Physical Education, Sport, Kinesitherapy Research Journal /PESKRJ/, 1(1), Art.6, pp.22-26, 2016
ISSN:2534-8620

SPORTS ANIMATOR'S COMPETENCY MODEL – CONTEXT OF UNDERSTANDING AND SPECIFICATION

Ekaterina Deliverska, Stoyan Ivanov
South-West University Neofit Rilski, Blagoevgrad, BULGARIA
Department of Sport

Received on June 28, 2016. Accepted on June 30, 2016. Published on July 10, 2016.

Abstract

Rethinking ways of training of sports animators as an opportunity to improve the quality and competitiveness in tourism, highlighting the need to develop competency models. These key competencies are integrated according to the activities of the sports animator for the purpose of professionalization and improving animator's professional competency profile. This article presents conceptualized, integrated structural-functional model of sports animator by clusters of competencies, characterized by sports animation activity specifics.

Keywords: competencies, competency approach, competency model, sports animator

XXI век е време на промени във всички области на живота, а към личността и нейните компетентност и професионална реализация са предявени нови и все по-високи изисквания. Това налага като приоритетни личностно-дейностните цели на съвременното образование, което се разглежда все повече като продължаващо, непрекъснато и отворено за всички и като главен фактор за преодоляване на дълго наслоявани противоречия. Тази непреходна актуалност на образованието дава основание да се търсят пътища за неговото превръщане в съзнателна, активна, мотивирана, творческа и личностно значима дейност. Ориентирането му към свободното развитие на човека, на неговата творческа инициатива, самостоятелност, конкурентоспособност и мобилност налага смяната на образователната парадигма (Цанков 2013: 5). Преустройството налага използването самостоятелно или в съчетание различни подходи, свързани с развитието на интегративни личностно-дейностни качества. Сред тях с най-значителни и актуални образователни резултати и с доминиращо, иновационно и концептуално звучене за образователната и професионална среда има **компетентностният подход**, придобил през последните десетилетия широка приложимост. Въвеждането на компетентностния подход в образованието, подбора на кадри и цялостната концепция за развитие на персонала в областта на туризма ще осигури необходимата съвместимост между придобиваната образователна и изискващата се професионална компетентност. Пропуските в образованието и професионалната подготовка се отразяват от една страна глобално върху националната икономика - *влошени икономически резултати, дисбаланс на пазара на труда, недостиг на висококвалифицирани специалисти, висока безработица*, а от друга страна влияят пагубно на личностната реализация и водят до непълноценно използване на потенциала на работната сила.

Днес от първостепенно значение за **конкурентоспособността** на всяка една организация е способността й да дефинира конкретната роля на своите служители, тъй като това ще доведе до тяхното интегриране с фирмените стратегия, цели и крайни резултати. Този процес на управление на трудовото представяне създава условия за

получаване на добавена стойност от човешките ресурси, проектиращи и реализиращи дейностите и гарантиращи качеството на крайния продукт. Затова човешкият ресурс трябва да бъде не само квалифициран, но и компетентен и именно това е другата важна предпоставка, свързана с конкурентоспособността на организацията като цяло и на услугата и продукта конкретно. В условията на все по-сложна работна среда компетентният служител е този, който успешно ще се справи с възникващите предизвикателства, базирайки се на личния си професионален потенциал, качества и способности, придобити чрез обучение и практика.

Компетенциите са „устойчива и измерима човешка способност, съвкупност от знания, умения, ценности, нагласи и поведения на работещите, за постигане на оптимални резултати (нива на представяне), приложима в определена професионална роля, работна ситуация и дейност в конкретна организация" (Колев & Шиваров & Димитров & Векова & Христова & Тодорова 2010: 136). Компетенциите не могат да бъдат постигнати напълно - завинаги, защото те отразяват динамиката на средата. Съгласно дефиницията на „компетенцията се разглежда като измерима способност на даден човек да действа качествено и резултатно за справяне с конкретни проблеми" [13].

Диференцирането и дефинирането на компетенциите е подход, който от една страна позволява на организациите прецизно да определят изискванията към кадрите, съобразно заеманата от тях длъжности, а от друга да преценят несъответствията между тези изисквания и реалната степен на готовност на служителите им да изпълняват професионалните си дейности.

Компетенциите носят пряк отпечатък от бизнеса, в който оперират компаниите, тяхната мисия, визия, ценности, както и на конкретните изисквания към техните служители. Когато ситуациите, събитията и резултатите се променят, същото се случва и с описанията на компетенциите. Според Г. Хамел днес „днес истинската конкуренция е конкуренцията на компетенциите" (Hamel 1991). По-подробно тази идея е разгледана и доразвита от Р. Санчес и А. Хене, според които „устойчивото конкурентно предимство в дългосрочен план се дължи на изключителната способност за идентифициране, изграждане и управление на новите компетенции" (Sanchez & Heene 1996 a 1996 b).

