

Tadeusz Stefaniak*¹, Dariusz Harmaciński*, Bartosz Groffik*, Gabriel Pawlak**

*Katedra Dydaktyki Sportu, Wydział Nauk o Sporcie, Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

**Katedra Komunikacji i Zarządzania w Sporcie, Wydział Nauk o Sporcie, Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

Ocena preferowanych predyspozycji trenera personalnego Rating preferred predisposition personal trainer

Streszczenie

Usługi świadczone przez trenerów personalnych w Polsce cieszą się coraz większym zainteresowaniem. Sytuacja prawna tej grupy zawodowej jest w Polsce nieuregulowana, co stwarza wiele wątpliwości dotyczących kompetencji oraz predyspozycji trenera personalnego.

Istotą przedstawionych w pracy badań jest określenie zmian, w zakresie postrzegania kompetencji trenera, zachodzących na przestrzeni ostatnich lat. Badania wykonano w roku 2009 i powtórzono w roku 2015 w klubach fitness mieszczących się na terenie województwa dolnośląskiego. W badaniach wzięło udział 240 ankietowanych, w tym 72 kobiety i 168 mężczyzn.

Wyniki badań wskazują, że na przestrzeni lat, liczba osób korzystających regularnie z usług trenera wzrosła prawie dwukrotnie. W istotny sposób wzrosła liczba osób dla których zawód trenera łączy się z coraz lepszą oceną społeczną i jego autorytet stale rośnie. 67,5% badanych uważa, że trener powinien być mocno zbudowany i mieć mieszane cechy osobowości.

Słowa kluczowe: trener personalny, trening personalny, predyspozycje, cechy, kompetencje trenera, autorytet

Abstract

Services provided by personal trainers in Poland are becoming more popular. The legal situation of this professional group in Poland is unregulated, which creates many doubts about the competence and suitability of a personal trainer.

The essence of the work presented in the study is to determine the changes in terms of perception of a coach's competence, taking place in recent years. The research was conducted in 2009 and repeated in 2015 in fitness clubs coming in Lower Silesia.

The study involved 240 respondents, including 72 women and 168 men.

¹ prof. dr hab. Tadeusz Stefaniak, dr Dariusz Harmaciński, e-mail: dariusz.harmacinski@awf.wroc.pl, mgr Bartosz Groffik, mgr Gabriel Pawlak

Research results indicate that over the years, the number of people regularly using the services of a coach nearly doubled. The significant number of people for whom the profession of coaching combined with better and better assessment of the social and his authority continues to grow. 67.5% of respondents think that the coach should be well built and have mixed personality traits.

Keywords: personal trainer, personal training, abilities, traits, skills coach, authority

1. Wstęp

Trening personalny jest szczególnym rodzajem indywidualnej pracy trenera z podopiecznym, w której trener poświęca swą całkowitą uwagę oraz indywidualizuje trening w odniesieniu do potrzeb i psychofizycznych uwarunkowań swojego klienta. Trening indywidualny, w przeciwieństwie do zajęć grupowych, wymaga podmiotowego podejścia i pełnego zaangażowania. Bardzo często prowadzi również do nawiązania bliższej, koleżeńskiej wręcz relacji z podopiecznym. Nie podlega dyskusji fakt, że indywidualnie dobrany program treningowy, uwzględniający stan zdrowia i wytrenowania klienta, jego predyspozycje fizyczne, styl życia, jak również osobiste preferencje, daje szanse na uzyskanie stosunkowo szybko, pożądaných, pozytywnych, szeroko rozumianych zmian prozdrowotnych, począwszy od estetycznej, proporcjonalnej sylwetki, a na zmianach parametrów biochemicznych krwi kończąc.

Treningi personalne cieszą się w chwili obecnej bardzo dużym i co najważniejsze wciąż rosnącym zainteresowaniem na polskim rynku. Rośnie również liczba miejsc, w których można skorzystać z usług trenera personalnego. Poza dużymi klubami fitness, są to bowiem małe, „osiedlowe siłownie”, prywatne „studia” treningowe, hotele i ośrodki wypoczynkowe. Coraz częściej spotyka się również doradztwo treningowo-żywnieniowe świadczone przez trenera „na odległość” - drogą internetową.

