



### Definicja

Kompetencja dotycząca motywowania innych może być definiowana jako wpływanie na sposób postrzegania rzeczywistości oraz postawę danej osoby – w taki sposób, by pobudzić w niej chęć do osiągnięcia pożądanego celu, dzięki konstruktywnemu wykorzystaniu pozytywnych emocji. W środowisku pracy kompetencja objawia się w szczególności docenianiem oraz zachęcaniem pracowników do realizacji zadań, przy jednoczesnym uwzględnieniu ich indywidualnych potrzeb oraz preferencji. Motywowanie innych wpływa korzystnie na determinację w działaniu oraz chęć podjęcia konkretnych wyzwań przez pracowników.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych** – umożliwia bezpośrednią ocenę posiadania wszystkich efektów uczenia się, związanych z kompetencją w zakresie motywowania innych,
- **Analiza dowodów i deklaracji** – w szczególności zaświadczenia o ukończonych kursach trenera rozwoju osobistego/coacha, ale także deklaracje w postaci listów polecających i referencji, w zakresie wszystkich lub wybranych efektów uczenia się,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – umożliwiający weryfikację efektów uczenia się związanych z określeniem sposobów motywowania innych osób.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)****Kryterium weryfikacji**

Motywuje dzieci i młodzież do aktywności fizycznej

(poziom PRK 3)

- Przedstawia zalety związane z aktywnością fizyczną (np. zdrowotne, społeczne, osobiste)
- Dobiera odpowiednią dyscyplinę sportową, w zależności od potrzeb i możliwości (fizycznych, psychicznych)
- Omawia zasady związane z wybraną dyscypliną sportową, dobrane do wieku dzieci
- Przedstawia możliwości rozwoju w danej dyscyplinie sportowej

Zachęca inne osoby do działania na rzecz wyznaczonych celów sportowych

(poziom PRK 3)

- Układa dla innej osoby plan działań, którego realizacja przyczyni się do osiągnięcia celu sportowego
- Informuje o głównych barierach w osiągnięciu zakładanego celu oraz sposobach ich przezwyciężenia
- Określa zalety związane z osiągnięciem danego celu sportowego

Motywuje inne osoby w procesie treningowym

(poziom PRK 4)

- Śledzi postępy związane z realizacją założonych celów
- Analizuje proces treningowy pod kątem pól do poprawy, dotyczących prezentowanej postawy przez osobę motywowaną
- Omawia czynniki wpływające na osiągnięcie lepszych rezultatów sportowych
- Przeprowadza rozmowę motywującą

Określa sposoby motywowania innych osób

(poziom PRK 5)

- Wymienia metody i techniki motywacji innych osób
- Określa wady i zalety poszczególnych technik motywacyjnych
- Dobiera metody i techniki motywacji, w zależności od celu sportowego do osiągnięcia

Analizuje potrzeby i preferencje innych osób w zakresie motywowania

(poziom PRK 6)

- Identyfikuje potrzeby osób w zakresie motywacji
- Określa skuteczność poszczególnych metod i technik motywacyjnych, w zależności od predyspozycji i preferencji drugiej osoby
- Dobiera metody i techniki motywacyjne do typu predyspozycji i preferencji drugiej osoby

Motywuje inne osoby do podejmowania wysiłku w celu osiągnięcia zakładanych rezultatów w sporcie wyczynowym

(poziom PRK 6)

- Zachęca inne osoby do wzmożonego wysiłku, prowadzącego do osiągnięcia konkretnego celu w sporcie wyczynowym
- Określa pożądane działania dla realizacji celu i nakłania do ich podejmowania
- Określa korzyści/nagrody wynikające z osiągnięcia celu
- Omawia zasady fair-play oraz etyki w sporcie wyczynowym



### Definicja

Kompetencja zorientowania na cel polega na umiejętności wyznaczania sobie celów w perspektywie krótko- i długoterminowej, dążeniu do realizowania wyznaczonych założeń, planowaniu działań i strategii prowadzących do ich realizacji, śledzeniu postępów, konstruktywnego podejścia do problemów oraz możliwości przekraczania założonego poziomu wyników. Zorientowanie na cel wspierają takie cechy osobowości, jak: ambicja, konsekwencja w działaniu oraz zaangażowanie.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach symulowanych** – metoda umożliwiająca weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – umożliwiający weryfikację efektów uczenia się; dotyczących znajdowania i wyznaczania celów do realizacji oraz planowania działań i strategii prowadzących do realizacji założonych celów,
- **Prezentacja** – jest metodą umożliwiającą sprawdzenie kompetencji prezentowania osiągniętych celów i ich rezultatów.





