnji. Fakulteta izvaja tudi doktorski študij Aplikativne kineziologije, vendar se upravičenost do vodenja strokovnega dela, kot že omenjeno, neposredno veže na ustrezne programe prve in druge stopnje in
3. Pedagoška fakulteta Univerze v Mariboru izvaja študijski program Športno treniranje prve stopnje.

Javnoveljavni visokošolski strokovni študijski program prve stopnje Gerokineziologija izvaja ERUDIO Visokošolsko središče. Usmerjen je predvsem v delo s starejšimi in ni umeščen na seznam študijskih programov, ki dajejo kompetence za vodenje strokovnega dela v športu. Pri navajanju programov je namreč potrebno razlikovati med javno veljavnostjo študijskega programa in njegovo uvrstitvijo na uradni seznam programov, ki dajejo kompetence za strokovno izobraženega delavca v športu.

Drugi način je strokovno usposabljanje po javnoveljavnih programih, urejenih z ZŠpo-1 in Pravilnikom o usposabljanju strokovnih delavcev v športu. Strokovno usposobljeni delavec prve stopnje (SD1) lahko v skladu s kompetencami posameznega programa izvaja in spremlja proces športne vadbe, strokovno usposobljeni delavec druge stopnje (SD2) pa ga lahko tudi načrtuje in organizira. Zakon strokovno usposabljanje omogoča na področjih športnega treniranja, športne rekreacije, športa invalidov in športa starejših. Gre za bistveno manj obsežno, krajšo in vsebinsko bolj osredotočeno pot kot pri visokoškolskem izobraževanju, zato strokovne usposobljenosti in strokovne izobrazbe ni primerno obravnavati kot povsem primerljivih oblik priprave na delo. Za primerjavo navajava, da je za dokončanje prvostopenjskega študijskega programa v obsegu 180 kreditnih točk ECTS potrebno opraviti izobraževanje v obsegu 5400 ur (1 ECTS = 30 ur dela), za dokončanje drugostopenjskega pa še dodatnih 120 ECTS. ZŠpo-1 določa, da program usposabljanja za SD1 obsega najmanj 80 in največ 160 ur, program usposabljanja za SD2 pa najmanj 100 in največ 650 ur (50. člen ZŠpo-1).

Na področju športne rekreacije in športa starejših je nosilec javnoveljavnih programov

usposabljanja Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez (OKS-ZŠZ). Programa vodita do nazivov Strokovni delavec 1 (SD1) oziroma Strokovni delavec 2 (SD2) – športna rekreacija ter Strokovni delavec 1 oziroma Strokovni delavec 2 – šport starejših. Usposobljenost prve stopnje omogoča izvajanje in spremljanje vadbenega procesa, usposobljenost druge stopnje pa tudi njegovo načrtovanje in organiziranje, vedno v mejah kompetenc, določenih s konkretnim programom usposabljanja.

Sistem strokovnega dela v športu v Sloveniji temelji na prepletanju formalnega izobraževanja, formalnega strokovnega usposabljanja, zakonsko določenih pogojev za opravljanje strokovnega dela ter praktičnih izkušenj. V športni praksi zato deluje heterogena skupina strokovnih delavcev z različnimi izobraževalnimi in poklicnimi potmi, kompetencami ter obsegom praktičnih izkušenj. Ob formalnih zahtevah pa se vedno izraziteje postavlja vprašanje, ali obstoječi sistem dovolj učinkovito zagotavlja tudi dejanske kompetence, potrebne za kakovostno delo z različnimi skupinami vadečih. Pri tem je treba razlikovati med namenom strokovnega usposabljanja in namenom visokošolskega izobraževanja. Program usposabljanja je praviloma namenjen pridobivanju konkretnih strokovnih znanj in spretnosti za izvajanje določenega obsega športne vadbe. Visokošolsko izobraževanje poleg neposredno strokovnih vsebin vključuje širše in poglobljeno razumevanje znanstvenih osnov človekovega gibanja, metodologije, raziskovalnega dela, kritičnega presojanja, etike, komunikacije, pedagogike, organizacije ter interdisciplinarnega sodelovanja. Razlika zato ni samo v trajanju, temveč tudi v širini, globini in načinu povezovanja pridobljenega znanja.

Sodobno strokovno delo namreč presega zgolj poznavanje sistema in pravil ter tehnike in metodike določenega športa. Strokovni delavec potrebuje pedagoške, komunikacijske, socialne, organizacijske, etične in varnostne kompetence, hkrati pa sposobnost prilagajanja vadbe različnim starostnim skupinam in posameznikom z različnimi potrebami – pravzaprav te veščine danes odločajo o pomembnem vidiku kakovosti vadbe. Poseben izziv predstavljajo starejši odrasli, osebe s kroničnimi nenalezljivimi boleznimi, osebe z različnimi oblikami oviranosti ter druge skupine, pri katerih je potrebno tesnejše povezovanje športne, zdravstvene, pedagoške in drugih strok. V kolikor strokovni delavec deluje na področju razvojnih dejavnosti v športu, pa potrebuje dodatno še dodatna znanja znanstveno-raziskovalnega in specifično projektnega dela na področju.

Posebno vprašanje predstavlja širina kompetenc, ki jih zagotavljajo sedanji programi usposabljanja na področju športne rekreacije. Športna rekreacija vključuje zelo raznolike vsebine, ciljne skupine, vadbene cilje, metode in pripomočke. Enoten in časovno omejen program usposabljanja zato težko zagotovi enako poglobljeno obvladovanje vseh pojavnih oblik rekreativne vadbe. Obstaja nevarnost, da formalno pridobljen naziv ustvarja vtis širših praktičnih kompetenc, kot jih je mogoče dejansko pridobiti v enem programu usposabljanja.

Spremembe in dopolnitve Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu, sprejete decembra 2025, so za reševanje tega vprašanja ustvarile pomembno novo podlago. Pravilnik po novem določa, da lahko nosilec programa posebne vsebine delno ali v celoti oblikuje modularno, kadar imajo posamezne vsebine znotraj istega področja izrazite posebnosti glede starosti vadečih, vadbenih ciljev, metod

ali pripomočkov. S tem je omogočeno, da se skupne obvezne vsebine dopolnijo s poglobljenimi moduli za posamezna podpodročja športne rekreacije. Ker se po veljavni ureditvi tudi pri modularni izvedbi ohranijo enoten naziv in formalne kompetence, pa je za varnost in preglednost nujno, da je iz dokazil oziroma javno objavljenih podatkov jasno razvidno, katere posebne module je posameznik dejansko zaključil.

Poleg vprašanja kakovosti se slovenski šport sooča tudi z vprašanjem razpoložljivosti strokovnega kadra. Spremembe življenjskega sloga, staranje prebivalstva, povečevanje pomena preventivne telesne dejavnosti, individualizacija vadbe in razvoj prilagojenih športnih programov ustvarjajo nove potrebe po strokovno usposobljenih izvajalcih. Hkrati športna društva in druge organizacije pomemben del svojega delovanja še vedno gradijo na prostovoljnem delu. Zato je treba vprašanje prihodnosti strokovnega dela obravnavati širše: z vidika kakovosti kadra, njegovega financiranja, kompetenc, praktičnega usposabljanja, nadzora in dolgoročne kadrovske vzdržnosti sistema.

V Sloveniji ob začetnem izobraževanju in usposabljanju še ni enotno in sistematično vzpostavljen sistem stalnega strokovnega izpopolnjevanja za vse strokovne delavce v športu. Prav nadaljnje izpopolnjevanje bi lahko omogočilo načrtno pridobivanje dodatnih kompetenc po zaključenem študiju ali osnovnem usposabljanju. Ena od možnosti je povezovanje OKS-ZŠZ, visokošolskih zavodov, nacionalnih panožnih športnih zvez in drugih strokovnih institucij pri oblikovanju krajših, preverljivih in medsebojno nadgradljivih programov oziroma mikrodokazil. Ti bi morali imeti jasno določene učne izide, obseg, način preverjanja znanja in meje pridobljenih kompetenc.

NAMEN RAZISKAVE

Namen raziskave je bil analizirati stanje strokovnega dela v slovenskem športu ter prepoznati ključne izzive in razvojne potrebe za prihodnost. Posebej nas je zanimalo, kako strokovni delavci ocenjujejo kakovost obstoječega kadra, delovanje formalnega sistema, ovire pri strokovnem delu, potrebne kompetence, pripravljenost novih kadrov za praktično delo ter trende in ukrepe, ki bodo pomembno zaznamovali razvoj strokovnega dela v prihodnjem desetletju.

METODE

Raziskava je bila izvedena v letu 2026 (april do julij) z uporabo spletnega anketnega vprašalnika 1ka.si. V analizo je bilo vključenih do 302 sodelujočih, pri posameznih vprašanjih pa se je število veljavnih odgovorov razlikovalo zaradi nepopolnega izpolnjevanja vprašalnika.

Največ sodelujočih je prihajalo iz športnih društev (63 %), sledili so predstavniki športnih zvez (14 %) in izobraževalnih organizacij, kot so šole in univerze (11 %). Manjši delež so predstavljali sodelujoči iz občinskih oddelkov, podjetij, zavodov za šport ter drugih organizacij (12 %).

Med sodelujočimi je bilo 107 izobraženih delavcev v športu s področja kineziologije, športne vzgoje ali športnega treniranja, 94 jih je navedlo usposobljenost strokovnega delavca v športu prve stopnje (SD1), 85 pa druge stopnje (SD2); možnih je bilo več odgovorov. Povprečna dolžina izkušenj na področju strokovnega dela v športu je znašala $18,6 \pm 12,7$ leta, razpon pa od 1 do 60 let. Povprečna starost sodelujočih je bila $46,3 \pm 12,9$ leta. Med 285 sodelujočimi, ki so navedli spol, je bilo 69 % moških in 31 % žensk.

Vprašalnik je zajemal značilnosti strokovnih delavcev in njihovega dela, poznavanje zakonodaje in formalnega sistema, zaznane ovire za kakovostno strokovno delo, oceno kakovosti in kompetenc kadra, pripravljenost za prehod v praktično delo, prihodnje trende in izzive ter možne sistemske ukrepe za izboljšanje strokovnega dela. Večina vsebinskih vprašanj je bila ocenjena na petstopenjskih ocenjevalnih lestvicah. Vprašalnik je vseboval tudi vprašanja z več možnimi odgovori ter odprta vprašanja. Vprašalnik smo delili preko kontaktov Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez.

Podatki so bili analizirani z opisnimi statističnimi metodami. Prikazane so frekvence in deleži odgovorov ter pri petstopenjskih lestvicah aritmetične sredine in standardni odkloni.

REZULTATI

Značilnosti strokovnega dela in skupin vadečih

Sodelujoči delujejo z zelo različnimi starostnimi skupinami. Največ jih je navedlo delo z mladostniki med 13. in 18. letom (73 % veljavnih odgovorov), sledijo otroci do 12. leta (59 %), mlajša delovno aktivna populacija med 18. in 40. letom (55 %), starejša delovno aktivna populacija med 41. in 65. letom (41 %) ter starejši odrasli nad 65 let (30 %).

Pomemben delež strokovnih delavcev se pri svojem delu srečuje tudi s specifičnimi skupinami. Med tistimi, ki so odgovorili na vprašanje, jih je 47 % že delalo z osebami z mišično-skeletnimi poškodbami, 42 % z osebami z motnjami v duševnem razvoju, 35 % z osebami z znaki kroničnih nenalezljivih bolezni in 31 % z gibalno oviranimi osebami. Manj jih je navedlo izkušnje

s senzorno oviranimi (24 %), nosečnicami (17 %) in kognitivno oviranimi osebami (11 %).

Formalni sistem in kakovost kadra

Sodelujoči svoje poznavanje določil Zakona o športu (ZŠpo-1) glede strokovnega dela ocenjujejo zmerno pozitivno ($3,3 \pm 1,0$). Nekoliko nižje ocenjujejo dejansko upoštevanje zakonskih zahtev v praksi ($3,1 \pm 0,8$). Tudi pomen razvida strokovnih delavcev je ocenjen zmerno ($3,2 \pm 1,3$), 48 % veljavnih odgovorov kaže, da razvid delno ali pomembno prispeva h kakovosti, medtem ko ga 41 % ocenjuje predvsem kot formalnost z majhnim učinkom.

Še izrazitejše je stališče glede preverjanja strokovnih kompetenc. Kar 62 % sodelujočih, ki so odgovorili na vprašanje, meni, da sistem preverja predvsem formalne pogoje, 32 % ocenjuje, da gre za kombinacijo formalnih pogojev in

dejanskih kompetenc, le 6 % pa meni, da se preverja predvsem dejanske kompetence.

Kljub temu ocena kakovosti obstoječega kadra ni izrazito negativna. Večina sodelujočih (62 %) ga ocenjuje kot sprejemljivega, 25 % kot kakovostnega in 2 % kot izredno kakovostnega. Povprečna ocena kakovosti kadra v športu za vse znaša $3,2 \pm 0,7$.

Ovire za kakovostno strokovno delo

Največja zaznana ovira je pomanjkanje kadra ($4,3 \pm 0,8$), ki ga je kot pomembno ali popolnoma pomembno oviro ocenilo 86 % sodelujočih. Visoko je bila ocenjena tudi slaba usposobljenost oziroma strokovnost kadra ($4,0 \pm 0,9$), sledijo nepovezanost družbenih podsistemov, pomanjkanje oziroma neučinkovitost nadzora, preveč administracije in nejasni formalni pogoji za delo.

Tabela 1: Pomen ovir za kakovostno strokovno delo v športu

Kako pomembne ovire predstavljajo naslednji dejavniki za kakovostno strokovno delo v športu?

	Odgovori v %						AS	SD
	1	2	3	4	5	Skupaj		
Preveč administracije	3	10	27	44	17	100	3,6	1,0
Nejasni formalni pogoji za delo	3	10	24	55	10	100	3,6	0,9
Nepovezanost družbenih podsistemov	1	4	23	53	19	100	3,9	0,8
Pomanjkanje nadzora - neučinkovit nadzor	1	10	26	46	16	100	3,7	0,9
Pomanjkanje kadra	0	2	12	43	43	100	4,3	0,8
Slaba usposobljenost/ strokovnost kadra	1	5	23	41	30	100	4,0	0,9

Legenda: 1 – Popolnoma nepomembno; 2 – Nepomembno; 3 – Niti niti; 4 – Pomembno; 5 – Popolnoma pomembno
AS - Asimetrična sredina; SD - Standardni odklon

Rezultati tako kažejo, da vprašanje kakovosti strokovnega dela ni omejeno zgolj na kompetence posameznika. Sodelujoči zaznavajo kombinacijo kadrovskih, organizacijskih in sistemskih omejitev.

Kompetence strokovnih delavcev

Pri ocenjevanju kompetenc, ki jih strokovnemu kadru danes najbolj primanjkuje, so najvišje ocenjene pedagoške kompetence (3,9), komunikacijske veščine (3,9) ter etika in odgovornost (3,9). Sledijo kompetence za delo z ranljivimi skupinami (3,7) in organizacijske kompetence (3,7). Strokovno znanje je bilo ocenjeno nekoliko nižje (3,3).

Hkrati sodelujoči strokovne oziroma vsebinske kompetence ocenjujejo kot izredno pomembne (4,5), zelo visoko pa tudi pedagoške, socialne, etične in varnostne kompetence (vse 4,4). Formalni pogoji so ocenjeni nižje (3,7).

Pomembno sporočilo rezultatov je zato razlika med formalno usposobljenostjo in širše razumljeno kompetentnostjo za delo. Strokovno znanje ostaja temelj, vendar ga morajo dopolnjevati sposobnost komunikacije, pedagoško delo, odgovornost, etično ravnanje, zagotavljanje varnosti ter delo z različnimi skupinami.