Ciągle rosnąca popularność trenerów personalnych spowodowana jest m.in. dynamicznie rosnącym rynkiem usług fitness w Polsce oraz brakiem uregulowań prawnych określających kwalifikacje i kompetencje zawodowe trenerów personalnych.

Powyższe argumenty oraz fakt, że liczba trenerów personalnych w Polsce nieustannie rośnie, sprawiły, że autorzy niniejszej pracy podjęli próbę oceny, które z predyspozycji zawodowych trenera personalnego są w oczach osób uczęszczających do klubów fitness, najistotniejsze?

2. Cel

Autorzy prezentowanej pracy od lat są zainteresowani oceną najistotniejszych predyspozycji zawodowych trenera personalnego w naszym kraju. Zainteresowania te przekładają się na wieloletnią ocenę wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych trenerów personalnych. Odbiciem tych zainteresowań są badania, które przeprowadzono w 2009 roku, a kontynuowano w roku 2015. Istotą

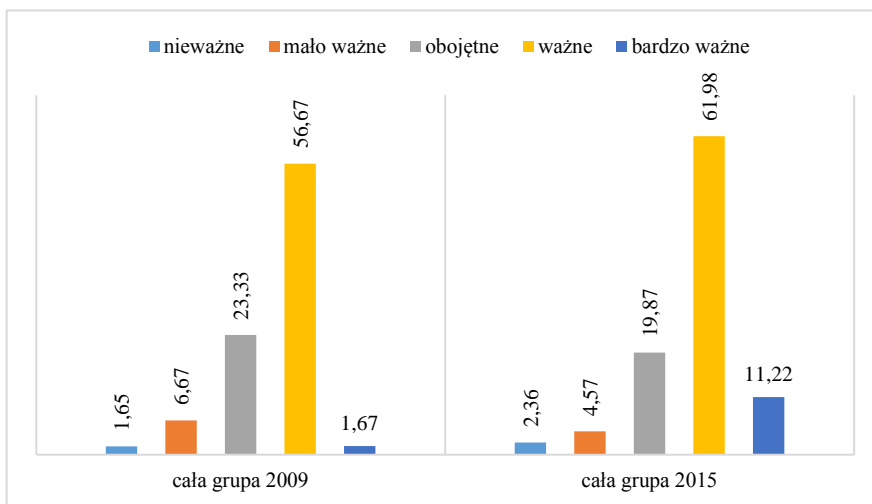
obecnie prowadzonych badań jest określenie zmian, w zakresie postrzegania kompetencji trenera, zachodzących na przestrzeni ostatnich lat. Ostatecznie autorzy koncentrują się na realizacji dwóch celów: poznawczego, który łączy się z próbą znalezienia odpowiedzi na pytanie: Jakie predyspozycje (kompetencje) trenera personalnego są preferowane przez osoby trenujące pod ich opieką, jednocześnie cel poznawczy dotyczy: Określenia różnic w zakresie postrzegania kompetencji trenera w okresie ostatnich 5 lat. Drugi z celów – cel aplikacyjny, łączy się z próbą określenia wiodących predyspozycji w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych, którymi powinien się charakteryzować współczesny trener personalny. Wiedza ta może pomóc w określaniu pewnej strategii dotyczącej optymalizacji procesu kształcenia przyszłych kadr trenerskich.

3. Materiał i metody badań

Badania oparto o sondaż diagnostyczny, realizowany przy pomocy metod kwestionariuszowo-ankietowych, a narzędziem wykorzystanym w pracy była standaryzowana ankieta charakteryzująca się wysokim wskaźnikiem trafności i rzetelności opracowywanych pytań. Badania wykonano w roku 2009 i powtórzono w roku 2015 w klubach fitness mieszczących się na terenie województwa dolnośląskiego. W badaniach wzięło udział 240 ankietowanych, w tym 72 kobiety i 168 mężczyzn. Z analizy przeprowadzonych badań wynika, że 52% ankietowanych to osoby z wyższym wykształceniem. 65% badanych pochodzi z miast liczących powyżej 100 tys. mieszkańców. 54% badanych uczęszczała do klubów fitness od ponad dwóch lat, 10% od pół roku, 16% od roku, a 20% dłużej niż rok, ale mniej niż dwa lata. 45% z ankietowanych korzystało z siłowni 1-2 razy w tygodniu, 47% 3-4 razy w tygodniu, natomiast 8% deklarowało, że trenuje 5 lub więcej razy w tygodniu.

