

SPORT4E

Zárójelentés a sportedzők azon képességéről, hogy a sportot a munkaerőpiacon működő készségek és kompetenciák fejlesztésének eszközeként használják


Az Európai Unió által finanszírozott. A kifejtett nézetek és vélemények azonban csak a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) véleményét. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem tehető felelőssé értük.




Co-funded by
the European Union

sport4e.eu

 sport4e

 sport4employability

 sport4e

 Co-funded by
the European Union



Dokumentum tulajdonságai

WP-Aktivitás	WP2 – D2.2 teljesítendő: Zárójelentés a sportedzők azon képességéről, hogy a sportot a munkaerőpiacon működő készségek és kompetenciák fejlesztésének eszközeként használják fel
Cím	Zárójelentés a sportedzők azon képességéről, hogy a sportot a munkaerőpiacon működő készségek és kompetenciák fejlesztésének eszközeként használják
A szállításért felelős partner:	¹ TUM School of Medicine and Health, Department Sport and Health Sciences, Technical University of Munich, Munich, Germany ² CEOS.PP, ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, Portugal ³ CEIPES, Centro Internazionale Per La Promozione Dell'Educazione e lo Sviluppo Associazione, Palermo, Italy ⁴ BAIS, Budapest Association for International Sports, Budapest, Hungary ⁵ Football Professional Players' Union, Lisbon, Portugal ⁶ University of Zaragoza, Zaragoza, Spain ⁷ Tempo Finito, Zaragoza, Spain
Szerzők:	Nicola Stöcker ¹ , Christina Sitzberger ¹ , Dominik Gaser ¹ , Isabel Ardions ² , Paula Carvalho ² , Dora Martins ² , Pedro Mendonça ² , Sara Vivirito ³ , Erika Juhász ⁴ , Bence Garamvolgyi ⁴ , João Oliveira ⁵ , Paulo Jorge Araujo ⁵ , Celia Marcen ⁶
Elosztási szint:	Public
Oldalszám összesen:	Oldalszám összesen: 79 (mellékletekkel és függelékekkel együtt)
Dátum	November 2023
Kiadó	Edições CEOS
ISBN	
DOI	

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés	Error! Bookmark not defined.
1.1	<i>A Sport4E Project</i>	Error! Bookmark not defined.
1.2	<i>Készségek értékelése</i>	6
1.2.1	Háttér.....	6
1.2.2	Definíciók	Error! Bookmark not defined.
1.3	<i>Célok</i>	Error! Bookmark not defined.
2	Anyagok és eszközök	Error! Bookmark not defined.
2.1	<i>Irodalomkutatás</i>	8
2.2	Az Irodalmi Szemle eredményei.....	Error! Bookmark not defined.
2.3	<i>Kérdőívek kidolgozása és validálása az edzők és a humánerőforrás érdekelt felek számára (HR)</i>	Error! Bookmark not defined.
2.4	<i>Kérdőív értékelés és statisztika</i>	Error! Bookmark not defined.
2.5	<i>Fókusz csoport interjú</i>	Error! Bookmark not defined.
3	Eredmények	Error! Bookmark not defined.
3.1	<i>Kérdőív</i>	15
3.1.1	Ezdő minta jellemzése	Error! Bookmark not defined.
3.1.2	Készségek és kompetenciák	Error! Bookmark not defined.
3.2	<i>Emberi Erőforrás Kérdőív (HR)</i>	22
3.2.1	HR minta karakterizálása	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Készségek és kompetenciák.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	<i>Fókuszcsoporth interjúk</i>	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	A sport által fejlesztett készségek	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	A munkaerőpiac által megkövetelt készségek	30
3.3.3	Az edzők képességei sportolók vállalkozói készségeinek fejlesztésére.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.4	Hogyan fejlesszük ezeket a kompetenciákat	Error! Bookmark not defined.
3.4	<i>A készségszerzés folyamatát befolyásoló akadályok</i>	39
4	Diszkusszió	43
5	Konklúzió	Error! Bookmark not defined.
6	Referenciák	47
	Mellékletek	49
	<i>Melléklet 1: Template PRISMA Flow Diagram</i>	49
	Függelék	50
	<i>Függelék 1: Template - Summary of Included Studies</i>	50
	<i>Függelék 2: Entrepreneurial Skills Questionnaire for Coaches</i>	51

<i>Függelék 3: Entrepreneurial Skills Questionnaire for HR.....</i>	<i>58</i>
<i>Függelék 4: Entrepreneurial Skills Questionnaire for Athletes.....</i>	<i>61</i>
<i>Függelék 5: Guidelines Focus Groups</i>	<i>68</i>
<i>Függelék 6: Statistical Analysis Coaches' Sample</i>	<i>71</i>
<i>Függelék 7: Statistical Analysis HR Sample</i>	<i>73</i>

Ábrák listája

Figure 1: Overview of work processes.	Error! Bookmark not defined.
Figure 2: Flow Diagram A- Skills and competencies developed through sports.	Error! Bookmark not defined.
Figure 3: Flow Diagram B –Skills useful to access the Labour Market..	Error! Bookmark not defined.
Figure 4: Sports coaches train their athletes.	Error! Bookmark not defined.
Figure 5: Skills and competencies Ideas and Opportunities – Self-assessment v developed through sports.....	Error! Bookmark not defined.
Figure 6: Skills and competencies Personal Resources – Self-assessment v developed through sports.....	Error! Bookmark not defined.
Figure 7: Skills and competencies Specific Knowledge – Self-assessment v developed through sports.....	Error! Bookmark not defined.
Figure 8: Skills and competencies Into Action – Self-assessment v developed through sports	Error! Bookmark not defined.
Figure 9: Summary of Coaches skills and competencies.	Error! Bookmark not defined.
Figure 10: Skills and competencies Ideas and Opportunities- Relevant for Labour market (HR).....	24
Figure 11: Skills and competencies Personal Resources- Relevant for Labour market (HR). .	24
Figure 12: Skills and competencies Specific Knowledge- Relevant for Labour market (HR).	25
Figure 13: Skills and competencies Into Action- Relevant for Labour market (HR).....	26
Figure 14: Summary of Human Resources Stakeholders (HR) skills and competencies.	26
Figure 15: Skills developed through sports in coaches’ opinions.	30
Figure 16: Skills demanded by the labour market.....	34
Figure 17: Challenges to foster athletes’ skills.	39
Figure 18: Main barriers and obstacles to employability through sports.	43
Figure 19: Key Areas “Sport4E”.....	46

Táblázatok listája

Table 1: Inclusion criteria literature review.	Error! Bookmark not defined.
Table 2: Result of the review.	Error! Bookmark not defined.
Table 3: Participants’ profile selection criteria.	Error! Bookmark not defined.
Table 4: Coaches characteristics.	Error! Bookmark not defined.
Table 5: Characterization of HR Sample.	Error! Bookmark not defined.
Table 6: Focus group composition.	27
Table 7: Skills that participant coaches think could be developed through sports	28
Table 8: Skills that participant employers think could be transferred from sports to work.	32
Table 9: Skills that participant coaches think coaches have and could develop an entrepreneurship spirit in athletes.	35

1 Bevezetés

1.1 A Sport4E projektről

A „Sport4E – Skills through sports for Employability and Entrepreneurship” projekt elsődleges célja a sporton belüli és sporton keresztüli oktatás előmozdítása, különös tekintettel a képességfejlesztésre, ugyanakkor támogatja a sportolók kettős karrierjére vonatkozó uniós

iránymutatások végrehajtását is. A projekt célja, hogy javítsa a fiatal sportolók és a sportvilág kulcsfiguráinak kapacitásépítését, beleértve az edzőket, oktatókat, sportmenedzsereket és klubokat, munka- és vállalkozói készségeik fejlesztésével.

Az edzőktől és a sportoktatóktól elvárják, hogy a technikai szakértelmen túl különféle készségekkel is rendelkezzenek. Ezek a készségek puha, átadható és életre szóló készségek, amelyeket az edzőknek fejleszteniük és hasznosítaniuk kell jelenlegi szerepükben, hogy átadják a sportolóknak és a sportolóknak. Azt azonban még vizsgálják, hogy a sportedzők tisztában vannak-e ezekkel a készségekkel, és beépítik-e azokat a sportolókkal folytatott edzéseikbe. Felismerve, hogy szükség van az egyének képzésére és oktatására az új munkavégzési készségek fejlesztésére, a projekt célja, hogy felhívja az oktatók és edzők figyelmét a képességfejlesztés lehetőségére, és oktatási és nyílt forrásokat hozzon létre a puha és professzionális készségek sporton keresztüli fejlesztésének támogatására. Ez a megközelítés lehetővé teszi, hogy a sport a munkaerőpiacon alkalmazható készségek és kompetenciák megszerzésének útvárává váljon.

A sporton keresztül történő oktatás és készségfejlesztés kiemelt témává vált az Európai Unió politikai napirendjén. A sportra vonatkozó uniós munkaterv egyértelműen prioritásként határozza meg a sporton belüli és sporton keresztüli oktatást. A téma fontosságát tovább hangsúlyozza a Bizottságnak a Sportban végzett készségek és emberi erőforrások fejlesztésével foglalkozó szakértői csoportja (XG HR), amely a sportban a készségek és az emberi erőforrások fejlesztésének különböző szempontjait tárgyalja, beleértve az edzőképzést, a sporton keresztüli készségfejlesztést, a sportok és a sportolók kettős karrierje.

1.2 The Skills and Competences Evaluation

1.2.1 Background

A sportolók kiválóan alkalmasak a sportban való vállalkozói tevékenységre. A vállalkozói szellemben való részvételük ösztönözheti a növekedést, az innovációt és a pozitív gazdasági hatásokat. A sportolók a sport során megszerzett készségekkel és kompetenciákkal rendelkeznek, mint például a tanulás tanulása, a szociális és állampolgári kompetenciák, a vezetés, a kommunikáció, a csapatmunka, a fegyelem, a kreativitás, a kitartás és a vállalkozói készség. Szakmai ismereteket és készségeket is szereznek olyan területeken, mint a marketing, a menedzsment és a közbiztonság. Ezek a készségek és kompetenciák támogatják részvételüket, fejlődésüket és előrelépésüket az oktatásban, képzésben és foglalkoztatásban, így kívánatosak teszik őket a munkaadók számára.

A hivatásos sportolók értékes hálózatokat építhetnek ki sportkarrierjük során, és kapcsolatba léphetnek a különböző szektorok befolyásos és gazdag személyeivel. Ez a hálózat hasznos lehet a sportolók vállalkozói útjában, beleértve a médiát, az adatelemzést, a sportolók és szurkolói élményeket, valamint az árukat és szolgáltatásokat.

A sportolók azonban gyakran szembesülnek kihívásokkal a sportpályafutásuk és az oktatás vagy a munka közötti egyensúly megteremtésében, ezért személyre szabott támogatásra van szükségük ahhoz, hogy kihasználhassák lehetőségeiket. Kulcsfontosságú a több információ gyűjtése, az oktatás javítása és a sportolók vállalkozói törekvéseit támogató struktúrák létrehozása.

A „Sport4E – Skills through sports for Employability and Entrepreneurship” Erasmus projektet e kérdések megoldására kezdeményezték. A projekt célja az oktatás népszerűsítése a sportban és a sporton keresztül, a készségfejlesztésre összpontosítva, valamint a sportolók kettős

karrierjére vonatkozó uniós iránymutatások végrehajtását. Igyekszik javítani a fiatal sportolók és a sportvilág kulcsfiguráit, például edzők, oktatók, sportmenedzserek és klubok munka- és vállalkozói készségek fejlesztésében. Az edzőknek és a sportoktatóknak a technikai szakértelmen túl puha, transzverzális és életvezetési készségekkel kell rendelkezniük, amelyeket át kell adniuk a sportolóknak. A projekt célja, hogy felhívja az edzők figyelmét ezekre a készségekre, és oktatási forrásokat biztosítson a puha és professzionális készségek sport általi fejlesztésének támogatására.

Ez a jelentés feltárja a sport által kifejlesztett készségeket és kompetenciákat, valamint ezek munkaerő-piaci relevanciáját. A kutatási eredmények alapjául szolgálnak a fiatal sportolók vállalkozói készségeinek elérhetőségéről és az edzők azon képességéről, hogy a sportot a munkaerő-piaci készségek és kompetenciák fejlesztésének eszközeként használják fel a további vizsgálatok és jelentések elkészítésére.

1.2.2 A készségek és kompetenciák meghatározása

A készségek és kompetenciák jelentésének tisztázása és különbségeik megértése érdekében a következő meghatározásokat adjuk:

A készségek a tudás alkalmazásának és a szakértelem hasznosításának képességét jelentik a feladatok elvégzésére és a problémák megoldására [1]. Az Európai Képesítési Keretrendszer szerint a készségek a logikus, intuitív és kreatív gondolkodást magában foglaló kognitív készségek, illetve a kéz ügyességet és a módszerek, anyagok, eszközök és eszközök használatát igénylő gyakorlati készségek kategóriába sorolhatók.

A soft skillek és a hard skillek megkülönböztethetők egymástól. A puha készségek magukban foglalják az interperszonális képességeket és a másokkal való hatékony interakció képességét. Másrészt a kemény készségek egy adott területre jellemző műszaki vagy szakmai képesítésekre vonatkoznak.

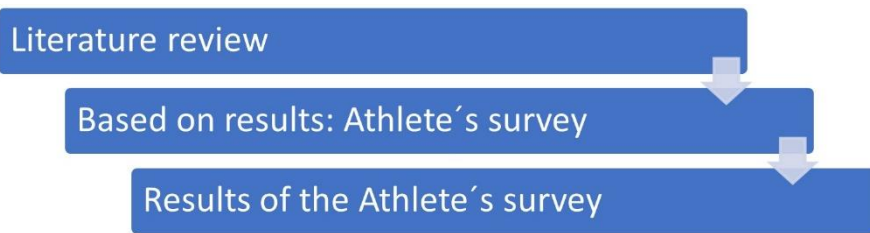
A kompetencia a tudáskészségek, valamint a személyes, szociális és módszertani képességek munka- vagy tanulmányi helyzetekben, valamint a személyes és szakmai fejlődésben való alkalmazásának kimutatott képességét jelenti. Az Európai Képesítési Keretrendszerben a kompetenciát a felelősség és az autonómia fogalmaiban írják le, jelezve a felelősségvállalás és az önálló munkavégzés képességét.

Összefoglaló

A készségek a tudás és a know-how alkalmazását jelentik a feladatok elvégzésében, míg a kompetenciák a tudás, készségek és személyes tulajdonságok hatékony felhasználásának bizonyított képességét jelentik különböző kontextusokban, a felelősségre és az autonómiára helyezve a hangsúlyt.

1.3 Célok

Jelen beszámoló célja egyrészt a szakirodalom áttekintése, másrészt a szakirodalmi elemzés alapján egy sportolói kérdőív kidolgozása és elemzése (lásd 1. ábra).



1. ábra: A munkafolyamatok áttekintése.

A felmérés célja, hogy azonosítsa azokat a sportban megszerzett készségeket, amelyek a jövő munkaerőpiacán sikeresen kiterjeszthetők a sportolók vállalkozói készségigényére. Ennek érdekében két elsődleges kutatási kérdést fogalmaztak meg:

- A) Milyen készségeket és kompetenciákat lehet fejleszteni a sport által?
- B) Mely speciális készségek birtoklása értékes a sportolóknak a munkaerőpiacra való hatékony belépéshez?

A felmérés adaptálásával két további kérdőívet dolgoztunk ki.

Az első az edzőknek és a sportoktatóknak szólt (lásd a 2. mellékletet), hogy azonosítsa azokat a munkaerőpiacra jutás szempontjából hasznos készségeket, amelyeket a sport továbbadhat (a sportoktatók és edzők számára a főbb szereplők újbóli bevonása, valamint az edzéshez és az edzéshez szükséges adatok gyűjtése) elköteleződési folyamat).

A második a munkaügyi területen érdekelt feleknek és döntéshozóknak szól (azaz HR menedzser, HR ügynökségek; lásd a 3. függelékét), hogy azonosítsa azokat a készségeket, amelyek különösen hasznosak a jelenlegi munkaerőpiacra való belépéshez (a HR-ügynökségeknek és a HR-menedzsernek az elemzés céljából) a jelenlegi munkaerőpiacra való belépéshez különösen hasznos készségeket és kompetenciákat.

A felmérés eredményeinek alátámasztására egy kvalitatív módszert is hozzáadtunk: Fókuszcsoportok. Ezért irányelveket dolgoztak ki a fókuszcsoportok lebonyolításához, és lefordították a partnerországok összes nyelvére.

2. Anyagok és módszerek

Az Erasmus Project Sport4E mind a hat partnere, nevezetesen Instituto Politécnico do Porto (Portugália, koordinátor), Müncheneri Műszaki Egyetem (Németország, partner), Centro Internazionale per la Promozione Dell'educazione e lo Sviluppo Associazione (Olaszország, Partner), Budapesti Egyesület a Nemzetközi Sportert (Magyarország, Partner), a Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (Portugália, Partner) és a Tempo Finito Sll (Spanyolország, Partner) független szakirodalmi kutatást végzett két témában: (A) a sport által fejlesztett készségek és kompetenciák, ill. (B) a munkaerőpiacra jutáshoz szükséges készségek (a Sport4E 2023 januárjában indult javaslata alapján). A szakirodalmi kutatás előre meghatározott időkeretben, 2023. március 1-től 2023. március 15-ig zajlott.

Az irodalomba való bekerülési kritériumok a 2013. és 2023. március 15. között angol nyelven publikált valamennyi típusú tanulmányra kiterjedtek, mintanagyságra vonatkozó korlátozások nélkül (1. táblázat).

Az áttekintés a következő keresőkifejezések használatával történt: készség; kompetencia; Sport; a fizikai aktivitás; munkaerőpiac/munkaerőpiac; foglalkoztathatóság; munka/munkaközvetítés; vállalkozó/vállalkozás; üzleti; fiatal sportoló; távolsági busz; sportoktató; *országod*.

1. táblázat: Bevételi kritériumok irodalmi áttekintése.

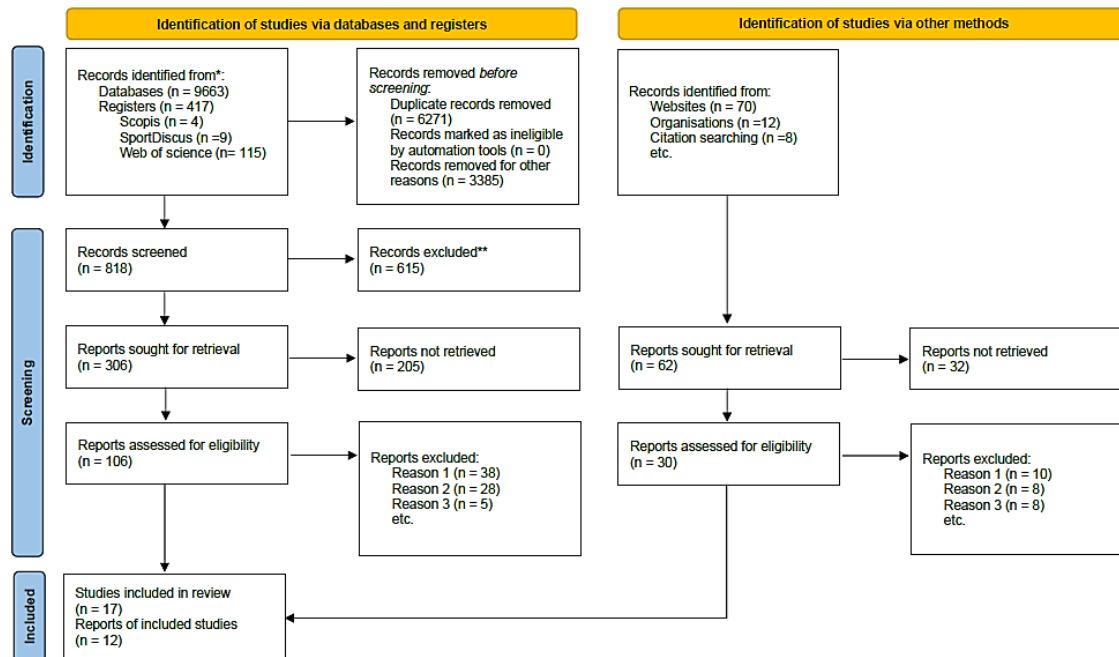
Bevételi kritériumok:	
Nyelv:	angol
Megjelenés dátuma:	2013 januárjától 2023 márciusáig
Minta	Bármilyen mintaméret
Tanulmány típusa:	Minden tanulmánytípus
Fiatal sportoló:	15-25 év közötti személy, aki rendszeresen (átlagosan legalább heti két alkalommal) edz azzal a céllal, hogy versenyeken vegyen részt. Évente legalább 1-2 versenyre érdemes csatlakozni. A sportolónak nem kell regisztrált hivatásos sportolónak lennie, és érkezhetsz amatőr sportágból is.
Edző és sportoktató:	Az a személy, aki okleveles edzői végzettséggel vagy általános iskolai végzettséggel rendelkezik sport és egészségügy területén (országspecifikus), és egyéni sportolót vagy sportcsapatot készít fel a versenyekre.
Ország:	Tanulmányok a megfelelő együttműködő országokból. Például a TUM olyan tanulmányokat keres, amelyek vagy német sportolókat és német edzőket tartalmaznak, vagy a német munkaerőpiacra összpontosítanak.