## Efekty uczenia się (poziom PRK)

## Kryterium weryfikacji

Opracowuje cele związane z aktywnością fizyczną

(poziom PRK 3)

- Wymienia cele aktywności fizycznej (np. zdrowotne, społeczne, osobiste)
- Omawia wpływ poszczególnych aktywności fizycznych na realizację zakładanych celów
- Identyfikuje bariery dla osiągnięcia zakładanych celów

Planuje działania i strategie prowadzące do realizacji założonych celów

(poziom PRK 4)

- Omawia strategie i metody dążenia do określonych celów sportowych
- Wymienia zasoby niezbędne do realizacji założonych celów w postaci kompetencji, środków finansowych, metod i narzędzi itd.
- Ustala plan działań, w tym zakres decyzji, które powinny zostać podjęte
- Określa ryzyko związane z potencjalnymi problemami i wyzwaniem
- Tworzy alternatywne strategie dążenia do określonego celu w przypadku wystąpienia trudności z jego osiągnięciem

Wyznacza cele do realizacji, związane ze sportem wyczynowym, w perspektywie krótko- i długoterminowej

(poziom PRK 5)

- Określa cele związane ze sportem wyczynowym
- Identyfikuje priorytety w kontekście celów wyznaczonych do realizacji
- Układa plan działań, skutkujący realizacją zakładanego celu sportowego
- Analizuje uwarunkowania społeczno-kulturowe oraz związane ze współzawodnictwem sportowym w kontekście celów wyznaczonych do realizacji

Monitoruje postępy w realizacji założonych celów związanych ze sportem wyczynowym

(poziom PRK 5)

- Układa harmonogram realizacji działań zmierzających do osiągnięcia celu
- Określa postępy w realizacji planu działań w oparciu o harmonogram
- Diagnostuje realne i potencjalne ryzyka zagrażające wykonaniu zadania

Prezentuje osiągnięte cele i ich rezultaty

(poziom PRK 5)

- Przedstawia rezultaty podejmowanych przez siebie decyzji, nakierowanych na osiągnięcie celów
- Uzasadnia swoje decyzje
- Opisuje osiągnięte cele sportowe
- Wyciąga wnioski z krytycznych uwag, dotyczących osiągniętych celów i ich rezultatów



### Definicja

Kompetencja empatii to zdolność do odczuwania stanów psychicznych innych osób, przyjęcia ich sposobu myślenia, a także zrozumienia ich perspektywy postrzegania rzeczywistości oraz konkretnych zjawisk. Empatia pozwala na dogłębne zrozumienie przyczyn postaw, zachowań i wyobrażeń innych ludzi, a także ich potrzeb. Posiadanie kompetencji empatii jest niezbędne do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie oraz zapobiega niepożądanym cechom, takim jak egocentryzm.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach symulowanych** – zadanie umożliwiające weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Debata swobodna** – metoda umożliwia w szczególności weryfikację efektów uczenia się dotyczących interpretacji wydarzeń i zjawisk z różnych perspektyw oraz prowadzenia komunikacji w sposób nakierowany na szanowanie emocji innych ludzi,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – metoda przydatna w weryfikacji efektów związanych z prowadzeniem komunikacji nakierowanej na szanowanie emocji i uczuć innych osób, a także analizowania motywacji innych osób, przejawiających się w ich stanach emocjonalnych.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)**

Interpretuje wydarzenia i zjawiska z różnych perspektyw

(poziom PRK 4)

Analizuje potrzeby różnych osób

(poziom PRK 4)

Analizuje motywacje innych osób przejawiające się w ich stanach emocjonalnych

(poziom PRK 4)

Prowadzi komunikację w sposób nakierowany na szanowanie emocji i uczuć innych osób

(poziom PRK 4)