4. Wyniki

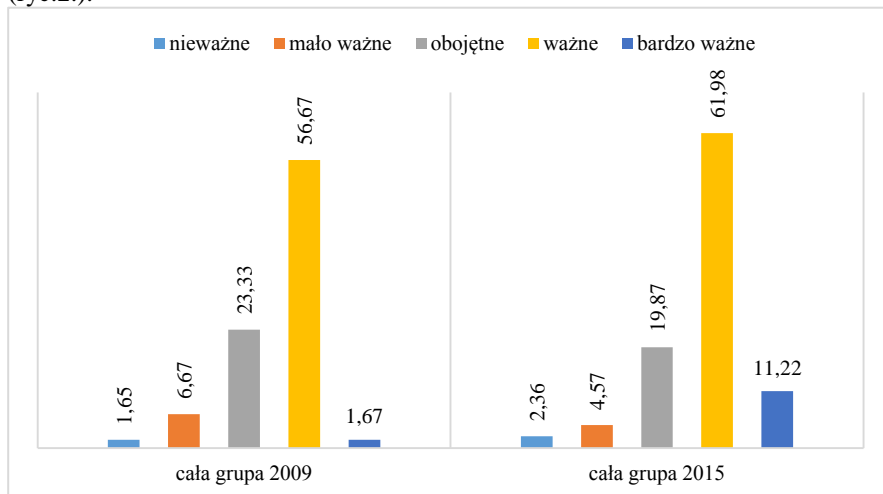
Zestawiając wyniki badań z roku 2009 i 2015 możemy stwierdzić, że liczba osób korzystających regularnie z usług trenera wzrosła prawie dwukrotnie. O 10% wzrosła także liczba ankietowanych, którzy korzystają z pomocy trenera często. Liczba osób nie korzystających z pomocy trenera spadła o 17,47% (ryc.1).



Ryc. 1. Systematyczność korzystania z pomocy trenera

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

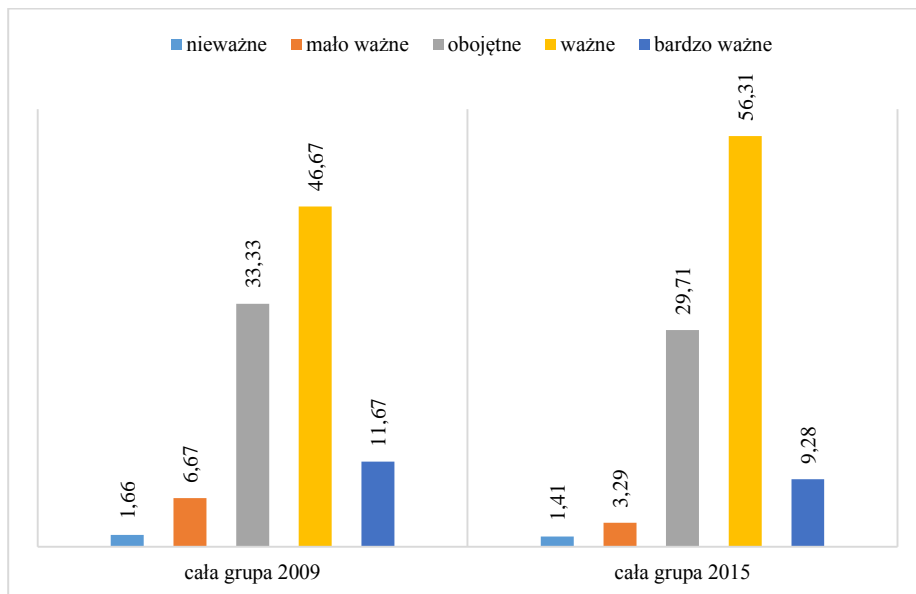
Biorąc pod uwagę ocenę w zakresie postrzegania zmian autorytetu społecznego trenera personalnego na przestrzeni analizowanego okresu, zaobserwować można, że w istotny sposób wzrosła liczba osób dla których zawód trenera łączy się z coraz lepszą oceną społeczną i jego autorytet stale rośnie. Pozostałe odpowiedzi nie uległy radykalnej zmianie w porównaniu z rokiem 2009 (ryc.2.).