Изхождайки от всичко казано до тук можем да обобщим, че възможността за класификация на компетенциите като нормативни изисквания относно определена професия е от съществено значение, за да бъде подобрена *професионалната подготовка* и повишена *квалификацията* на човешките кадри, които предполагат не просто готовност за действие, а изискват проявление на творчество, умения за вземане на решения и планиране, отговарящи на работата в съвременните условия на динамично изменящи се изисквания относно професионалната им реализация.

За ефективното управление на човешкия потенциал и с цел да се обезпечи успешното разгръщане на компетентностния подход, се конструират интегрирани съвкупности от взаимно допълващи се компетенции, които в теориите за управление на човешките ресурси са известни като **„компетентностни модели"**. Това са рамки от компетенции или групи (клъстери) от компетенции, изисквани за длъжността и описващи поведения, обвързани с конкретни ценности, цели или корпоративна култура, водещи до ефективно трудово представяне и постигане на желани резултати. В компетентностните модели на фирмената организация срещу всяка длъжност са посочени компетенциите с техните дефиниции и съответните поведения, необходими за отличното представяне. Поведенията са детайлизирани, така че мениджмънта, а и самият служител да може да прецени дали действията му отговарят на стандарта, който изисква компетенцията.

Туристическата дейност като част от социално-икономическия живот е една от основните човешки дейности и е пряко свързана с другите основни такива – материално производствената, социално-политическата и духовната. Ето защо и туристическата дейност се разглежда като специално организирана и реализирана система от целенасочени поддейности, така че да бъде спазено условието „всеки основен вид дейност, като запазва своята същност, в конкретните видове и форми се модифицира, придобива специфични черти в зависимост от обектите, върху които те са насочени, от субектите, които осъществяват дейността, от целите, които субектът поставя пред себе си, както и от резултатите на дейността" (Рибов 2003 а: 29).

В качеството си на целенасочена дейност е необходимо туристическата анимация да е добре планирана, организирана и управлявана. За нея са характерни всички закономерности, валидни за производството, предлагането и продажбите на услугите в туризма.

Насочена към свободното време на туриста тя активизира процесите на общуване като „се поставя в услуга на търсенето на спонтанност, радост, безгрижност и телесност" (Bette 1989) чрез участие в специално разработени програми. По този начин анимацията поставя основите на един по-висш етап в развитието на туристическата индустрия и може да бъде отъждествена като новият стил в производството, предлагането и реализацията на туристическите продукти.

За създаването на висококачествен туристически продукт ключово е мястото на квалифицираните кадри, защото „човешкият фактор е този, който обединява материалните, финансовите и информационните ресурси в туристическия продукт" (Недкова 2005). Независимо от непрекъснатото навлизане на нови технологии в туристическата индустрия, основна роля при създаването и предлагането на продукта има живия труд. Ето защо налагането и утвърждаването на всяка една дейност в туристическия бизнес е свързано с подготовката на висококвалифицирани кадри. Следователно „конкурентоспособността в туристическата дейност е силно зависима от образованието, професионалната подготовка и личните качества на реализиращите я кадри" (Deliverska 2013). Централно място в *Националната стратегия за развитие на туризма* [5] заемат **човешките ресурси**, защото предвид тенденцията за растеж в туристическата индустрия, най-голямото предизвикателство е адекватното паралелно развитие на човешките ресурси, които са в основата на разработването и развитието на туристическия продукт.

Резултат от непрекъснатото развитие на туристическата индустрия е увеличаването на туристическите дейности и тяхното многообразие, а следствие на него все по-осезаемо се чувства „необходимостта както от количествено нарастване на кадрите в отрасъла, така и от тяхното обезпечаване в качествено и структурно отношение от гледна точка на необходимите квалификации, професии и длъжности" (Георгиев & Мадгерова 2010).

Тенденциите в развитието на туристическата анимация еднозначно извеждат на първи план човешкия ресурс като решаващ за нейната ефективност и търсене. Утвърждаването й е пряко свързано с качеството на подготовката на аниматорите (в това число и на спортните аниматори) като субекти в тази дейност което от своя страна налага непрекъснатото придобиване на нови знания, умения и компетенции, които оформят облика на съвременния компетентен и стратегически човешки ресурс.

Достигането на високо качество на спортно-анимационната дейност е дълъг и труден процес и зависи в най-голяма степен от професионалната подготвеност и компетентност на аниматорите. Наши изследвания относно образователния потенциал на аниматорите (Deliverska 2013) показват острата необходимост от професионално подготвени кадри за различните направления на аниматорската дейност в туризма.

Недостигът на такива специалисти се отразява негативно върху конкурентоспособността на отделните туристически обекти и на бизнеса като цяло. Потребителите на туристически услуги все повече очакват да получат предложения, свързани с целенасочената и добре организирана аниматорска дейност. Данните от кастинга за подбор на аниматори в туризма (Deliverska & Ivanov 2014) потвърждават статуквото в професионалната подготовка и образованието на кандидатите.

Направеният анализ относно значението и мястото на човешкия фактор за качеството и конкурентоспособността на туристическата и в частност спортно-анимационната дейност налага необходимостта от разработването на интегриран структурно-функционален модел *(Таблица 1),* систематизиращ основните изисквания към спортните аниматори (отразени чрез техните компетенции), произтичащи от преките им дейности и възможностите за тяхната професионална реализация.