Prehod iz usposabljanja in izobraževanja v prakso

Pripravljenost tako usposobljenega kot izobraženega kadra za prehod v praktično delo je bila ocenjena enako ($3,5 \pm 0,9$). Pri usposobljenem kadru je pripravljenost kot dobro ali zelo dobro ocenilo 60 %, pri izobraženem pa 57 % sodelujočih.

Rezultati pa jasno kažejo, kaj po mnenju sodelujočih novim strokovnim delavcem ob vstopu v prakso najbolj manjka. Najvišje sta bili ocenjeni raznolikost praktičnih izkušenj (4,1) ter komunikacija in pedagoške veščine (4,1), sledijo predhodne praktične izkušnje in odgovornost (obe 4,0), zavzetost in motiviranost (3,9) ter razumevanje sistema športa (3,8).

Prihodnji trendi in izzivi

Kot najpomembnejši prihodnji trend so sodelujoči izpostavili zdravje in preventivo (4,4), sledijo upad motivacije za vadbo (4,2), staranje populacije (4,1), digitalizacija in individualizacija vadbe (obe 3,9) ter inkluzija (3,7).

Med prihodnjimi izzivi izrazito izstopa slabo financiranje strokovnega dela (4,5), ki ga je 90 % sodelujočih ocenilo z najvišjima kategorijama strinjanja. Sledijo pomanjkanje kadra (4,2), nizka motivacija za delo (4,1), pretirana regulacija strokovnega dela (3,7) in nizka kakovost kadra (3,6).

Pomanjkanje kadra naj bi bilo v prihodnjem desetletju najbolj izrazito na področju športa otrok in mladine, ki ga je med največ tri pričakovane primanjkljaje uvrstilo 56 % sodelujočih. Sledita šport za starejše (40 %) in tekmovalni šport (39 %), nato šport invalidov (31 %), preventivni programi za zdravje (25 %), rekreativni šport odraslih (23 %) in šport za osebe s kroničnimi nenalezljivimi boleznimi (18 %).

Tabela 2: Ocene ukrepov za dvig kakovosti strokovnega dela na področju športa

Katere ukrepe bi morali uvesti za dvig kakovosti strokovnega dela na področju športa?

	Odgovori v %						AS	SD
	1	2	3	4	5	Skupaj		
Izboljšanje kakovosti usposabljanj	1	7	22	45	25	100	3,8	0,9
Dvig pogojev za pridobitev usposobljenosti za delo	5	14	31	33	17	100	3,4	1,1
Uvedba obveznega modula vsebin, ki ga izvajajo visokošolske izobraževalne inštitucije na področju športa	6	11	34	36	14	100	3,4	1,0
Boljše financiranje strokovnega dela	0	1	6	37	56	100	4,5	0,7
Uvedba priporočenega cenika za strokovne delavce v športu	2	9	26	39	24	100	3,7	1,0
Boljša povezava med usposabljanjem in prakso	0	2	8	48	42	100	4,3	0,7
Opredelitev nacionalnega standarda poklicnih kompetenc (profil strokovnega delavca v športu)	1	8	23	41	27	100	3,9	1,0
Vzpostavitev etičnega kodeksa delavcev v športu	1	6	18	47	28	100	4,0	0,9
Vstopna nacionalna točka za strokovno delo v športu	1	7	37	38	17	100	3,6	0,9
Poostreitev inšpekcijskih nadzorov	11	19	36	22	11	100	3,0	1,1
Uvedba obveznih licenc na nacionalnem nivoju – licenca strokovnega delavca v športu	7	13	25	33	22	100	3,5	1,2
Uvedba nacionalne karijerne mape za strokovnega delavca v športu	5	12	31	36	17	100	3,5	1,1

Legenda: 1 – Sploh se ne strinjam; 2 – Se ne strinjam; 3 – Niti niti; 4 – Se strinjam; 5 – Povsem se strinjam
AS - Asimetrična sredina; SD - Standardni odklon

Predlagani ukrepi

Med ukrepi za izboljšanje kakovosti strokovnega dela sta najvišje ocenjena boljše financiranje strokovnega dela (4,5) in boljše povezovanje usposabljanja s prakso (4,3). Visoko podporo ima tudi vzpostavitev etičnega kodeksa strokovnih delavcev (4,0), opredelitev nacionalnega standarda poklicnih kompetenc (3,9) ter izboljšanje kakovosti usposabljanj (3,8).

Precej manj enotno je stališče do bolj regulativnih ukrepov. Poostritev inšpekcijskih nadzorov je dosegla povprečno oceno 3,0, uvedba nacionalne licence strokovnega delavca 3,5, nacionalne karijerne mape 3,5 in nacionalne vstopne točke za strokovno delo v športu 3,6.

Tudi odprti odgovori dopolnjujejo kvantitativne rezultate. Med konkretnimi predlogi sodelujočih se pojavljajo urejeno financiranje, mentorstvo mladih trenerjev, več praktičnih izobraževanj, izboljšanje statusa strokovnih delavcev, sofinanciranje izobraževanj in delovnih mest ter večje povezovanje različnih strok.

RAZPRAVA

Rezultati raziskave kažejo razmeroma zapleteno, vendar precej enotno podobo strokovnega dela v slovenskem športu. Na eni strani obstoječi kader ni ocenjen izrazito negativno, saj večina sodelujočih njegovo kakovost ocenjuje kot vsaj sprejemljivo. Na drugi strani pa so zelo jasno izražene težave, povezane s pomanjkanjem kadra, financiranjem, praktično pripravljenostjo novih strokovnih delavcev in neskladjem med formalnimi pogoji ter dejanskimi kompetencami.

Pri razlagi teh ugotovitev je treba upoštevati, da slovenski sistem že ima razmeroma jasno

zakonsko strukturo. ZŠpo-1 opredeljuje strokovno delo, razlikuje med strokovno izobraženimi in strokovno usposobljenimi delavci, določa obseg dela glede na vrsto in stopnjo pridobljenih kompetenc ter zahteva vpis v uradni razvid. Osrednji problem zato ni nujno odsotnost pravnih pravil, temveč njihovo poznavanje, dosledno izvajanje in vsebinsko povezovanje formalnih nazivov z dejanskimi kompetencami posameznika.

To je posebej pomembno, ker vpis v razvid potrjuje izpolnjevanje formalnih pogojev, sam po sebi pa ne zagotavlja ohranjanja, posodabljanja ali poglobljanja znanja po pridobitvi diplome oziroma usposobljenosti. Zato ugotovitev, da 41 % sodelujočih razvid dojema predvsem kot formalnost in da 62 % sodelujočih meni, da sistem preverja predvsem formalne pogoje, ne kažejo nujno na neustreznost razvida kot zakonskega instrumenta. Prej opozarjajo na vrzel med začetnim dokazovanjem usposobljenosti in poznejšim strokovnim razvojem.

Pomembno je tudi, da rezultatov o enaki ocenjeni pripravljenosti izobraženega in usposobljenega kadra ne razlagamo kot dokaz enakovrednosti obeh poti. Anketa je merila zaznavo pripravljenosti za neposreden prehod v prakso, ne pa širine in globine znanja, raziskovalnih kompetenc, sposobnosti vrednotenja vadbene procesa ali dolgoročne prilagodljivosti strokovnega delavca. Strokovno usposabljanje je usmerjeno predvsem v pridobitev konkretnih znanj in spretnosti za opredeljeno področje dela, medtem ko visokošolsko izobraževanje poleg neposrednih strokovnih vsebin zagotavlja širši teoretični, znanstveni, metodološki, pedagoški, etični in interdisciplinarni okvir, ki že vključuje tudi osnove razvojnih dejavnosti. Prav razkorak med formalno usposobljenostjo in dejansko kompetentnostjo je eno

pomembnejših sporočil raziskave. Večina sodelujočih meni, da sistem preverja predvsem formalne pogoje, medtem ko so kot ključne za kakovostno delo prepoznane strokovne, pedagoške, socialne, etične in kompetence zagotavljanja varnosti. To ne pomeni, da je treba obstoječo zakonsko ureditev v celoti nadomestiti, temveč da je treba usposabljanje dopolniti s sistematičnim nadaljnjim strokovnim razvojem.

Posebno pozornost zahteva sedanji program usposabljanja na področju športne rekreacije. Program prve stopnje v razmeroma omejenem obsegu udeležencu formalno podeli kompetence za izvajanje in spremljanje procesa športne rekreacije. Toda področje športne rekreacije obsega zelo različne dejavnosti, od osebnega trenerstva, fitnesa in funkcionalne vadbe do skupinskih vadb, pilatesa, joge, nordijske hoje ter drugih vsebin. Te se bistveno razlikujejo po gibalnih strukturah, metodah dela, opremi, tveganjih in značilnostih vadečih. Enoten program zato težko zagotovi dovolj poglobljeno praktično znanje za varno in kakovostno izvajanje vseh navedenih vsebin.

V tem delu je smiselna vsebinska sprememba programov usposabljanja. Sprememba Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu iz leta 2025 omogoča modularno oblikovanje posebnih vsebin, kadar gre za vsebinsko zaokrožena podpodročja, ki se razlikujejo glede na starost vadečih, vadbene cilje, metode ali pripomočke. OKS-ZŠZ ima zato pravno podlago, da program športne rekreacije preoblikuje v skupni temeljni del in več poglobljenih področnih modulov.

Takšen model bi lahko obsegal skupne obvezne vsebine s področja osnov športne vadbe,

anatomije, fiziologije, pedagogike, komunikacije, etike, odgovornosti, zakonodaje in varnosti, temu pa bi sledil najmanj en izbrani modul posebnih vsebin. Moduli bi se lahko nanašali na primer na vadbo za razvoj moči in funkcionalnih sposobnosti, skupinsko vadbo, vadbo telesa in duha, dejavnosti vzdržljivostnega značaja, vadbo v naravi ali druga jasno razmejena podpodročja. Vsak modul bi moral vključevati ustrezen obseg praktičnega dela, preverjanje praktičnega znanja ter jasno opredeljene učne izide. Navedeni primeri so konceptualni in bi jih bilo treba strokovno uskladiti z razvrstitvijo športnih programov ter pristojnostmi nacionalnih panožnih športnih zvez.

Po opravljenem osnovnem programu in prvem modulu bi strokovni delavec pozneje lahko dodajal nove module, ne da bi ponovno opravljal že zaključene skupne vsebine. Tako bi nastal nadgradljiv modularen sistem, ki bi omogočal postopno širjenje kompetenc. Ker veljavni pravilnik tudi pri modularni izvedbi ohranja enoten naziv in kompetence usposobljenega strokovnega delavca, bi morala biti zaradi varnosti in transparentnosti ob nazivu vedno navedena tudi dejansko zaključena podpodročja oziroma moduli. Pravilnik že zahteva, da nosilec programa na svoji spletni strani objavi naziv in vsebino podpodročja ter seznam oseb, ki so posamezno usposabljanje zaključile in so soglašale z objavo. Smiselno bi bilo, da bi se ta podatek uporabljal tudi pri zaposlovanju, izbiri izvajalcev in nadzoru strokovnega dela.

Rezultati hkrati ne podpirajo poenostavljenega zaključka, da je rešitev predvsem v dodatnem zaostrovanju preverjanja in nadzora. Poostritev inšpekcijskih nadzorov je bila med najslabše ocenjenimi predlaganimi ukrepi, relativno zadržana je tudi podpora nekaterim

dodatnim formalnim mehanizmom. Bistveno več podpore imajo ukrepi, ki neposredno izboljšujejo pogoje in kakovost strokovnega dela: boljše financiranje, povezovanje usposabljanja s prakso, kakovostnejša usposabljanja, jasnejši standardi kompetenc in etični okvir.

Zato ni nujno uvajati še ene splošne nacionalne licence, če bi ta pomenila predvsem dodatno administrativno obveznost. Bolj smiselna je vzpostavitev preglednega sistema stalnega strokovnega izpopolnjevanja, v katerem strokovni delavec po začetni izobrazbi ali usposobljenosti pridobiva dodatne, vsebinsko opredeljene in preverjene kompetence. Tak sistem bi lahko združeval module javnoveljavnih programov usposabljanja, krajše programe izpopolnjevanja in mikrodokazila.

Posebej pomemben rezultat je poudarjena potreba po praktičnih izkušnjah. Sodelujoči menijo, da novim strokovnim delavcem ne manjka samo znanje, temveč predvsem raznolikost praktičnih izkušenj, komunikacijske in pedagoške veščine ter izkušnje, pridobljene pred samostojnim prevzemanjem odgovornosti. To odpira vprašanje sistematičnega mentorstva. Prehod v samostojno strokovno delo bi bilo smiselno razumeti kot proces, v katerem začetnik postopoma prevzema odgovornost ob podpori izkušenega strokovnega delavca.

Modularizacija sama po sebi tega vprašanja ne rešuje. Če bi pomenila zgolj razdelitev sedanjega programa na krajše vsebinske enote brez dodatnega praktičnega dela in preverjanja, bi lahko povzročila še večjo razdrobljenost znanja. Vsak modul mora zato vključevati praktično usposabljanje v konkretnem okolju, mentorstvo ter preverjanje zmožnosti varnega in strokovno utemeljenega vodenja

vadbe. Priznavanje predhodno pridobljenih kompetenc, ki ga omogoča pravilnik, mora temeljiti na primerljivosti vsebin in obsega ter po potrebi tudi na razgovoru, pisnem preizkusu, demonstraciji ali drugem preverjanju dejanskega znanja.

Pri oblikovanju nadaljnjih izpopolnjevanj bi bilo smiselno tesnejše sodelovanje med OKS-ZŠZ kot nosilcem programov športne rekreacije in športa starejših, visokošolskimi ustanovami, nacionalnimi panožnimi športnimi zvezami ter zdravstvenimi in drugimi strokovnimi ustanovami. Visokošolski zavodi bi lahko prispevali znanstveno utemeljene in poglobljene vsebine, OKS-ZŠZ poznavanje športnega sistema in organizacijo usposabljanj, drugi deležniki pa specifična praktična znanja. Mikrodokazila bi lahko predstavljala primerno obliko za pregledno in postopno pridobivanje dodatnih kompetenc, zlasti če bi bila vključena v nacionalno prepoznaven sistem strokovnega razvoja. Pri tem bi bilo smiselno preučiti tudi rešitve držav, ki so takšne nadgradljive modele že razvile, med drugim Hrvaške, vendar mora biti morebiten prenos modela prilagojen slovenskemu zakonskemu in institucionalnemu okolju.

Za učinkovito povezovanje ponudnikov in strokovnih delavcev bi bilo smiselno vzpostaviti enotno nacionalno platformo za usposabljanje in stalno strokovno izpopolnjevanje v športu, zasnovano podobno kot sistem KATIS na področju vzgoje in izobraževanja. Na njej bi bili po športnih panogah in področjih športa pregledno objavljeni javnoveljavni programi usposabljanja, razpisani tečaji, moduli posebnih vsebin, programi stalnega strokovnega izpopolnjevanja in mikrodokazila. Platforma bi strokovnim delavcem omogočala prijavo na programe, spremljanje opravljenih obveznosti,

dostop do potrdil ter oblikovanje osebne evidence pridobljenih kompetenc. Organizacijam in delodajalcem pa bi ob upoštevanju pravil varstva osebnih podatkov omogočala preglednejše preverjanje dejansko opravljenih usposabljanj in dodatnih strokovnih izpopolnjevanj.