Ryc. 2. Autorytet społeczny trenera

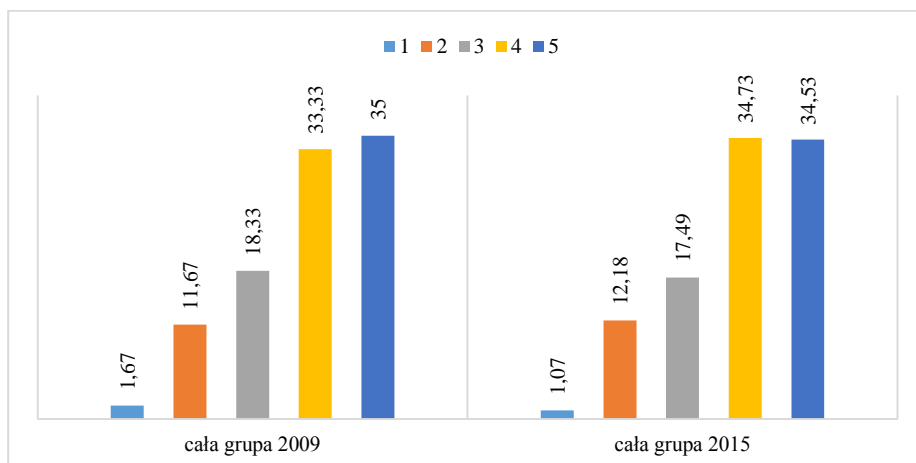
Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Jak wynika z badań dla wielu osób trener personalny jest autorytetem moralnym, przy czym aż o 10% wzrosła ilość respondentów w 2015 roku w zestawieniu do 2009 roku, dla których autorytet moralny trenera personalnego ma znaczenie wiodące (ryc.3).



