

PATVIRTINTA:
LSOK prezidentas
Zenonas Misiūnas
2025 m. kovo 31 d. Nr. V- 22



LIETUVOS SPECIALIOSIOS OLIMPIADOS KOMITETO IŠSKIRTINIŲ SPORTINIŲ GABUMŲ TURINČIŲ JAUNUČIŲ, JAUNIŲ, JAUNIMO AMŽIAUS GRUPIŲ ASMENŲ IR TRENERIŲ ATRANKOS METODIKA

Lietuvos specialiosios olimpiados komiteto (toliau LSOK) išskirtinių sportinių gabumų turinčių jaunučių, jaunių, jaunimo amžiaus grupių asmenų ir trenerių atrankos metodika apibūdina atrankos modelį, kaip yra vykdomas sportininkų ir trenerių atrankos procesas.

1. **LSOK** nustato konkrečius kriterijus, metodus ir procedūras, kuriais remiantis bus vertinami ir atrenkami kandidatai.
2. **LSOK ugdomų** Jaunučių, jaunių ir jaunimo grupių sportininkų intelekto koeficientas: IQ nuo 69 ir mažiau.
3. **Atrankos metodika** tai vertinimo sistema, kurią sudaro sportiniai pasiekimai, fizinės savybės, patirtis, interviu, testavimas, psichologinis vertinimas ir pan. Šie kriterijai paprastai yra susiję su tikslais, kuriuos siekia įgyvendinti LSOK.
4. **Treneriai** atrenkami atsižvelgiant į jų turimą patirtį, kompetencijas, rezultatus, asmenines savybes, motyvaciją bei suderinamumą su konkrečios komandos (ar organizacijos) vizija ir tikslais.
5. **Sportininkai** atrenkami atsižvelgiant sportinius pasiekimus, fizinės savybes, interviu, testavimas, psichologinis vertinimas.
6. **Atrankos procesas** apima paraiškų pateikimą, dokumentų vertinimą, testavimą, pokalbius (interviu), praktinius užsiėmimus, psichologinius ir medicininius tyrimus, kol galiausiai priimamas galutinis sprendimas dėl priėmimo ar atmetimo.

LSOK organizuoja išskirtinių sportinių gabumų turinčių jaunučių, jaunių, jaunimo amžiaus grupių sportininkų atranką, vadovaudamasis kriterijais bei procedūromis:

1. **Stebėseną.** Atrinkti atskirų sporto šakų sportininkai ir įvairias būdais, etapais sudaromos perspektyvių sportininkų grupės.
2. **Atranka.** Atrankami sportininkai į mažesniąsias grupes atskirų sporto šakų pirmines treniruotėms. Suformuojamos grupės pagal sportininkų pajėgumą.
3. **Treniruočių procesas.** Ugdomi perspektyvūs sportininkai pagal sporto šakas. Jie tikslingai rengiami LSOK respublikiniams čempionatams, tarptautiniams turnyrams.

4. **Pakvietimas į LSOK rinktinių kandidatų.** Sudaromos sąlygos sportuoti su ASMP sportininkais, įgyti patirties. Rengtis Specialiosios Olimpiados Europos ir Pasaulio vasaros ir žiemos žaidynėms, kurios vyksta kas 4 metai.

LSOK organizuoja trenerių, dirbančių su išskirtinių sportinių gabumų turinčių jaunučių, jaunių, jaunimo amžiaus grupių sportininkais, atranką vadovaudamasis kriterijais bei procedūromis:

1. Turi reikiamą universitetinį išsilavinimą, yra baigęs fizinio ugdymo mokytojų rengimo studijų programą/ ar trenerio ir įgijęs mokytojo ar trenerio kvalifikaciją.
2. Turi ne mažesnę nei 3 metų darbo patirtį su Specialiosios Olimpiados sportininkais.
3. Turi respublikinių ir/ar tarptautinių varžybų patirties.
4. Yra parengęs tarptautinių varžybų prizininkus.

LSOK SPORTININKŲ IR TRENERIŲ ATRANKOS MODELIS

1. Tikslai ir vertybės

Pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad sportininkai bei treneriai būtų atrenkami remiantis objektyviais, aiškiais ir teisingais kriterijais, skatinančiais ilgalaikę sporto organizacijos sėkmę.

Vertybės – skaidrumas, sąžiningumas, kompetencija, profesionalumas, nuolatinis tobulėjimas ir pagarba visiems proceso dalyviams.

2. Atrankos kriterijų nustatymas

2.1. Sportininkams:

Fiziniai rodikliai: ištvermė, greitis, jėga, lankstumas, koordinacija ir kt.

