

上海市体育业余训练教练员队伍建设现状及对策

董超¹, 董翠香², 季浏²

(1.上海体育学院, 上海 200438; 2.华东师范大学 体育与健康学院, 上海 200241)

摘 要: 上海市体育业余训练教练员分布广泛, 在训单位多元化, 年龄结构合理、学历较高, 管理趋于制度化、规范化, 继续教育越来越受重视。但也存在一些问题, 如工资待遇相对较低、教练员业务考核机制不健全、教练员激励措施针对性不强、教练员培训体系不完善等。提出完善教练员业务考核制度和优化教练员奖励制度等改进措施。

关 键 词: 竞赛与训练; 体育业余训练; 教练员队伍; 上海市

中图分类号: G808.1 文献标志码: A 文章编号: 1006-7116(2015)01-0100-04

Current situation of and measures for the construction of amateur training coach teams in Shanghai

DONG Chao¹, DONG Cui-xiang², JI Liu²

(1.Shanghai Sport University, Shanghai 200438, China; 2.School of Physical Education & Health, East China Normal University, Shanghai 200241, China)

Abstract: The construction of amateur training coach teams in Shanghai has made delightful achievements, e.g. coach events are distributed extensively; units trained are diversified; the coaches have a rational age structure and a high education background; coach management tends to be institutionalized and standardized; coach cultivation is ever increasingly valued. However, there are problems too, e.g. their salaries and benefits are relatively low; the coach business examination mechanism is not sound; coach rewarding measures are not very action specific; the coach training system is not perfected, etc. The authors put forward measures for improvement, such as perfecting the coach business examination system and optimizing the coach rewarding system etc.

Key words: competition and training; sports amateur training; coach team; Shanghai

2012 年上海市人民政府印发的《上海市体育事业与体育产业发展“十二五”规划》中明确指出:“上海市体育工作要逐步转变体育发展模式, 创新转型的目标是推动部门体育向城市体育的转型, 将上海建设成全民健身体质增强、竞技体育成绩突出、体育产业发展迅速、重大赛事效益显著、体育文化氛围浓郁的具有国际知名度和影响力的国际体育强市。”^[1]在当前全国体育业余训练队伍建设与发展处于萎缩的状态下, 上海市体育局在《进一步深化竞技体育后备人才培养工作若干意见》中提出了“上项目、上规模、上水平、提高成才率”的工作方针^[2]。要落实这一工作方针, 影

响着体育后备人才培养的业余教练员队伍建设是关键, 因此, 本研究对近几年上海市体育业余训练教练员队伍建设状况进行调查, 总结经验, 分析问题, 提出对策。

1 上海市体育业余训练教练员队伍建设现状

1.1 基本情况

1) 规模及执训项目分布。

2010 年上海市体育业余训练教练员 1 308 人, 分布在 33 个运动项目中; 2013 年 1 440 人, 分布在 39 个运动项目中; 2014 年 1 625 人, 分布在 40 个运动项

收稿日期: 2014-10-10

基金项目: 国家社会科学基金重大项目“中国体育发展方式改革研究”(10ZD&052); 上海市体育局社会科学决策咨询项目“上海市业余训练队伍建设调查研究”(TY20130018)。

作者简介: 董超(1990-), 男, 硕士, 研究方向: 体育教育训练学。通讯作者: 季浏教授。E-mail: 359519447@qq.com。

目中。由此可以看出教练员规模在逐年壮大,涉及运动项目也越来越广。从运动项目分布来看,不同运动项目存在较大差异,开展普及的运动项目教练员较多,如田径 243 人、游泳 167 人、足球 121 人、篮球 115 人,个别项目只有 1 人,如橄榄球、技巧和现代五项。

2) 年龄分布。

教练员队伍的年龄结构比较合理,年富力强的中青年教练员(26~55岁)占 85.35%,25岁以下的占 6.65%,56岁以上的占 8.00%。

3) 学历及职称分布。

在学历结构方面,本科学历的教练员最多,1 222 人,占 75.2%,另有硕士 51 人、博士 3 人,而种莉莉^[3]对全国竞技体育教练员学历调查显示本科上学历的百分比是 57.2%。由此可以看出上海市业余训练教练员队伍的学历层次较高。在职称结构方面,中级教练和初级教练的人数较多,分别占到总体的 43.2%和 27.2%,高级教练只有 13.6%,另有 16.0%的教练无职称。