1.4. A szakirodalmi áttekintés eredményei

A megállapításokat a "PRISMA Flow Diagram" (1. melléklet) szerkesztett dokumentumokban nyújtották be az egyes országok és az "Összefoglaló tanulmányok összefoglalása" (1. melléklet), a paraméter szerzőit, országot, adatbázist/regiszttert/vagy egyéb forrást követve; tanulmányterv/eredmény mérés (ebben a tanulmányban használt módszer); kulcsfontosságú leletek. Az első kérdésre, „Milyen készségek és kompetenciák fejleszthetők a sport által?”, 818 elsődleges vizsgálatot azonosítottak, és összesen 17 tanulmányt és 12 jelentést

tartalmaztak (lásd 2. ábra).

PRISMA 2020 flow diagram for new systematic reviews which included searches of databases, registers and other sources – Skills and competencies developed through sports (A)



*Consider, if feasible to do so, reporting the number of records identified from each database or register searched (rather than the total number across all databases/registers).

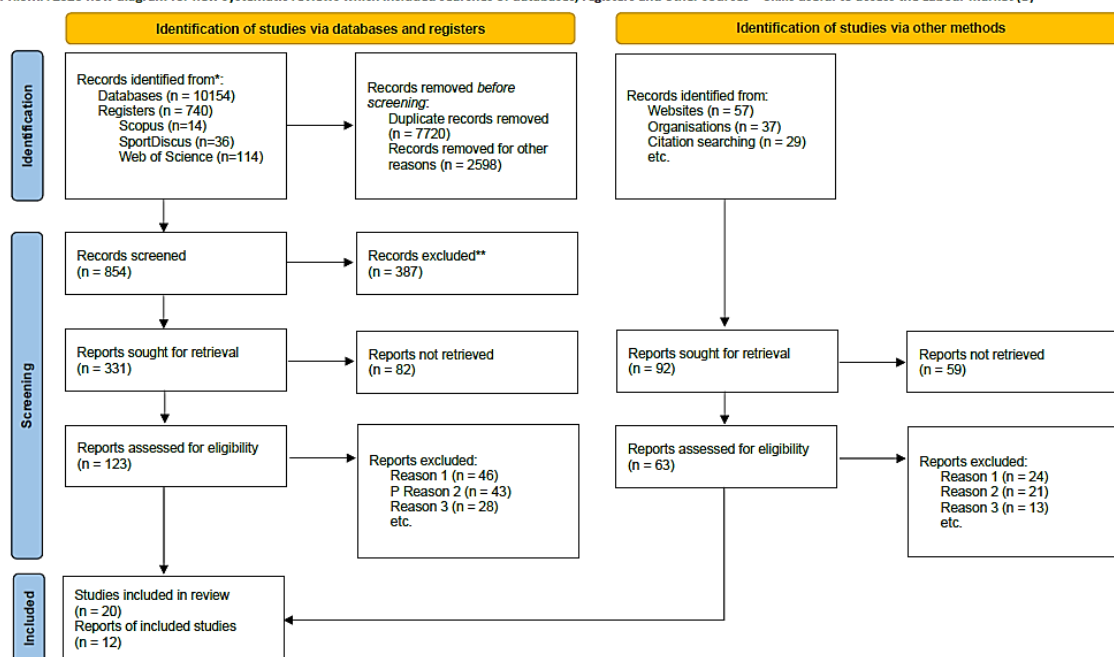
**If automation tools were used, indicate how many records were excluded by a human and how many were excluded by automation tools.

From: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. For more information, visit: <http://www.prisma-statement.org>

3. ábra: Flow Diagram A – A sport által fejlesztett készségek és kompetenciák.

A második kérdés: „Mely speciális készségekkel érdemes rendelkezniük a sportolóknak a munkaerőpiacra való hatékony belépéshez?” 854 elsődleges vizsgálatot azonosítottak, és 20 tanulmányt és 12 jelentést tartalmaztak (lásd 3. ábra).

PRISMA 2020 flow diagram for new systematic reviews which included searches of databases, registers and other sources – Skills useful to access the Labour market (B)



*Consider, if feasible to do so, reporting the number of records identified from each database or register searched (rather than the total number across all databases/registers).

**If automation tools were used, indicate how many records were excluded by a human and how many were excluded by automation tools.

From: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. For more information, visit: <http://www.prisma-statement.org>

3. ábra: B folyamatára – A munkaerőpiacra való belépéshez hasznos készségek.

A kérdőív kidolgozása érdekében, mint fő feladat, és a szakirodalmi kutatás legfontosabb eredményeit minden partnertől összeállítottuk és elemeztük. Egy szakértői testületben a szakirodalmi kulcsfontosságú megállapításokat megvitatták, összefoglalták és a következő címszólistára redukálták (lásd a 2. táblázatot), a következő részekre osztva: Mentális készségek, Szociális készségek, Menedzsment készségek, Analitikai készségek/Kognitív kompetenciák, Kreatív készségek, digitális és információs és kommunikációs technológiai (IKT) ismeretek és mások.

2. táblázat: A felülvizsgálat eredménye.

A sport által fejlesztett készségek és kompetenciák (A)	A munkaerőpiacra való belépéshez szükséges készségek (B)
Mentális készségek	
Fegyelem [6]	Fegyelem [6]
Akarat, akarat, győzni akarás [6]	Akarat, akarat, győzni akarás [6]
önmotiváció [7]	
	Motivációs kompetenciák [8]
Pszichológiai kitartás [6]	
Pszichológiai kitartás [6]	
Szociális és érzelmi kompetencia [9]	
	Érzelmi intelligencia [10-12]
Alkalmazkodóképesség [10, 14]	
Bátorság a komfortzónából való kilépéshez [15]	

A sport által fejlesztett készségek és kompetenciák (A)	A munkaerőpiacra való belépéshez szükséges készségek (B)
Önbizalom [6]	Önbizalom [6]
Önbizalom [6]	Önbizalom [6]
Kitartás [6]	Kitartás [6]
	Szociális készségek
Tisztelet [6]	Tisztelet [6]
Hálózati készségek [15]	Személyes kapcsolatok [11]
	Kulturális kompetencia [8]
	Kulturális tudatosság [10]
	Pozitív munkahelyi légkör [11]
	Pozitív hozzáállás [14]
	Személyes kapcsolatok [11]
Kommunikáció [6, 13, 16]	Kommunikáció [6, 10, 14, 15]
Csapatmunka [16]	Csapatmunka [10, 14, 15, 17]
	Társadalmi befolyás [12]
Fair play [6]	Fair play [6]
Menedzment készségek	
Leadership [6]	Vezetés [6, 10, 12, 14]
	Oktatás [12]
	Mentorálás [12]
	Tanítás [12]
	Pénzügyi ismeretek [18]
Időgazdálkodási készségek [7]	Önmenedzselési készségek [18]
Tervezés [6]	
Szervezés [6]	Tervezés [6]
Felelősség [6]	Szervezés [6]
Célok elérése [6]	Felelősség [6]
Vállalkozói gondolkodás [6]	Célok elérése [6]
Időgazdálkodási készségek [7]	Vállalkozói gondolkodás [6]
Analitikai készség /Kognitív kompetenciák	
Problémamegoldás [16]	Problémamegoldás [10, 12, 14, 15, 17]
	Komplex problémamegoldás [12]
	Hibaelhárítás és felhasználói tapasztalat [12]
	Érvelés, problémamegoldás és ötletelés [12]
Folyékony gondolkodás [9]	
	Analitikus gondolkodás és innováció [12]
	Rendszerelemzés és értékelés [12]
Kritikai gondolkodás [6]	Kritikai gondolkodás [6, 10]
	Kritikai gondolkodás és elemzés [12]
Stratégiai tanulási készségek [19]	
	Aktív tanulás és tanulási stratégiák [12]
Kreatív készségek	
Kreativitás [6, 13]	Kreativitás [6, 10, 14]
	Kreativitás, eredetiség és kezdeményezés [12]
	Innováció [14]

A sport által fejlesztett készségek és kompetenciák (A)	A munkaerőpiacra való belépéshez szükséges készségek (B)
Digitális, információs és kommunikációs technológiai (IKT) készségek	
	Digitális készségek és IKT készségek [17, 20]
	Technológia használata, nyomon követése és ellenőrzése [12]
	Technológiai tervezés és programozás [12]
Egyéb	
	Szolgáltatásorientáció [12]
	Műszaki készségek olyan területeken, mint a mérnöki és egészségügyi ellátás [17]

1.4 Kérdőívek kidolgozása és érvényesítése az edzők és a humán erőforrás-érdekeltek (HR) számára

A cél az volt, hogy a szakirodalmi áttekintés eredményei alapján kidolgozzuk a sportolók Vállalkozói készségek kérdőívét. Ezen túlmenően ennek a célcsoportnak a már meglévő kérdőíveit is átkutatták és használtuk második alapként. [17] Továbbá a projekt egyik partnere (CEIPES) benyújtotta az „Entrepreneurship & Dual Career Questionnaire for Athletes” kérdőívet, amelyet az „ELISA: Entrepreneurial Learning in Sport” Erasmus+ projekthez készítettek a fiatal sportolók foglalkoztathatóságának fejlesztésére. [18]. A portugáliai Portóban (2023. április 27-28.) tartott transznacionális találkozón nyolc szakértő foglalta össze a szakirodalom legfontosabb megállapításaiból származó készségeket és kompetenciákat, és lerövidítette azokat, ha a készségek azonos jelentéssel bírnak. Ezt követően a készségeket összehasonlították a "SOFT SKILLS LIST"-vel [19], és ismét összefoglalták a készségeket. A készségek különböző kategóriákba sorolása Armuña et al. [20] kérdőív volt az alap, az EntreComp és Armuña [17] modelljeit használva. Az elemzés végül négy kategóriába sorolta a kulcsfontosságú megállapításokból adódó készségeket és kompetenciákat:

Ötletek és lehetőségek; Személyes erőforrások; Specifikus tudás; Into Action.

A szakirodalmi áttekintés alapján kidolgozásra került a Vállalkozói képességek kérdőív sportolók számára (lásd 4. melléklet). A végső sportolói kérdőívet minden partner lefordította angolról nemzeti nyelvére (portugál, német, olasz, magyar, spanyol), és beillesztette a LimeSurvey-be, egy fejlett online felmérési rendszerbe, amely minőségi online felméréseket készít (www.limesurvey.org). Különböző adott készségek és kompetenciák közül a résztvevőket egy 1-től (egyáltalán nincs rátermettség) 7-ig (nagyon jó alkalmasság) terjedő skálán megkérdezték: „Jelenleg milyen magasra értékelik magukat a megfelelő vállalkozói készségek és kompetenciák tekintetében”? Továbbá az adott készségek és kompetenciák ugyanazon kiválasztásánál azt is megkérdezték tőlük, hogy „szerintük-e, hogy ezeket a készségeket és kompetenciákat a sport révén fejlesztették”? A választ ismét egy 1-től (egyáltalán nincs rátermettség) 7-ig (nagyon jó alkalmasság) terjedő skálán kellett megadniuk.

A sportolók, edzők és a Humán Erőforrás Stakeholderek (HR) eredményeinek összehasonlíthatósága érdekében a sportolók Vállalkozói készségek kérdőívét használták, és adaptálták az edzőkre, illetve a HR-re. További kérdések az edzők jellemzésével kapcsolatban:

- Jelenleg részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben dolgozik (sportban)?

- A sport az Ön postai bevételi forrása?
- Melyik sportág(oka)t edzette/edzette?
- Teljes coaching tapasztalat
- Sportoló volt?

A kérdésfelvetés az edzőknél ugyanaz volt, mint a sportolóknál: „Jelenleg hogyan értékeli magát a következő vállalozói készségek és kompetenciák tekintetében?” (1=egyáltalán nincs rátermettség 7=nagyon jó rátermettség) és „Ön szerint a következő készségek és kompetenciák fejleszthetők sporttal?” (1 = teljes mértékben egyetértek) 7 = határozottan nem értek egyet).

További kérdés a HR jellemzésével kapcsolatban:

- Milyen típusú szervezetet képvisel?

A HR kérdőív szintén a négy kategóriára fókuszált: Ötletek és lehetőségek, Személyes erőforrások, Specifikus tudás, Cselekvésre. A különböző adott készségek és kompetenciák kiválasztásából a HR résztvevőket 1-től (nagyon releváns) 7-ig (egyáltalán nem releváns) skálán megkérdezték: „Ön szerint az alábbi készségek és kompetenciák mennyire relevánsak a munkaerőpiac”?

1.5 Kérdőív alkalmazása és statisztikai elemzés

A felmérést a LimeSurvey online eszközön keresztül minden partnerország eljuttatta az érintettek és coachok hálózatához. A felmérés időszaka 2023. június 17-től szeptember 12-ig tartott. Minden eredményt összegyűjtöttünk, elemeztünk és statisztikailag leírtunk. Az állítások alátámasztására fókuszcsoportos interjúkat készítettem. A változókat a központi tendencia mérőszámai alapján elemeztük: átlag, medián, módus, szórás, lehetővé téve a központi és diszperziós jellemzők világosabb megértését. A vizsgálat során a páros mintás tesztet használták annak összehasonlítására, hogy a készségek és kompetenciák aktuálisak-e az edzőknél, vagy fejleszthetők-e a sporttal. Az előre meghatározott szignifikanciaszintnél (90%, 95%, 99%) a kritikus (p-érték) feletti eredményeknél a nullhipotézist elvetettük, ami szignifikáns különbséget jelez a mintaátlagok között.

1.6 Fókuszcsoportos interjúk

A vegyes módszertant választottuk a legmegfelelőbbnek ehhez a tanulmányhoz, mert elősegíti a soft skillék széleskörű értékelését felméréssel és minőségi szempontokkal, figyelembe véve öt országban a coachok és a munkaadók véleményét a fókuszált csoport technikájával a tárgyalandó témában. interjúkészítés, fókuszcsoport [21].

A fókuszcsoportok, mint minőségi információgyűjtés eszközei, hasznos és érvényes alternatívává váltak a tudás különböző területein [22-24]. A fókuszcsoport egy olyan technika, amely egy mélyinterjút foglal magában, amelyben a résztvevőket szándékosan választják ki, hogy egy adott populációból mintát alkossanak annak érdekében, hogy egy adott témára összpontosítsanak [25].

Ebből a célból országonként 10 fókuszcsoportot alakítottunk ki, hogy megvitassák és megismerjék az edzők és a munkaadók véleményét a vizsgált témáról, valamint az előző felmérés eredményeit. A telítettség biztosítása érdekében mind a két csoportot 6 fővel tervezték meg a csoportok összetételére vonatkozó korábbi szakirodalom alapján [26].

Tekintettel a különböző vizsgált populációk, a coachok és a munkaadók jellemzőire, minden országban két fókuszcsoporthot szerveztek, amelyek mindegyike homogén volt (egy edzőből és egy munkaadóból), a következő kritériumokkal: A fókuszcsoporthot lehetőleg a következőkből álljon: heterogén és kiegyensúlyozott csoport (változatos profil), 3 nőből és 3 férfiből (hogymindkét reprezentációs szempont legyen), különböző életkorú és profilú (képzési háttér, személyes és szakmai pályák stb.); lásd 3. táblázat)

3. táblázat: A résztvevők profilválasztási kritériumai.

Edzői profilválasztási kritériumok		Munkáltatói profil kiválasztási kritériumok	
Női	Jelenlegi csapatsport edző	Női	Jelenlegi munkáltató a sportágban
Férfi	Jelenlegi csapatsport edző	Férfi	Jelenlegi munkáltató a sportágban
Női	Jelenlegi egyéni sportedző	Női	Jelenlegi munkáltató a nem sportágban
Férfi	Jelenlegi egyéni sportedző	Férfi	Jelenlegi munkáltató a nem sportágban
Női	Tapasztalt edző (10 év)	Női	Kezdő munkáltató
Férfi	Tapasztalt edző (10 év)	Férfi	Kezdő munkáltató

A fókuszcsoporthotokkal kapcsolatos eljárásokat az 5. függelék ismerteti. Minden résztvevő tájékoztatáson alapuló beleegyezést kapott a projekttel, a fókuszcsoporthot céljával és az adatgyűjtéssel, a védelemmel és a törléssel kapcsolatos minden információval, amelyet alá kellett írnia a beszélgetés megkezdése előtt.

2 Eredmények

1.7 Kérdőíves edzők

Az edzők felmérése közül 144 résztvevő töltötte ki a kérdőívet.

1.7.1 Az edzői minta jellemzése

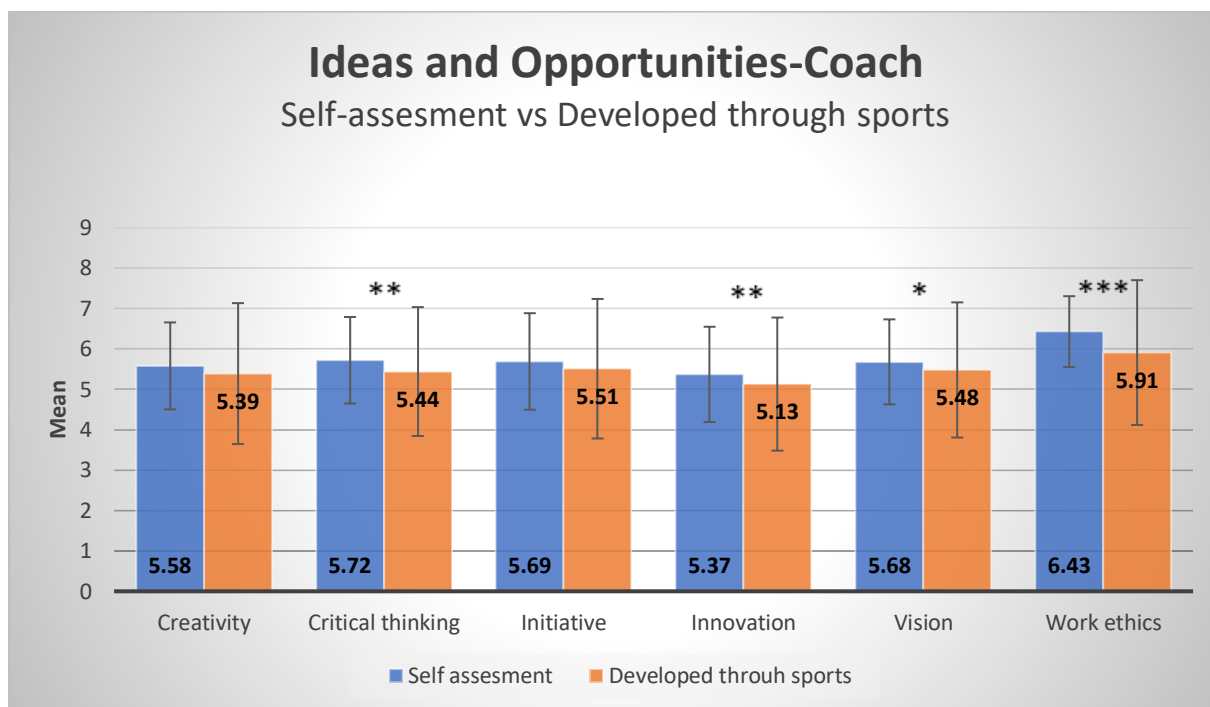
Az összesen 144 edző 73%-a férfi volt. A legtöbb résztvevő Magyarországról érkezett 42 kitöltött kérdőívvvel. Harminchét edző 20 és 30 év közötti volt, egy résztvevő pedig 20 év alatti volt. Összességében 30%-uk teljesítette az Európai Képesítési Keretrendszer 7. szintjét. Huszonhét résztvevő jelenleg nem dolgozott részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben (a sportágban). 52%-kal a sport volt a fő bevételi forrás a megkérdezettek több mint felének. Összesen 134 résztvevő volt vagy jelenleg is sportoló, közülük 3-an olimpián, 32-en pedig helyi versenyeken vettek részt (lásd 4. táblázat).

4. táblázat: Edzők jellemzői.