Ker bi šlo za nacionalno evidenčno in razvojno orodje, bi moralo biti za njegovo sistemsko ureditev, merila kakovosti in povezovanje z uradnimi razvidi odgovorno ministrstvo, pristojno za šport. Operativno upravljanje platforme bi lahko prevzel OKS-ZŠZ, ki že razpolaga z organizacijskimi izkušnjami in infrastrukturo za izvajanje ter objavljane programov usposabljanja. Ker je OKS-ZŠZ hkrati nosilec nekaterih programov usposabljanja, zlasti na področju športne rekreacije in športa starejših, pa ne bi smel samostojno odločati o vključevanju in vrednotenju programov drugih ponudnikov. Merila za vključitev programov in nadzor kakovosti bi moral oblikovati neodvisen strokovni svet, v katerem bi sodelovali predstavniki pristojnega ministrstva, OKS-ZŠZ, nacionalnih panožnih športnih zvez, visokošolskih zavodov s področja športa ter drugih relevantnih strok.

Drugo ključno vprašanje je financiranje. Slabo financiranje je bilo prepoznano kot najpomembnejši prihodnji izziv, boljše financiranje strokovnega dela pa hkrati kot najpomembnejši predlagani ukrep. Kadrovske politike zato ni mogoče obravnavati ločeno od ekonomskih pogojev dela. Če športne organizacije nimajo stabilnih virov za plačilo kakovostnega strokovnega kadra, tudi izboljševanje formalnih pogojev, standardov in izobraževalnih programov samo po sebi ne more zagotoviti dolgoročne kadrovske vzdržnosti.

Enako velja za stalno strokovno izpopolnjevanje. Če bodo morali stroške vseh dodatnih

modulov, mikrodokazil in praktičnih izobraževanj kriti izključno strokovni delavci, lahko sistem poveča neenakosti in dodatno zmanjša zanimanje za delo. Razvojni model mora zato vključevati sofinanciranje izpopolnjevanja, zlasti za strokovne delavce v društvih, prostovoljce in izvajalce programov na področjih, kjer je pričakovano največje pomanjkanje kadra.

S tem je tesno povezano prostovoljstvo. Le 14 % sodelujočih meni, da trenutni sistem ustrezno podpira prostovoljno delo v športu, 42 % jih ocenjuje, da ga podpira delno, 44 % pa, da ga ne podpira.

To je pomembno zlasti za pojavno obliko športa za vse (športne rekreacije), kjer prostovoljno delo ostaja eden temeljev delovanja organizacij. Prihodnji sistem bo moral zato jasneje razlikovati med profesionalizacijo strokovnega dela in ohranjanjem prostovoljstva. Cilj ne bi smel biti zniževanje pomena prostovoljnega dela v športu, temveč ustvarjanje okolja, v katerem se profesionalno in prostovoljno delo smiselno dopolnjujeta.

Tretji pomemben razvojni poudarek izhaja iz demografskih sprememb in namena športne vadbe. Zdravje in preventiva sta bila prepoznana kot najpomembnejši prihodnji trend, zelo visoko pa so sodelujoči ocenili tudi staranje prebivalstva in problem upadanja motivacije za vadbo. Prihodnji strokovni delavec v športu bo zato vse pogostejše delal z ljudmi, katerih primarni cilj ni tekmovalni rezultat, temveč ohranjanje zdravja, funkcionalne zmogljivosti, samostojnosti in kakovosti življenja.

To bo zahtevalo jasen in širok kompetenčni profil. Podatek, da se pomemben delež sodelujočih že srečuje s poškodovanimi osebami, osebami s kroničnimi nenalezljivimi boleznimi,

gibalno oviranimi in osebami z motnjami v duševnem razvoju, kaže, da vprašanje dela s specifičnimi populacijami ni več nepomembna tema, temveč postaja del vsakodneвне športne prakse. Potrebni bodo ustrezno dodatno usposabljanje, jasne meje kompetenc posameznih strok ter boljše medsektorsko sodelovanje med športom, zdravstvom, vzgojo in izobraževanjem ter socialnim področjem.

Prav pri delu z osebami s poškodbami, kroničnimi boleznimi, invalidnostjo ali drugimi posebnimi potrebami je treba preprečiti, da bi splošni naziv strokovno usposobljenega delavca ustvarjal vtis kompetentnosti za naloge, ki zahtevajo dodatno specializirano znanje ali sodijo na področje druge regulirane stroke. Modularni sistem lahko prispeva k jasnejši opredelitvi dejansko pridobljenega znanja, ne sme pa zabrisati meja med športno vadbo, zdravstveno obravnavo in rehabilitacijo.

Iz rezultatov lahko zato izpeljemo pet prednostnih razvojnih usmeritev: (1) zagotavljanje stabilnejšega financiranja strokovnega dela; (2) krepitev povezave med izobraževanjem oziroma usposabljanjem in praktičnim delom; (3) vsebinska prenova programov športne rekreacije po modularnem načelu; (4) vzpostavitve sistema stalnega strokovnega izpopolnjevanja in mikrodokazil; ter (5) načrtovanje kadrov glede na prihodnje demografske in družbene potrebe.

Omejitev raziskave predstavlja priložnostni način vključevanja sodelujočih prek kontaktov OKS-ZŠZ, zaradi česar vzorca ni mogoče obravnavati kot reprezentativnega za vse strokovne delavce v slovenskem športu. V vzorcu prevladujejo sodelujoči iz športnih društev in športnih zvez, zato so lahko pogleди zaposlenih v drugih okoljih manj zastopani.

Podatki temeljijo na samoocenah in zaznavah sodelujočih ter ne vključujejo neposrednega preverjanja njihovih kompetenc ali kakovosti dela. Ker so lahko sodelujoči navedli več strokovnih nazivov, skupin ni mogoče obravnavati kot medsebojno izključujočih. Rezultati zato omogočajo prepoznavanje prevladujočih stališč in razvojnih potreb, ne pa neposrednega dokazovanja učinkovitosti posamezne oblike izobraževanja ali usposabljanja.

ZAKLJUČEK

Rezultati vprašalnika ne kažejo, da je treba slovenski sistem strokovnega dela v športu v celoti postaviti na novo. ZŠpo-1 in podzakonski predpisi že določajo temeljno razlikovanje med strokovno izobraženimi in strokovno usposobljenimi delavci, obseg njihovega dela ter obveznost vpisa v razvid. Ključni izziv je, kako zagotoviti, da bodo formalno priznane kompetence ustrezale dejanskemu znanju posameznika ter se po pridobitvi izobrazbe ali usposobljenosti redno dopolnjevale.

Rezultati opozarjajo predvsem na pomanjkanje kadra in nezadostno financiranje strokovnega dela, hkrati pa kažejo potrebo po tesnejšem povezovanju izobraževanja in usposabljanja s prakso. Pri tem strokovno znanje ostaja nujen temelj, vendar kakovostnega strokovnega delavca vse bolj opredeljuje širši sklop pedagoških, komunikacijskih, socialnih, etičnih in varnostnih kompetenc.

Posebno pozornost je treba nameniti prenovi programov usposabljanja na področju športne rekreacije. Sedanji splošni program glede na omejen obseg težko zagotovi poglobljene kompetence za celotno raznoliko področje. Sprememba pravilnika iz leta 2025 omogoča modularno oblikovanje posebnih vsebin, zato

obstaja podlaga za uvedbo skupnega temeljnega dela in področnih modulov, ki bi jih strokovni delavec lahko postopoma dopolnjeval. Ob tem mora biti jasno in javno razvidno, katere module je posameznik dejansko zaključil.

Za dolgoročno kakovost strokovnega dela začetni tečaj ali študij ne moreta zadostovati. Potreben je sistem stalnega strokovnega izpopolnjevanja, v katerem bi OKS-ZŠZ, visokošolske ustanove, nacionalne panožne športne zveze in drugi strokovni deležniki skupaj razvijali preverljive programe ter mikrodokazila za pridobivanje dodatnih kompetenc. Tak sistem mora vključevati praktično delo, mentorstvo, preverjanje znanja in ustrezno financiranje.

Prihodnost kakovostnega strokovnega dela je zato predvsem vprašanje boljših pogojev, kakovostnejšega razvoja kompetenc, več praktičnih izkušenj, ustreznega financiranja in učinkovitejšega povezovanja sistema, ne pa zgolj dodatnega zaostrovanja formalnega preverjanja in nadzora.

Literatura

1. Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International journal of sports science & coaching*, 4(3), 307-323. <https://doi.org/10.1260/174795409789623892>
2. Kolar, E., Pišot, R., Veličković, S., & Cikač, A. (2025). Analyses of the development and challenges of parkour coaches' education in Europe. *Annales Kinesilogiae*, 16(2), 131-163. <https://doi.org/10.35469/ak.2025.527>
3. Kolar, E., Veličković, S., Pišot, R., & Tušak, M. (2026). Development of general expertise factor and analysis of its relation to decision-making behavior of gymnastics coaches. *Frontiers in Psychology*, 17, 1892922. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1892922>
4. Kolenc, N., Erčulj, F., & Pavlin, S. (2020). Izzivi razvoja kompetenc glede na razlike v delovnem okolju: Primer košarkarskega trenerja. *Teorija in praksa*, 57(2), 646-663.
5. Lara-Bercial, S., North, J., Petrovic, L., Oltmanns, K., Minkhorst, J., Hämmäläinen, K., & Livingstone, K. (2017). European sport coaching framework v1. Erasmus+ Programme.
6. Li, L., Olson, H. O., Tereschenko, I., Wang, A., & McCleery, J. (2025). Impact of coach education on coaching effectiveness in youth sport: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 20(1), 340-356. <https://doi.org/10.1177/17479541241283442>
7. Mallett, C. J., Trudel, P., Lyle, J., & Rynne, S. B. (2009). Formal vs. informal coach education. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 325-334. <https://doi.org/10.1260/174795409789623883>
8. 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. <https://doi.org/10.1123/iscj.2015-0059>
9. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2018). Seznam javnoveljavnih študijskih programov, ki dajejo kompetence za strokovno izobraženega delavca v športu. GOV.SI
10. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. (b. d.). Program usposabljanja Strokovni delavec 1, športna rekreacija. Program
11. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. (b. d.). Program usposabljanja Strokovni delavec 2, športna rekreacija. Program
12. Pravilnik o merilih za določitev javnoveljavnih študijskih programov, ki dajejo kompetence za strokovno izobraženega delavca v športu. (2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 56/17.
13. Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu. (2025). Uradni list Republike Slovenije, št. 110/25. Uradni list RS
14. Pravilnik o usposabljanju strokovnih delavcev v športu. (2018). Uradni list Republike Slovenije, št. 49/18. PISRS
15. Pravilnik o vodenju razvidov na področju športa. (2018). Uradni list Republike Slovenije, št. 24/18.
16. Resolucija o nacionalnem programu športa v Republiki Sloveniji za obdobje 2026–2035 (ReNPŠ26–35). (2025). Uradni list RS, št. 55/2025.
17. Retar, I., Plevnik, M., & Kolar, E. (2013). Key competences of Slovenian sport managers. *Annales Kinesilogiae*, 4(2), 81-94.
18. Zakon o športu (ZŠpo-1). (2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 29/17, 21/18 – ZNOrg, 82/20, 3/22 – ZDeb, 37/24 – ZMat-B in 102/24 – ZŠpo-1A.

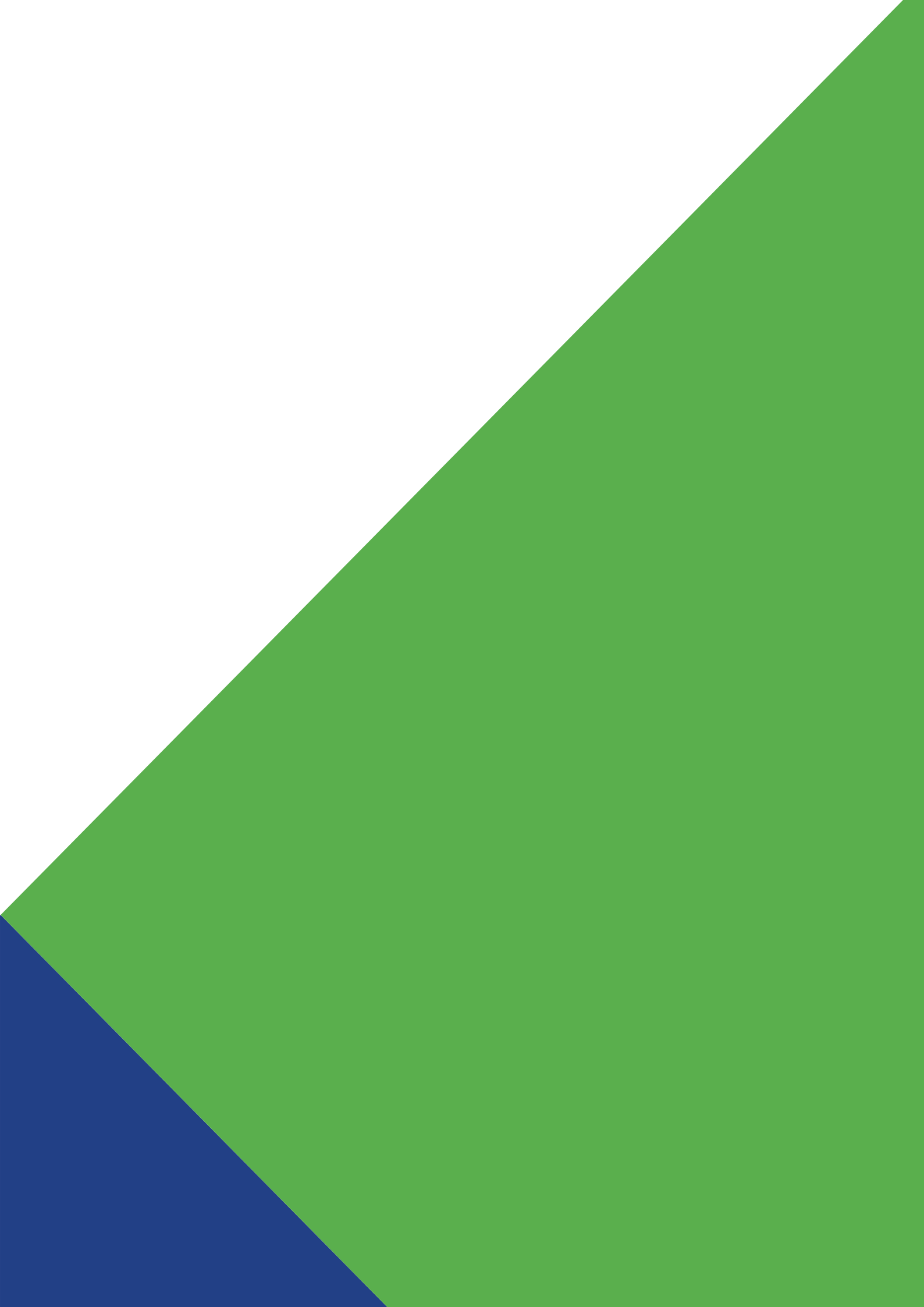


Pusti izgovore, izberi gibanje. Zmigaj se do vadbe!

Izvedbo projekta »Zmigaj se do vadbe«
je omogočilo sofinanciranje
**Evropskega socialnega sklada+, Evropske unije
in Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport.**



IZKUŠNJE, PRIMERI DOBRIH PRAKS IN PRIHODNOST SYSTEMSKEGA OKVIRJA STROKOVNEGA DELA V ŠPORTU



Od telesne zmogljivosti do dostojnega staranja: kakovost strokovnega dela s starejšimi

dr. Petra Prevc, dr. Vojko Strojnik in dr. Gregor Jurak

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport



POVZETEK

Ohranjena telesna zmogljivost pomembno prispeva k samostojnosti ter varovanju dostojanstva v starosti. Strokovno delo na področju vadbe in telesne dejavnosti starejših zato ni le izvajanje prostočasne dejavnosti, temveč eden ključnih mehanizmov, s katerimi športni sistem prispeva k funkcionalni neodvisnosti, socialni vključenosti in dostojnemu staranju. V prispevku obravnavamo kompetence izvajalcev, opolnomočenje udeležencev in pravičnost dostopa.