Ryc. 3. Autorytet moralny trenera

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

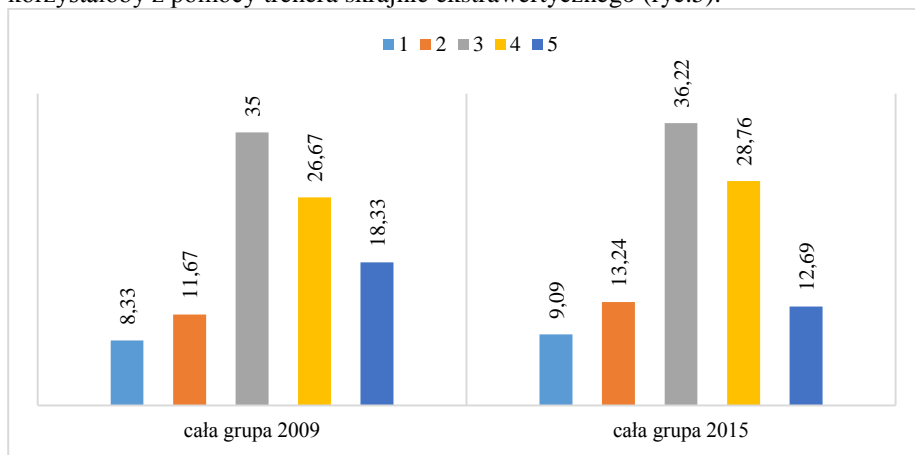


Ryc. 4. Preferowany styl kierowania

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

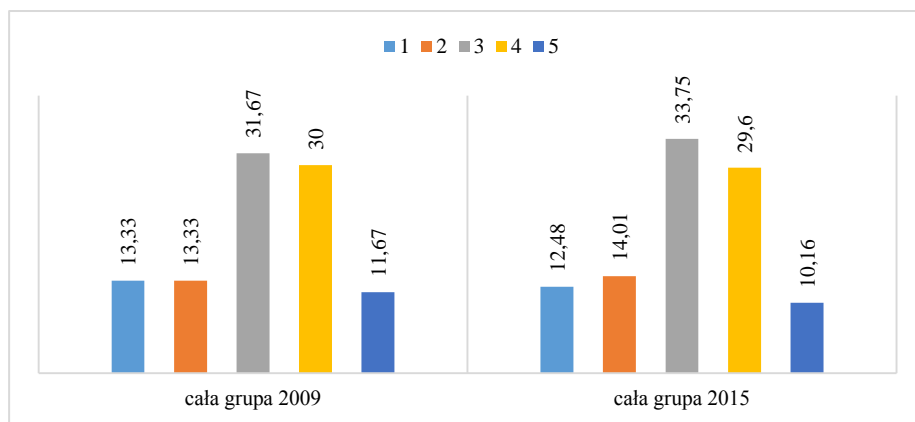
Rycina 4 przedstawia ocenę pożądanego stylu współpracy trenera personalnego z klientem. Przy tym cyfra 1 to trener skrajnie władczy, a 5 skrajnie współpracujący. Cyfra 3 wskazuje na typ mieszany. Wyniki badań wskazują, że na przestrzeni sześciu lat, preferencje te nie uległy istotnej zmianie (ryc.4.).

Rycina 5 przedstawia preferowane typy osobowości trenera, gdzie cyfra 1 oznacza skrajnego introwertyka, a 5 skrajnego ekstrawertyka. Cyfra 3 oznacza typ mieszany. Zarówno badania z roku 2009 jak i 2015 wskazują, że ankietowani preferują u swojego trenera, mieszany typ osobowości. Zdecydowanie mniej osób badanych (12,69%) w roku 2015 w stosunku do 18,33% w roku 2009 deklaruje, że korzystaloby z pomocy trenera skrajnie ekstrawertycznego (ryc.5).



Ryc. 5. Osobowość trenera - typy

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

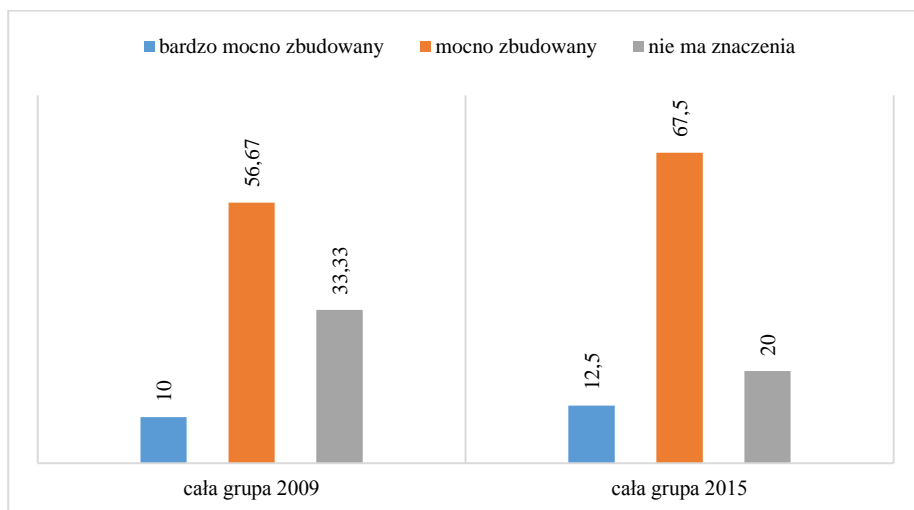


Ryc. 6. Osobowość trenera – preferencje

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Rycina 6 przedstawia preferencje dotyczące typów wnioskowania trenera, biorąc pod uwagę sposób podejmowania przez niego decyzji. Proces ten może odbywać się drogą logicznego myślenia (obiektywnego i pozbawionego osobistego zaangażowania, tzw. preferencja myślowa) bądź kierowania się własnymi, cenionymi wartościami (preferencja odczuciowa) (Herzig 2002). Odpowiedź 1 oznacza myśliciela, natomiast 5 to odczuciowiec, osoba wrażliwa i emocjonalna. Z przeprowadzonych analiz wynika, że zarówno w roku 2009 jak i 2015 ankietowani najchętniej wybierają mieszany typ osobowości (ryc.6).