4) 编制及单位所属。

在编制所属方面,体育系统的教练员最多,占 60%;其次是教育系统的占 26%,这些教练的主业是体育教师,兼职教练工作;另有 14%的属于社会编制。

在单位所属方面,53.8%以上的教练员集中在区级体校里。依靠“体教结合”开展业余训练的单位下辖教练员也相对较多,如基层学校、体育传统校(国家级/市级)、二线学校,分别占 13.1%、9.6%和 8.2%。以上这些单位构成了上海市业余训练的基础,在挖掘和培养三线运动员苗子方面起着关键性作用。此外,市体校、项目中心二线、社会办训机构、俱乐部、其它分别占 4.2%、3.3%、3.3%、3.1%、1.4%。虽然社会办训还没有形成规模,但能体现出上海市体育业余训练办训方式向多元化方向发展的趋势。

1.2 管理情况

1) 业务考核。

为了加强教练员的业务管理,上海市体育局于 2003 年颁布了《上海市二、三线教练员业务考核标准管理办法》,并制定了考核实施细则^[4],该考核细则具有 3 个主要特征:(1)考核内容全面,体现了教练员业务考核的综合性;(2)考核以运动员输送和比赛成绩为主,侧重于训练效果,占总分的 60%;(3)考核教练员工作量和的工作态度项目分值设置相对较少。

2) 岗位聘任。

为了贯彻《上海市实施专业技术职称(资格)评定与专业技术职务聘任相分离的暂行办法》及有关配套文件精神,上海市体育局于 2001 年建立了符合专业技术人员职业特点的评聘分离分级分类管理体系,要求

各单位自行建立健全专业技术人员的聘任考核制度,制订考核指标体系和聘后考核办法。考核内容以履行岗位职责、完成岗位目标为重点。考核分为平时考核、年度考核和任期考核。考核结果须记入专业技术人员考绩档案,作为晋升、聘用和解聘的重要依据。

3) 激励机制。

为了激发教练员的训练热情,上海市体育局竞体处于 2007 年颁布了《上海市体育后备人才输送奖、输送跟踪奖、输送成果奖奖励标准及实施办法》,确定了各级各类业余训练单位的奖励标准及奖金分配原则,使教练员奖励趋于公开化、透明化^[5]。

1.3 继续教育

为了提高教练员的执训水平,各级各项培训部门组织了大量的教练员培训,市级培训包括各项目中心组织的专项培训、职称计划培训和新教练上岗培训。区级培训主要是请专家讲课,每两周组织 1 次。校本培训主要是组织教练员进行业务学习。

调查结果显示,有 84.84%的教练员参加过教练员培训,39.39%的教练员认为培训机会比较多,只有 10.61%的教练认为培训机会少。78%的培训结束后都组织了相关考核或培训效果监测,检测形式以提交培训笔记为主。

1.4 存在的问题

1) 教练员工资待遇相对较低。

上海市体育业余训练教练员工资较低,与上海城市经济地位不甚相称,工资在 3 500~5 000 元的教练人数最多,占总人数的 47.4%。

2) 业务考核机制不健全。

虽然各办训单位采用的考评方案不同,但都参考了上海市二、三线体育教练员业务考核标准管理办法,都将训练效果作为业务考核的重要指标,占到总评分的 50%。这导致教练员为了取得训练成绩,而过早地对运动员进行专项化训练,这不仅不利于运动员兴趣的培养,也不利于运动员的长远发展。

办训单位一般采用业绩量化评分的方式进行业务考核。即将运动员比赛成绩、运动员输送、训练工作量、继续教育情况、科研成果、个人荣誉等,都折合成一定的分值。然后按照规定打分数完成考评^[6]。很少对教练员工作态度、敬业精神、创新能力、管理能力、学习能力等方面的考察,这些内容直接影响着训练质量和教练员水平的提高。此外,教练员考核以教练员向考评小组述职为主,评价主体较少,很难客观评价教练员的工作情况。

3) 激励措施有待商榷。

竞赛奖只是针对市运会、全运会、全国单项比赛

等大型比赛的奖励,但参与此类比赛并获奖人数毕竟有限,所有多数基层教练员根本没机会拿到该奖励。这影响了基层教练员的训练积极性。

不同项目教练员对输送奖的态度差异很大,优势项目的教练员比较满意,而弱势项目的教练员则怨声载道。跨项目输送(篮球送排球、体操送跳水)的频繁发生也归因于此,非常不利于原本项目的发展。

4) 培训体系不完善。

虽然业余训练教练员参加培训的机会很多,但是由于各级各项培训部门并没有形成有效衔接的培训管理体系,致使培训内容重复。培训后回访和反馈比较少,54%的教练表示自己在培训后没有接受过回访和反馈。