Jellemzők	N (%)
Nem	144 (100)
Férfi ♂	106 (73)
Nő ♀	37 (26)
Egyéb	1 (1)
Kor	144 (100)
<20 éves	1 (1)

Jellemzők	N (%)
20-30 éves korig	37 (26)
31-40 éves korig	36 (25)
41-50 éves korig	35 (24)
>50 éves	35 (24)
Állampolgárság	144 (100)
Olaszország (IT)	22 (15)
Németország (GER)	16 (11)
Spanyolország (ES)	21 (15)
Magyarország (HU)	42 (29)
Portugália (PT)	41 (29)
Egyéb	2 (1)
Oktatás	144 (100)
Szakképzési felkészítés	3 (2)
Tankötelezettségi bizonyítvány	2 (1)
Szakmai üzemeltetői bizonyítvány	7 (5)
Felső középfokú végzettség	25 (17)
Felsőfokú műszaki végzettség	15 (11)
Főiskolai diploma; Elsőfokú tudományos oklevél	39 (27)
mesterfokozat; Másodfokú tudományos oklevél	43 (30)
Kutatási doktori fokozat; Másodfokú egyetemi mester	10 (7)
Jövedelem	144 (100)
A sport, mint fő bevétel	75 (52)
A sport nem a fő bevétel	69 (48)
Személyes sportkarrier	144 (100)
Aktív sportolóként	134 (93)
Sportolóként nem aktív	10 (7)
Versenyszint sportolóként (több válasz is lehetséges)	144 (100)
Helyi	32 (22)
Regionális	37 (26)
Európa (bajnokságok)	25 (17)
Világbajnokságok)	15 (10)
olimpia	3 (2)
N/A	10 (7)
Képzés fókusz	144 (100)
Csapatsportok tanítása	86 (52)
Egyéni sportok oktatása	80 (48)
Különbféle/több sportág oktatása	18 (13)
Személyes coaching tapasztalat	144 (100)
Kevesebb mint 1 év	8 (6)
1-4 év	19 (13)
5-9 év	34 (24)
10-20 év	45 (31)

Ötletek és lehetőségek:



18

5. ábra: Készségek és kompetenciák Ötletek és lehetőségek – Önértékelés v sport által kifejlesztett Készségek és kompetenciák

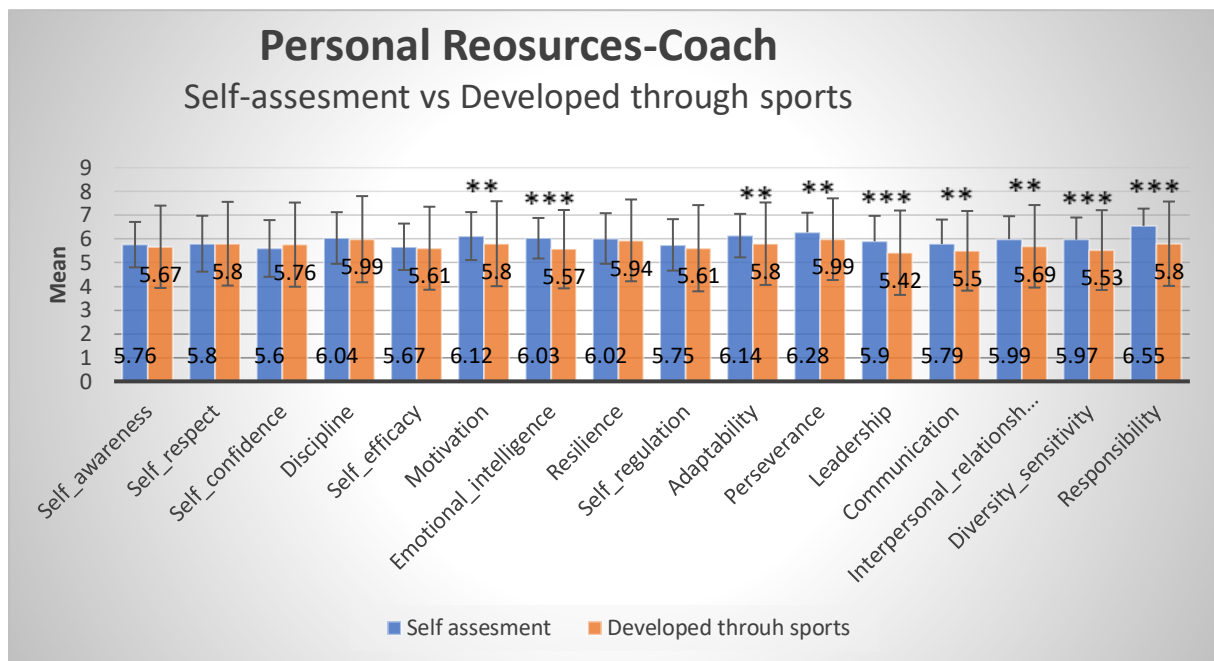
Ötletek és lehetőségek – Edző, szignifikancia szint (90% *, 95% **, 99%***), átlagértékek (átlag) 1-től 7-ig (nagyon jó alkalmasság) számítva ; Önértékelés, 1 (teljes mértékben egyetértek) – 7 (egyáltalán nem értek egyet) a sport során alakult ki.

A sport kontextusa **nem felel meg** a következő képességek fejlesztésének:

A kritikai gondolkodás ($t=1,73$, $p=0,04^{**}$), az innováció ($t=1,69$, $p=0,047^{**}$), a munkaetika ($t=3,22$, $p=0,002^{***}$) szignifikáns különbségeket mutat a válaszok között (jelenlegi versus sport kontextus). A látás ($t=1,31$, $p=0,09^{*}$) szintén szignifikánsan eltérő, de csak 90%-os szinten. Ezek a készségek jelentős különbségeket mutatnak a válaszok között (jelenlegi és sportkörnyezet).

A sport **segített** a Kreatív és Kezdeményező képességek fejlesztésében ($t=1,12/1,011$, $p=0,132/0,157$), mivel ezek a változók nem regisztráltak szignifikáns különbségeket.

Személyes erőforrások:



6. ábra: Készségek és kompetenciák Személyes erőforrások – Önértékelés v sport által kifejlesztett Készségek és kompetenciák

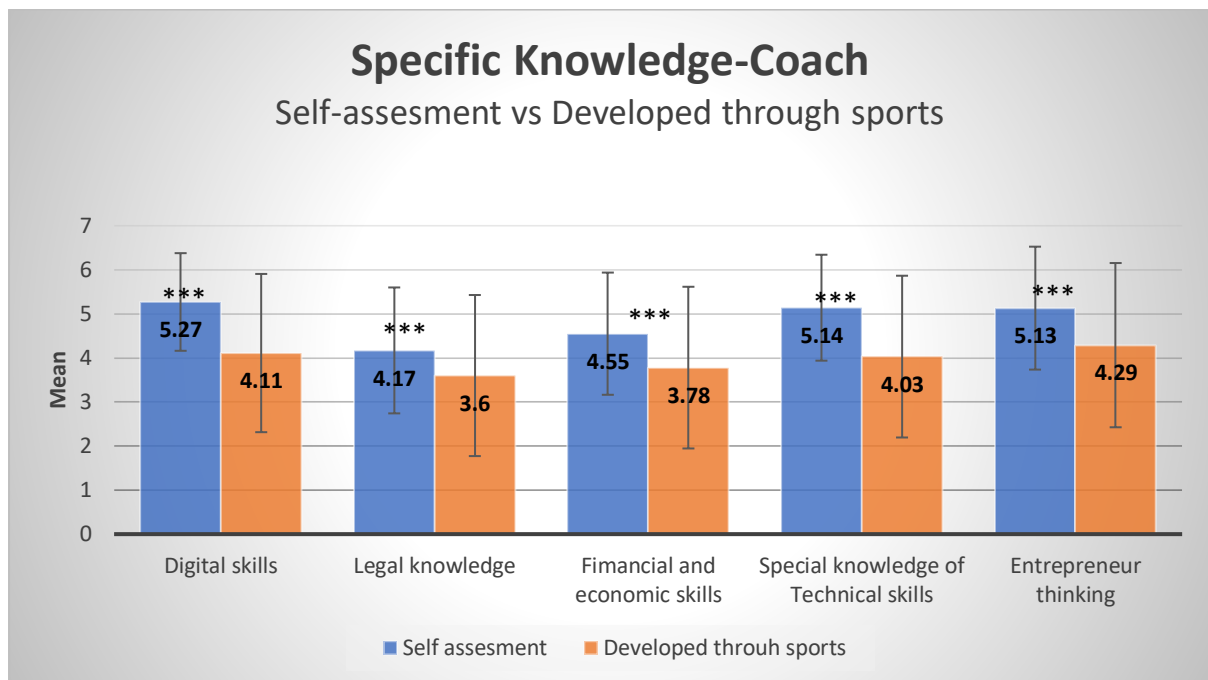
Személyes erőforrások - Coach, szignifikancia szint (90% *, 95% **, 99%***), átlagértékek (Átlag) 1-től 7-ig (nagyon magas alkalmasság) számítva; Önértékelés, 1 (teljes mértékben egyetérték) – 7 (egyáltalán nem értek egyet) a sport során alakult ki.

A sport kontextusa **nem felel meg a** következő képességek fejlesztésének:

Motiváció ($t=1,88$, $p=0,03^{**}$), Érzelmi intelligencia ($t=2,960$, $p=9,002^{***}$), Erőforrások alkalmazkodóképessége ($t=2,032$, $p=0,02^{**}$), Kitartás ($t=1,766$, $p=0,04^{**}$), vezetés ($t=2,978$, $p=0,002^{***}$), kommunikáció ($t=1,903$, $p=0,03^{**}$), interperszonális kapcsolat ($t=1,915$, $p=0,03^{**}$), sokszínűségérzékenység ($t=2,787$, $p=0,003^{***}$), Felelősség ($t=4,852$, $p=0,00^{***}$) szignifikáns különbségeket mutat a válaszok között (jelenlegi versus sportkörnyezet).

A **sport segített** a képességek fejlesztésében Öntudat ($t=0,55$, $p>0,05$), Önbecsülés ($t=0,00$, $p>0,05$), Önbizalom ($t=-0,85$, $p>0,05$), Fegyelem $t=0,3$, $p>0,05$), Önhatékonyság ($t=0,37$, $p>0,05$), Rugalmasság ($t=0,46$, $p>0,05$), Önszabályozás ($t=0,81$, $p>0,05$), mert ezek a változók igen nem regisztrál jelentős különbségeket.

Speciális tudás:

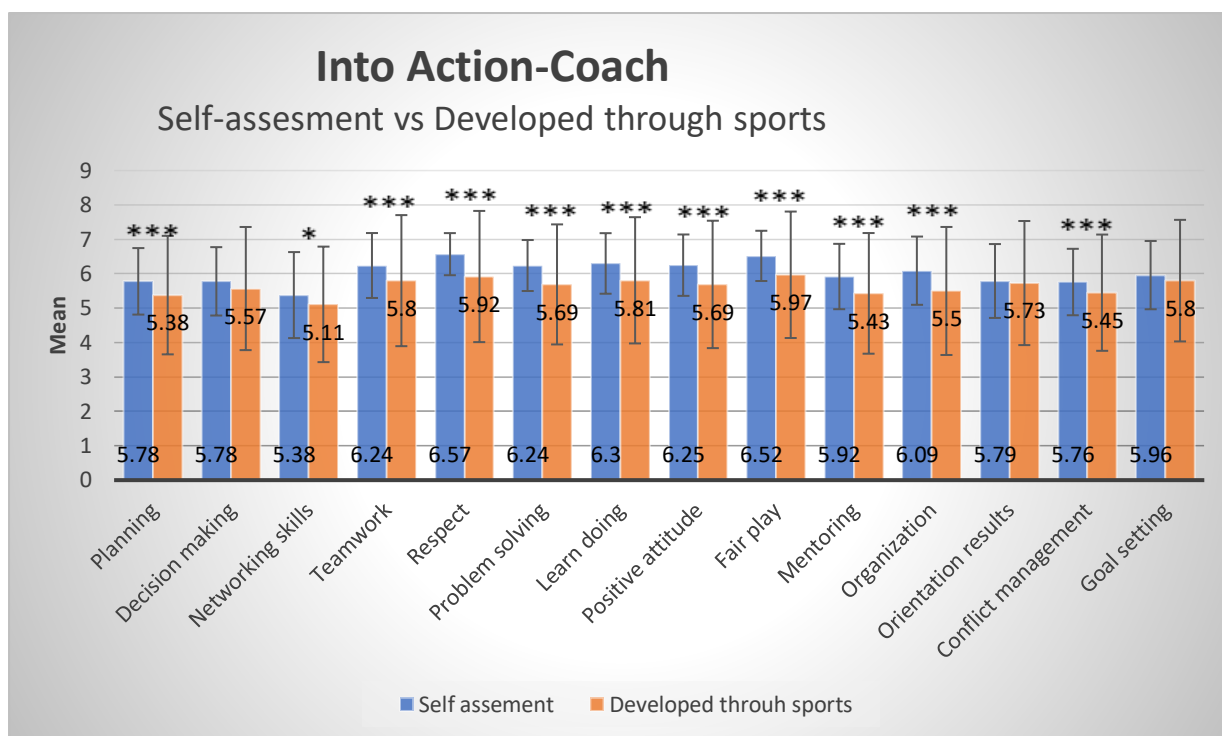


7. ábra: Készségek és kompetenciák Specifikus ismeretek – Önértékelés v Sport által kifejlesztett Készségek és kompetenciák

Specifikus ismeretek - Coach, szignifikancia szint (90% *, 95% **, 99%***), átlagértékek (Átlag) 1-től (egyáltalán nincs alkalmasság) 7-ig (nagyon magas alkalmasság) számítva; Önértékelés, 1 (teljes mértékben egyetértek) – 7 (egyáltalán nem értek egyet) a sport során alakult ki.

A sport kontextusa nem felel meg a következő képességek fejlesztésének:

Digitális készségek ($t=6,837$, $p= 0,00***$), jogi ismeretek ($t=3,389$, $p= 0,00***$), pénzügyi és gazdasági készségek ($t=4,369$, $p= 0,00***$), technológiai ismeretek ($t=6,586$, $p= 0,00***$), A vállalkozói gondolkodás ($t=4,920$, $p= 0,00***$) szignifikáns különbségeket mutat a válaszok között (jelenlegi versus sport kontextus).Into Action:



8. ábra: Készségek és kompetenciák cselekvésre – Önértékelés v sport által kifejlesztett Készségek és kompetenciák

Into Action - Coach, szignifikancia szint (90% *, 95% **, 99%***), átlagértékek (átlag) az 1-es skálától (egyáltalán nincs alkalmasság) 7-ig (nagyon magas alkalmasság) számítva; Önértékelés, 1 (teljes mértékben egyetérték) – 7 (egyáltalán nem értek egyet) a sport során alakult ki.

A sport kontextusa **nem felel meg** a következő képességek fejlesztésének:

Tervezés (t=2,408, p=0,009***), Csapatmunka (t=2,588, p=0,005***), Tisztelet (t=3,798, p=0,00***), Problémamegoldás (t=3,565, p=0,00***), Tanulási cselekvés (t=2,938, p=0,002***), Pozitív attitűd (t=3,432, p=0,00***), Fair play (t=3,464, p=0,00**), Mentoralás (t=2,990, p=0,002***), Szervezet (t=3,344, p=0,001***), Konfliktuskezelés (t=1,912, p=0,03**) szignifikáns különbségeket tár fel a válaszok között (jelenlegi versus sport kontextus).

A sport **segített** a képességek fejlesztésében Hálózati készség (t=1,639, p=0,05*; csak 90%-nál szignifikáns); A döntéshozatal (t=1,284, p>0,05), az Orientations eredmények (t=0,265, p>0,05) és a célmeghatározás (t=0,969, p>0,05), mivel ezek a változók nem regisztráltak szignifikáns különbségeket.

A 9. ábra az edzők készségeire és kompetenciáira vonatkozó adatelemzés eredményeit foglalja össze.



9. ábra: Az edzők készségeinek és kompetenciáinak összefoglalása.

1.8 HR Kérdőív (HR)

1.8.1 A HR minta jellemzése

Összesen 120 HR területen dolgozó személy töltötte ki a felmérést. Összességében a minta 66%-a nő volt. Negyvenöt résztvevő 30-39 év közötti volt. 44%-uk volt portugál állampolgár, és 50%-uk teljesítette az Európai Képesítési Keretrendszer 7. szintjét. A résztvevők többsége, összesen 45, egy szervezet/kkv (kis- és középvállalkozás) toborzóirodájában dolgozott. Az 5. táblázatban a HR minta jellemzése látható.

5. táblázat: A HR minta jellemzése.

Jellemzők	N (%)
Nem	120 (100)
Férfi ♂	41 (34)
Nő ♀	79 (66)
Egyéb	1 (1)
Kor	120 (100)
20-29 éves korig	23 (19)
30-39 éves korig	45 (38)
40-49 éves korig	33 (28)
>49 éves	19 (16)
Ország	120 (100)
Portugália (PT)	53 (44)
Spanyolország (ES)	19 (16)
Németország (GER)	4 (3)

Jellemzők	N (%)
Olaszország (IT)	25 (21)
Magyarország (HU)	18 (15)
Egyéb	1 (1)
Oktatás	120 (100)
Felsőfokú műszaki végzettség	3 (3)
Főiskolai diploma; Elsőfokú tudományos oklevél	49 (41)
mesterfokozat; Másodfokú tudományos oklevél	59 (50)
Kutatási doktori fokozat; Másodfokú egyetemi mester	9 (8)
Képviselő típusa	120 (100)
Sportolók (ügynök vagyok)	1 (1)
Munkaközvetítő	18 (15)
Egyéb	34 (28)
Toborzási iroda egy szervezetben/kkv-ban	45 (38)
Sportszervezetek (beleértve a szövetségeket, klubokat)	22 (18)

1.8.2 Készségek és kompetenciák

A HR által 1-től (nagyon releváns) 7-ig (egyáltalán nem releváns) megválaszolt négy kategória eredményeit az alábbi ábrák mutatják be, hogy szerintük mennyire relevánsak az adott készségek és kompetenciák a munkaerőpiacon. 10-13.

Ötletek és lehetőségek:

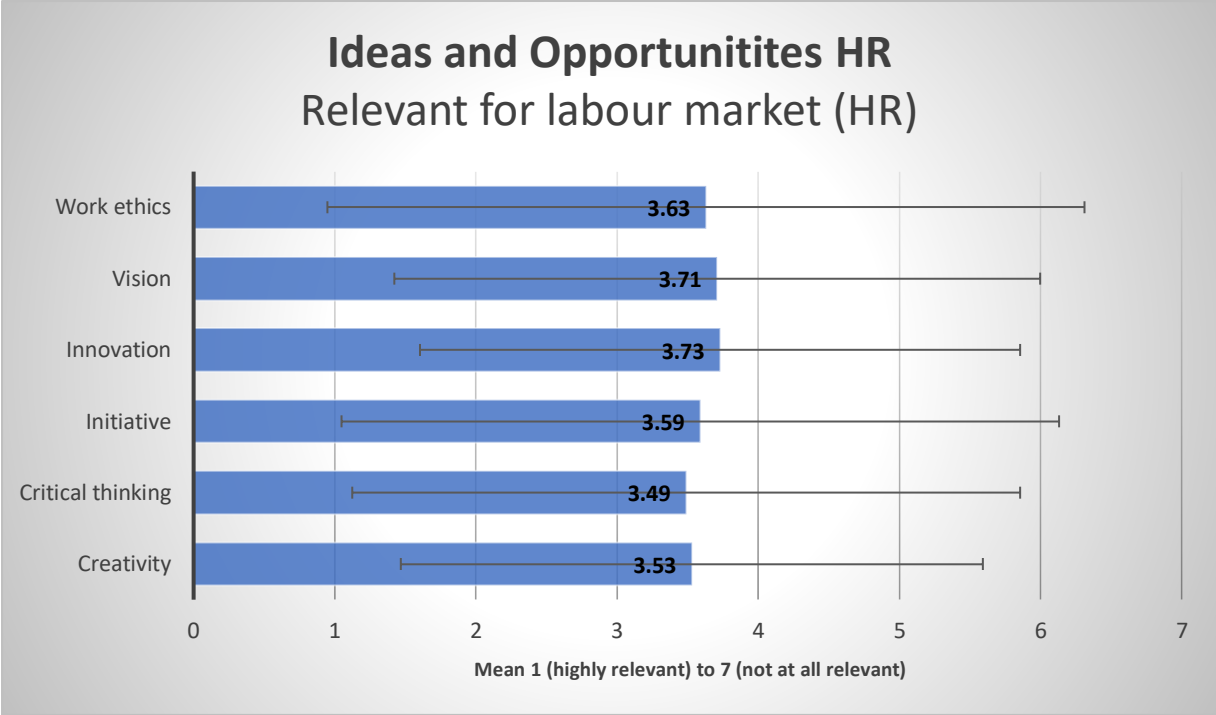


Figure 1: Skills and competencies Ideas and Opportunities- Relevant for Labour market (HR).