Rycina 7 przedstawia preferencje respondentów dotyczące oceny budowy ciała trenera personalnego. 67,5 % badanych uważa, że trener powinien być mocno zbudowany. Zdecydowanie na przestrzeni lat 2009-2015 zmalała ilość osób (z 33,33% do 20%) dla których budowa ciała trenera personalnego nie ma znaczenia (ryc.7).

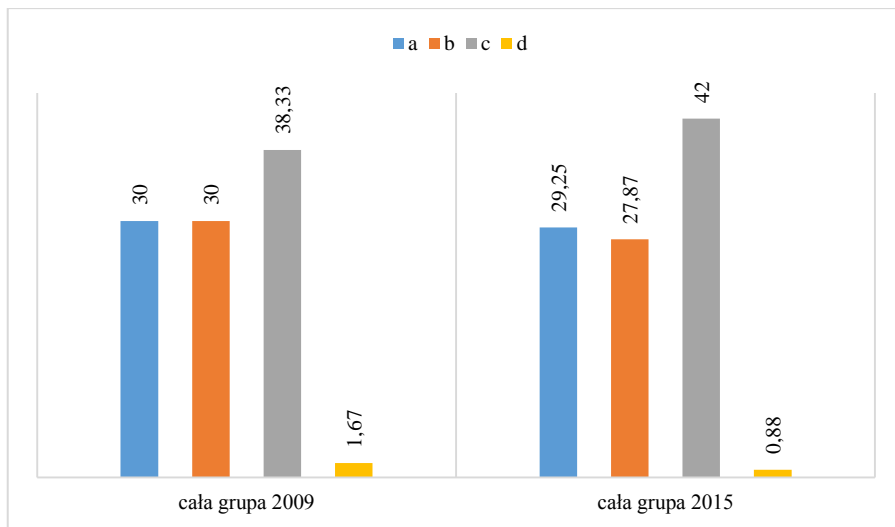


Ryc. 7. Preferencje dotyczące budowy ciała trenera

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Rycina 8 dotyczy sposobu komunikacji trenera personalnego ze swoimi klientami, gdzie litery a,b,c,d oznaczają odpowiednio:

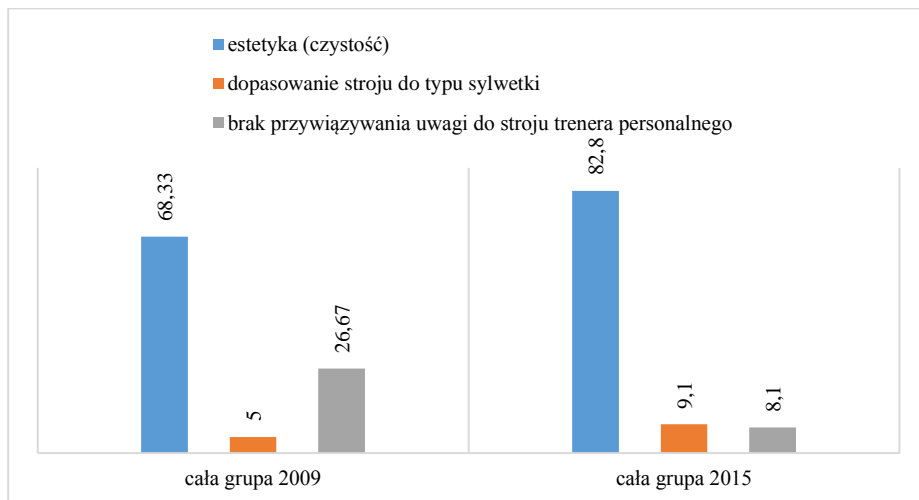
- poprawnie językowo z dużą kulturą słowa (bez używania skrótów myślowych, żargonu, wulgaryzmów);
- poprawnie językowo z możliwością wykorzystywania skrótów myślowych i uproszczeń;
- precyzyjnie i jednoznacznie na temat;
- poprawność językowa, kultura słowa są nieistotne, trener personalny powinien korzystać głównie z pokazu i demonstracji danego ćwiczenia (ryc.8).