**Kryterium weryfikacji**

- Analizuje odmienne perspektywy i punkty widzenia, dotyczące określonych wyzwań zawodowych
- Korzysta z wielu komplementarnych źródeł danych

- Analizuje stany emocjonalne innych osób
- Interpretuje emocjonalne motywacje zachowania i postaw innych ludzi
- Wylicza przykłady zróżnicowanych potrzeb ludzi, związanych z aktywnością fizyczną oraz uprawianiem sportu

- Analizuje zebrane informacje dotyczące emocji i postaw innych osób
- Wymienia różnorodne motywy postępowania
- Określa kluczowe informacje i wątki poboczne
- Hierarchizuje informacje pod kątem ich ważności

- Omawia zasady prowadzenia empatycznej komunikacji
- Określa wady i zalety tego rodzaju komunikacji
- Prowadzi komunikację w sposób empatyczny
- Stosuje szeroki wachlarz argumentacji z poziomu komunikacji werbalnej oraz niewerbalnej
- Rozwiązuje konflikty i wychodzić z trudnych sytuacji



### Definicja

Kompetencja zarządzania stresem polega na umiejętności podejmowania konstruktywnych działań w obliczu presji czasu lub nieoczekiwanych zmian, identyfikacji problemów kwalifikowanych jako źródło stresu, modyfikacji reakcji w związku z zaistniałymi sytuacjami stresowymi oraz obniżenia poziomu negatywnych skutków. Ściśle wiąże się ona z umiejętnością kontroli własnego zachowania.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych**, np. w formie zadania do wykonania – umożliwia bezpośrednią ocenę posiadania przez kandydata wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Analiza dowodów i deklaracji** – w szczególności zaświadczenia o ukończonych kursach zarządzania czasem, a także deklaracje w postaci listów polecających i referencji, dla wszystkich lub wybranych efektów uczenia się,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – umożliwiający weryfikację efektu uczenia się, dotyczącego diagnozowania sytuacji i zachowań klasyfikowanych jako źródło stresu.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)**

Diagnostuje sytuacje i zachowania klasyfikowane jako źródło stresu

(poziom PRK 4)

Charakteryzuje sposoby panowania nad własnymi emocjami

(poziom PRK 4)

Charakteryzuje sposoby kontrolowania swoich zachowań w sytuacjach trudnych i stresowych

(poziom PRK 4)

Omawia skutki stresu u sportowców

(poziom PRK 6)

**Kryterium weryfikacji**

- Przedstawia przykłady sytuacji wiążących się z dużym napięciem emocjonalnym
- Identyfikuje sytuacje stresogenne w procesie treningowym
- Identyfikuje fizyczne oznaki stresu u innych osób

- Omawia techniki kontroli własnych emocji, pozwalające na prawidłowe funkcjonowanie nawet w środowisku wysoce stresującym
- Określa wady i zalety każdej z technik kontroli emocji
- Omawia sposoby ograniczania wpływu negatywnych emocji na podejmowane działania

- Omawia techniki i narzędzia kontroli stresu, w tym jego obniżenia do poziomu zapewniającego prawidłowe funkcjonowanie
- Określa skuteczność i użyteczność poszczególnych narzędzi kontroli poziomu stresu w odniesieniu do własnej osoby i pozostałych członków zespołu

- Omawia wpływ stresu na sposób podejmowania decyzji związanych z kształtowaniem własnej kariery sportowej
- Wylicza konsekwencje stanu stresu ciągłego (przewlekłego)
- Wyjaśnia wpływ stresu na psychikę sportowca
- Omawia rolę stresu jako czynnika powodującego występowanie innych chorób





### Definicja

Kompetencja w zakresie przewodzenia innym osobom polega na inicjowaniu oraz nadzorowaniu wysiłku zespołu ludzi, podejmowanego na rzecz wspólnego, określonego wcześniej celu, a także budowaniu zaangażowania i wspieraniu pracowników w ich dążeniach do realizacji tego celu. Kompetencja polega również na inspirowaniu ludzi do podejmowania starań oraz tworzeniu optymalnych warunków do współpracy w zespole – zgodnie z przyjętymi zasadami, normami i regułami zachowań.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach symulowanych** – metoda umożliwiająca weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – metoda umożliwiająca weryfikację efektu uczenia się związanego z określeniem celów pracy zespołowej.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)****Kryterium weryfikacji**