Ključne besede: vadba in telesna dejavnost starejših, strokovne kompetence, opolnomočenje, pravičnost dostopa, dostojno staranje

UVOD

Slovenija se, tako kot večina evropskih držav, hitro stara. Po projekcijah EUROPOP2023 bo leta 2050 kar 10,9 % prebivalcev starih 80 let in več (Eurostat, 2023), med njimi pa je krhkih približno od tretjine do polovice žensk ter od petine do tretjine moških (Pitter idr., 2023). Ključni izziv prihodnjih desetletij zato ni število starejših, temveč število krhkih – krhkost pa ni neizogibna posledica staranja, saj jo je

mogoče z ustrezno vadbo preprečevati, odlagati in omiliti (Fried idr., 2001; Izquierdo idr., 2021). Demografske spremembe bodo močno povečale potrebe po strokovnem delu s starejšimi ter zahtevale jasnejša merila njegove kakovosti.

Od zmogljivosti do dostojanstva

Telesna zmogljivost je eden najpomembnejših napovednikov zdravega staranja in funkcionalne neodvisnosti. Telesni upad ne zmanjšuje brezpogojnega človekovega dostojanstva, lahko pa ogrozi njegovo identitetno razsežnost, povezano z avtonomijo, samospoštovanjem in možnostjo živeti v skladu z lastnimi vrednotami in družbenimi vlogami (Nordenfelt, 2004). Zmožnost samostojnega opravljanja vsakodnevnih nalog in vključevanja v skupnost zato ni pomembna le za zdravje, temveč tudi za posameznikovo doživljanje sebe. Strokovni kader na področju vadbe in telesne dejavnosti starejših je eden ključnih soustvarjalcev pogojev za samostojno in dostojno staranje – ob zdravstvu, bivalnem okolju in socialni mreži. Iz te vloge sledijo tri razvojna vprašanja: ali je kader za to opremljen, po čem njegovo delo presojaмо in komu je dejansko dostopno.

Kompetenčni profil strokovnega dela s starejšimi

Kakovost dela ni odvisna le od formalnega naziva izvajalca, temveč od usklajenosti njegovih kompetenc z zdravstveno in funkcionalno zahtevnostjo skupine. Delo s starejšimi zahteva poznavanje starostnih sprememb, multimorbidnosti in polifarmacije, individualno prilagajanje obremenitve brez avtomatičnega zniževanja zahtevnosti zaradi starosti ter poznavanje meja pristojnosti in poti napotitve. Osrednja sestavina večkomponentnih programov za preprečevanje in obravnavo krhkosti je vadba za moč, ki prispeva k ohranjanju mišične mase, moči in samostojnosti pri vsakodnevni opravi (Izquierdo idr., 2021), prek miokinov, ki jih izločajo mišične celice, pa tudi k boljši odzivnosti imunskega sistema ter protivnetnemu delovanju (Ihan, 2023). Pomembna je tudi merilna pismenost, torej sposobnost razložiti rezultate meritev ter jih uporabiti pri načrtovanju vadbe in spremljanju njenih učinkov.

Opolnomočenje kot merilo kakovosti

Kakovost programov navadno presojamo po vsebini, varnosti, obisku in zadovoljstvu, manj pa po tem, koliko udeleženec vadbo razume in o njej sodoča. Kakovosten program zato razvija tudi znanje o namenu vadbe, primerne obremenitvi in potrebnih prilagoditvah. Opolnomočenje ne zmanjšuje pomena strokovno vodene vadbe, temveč odnos spreminja v strokovno partnerstvo. Tak pristop uresničuje tudi mikrodokazilo *Z gibanjem v starost*.

Kakovost vključuje tudi spremljanje učinkov. Slovenija uporablja več pristopov, med njimi testiranje v centrih za krepitev zdravja, Evropsko gibalno značko in SLOfit odrasli. Posebna vrednost slednjega je standardizirano dolgoročno

spremljanje ter, ob ohranjenih podatkih, vpogled v razvoj telesne zmogljivosti od šolskega obdobja. Vrednost meritve pa se uresniči šele, ko ji sledijo razumljiva razlaga, prilagojen vadbeni načrt, ustrezno vodena vadba in ponovno spremljanje učinkov. Toda še tako kakovostna meritev in strokovna usmeritev nimata učinka, če ustrezen program posamezniku ni dejansko dostopen.

Pravičnost dostopa

Strokovna podpora je pogosto bolj dostopna tam, kjer sta večja povpraševanje in plačilna zmožnost, ne pa nujno tam, kjer je tveganje za krhkost največje – med osebami z nižjim socialno-ekonomskim položajem, v ruralnih okoljih, med socialno izoliranimi in osebami z invalidnostjo. Neenak dostop do strokovno vodene vadbe zato pomeni neenak dostop do pogojev za dostojno starost; šport za vse ne more pomeniti le odprtih vrat, temveč dejanske pogoje, da skozi ta vrata vstopijo tudi ljudje z več ovirami. Odvisnost od projektnega financiranja in prostovoljstva hkrati omejuje razvoj stabilnih poklicnih poti na tem področju.

ZAKLJUČEK

Prihodnost strokovnega dela s starejšimi bo odvisna od kompetenc, ki ustrezajo zahtevnosti uporabnikov, širših meril kakovosti ter pravične dostopnosti programov. Dostojna družba ni tista, ki starejše zgolj oskrbi, temveč tista, ki čim dlje ohranja pogoje za njihovo avtonomijo, športna stroka pa te pogoje pomembno soustvarja. Vprašanje za naslednje desetletje zato ni, ali bo strokovnega dela s starejšimi več, temveč ali mu bomo zagotovili standarde, kompetence in dostopnost, s katerimi bo lahko prispevalo k temu, da pridobljena leta življenja postanejo leta dostojanstva.

Literatura

1. Eurostat. (2023). Population projections at national level (EUROPOP2023). Luxembourg: Eurostat.
2. Fried, L. P., Tangen, C. M., Walston, J., Newman, A. B., Hirsch, C., Gottdiener, J., et al. (2001). Frailty in older adults: Evidence for a phenotype. *Journals of Gerontology: Series A, Biological Sciences and Medical Sciences*, 56(3), M146–M156.
3. Ihan, A. (2023). Vloga mišične mase v krepitvi imunskega sistema. V N. Rotovnik Kozjek in G. Tonin (ur.), *Mišica v zdravju in bolezni* (str. 21–29). Slovensko združenje za klinično prehrano; Medicinski razgledi; Medicinska fakulteta Univerze v Ljubljani.
4. Izquierdo, M., Merchant, R. A., Morley, J. E., Anker, S. D., Aprahamian, I., Arai, H., et al. (2021). International exercise recommendations in older adults (ICFSR): Expert consensus guidelines. *The Journal of Nutrition, Health & Aging*, 25(7), 824–853.
5. Nordenfelt, L. (2004). The varieties of dignity. *Health Care Analysis*, 12(2), 69–81.
6. Pitter, J. G., Zemplényi, A., Babarczy, B., Németh, B., Kaló, Z. in Vokó, Z. (2023). Frailty prevalence in 42 European countries by age and gender: development of the SHARE Frailty Atlas for Europe. *GeroScience*, 46(2), 1807–1824.

Prenova programa usposabljanja na področju športne rekreacije

Martin Tuš

Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez



POVZETEK

Prispevek predstavlja predlog prenove programa usposabljanja strokovnih delavcev 1. stopnje na področju športne rekreacije. Obstoječi enoviti model usposabljanja ne odraža več raznolikosti sodobne športne rekreacije. Predlagani modularni sistem ohranja skupni temelj znanj skozi osnovni modul, hkrati pa omogoča specializacijo skozi izbirne module. Model prispeva k višji kakovosti strokovnega dela, večji prilagodljivosti sistema in boljšemu vključevanju strokovnih organizacij.

Ključne besede: športna rekreacija, usposabljanje, strokovni delavci, modularni sistem, šport za vse

UVOD

Strokovni kader predstavlja enega ključnih dejavnikov kakovosti športa za vse. Razvoj novih oblik vadbe, naraščajoča pričakovanja uporabnikov ter vedno bolj raznolika ponudba športnorekreativnih programov zahtevajo prilagajanje sistemov usposabljanja. Področje športne rekreacije zajema vse dejavnosti, ki nimajo evidentiranega uradnega tekmovalnega sistema pri OKS-ZŠZ, med drugim fitness, funkcionalno vadbo, jogo, pilates, različne oblike skupinske vadbe in številne borilne veščine.

TRENUTNO STANJE

Veljavni program športna rekreacija 1. stopnje temelji na enovitem modelu. Takšen pristop zagotavlja skupno raven usposobljenosti, vendar težko zagotavlja dovolj poglobljena znanja za posamezna specializirana področja. Strokovni delavec, ki bo izvajal jogo, potrebuje drugačne kompetence kot izvajalec funkcionalne vadbe ali vadbe za otroke in mladino.

PREDLOG MODULARNEGA SISTEMA

Jedro prenove predstavlja uvedba osnovnega modula v obsegu 70 ur ter specialnih modulov v obsegu 60 ur. Osnovni modul vsebuje skupna strokovna znanja s področij zakonodaje, medicine športa, biomehanike, anatomije, razvoja gibalnih sposobnosti in načrtovanja vadbene procesa. Po zaključku osnovnega modula kandidat izbere specializacijo.

Vsebina in pomen specialnih modulov

Vadba za splošno telesno pripravo odraslih

Modul obravnava področja fitnesa, funkcionalne vadbe in razvoja telesne pripravljenosti odraslih. Poudarek je na načrtovanju vadbe, uporabi pripomočkov in individualizaciji procesa. Zaradi množičnosti tovrstnih programov je pomembno, da strokovni delavci pridobijo poglobljena znanja prav na tem področju.

Vadba za otroke in mladino

Vsebina vključuje zakonitosti razvoja otrok, didaktične pristope in razvojno prilagojeno načrtovanje vadbe. Samostojen modul je nujen zaradi specifičnih razvojnih značilnosti otrok in mladostnikov.

Vadba za gibalno ravnovesje

Modul združuje principe joge, pilatesa in sorodnih metod. Poseben poudarek je na telesni drži, dihanju, stabilizaciji trupa in zavedanju gibanja. Gre za specifično metodologijo dela, ki zahteva specializirano znanje.

Skupinska vadba ob glasbi

Modul zajema aerobiko, plesne programe in druge skupinske oblike vadbe. Poudarja uporabo glasbe, ritma, vodenja skupine in motivacijskih pristopov.

Borilne veščine brez evidentiranega uradnega tekmovalnega sistema

Namenjen je področjem, kot so aikido in sorodne veščine. V ospredju so varnost, metodika poučevanja in razvoj gibalnih ter osebnostnih kompetenc.

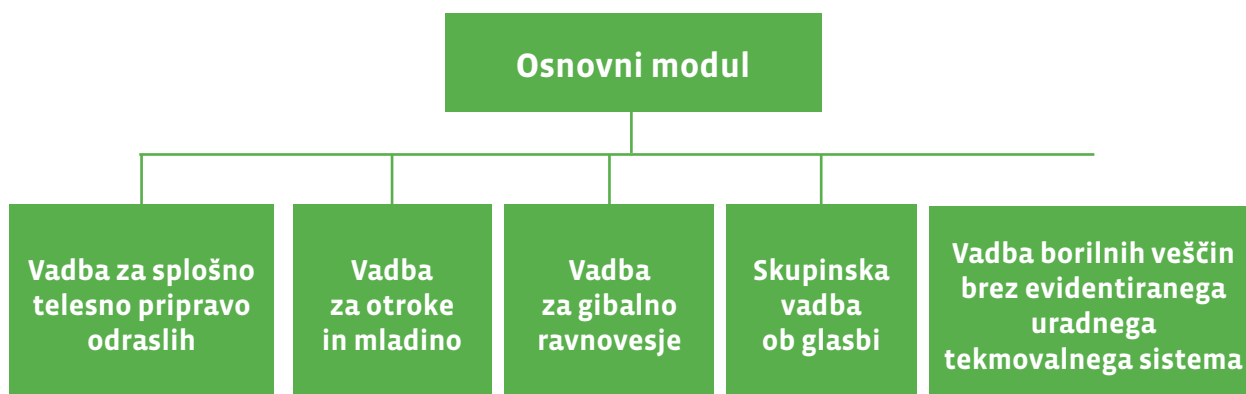
Prednosti modularnega pristopa

- Večja strokovna relevantnost usposabljanja, saj kandidati pridobivajo znanja, neposredno povezana z njihovim področjem dela.
- Učinkovitejša specializacija strokovnega kadra in večja poglobljenost kompetenc.
- Večja prilagodljivost sistema prihodnjemu razvoju športne rekreacije in novim pojavnim oblikam vadbe.
- Širše vključevanje strokovnih organizacij, ki bodo izpolnjevale vnaprej določene strokovne, kadrovske in organizacijske kriterije. Tak pristop omogoča vključevanje najboljših strokovnjakov posameznih področij, krepi partnerstva in prispeva k višji kakovosti usposabljanja na nacionalni ravni.

ZAKLJUČEK

Predlagani modularni sistem predstavlja odgovor na potrebe sodobnega področja športne rekreacije. Ohranja skupne strokovne temelje, hkrati pa omogoča večjo kakovost in specializacijo usposabljanja. S tem ustvarja pogoje za kakovostnejše strokovno delo in nadaljnji razvoj športa za vse v Sloveniji.

Grafikon predlaganega modela



Primer dobre prakse – modularno usposabljanje in letno licenciranje pri Fitnes zvezi Slovenije

Tomaž Kucler

Fitnes zveza Slovenije



POVZETEK

Prispevek predstavlja model modularnega usposabljanja in letnega licenciranja Fitnes zveze Slovenije. FZS skozi vse leto zagotavlja specializacije, seminarje in druga strokovna izpopolnjevanja. Sistem spodbuja kontinuiran razvoj kompetenc. Primerjava z mednarodnimi sistemi NASM, NSCA, ACSM in EREPS kaže, da je vseživljenjsko učenje pomemben element ohranjanja strokovnosti.

Ključne besede: strokovno delo, licenciranje, usposabljanje, kompetence, vseživljenjsko učenje

UVOD

Strokovno delo je eden ključnih pogojev za kakovostno in varno izvajanje športne vadbe. To je še posebej pomembno na področju športne rekreacije in fitnesa, kjer strokovni delavci delajo z zelo raznoliko populacijo. Z vidika javnega interesa niso pomembni le pozitivni učinki telesne dejavnosti, temveč tudi strokovnost njenega načrtovanja in izvajanja.

Zakon o športu (ZŠpo-1) določa pogoje za opravljanje strokovnega dela v športu. Pridobljena izobrazba oziroma usposobljenost pa ne

more pomeniti zaključka strokovnega razvoja. Športna znanost, vadbene metode in tehnologija se nenehno razvijajo, zato postaja kontinuirano strokovno izpopolnjevanje vse pomembnejše (ZŠpo-1).

MODULARNO USPOSABLJANJE FZS

Fitnes zveza Slovenije je sistem usposabljanja zasnovala modularno. Kandidat pridobi skupna temeljna znanja s področij funkcionalne anatomije, fiziologije, biomehanike, športne vadbe, gibalnih sposobnosti, prehrane in drugih vsebin, nato pa jih nadgradi s specifičnimi znanji izbrane usmeritve.