5) 岗位选聘制度不健全。

目前上海体育业余训练教练员的招聘主要有上级委派、公开招聘、外地引进等方式,上级委派的教练员大多是刚刚退役的运动员,虽然有较好的运动技能,但是理论基础较差;公开招聘的教练员多数刚刚从体育院校毕业,虽然具备了一定的专业理论基础,但是带训实践经验不足^[7]。再加上教练员招录时没有明确的标准,致使招聘时显得较为随意。

在职称结构比例方面社保局控制的较紧,高级教练员只有15%,老教练不退休年轻教练就没有机会晋升。在职称设置方面,教练员尚未设立正高级职称,这使得一些高级教练没了奔头,不利于这部分教练员工作积极性的发挥。在职称要求方面某些条款不合理,比如评高级教练员时需要输送的运动员在一定年限内达到较高运动水平,这对弱势项目的教练员很不公平。

6) 伤害事故责任认定不明确。

竞技体育训练和比赛中难免会出现伤害事故,办训单位一般通过买保险来保障运动员的权益,但是对于教练员却没有提出任何权责保障制度,尚无训练或比赛伤害事故责任认定细则,一旦在训练或比赛中出现运动员伤害事故,即使责任不在教练,他们也会遭到牵连,轻则拿不到考核奖,重则失去职称晋升机会。

2 加强上海市体育业余训练教练员队伍建设的措施

2.1 提高教练员训练课时费

虽然教练员每天的训练时间只有3个小时,但这3个小时的工作基本属于高强度劳动,需要教练员精神高度集中,密切关注运动员表现,并根据运动员实际情况进行有效指导。针对教练员工资普遍较低的情况,建议通过提高训练津贴和加班费的形式增加教练员待遇,逐步提高教练员社会地位。

2.2 完善教练员业务考核制度

为了增强教练员业务考核的全面性,建议增加定性评价的内容,可以参考徐娜等^[8]的研究成果,将以下内容作为定性评价指标:(1)训练实施(训练组织能力、训练计划的完成情况);(2)队伍管理(运动员违规违纪、文化学习情况);(3)比赛实施(竞赛组织能力、临场指挥能力);(4)基本素养(敬业精神、职业价值观);(5)专业素养(训练设计能力、指导能力);(6)学习能力(知识的深度和广度、学习交流意识);(7)创新意识(运用现代化手段获取信息能力、创新精神)。

为了保证定性评价内容能够纳入到教练员绩效考核体系,提高教练员业务考核的民主性和公信力,建议开发教练员业务考核民主测评系统,以网络投票的形式进行考核。评价方式包括教练员自评与互评、管理人员的评价、运动员对教练的评价。

训练效果是衡量教练执训成效的主要标准,将其纳入到教练员业务考评自然无可厚非,但是如果过于强调训练效果,将会导致教练员重训练、轻培养,因此建议降低训练效果在业务考评中所占的比重。

业务考核应当考虑教练员级别层次,避免一刀切。比如新入职的教练和刚刚组队的教练根本无法完成输送任务。所以区别对待显得很有必要。

2.3 优化教练员奖励制度

为了提高基层教练员的训练积极性,建议把所有业余训练市级层面的比赛都纳入到奖励范围,扩大比赛奖励普及面。

为了避免过度平行输送,造成项目发展恶性循环(优势项目越来越好,劣势项目越来越差),建议输送奖体现项目差异,倾向于弱势项目,使各个项目的发展逐渐趋于平衡。

2.4 健全教练员培训体系,提高执教与执训技能

1)完善教练员培训的分类管理,建立学分认定和管理制度。

教练员培训可参考教师培训管理制度,健全市、区(县)和学校三级培训职责及课程培训体系,教练员都应参加市级课程、区(县)课程和校本课程研修,培训主管部门根据实际情况规定各级培训课程的比例。

通过学分认定、折算等形式来进行培训管理。每个教练员注册自己的学分管账,根据要求参加教练员培训课程获得相应学分。其中包括通识课程学分、专项课程学分和实践课程学分。教练员在办训单位的业务学习可计入通识课程学分,带教和参与优秀教练员工作室活动课可计入实践课程学分,参加学历进修的教练员,可凭学历证明冲抵通识课程和专项课程学分。

2)建立教练员网络研修社区,开发网络课程资源。

依托上海市青少年体育网上“第一资讯”板块,建立教练员网上研修社区,为教练员培训提供交流平台。相关部门在制定培训计划前可以与教练员进行互动,了解教练员的真实需求,使培训更有针对性。积极开发网络课程资源,上传到教练员网上研修社区供教练员学习。各项目中心可以将优秀教练员的训练课录成视频,培训部门可以邀请训练学专家录制讲座视频,开发出视频课程。项目中心还可以将技术理论制作成课件,培训部门可以将训练学理论作成课件,开发出文本课程。