Określa cele pracy zespołowej

(poziom PRK 3)

- Definiuje cel główny oraz cele szczegółowe pracy zespołowej
- Ustala zbiór działań niezbędny do osiągnięcia zakładanych celów
- Określa sposoby monitorowania postępu pracy zespołowej
- Identyfikuje zagrożenia dla realizacji przedsięwzięcia oraz sposoby ich niwelowania

Organizuje pracę zespołu

(poziom PRK 3)

- Analizuje mocne i słabe strony poszczególnych członków zespołu/współpracowników
- Przydziela zadania, dbając o równomierne rozłożenie zadań pomiędzy poszczególne osoby oraz uwzględniając ich mocne i słabe strony
- Instruuje pozostałe osoby, w jaki sposób należy zrealizować działania

Nadzoruje terminową i rzetelną realizację zadań

(poziom PRK 4)

- Weryfikuje terminowość wykonania działań z opracowanym harmonogramem
- Monitoruje na bieżąco postępy w realizacji działań przez poszczególnych członków zespołu/współpracowników
- Identyfikuje zadania zagrożone opóźnieniem i określa środki zaradcze

Tworzy pozytywną i twórczą atmosferę pracy

(poziom PRK 4)

- Reaguje w przypadku zaistnienia konfliktu
- Nakłania członków zespołu/współpracowników do dzielenia się pomysłami i poszukiwania alternatywnych sposobów realizacji zadań
- Udziela porad oraz pomocy innym osobom w celu realizacji zadań

Ponosi odpowiedzialność za wynik pracy zespołowej

(poziom PRK 4)

- Przewiduje konsekwencje poszczególnych działań
- Informuje przełożonego o negatywnych konsekwencjach działań swoich i zespołu
- Proponuje działania naprawcze



### Definicja

Kompetencja samodzielności w działaniu polega na organizacji i braniu odpowiedzialności za podjęte działania, wynikające z wysokiego poziomu motywacji do pracy. Wiąże się z posiadaniem poczucia wpływu na wypracowane rezultaty oraz pozytywnym zaangażowaniem. O samodzielności decydują: wiedza, kompetencje oraz doświadczenie niezbędne do realizacji określonego zadania, a także poczucie zaufania ze strony osób, które powierzyły realizację zadań.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych** – metoda umożliwia weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Debata ustrukturyzowana** – metoda pozwala na weryfikację efektu dotyczącego charakterystyki sposobów zachowania wewnętrznej dyscypliny,
- **Obserwacja w warunkach symulowanych** – zadanie w ramach symulacji pozwala na określenie efektów związanych z planowaniem swojej pracy w sposób niezależny, kontrolowaniem wykonywania przez siebie działania oraz kontrolowaniem wykonywania przez siebie działań.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)****Kryterium weryfikacji**

Planuje swoją pracę  
w sposób niezależny

(poziom PRK 3)

- Określa szczegółowy plan własnej pracy
- Tworzy harmonogram realizowanych działań, szeregując je według ważności wykonania
- Ustala priorytety realizowanych działań
- Analizuje wpływ poszczególnych działań na realizację zakładanych celów

Charakteryzuje sposoby  
zachowania wewnętrznej  
dyscypliny

(poziom PRK 4)

- Wymienia metody i techniki służące zachowaniu dyscypliny i podnoszące efektywność pracy w branży sportowej
- Określa wady i zalety poszczególnych metod i technik
- Dobiera metody i techniki motywacyjne w zależności od realizowanego zadania i celu/dyscypliny sportowej

Kontroluje wykonywane  
przez siebie działania

(poziom PRK 4)

- Określa pożądane działania i zasoby do realizacji celu
- Realizuje terminowo i systematycznie zamierzone cele
- Diagnostuje realne i potencjalne ryzyka zagrażające wykonaniu zadania
- Wykonuje zadania bez wsparcia zewnętrznego innych osób

Podnosi własne  
kompetencje

(poziom PRK 4)