Med osnovnimi usmeritvami so fitnes, funkcionalna fitnes vadba, skupinske vadbe in pilates. Prednost modularnega sistema je postopno širjenje kompetenc. Kandidat že pridobljenih temeljnih znanj ob vključitvi v drugo usmeritev ne podvaja, temveč strokovno pot nadaljuje s specifičnimi vsebinami novega področja. Programi povezujejo teorijo in prakso ter vključujejo praktične vsebine, preverjanje znanja in, kjer je to predvideno, mentorsko prakso.

Kontinuirani strokovni razvoj

Posebnost modela FZS je, da se strokovna pot posameznika ne konča s pridobitvijo diplome. FZS skozi vse leto organizira dodatne specializacije, seminarje, praktične delavnice, strokovna predavanja, kongrese in druge oblike izpopolnjevanja. Strokovni delavec lahko svoje znanje pogloblja na področju, na katerem že deluje, ali ga razširja na nova področja.

Sistem osnovnega usposabljanja je tako neposredno povezan z nadaljnjim strokovnim razvojem. FZS od strokovnega kadra ne pričakuje le nadaljnega izpopolnjevanja, temveč mu skozi vse leto zagotavlja možnosti za nadgradnjo znanja. Sistem je hkrati odprt, saj se pri podaljševanju licence lahko upoštevajo tudi ustrezna izobraževanja, seminarji in kongresi drugih organizacij doma in v tujini (Fitnes zveza Slovenije, 2026).

Letno licenciranje

Licenca FZS je interni strokovni standard zveze in je ne gre enačiti z zakonsko določenimi pogoji za opravljanje strokovnega dela v športu. Njen namen je spodbujanje kontinuiranega razvoja kompetenc po pridobitvi osnovne izobrazbe oziroma usposobljenosti.

Za podaljšanje licence mora posameznik zbrati 20 licenčnih točk. Pridobiva jih lahko z udeležbo na seminarjih, kongresih in izobraževanjih, strokovnimi objavami, sodelovanjem pri strokovnih in športnih projektih, dosežki ter praktičnim delom. Pri praktičnem delu je število priznanih točk omejeno na največ pet. S tem FZS poudarja, da so praktične izkušnje pomemben del kompetentnosti, vendar same ne morejo nadomestiti nadaljnega strokovnega izpopolnjevanja (Fitnes zveza Slovenije, 2026).

Primerjava z mednarodnimi sistemi

Načelo kontinuiranega strokovnega razvoja je uveljavljeno tudi pri vodilnih mednarodnih organizacijah na področju fitnesa in športne vadbe. NASM uporablja dveletni cikel obnavljanja certifikata in zahteva 2,0 odobrene enote nadaljnega izobraževanja (CEU); sistem dopolnjuje z različnimi možnostmi nadaljnega strokovnega razvoja (National Academy of Sports Medicine [NASM], 2026). NSCA uporablja več kategorij CEU in zahteva, da posameznik točke pridobiva v najmanj dveh kategorijah, s čimer spodbuja raznovrstnost strokovnega razvoja (National Strength and Conditioning Association [NSCA], 2026).

ACSM uporablja triletni cikel obnavljanja certifikata ter glede na vrsto certifikata zahteva 45 ali 60 kreditnih točk nadaljnega izobraževanja (CEC) (American College of Sports Medicine [ACSM], 2026). V evropskem prostoru EREPS uporablja letno registracijo, člani pa naj za vsako leto članstva opravijo 10 ur vseživljenjskega učenja oziroma nadaljnega kariernega razvoja (European Register of Exercise Professionals [EREPS], 2026).

Sistemov zaradi različnih pravnih ureditev, načinov certificiranja in vrednotenja izobraževanj ni mogoče neposredno enačiti z licenco FZS. Skupno pa jim je pomembno načelo – pridobitev začetne kvalifikacije oziroma certifikata ne predstavlja zaključka strokovnega razvoja. Model FZS sledi podobni logiki, saj povezuje modularno usposabljanje, praktično delo, celoletno ponudbo specializacij in seminarjev ter letno licenciranje.

ZAKLJUČEK

Prihodnost strokovnega dela v športu zahteva premik od razumevanja usposobljenosti kot enkratno pridobljenega statusa k razumevanju strokovnosti kot procesa vseživljenjskega razvoja kompetenc.

Športne zveze imajo pri tem pomembno vlogo. Njihova naloga ni zgolj postavljanje strokovnih standardov, temveč tudi ustvarjanje kakovostnega okolja, v katerem lahko strokovni kader svoje znanje redno nadgrajuje. Primer FZS kaže model, v katerem so osnovno usposabljanje, praktične izkušnje, specializacije, seminarji in letno licenciranje povezani v kontinuiran proces.

Cilj licenciranja zato ni licenca sama, temveč kompetenten strokovni delavec, ki svoje znanje skozi celotno strokovno pot ohranja, preverja in nadgrajuje.

Literatura

1. American College of Sports Medicine. (2026). Obnavljanje certifikata. Indianapolis, IN: American College of Sports Medicine. Pridobljeno 20. avgusta 2026.
2. European Register of Exercise Professionals. (2026). Register with EREPS. Brussels: EuropeActive. Pridobljeno 20. avgusta 2026.
3. Fitnes zveza Slovenije. (2026). Pravilnik FZS o licencah. Ljubljana: Fitnes zveza Slovenije.
4. National Academy of Sports Medicine. (2026). Obnavljanje certifikata NASM Certified Personal Trainer. Gilbert, AZ: National Academy of Sports Medicine. Pridobljeno 20. avgusta 2026.
5. National Strength and Conditioning Association. (2026). Obnavljanje certifikata in nadaljnje izobraževanje. Colorado Springs, CO: National Strength and Conditioning Association. Pridobljeno 20. avgusta 2026.
6. Zakon o športu (ZŠpo-1). (2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 29/17, z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami.

Usposabljanje strokovnih kadrov kot dejavnik razvoja in vključevanja invalidov v šport

Dr. Tjaša Filipčič

Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta



POVZETEK

Šport invalidov pomembno prispeva k zdravju, socialni vključenosti in kakovosti življenja. Prispevek predstavlja sistem strokovnega usposabljanja na področju športa invalidov v Sloveniji, vlogo projekta Aktivno inkluzivno ter primere vključevanja vsebin za osebe z invalidnostjo v usposabljanja v karateju, nogometu in atletiki. Izpostavljeni so ključni izzivi in možnosti nadaljnjega razvoja na področju usposobljenosti kadrov.

Ključne besede: šport invalidov, usposabljanje, strokovni kader, vključevanje, inkluzija

TRENUTNO STANJE USPOSABLJANJA NA PODROČJU ŠPORTA INVALIDOV

Ustrezno usposobljen strokovni kader je eden ključnih pogojev za kakovostno, varno in vključujoče izvajanje športa invalidov. Zakon o športu opredeljuje dve stopnji strokovne usposobljenosti. Strokovni delavec prve stopnje lahko v skladu s pridobljenimi kompetencami izvaja in spremlja proces športne vadbe, strokovni delavec druge stopnje pa ga lahko tudi načrtuje in organizira (ZŠpo-1).

V Sloveniji sta na področju športa invalidov vzpostavljena programa Šport invalidov – 1. stopnja in Šport invalidov – 2. stopnja, ki omogočata postopno nadgrajevanje znanj in kompetenc strokovnih delavcev.

Program Šport invalidov – 1. stopnja obsega 80 ur in omogoča pridobitev naziva Strokovni delavec 1 – šport invalidov. Namenjen je kandidatom, starim najmanj 18 let, z najmanj srednjo poklicno izobrazbo. Usposablja za izvajanje in spremljanje športne vadbe oseb z različnimi oblikami invalidnosti. Program vključuje splošne športne vsebine ter 58 ur posebnih vsebin, med katerimi so organiziranost športa invalidov, funkcionalna anatomija, klasifikacija, značilnosti posameznih skupin invalidov ter praktične, prostorske, časovne in metodične prilagoditve vadbe (Zveza ŠIS-SPK, 2018a). Do sredine leta 2026 je program zaključilo 112 posameznikov (osebna komunikacija s predstavnikom Zveze ŠIS-SPK, 2026).

Program Šport invalidov – 2. stopnja obsega 130 ur, od tega 110 ur posebnih vsebin. Za vključitev mora kandidat imeti naziv Strokovni delavec 1 – šport invalidov in najmanj dve leti

športno-pedagoških izkušenj na tem področju. Program kompetence razširja na načrtovanje in organiziranje športne vadbe ter vključuje inkluzivno pedagogiko, komunikacijo, psihološko pripravo, klasifikacijo, medicinsko-tehnične pripomočke, spremljanje učinkov vadbe in praktično načrtovanje vadbenega procesa (Zveza ŠIS-SPK, 2018b). Do sredine leta 2026 je program zaključilo 38 posameznikov (osebna komunikacija s predstavnikom Zveze ŠIS-SPK, 2026). Obe stopnji tako tvorita smiselno celoto in zagotavljata temeljne pogoje za strokovno delo na področju športa invalidov.

Vloga projekta Aktivno inkluzivno

Pomembno razvojno vlogo ima projekt Aktivno inkluzivno – socialna vključenost invalidov na področju športa 2024–2028 (Projekt AI), ki ga v partnerstvu izvajata Zveza ŠIS-SPK in OKS-ZŠZ. Eden njegovih ciljev je povečanje števila ustrezno usposobljenih strokovnih delavcev ter tesnejše povezovanje športa invalidov z nacionalnimi panožnimi športnimi zvezami in lokalnimi športnimi organizacijami. Predvideno je usposabljanje oziroma do-usposabljanje približno 350 strokovnih delavcev (Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport, 2024). Pomemben del predstavljajo krajša, panožno specifična do-usposabljanja, s katerimi trenerji pridobivajo dodatne kompetence za delo s športniki invalidi. Projekt tako dopolnjuje formalna programa 1. in 2. stopnje ter omogoča prenos znanj neposredno v posamezne športne panoge. Projekt AI se financira iz sredstev Evropskega socialnega sklada plus (ESS+) in nacionalnega prispevka Republike Slovenije. Izvaja se v okviru »Programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2021–2027«. Projekt AI pokriva področja socialne in vključujoče Evrope, izvajanja evropskega

stebr socialnih pravic, dolgotrajne oskrbe in zdravja ter spodbujanja socialnega vključevanja oseb, izpostavljenih tveganju revščine ali socialni izključenosti, vključno z najbolj ogroženimi osebami in otroki.

Vključevanje vsebin v panožna usposabljanja

Zakon o športu in podzakonski predpisi določajo strukturo in obvezne vsebine programov usposabljanja, vendar poseben predmet šport invalidov, prilagojena športna dejavnost ali delo z osebami s posebnimi potrebami ni eksplicitno določen kot obvezna vsebina vseh panožnih programov. Komisija za akreditacijo programov usposabljanj na področju športa pri obravnavi posameznih programov sprejema odločitve o potrebnih dopolnitvah programov, med drugim tudi o vključevanju vsebin s področja športa invalidov. Na podlagi teh odločitev so panožne športne zveze v svoje programe usposabljanja vključile specifične vsebine in kompetence za delo z osebami z invalidnostjo.

Kratka predstavitev vsebin v okviru karateja, nogometa in atletike nakazuje možnosti vključevanja osnovnih kompetenc za delo z osebami z invalidnostjo v programe usposabljanja trenerjev.

Karate za osebe z invalidnostjo.

Program Športno treniranje – Karate – 1. stopnja med kompetencami posebej izpostavlja poznavanje posebnosti vadbe karateja za osebe z invalidnostjo in njihovo upoštevanje pri vodenju vadbene enote. Poseben predmet je namenjen spoznavanju različnih skupin oseb z invalidnostjo in posebnosti dela z njimi. Takšna zasnova omogoča povezovanje strokovnega znanja karateja z individualnim prilagajanjem športne vadbe in predstavlja primer

vkjučevanja teh vsebin neposredno v panožno usposabljanje. Vsebinam je namenjenih pet ur (Filipčič, 2026a).

Nogomet za osebe z invalidnostjo.

Tudi usposabljanje strokovnih delavcev v nogometu vključuje kompetence za delo z osebami, ki potrebujejo različne prilagoditve. Poudarek je na poznavanju posameznih skupin, individualnem prilagajanju vadbe, ustrezni komunikaciji, postavljanju realističnih ciljev in uporabi prilagojenih metod dela. Zaradi priljubljenosti nogometa in številnih možnosti prilagajanja ima ta šport velik potencial za vključevanje oseb z različnimi sposobnostmi. Vsebinam sta namenjeni 2 uri (Filipčič, 2026b).

Atletika za osebe z invalidnostjo.

Pri usposabljanju strokovnih delavcev v atletiki je opredeljena kompetenca poznavanja posebnosti vadbe za osebe z invalidnostjo in njihovega upoštevanja pri vodenju vadbene enote. Atletika je za vključevanje posebej primerna, ker temelji na naravnih oblikah gibanja, ima jasno opredeljen začetek in konec dejavnosti ter omogoča individualno izvajanje in številne prilagoditve. Pri delu so v ospredju individualizacija, varnost, kakovost gibanja, jasna komunikacija ter prilagajanje metod, prostora, pripomočkov in obremenitev posamezniku. Vsebinam so namenjene tri ure (Filipčič, 2026c).

IZZIVI IN PRILOŽNOSTI PRI USPOSABLJANJU KADROV

Eden ključnih izzivov pri usposabljanju je velika heterogenost populacije invalidov. Strokovni delavec mora razumeti značilnosti oseb z gibalnimi, senzornimi in intelektualnimi ovirami ter različnimi zdravstvenimi stanji. Vadbo je zato treba prilagajati funkcionalnim

sposobnostim, zdravstvenemu stanju, izkušnjam in ciljem posameznika. Pomemben izziv je tudi povezovanje splošnih športnih znanj s specifičnimi kompetencami s področja prilagajanja vadbe, komunikacije, inkluzivne pedagogike in zagotavljanja varnosti.

Pomemben izziv pri vključevanju invalidov v šport predstavlja tudi negotovost bodočih strokovnih delavcev pri delu z invalidi. Pomanjkanje znanja, praktičnih izkušenj in neposrednega stika z invalidi lahko pri strokovnih delavcih povzroča občutek nezadostne kompetentnosti, zadržanost in strah pred neustreznim ravnanjem. Trenerji se lahko sprašujejo, kako prilagoditi vadbo, kako komunicirati z vadečim ter ali lahko z neustrezno izbiro vaj ogrozijo njegovo varnost. Zato je pomembno, da usposabljanje poleg teoretičnih vsebin vključuje čim več neposrednih praktičnih izkušenj z invalidi. Pridobivanje praktičnega znanja in izkušenj lahko zmanjšuje negotovost trenerjev ter krepi njihovo samozavest in pripravljenost za vključevanje invalidov v redne športne programe. Usposabljanje zato nima le vloge pridobivanja strokovnih kompetenc, temveč hkrati igra pomembno vlogo pri zmanjševanju predsodkov, negotovosti in strahu ter pri oblikovanju pozitivnega odnosa bodočih strokovnih delavcev do vključevanja invalidov v šport.

Priložnost za nadaljnji razvoj predstavlja tesnejše povezovanje Zveze ŠIS-SPK z nacionalnimi panožnimi športnimi zvezami, športnimi klubi in izobraževalnimi ustanovami. Resolucija o nacionalnem programu športa 2026–2035 med cilji izpostavlja povečanje vključevanja invalidov v šport, razvoj parašporta v okviru nacionalnih panožnih športnih zvez in povečanje števila ustrezno usposobljenih strokovnih delavcev (Resolucija o

Nacionalnem programu športa v Republiki Sloveniji za obdobje 2026–2035, 2026).