A munkaerőpiac szempontjából leginkább releváns készségek a HR-ben dolgozók véleménye szerint az innováció (átlag 3,53 ±2,06), a jövőkép (átlag 3,73 ±2,13), a munkaetika (átlag 3,63 ±2,68) és a kezdeményezőkézség (átlag 3,59 ±2,54).

Személyes erőforrások:

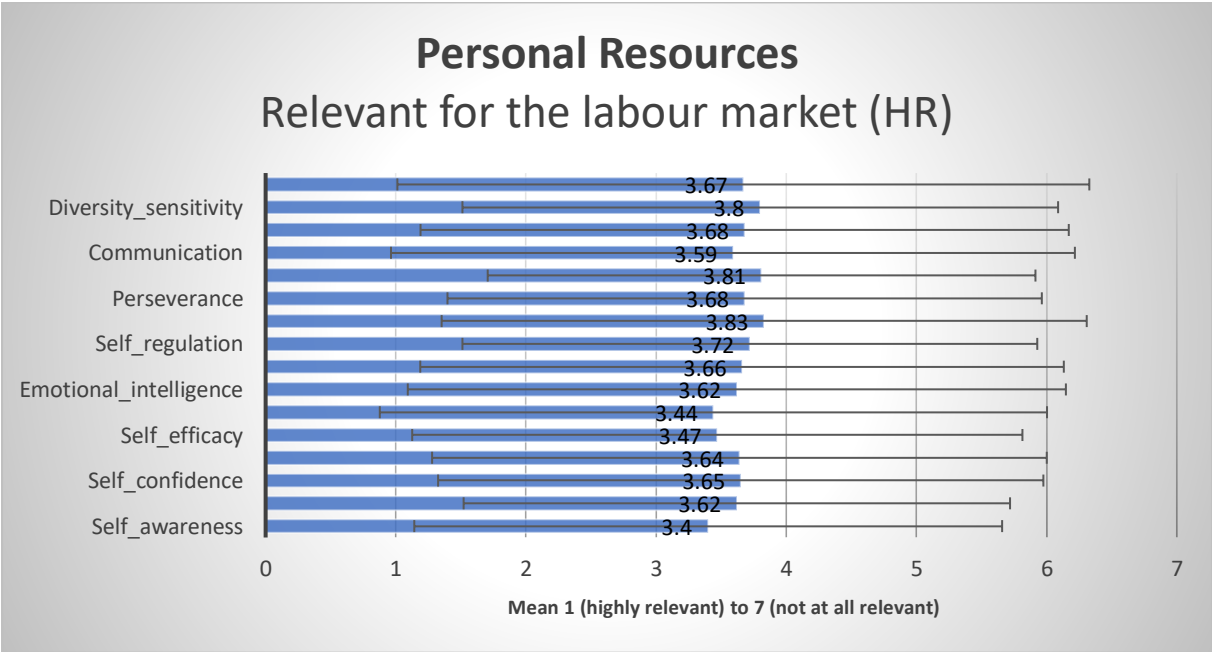


Figure 2: Skills and competencies Personal Resources- Relevant for Labour market (HR).

A személyes erőforrásokkal kapcsolatban a HR-esek úgy gondolják, hogy a képességek Alkalmazkodóképesség (átlag 3,83±2,48), Vezetői képesség (átlag 3,81±2,10), Sokszínűségérzékenység (átlag 3,80±2,49), Elf-szabályozás (átlag 3,72±2,21),

Interperszonális kapcsolat (átlag $3,83 \pm 2,48$). $\pm 2,49$), és a Kitartás (átlag $3,68 \pm 2,28$) a legrelevánsabb.

Speciális tudás:

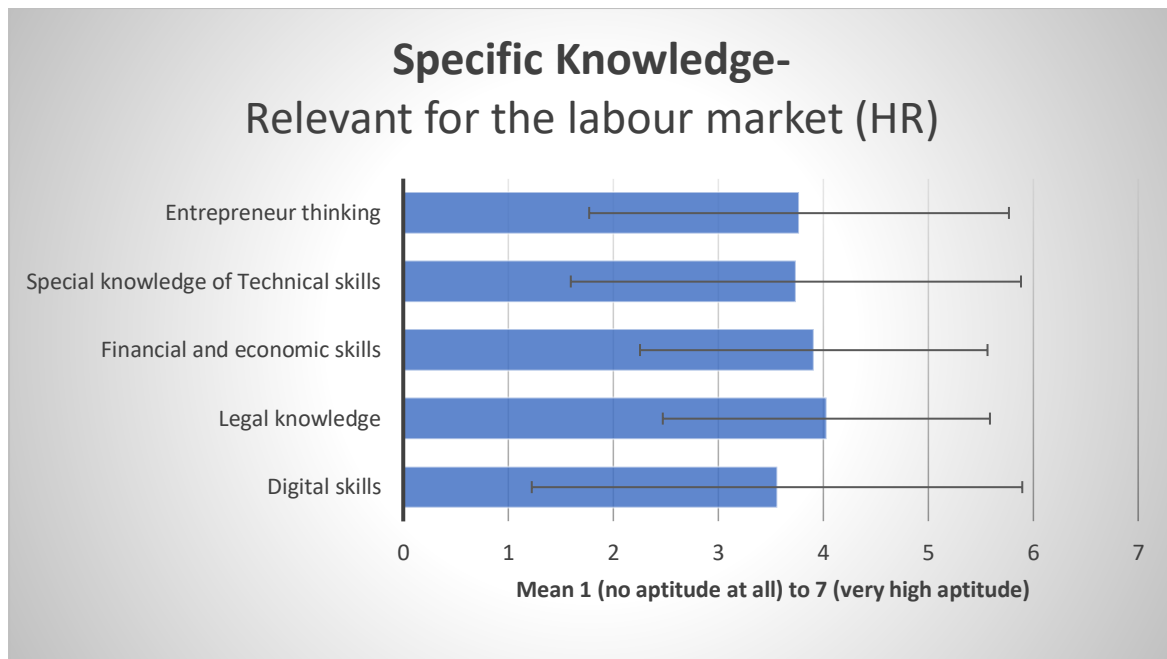


Figure 3: Skills and competencies Specific Knowledge- Relevant for Labour market (HR).

A HR-specifikus ismeretek közül a jogi ismeretek (átlag $4,03 \pm 1,56$) és a pénzügyi és gazdasági készségek (átlag $3,91 \pm 1,65$) bizonyultak a legrelevánsabbnak.

Into Action:



26

Figure 4: Skills and competencies Into Action- Relevant for Labour market (HR).

Az Into Action készségeit és kompetenciáit tekintve a legrelevánsabb készségek a hálózatépítési készségek (átlag $3,77 \pm 2,13$), a Fair play (átlag $3,78 \pm 2,34$), a mentorálás (átlag $3,78 \pm 1,87$) és a konfliktuskezelés (átlag $3,88 \pm 2,37$) voltak.

A 14. ábra a HR érintettek készségeire és kompetenciáira vonatkozó adatelemzés eredményeit foglalja össze.



Figure Summary
Resources Stakeholders (HR) skills and competencies.

5:
of Human

Az edzők és a HR négy kategória eredményeinek összehasonlítása a következő különbségeket mutatja: Az edzők úgy vélik, hogy a sport lehetővé teszi számukra a munkaerőpiac szempontjából releváns készségek és kompetenciák fejlesztését az Ötletek és lehetőségek, a Személyes erőforrások és a Cselekvésre kategóriákban. Ezzel szemben a HR képviselők hajlamosak azt hinni, hogy az edzők csak a Speciális tudás kategóriában a sportágban végzett edzői munkájukkal tudnak a munkaerőpiac számára releváns készségeket és kompetenciákat biztosítani.

1.9 Fókuszcsoporthoz

A sportolók, edzők és munkaadók körében végzett korábbi felmérések eredményei alapján 5 dimenziót határoztak meg: a sport által fejlesztett készségek, a jelenlegi munkaerőpiac által megkívánt képességek, azok a képességek, amelyekkel az edzőknek ebben az értelemben támogatniuk kell sportolójuk fejlődését, hogyan kell fejleszteni. és végül a talált nehézségek és akadályok.

A résztvevők jellemzőit a 6. táblázat írja le. Ha megértjük, hogy a módszertan nem reprezentatív, hanem a kérdéseket az érintett ágensek szempontjából mélyrehatóan megvizsgálja, a különböző fókuszcsoporthoz sokféle résztvevőt vonnak be a versenysportba. , sport mindenkinek, alulról szerveződő sportok, fitnesz, vagy speciális lakossági fizikai tevékenységek és sportedzők. A munkaadók oldaláról a HR munkatársak, valamint a köz- és a magánszektor vezetőségi tagjai és igazgatói, tanácsadók, munkaközvetítők és vállalkozói üzletemberek/nők vettek részt.

Bár az egyes országokban előfordulhatott némi egyensúlyhiány a csoportokon belül a nem, az életkor vagy a profil tekintetében, az általánosságban általában hasonlít a tervezett tervhez. Az edzői fókuszcsoporthoz összesen 29 fő, a munkáltatói csoportokban 31 fő vett részt. Az edzői fókuszcsoporthoz résztvevők átlagéletkora 43,2 év volt (27-63 év), míg a munkáltatói fókuszcsoporthoz résztvevők átlagéletkora 38,9 év (22-67 év).

Az oktatói csoportok 44%-a nő és 56%-a férfi, míg a munkáltatói csoportok 42%-a férfi és 58%-a nő volt. Ezekkel az adatokkal a férfiak által felülreprezentált trénernek és a nők által felülreprezentált munkaadók csoportját tekinthetjük olyasminnek, ami a társadalmi életben történik, még inkább, mint ebben a tanulmányban.

Table 1: Focus group composition.

GERMANY					
Coaches			Employers		
M	Experienced national coach	GR-01	M	Non-sports, public sector	GR-01
M	Experienced football coach	GR-02	M	Sports associative sector	GR-02
F	Paralympic trainer	GR-03	M	Non-sports industry	GR-03
M	Team sports coach	GR-04	F	Start-up	GR-04
F	Sport for all coach	GR-05	F	Non-sports of system	GR-05
F	Special population coach	GR-06	M	Sports university	GR-06
HUNGARY					
Coaches			Employers		
F	Experienced ice-skating coach	HU-01	F	Non-sports industry	HU-01
M	Football coach	HU-02	F	Non-sports industry	HU-02
F	Experienced ice hockey coach	HU-03	F	Start-up	HU-03
F	Personal trainer	HU-04	F	Sports industry	HU-04
F	Experienced athletics coach	HU-05	F	Start-up	HU-05
-	N/A	HU-06	F	Non-sports industry	HU-06
ITALY					
Coaches			Employers		

F	Experienced wind surf coach	IT-01	F	Sports industry	IT-01
M	Experienced rowing coach	IT-02	M	Non-sports industry	IT-02
M	Volley and beach volley coach	IT-03	F	Non-sports industry	IT-03
F	Soccer Coach	IT-04	F	Start-up	IT-04
M	Athletics Coach	IT-05	M	Sports industry	IT-05
F	Archery Coach	IT-06	M	Start-up	IT-06
PORTUGAL					
Coaches			Employers		
M	Basketball coach	PT-01	M	Employer agency	PT-01
M	Experienced football coach (goalkeepers)	PT-02	M	Sports Industry	PT-02
M	Football coach's coordinator	PT-03	F	Non-sports industry	PT-03
M	Football coach	PT-04	F	Consultant in HR	PT-04
M	Football	PT-05	M	Talent agency	PT-05
M	Experienced swimming coach	PT-06	F	Consultancy agency	PT-06
			F	Talent agency	PT-07
SPAIN					
Coaches			Employers		
M	Experienced table tennis coach	SP-01	F	Non-sports industry	SP-01
F	Athletics coach	SP-02	F	Start-up industry	SP-02
F	BMX coach	SP-03	F	Sports public sector	SP-03
M	Experienced volleyball coach	SP-04	M	Sports industry	SP-04
F	Experienced rugby coach	SP-05	M	Sports start-up	SP-05
M	Futsal coach	SP-06	M	Non-sports industry	SP-06

1.9.1 A sport által fejlesztett készségek

Az edzők 36 sport által kifejlesztett képességet azonosítottak (7. táblázat). Ezeket a sportból származó készségeket és tanulságokat értékesnek tekintik a más szakmákra áttérő sportolók számára, különösen a vállalkozói pályán, ahol a rugalmasság, a vezetés, a csapatmunka és a szenvedély jelentős mértékben hozzájárulhat a sikerhez. Például a vállalkozói világban nagyra értékelik a kreativitást, a sportolók pedig kreatívak, így sikerül valami újat bevenniük a munkába. Az adatközlők közül sokan úgy vélik, hogy a sportolók olyan értékes tulajdonságokkal rendelkeznek, amelyek nemcsak a vállalkozói életben, hanem az üzleti világban is jelentősen hozzájárulhatnak a sikerhez.

„A sportolónak és a nőknek nagy versenylőnyük van az üzleti életben” (HR-SP-04)

"A sport a készségek és képességek egy kis tornaterme, segít alkalmazkodni a kontextusokhoz, a különböző helyzetekhez, a másokkal való kapcsolatokhoz." (HR-IT-01)

Table 2: Skills that participant coaches think could be developed through sports

Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
1	Adaptability		X	X	
2	Being led	X		X	
3	Combativeness				X
4	Commitment				X
5	Courage		X		
6	Decision making		X		
7	Determination	X			
8	Efficiency	X			X
9	Effort culture				X
10	Emotional intelligence			X	
11	Fair play			X	X
12	Focused	X	X		
13	Goal setting	X	X	X	
14	Humility		X		

Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
15	Interpersonal skills	X			X
16	Leadership		X	X	X
17	Learn by doing			X	
18	Networking			X	
19	Open-minded		X	X	
20	Partnership				X
21	Passionate			X	
22	Perseverance			X	X
23	Positive attitude		X		
24	Reliability		X		
25	Resilience	X	X	X	X
26	Respect		X	X	X
27	Role model			X	
28	Self-awareness		X		
29	Self-confidence	X			
30	Self-evaluation	X		X	
31	Self-motivation				X
32	Sensible to diversity		X	X	
33	Stress management	X		X	
34	Teamwork	X	X	X	X
35	Time management	X	X		
36	Tolerance		X		

Általánosságban úgy gondolják, hogy a sport segíthet abban, hogy a sportolók jobban megbirkózzanak a mindennapi élet – így a munka – kihívásaival, és jobban elhelyezkedjenek egy összetett munkaerőpiacon. A résztvevők közül sokan rámutatnak arra, hogy a sportolók nem hagyják, hogy minden életkörülményben eluralkodják a szorongások. Még az olyan nehéz helyzetekben is, mint például az álláskeresés, nagyobb valószínűséggel találnak lehetőségeket különböző kontextusokban. Sőt, jobban elfogadják, mint más kollektívák, hogy nem minden megy a várt módon.

„Vannak elhatározások, amelyek szerintem a sportból fakadnak, például szembe kell nézni az akadállyal és megpróbálni leküzdeni azt. Emellett elég elszántnak lenni ahhoz, hogy megtegye ezt a plusz lépést és elérje az eredményt.” (HR-IT-05)

Ezt a proaktivitást nem individualista módon értelmezik, hanem azt, hogy a sportolók is felismerik, ha másokra van szükségük, és tudják, hogyan kérjenek támogatást.

Ugyanakkor arra figyelmeztetnek, hogy az a tény, hogy a sportoló képes ezeket a készségeket a játéktérre helyezni, az átadás nem direkt, és ez nem jelenti azt, hogy a munkahelyen is alkalmazni tudja ezeket, ami új környezet új kódokkal és társadalmi normákkal. Ezen túlmenően néhány felszólaló megemlíti, hogy egyes tehetséges sportolóknak nehézségei lehetnek hosszú távú képességeik fejlesztésében, mert túlságosan támaszkodnak természetes tehetségükre. Arról is beszélnek, hogy a sportban elért sikerek vonzhatják a negatív embereket, akik káros utakra vezethetik a sportolókat.

Egy másik fontos szempont volt, hogy ezek a készségek nagyban függenek attól, hogy a sportoló milyen edzési szakaszban van, könnyebben fejleszthetőek a beavatásban és különösen a tehetségfejlesztés szakaszában, hiszen a nagy teljesítményben vagy a profi sportban a legfontosabb általában az eredmény. A gyermekek és fiatalok sportra és életre való felkészítése a családokkal való együttműködést, valamint az edzők képzését is megköveteli, hogy miként kezeljék ezeket a problémákat, amelyek hátráltatják a sportoló integráns fejlődését. Ebben az értelemben megkérdőjelezhető, hogy a sport e hagyományos értékeit nem ássa-e alá bizonyos

mértékig a túlzott családi protekcionizmus és a szülői beavatkozás, amely megzavarja az összetartozás, a csapatmunka és a célok elérésének ezen értékeit, különösen korai életkorban. Például hatással van az erőfeszítéskultúrára, a kiválóság kultúrájára vagy a "mindent megadni a pályán".

A soft skillek ellenére felismerhető, hogy a sportolóból gyakran hiányoznak a munkaerőpiacon való speciális hard skillek. Képzési programra vagy szakmai gyakorlatokra lehet szükség e technikai készségek fejlesztéséhez.

Az eredmények grafikus ábrázolása az alábbi ábrán található (15. ábra):



Figure 6: Skills developed through sports in coaches' opinions.

1.9.1 Skills required by the Labour Market

Arra a kérdésre, hogy mit tartanak a munkaerőpiacon leginkább keresett készségeknek, az edzők összesen 34-et azonosítanak belőlük, ebből 10 egybeesik azokkal, amelyeket sportoláson keresztül sajátítanak el és fejlesztenek. Ezek az alkalmazkodóképesség, a döntéshozatal, a hatékonyság, az érzelmi intelligencia, a vezetés, a hálózatépítés, a kitartás, a rugalmasság, az önmotiváció és a csapatmunka. A fegyelem (a szó tágabb értelmében), amelyet a sport jelent, kulcsfontosságú tényezőnek tűnik:

„...a fegyelem, szerintem mindenki számára, aki sportol, és nagyon fontos a munkaerőpiacra belépők számára is, a fegyelem, a fókusz, az ellenálló képesség. Gyakran mondom a csapatomnak, hogy rugalmasnak kell lennünk, mert sok „nem”-et fogunk kapni, és a munkaerőpiacon is sok „nem”-t kapunk.” (HR-PT-07)

„A sport olyan, mint a munka világa, mert tiszteletre és fegyelemre nevelünk. Időtisztelet, pontosság, egyenruha tisztelete. A munka világának minden szabályának betartása szükséges, ha egy nagy cégnél dolgozik. Még akkor is, ha szabadúszó vagy. Az egyéni sportágakban a sportolók egyedül edzenek, még a csoport készítése nélkül, egyetlen edző sem mondja, hogy akkor edzhet, amikor akar. Mindannyiunknak van egy követendő mintája.” (CO-IT-03)

A különböző fókuszcsoporthoz tartozó munkáltatókat az állás megtalálásához vagy megtartásához szükséges készségekről kérdezve három fő kemény készség (digitális készségek, nyelvtudás és pénzügyi ismeretek) és 28 puha készség (alkalmazkodóképesség, asszertivitás, autonómia, elkötelezettség) azonosítható. Kommunikáció, folyamatos tanulás, kreativitás, divergens gondolkodás-gondolkodás a dobozból, dinamizmus, érzelmi intelligencia, empátia, energia, identitás/hűség, cselekvés általi tanulás, multitasking, hálózatépítés, szervezethez való részvételi/pozitív attitűd, kitartás, problémamegoldás, rugalmasság, eredmény/célorientáció, tisztelet, önismeret, stresszkezelés, csapatmunka, időgazdálkodás, frusztrációtűrés). Rávilágítanak arra, hogy a sport mennyire releváns lehet a bizonytalanság kontextusában, amely nemcsak folyamatos változást, hanem hatékony megvalósítást is igényel.