Ryc. 8. Komunikacja trenera z podopiecznym

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Rycina 9 dotyczy preferencji obranego stylu ubioru trenera. Estetyka (w tym czystość) ubioru jest bez wątpienia najistotniejszym aspektem ubioru trenera w oczach jego podopiecznych. W 2015 roku zaledwie 8,1% badanych nie zwraca uwagi na strój trenera, podczas gdy w roku 2009 wartość ta wynosiła aż 26,67%.



Ryc. 9. Ubiór trenera

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

5. Dyskusja

Pomimo dużej popularności usług fitness w Polsce, a także rosnącego nieustannie zainteresowania treningami personalnymi w naszym kraju, nie sposób odnaleźć w polskich opracowaniach naukowych informacji związanych z kompetencjami trenerów personalnych.

Coraz większa świadomość naszego społeczeństwa w obszarze zdrowia i aktywności fizycznej doprowadziła do sytuacji, w której trenerzy personalni muszą posiadać szeroką, interdyscyplinarną wiedzę i kompetencje tak by potrafić sprostać indywidualnym celom swoich klientów zorientowanych między innymi na utratę wagi, poprawę zdolności motorycznych, przyrost masy mięśniowej czy zastosowanie w treningu elementów fizjoterapii. Problematyka kompetencji jest przedmiotem zainteresowania kilku dziedzin – psychologii, zarządzania czy socjologii. Liczne opracowania dotyczące kompetencji można znaleźć w literaturze polsko- i anglojęzycznej².

Trener personalny powinien posiadać zdolność do nawiązywania i utrzymywania bliższej relacji z klientem, z uwagi na charakter współpracy, w formie spotkań indywidualnych. Nie bez znaczenia są zatem jego właściwości osobowościowe oraz motywacja i kreatywność, dzięki którym trener może skutecznie wywierać wpływ na klientów, z którymi pracuje i osiągać zamierzone cele. Stiff (Stiff 1993) uważa, że trenerzy personalni powinni m.in.: być odpowiednio ubrani, zdolni do motywowania swoich podopiecznych, sprawni w komunikacji, myśleć z perspektywy klientów, posiadać wiedzę marketingową, być zdolni rozwiązywać konflikty, umieć zarządzać relacjami interpersonalnymi. Trener powinien być wzorem do naśladowania, a wręcz autorytetem dla swojego podopiecznego.

Wyniki badań przedstawionych w pracy są zgodne z poglądami Stiffa, dotyczącymi wyglądu zewnętrznego. Respondenci wskazali bowiem wyraźnie, że ubiór i sylwetka trenera ma znaczenie w budowaniu jego wizerunku i stanowi „motywator” dla jego klientów. Wysoka sprawność fizyczna, atletyczna sylwetka oraz zdrowy styl życia trenerów personalnych stanowi model, jaki imponuje klientom i do którego chcą dążyć. Ankietowani wskazali również, że chętnie będą współpracowali z trenerem, który posiada mieszane cechy osobowości oraz posiada autorytet moralny i społeczny.

Według Barankiewicza (Barankiewicz 1998, s. 385) pojęcie autorytetu wiąże się z: „powagą, znaczeniem, wpływem i prestiżem w stosunkach międzyludzkich przypisywanym osobom, które z racji swego wykształcenia, posiadanej wiedzy, szczególnych zalet charakteru cieszą się powszechnymi wpływami i uznaniem”.

² Zob. Jabłońska-Wołoszyn M., Kompetencje w organizacji. *Jak tworzyć i wykorzystywać modele kompetencyjne w zarządzaniu personelem*, „Personel i Zarządzanie” 2003, nr 21, s. 12; A. Orlińska-Gondor, *Zarządzanie ludźmi oparte na pojęciu kompetencji*, (w:) Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem, red. L. Zbiegień-Maciąg, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 169; Boyatzis E., *The Competent Manager*, John Wiley, New York 1982; Whiddett, S. Hollyforde, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 15.