ZAKLJUČEK

Usposobljen strokovni kader je pomemben dejavnik dejanskega vključevanja invalidov v šport. Nadaljnji razvoj sistema bi moral biti usmerjen v večjo dostopnost usposabljanj, povečanje praktičnega dela, mentorsko podporo in stalno strokovno izpopolnjevanje. Posebej pomembno je sistematično vključevanje osnovnih kompetenc za delo z invalidi in osebami s posebnimi potrebami tudi v panožna usposabljanja trenerjev. Primeri karateja, nogometa in atletike kažejo, da je tak pristop mogoče uresničevati v praksi, projekt AI pa predstavlja dodatno priložnost za širjenje teh znanj med strokovne delavce različnih športnih panog. Kakovostno usposobljen kader tako ni le pogoj za varno in strokovno vadbo, temveč eden temeljev vključujočega slovenskega športa.

Literatura

1. Državni zbor Republike Slovenije. (2026). Resolucija o Nacionalnem programu športa v Republiki Sloveniji za obdobje 2026–2035 (ReNPŠ26–35). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
2. Filipčič, T. (2026a). Karate za osebe s posebnimi potrebami [neobjavljeno gradivo za strokovno usposabljanje].
3. Filipčič, T. (2026b). Nogomet za osebe s posebnimi potrebami [neobjavljeno gradivo za strokovno usposabljanje].
4. Filipčič, T. (2026c). Atletika za osebe s posebnimi potrebami [neobjavljeno gradivo za strokovno usposabljanje].
5. Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport. (2024). S projektom Aktivno inkluzivno za večjo vključenost invalidov v šport. Pridobljeno s <https://www.gov.si/novice/2024-09-23-s-projektom-aktivno-inkluzivno-za-vecjo-vkljucenost-invalidov-v-sport>
6. Zakon o športu (ZŠpo-1). (2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 29/17, s spremembami in dopolnitvami.
7. Zveza za šport invalidov Slovenije – Slovenski paralimpijski komite. (2018a). Program usposabljanja Šport invalidov – 1. stopnja. Ljubljana: Zveza ŠIS-SPK.

8. Zveza za šport invalidov Slovenije – Slovenski paralimpijski komite. (2018b). Program usposabljanja Šport invalidov – 2. stopnja. Ljubljana: Zveza ŠIS-SPK.

Od vlaganja v znanje do sprememb v športnem sistemu s pomočjo evropskih sredstev

Nadja Schweiger

Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez



POVZETEK

Kohezijska sredstva so v preteklih letih omogočila razvoj številnih strokovnih kadrov in športnih organizacij ter prispevala k pomembnim spremembam v slovenskem športnem sistemu. Učinki teh projektov ostajajo tudi po njihovem zaključku – v znanju, izkušnjah, novih kadrih, močnejših organizacijah, kakovostnejših programih ter boljših pogojih za doseganje športnih rezultatov. Zato je pomembno, da se tudi v prihodnje zagotavljajo ustrezni viri za razvoj strokovnega kadra v športu.

Ključne besede: strokovni kader v športu, razvoj kompetenc, evropska sredstva

UVOD

Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez (OKS-ZŠZ) že vrsto let prepoznava pomen znanja, kompetenc in razvoja strokovnega kadra kot enega ključnih temeljev kakovostnega in dolgoročnega razvoja športa. Pri tem so imela pomembno vlogo kohezijska sredstva, s pomočjo katerih je OKS-ZŠZ v preteklih letih izvedel več projektov, namenjenih usposabljanju in razvoju strokovnih delavcev v športu.

PREGLED PROJEKTOV, SOFINANCIRANIH Z EVROPSKIMI SREDSTVI

Prvi večji projekt je potekal v obdobju 2009–2011, sledil mu je projekt 2011–2014, pred tem oziroma vmes pa je bil izveden tudi manjši, pilotni projekt razvoja kadrov v športu. V obdobju 2016–2022 sta nato potekala dva vsebinsko pomembna projekta – **Razvoj kadrov v športu** in **Usposabljanje strokovnih delavcev v športu**.

Ti projekti niso prinašali le novih znanj in kompetenc posameznikom, temveč so pomembno prispevali tudi k razvoju slovenskega športnega sistema in krepitvi športnih organizacij.

Projekt Usposabljanje strokovnih delavcev v športu 2018–2022 je bil poleg pridobivanja, izboljševanja in poglobljanja kompetenc posameznikov, ki delujejo na področju športne rekreacije in vrhunskega športa, pomemben tudi z vidika implementacije nove zakonodaje, sprejete leta 2017. V okviru projekta so bili prenovljeni javnoveljavni programi usposabljanja strokovnih delavcev v športu, usklajeni z določili Zakona o športu (ZŠpo-1) in Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu (2018), prenovljeni programi pa so bili v okviru projekta tudi prvič izvedeni skladno z novimi določili.

Projekt je poleg tega podpiral organizacijo in izvedbo tečajev, licenčnih seminarjev in programov nadaljnega usposabljanja, tudi za zaposlene v vzgoji in izobraževanju. Pomembna je bila tudi podpora Nacionalnim panožnim športnim zvezam s potrjenim tekmovalnim sistemom pri prenovi programov usposabljanja za posamezne športne panoge. S tem je projekt prispeval k temu, da so se programi usposabljanja razvijali skladno s potrebami posameznih športov in spremembami v športnem sistemu.

Pomemben del razvoja kadrov je predstavljal tudi projekt Razvoj kadrov v športu 2016–2022, ki je povezoval športnike, trenerje, doktorske študente in kineziologe ter ustvarjal povezave med športom, znanostjo in zdravstvenim sistemom. Eden pomembnejših dosežkov projekta je bilo ustvarjanje pogojev, da so kineziologi svoje znanje in kompetence lahko neposredno uveljavljali v zdravstvenih domovih, kar je pomembno prispevalo k njihovemu vključevanju v delovno okolje zdravstvenega sistema.

Učinki so bili vidni tudi v športnih organizacijah, od manjših društev in zvez do že dobro organiziranih. Nekaterе manjše športne zveze so prvič dobile možnost profesionalne zaposlitve trenerja, s čimer so lahko okrepile svoje strokovno delo. Nastajali so novi trenerski kadri, izkušenejši strokovni delavci so svoje znanje prenašali na mlajše generacije, nekdanji vrhunski športniki so pridobili izobrazbo ali pa se usposobili za nadaljnje delo v športu.

Pomemben je bil tudi razvoj mladih raziskovalnih kadrov. Doktorski študenti so poleg študija pridobivali tudi zahtevane delovne izkušnje na področju športa, pri čemer so svoje raziskovalno delo lahko neposredno povezovali s praktičnim delom. S tem so pridobivali kompetence in izkušnje, ki so jim po zaključku študija olajšale vstop na trg dela.

Na izkušnjah preteklih projektov OKS-ZŠZ nadaljuje svoje delo tudi v okviru projekta **Zmigaj se do vadbe!**, v katerem posebno pozornost namenja strokovnim delavcem, ki delujejo na področju športne rekreacije in športa starejših. Tudi pri tem projektu sofinanciranje Evropske Unije iz ESS+ Sklada omogoča aktivnosti, ki bi jih bilo brez teh sredstev bistveno težje izvesti v takšnem obsegu. Cilj projekta ni le vključiti čim več ljudi v telesno dejavnost, temveč zagotoviti, da jih pri tem vodijo ustrezno usposobljeni strokovni delavci, ki znajo ustvariti varno, kakovostno in posamezniku prilagojeno vadbeno okolje. To je še posebej pomembno pri telesno neaktivnem prebivalstvu, pri katerem je pogosto najtežje začeti z vadbo. Strokovni delavec ima pri tem pomembno vlogo. Posameznika motivira, mu pomaga premagati začetne ovire, vadbo prilagodi njegovim sposobnostim in morebitnim omejitvam ter ga spodbuja, da pri njej vztraja. Uspeh programa ni le v vključevanju posameznikov v brezplačno vadbo, temveč predvsem v tem, da telesna dejavnost postane del njihovega življenjskega sloga in da z njo nadaljujejo tudi po zaključku programa.

ZAKLJUČEK

Izkušnje preteklih projektov kažejo, da evropska sredstva niso pomembna zgolj za izvedbo posameznega projekta, temveč lahko postanejo vzvod za dolgoročne spremembe v športnem sistemu. Omogočajo razvoj strokovnega kadra, krepitev športnih organizacij, povezovanje športa z drugimi področji ter predvsem prenos znanja v prakso. Znanje in kompetence strokovnih delavcev so pomembni na vseh področjih športa, od dela z otroki in mladimi, razvoja športnikov in vrhunskega športa do športne rekreacije, športa starejših in športa invalidov. Vsako od teh področij ima svoje posebnosti in zahteva znanja ter pristope, ki

morajo slediti razvoju športa in potrebam ljudi, ki se vanj vključujejo. Prav zato je pomembno, da se možnosti za razvoj strokovnega kadra ohranjajo tudi v prihodnje in da imajo športne organizacije dostop do virov, ki jim omogočajo nenehno nadgrajevanje znanja in kompetenc.

Literatura

1. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. Projekt »Usposabljanje strokovnih delavcev v športu 2018–2022«.
2. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. Projekt »Razvoj kadrov v športu 2016–2022«.
3. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. Projekt »Zmigaj se do vadbe!«

Medpodročno povezovanje kot izziv razvoja kompetenc strokovnega kadra v športu

Patrik Peroša in Ana Radivo

Športna unija Slovenije –
zveza društev za športno rekreacijo,
športno vzgojo in zdrav življenjski slog



POVZETEK

Zdrav, aktiven in trajnostni življenjski slog zahteva povezovanje telesne dejavnosti z drugimi področji, kot so prehrana, duševno zdravje, preventiva in trajnost. Prispevek izpostavlja potrebo po širših kompetencah strokovnega kadra v športu ter po sistematičnem nadaljnjem strokovnem razvoju. Kot priložnost predstavlja modularno in medpodročno povezano pot izobraževanja, ki bi povezovala obstoječe kakovostne programe in strokovnjake različnih področij.

Ključne besede: strokovni kader v športu, kompetence, medpodročno povezovanje, nadaljnji strokovni razvoj, zdrav, aktiven in trajnostni življenjski slog, mikrodokazila

Zdrav, aktiven in trajnostni življenjski slog je veliko več kot le redna telesna dejavnost. Čeprav je ta eden njegovih ključnih temeljev, na zdravje, dobro počutje in kakovost življenja posameznika vplivajo številni medsebojno povezani dejavniki, med njimi prehrana, spanje, duševno in socialno zdravje ter okolje, v katerem živimo. Posameznih vidikov življenjskega sloga zato ni mogoče obravnavati ločeno, temveč jih je treba razumeti kot del celote.

Takšen celostni pristop poudarjajo tudi sodobne javnozdravstvene smernice. Slovenske smernice za 24-urno gibalno vedenje odraslih telesne dejavnosti ne obravnavajo ločeno, temveč jo povezujejo s sedentarnim vedenjem in spanjem ter poudarjajo pomen njihovega ustreznega ravnovesja za zdravje in dobro počutje. Spodbujanje zdravega, aktivnega in trajnostnega življenjskega sloga zato presega meje posameznega področja ter zahteva povezovanje različnih strok, sektorjev in okolij (Nacionalni inštitut za javno zdravje [NIJZ], 2025; World Health Organization [WHO], 2018).

Takšnemu razumevanju sledijo tudi Strateške usmeritve 2025 - 2034 Športne unije Slovenije, ki prihodnje delovanje organizacije postavljajo na štiri medsebojno povezane stebre: telesno dejavnost oziroma gibanje, zdravo prehrano oziroma nutricionizem, preventivo oziroma zaščito ter zeleno okolje oziroma trajnost. Strategija tako izhaja iz razumevanja, da zdravega, aktivnega in trajnostnega življenjskega sloga ni mogoče graditi zgolj s spodbujanjem ljudi k več gibanju, temveč je treba različne dejavnike zdravja, kakovosti življenja in okolja

obravnavati povezano. Posebej poudarja tudi pomen medsektorskega sodelovanja (Športna unija Slovenije [ŠUS], 2025).

Ko želimo takšen pristop prenesti v prakso športnih društev in drugih športnih organizacij, se v ospredje postavi vprašanje ljudi, ki programe načrtujejo in izvajajo. Če od športa pričakujemo, da bo prispeval k zdravemu, aktivnemu in trajnostnemu življenjskemu slogu v širšem pomenu, ni dovolj vprašanje, kako kakovostno zna strokovni kader načrtovati in voditi telesno dejavnost. Ključno postane tudi vprašanje, katera dodatna znanja in kompetence potrebuje, da zna prepoznati potrebe posameznika, razumeti meje svojega strokovnega delovanja, sodelovati z drugimi strokami ter posameznika ustrezno usmeriti, kadar njegove potrebe presegajo področje strokovnega dela v športu.

Slovenski sistem jasno določa pogoje za opravljanje strokovnega dela v športu. Zakon o športu (ZŠpo-1) strokovno delo opredeljuje kot načrtovanje, organiziranje, izvajanje, spremljanje in vrednotenje procesa športne vadbe ter določa pogoje glede ustrezne izobrazbe oziroma usposobljenosti strokovnih delavcev. Hkrati zakon prepoznava tudi dopolnilno strokovno delo, kamor sodijo podpirne aktivnosti, kot so psihološka podpora, svetovanje na področju prehrane in fizioterapevtska podpora. Že normativni okvir tako kaže, da kakovostnega dela v športu ni mogoče vedno razumeti kot delo ene same stroke, temveč tudi kot sodelovanje različnih strokovnjakov (46. člen ZŠpo-1).

Takšna ureditev zagotavlja osnovni strokovni standard za delo v športu. V praksi pa se trenerji, vaditelji in drugi strokovni delavci pri neposrednem delu z ljudmi srečujejo tudi z

vprašanji, ki presegajo načrtovanje in izvajanje športne vadbe. Pri delu z različnimi ciljnimi skupinami se lahko srečujejo z vprašanji zdrave prehrane, duševnega zdravja, preventive, komunikacije, vključevanja, varovanja udeležencev ter drugih vsebin, povezanih z zdravim, aktivnim in trajnostnim življenjskim slogom.

To ne pomeni, da mora strokovni delavec v športu postati strokovnjak za vsa ta področja ali prevzemati naloge drugih strok. Pomembno pa je, da ima dovolj širok nabor znanj in kompetenc, da določena vprašanja in potrebe prepozna, razume svojo vlogo in odgovornost, pozna meje svojih strokovnih kompetenc ter se zna po potrebi povezati z ustreznimi strokovnjaki z drugih področij. Osrednja kompetenca tako ni »znati vse«, temveč prepoznati, razumeti meje lastnega strokovnega delovanja in se znati povezovati.

Potrebo po takšnem širšem razumevanju vloge strokovnega kadra prepoznava tudi Svetovna zdravstvena organizacija. WHO Europe je v okviru pristopa Health Promoting Sports Club pripravil praktične smernice za trenerje in vodstva športnih društev. Priročnik Health Promoting Sports Coach vlogo trenerja umešča širše od tehničnega in taktičnega vodenja športne vadbe ter med relevantna področja vključuje tudi duševno zdravje, prehrano, preprečevanje poškodb, preprečevanje zlorabe substanc in ustvarjanje podpornega okolja. Na ravni športnih društev se pristop dodatno razširja tudi na vključevanje, sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki in trajnost. Takšen pristop potrjuje pomen širših kompetenc, ne da bi strokovni kader v športu pri tem prevzemal naloge drugih strok (WHO Regional Office for Europe, 2024, 2025).