VUCA (volatile, bizonytalan, változó és kétértelmű) környezetben találjuk magunkat, ami azt jelenti, hogy ami tegnap érvényes volt, az most nem érvényes, ezért újra kell gondolnunk és meg kell nyitnunk ezt a nyitottságot, hogy szembenézzünk a jelenlegi kihívásokkal.” (HR-SP-01)

„...a sokoldalúság, ami szerintem ma központi szerepet játszik a munkaerőpiacon és a készségek e sporttól a valódi munkaerőpiacig terjedő transzverzálásában, hogy az emberek valójában sokoldalúak, rendelkezésre állnak, hogy meghallgassák, alkalmazkodjanak ahhoz, amit a piaci igények, és hogy a piac is hatékonyan elérhető, és nem irtózik a változásoktól, elérhető, hogy megértse, mi az, amit tanulni tud és hasznot húzhat az olyan emberek belépésével, akik nem rendelkeznek a keresett kemény készségekkel, és valójában képesek más érték, másfajta szerves és vér a szervezetnek.” (HR-PT-06)

„Az utóbbi időben sokkal dinamikusabb szervezetekben találtuk magunkat, különösen azokban, amelyek a technológiának szentelték magukat,... akkor a változásokat nagyon gyorsan végre kell hajtani.” (HR-SP02)

„Ezek mind digitális készségek, amelyek talán nem derültek ki a kérdőívekből, és ez alatt azt értem, hogy a készségekre és a tudásra minden területen szükség van.” (HR-IT-02)

A megbeszéléseken részt vevő munkáltatók szempontjából összesen 48 készség lenne a sportból a munkahelyre átvihető (8. táblázat). Ebből 22-ben (alkalmazkodóképesség, elkötelezettség, döntéshozatal, hatékonyság, erőfeszítéskultúra, érzelmi intelligencia, koncentráció, alázat, interperszonális készségek, vezetés, cselekvés általi tanulás, hálózatépítés, pozitív hozzáállás, kitartás, rugalmasság, tisztelet, példakép, én-tudatosság, önbizalom, önértékelés, önmotiváció, stresszkezelés és csapatmunka) egybeesnek azokkal, amelyeket az edzők a sport által fejlődőként azonosítanak, illetve azokkal, amelyekkel az edző rendelkezik és fejleszhető a sportolóikkal (alkalmazkodóképesség).

elkötelezettség, kommunikációs készségek, fegyelem, erőfeszítéskultúra, érzelmi készségek, empátia, rugalmasság, alázat, interperszonális készségek, vezetés, problémamegoldás, pozitív hozzáállás, rugalmasság, önismeret, önértékelés, önmotiváció, csapatmunka és idő -menedzsment). A stratégiai tervezéssel kapcsolatos kemény és puha készségek relevánsak:

„Az önbizalom és a rugalmasság és kreativitás kérdése mellett, amivel rendelkezünk kell, úgy gondolom, hogy a stratégiai terv kérdése, a vízió kérdése, hogy mit akarunk, azt hiszem, ez egy érdekes kapcsolat, mert minket, sportolókat használunk. sokat foglalkozni stratégiai tervekkel, célkitűzésekkel, terveket keresni annak érdekében, hogy valami működjön, és ha nem, akkor alternatívákra kell gondolkodni, akár egyéni szinten, akár csapatban.” (CO-PT-04)

„Az azonosított készségek többsége lágy és transzverzális, nem kemény, és ami a legfontosabb, nem a korábbi iskolai végzettségtől függenek, hanem ahhoz kapcsolódnak, hogy egy személy hogyan van és hogyan alkalmazkodik bizonyos kontextusokhoz.” (HR-IT-04)

Table 3: Skills that participant employers think could be transferred from sports to work.

Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
1	Acceptance			X	X
2	Active listening			X	
3	Adaptability	X	X	X	X
4	Ambition				X
5	Autonomy			X	
6	Commitment	X	X	X	
7	Communication skills		X	X	X
8	Competitiveness	X		X	X
9	Creativity	X		X	
10	Decision making			X	X
11	Discipline	X		X	X
12	Diverse thinking				X
13	Efficacy			X	X
14	Efficiency				X
15	Effort culture		X	X	X
16	Emotional intelligence			X	X
17	Empathy		X		X
18	Ethics	X	X	X	
19	Flexibility		X	X	
20	Focus			X	X
21	Humility		X		
22	Interpersonal skills				X
23	Leadership		X	X	X
24	Learning by doing			X	
25	Multitasking			X	
26	Networking	X			X
27	Patience		X		
28	Perseverance	X	X	X	X
29	Positive attitude		X	X	X
30	Problem-solving			X	X
31	Purpose			X	
32	Resilience		X	X	X

Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
33	Respect	X	X	X	
34	Responsibility	X		X	
35	Role model		X		X
36	Result orientation		X		
37	Self-awareness		X	X	
38	Self-confidence	X	X		
39	Self-evaluation		X	X	
40	Self-improvement				X
41	Self-motivation		X	X	X
42	Standing		X		
43	Stress management		X	X	X
44	Taking-risks ability			X	
45	Teamwork	X	X	X	X
46	Time management		X	X	X
47	Tolerance to frustration		X	X	
48	Uncertainty management		X		X

A résztvevők nehezebbnek találták felismerni, hogy a sport hogyan közvetíthet kemény készségeket, mint a lány. Felismerik, hogy a soft skillek a foglalkoztatás bármely szintjén hasznosak, különösen az, hogy milyen sportidentitás járulhat hozzá a vállalati értékekkel és kultúrával való azonosuláshoz ("érezd a csapat mezét"). A mai munkakörnyezet is megköveteli a folyamatos növekedést és az állandó tanulást. Ezért a résztvevők megvitatták a transzverzális készségek vagy soft skillek sporton keresztül történő oktatásának kihívásait. Kiemelték annak fontosságát, hogy mentorok és példaképek legyenek a sportolók számára.

„...egy sportoló soft skilljei 60 százalékot érnek, mert az a szakember, aki nem tud alkalmazkodni a körülményekhez, korlátot jelent a cég számára.” (HR-IT-04)

Azt is megemlítik, hogy partnerségre van szükség a különböző területeken, például a pénzügyi irányításban dolgozó szakértőkkel, hogy a sportolók és edzők képzését biztosítsák, segítve őket nemcsak a sport, hanem a mindennapi élet és a vállalkozói szellem szempontjából is fontos készségeik fejlesztésében. Úgy vélik, hogy hiányosságok vannak abban, hogy a sportoló megértse, hogy saját magának kell gondoskodnia a karrierjéről.

"A soft skillek fejlesztésével nincs probléma, nehezen tudok belegondolni, hogyan adhatják át az edzők a hard skilleket." (HR-IT-05)

A munkaerő-piaci igények beazonosításának nehézségei közé tartozik, hogy az edzők kiemelték, hogy sportolóik sokféle munkakörben, ágazatban és foglalkoztatási típusban alkalmasak lehetnek. Ráadásul nem feltétlenül érzik magukat alkalmasnak erre a feladatra, amelyet edzői szerepükön kívül esőnek tartanak (miközben felismerik a sport értékét a foglalkoztathatóság kulcsfontosságú vonatkozásaiban). A sporttapasztalat relevánsnak van jelölve a munkaerő sokszínűségében:

„...hogy ezek a sportolói háttérű emberek mindig is nagy heterogenitáshoz kapcsolódnak társadalmi osztályok, ha úgy tetszik, földrajzi, eltérő társadalmi-gazdasági kontextusok és ezáltal a csapatokba való beilleszkedési képesség szempontjából, ill. ez a sokszínűség befogadásának képessége sokkal jobban edzett lesz azokban, akiknek volt már sportmúltjuk, nem igaz, és manapság ez a befogadó képesség, a különbségek elfogadásának képessége

Table 4: Skills that participant coaches think coaches have and could develop an entrepreneurship spirit in athletes.

Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
1	Active listening				X
2	Adaptability	X			
3	Commitment				X
4	Communication skills	X	X		
5	Conflict management				X
6	Consistency				X
7	Coping with expectations				X
8	Discipline		X	X	
9	Divergent thinking				X
10	Efficiency				X
11	Effort culture				
12	Emotional intelligence			X	
13	Empathy	X		X	X
14	Excellency culture			X	
15	Feedback culture	X			
16	Financial skills	X			
17	Flexibility	X			
18	Goal achievement	X			
19	Goal setting			X	
20	Humility				
21	Inspiring	X			X
22	Integrity			X	X
23	Intercultural skills			X	
24	Interpersonal skills			X	X
25	Know-how	X			
26	Leadership	X	X	X	X
27	Lifelong learning	X			
28	Loyalty				X
29	Management skills	X		X	X
30	Mentoring		X	X	
31	Negotiation skills				X
34	Positive attitude		X		
32	Prioritizing	X			
33	Problem-solving		X		
35	Resilience			X	
36	Self-awareness		X		
37	Self-evaluation	X			
38	Self-motivation				X
39	Teamwork	X		X	X
40	Time management	X	X		
41	Trustworthiness	X			

Participants showed a comprehensive view of the world of sport, highlighting not only technical skills, but also the social, emotional, and leadership skills necessary to be successful, both in sport and in professional life.

“...develop in athletes a performance mindset and performance isn't just about doing more. It's about doing more while spending less. Also because they have to arrive at decisions with mental hygiene and, therefore, there's no point in running more than the others [...] the theory of self-determination, [...], in which athletes in individual sports [...] try to understand why they do things, and this is a society in which we often treat children at school like machines and almost take away their

ability to think, the second thing is for them to do things that actually make sense. This is still different from the purpose of making sense, it's that they understand what they're doing and it has a personal stamp and I believe that entrepreneurs take a lot of pleasure in what they do. They do things that give them purpose [...], you don't know why we give up so easily.” (HR-PT-02)

Coaches suggested they have to be good at recognizing the skills, weaknesses and strengths of their athletes. Athletes, supported by coaches, can take entrepreneurial paths in sport because they know the needs and know what is missing. As was reported in previous dimensions, coaches need support and work together with other key figures (families, educators, teachers, sport psychologists etc.).

“We've managed to convey some of the commitment, resilience, leadership, all of which we talked about earlier, and help the athlete to act accordingly.” (CO-PT-03)

“I have to create a multidisciplinary team - a sports psychologist, a performance specialist, partnerships with schools, because of the technical-vocational courses, partnerships with colleges to take on trainees, etc.” (CO-PT-04)

“Comparisons with parents and a mental coach or sports psychologist who can help clarify ideas are important. Because the coach is not a psychologist, having a person who knows psychosocial aspects is very important.” (CO-IT-05)

“Confrontations with parents, mental coach/psychologist, and educators and teachers to have moments of discussion and reflection on the athlete's progress, needs, difficulties, solutions, etc.” (CO-IT-03)

To enable the role of the sports coach as an employability competence provider, it is necessary to:

1) Világos és hatékony kommunikációs stratégia kidolgozása.

„A sportolókkal való kommunikációhoz példákat kell hoznod az életről, a sportéletről és a munkáról. Lépéseket kell tennie, hogy feljuss a csúcsra, hogy rájöjjön, hogyan növekedhet lassan a szintje fölé.” (CO-IT-03)

2) Növelni kell az edző oktatói szerepének tudatosságát.

„Meg kell segíteni, hogy mind az edzők, mind a sportolók tisztában legyenek képességeikkel.” (HR-IT-01)

„Beszélni a sport értékeiről az iskolákban és felhívni a közvélemény figyelmét.” (CO-IT-03)

3) A sportoló speciális igényeinek meghatározása.

“Úgy gondolom, hogy az edzők felelőssége, hogy motiválják sportolóikat, hogy sportpályafutásuk mellett kettős karrierű tanulmányokat folytassanak.” (HR-HU-02)

4) Képes támogatást és segítséget kérni.

„A sportoló megérti, hogy megvan az alázata ahhoz, hogy megértsen segítséget kérjen, és tudja, hogy támogassa a többiekét, valakit, aki jobban jár, ha szükséges.” (CO-IT-03)

A résztvevők megvitatták azt is, hogy a sportolókat irányítani kell, hogy bölcs döntéseket hozhassanak a jövőre nézve, sportpályafutásuk alatt és után is. Hangsúlyozzák az edzők fontosságát nemcsak a sportkészségek, hanem a jellem és az értékek formálásában is, amelyek alapvetőek lesznek a sportolók sikeressége szempontjából az élet különböző területein.

„...értékek és életismeret közvetítése.” (CO-PT-03)

Emellett megemlítették a sportolókkal való kapcsolattartás nehézségeit az évek során, különösen, ha különböző országokban vagy nagy játékoscsoportokkal dolgoznak. Ugyanakkor elismerik, hogy az edzőknek a sportolók fejlődésére gyakorolt hatása tartós és döntő fontosságú jövőjük alakításában, mind a sportban, mind más szakmákban.

Magyarországon felhívták a figyelmet arra, hogy hiányoznak a másokat vállalkozóvá motiváló példaképi sportolók, míg az edzőknek gyakran nincs megfelelő tudásuk és motivációjuk ahhoz, hogy támogassák sportolóik vállalkozóvá válását.

Abban a tekintetben, hogy az ilyen típusú készségek és megértés képzése a tréner funkcióinak részét képezi-e, két pozíció rajzolódik ki: azok, akik ezt valami extrának vagy a funkciójukon kívül esőnek tartják, és azok, akik ezt valami lényegesnek tartják, és ezért be kell horgonyozni. oktatás (a sportedzői rendszer magasabb szintjének része).

„...olyan képzési készségek, amelyek minden bizonnyal transzverzálisak és más szakmákra is átvihetők, de ami a tudományos képzést és a tiszta hard skilleket illeti, ez nem áll rendelkezésükre, és a klubok sincsenek felkészülve ennek átvételére, mert a struktúráknak kevés az erőforrása. A coaching eszközök kérdése, még azt sem tudják, mi az.” (HR-PT-06)

Az edzők példaképek lehetnek a sportolók számára, sok tekintetben hasonlítanak az edző és a menedzser funkciójára. Sőt, segíthetnek a sportolóknak abban, hogy jobban működjenek az elméjük az edzéseken, és ezáltal a sportolók elméje a mindennapi életben is jobban működik.

„Mivel edzősködünk amellet, hogy az értékek közvetítése mellett, amiről itt már szó volt, a kreativitás serkentése, az ellenállóképesség, a legyőzőképesség serkentése mellett mindez igaz, de a példát is továbbadjuk.” (CO-PT-06)

„A példamutatás elengedhetetlen része az edzői létnek... Az is fontos, hogy az edzők értékelni tudják a teljesítményedet, és speciális ajánlásokat adhassanak arra vonatkozóan, hogyan fejlesztheted magad, hogy mindennap egyre jobb legyél.” (CO-HU-05)

„A sportoló hallgat az edzőjére, ezért edzőként tudnia kell, hogyan kell a megfelelő szavakat használni, hogy elkísérje a sportolót az átmenet során.” (CO-IT-05)

1.9.3 Hogyan fejlesszük ezeket a kompetenciákat

Az öt megbeszélés során különféle stratégiák merültek fel e készségek és kompetenciák fejlesztésének elősegítésére, valamint a sport és az üzleti élet közötti jobb kapcsolat megteremtésére, például a sportolók igényeinek megfelelően különböző megközelítések és technikák megvalósítására.

A vállalatok és szervezetek olyan eljárásokat tervezhetnek és hajthatnak végre, amelyek megkönnyítik a sportból a munkába való alkalmazkodást. Lehetőséget teremthetnek a munka világa és a sport világa közötti cserére, összekapcsolásra és kapcsolatteremtésre, valamint lehetőséget biztosítanak a sportolóknak arra, hogy érényes példákat, példaképeket és bevált gyakorlatokat ismerjenek meg.

"A sportolók vagy a munkaadók azon képessége, hogy melyik oldalon állsz, hogy kihozzák a legjobb változatukat, és egy edző vagy menedzser irányítása alatt vagy kíséretében másokat is egy cél felé terjesszenek." (HR-SP-06).

A munkaadók számára nehézségekbe ütközik az ilyen programok előnyeinek kézzelfoghatóvá tétele; a cég mindig megkérdezi, hogy mennyi a befektetés megtérülése. Ahhoz, hogy a vezetői csapatokat meggyőzzék az ilyen típusú képzési programok előnyeiről, amelyek nem annyira kézzelfoghatóak, hanem inkább közvetettek, ezeket az előnyöket láthatóvá kell tenni.

„A cégek már most is előnyben részesítik azokat a játékosokat, akik kidolgozottabb hátterűek, ezért tudatosítanunk kell az edzőkben, milyen kulcsfontosságú szerepet játszanak a sportolók kulcsfontosságú készségeinek átadásában a munka világába való belépéshez vagy a vállalkozói pálya megkezdéséhez” (HR-IT-03)

„Nem könnyű mérni ezeket a sportgyakorlatokkal megszerzett készségeket és kompetenciákat.” (HR-HU-04)

A vállalatoknak a képzést is a sportoló-dolgozók érettsége és háttere szerint kell méretezni.

Másrészt az edzők, sportmenedzserek és sportszervezetek edzési tevékenységekkel dolgozhatnak a sportolók autonómiáján. Például utasításokat, szabályokat és felelősségeket ad nekik az ifjúsági képzésben; vagy rövid és hosszú távú célok kitűzése sportolóikkal közösen. Itt fontos megjegyezni az edzők és trénerek kulcsszerepét, mint facilitátort a soft skillek sportgyakorlaton keresztüli átadásának folyamatában.

A képességek átadásának ösztönzése a sportgyakorlaton keresztül az edzésórákon ennek a ténynek a tudatosítását, a gyakorlatba ültetéséhez szükséges ismereteket, valamint a visszajelzések fogadásának, illetve a hatások értékelésének lehetőségét igényli. Tehát gyakorlati eszközöket kell biztosítani az edzőknek és a sportoktatóknak.

És nem szabad elfelejteni, hogy bár az edzők befolyása nagy, korlátozott időt töltenek tanítványaikkal (a mindennapi életben és az egész életen át). De megvan a lehetőségük arra, hogy megerősítsék a sportolók már meglévő erőforrásait, és megkönnyítsék az átvitelt és a végrehajtást. Egyetértés van abban, hogy ez sok esetben a tréner saját tapasztalata alapján történik, formális vagy informális képzés nélkül.

A közpolitikák jelentik a harmadik pillért, amelyen a sporton keresztüli foglalkoztathatósági stratégiák alapulnak, a fent említett üzleti és sportágazattal együtt. A politikai döntéshozók munkacsoportokat hozhatnak létre a kompetenciák átadására a jó gyakorlat példájaként. Az oktatási rendszer (egyetemek, szakképzés és edzői képzések) tartalmazhat modulokat, workshopokat vagy konferenciákat. Például a futballban arról, hogyan kell beszélni a tévén.

„Nem könnyű programokat kidolgozni, ha a célcsoport gazdasági-társadalmi hátterét, követett sportágait és országát tekintve nagyon eltérő tulajdonságokkal rendelkezik.” (HR-HU-05)

Egyes hangok azonban megjegyezték, hogy a sportképzés a technikai és taktikai képzésre helyezi a hangsúlyt, de ha ezt a fajta tartalmat integrálnák, akkor nem fogadnák túl jól egy olyan társadalomban, ahol az idő értékes, és kiegészítőnek tekinthető, nem pedig kötelezőnek.

Az előadók kiemelték a sportolók puha készségeinek fontosságát, az alkalmazkodás és a folyamatos tanulás szükségességét, valamint a különböző érintettek közötti együttműködést a sportolók sikeres munkaerő-piaci átmenetének elősegítése érdekében.

A sportágazat és a vállalat közötti kapcsolat erősítése akkor valósítható meg, ha olyan cégeknél edzői vagy mentorprogramok valósulnak meg, ahol az edzők és a sportolók releváns szerepet tölthetnek be, vagy a cégek csapatépítő tevékenységei során, amelyek egyre inkább szempontokhoz kapcsolódnak. sporttevékenységgel kapcsolatos. Végül, sok munkahely próbál egészségesebbé válni, és ebben az értelemben a sportszakemberek edzés után is fontos szerepet játszhatnak, egy win-win stratégiában.

„Képes együttműködni más entitásokkal, jó kapcsolati hálózatot létrehozni olyan emberek között, akik dolgoznak, együttműködnek és összeadódnak, ami mindenki számára előnyös.” (HR-SP-05).