Таблица 1. Структурно-функционален модел на компетенциите на спортния аниматор

№	КЛЪСТЕР	КЛЮЧОВА КОМПЕТЕНЦИЯ
1.	**Корпоративна култура**	• Принадлежност към професионална общност и професионална лоялност • Поемане на отговорност • Ефективна обратна връзка • Постигане на резултати
2.	**Иновативно мислене и проактивни качества за реализация**	• Лична ефективност • Самоусъвършенстване • Непрекъснато учене и развитие
3.	**Работа в екип**	• Готовност за споделяне на знания и опит • Адаптивност и гъвкавост • Координация и синхрон с колеги • Поддържане на сътрудничество с членовете на екипа • Самоконтрол • Издръжливост на стрес и напрежение
4.	**Стратегическо мислене и ефективност на дейността**	• Планиране и организиране на дейността • Осигуряване качество на работа • Вземане на решения и решаване на проблеми • Управление на конфликти • Управление на времето и лична производителност • Управление на материални ресурси
5.	**Комуникативни компетенции**	• Комуникация на чужд език • Общуване • Справяне с възражения и оплаквания
6.	**Толерантна среда**	• Междукултурна толерантност • Етичност и лоялност
7.	**Дигитални компетенции**	• Компютърна грамотност • Работа с база от данни • Ползване на софтуерни продукти
8.	**Спортна образованост и физическа подготвеност**	• Владеене на вид спорт • Адаптирана спортна дейност • Спорт за всички • Грижа за здравето и безопасността на туристите

Разработеният компетентностен модел позволява разграничаването и идентифицирането на основните компетенции на спортния аниматор, интегрирани в специфичен контекст от знания и умения), чието системно и целенасочено формиране и развиване е в основата на качеството и конкурентоспособността на туристическата и в частност спортно-анимационната дейност.

Така създаден концептуализираният структурно-функционален модел на спортния аниматор очертава неговия профил и ключовото му място за реализиране в сферата на туризма. Притежаването на описаните компетенции дава необходимата компетентност, която спорният аниматор трябва да притежава за своето успешно професионално реализиране и израстване. Компетентността на субектите, реализиращи спортно-анимационните дейности може да бъде постигната единствено и само чрез тяхната системна и целенасочена подготовка за придобиване на определени професионални компетенции, които да гарантират процеса на „преживяването" като „добавена стойност".

References:

1. **Georgiev, G., Madgerova. (2010).** Introduction in Tourism. UPh „Neophyte Rilski".
2. **Deliverska Ek. (2013).** Educational potential of a sport animator. Collection of reports from an international science conference „Modern methods and technologies in scientific research". UPh „Science and Economics", EU – Varna, pp. 383 – 388.
3. **Kolev, K., G. Shivarov, G. Dimitrov, L. Vekova, M. Hristova, S. Todorova. (2010).** Evaluating competence of the workforce: condition, problems, analytical systems and tools. Project: „Development and implementation of an informational system for evaluating the competence of the workforce in sectors and regions". The project is implemented by the Bulgarian Industrial Association - Union of the Bulgarian Business with the financial support of Operational Program „Human Resources Development" 2007-2013.
4. **Nedkova, A. (2005).** Educational strategies for professional training of future managers and specialists in the field of tourism. Thirteenth session of the Economic and Social Council with the topic „Challenges of Bulgarian tourism in the process of European integration", 21st July, „Professor, Doctor Asen Zlatarov" University, Burgas.
5. **Ribov, M. (2003).** Tourism in the era of quality. Uph. „Trakiya – M", Sofia.
6. **Tsankov, N. (2013).** Competence in cognitive modeling (didactic specification and development). Publishing house „Avangard Prima", Sofia.
7. **Bette, K.-H. (1989).** Körperspuren. Zur Semantik und Paradoxie moderner Körperlichkeit. Berlin.
8. **Deliverska, Ек. (2013).** Sports Animators' Educational Profile. Activities in physical education and sport, International Journal of Scientific and Professional Issues in Physical Education and Sport, Vol. 3, № 1, ISSN 1857-7687, Скопје, pp 13-15.
9. Deliverska, Ek., St. Ivanov. (2014). Competency framework while choosing sport animators. Research in Kinesiology, International Journal of Kinesiology and Other Related Sciences, Vol. 42, № 2, ISSN 1857-7679, Скопје, pp 146-149.
10. **Hamel, G. (1991).** Competition for competence and inter-partner learning within international strategic alliances. Strategic Management Journal, Vol. 12, (83-103).
11. **Sanchez, R., A. Heene. (1996) a.** Dynamics of Competence-based Competition: Theory and practice in the new strategic management. Oxford: Elsevier.
12. **Sanchez, R., A. Heene. (1996) b.** Strategic learning and Knowledge Management. Chichester, Wiley.
13. TEN Competence Foundation. http://www.tencompetence.org