- Samodzielnie zdobywa wiedzę i podnosi zawodowe umiejętności
- Dzieli się swoimi umiejętnościami z pozostałymi członkami zespołu
- Swoją postawą zachęca inne osoby do wzmoczonego wysiłku w dążeniu do określonego celu



### Definicja

Kompetencja w zakresie instruowania innych osób polega na umiejętności przeprowadzenia instruktażu, mającego na celu nauczanie innej osoby konkretnych czynności, przekazanie wiedzy zawodowej, rozwijanie umiejętności innych osób oraz kształtowanie właściwych postaw w określonej sytuacji zawodowej. Kompetencja odnosi się zatem do szkolenia innych osób w warunkach rzeczywistych poprzez pokazanie, w jaki sposób należy wykonać dane zadanie. Jest to świadome i zamierzone działania, mające wpływ na sposób postrzegania, myślenia oraz działania innych osób. Instruowanie na stanowisku pracy dotyczy w szczególności pracowników wprowadzanych do wykonywania określonych zadań (w ramach szkolenia stanowiskowego).

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych** – metoda umożliwiająca weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Analiza dowodów** – zwłaszcza certyfikatów, dyplomów i zaświadczeń o ukończeniu odpowiednich kursów i szkoleń – jako potwierdzenie wybranych lub wszystkich efektów uczenia się,
- **Test wiedzy** – w formie pisemnej lub ustnej, w zakresie efektu uczenia się, związanego z planowaniem instruktażu.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)****Kryterium weryfikacji**

Charakteryzuje zapewnianie bezpiecznych warunków w trakcie prowadzenia instruktażu

(poziom PRK 3)

- Określa elementy infrastruktury niezbędne do przeprowadzenia instruktażu
- Dobiera narzędzia oraz urządzenia niezbędne do przeprowadzenia instruktażu
- Omawia zasady bezpieczeństwa i higieny pracy
- Identyfikuje ryzyka związane z instruktażem, w szczególności dotyczące bezpieczeństwa osób instruowanych

Planuje instruktaż

(poziom PRK 3)

- Wymienia poszczególne czynności, które należy wykonać w ramach działania podlegającego instruktażowi
- Określa związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy poszczególnymi czynnościami w ramach działania podlegającego instruktażowi

Demonstruje właściwy sposób realizacji działania

(poziom PRK 3)

- Dostosowuje formę instruktażu do potrzeb i możliwości odbiorców
- Demonstruje różne metody i techniki wykonania działania
- Wylicza najczęściej popełniane błędy przy wykonywaniu działania
- Określa konsekwencje błędów przy wykonywaniu działania

Dokonuje bieżącej oceny wykonywanych zadań

(poziom PRK 3)

- Dokonuje oceny sposobu wykonywania działania przez osoby instruowane
- Wylicza popełniane błędy i wskazuje ich konsekwencje
- Omawia, w jaki sposób należy wyeliminować błędy popełniane przez osoby instruowane

Koordynuje wykonywanie zadań przez osoby o niższych kwalifikacjach w sporcie

(poziom PRK 5)

- Koordynuje instruktaż realizowany przez zespół osób o niższych kwalifikacjach w sporcie
- Ocenia sposób wykonania instruktażu przez osoby o niższych kwalifikacjach w sporcie
- Określa błędy popełniane przez osoby o niższych kwalifikacjach w sporcie podczas realizowania instruktażu

Współpracuje z innymi osobami i specjalistami

(poziom PRK 5)

- Przeprowadza instruktaż zgodnie z zasadami panującymi w danej dyscyplinie sportowej
- Wymienia zasady etyki zawodowej oraz kształtowania pozytywnego wizerunku sportu
- Kieruje zespołem współpracowników przeprowadzających instruktaż
- Komunikuje się ze specjalistami z innych, wspierających obszarów zawodowych (np. lekarzami, fizjoterapeutami)



### Definicja

Kompetencja dotycząca doradzania innym polega na umiejętności dawania porady oraz wskazywania sposobu postępowania innej osoby w jakiejś sprawie. Stanowi ona element wspierania innych ludzi w rozwiązywaniu różnych problemów życia codziennego oraz zawodowego poprzez zmianę ich sposobu myślenia, postaw czy sposobu podejmowania decyzji lub pomoc w dostrzeżeniu szerszego kontekstu oraz złożoności danego problemu. Celem udzielenia porady jest chęć rozwiązania problemu drugiej osoby, skłonienie jej do podjęcia najbardziej optymalnej decyzji lub poprawa jej ogólnej sytuacji.