„Úgy gondolom, hogy az edzőket be lehet vonni a vállalatok vezetői programjaiba, mivel jó motivátorok a sportolókkal közös célokért való együttműködésben. Ha vezetői programot terveznék, biztosan meghívnék néhány jól ismert edzőt.” (HR-HU-05)

„Szerintem a hasonló programok kidolgozásának egyik alapfeltétele a cégek közötti együttműködés

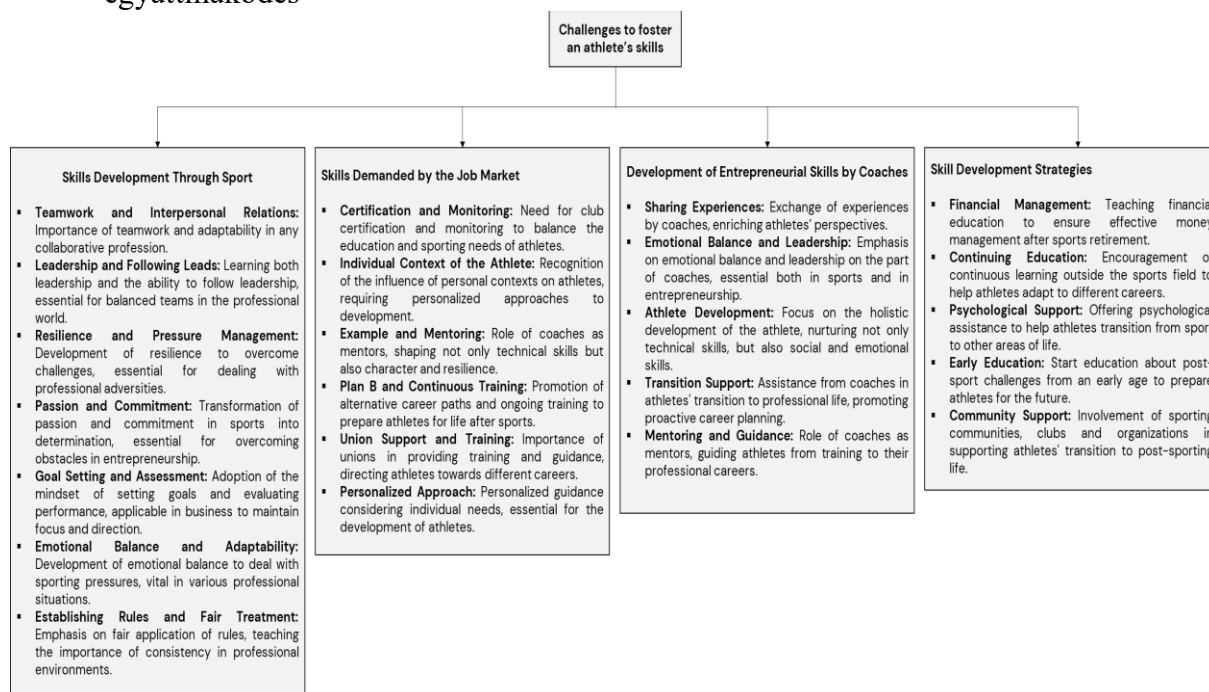


Figure 8: Challenges to foster athletes' skills.

1.10 A készségszerzés folyamatát befolyásoló akadályok

A személyes tényezők közé tartoznak az egyéni és a környezeti tényezők:

Vannak olyan egyéni tényezők, mint a személyiség, az érettség, a motiváció és az elkötelezettség kezelése, vagy az általános pszichológiai készségek, amelyek nemcsak a sportpályafutást, hanem a sportoló mindennapi életében való fejlődését is befolyásolják.

„Hatékony társadalomban élünk; ha egy fiatal belép a munkaerőpiacra, ha nem hatékony, akkor kiesik, vagy azon kívül esik. Ebben az értelemben a sport közvetlenül a kinti életre készül fel.” (CO-SP-02)

A fiatalok személyes és sportfejlődéséhez szükséges szülői támogatás rámutat az ilyen típusú támogatások változására a néhány évtizeddel ezelőtti túlzott nyomástól a mai túlzott túlvédettségig, ami sok esetben kihat a gyermekek és fiatalok átfogó edzési folyamatára. sportolók és nők.

"A szülői beavatkozás eltorzítja ezeket a paradigmákat, amelyeken az edzők dolgoznak... elfogadják a döntéseket, elfogadják a játékszabályokat, elfogadják, hogy talán nem te vagy a legjobb, hogy egy másik csapattárs jobban teljesíthet." (CO-SP-04)

Útmutatás: a kíséret és támogatás szükségessége, tekintettel arra, hogy a sportoló megszűnik sportolónak lenni egy új, a munkavállalói szerep betöltéséhez, sok esetben eddig ismeretlen.

o Fel kell ismerni a szükségletet és a segítség/támogatás kérésének szükségességét.

o Ez magában foglalja a szerepek és kapcsolatok újradefiniálásának útját, amelyet a sportolóknak és az edzőknek együtt kell járniuk.

"... az edző olyan, mint egy varázsló, akinek a csoportot kell növelnie, és akinek az egyént kell növelnie." (CO-SP-06)

o Az edzők hiányosságai a sportolókkal kapcsolatos problémák kezelésében.

„Az edzőnek helyet kell biztosítania ahhoz, hogy találkozhasson valakivel, akivel megbeszélhetem, mi történik a sportolóimmal, mert ha nem...” (CO-SP-06)

"Egy edzőnek vagy vezetőnek összetett látásmóddal kell rendelkeznie, és képesnek kell lennie arra, hogy irányítsa a sportolóit." (CO-HU-02)

Az edzők és sportoktatók kulcsszerepe, mint facilitátor a sportolók munkaközvetítésben és/vagy üzleti ötletek kidolgozásában hasznos soft skillék átadásának folyamatában. Emiatt a folyamat nem túl irányítható, mivel függ a sportoló edzőjének típusától, illetve a sportolási módtól, tekintettel arra, hogy egyéni sportágakban általában ugyanazt az edzőt tartják fenn, de csapatsportágakban akár többször is változhat. ugyanabban a szezonban.

Ez még fontosabb, mivel a sportolók megbíznak edzőikben, példaképként tekintenek rájuk, és elvárják tőlük, hogy ne csak a sport vonatkozásaiban legyenek útmutatók.

"Hollywoodban, amely egy elég nagy társaság, a sikeres edzőkről szóló filmek azok, amelyekben ezek a trénerek konfliktusokat oldanak meg." (CO-SP-06)

„Az edzők szuperhősök, akik azért tettek minket a világba, hogy jobb emberekké és jobb munkásokká tegyenek bennünket.” (CO-SP-03)

Bizonyos esetekben irreális látásmód. A sportolóknak és az edzőknek olyan tevékenységeket kell végezniük, amelyeket élveznek, de egyúttal arra is készítenieket kell őket, hogy valami többre vezessenek. Mindig legyen B-terv egy olyan tevékenységben, mint például a sport, amely kockázattal jár (sérülések, csökkent teljesítmény, kiválasztási folyamatok stb.).

Specifikus kemény készségek hiánya. A képesítéshez és iskolai végzettséghez vezető képzést sok esetben befolyásolták az edzések, a menetredek, a versenyekre való utazások és a

sportkarrierhez kapcsolódó egyéb tevékenységek, amelyek nemcsak a kemény képességek hiányában tetőztek, hanem a bizonyítványok hiányában is. a sportolók számára, hogy bizonyos állásokhoz jussanak.

"Rengeteg személyes képességük van, amelyeket át lehet adni, de a kemény képességeik gyengék." (HR-PT-06)

Szakmai tapasztalat szükséges. Az egyre élesedő munkaerőpiacon a vállalatok gyakran igényelnek korábbi tapasztalattal rendelkező jelölteket. Míg más fiatalok részmunkaidőben vagy szakmai gyakorlaton szerezhették meg ezt a tapasztalatot, a nyugdíjas sportoló hátrányban van társaihoz képest abban a tekintetben, hogy sportpályafutása mellett össze tudja kötni a munkát és a tanulmányokat. .

A sportolók képességeikkel és fizetésükkel kapcsolatos elvárásai a nyugdíjazás után kulcsfontosságúak a kiábrándulás elkerülése érdekében a professzionális sportban (azaz a futballban), de más sportágakban az elvárások pozitívak lehetnek.

"A sportban meg lehet felelni egy olyan elvárás- és követelményrendszernek, amely segíthet abban is, hogy jobban igazodjon egy vállalat követelményeihez." (CO-HU-03)

A strukturális tényezők közé tartoznak:

- Alacsony sportkultúra, figyelmen kívül hagyva a sport nevelő értékét.
„A sport egyfajta tükör, amely pontosan visszaadja a valóságot. A sportban is csak a teljesítmény számít, csakúgy, mint a való életben, így a sport segíthet a helyzet megértésében, és reális képet ad önmagadról.” (CO-HU-01)
- Erőforrások hiánya a szövetségekben és klubokban. Főleg sportágtól függően (profí vs. kisebbség).

"Nem lehet figyelmen kívül hagyni az edzők anyagi támogatását... és azt gondolom, hogy szükség van technikai képzésre, pedagógiai képzésre." (CO-HU-01)

• A kettős karrierre vonatkozó politikák, programok és stratégiák nem megfelelő megfogalmazása, valamint a sportolók-dolgozók és a diákok-sportolók elősegítése és támogatása.

o Mind a sportolóknak, mind az edzőknek folyamatos tanulásra van szükségük, nem csak a saját sportágukban, hanem más területeken is, hogy alkalmazkodjanak a változó munkaerőpiachoz.

o Ebben az értelemben az edzők és oktatók kulcsszerepet játszanak a sportolók munkaerőpiaci felkészítésében. Értékes útmutatást, képzést és műhelymunkákat adhatnak átadható készségek fejlesztéséhez. Az edzők, sportolók, HR-tanácsadók és cégek együttműködése elengedhetetlen a hatékony edzésprogramok kialakításához.

o Felhívás van olyan átfogó képzési programok kidolgozására, amelyekben edzők és oktatók vesznek részt. Ezeknek a programoknak mind a puha, mind a kemény készségekkel foglalkozniuk kell, gyakorlati ismereteket kínálva, amelyek igazodnak a munkaerőpiac igényeihez.

„Nem adhatod oda azt, ami nincs. Ezért az edzőknek maguknak kell dolgozniuk azokon a készségeken és kompetenciákon, amelyeket át akarnak adni... vagy a

kluboknak, szövetségeknek gondoskodniuk kell arról, hogy a sportolók képzéséért felelős emberek tisztességes emberek legyenek.” (CO-SP-02).

„Számomra a fő akadályt az idő, a létesítmények hiánya, valamint az edzők számára a sporttal és a technikai képzéssel kapcsolatos mandátum jelenti, nem pedig a 360 fokos fejlesztés.” (HR-IT-04)

o Kiegyensúlyozatlanság a sportolók igényei és a munkaadók és edzők elvárásai és szükségletei között. A gyakornokok képzését végzők gyakran nem tartják szükségesnek ezt a képzést. Hasonlóképpen, az edzők elvárják, hogy megtalálják a technikákat és taktikákat a szaktanfolyamaikon, és ezeket a tartalmakat nem tartják szükségesnek, vagy nem is tekintik felelősségüknek, hogy sportolók jobban beilleszkedjenek a szakmai életükbe. Ezért a szolgáltatók és gyakornok edzők érdeklődésének felkeltése ez a vonal minden bizonnyal leküzdendő akadály.

„A sport képes kompetenciákat közvetíteni és sikeres szakemberek kultúráját kialakítani, ha az általa hozott értékeket összhangba tudjuk hozni a humán erőforrás- és irányítási stratégiával.” (HR-SP-01)

„Amint az edzők ráébrednek arra, hogy nekünk, HR-eseknek milyen készségekre van szükségünk, megértik, hogyan fejleszthetik a sportkörnyezetet úgy, hogy az fejleszti a készségeket. Fontos, hogy mindkét fél megtanulja, hogyan kommunikáljon hatékonyan, hogy hidat hozzon létre, és összekapcsolja a sport és a munka két rendkívül távolinak tűnő világát.” (HR-IT-02)

„Szerintem nagyon fontos, hogy az edzőket ne terheljük túl a feladatok és felelőségek, és elegendő időt tudjanak fordítani sportolóikra.” (CO-HU-05)

A tudatosság elsajátításán kell dolgozni. A soft skilleket gyakran automatikusan elsajátítják a sportolók, de nincsenek tisztában azzal, hogy ezek mennyire hasznosak lehetnek a munka világába való bejutás szempontjából, ahogy az edzők sincsenek tisztában e készségek elsajátításában játszott segítő szerepükkel. Ebben az értelemben a sportklubok, a helyi, regionális és nemzeti kormányzatok, valamint a fiatalok foglalkoztathatóságával kapcsolatos egyéb szervezetek erőfeszítései szükségesek a tudatosság növelése és az értékes tanulás és készségek sport általi elsajátításának megvilágítása érdekében.

„Azt, hogy a sikeres sportoló ne csak az eredményei, hanem a társadalomhoz való hozzájárulása is látható legyen.” (CO-SP-02)

o A sportirányítás kormányzati szintű támogatásának hiánya a stratégiák, programok kialakításához.

o Az egyetem, a sportegyesületek és a sportigazgatási szervek közötti koordináció hiánya.

„És itt elfelejtünk valamit, amivel szerintem foglalkozni kell, ez pedig a klubok igazolása. És ha már a minősítésről beszélünk, akkor azt gondolom, hogy a már meglévő iskolai felügyelet mellett, de sokszor tudjuk, hogy ez nem történik meg rendesen, mert papíron marad, de a gyakorlatban a legtöbb klubban igen. Még csak ne is menjen végig az iskolán, mert a sportoló sportteljesítménye számít. Amikor véleményem szerint itt legalább egy középút kellene.” (CO-PT-06)

„Az egyik nagy kihívás, hogy a sport által kifejlesztett puha készségeket és kompetenciákat nem feltétlenül ismerik el, és nem igazán tükröződnek az önéletrajzban.” (HR-HU-03)

• A támogató struktúrák fontossága: Konszenzus alakult ki a robusztus támogató struktúrák szükségességéről, beleértve a korai életkortól kezdődő tudományos és szakmai megfigyelést. Ezek a szervezetek segíthetik a sportolókat a lágy és kemény képességek fejlesztésében,

biztosítva a sima edzést

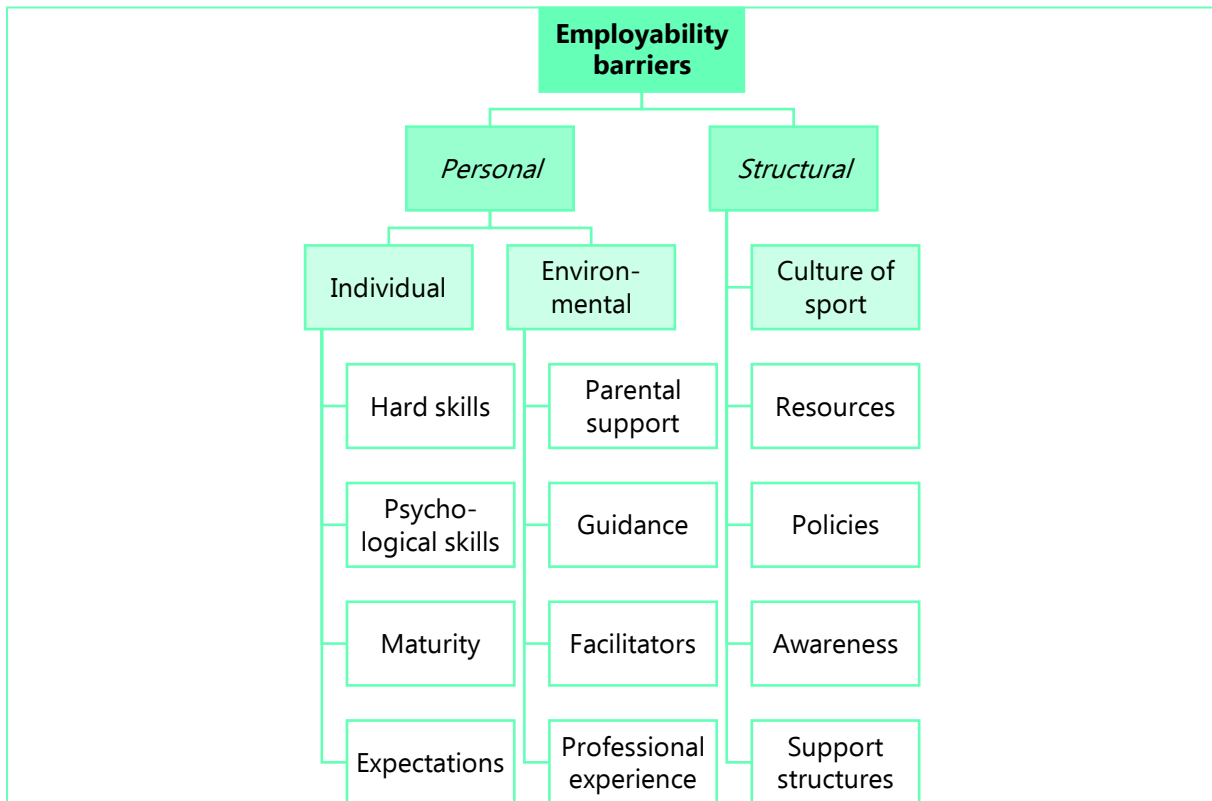


Figure 9: Main barriers and obstacles to employability through sports.

A résztvevők kiemelték, hogy ezek a személyes és strukturális tényezők nem csak formálják a sportolókat, hanem fel is készítik őket a vállalkozás és más szakmai területek kihívásaival való szembenézésre, értékes készségeket biztosítva számukra a jövőbeni sikerekhez.

Ezekkel az akadályokkal szemben az interjúalanyok olyan kérdéseket említettek, mint az iroda „tornateremként” való hasonlatossága, ahol a sportolónak edzeni, kitartani kell, és napról napra fejlődni kell. A tornaterem metaforájának megfelelően a sport, mint az élet tornaterme.

Ugyanilyen fontos az a tény, hogy megtaláljuk a fejlődéshez szükséges ingereket. Ráadásul a sportban tapasztalt hasonló dolgok lehetővé teszik, hogy az emberek még a hasonló problémákat is gyorsabban megoldják a munkahelyükön.

2 Diszkusszió

Ez a rész a felmérést és a fókuszcsoport eredményeit tárgyalja.

A fókuszcsoport előadói:

Az előadók válaszai aláhúzzák a sportolók képességszerzési folyamatának sokrétűségét. A résztvevők közötti konszenzus a sportolók által birtokolt puha készségek fontosságáról hangsúlyozza a zökkenőmentes átruházhatóság lehetőségét a professzionális világba. Ezek a munkaadók által nagyra értékelt készségek jelentősen hozzájárulnak a hatékony együttműködéshez és vezetéshez a különböző munkakörnyezetekben. A sportolóknak rejlő készségkészlet elismerése utakat nyit arra, hogy kiaknázzák potenciáljukat a professzionális arénában.

Az előadók által javasolt együttműködési erőfeszítések – amelyek összehozzák az oktatást, a mentorálást és a sportszervezeteket, oktatási intézményeket és a vállalati világot érintő együttműködési kezdeményezéseket – döntő fontosságúak a sportolók egyedi képességeinek hasznosításában. Ennek az összehangolt erőfeszítésnek nemcsak az a célja, hogy elősegítse a sportolók zökkenőmentes munkaerő-piaci átmenetét, hanem szakmai útjaik gazdagítása is.

A sport és az üzleti élet közötti szorosabb kapcsolatra vonatkozó javaslat egy növekvő tendenciához igazodik. Azok a vállalatok, amelyek felismerik a sport értékét a kiválasztási folyamatokban, és egészséges stratégiákat alkalmaznak az alkalmazottak számára, kiemelik a sportolók, edzők és sportszervezetek változó szerepét a vállalati környezetben. Azonban az a figyelmeztetés, hogy a vállalatoknak kézzelfogható előnyöket kell érzékelniük, aláhúzza az ilyen kezdeményezések előnyeinek világos megfogalmazásának és közlésének szükségességét.

Az edzők és a HR perspektívák összehasonlítása:

A coachok és a HR nézőpontok éleslátású összehasonlítása érdekes különbségeket tár fel a vállalkozói készségekre és kompetenciákra vonatkozó értékeléseikben. A coachok az Ötletek és Lehetőségek, Személyes Erőforrások, Specifikus Tudás és Cselekvésre vonatkozó négy kategória önértékelése során következetesen úgy gondolják, hogy magasabb szintű készségekkel és kompetenciákkal rendelkeznek, mint amit a HR-szakemberek a munkaerőpiac szempontjából relevánsnak tartanak.

Elengedhetetlen, hogy elismerjük a coachoknak és a HR-eseknek feltett kérdésekben rejlő különbségeket. Míg a coachok a vállalkozói készségek alapján értékelik magukat, a HR-szakemberek felméri e készségek munkaerőpiaci relevanciáját. Ez a kérdéstípusok közötti eltérés kihívást jelent a közvetlen egy-egy összehasonlításban.

Továbbá az edzők sporton keresztüli képességfejlesztésbe vetett hitét vizsgálva egy minta rajzolódik ki. Az edzők magasabb szintű kompetenciafejlesztést észlelnek a sporton keresztül, mint amennyit a HR-esek relevánsnak tartanak a munkaerőpiacon, különösen az Ötletek és lehetőségek, a Személyes erőforrások és a Cselekvő kategóriákban. Ez az eltérés azonban kérdéseket vet fel e készségek munkaerő-piaci alkalmazkodóképességével kapcsolatban, ami azt jelzi, hogy az edzői felfogás és a HR-elvárások összehangolására van szükség.

Érdekes módon a HR-személypont rávilágít bizonyos, a munkaerőpiac szempontjából kulcsfontosságú specifikus készségekre, amelyek nem biztos, hogy az edzők számára kifejezetten elérhetőek kellő mennyiségben. Ez hangsúlyozza a képességek környezetének árnyalt megértésének fontosságát, áthidalva a szakadékokat aközött, amit az edzők úgy vélnék, hogy a sport által fejlődik, és amit a HR-szakemberek nélkülözhetetlennek tartanak a szakmai sikerhez.