Pojęcie autorytetu można rozpatrywać w kilku płaszczyznach, m.in. w zakresie kompetencji możemy mówić o autorytecie moralnym, który określa osobę, która nie musi zajmować wysokiej pozycji w hierarchii społecznej, ale wywiera ogromny wpływ na sposób myślenia i działania innych, poprzez wyznawanie podobnych wartości moralnych (Barankiewicz 1998, s. 385).

Trener personalny powinien posiadać zdolność do nawiązywania bliższej relacji z klientem, z uwagą na charakter współpracy, która przybiera formę spotkań cyklicznych, indywidualnych. Bardzo ważne są zatem cechy osobowościowe trenera, między innymi charyzma, dzięki której trener może skutecznie wywierać wpływ na podopiecznych i osiągać razem z nimi zamierzone cele. Kreatywność w projektowaniu sesji treningowych czy wysoka motywacja do działania to kolejne atrybuty dobrego, skutecznego trenera. Gavin (Gavin 1996) uważa, że trenerzy personalni powinni potrafić zaoferować klientowi wartościowe usługi oraz doradzać im w zakresie działań podejmowanych poza treningiem (dieta, zdrowy, wolny od używek tryb życia), wzmacniać ich samoocenę, zabiegać o ich satysfakcję oraz psycho-fizyczny dobrostan. Zachowania i postawy to zdaniem wielu autorów również objawy kompetencji³.

Opisane powyżej czynniki skłaniają autorów pracy do refleksji nad potrzebą precyzyjnego określenia zadań i funkcji trenera personalnego, opisanie jego sylwetki i wskazania przede wszystkim kluczowych jego kompetencji, by móc lepiej dostosowywać ofertę kształcenia dla studentów naszej i precyzyjniej określić produkt końcowy procesu edukacyjnego, jakim jest dobrze przygotowany do swej roli i świadomy trener personalny.

Podjęta problematyka badawcza wydaje się być niezwykle aktualna, tym istotniejsze jest propagowanie wiedzy w tym obszarze, prowadzenie badań i publikowanie opracowań w branżowych czasopismach.

6. Wnioski

1. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują jednoznacznie, że zapotrzebowanie na usługi świadczone przez trenera personalnego jest bardzo duże. Świadczy o tym liczba osób, które korzystają z pomocy trenera.
2. Osoby będą pod opieką trenerów personalnych preferują u nich mieszane cechy osobowości.
3. Autorytet trenera personalnego, zarówno moralny jak i społeczny jest bardzo istotny.

³ Zob. Dessler, A, Framework for Human Resources Management, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ., 2009, s. 362; M. Kocór, A. Strzebińska, Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?, PARP, Warszawa 2010, s.12; M. Kossowska, I. Sołtysińska, Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 14; T. Oleksyn, Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 39.

Literatura

1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna ABC, Kraków 2001, s. 245.
2. Barankiewicz J., Leksykon Wychowania Fizycznego i Sportu Szkolnego. WSiP pod. red. K. Zuchowy, Warszawa 1998, s. 385.
3. Boyatzis E., The Competent Manager, John Wiley, New York 1982.
4. Dessler, A., Framework for Human Resources Management, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ., 2009, s. 362.
5. Gavin J., Personal trainers' perceptions of role responsibilities, conflicts, and boundaries. *Journal of Ethics and Behavior*, 1996, 6, 55-77.
6. Jabłońska-Wołoszyn M., Kompetencje w organizacji. Jak tworzyć i wykorzystywać modele kompetencyjne w zarządzaniu personelem, „Personel i Zarządzanie” 2003, nr 21, s. 12.
7. Kocór M., Strzebińska A., Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?, PARP, Warszawa 2010, s.12.
8. Kossowska M., Sołtysińska I., Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 14.
9. Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 39.
10. Orlińska-Gondor A., Zarządzanie ludźmi oparte na pojęciu kompetencji, (w:) Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem, red. L. Zbiegień-Maciąg, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 169.
11. Stiff M.C. The Personal Trainer, *Fitness and Sport Review International*, 1993.
12. Whiddett, S. Hollyforde, Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 15.