Sportinis meistriškumas: dalyvavimo varžybose rezultatai, asmeniniai rekordai, stabilumas, progresas.

Psichologinis pasirengimas: motyvacija, psichologinis atsparumas, gebėjimas prisitaikyti prie streso.

Komandiniai įgūdžiai: bendradarbiavimas su komandos nariais, gebėjimas laikytis trenerio nurodymų, disciplina.

Ateities potencialas: amžius, perspektyvos, prognozuojama raida.

2.2. Treneriams:

Profesinė kvalifikacija: turimas išsilavinimas, licencijos, patirtis, pasiekimai su kitomis komandomis ar sportininkais.

Komunikacijos įgūdžiai: gebėjimas aiškiai perteikti užduotis, motyvuoti sportininkus, kurti teigiamą mikroklimatą.

Komandinio darbo patirtis: gebėjimas bendradarbiauti su medicinos, fizinio rengimo, psichologinės pagalbos specialistais.

Strateginis mąstymas: gebėjimas kurti ilgalaikes sportininkų ugdymo ir pasirengimo strategijas.

Lyderystė ir vertybinės nuostatos: sąžiningumas, pagarba sportininkams, nuolatinis savęs ir kitų tobulinimas.

3. Atrankos modelio etapai

3.1. Paraiškų priėmimas: viešas kvietimas, nustatomi privalomi dokumentai ar pradiniai duomenys (gyvenimo aprašas, varžybų rezultatai, licencijos, rekomendacijos ir pan.).

3.2. Pirminis vertinimas: tikrinama, ar kandidatai atitinka bazinius reikalavimus (pvz., med. pažymos, atitinkami kvalifikacijos lygiai, patirtis).

3.3. Testavimas ir stebėjimas (sportininkams):

- Fiziniai ir techniniai testai.
- Varžybų (treniruočių) analizė.

3.4. Interviu (treneriams):

- Žodinis pokalbis su kvalifikuota komisija, apimantis strateginius klausimus, kandidato požiūrį į darbą su skirtingais sportininkais, treniruočių plano analizė.

3.5. Komisijos sprendimas:

- Galutinis vertinimas, paremtais nustatytais kriterijais.
- Sudaroma sportininkų ir trenerių sudėtis (rezerviniai sąrašai, pagrindinė komanda).

4. Vertinimo metodai ir svoriai

Sportininkų **vertinimo metodika**, pagal sekančius kriterijus:

- Fiziniai rodikliai (30 %)
- Sportinis meistriškumas (25 %)
- Psichologinė branda (15 %)
- Komandiniai įgūdžiai (15 %)
- Ateities potencialas (15 %)

Trenerių **vertinimo metodika**, pagal sekančius kriterijus:

- Profesinė patirtis ir kvalifikacija (40 %)
- Komunikacijos ir lyderystės gebėjimai (30 %)
- Strateginis mąstymas (20 %)
- Vertybinės nuostatos (10 %)

5. Stebėseną ir tobulinimas

5.3. Atrinkus sportininkus ir trenerius, būtina reguliariai (kas kelis mėnesius ar po reikšmingų varžybų) **peržiūrėti jų rezultatus**, įvertinti pažangą ir, jei reikia, **tobulinti ar keisti vertinimo kriterijus**.

5.4. Svarbu įdiegti **nuolatinio mokymosi kultūrą**, kad treneriai ir sportininkai turėtų sąlygas ir priemones tobulėti (seminarai, kursai, stovyklos).

5.5. **Atgalinio ryšio sesijos** su visomis suinteresuotomis šalimis leidžia stebėti atrankos modelio efektyvumą bei užtikrinti nuolatinį gerinimą.

6. Atvirumas ir skaidrumas

6.1. Visas atrankos procesas turėtų būti kuo **atviresnis**, kad dalyviai ir visuomenė galėtų pasitikėti rezultatais:

6.2. Paskelbti viešai kriterijus.

6.3. Procesui skirti skaidrumo stebėseną.

6.4. Tvarus sportininkų ir trenerių atrankos modelis padeda pasiekti aukštesnį sportinį lygį, sukurti efektyvią ir motyvuotą komandą bei stiprinti sporto organizacijos reputaciją.

Laikantis aiškių kriterijų, objektyvaus vertinimo, periodiško rezultatų peržiūrėjimo ir bendradarbiavimo principų, užtikrinama, kad kiekvienas proceso dalyvis (sportininkas ar treneris) atsiskleistų maksimaliai ir prisidėtų prie bendros sėkmės.