Dober primer v slovenskem prostoru predstavlja javnoveljavni program usposabljanja Strokovni delavec 1, športna rekreacija, ki poleg znanj za izvajanje in spremljanje procesa športne rekreacije vključuje tudi vsebine s področja gibanja človeka, športne vadbe, medicine športa in psihosocialnih osnov športa (Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez [OKS-ZŠZ], n.d.). Od posameznega programa formalnega usposabljanja pa ni mogoče pričakovati poglobljenih znanj z vseh področij, povezanih z zdravim, aktivnim in trajnostnim življenjskim slogom. Prav zato formalna usposobljenost predstavlja izhodišče, nadaljnji strokovni razvoj pa nujen naslednji korak.

Pridobitev formalne izobrazbe oziroma strokovne usposobljenosti predstavlja osnovo, ne pa zaključka razvoja znanj in kompetenc. Možnosti za dodatno izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje na različnih področjih sicer obstajajo, vendar strokovni delavec nima nujno pregledne in povezane poti, po kateri bi lahko načrtno nadgrajeval svoje kompetence za podporo zdravemu, aktivnemu in trajnostnemu življenjskemu slogu. Posameznik mora med različnimi možnostmi iskati ustrezne vsebine, presojati njihovo kakovost in relevantnost ter ugotavljati, kako pridobljena znanja povezati s svojim strokovnim delom. Pri tem se odpira tudi vprašanje, kakšno strokovno težo imajo posamezna izobraževanja in kako se pridobljena znanja izkazujejo.

Priložnost zato vidimo v oblikovanju pregledne, modularne in medpodročno povezane poti nadaljnjega strokovnega razvoja, ki bi strokovnemu kadru omogočala dostop do kakovostnih dodatnih znanj z različnih področij. Takšen pristop ne bi nadomeščal obstoječih izobraževanj ali posegal v pristojnosti posameznih strok. Prav tako ni nujno, da bi bilo treba

vsa izobraževanja razvijati na novo. Smisel je predvsem v povezovanju obstoječega znanja, kakovostnih programov ter organizacij in strokovnjakov različnih področij, strokovnemu delavcu pa omogočiti, da glede na svoje delo, ciljne skupine in potrebe postopoma gradi lasten nabor dodatnih znanj in kompetenc.

Takšne poti nadaljnjega strokovnega razvoja športni sektor ne more kakovostno oblikovati brez sodelovanja z drugimi področji. Če želimo strokovnemu kadru omogočiti kakovostna dodatna znanja s področij prehrane, duševnega zdravja, preventive, vključevanja, trajnosti in drugih vsebin, je potrebno sodelovanje organizacij in strokovnjakov, ki na teh področjih že imajo znanje in pristojnosti. Vloga športnega sektorja ni, da razvija vzporedne stroke, temveč da z njimi vzpostavi sodelovanje in njihovo znanje smiselno približa strokovnemu kadru v športu.

Ob vprašanju dostopa do dodatnih znanj se odpira tudi vprašanje, kako tako pridobljena znanja ustrezno evidentirati, ovrednotiti in dokazovati. Zanimivo izhodišče predstavljajo mikrodokazila. Na evropski ravni je bil leta 2022 sprejet skupni pristop k mikrodokazilom kot načinu potrjevanja učnih izidov, pridobljenih na podlagi krajših učnih izkušenj (Council of the European Union, 2022). V Sloveniji so bila mikrodokazila z novim Zakonom o visokem šolstvu (ZViS-1) sistemsko umeščena tudi v visokošolski prostor, posamezne univerze pa takšne oblike krajših izobraževanj in usposabljanj že razvijajo in izvajajo (Univerza v Ljubljani, n.d.; Univerza v Mariboru, n.d.).

Mikrodokazila niso nujno neposredna rešitev za področje strokovnega kadra v športu, predstavljajo pa zanimivo izhodišče za razmislek o tem, kako bi bilo mogoče krajša in ciljno

usmerjena izobraževanja kakovostno ovrednotiti, evidentirati ter povezovati v širšo pot strokovnega razvoja.

Športna društva imajo pri spodbujanju zdravega, aktivnega in trajnostnega življenjskega sloga pomembno vlogo. Če želimo ta potencial še bolje izkoristiti, moramo vlagati tudi v stalni strokovni razvoj ljudi, ki njihove programe načrtujejo in izvajajo. Prihodnost razvoja strokovnega kadra zato ni nujno v vedno obsežnejših osnovnih programih, temveč tudi v stalnem, dostopnem in medpodročno povezanem nadgrajevanju znanj in kompetenc.

Cilj ni, da bi vsak strokovni delavec znal vse, temveč da ve, katera dodatna znanja potrebuje, kje jih lahko kakovostno pridobi, kako jih lahko izkaže ter kdaj in kako se mora povezati s strokovnjakom z drugega področja. Tako lahko medpodročno povezovanje iz načela, zapisanega v strateških dokumentih, postane del vsakodnevne prakse športnih društev in s tem pomemben del prizadevanj za zdrav, aktiven in trajnostni življenjski slog.

Literatura

1. Council of the European Union. (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02). Official Journal of the European Union, C 243, 10–25. EUR-Lex – European approach to micro-credentials
2. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2025). Slovenske smernice za 24-urno gibalno vedenje odraslih. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. NIJZ – Slovenske smernice za 24-urno gibalno vedenje odraslih
3. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. (n.d.). Športna rekreacija – 1. stopnja: Program Strokovni delavec 1, športna rekreacija. OKS – Športna rekreacija, 1. stopnja
4. Športna unija Slovenije. (2025). Strateške usmeritve 2025–2034. Ljubljana: Športna unija Slovenije. ŠUS – Strateške usmeritve 2025–2034
5. World Health Organization. (2018). Global action plan on physical activity 2018–2030: More active people for a healthier world. Geneva: World Health Organization. WHO – Global action plan on physical activity
6. World Health Organization Regional Office for Europe. (2024). Be an empowering and supportive coach: Health Promoting Sports Coach implementation guide. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe. WHO – Health Promoting Sports Coach implementation guide
7. World Health Organization Regional Office for Europe. (2025). Be an inclusive, empowering and supportive sports club manager: health promoting sports club management implementation guide. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe. WHO – Health Promoting Sports Club Management implementation guide
8. Zakon o športu (ZŠpo-1). (2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 29/17, z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami. PISRS – Zakon o športu
9. Zakon o visokem šolstvu (ZViS-1). (2025). Uradni list Republike Slovenije, št. 56/25. PISRS – Zakon o visokem šolstvu

Usposabljanje strokovnih delavcev v tenisu – pretekle izkušnje in izzivi v prihodnosti

dr. Aleš Filipčič

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport



POVZETEK

Prispevek predstavlja razvoj usposabljanja teniških trenerjev v Sloveniji: prenovo tristopenjskega sistema strokovnih delavcev 1, 2 in 3 (trener tenisa C, B in A) in uvedbo tečaja za pomočnika trenerja tenisa. Ker se kompetence, prikazane na izpitih, v klubsko okolje ne prenesejo vedno ustrezno, smo zasnovali in začeli izvajati tečaje tutorstva, ki povezujejo trenerje, športnike in tutorje. Prihodnji cilji so širitev programov na druge starostne skupine ter podporne strokovnjake.

UVOD

Kakovostno usposabljanje strokovnih delavcev je eden ključnih pogojev za razvoj športa in omogoča zagotavljanje pozitivne športne izkušnje udeležencev. Evropski petstopenjski sistem je Mednarodna teniška zveza (World Tennis) prvič obravnavala leta 2005 na mednarodni konferenci v Kölnu in naslednjič leta 2014 v Valencii na sestanku vodij usposabljanja evropskih nacionalnih teniških zvez. Sprejeta izhodišča natančneje določajo standardne poklice, kompetence, učne rezultate in navodila za oblikovanje učnega programa. Pri oblikovanju, nadgradnji in prilagajanju učnih

programov za teniške trenerje smo upoštevali sprejeta izhodišča na evropski ravni ter določila Zakona o športu in Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu.

RAZVOJ USPOSABLJANJ ZA TENIŠKE TRENERJE

Na podlagi prej omenjenih izhodišč smo prenovili programe usposabljanja strokovnih delavcev, tako da smo namesto štiristopenjskega vertikalnega modela zasnovali tristopenjski model tečajev, in sicer strokovni delavec 1, 2 in 3, ki smo jih poimenovali z internimi nazivi trener tenisa C, B in A. Pri tem smo v prvi vrsti upoštevali potrebne trenerske kompetence za delo z začetniki in teniški igralci srednje ravni, naprednejšimi in vrhunskimi teniški igralci. Za vsak tečaj in tudi posamezne sklope vsebin smo natančno opredelili kompetence, standarde znanj, načine predstavitve in preverjanja ter vire.

Zaradi sprememb Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu, ki je bil sprejet dne 18. 7. 2018, smo najvišji strokovni naziv ohranili, vendar samo kot interni naziv. Glede na raven športnikov (vrhunski športniki), s

katerimi ti trenerji delajo, in visoko raven doseženih trenerskih kompetenc, je to zelo slab kompromis. Zato menimo, da bodo morali odločevalci v prihodnje razmisliti o več kot dveh stopnjah strokovnega usposabljanja na področju športnega treniranja. Tudi z vidika izhodišč, ki so bila sprejeta v okviru "Forum of the European Network of Sports Science, Education and Employment" (European Network of Sport Science, 2007).

V letu 2024 smo skupaj s teniški klubi prepoznali potrebo po oblikovanju strokovnega naziva nižje ravni. Zato smo poleg že omenjenih treh programov usposabljanja oblikovali in tudi prvič izvedli tečaj za pomočnika trenerja tenisa. Gre za interni naziv, ki obsega 30 ur ter kandidatom omogoča, da delujejo skupaj s trenerji, ki imajo strokovno usposobljenost prve ali druge stopnje. Pomočniki imajo kompetence za pomoč pri delu z mladimi začetniki

in teniški igralci srednje ravni vseh starosti v teniških šolah.

Obstoječi sistem usposabljanja trenerjev tenisa je zasnovan tako, da razvija tako teoretične kot tudi praktične kompetence. Predvsem razvoju slednjih smo posvetili posebno pozornost, zato na vseh ravneh usposabljanja kandidati vsaj dvajset odstotkov vsebin opravijo kot praktično delo s športniki, ki po ravni in starosti ustrezajo športnikom, s katerimi bodo trenerji delovali v svojih teniških klubih po zaključku usposabljanja. Za ta namen smo na vsaki stopnji usposabljanja oblikovali modelne treninge, na katerih skupina tutorjev med tečajem usmerja delo in na izpitu tudi oceni delo kandidatov s športniki. Delo kandidatov ocenjujemo z vidika organizacijskih in komunikacijskih veščin, razumevanja taktično-tehničnih, gibalnih in psiholoških znanj ter specifičnih trenerskih veščin, ki so nujne za izvedbo teniških treningov.

FAKULTETA ZA ŠPORT/ PEDAGOŠKA FAKULTETA STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE	TENIŠKA ZVEZA SLOVENIJE STROKOVNO USPOSABLJANJE	TRENERSKA ORGANIZACIJA TZS TUTOR		TRENERSKA ORGANIZACIJA TZS STROKOVNA SREČANJA
UNIVERZITETNI DODIPLOMSKI ŠTUDIJSKI PROGRAM ŠPORTNO TRENIRANJE Naziv: diplomirani trener tenisa Skupen obseg: 2700 ur = 180 KT Obseg teniškega dela: 285 ur = 19 KT Vpisni pogoji: teniške in trenerske izkušnje	TRENER TENISA A Komp.: teniški igralci od 19 let naprej Obseg: 120 ur = 8 KT Vpisni pogoji: trener tenisa B	TRENER TENISA PRO Komp.: vrhunski teniški igralci Obseg: 120 ur = 8 KT Vpisni pogoji: trener tenisa B ali A	KONDIČIJSKI TRENER Komp.: teniški igralci od 12 let naprej Obseg: 120 ur – 8 KT Vpisni pogoji: trener gibanja, trener tenisa C, B ali A, diplomanti športnih fakultet	Trenerske konference. licenčni, obnovitveni seminarji za trenerje tenisa in drugi športni kongresi ter strokovna srečanja
	TRENER TENISA B Komp.: teniški igralci od 13 do 18 let Obseg: 120 ur = 8 KT Vpisni pogoji: trener tenisa C	TRENER TENISA U16 Komp.: teniški igralci do 16 let Obseg: 120 ur = 8 KT Vpisni pogoji: trener tenisa C ali B		
	TRENER TENISA C Komp.: teniški igralci od 6 do 12 let Obseg: 120 ur = 8 KT Vpisni pogoji: ustrezno teniško znanje	TRENER TENISA U11 Komp.: teniški igralci od 8 do 11 let Obseg: 120 ur – 8 KT Vpisni pogoji: Trener tenisa C	TRENER GIBANJA Komp.: teniški igralci od 6 do 11 let Obseg: 120 ur – 8 KT Vpisni pogoji: ni	
UNIVERZITETNI DODIPLOMSKI ŠTUDIJSKI PROGRAM ŠPORTNA VZGOJA Igre z loparji Igre z loparji Naziv: ni Obseg: 60 ur – 4 KT/ tenis 15 ur = 1 KT Vpisni pogoji: ni	POMOČNIK TENIŠKEGA TRENERJA Komp.: pomoč v teniški šoli Obseg: 30 ur = 2 KT Vpisni pogoji: osnovno teniško znanje			Do-usposabljanja C in B Obseg: 30-60 ur = 2-4 KT Vpisni pogoji: strokovna usposobljenost v tenisu

Prikaz 1: Organigram izobraževanja in strokovnega usposabljanja v tenisu (nosilci, programi, nazivi, obseg, vpisni pogoji.

TUTORSTVO KOT ODZIV NA IZZIVE V PRAKSI

Stalno preverjanje kakovosti izvedbe usposabljanj, zadovoljstva udeležencev tečajev ter povratne informacije teniških klubov o doseženih kompetencah kandidatov kažejo, da kljub zelo praktično usmerjenemu sistemu usposabljanja prihaja do odstopanj med kompetencami, prikazanimi na izpitu, ter načinom dela kandidatov po vrnitvi v njihove teniške klube. Prav ta razkorak med kompetencami, prikazanimi na izpitu, in delom kandidatov v praksi nas je vodil pri pripravi dodatnih programov usposabljanja, ki smo jih zasnovali horizontalno, kot je prikazano v organigramu (prikaz 1). Gre za interna usposabljanja, ki smo jih zasnovali kot sistem tutorstva. To pomeni, da se lahko teniški trenerji vključijo v sistem tutorstva skupaj s svojimi športniki. Trenutno izvajamo interni tečaj za teniške trenerje in trenerke, ki delujejo s tekmovalno usmerjenimi športniki, starimi od 8 do 11 let. Sistem tutorstva vključuje tri področja dejavnosti, in sicer teoretična predavanja, teniške delavnice za teniške trenerje in igralce ter konzultacije s teniški trenerji, ki med praktičnimi delavnicami potekajo na daljavo. Cilj konzultacij je skupno delo trenerjev in tutorjev pri analizi trenutnega stanja športnikov ter ocenjevanju njihovega napredka na podlagi videoposnetkov. V ta namen smo oblikovali tudi kompetenčni model dolgoročnega razvoja teniških igralcev od začetnikov do naprednejših igralcev (Dolenc & Filipčič, 2025a, 2025b).