Összefoglalva, az összehasonlító elemzés rávilágít az edzői és a HR-személypontok összehangolásának összetettségére. Egyaránt kiemeli a közös vonásokat és az egyenlőtlenségeket, és sürgeti azoknak a speciális készségeknek a közelebbi vizsgálatát, amelyek valóban számítanak a munkaerőpiac dinamikus környezetében.

Korlátozások:

A jelen tanulmány, bár értékes betekintést nyújt, számos megfontolást érdemlő korláttal szembesül. A több országból származó adatokra való támaszkodás, amelyek mindegyike saját adatbázissal és adatgyűjtési módszertannal rendelkezik, potenciálisan változatosságot jelent az információ minőségében és konzisztenciájában. A fordítás során a nyelvi szerkezetben és kulturális árnyalatokban tapasztalható különbségek befolyásolhatják a válaszok érvényességét, hangsúlyozva az óvatosság szükségességét a kultúrák közötti értelmezések során.

A kérdőívek kiosztására szolgáló különféle hálózatok használata lehetővé teszi a mintavételi torzítás lehetőségét, mivel az internet-hozzáférés és a közösségi média elterjedtsége országonként eltérő. Az egyéni jellemzők, mint például a nem, az életkor, a sportolók tapasztalata és a sportban való részvételük természetesen befolyásolhatják a reakciókat, ami potenciálisan eltérésekhez vezethet az észlelésekben.

A fókuszcsoportos interjúknak, a vizsgálat kvalitatív aspektusának megvannak a maga korlátai. A fókuszcsoport összetételének és végrehajtásának országspecifikus eltérései befolyásolhatják az eredmények konzisztenciáját. Az edzők sokfélesége a különböző sportágakban, a nemek közötti egyenlőtlenségek és a sportfejlődés országspecifikus árnyalatai olyan lehetséges torzításokat idéznek elő, amelyeket figyelembe kell venni az eredmények értelmezésekor.

E korlátok leküzdéséhez a sportolók potenciáljának tudatosítására, a HR és az edzői tevékenység közötti együttműködésre, a sport és a vállalkozói kontextusban egyaránt releváns készségek előmozdítására kell összpontosítani.

3 Összegzés

Összefoglalva, a „Sport4E – Skills with sports for Employability and Entrepreneurship” projekt keretében végzett kutatás jelentős eltérést mutat a sportedzők és a HR-szakemberek megítélése között a munkaerőpiac szempontjából releváns készségek és kompetenciák tekintetében. A különböző kategóriákban, köztük az ötletek és lehetőségek, a személyes erőforrások és az Into Action kategóriában, a coachok úgy vélik, hogy magasabb szintű készségekkel rendelkeznek, mint amennyit a HR-szakemberek a munkaerőpiac szempontjából relevánsnak tartanak. Az egyetlen kivétel a Speciális tudás, ahol mindkét csoport hasonló értékelést biztosít.

A „Sport4E” projekt rávilágít a kritikus szakadéokra a sportolóknak a munkaerőpiacra való sikeres belépéshez szükséges vállalkozói készségek és jelenlegi készségeik között. Míg a sportolók olyan értékes tulajdonságokkal rendelkeznek, mint a fegyelem és a csapatmunka, felismerték, hogy szélesebb körű vállalkozói készségekre van szükség, mint például a hálózatépítés és a pénzügyi ismeretek.

Az edzők és a sportoktatók döntő szerepet játszanak ennek a hiányosságnak a felszámolásában azáltal, hogy azonosítják a hiányzó készségeket és személyre szabott képzést biztosítanak. A kutatás hangsúlyozza annak fontosságát, hogy célzott edzői programokat kínálnak a vállalkozói készségek fejlesztésére a sportos képességek mellett. Az atlétikai és vállalkozói készségek – például az innováció, az alkalmazkodóképesség és a stratégiai

gondolkodás – egymást kiegészítő jellegének hangsúlyozása elengedhetetlen ahhoz, hogy a sportolók boldoguljanak a munkaerőpiacon.

A továbbiakban a „Sport4E” projekt három kulcsfontosságú területet javasol (lásd: 19. ábra):

- A hiányelemzés és a célzott képzési programok folytatása
- A vállalkozói készségek és a sportos képességek integrációjának hangsúlyozása
- Hozzáférhető oktatási források biztosítása sportolók és edzők számára

Ennek az átfogó megközelítésnek az a célja, hogy hatékonyan áthidalja a szakadékat, és felkészítse a sportolókat nem csak a munkaerőpiacra való sikeres belépésre, hanem arra is, hogy vállalkozóként és szakemberként boldoguljanak a különböző ágazatokban.



Figure 10: Key Areas “Sport4E”.

Összegzés: A kutatás a sport és az üzleti élet közötti szorosabb kapcsolat mellett szorgalmazza, felismerve a lehetséges előnyöket a sportolók és a vállalatok számára egyaránt. A vállalatokat arra ösztönzik, hogy vegyék fontolóra a sportstratégiák beépítésének kézzelfogható előnyeit, kihasználva a sportolók benne rejlő puha készségeket. Ez az integráció tágabb célokkal összhangban van, ideértve az Európai Unió sport munkatervét és a sporton keresztül történő oktatás előmozdítását. Végül soron a sportolók egyedi képességeinek felismerése és ápolása nemcsak a munkaerőpiacra való sikeres átmenethez járul hozzá, hanem a különböző szakmai területeken elért jelentős hozzájárulásukhoz is.

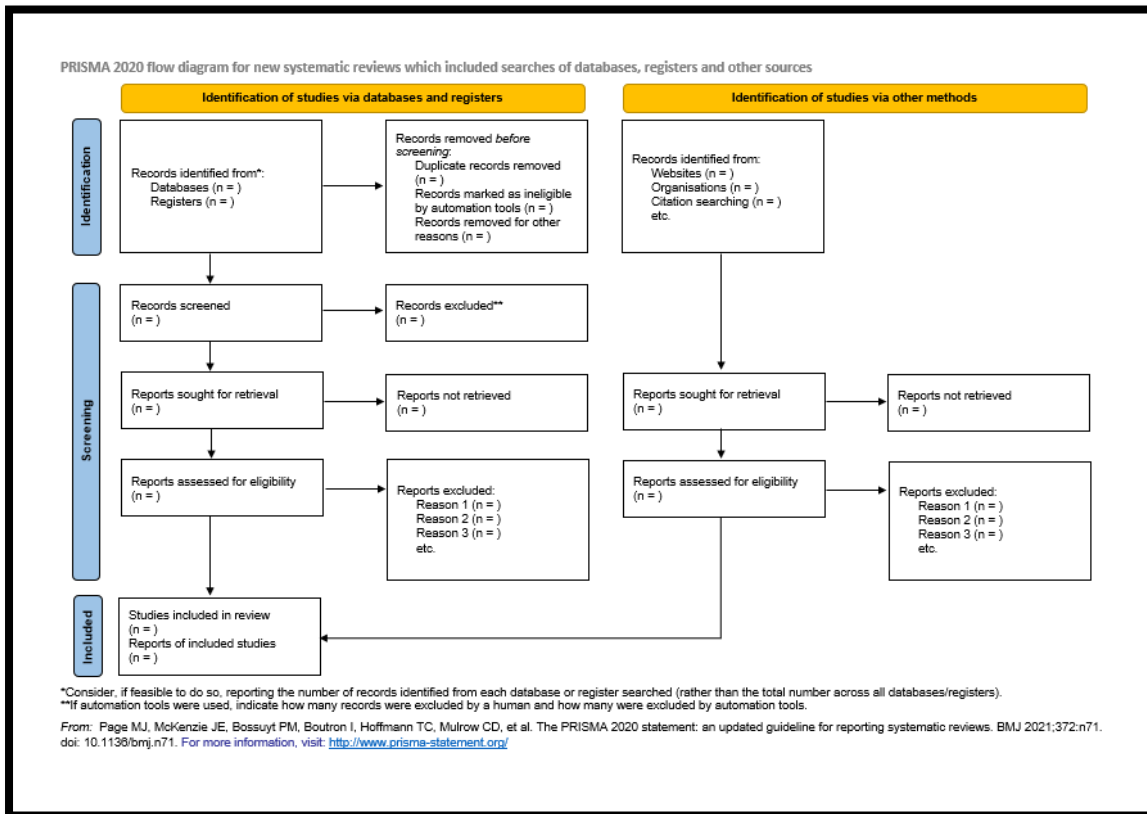
4 References

1. Méhaut, P. and C. Winch, *The European Qualification Framework: skills, competences or knowledge?* European educational research journal, 2012. **11**(3): p. 369-381.
2. Matsankos, N., et al., *Investigation of skills acquired by athletes during their sporting career.* 2020.
3. Bellantonio, S. and D. Tafuri, *Between Sport and Education. Pedagogical reflections about the Dual Career of Athletes.* Giornale Italiano di Educazione alla Salute, Sport e Didattica Inclusiva, 2017. **1**(2).
4. Smismans, S., et al., *From elite sport to the job market: Development and initial validation of the Athlete Competency Questionnaire for Employability (ACQE).* Cultura_Ciencia_Deporte [CCD], 2021. **16**(47).
5. Feraco, T. and C. Meneghetti, *Sport Practice, Fluid Reasoning, and Soft Skills in 10-to 18-Year-Olds.* Frontiers in Human Neuroscience, 2022. **16**: p. 857412.
6. Succi, C. and M. Canovi, *Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions.* Studies in higher education, 2020. **45**(9): p. 1834-1847.
7. Ordiñana-Bellver, D., et al., *Emotions, skills and intra-entrepreneurship: mapping the field and future research opportunities.* Management & Marketing, 2022. **17**(4): p. 577-598.
8. Zahidi, S., et al., *The Future of Jobs Report 2020/ World Economic Forum. Futur Jobs Rep [Internet]. 2020;(October): 1163.* 2020.
9. Moriconi Bezerra, M. and C. Costa, *O desporto como veículo de desenvolvimento de competências, integração e bem-estar.* 2021. **2**: p. 105-113.
10. Schleutker, K.J., et al., *Soft skills and European labour market: Interviews with Finnish and Italian managers.* Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal), 2019(19): p. 123-144.
11. Kee-van Huissteden, N., M. Klemann, and J. de Vries, *Future employability in young athletes, the importance of dual career skills development: A European perspective.*
12. Jacobs, J.M. and P.M. Wright, *Transfer of life skills in sport-based youth development programs: A conceptual framework bridging learning to application.* Quest, 2018. **70**(1): p. 81-99.
13. cedefop, *Skill anticipation activity – Italy (2022 update).* 2022
14. Hong, H.J. and I. Fraser, *'My sport won't pay the bills forever': High-performance athletes' need for financial literacy and self-management.* Journal of Risk and Financial Management, 2021. **14**(7): p. 324.
15. Consoni, C., C. Pesce, and D. Cherubini, *Early Drop-Out from Sports and Strategic Learning Skills: A Cross-Country Study in Italian and Spanish Students.* Sports, 2021. **9**(7): p. 96.
16. López-Carril, S., M. Villamón, and S. McBride, *Social media in sport management education: Connecting universities and sport industry.* Journal of Physical Education and Sport, 2020: p. 3706-3712.
17. López-Núñez, M.I., et al., *EntreComp questionnaire: A self-assessment tool for entrepreneurship competencies.* Sustainability, 2022. **14**(5): p. 2983.

18. development., E.E.L.i.S.t.s.Y.A.e., *Entrepreneurship & Dual Career Questionnaire for Athletes*, CEIPES, Editor. 2022.
19. Vieira, D., et al., *Soft skills list and Mind map. ULISSE IO2 Soft Skills Report 2*. 2019.
20. Armuña, C., et al., *From stand-up to start-up: exploring entrepreneurship competences and STEM women's intention*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2020. **16**: p. 69-92.
21. Baran, M.L. and J.E. Jones, *Applied social science approaches to mixed methods research*. 2019: IGI Global.
22. Carey, M.A. and J.-E. Asbury, *Focus group research*. Vol. 9. 2016: Routledge.
23. Rabiee, F., *Focus-group interview and data analysis*. *Proceedings of the nutrition society*, 2004. **63**(4): p. 655-660.
24. Wilkinson, S., *Focus group methodology: a review*. *International journal of social research methodology*, 1998. **1**(3): p. 181-203.
25. Pacheco, F.D.R. and V.G.P. Salazar, *Grupos focales: marco de referencia para su implementación*. *INNOVA Research Journal*, 2020. **5**(3): p. 182-195.
26. Hennink, M. and B.N. Kaiser, *Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests*. *Social science & medicine*, 2022. **292**: p. 114523.

Annexes

Annex 1: Template PRISMA Flow Diagram



Appendix 2: Entrepreneurial Skills Questionnaire for Coaches

Socio-Demographic Information

*Country:

Please choose... ▾

*Gender:

Female Male

*Age (in years):

*Nationality:

*Highest completed educational qualification:

- Level 1 - Vocational training preparation (vocational preparation scheme, prevocational training year)
- Level 2 - Compulsory education certificate
- Level 3 - Professional operator certificate
- Level 4 - Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Professional technician diploma; Higher technical specialisation certificate
- Level 5 - Higher technical education diploma
- Level 6 - Bachelor degree; First level academic diploma
- Level 7 - Master degree; Second level academic diploma; First level university master; Academic specialisation diploma (I); Higher specialisation diploma or master (I)
- Level 8 - Research doctorate; Academic diploma for research training; Second level university master; Academic specialisation diploma (II); Higher specialisation diploma or master (II)

*Are you currently working (in sports) part-time or full-time?

Yes No

*Would you say that you struggle to make ends meet financially?

- Never
- Occasionally
- Sometimes
- Often
- Always

*Is sports your main source of income?

Yes No

*Which sport(s) do/did you coach?

*Total coaching experience:

- less than 1 year
- 1 to 4 years
- 5 to 9 years
- 10 to 20 years
- more than 20 years

*Were you an athlete?

Yes No

*At what level(s) have you competed as an athlete?

- local competitions (county, district and state leagues)
- regional competition
- national competition
- European competition
- world competition
- olympic competition
- none of the above

Skills and Competencies - self-assessment

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Ideas and Opportunities:

- 🔴 This question is mandatory**
- 🔴 Please complete all parts.**

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Personal resources:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Specific knowledge:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Into action:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Skills and Competencies developed through Sport

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Ideas and Opportunities:

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from **1 (strongly agree)** to **7 (strongly disagree)**.

Personal resources:

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from **1 (strongly agree)** to **7 (strongly disagree)**.

Specific knowledge:

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Into action:

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Before you go

Would you like to take part in our focus group? ()

* The participation of the focus group includes another interview.

Yes
 No

Appendix 3: Entrepreneurial Skills Questionnaire for HR

Socio-Demographic Information

*Country:

Please choose... ▾

*Gender:

Female Male

*Age (in years):

*Nationality:

*Highest completed educational qualification:

- Level 1 - Vocational training preparation (vocational preparation scheme, prevocational training year)
- Level 2 - Compulsory education certificate
- Level 3 - Professional operator certificate
- Level 4 - Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Professional technician diploma; Higher technical specialisation certificate
- Level 5 - Higher technical education diploma
- Level 6 - Bachelor degree; First level academic diploma
- Level 7 - Master degree; Second level academic diploma; First level university master; Academic specialisation diploma (I); Higher specialisation diploma or master (I)
- Level 8 - Research doctorate; Academic diploma for research training; Second level university master; Academic specialisation diploma (II); Higher specialisation diploma or master (II)

*What type of organisation do you represent?

Please choose... ▾

Skills and Competencies developed through Sport

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from **1 (highly relevant)** to **7 (not at all relevant)**.

Ideas and Opportunities:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from **1 (highly relevant)** to **7 (not at all relevant)**.

Personal resources:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from 1 (highly relevant) to 7 (not at all relevant).

Specific knowledge:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from 1 (highly relevant) to 7 (not at all relevant).

Info action:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Before you go

Would you like to take part in our focus group? ()

* The participation of the focus group includes another interview.

<input checked="" type="radio"/> Yes	<input type="radio"/> No
--------------------------------------	--------------------------

Appendix 4: Entrepreneurial Skills Questionnaire for Athletes

Socio-Demographic Information

*Country:

Please choose... ▾

*Gender:

Female Male

*Age (in years):

*Nationality:

*Are/Were your parents or grandparents originally from other nationalities?

Yes No

*Which nationality are/were they?

*You live in a(n)...

Please choose... ▾

*Highest completed educational qualification:

- Level 1 - Vocational training preparation (vocational preparation scheme, prevocational training year)
- Level 2 - Compulsory education certificate
- Level 3 - Professional operator certificate
- Level 4 - Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Professional technician diploma; Higher technical specialisation certificate
- Level 5 - Higher technical education diploma
- Level 6 - Bachelor degree; First level academic diploma
- Level 7 - Master degree; Second level academic diploma; First level university master; Academic specialisation diploma (I); Higher specialisation diploma or master (I)
- Level 8 - Research doctorate; Academic diploma for research training; Second level university master; Academic specialisation diploma (II); Higher specialisation diploma or master (II)

*Are you currently studying?

Yes No

*In which field?

*Are you currently working?

Yes No

*In which sector?

*Would you say that you struggle to make ends meet financially?

- Never
- Occasionally
- Sometimes
- Often
- Always

*Which sport(s) do/did you practice?

*Total athletic experience:

- less than 1 year
- 1 to 4 years
- 5 to 9 years
- 10 to 20 years
- more than 20 years

Total athletic experience (in games/matches):

*At what level(s) have you competed as an athlete?

- regional competition
- national competition
- European competition
- world competition
- olympic competition

*Have you ever played for the national team (regardless of the competition level)?

 Yes No

*Is sports your main source of income?

 Yes No

*Are you an amateur or professional athlete?

- Amateur
- Professional

Skills and Competencies - self-assessment

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from **1 (no aptitude at all)** to **7 (very high aptitude)**.

Ideas and Opportunities:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from **1 (no aptitude at all)** to **7 (very high aptitude)**.

Personal resources:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Specific knowledge:

🚫 This question is mandatory

🚫 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Into action:

🚫 This question is mandatory

🚫 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Skills and Competencies developed through Sport

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Ideas and Opportunities:

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Personal resources:

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Specific knowledge:

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Info action:

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FOCUS GROUP GUIDELINES

HR

Focus group composition

The focus group should preferably be made up of a heterogeneous and balanced group (variety of profiles) of 6 people:

- 3 women and 3 men. Two extra people (a man and a woman) can be considered as backup (just in case a last-minute issue makes any participant decline).
- Different ages and profiles (educational background, personal and professional trajectories, etc.).
- Selection criteria:
 - o Profile 1: 2 people (1 woman, 1 man): Currently working in HR department of the sports sector.
 - o Profile 2: 2 people (1 woman, 1 man): Currently working in HR department of a non-sports sector.
 - o Profile 3: 2 people (1 woman, 1 man): Currently or former working in a start-up.

68

Procedures

Step 1.- Contacting with the selected people by e-mail or phone to briefly explain the project and their role as focus group discussion participants. With their acceptance, each participant accept also confidentially about the conversation, the participant's identity and any other data from the focus group. If needed, send after verbal consent to participate the file “Information for participants and informed consent sheet” and advise him/her to bring/send it signed on the arranged day (focus group).

Each participant would have a code, starting with the country code and number (i.e. PT01, IT05, SP04, GER05...). Only researchers would have the list of participants/codes/characteristics (age, gender, selection justification). In the reports, only the code would appear and, in any case, would not allow other people to identify the person who answered.

Step 2.- On the day of the focus group discussion, all participants should have signed the informed consent to participate and authorise staff to record the conversation. Informed consents should be kept until the project finish. Recorded discussion could be erased and deleted once the conversation has been transcript and safe (preferable in a computer and in the cloud).

Step 3.- Welcome participants, ask permission to record (for courtesy, as they already have given permission in the consent), and start the discussion. Be aware of giving voice to all participants. A good practice is starting each question to discuss with a different participant. If they do not talk try to encourage them, without pressing. It is interesting two moderators per group so one could be leading the discussion and the second one taking notes (if it is online this is not necessary as it is recorded).

Step 4. Each partner listens/read their discussion and fill in the template “Focus Group Summary”.

FOCUS GROUP PROJECT INTERVIEW SCRIPT

Sport4E - WP2 - Participatory Action - Research Cycle

All participants are welcomed, signed informed consents are collected, any doubts are solved, and permission is requested to start recording.

Audio recording starts.

*Sport4E - Skills through sport for Employability and Employment
101089835 — Sport4E — ERASMUS-SPORT-2022-SCP*

Good morning/afternoon,

We met on *(date and time)*

- in the room *(add)* of the *(place)* *(City, Country)*
- via the communication platform
- Zoom
- Meet
- other

to carry out the focus group on the survey on **sports and employability**, as part of the European project **Sport4E** (Erasmus + Ref: 101089835), which aims to use skills and competencies acquired by coaches and sport instructors to train young athletes and unemployed people in developing a set of professional hard and soft skills useful to integrate them into the labour market and promote entrepreneurship between youth. In this way it will be possible to generate labour through sport.