### Metody walidacji

- **Analiza dowodów i deklaracji** – w tym w szczególności zaświadczenia o ukończonych kursach trenera rozwoju osobistego/coacha, a także deklaracje w postaci listów polecających i referencji,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – umożliwiający weryfikację efektów uczenia się związanych z diagnozowaniem uwarunkowań wpływających na problem, charakterystyki zasad etyki zawodowej oraz propozycji alternatywnych sposobów rozwiązania problemu i dokonania ich oceny,
- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych** – umożliwia bezpośrednią ocenę posiadania kompetencji przez kandydata na podstawie jego postaw i działań w realnej sytuacji, stanowiąc uzupełnienie dla wywiadu ustrukturyzowanego i pozwalając na ocenę pozostałych efektów uczenia się.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)****Kryterium weryfikacji**

Diagnostuje uwarunkowania wpływające na istniejący problem

(poziom PRK 4)

- Analizuje problemy innych osób
- Identyfikuje uwarunkowania zewnętrzne wpływające na zidentyfikowany problem, zarówno pozytywnie (szanse) jak i negatywnie (zagrożenia)
- Wymienia uwarunkowania wewnętrzne wpływające na zidentyfikowany problem (mocne i słabe strony), np. cechy fizyczne lub psychiczne danej osoby, której doradza
- Określa konsekwencje poszczególnych czynników i ich wpływ na problem

Charakteryzuje zasady etyki zawodowej

(poziom PRK 3)

- Omawia zasady etyki zawodowej specyficznej dla realizacji treningu sportowego
- Identyfikuje rozwiązania zgodne z zasadami fair-play

Proponuje alternatywne sposoby rozwiązania problemu i dokonuje ich oceny

(poziom PRK 5)

- Identyfikuje różne sposoby rozwiązania problemu
- Ocenia poszczególne sposoby rozwiązania problemu
- Wybiera optymalny sposób rozwiązania problemu dla danej osoby
- Przedstawia optymalny sposób rozwiązania problemu w formie porady

Określa konsekwencje różnych sposobów rozwiązania problemu

(poziom PRK 5)

- Określa sposoby pozwalające na wykorzystanie szans oraz mocnych stron
- Określa sposoby pozwalające na ograniczenie wpływu słabych stron oraz zagrożeń

Analizuje i dokonuje krytycznej oceny działań osoby, której doradza

(poziom PRK 5)

- Ocenia sposób rozwiązywania problemu przez inną osobę
- Monitoruje postępy dotyczące rozwiązania problemu przez inne osoby
- Rekomenduje zmiany w postępowaniu, dotyczące podejmowanych działań





## Definicja

Budowanie relacji z klientem/podopiecznym to umiejętność, która polega na obsłudze klienta w procesie zakupu określonych dóbr lub usług, a także utrzymywaniu kontaktu po jego finalizacji, w celu podtrzymania zawiązanej relacji. Budowanie relacji wiąże się ze zdolnością budowania lojalności u klientów/podopiecznych, a także tworzenia społeczności skupionej wokół danego produktu lub firmy.

## Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych** – metoda pozwala na weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Wywiad ustrukturyzowany** – metoda dodatkowa, która może zostać wykorzystana do weryfikacji efektu uczenia się, związanego z doбором sposobu komunikacji do typu klienta.





## Efekty uczenia się (poziom PRK)

## Kryterium weryfikacji

Identyfikuje potrzeby dzieci i młodzieży związane ze sportem

(poziom PRK 3)

- Rozpoznaje potrzeby dzieci i młodzieży związane z uprawianiem sportu/aktywnością fizyczną (w tym np. zdrowotne, osobiste, rozwojowe)
- Wylicza różnice związane z pracą z dziećmi oraz dorosłymi w zakresie instruktażu sportowego i sportu wyczynowego
- Dostosowuje sposób realizacji działań do potrzeb i możliwości dzieci i młodzieży

Identyfikuje potrzeby klienta/podopiecznego

(poziom PRK 3)