3)对培训效果进行跟踪管理。

培训结束前应进行考核或培训效果检测,监测形式包括开公开课(实践类课程)、就培训内容撰写论文、心得体会,不建议以提交培训笔记的形式监测培训效果。采用问卷的形式反馈培训效果,包括对培训专题、培训形式、培训师资、培训组织等的评价。培训组织者可根据教练员的反馈及时做出调整,提高培训质量。聘请体育局科教处领导、各项目中心、青少年训练管理中心和部分体校负责人共同组成教练员培训督导组,对市、区级培训进行全程督导,提高培训质量。

2.5 完善教练员岗位聘任及职称评定制度

建议针对业余训练的特点,借鉴国外发达国家教练员标准(如《美国教练员标准》),结合我国业余训练实际情况研制上海市体育业余训练教练员选拔标准。

修订《教练员专业职务等级标准》:(1)借鉴国外教练员等级标准,对教练员任职能力进行全方位描述,明确教练员专业发展方向。(2)设立正高级职称,提高副高级教练员工作积极性,提高我国教练员职业的专业化程度。(3)修改高级教练职称评定要求中的部分条款,如要求教练输送的运动员在一定年限内达到国际优秀运动员水平。

对于工作表现突出、成绩显著、具备高一级教练员职务任职条件且又能履行高一级教练员职务职责的教练,可以试行“低评高聘”,解决因职务结构比例约束而不能晋升职称的矛盾。对于因工作态度或工作质量等问题而未能较好履行教练员职责的教练,可以试行“高评低聘”。

2.6 研制训练及比赛伤害事故责任认定办法

就运动员训练或比赛中的伤害事故责任认定这一课题展开广泛的调研,邀请法律界人士参与制定《上海市业余训练运动员训练/比赛伤害事故责任认定细

则》,通过法律保护教练员的合法权益,解除教练员后顾之忧。

体育业余训练教练员队伍的建设关系到上海市竞技体育的发展,也是建设国际体育强市的基础。而教练员队伍的发展壮大则需要市局管理部门、办训单位和教练员自身的共同努力。市局管理部门负责建章立制,为教练员队伍建设提供各项制度保障。办训单位负责具体实施,着力加强教练员业务考核管理和校本培训。教练员应树立“以人为本”理念,积极参加培训,不断提高自身专业水平。

参考文献:

- [1] 上海市人民政府. 上海市体育事业与体育产业发展“十二五”规划[EB/OL]. http://wenku.baidu.com/link?url=DnjhukvIvIMakTXaQ9qtVuOn1KAYA4eC9eqKuohWCNnTA2zgcM3nU1ikdjNDRNUnuaJhohjdudib_KPKGqFC8jHPitTa3LonBTUKU5AOek7.
- [2] 上海市体育局. 关于进一步深化竞技体育后备人才培养工作的若干意见[EB/OL]. <http://tyj.sh.gov.cn/ShSportsWeb/UploadPath/2010-12-0660335/2010-12-066332.doc> 2010.11
- [3] 种莉莉. 竞技体育教练员管理体系研究[D]. 曲阜:曲阜师范大学, 2013.
- [4] 上海市体育局. 上海市二、三线教练员业务考核标准管理办法[Z]. 2003.
- [5] 上海市体育局. 上海市体育后备人才输送奖、输送跟踪奖、输送成果奖奖励标准及实施办法[EB/OL]. http://wenku.baidu.com/link?url=AjFDg2VMTcR3t_hJRGYU3ea2Vxg5mijJZ9D8OOjT71xg-SLWFSy75aZqW-YFxBvPMCYbykM0vc2Ue2QxSZ0co2UsqWBEuZZI2v86LPZ5d7.
- [6] 徐娜. 上海市基层教练员绩效管理的现状分析[C]//第20届全国高校田径科研论文报告会论文专辑. 北京:中国大学生田径协会, 2010.
- [7] 陈宏. 业余教练员培养机制的构建与发展对策[J]. 四川体育科学, 2009(1): 99-102.
- [8] 徐娜, 宗志伟. 我国基层教练员工作绩效评估指标的研究——以上海市为例[J]. 成都体育学院学报, 2013, 39(11): 59-64.
- [9] 张贵敏, 马毅. 美国体育教练员标准[J]. 中国体育教练员, 1996(1): 38-39.