In this sense, all the attendees received the preliminary report of the results of said survey in time to analysed it, **is that right?** *(answers)*.

From your experience and entering the subject, the survey highlights the following points that I would like us to discuss.

The interviewer summarizes the main points and conclusions of the survey in general and for the partner's country, and from there they open the debate point by point. Special emphasis is placed on the analysis of the causes of the results, as well as on the possible strategies to be developed.

Introduction

"Good [morning/afternoon] and welcome to the Focus Group discussion as part of the "Sport4E" project! We are very pleased that you are here today to share your valuable time and experience with us.

As you know, the "Sport4E" project is dedicated to promoting education and skills development through sport to help young people integrate into the labour market and promote entrepreneurship. Our goal is to find ways in which sport, and the skills taught through sport, can make a positive contribution to young people's employability and professional development.

Your opinions, experiences, and perspectives are invaluable to making this project successful. In this Focus Group discussion, we would like to hear your thoughts and ideas on various aspects of this topic.

We want to emphasize that there are no "right" or "wrong" answers in this discussion. We are here to have an open and honest discussion, and we value diverse opinions.

Before we begin, I want to emphasize that all of your input will be kept confidential, and your privacy will be respected.

To facilitate the conversation, we will first have a brief round of introductions where you can introduce yourself. After that, we will jump into the discussion.

Thank you again for being here today. Your opinions and input are critical to the success of this project. Let's get started now!"

This introduction should help create a positive and open atmosphere and prepare participants for the topic and purpose of the interview. Feel free to adapt it to your specific needs and goals."

Introduction: Ask participants to briefly introduce themselves one by one, including their name and job role. After the instruction, you can go ahead with the questions.

Questions:

Question 1: In your opinion, which skills and competencies are important for entering the job market and entrepreneurship?

Question 2: To what extent do you think soft skills developed through sports activities are relevant to the demands of today's job market?

Question 3: What barriers or challenges do you see in implementing sports-based training programmes to develop hard skills and soft skills in unemployed individuals and young athletes?

Question 4: How can HR departments and companies make better use of the skills and qualifications of sports coaches to help athletes access the labour market and promote entrepreneurship?

At least one question per dimension

To conclude, and given that the purpose of the project is to integrate young athletes and unemployed people into the labour market and promote entrepreneurship between youth and thus generate labour through sport by using skills and competencies acquired by coaches and sport instructors to train young athletes and unemployed people in developing a set of useful professional hard and soft skills, **in one sentence, how do you summarize this topic?**

All the proposals are collected as conclusions, point by point.

Many thanks to all for your participation. We will keep you informed of the progress of the project. And in this way, if nobody has anything else to add, we end the session at (*time*).

Appendix 6: Statistical Analysis Coaches' Sample

Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral P	Bilateral P
Id_Opp_Crit_thinking1 - Id_Opp_Crit_thinking2	0,280	1,933	0,162	-0,040	0,599	1,730**	142	0,043	0,086
Id_Opp_Initiative1 - Id_Opp_Initiative2	0,175	2,067	0,173	-0,167	0,517	1,011	142	0,157	0,314
Id_Opp_Innovation1 - Id_Opp_Innovation2	0,245	1,733	0,145	-0,042	0,531	1,689**	142	0,047	0,093
Id_Opp_Vision1 - Id_Opp_Vision2	0,203	1,841	0,154	-0,101	0,507	1,317*	142	0,095	0,190
Id_Opp_Work_ethics1 - Id_Opp_Work_ethics2	0,517	1,920	0,161	0,200	0,835	3,222***	142	0,001	0,002

Note: *90%, **95%; ***99%

Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral P	Bilateral P
Per_res_Self_respect1 - Per_res_Self_respect2	0,000	2,049	0,171	-0,339	0,339	0,000	142	0,500	1,000
Per_res_Self_confidence1 - Per_res_Self_confidence2	-0,154	2,160	0,181	-0,511	0,203	-0,852	142	0,198	0,396
Per_res_Discipline1 - Per_res_Discipline2	0,056	2,264	0,189	-0,318	0,430	0,296	142	0,384	0,768
Per_res_Self_efficacy1 - Per_res_Self_efficacy2	0,063	2,018	0,169	-0,271	0,397	0,373	142	0,355	0,710
Per_res_Motivation1 - Per_res_Motivation2	0,315	2,005	0,168	-0,017	0,646	1,877**	142	0,031	0,063
Per_res_Emotional_intelligence1 - Per_res_Emotional_intelligence2	0,462	1,864	0,156	0,153	0,770	2,960***	142	0,002	0,004
Per_res_Resilience1 - Per_res_Resilience2	0,077	2,018	0,169	-0,257	0,410	0,456	142	0,325	0,649
Per_res_Self_regulation1 - Per_res_Self_regulation2	0,140	2,071	0,173	-0,203	0,482	0,807	142	0,210	0,421
Per_resources_Adaptability1 - Per_resources_Adaptability2	0,336	1,975	0,165	0,009	0,662	2,032**	142	0,022	0,044
Per_res_Perseverance1 - Per_res_Perseverance2	0,294	1,989	0,166	-0,035	0,622	1,766**	142	0,040	0,080
Per_res_Leadership1 - Per_res_Leadership2	0,476	1,909	0,160	0,160	0,791	2,978***	142	0,002	0,003
Per_res_Communication1 - Per_res_Communication2	0,294	1,846	0,154	-0,011	0,599	1,903**	142	0,030	0,059
Per_res_Interpersonal_relationship1 - Per_res_Interpersonal_relationship2	0,308	1,922	0,161	-0,010	0,625	1,915**	142	0,029	0,058
Per_res_Diversity_sensitivity1 - Per_res_Diversity_sensitivity2	0,441	1,890	0,158	0,128	0,753	2,787***	142	0,003	0,006
Per_res_Responsibility1 - Per_res_Responsibility2	0,748	1,844	0,154	0,443	1,053	4,852***	142	0,000	0,000

Note: *90%, **95%; ***99%

Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral P	Bilateral P

Spec_know_Legal_know1 - Spec_know_Legal_know2	0,566	1,998	0,167	0,236	0,897	3,389***	142	0,000	0,001
Spec_know_Fim_eco_skills1 - Spec_know_Fim_eco_skills2	0,769	2,105	0,176	0,421	1,117	4,369***	142	0,000	0,000
Spec_know_Tech_skills1 - Spec_know_Tech_skills2	1,105	2,006	0,168	0,773	1,437	6,586***	142	0,000	0,000
Spec_know_Entrep_thinking1 - Spec_know_Entrep_thinking2	0,846	2,057	0,172	0,506	1,186	4,920***	142	0,000	0,000

Note: *90%, **95%; ***99%

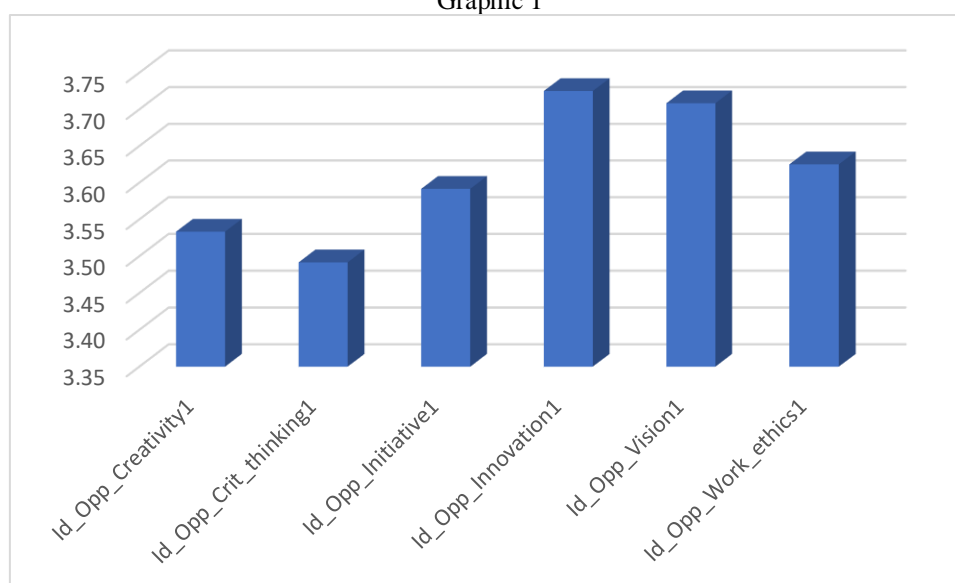
Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral p	Bilateral p
Into_action_Planning1 - Into_action_Planning2	0,399	1,979	0,166	0,071	0,726	2,408***	142	0,009	0,017
Into_action_Decision_making1 - Into_action_Decision_making2	0,210	1,953	0,163	-0,113	0,533	1,284	142	0,101	0,201
Into_action_Net_skills1 - Into_action_Net_skills2	0,273	1,990	0,166	-0,056	0,602	1,639*	142	0,052	0,103
Into_action_Teamwork1 - Into_action_Teamwork2	0,448	2,068	0,173	0,106	0,789	2,588***	142	0,005	0,011
Into_action_Respect1 - Into_action_Respect2	0,643	2,026	0,169	0,308	0,978	3,798***	142	0,000	0,000
Into_action_Problem_solving1 - Into_action_Problem_solving2	0,545	1,830	0,153	0,243	0,848	3,565***	142	0,000	0,000
Into_action_Learn_doing1 - Into_action_Learn_doing2	0,490	1,992	0,167	0,160	0,819	2,938***	142	0,002	0,004
Into_action_Positive_attitude1 - Into_action_Positive_attitude2	0,566	1,974	0,165	0,240	0,893	3,432***	142	0,000	0,001
Into_action_Fair_play1 - Into_action_Fair_play2	0,545	1,883	0,157	0,234	0,857	3,464***	142	0,000	0,001
Into_action_Mentoring1 - Into_action_Mentoring2	0,497	1,985	0,166	0,168	0,825	2,990***	142	0,002	0,003
Into_action_Organization1 - Into_action_Organization2	0,587	2,101	0,176	0,240	0,935	3,344***	142	0,001	0,001
Into_action_Orient_results1 - Into_action_Orient_results2	0,063	2,060	0,172	-0,278	0,403	0,365	142	0,358	0,715
Into_action_Conf_manag1 - Into_action_Conf_manag2	0,301	1,880	0,157	-0,010	0,612	1,912**	142	0,029	0,058
Into_action_Goal_setting1 - Into_action_Goal_setting2	0,161	1,985	0,166	-0,167	0,489	0,969	142	0,167	0,334

Note: *90%, **95%; ***99%

Appendix 7: Statistical Analysis HR Sample

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Id_Opp_Creativity1	3,53	3,00	1	2,062
Id_Opp_Crit_thinking1	3,49	3,00	1	2,366
Id_Opp_Initiative1	3,59	2,00	1	2,542
Id_Opp_Innovation1	3,73	4,00	1	2,126
Id_Opp_Vision1	3,71	3,00	1	2,288
Id_Opp_Work_ethics1	3,63	2,00	1	2,682

Graphic 1

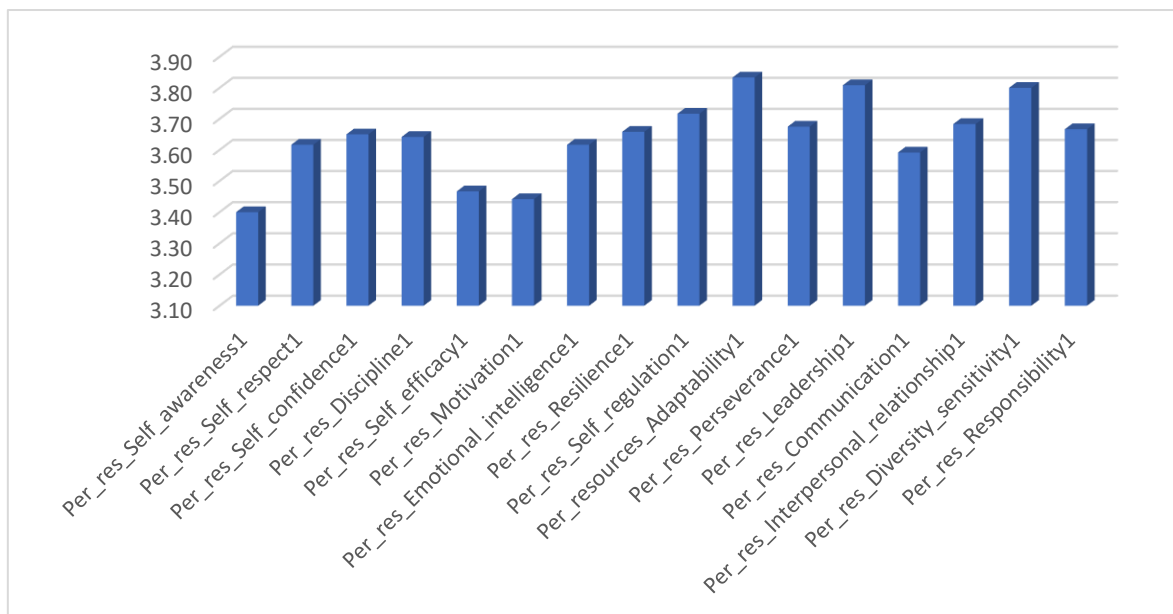


According to table 1 and graph 1, the most relevant skills of this group for HR are: **Innovation, Vision, Work ethics and Initiative.**

Table 2

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Per_res_Self_awareness1	3,40	3,00	1	2,258
Per_res_Self_respect1	3,62	3,50	1	2,099
Per_res_Self_confidence1	3,65	3,00	1	2,325
Per_res_Discipline1	3,64	3,00	1	2,361
Per_res_Self_efficacy1	3,47	2,00	1	2,344
Per_res_Motivation1	3,44	2,00	1	2,563
Per_res_Emotional_intelligence1	3,62	3,00	1	2,528
Per_res_Resilience1	3,66	3,00	1	2,472
Per_res_Self_regulation1	3,72	3,00	1	2,208
Per_res_Adaptability1	3,83	3,00	1	2,478
Per_res_Perseverance1	3,68	3,00	2	2,283
Per_res_Leadership1	3,81	4,00	1	2,104
Per_res_Communication1	3,59	2,00	1	2,627
Per_res_Interpersonal_relationship1	3,68	3,00	1	2,490
Per_res_Diversity_sensitivity1	3,80	3,50	1	2,288
Per_res_Responsibility1	3,67	2,00	1	2,658

Graphic 2

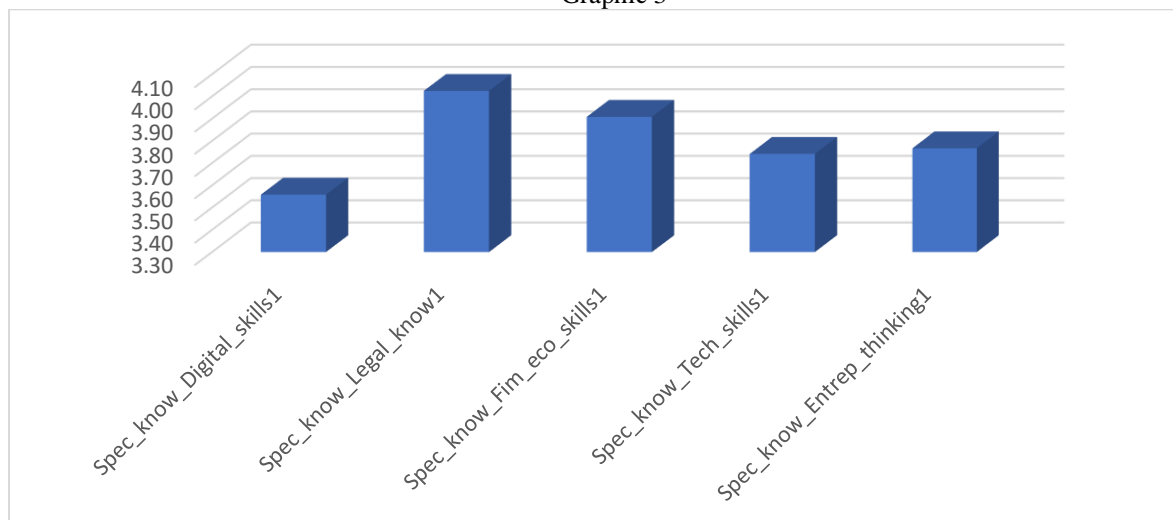


According to table 2 and graph 2, the most relevant skills of this group for HR are: **Adaptability, Leadership, Diversity sensitivity, Self-regulation, Interpersonal relationship, and Perseverance.**

Table 3

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Spec_know_Digital_skills1	3,56	3,00	1	2,336
Spec_know_Legal_know1	4,03	4,00	4	1,558
Spec_know_Fim_eco_skills1	3,91	4,00	5	1,655
Spec_know_Tech_skills1	3,74	3,00	1 ^a	2,144
Spec_know_Entrep_thinking1	3,77	4,00	1 ^a	1,999

Graphic 3



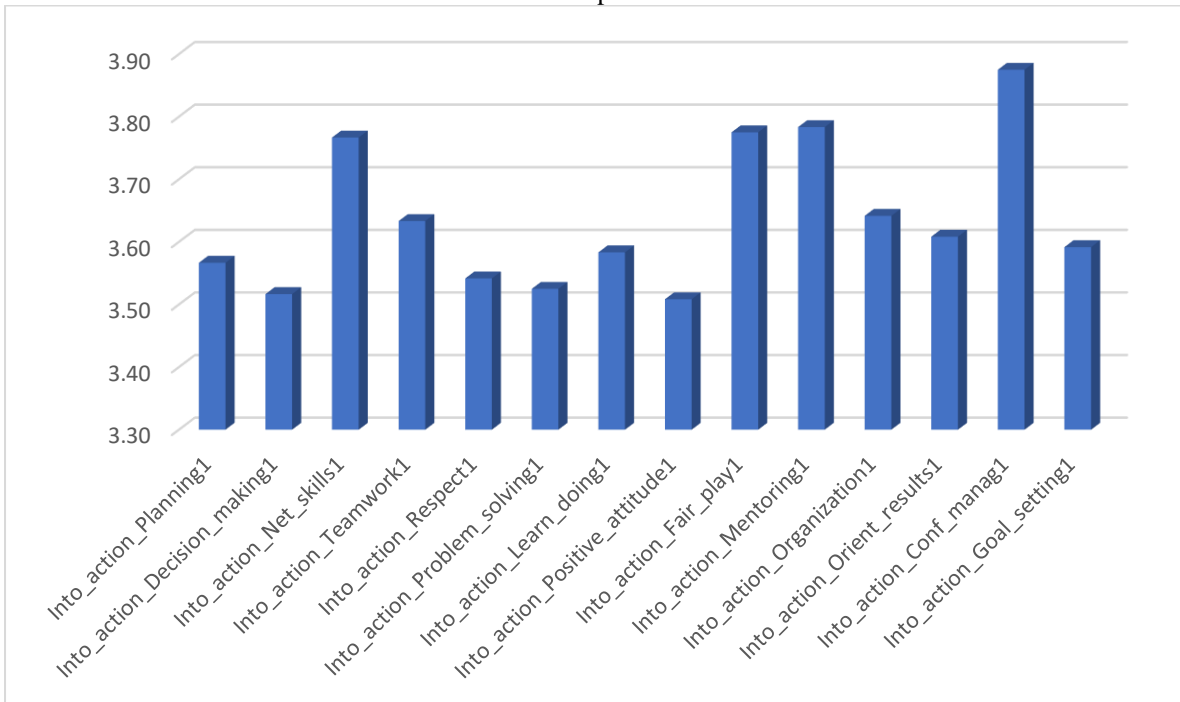
According to table 3 and graph 3, the most relevant skills of this group for HR are: **Legal knowledge and financial and economic skills.**

Table 4

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Into_action_Planning1	3,57	3,00	1	2,322

Into_action_Decision_making1	3,52	2,00	1	2,344
Into_action_Net_skills1	3,77	3,50	1 ^a	2,129
Into_action_Teamwork1	3,63	2,00	1	2,599
Into_action_Respect1	3,54	2,00	1	2,599
Into_action_Problem_solving1	3,53	2,00	1	2,596
Into_action_Learn_doing1	3,58	3,00	1	2,375
Into_action_Positive_attitude1	3,51	2,00	1	2,334
Into_action_Fair_play1	3,78	4,00	1	2,339
Into_action_Mentoring1	3,78	4,00	4	1,875
Into_action_Organization1	3,64	3,00	1	2,326
Into_action_Orient_results1	3,61	2,50	1	2,437
Into_action_Conf_manag1	3,88	3,00	1	2,371
Into_action_Goal_setting1	3,59	3,00	1	2,371

Graphic 4



According to table 4 and graph 4, the most relevant skills of this group for HR are: **Networking skills, Fair play, Mentoring and Conflict management.**