- Rozpoznaje potrzeby klienta/podopiecznego i analizuje je
- Wymienia narzędzia i techniki identyfikacji potrzeb klienta/podopiecznego związane ze sportem wyczynowym oraz rekreacyjnym
- Dopasowuje usługę (np. treningową) do konkretnych potrzeb i oczekiwań klienta/podopiecznego

Nawiązuje i podtrzymuje relacje z klientem/podopiecznym

(poziom PRK 3)

- Pozyskuje informację zwrotną po zakończeniu szkolenia/treningu
- Przedstawia klientowi/podopiecznemu dalsze możliwości doskonalenia umiejętności/treningu
- Charakteryzuje strategię działania prowadzącą do osiągnięcia wspólnego celu „wygrany – wygrany”

Dobiera sposób i typ komunikacji do osobowości klienta/podopiecznego

(poziom PRK 5)

- Charakteryzuje metody argumentacji i sposoby ich wykorzystania
- Tworzy klasyfikację typów klienta/podopiecznego na podstawie posiadanej wiedzy oraz doświadczenia
- Dobiera właściwe argumenty i sposoby komunikacji, adekwatnie do typu klienta/podopiecznego

Charakteryzuje rolę klienta/podopiecznego w kształtowaniu wizerunku organizacji (np. związku sportowego, klubu sportowego, firmy szkoleniowej)

(poziom PRK 6)

- Omawia techniki i narzędzia budowania wizerunku organizacji u klientów/podopiecznych
- Omawia wartości i zasady istotne dla organizacji
- Określa sposoby realizacji wartości i zasad w praktyce
- Charakteryzuje zasady budowania społeczności klientów/podopiecznych skupionych wokół organizacji



### Definicja

Kompetencja otwartości na zmiany przejawia się w gotowości do akceptacji nowych rzeczy, wartości, idei oraz zasad. Wiąże się z elastycznością i łatwością adaptacji do zmieniających się warunków, a także umiejętnością szybkiej reakcji. Widoczna jest w dążeniu do usprawniania obecnie funkcjonujących procesów oraz systemów w otaczającym człowieka środowisku społecznym, a także wspieraniu innych w przejściu przez proces zmian.

### Metody walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych** – metoda pozwala na weryfikację wszystkich efektów uczenia się w ramach kompetencji,
- **Debata swobodna** – metoda przydatna w weryfikacji efektu uczenia się w zakresie dostosowania swoich działań do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych.



**Efekty uczenia się  
(poziom PRK)****Kryterium weryfikacji**

Dostosowuje swoje działania do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych

- Identyfikuje zmiany w branży sportowej (w tym m.in. technologiczne, prawne)
- Omawia ich wpływ na proces treningowy
- Dostosowuje program procesu treningowego do zmian o charakterze zewnętrznym

(poziom PRK 3)

Wdraża zmiany w codziennej pracy

- Identyfikuje potrzeby osobiste oraz zespołowe w zakresie wprowadzania zmian
- Analizuje proces treningowy pod kątem możliwości wprowadzenia zmian
- Określa konsekwencje osobiste oraz zespołowe wprowadzenia zmian

(poziom PRK 3)

Omawia sposoby podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych

- Identyfikuje możliwości w zakresie nowych rozwiązań organizacyjnych
- Inicjuje zmiany w obszarze własnej działalności, a także w procesie prac zespołowych

(poziom PRK 4)

Inicjuje zmiany

- Przedstawia zalety proponowanych zmian oraz ich wpływ na osiągnięcie wyznaczonych celów
- Omawia metody i narzędzia promocji zmiany w ramach zespołu
- Zachęca inne osoby do wzmożonego wysiłku w celu wprowadzenia zmian w zakresie osobistym oraz zespołowym
- Informuje swoich przełożonych o konieczności wprowadzenia zmian

(poziom PRK 5)

Przewiduje przyszłe trendy

- Charakteryzuje trendy i zmiany zachodzące w branży sportowej
- Wyciąga wnioski dotyczące zmian zachodzących w branży sportowej
- Omawia konsekwencje zmian zachodzących w środowisku społecznym, kulturowym i gospodarczym dla branży sportowej

(poziom PRK 5)