Prvi odzivi teniških trenerjev in trenerk, vključenih v program tutorstva, so pozitivni, zato v prihodnje načrtujemo pripravo in izvedbo programov za druge starostne in kakovostne ravni športnikov, pa tudi programov, ki bodo namenjeni podpornim strokovnjakom, kot so kondicijski trenerji in strokovnjaki za razvoj gibanja.

Ti programi ne bodo razvijali samo kompetenc, ki so ozko vezane na en šport (tenis), temveč tudi širše kompetence za skupino športov (igre z loparji) ali druge športe (igre z žogo).

ZAKLJUČEK

Kot športni trenerji se stalno srečujemo z novimi izzivi, ki od nas zahtevajo vedno širši nabor znanj, veščin in izkušenj, zato menimo, da moramo prilagajati in razvijati tudi sistem strokovnih usposabljanj. V Trenerski organizaciji TZS menimo, da poleg temeljnega, vertikalno zasnovanega sistema tečajev in dobro delujočega sistema stalnega usposabljanja potrebujemo tudi horizontalno zasnovan sistem usposabljanj tako za trenerje kot za športnike. Prav povezovanje dolgoročnega razvoja športnikov z dolgoročnim usposabljanjem trenerjev je značilnost in primer dobre prakse najuspešnejših nacionalnih teniških zvez na svetu.

Literatura

1. Dolenc, T. & Filipčič, A. (2025a). Model for determining playing competencies for different levels of beginner and intermediate tennis players – Part 1. *ITF Coaching & Sport Science Review* (92), 21-24. <https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v33i95.683>
2. Dolenc, T. & Filipčič, A. (2025b). Model for determining playing competencies for different levels of beginner and intermediate tennis players – Part 2. *ITF Coaching & Sport Science Review* (82), 25-28. <https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v33i95.684>
3. European Network of Sport Science, E. E. (2007). Review of the EU 5-level structure for the qualification and recognition of coaching qualifications.

Usposabljanje kadrov za šport starejših (65+): med zakonodajo, prakso in izzivi prihodnosti

Vojko Prislan

Zveza društev upokojencev Slovenije



UVOD

Staranje prebivalstva predstavlja enega ključnih družbenih izzivov sodobne Evrope, pri čemer ima šport pomembno vlogo pri ohranjanju zdravja, funkcionalne sposobnosti in socialne vključenosti starejših. Programi športne rekreacije za populacijo 65+ tako postajajo vse pomembnejši del javnozdravstvenih in družbenih politik. V Sloveniji pomemben del teh programov poteka v okviru društev upokojencev, povezanih v Zvezo društev upokojencev Slovenije (ZDUS), kjer gre predvsem za prostovoljno, ne-profitno in skupnostno usmerjeno dejavnost. Kljub temu pa se izvajalci teh programov pogosto soočajo z omejitvami, povezanimi z zakonodajo in razpisnimi pogoji, zlasti na področju usposobljenosti kadrov.

Normativni okvir in njegove omejitve

Področje izvajanja športnih programov v Sloveniji ureja Zakon o športu (ZŠpo-1), ki določa, da lahko strokovno delo v športu opravljajo le ustrezno izobraženi ali usposobljeni posamezniki. Ta zahteva je utemeljena z vidika zagotavljanja kakovosti in varnosti vadbe. Vendar pa zakonodaja ne razlikuje jasno med različnimi oblikami športne dejavnosti, kot so tekmovalni šport, rekreativni šport in šport starejših

kot del javnega zdravja. Posledično enotni formalni pogoji veljajo tako za trenerje v tekmovalnem športu kot tudi za izvajalce rekreativne vadbe starejših v lokalnih skupnostih.

Praktični izzivi v društvih upokojencev

V praksi programi za starejše pogosto temeljijo na delu posameznikov z bogatimi izkušnjami, med katerimi so upokojeni profesorji športne vzgoje, nekdanji trenerji, bivši vrhunski športniki in dolgoletni organizatorji rekreativne dejavnosti. Kljub temu ti posamezniki ne izpolnjujejo formalnih pogojev za prijavo na razpise, saj nimajo obnovljenih licenc ali niso vključeni v aktualne sisteme certificiranja. Tako nastaja paradoks: na eni strani govorimo o pomanjkanju strokovnega kadra, na drugi strani pa ne prepoznavamo obstoječega znanja v lokalnem okolju.

Vprašanje strokovnosti

Ali lahko kot strokovno usposobljen kader razumemo tudi izkušene posameznike – upokojene pedagoge, trenerje in športne delavce – ki imajo bogate praktične izkušnje, čeprav nimajo najnovejših formalnih licenc? Ali lahko res

trdimo, da je posameznik z veljavno licenco, vendar brez praktičnih izkušenj, bolj usposobljen za delo s starejšimi kot pedagog z več desetletji dela v praksi?

Specifika dela s starejšimi

Delo s populacijo 65+ zahteva razumevanje staranja, poznavanje zdravstvenih omejitev, sposobnost prilagajanja vadbe ter socialno in čustveno inteligenco. Starejši ne potrebujejo zgolj »fitnes trenerja«, temveč posameznika, ki razume človeka. Pri tej populaciji ni ključno samo znanje vaj, temveč celostno razumevanje posameznika.

ZAKLJUČEK

Društva upokojencev v okviru ZDUS predstavljajo enega ključnih nosilcev športne dejavnosti starejših v Sloveniji, vendar obstoječi normativni okvir pogosto ne omogoča njihovega polnega razvoja. 20. kongres športa za vse naj predstavlja priložnost za začetek skupnega reševanja problematike usposabljanja kadrov športa starejših ter oblikovanje bolj vključujočega in učinkovitega sistema v prihodnje.

Priznavanje že pridobljenih kompetenc v postopku usposabljanja za strokovno delo v športu

Nadja Schweiger

Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez



POVZETEK

Prispevek obravnava priznavanje že pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc v postopku usposabljanja za strokovno delo v športu. Predstavljen je sistem, ki omogoča ovrednotenje znanja, pridobljenega po različnih poteh, ter njegovo primerjavo z zahtevami javnoveljavnih programov usposabljanja. Podrobneje je prikazan postopek priznavanja na področju športne rekreacije in športa starejših pri Olimpijskem komiteju Slovenije – Združenju športnih zvez. Poudarek je na dokazovanju dejansko pridobljenih kompetenc in možnosti njihovega celotnega ali delnega priznanja. Takšen pristop omogoča učinkovitejše upoštevanje že pridobljenega znanja, hkrati pa zagotavlja ohranjanje zahtevanih standardov strokovne usposobljenosti.

Ključne besede: strokovno delo v športu, javnoveljavni programi usposabljanja, priznavanje predhodno pridobljenih kompetenc

UVOD

Strokovno delo v športu ureja Zakon o športu (ZŠpo-1), podrobneje pa Pravilnik o usposabljanju strokovnih delavcev v športu (2018, s spremembami in dopolnitvami iz 2025). Strokovni

delavci v športu svoje znanje, spretnosti in kompetence pridobivajo po različnih poteh. Poleg formalnega izobraževanja se lahko vključujejo v javnoveljavne programe usposabljanja na področju športa, se udeležujejo licenčnih seminarjev in drugih oblik strokovnega neformalnega izobraževanja ter pridobivajo pomembne izkušnje z delom v praksi. Za opravljanje strokovnega dela mora posameznik izpolnjevati predpisane pogoje in biti vpisan v Razvid strokovno izobraženih in usposobljenih delavcev v športu. Za vpis v razvid je potrebno imeti ustrezno izobrazbo ali ustrezno usposobljenost v skladu s 46. členom ZŠpo-1.

Javnoveljavni programi usposabljanja omogočajo pridobitev strokovne usposobljenosti za različna področja športa. ZŠpo-1 določa, da nacionalne panožne športne zveze predlagajo programe usposabljanja za športno treniranje v športnih panogah z evidentiranim uradnim tekmovalnim sistemom, Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez (OKS-ZŠZ) pa predlaga programe za športno rekreacijo in šport starejših. Za področje športa invalidov programe predlaga Zveza za šport invalidov Slovenije – Slovenski paralimpijski komite. Predlagatelj programa je hkrati tudi njegov

nosilec. Sprejeti programi se vpišejo v Razvid javnoveljavnih programov usposabljanj, ki ga upravlja ministrstvo, pristojno za šport, z vpisom v razvid pa program pridobi javno veljavnost (51. in 76. Člen ZŠpo-1).

Kompetence, ki jih strokovni delavec pridobi z uspešno zaključenim javnoveljavnim programom usposabljanja, so določene s programom usposabljanja. Na prvi stopnji usposabljanja (SD1) strokovni delavec pridobi kompetence za izvajanje in spremljanje procesa športne vadbe, na drugi stopnji (SD2) pa kompetence za načrtovanje, organiziranje, izvajanje in spremljanje procesa športne vadbe. Obseg pridobljenih kompetenc je povezan s področjem oziroma športnim programom, za katerega je posameznik pridobil strokovno usposobljenost (4. Člen Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu).

POSTOPEK PRIZNAVANJA ŽE PRIDOBLENIH KOMPETENC

Posameznik, ki želi delati na področju športa ali že deluje kot strokovni delavec, lahko v javnoveljavni program usposabljanja vstopi z že pridobljenimi znanji, spretnostmi in izkušnjami. Če so te vsebinsko in po obsegu primerljive z zahtevami programa, lahko zanje zaprosi za priznanje kot predhodno pridobljenih kompetenc. Postopek se začne na pobudo posameznika, ki pri izvajalcu oziroma nosilcu usposabljanja vloži vlogo in ji priloži ustrezna dokazila o predhodno pridobljenem znanju in kompetencah (39. člen Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu).

Pri presoji predhodno pridobljenih kompetenc se ugotavlja njihova skladnost z zahtevami konkretnega programa. Upoštevajo

se pogoji za vključitev v program, trajanje in vsebina predhodnega izobraževanja oziroma usposabljanja, reference predavatelja ter dejansko usvojeno znanje. Izvajalec lahko predhodno pridobljeno znanje dodatno preveri z osebnim razgovorom, pisnim preizkusom, demonstracijo ali drugim ustreznim načinom. Predhodno pridobljene kompetence se lahko priznajo v celoti, delno ali pa se ne priznajo. Pri celotnem priznanju se šteje, da je vlagatelj zahtevano obveznost že opravil, pri delnem priznanju pa mora opraviti le tiste vsebine oziroma predmete, ki mu še manjkajo za pridobitev zahtevane strokovne usposobljenosti (5. in 6. člen Pravilnika o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu, 2025).

Na področju športne rekreacije in športa starejših ima tak postopek vzpostavljen tudi OKS-ZŠZ, ki je nosilec javnoveljavnih programov usposabljanja za ti področji. Postopek priznavanja predhodno pridobljenih kompetenc je podrobneje urejen s Pravilnikom Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez za priznavanje formalno in neformalno pridobljenih kompetenc za strokovno delo v športu na področju športne rekreacije in športa starejših iz leta 2021.

Postopek se začne z vložitvijo predpisane vloge skupaj z dokazili o predhodno pridobljenem znanju, spretnostih in kompetencah. Dokazila morajo omogočati primerjavo predhodno opravljenega izobraževanja oziroma usposabljanja s programom OKS-ZŠZ, pri čemer se upoštevajo pogoji za vključitev v program, trajanje in vsebina posameznih vsebin, standardi znanj, reference predavateljev ter pogoji za dokončanje programa. Pri presoji je najmanjša enota posamezna vsebina oziroma predmet

programa. Po pregledu dokumentacije se z vlagateljem opravi tudi razgovor, osebno ali na daljavo, s katerim se dodatno preverijo predhodno pridobljene kompetence in razjasnijo morebitne nejasnosti. Na podlagi celotne presoje se ugotovi obseg priznavanja predhodno pridobljenih kompetenc (OKS-ZŠZ, 2021).

Pravilnik OKS-ZŠZ omogoča priznanje celotnega programa oziroma njegovega ustreznega dela, pri čemer se ob izpolnitvi vseh pogojev za celotno priznanje izda diploma o usposobljenosti. Pri delnem priznanju mora vlagatelj opraviti le vsebine oziroma predmete, ki mu še manjkajo za pridobitev zahtevane strokovne usposobljenosti. Pravilnik ureja tudi priznavanje predhodno pridobljenih obveznih vsebin (OKS-ZŠZ, 2021).

ZAKLJUČEK

Postopek priznavanja predhodno pridobljenih kompetenc tako temelji na dokazovanju in primerjavi dejansko pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc ter ne zgolj na formalnem nazivu ali potrdilu o predhodnem izobraževanju oziroma usposabljanju. Ključno je, da predložena dokazila omogočajo zanesljivo presojo vsebine, obsega in ravni že pridobljenih kompetenc ter njihovo primerjavo z zahtevami konkretnega programa usposabljanja. Takšen pristop omogoča, da se predhodno pridobljeno znanje ustrezno upošteva in posamezniku ni treba ponovno opravljati vsebin, katerih znanje in kompetence je že dokazal, hkrati pa zagotavlja, da za pridobitev javnoveljavne strokovne usposobljenosti izpolni vse zahtevane standarde znanja in kompetenc.

Literatura

1. Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez. (2021). Pravilnik Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez za priznavanje formalno in neformalno pridobljenih kompetenc za strokovno delo v športu na področju športne rekreacije in športa starejših.
2. Pravilnik o usposabljanju strokovnih delavcev v športu. (2018). Uradni list Republike Slovenije, št. 49/2018.
3. Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o usposabljanju strokovnih delavcev v športu. (2025). Uradni list Republike Slovenije, št. 110/2025.
4. Zakon o športu (ZŠpo-1). (2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 29/2017, s spremembami in dopolnitvami.



SPONZORJI OLIMPIJSKEGA KOMITEJA SLOVENIJE

GLAVNA SPONZORJA



SPORTNA LOTERIJA

VELIKI SPONZORJI



SPONZORJI



GLAVNI MEDIJSKI SPONZOR



PARTNERJI OLIMPIJSKEGA KOMITEJA SLOVENIJE

ZLATI PARTNERJI



SREBRNI PARTNERJI



BRONASTI PARTNERJI





SLOVENIJA



OLIMPIJSKI KOMITE
SLOVENIJE

PARTNERJI MEDNARODNEGA OLIMPIJSKEGA KOMITEJA

ABInBev

airbnb

Alibaba

Allianz



Deloitte

JPMorganChase

OMEGA

P&G

SAMSUNG

TCL

VISA

PARTNERJI OLIMPIJSKEGA KOMITEJA SLOVENIJE

INSTITUCIONALNI PARTNERJI

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
DELU IN ŠPORT

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST
IN MLADINO

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE
IN JAVNO UPRAVO

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA FINANCE

Finančna uprava Republike Slovenije

Fundacija za šport

Univerza v Mariboru

Univerza v Mariboru
Fakulteta za organizacijske vede

Univerza v Ljubljani
EKONOMSKA
FAKULTETA

Pravna fakulteta
Univerza v Ljubljani
100

DRUŠTVO ŠPORTNIH NOVINARJEV
SLOVENIJE

Gospodarska
zbornica
Slovenije

I FEEL
SLOVENIA



PODARI DEL DOHODNINE ŠPORTU

**TVOJ 1 % DOHODNINE
ZA PRIHODNJE PRVAKE**

*Del svoje dohodnine nameni športnemu klubu, društvu ali drugi športni organizaciji v javnem interesu.
Tebe ne stane nič, športu pomeni veliko.*

***Izberi šport in z nekaj kliki izpolni
obrazec na olympic.si/podarim***

#NAVIJAMZAŠPORT

leopold^{ai}



NAJAVA TEKME ALI DOGODKA

BREZPLAČNO ORODJE

za kreiranje letakov in vsebin
za družbena omrežja



KLIKNI TUKAJ
IN PRIHRANI ČAS

