

篮球三线教练员任职资格与绩效的关系

李菁¹, 杨再淮²

(1.上海体育学院 体育教育训练学院, 上海 200438; 2.澳门理工学院, 澳门)

摘 要: 采用自行编制的情景问卷, 以 Likert(利克特)5点记分的形式对我国华东地区篮球三线教练员的基本情况、任职资格的各种能力以及绩效进行了调查分析, 通过方差分析和多重比较检验验证了在各个控制变量下教练员在沟通能力方面女性优于男性, 在知识更新和创新能力方面年轻的优于年长的等任职资格方面的差异性。最后通过回归分析验证教练员任职资格与其绩效间的相关关系是沟通能力、情绪智力、学习能力对三线教练员绩效有正向解释能力; 自我效能对其有负向解释能力。

关 键 词: 运动训练学; 篮球教练员; 任职资格; 绩效

中图分类号: G841 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2009)10-0080-04

Relations between the occupational qualification difference and the performance of level 3 basketball coaches

LI Jing¹, YANG Zai-huai²

(1.School of Physical Education and Training, Shanghai Sport University, Shanghai 200438, China;

2.Macao Polytechnic Institute, Macao, China)

Abstract: By means of self-established scene questionnaire based on the Likert 5-point scoring system, the authors investigated and analyzed the basic information, various abilities for the occupational qualification and performance of level 3 coaches in the East China region; via variance analysis and multiple comparative test, the authors verified occupational qualification differences such as that in terms of communication ability under various control variables, female coaches are superior to male coaches, and that in terms of knowledge updating and innovation ability, young coaches are superior to old coaches; lastly, through regression analysis, the authors verified that the correlative relations between the occupational qualification and performance of the coaches are as follows: communication ability, emotional intelligence and learning ability have a positive interpretation ability for the performance of level 3 coaches; ego efficiency has a negative interpretation ability for the performance of level 3 coaches.

Key words: sports training; basketball coach; professional competence; performance

众所周知, 一个国家能培养出多少世界级的运动员, 首先取决于这个国家拥有多少世界水平的教练员, 因此, 教练员是实现奥运争光计划的重要因素之一, 在整个运动训练过程中起着主导作用^[1]。从另一方面来看, 要保证竞技体育的持续发展, 关键在于世界级运动员的后备群体的数量和质量。目前, 我国处在三线梯队的运动员虽然不具备参加 2008 年北京奥运会的能力, 但却是下一个或下两个周期奥运争光计划中的生力军, 而在奥运备战周期中, 三线教练员充当着“打

地基”的重要角色。因此, 三线队伍教练员的任职资格直接影响着我国竞技体育后备人才培养的质量和竞技体育的可持续发展。目前研究我国篮球教练员任职资格的文章有两大特点: 第一基本上是以省队和国家队的高级教练员为研究对象; 第二见诸文字的研究绝大部分都是理论性的研究, 几乎不见有具体的数据来剖析我国篮球教练员的现状。本研究基于以上背景, 对我国华东地区篮球三线教练员的现状进行调查分析, 从而探讨其任职资格与绩效之间的关系。

收稿日期: 2009-03-02

基金项目: 上海高校选拔培养优秀青年教师科研专项基金。

作者简介: 李菁(1979-), 女, 讲师, 博士研究生, 研究方向: 体育教育训练学。

1 研究对象和方法

1.1 研究对象

选取浙江、江苏、安徽、上海、山东、福建、江西 7 省市的篮球三线教练员为研究对象,包括省体校、市体校和篮球特色学校的教练。

1.2 研究方法

1) 问卷调查。

问卷分为 3 部分:第 1 部分为研究对象的基本情况。第 2 部分篮球三线教练员任职资格的各种能力(共 8 项):决策能力(A)、情绪智力(B)、自我效能(C)、成就动机(D)、创新能力(E)、学习能力(F)、沟通能力(G)、领导能力(H)。此问卷的 8 项能力均在建立操作定义的基础上自行编制。问卷采用 Likert 5 点记分^[1],从 1 表示“从不”到 5 表示“总是”。第 3 部分为篮球三线教练员的工作绩效的指标,包括:比赛成绩、输送人数和科研情况,其中由于省体校和市体校教练员虽不在同一层次球队执教,但都同属三线教练员,所以用全国青少年组比赛测量省体校教练员的绩效,用省青少年组比赛测量市体校教练员的绩效。

2) 问卷信度、效度检验。探索性因子分析的结果显示:8 个指标间均在 0.01 的水平上显著相关(相关系数矩阵略),满足因子分析的条件。同时,8 个指标在高一阶上合成一个因子,各指标的信度系数(α)都大于 0.70,解释了模型总变异量的 62.8%。各指标的内部一致性系数以及累积方差贡献率显示了指标间良好的内部一致性信度。各指标正交旋转后的标准化因子负荷都显著高于 0.60,具有较强的统计显著性($P < 0.001$),显示了较好的内敛效度。

探索性因子分析的结果显示:市体校和省体校教练员绩效问卷的测评指标均在 0.01 的水平上显著相关(相关系数矩阵略),满足因子分析的条件。其中,教练员的绩效问卷高一阶合成 2 个因子,因子 1 包括 4 个测量指标,MSA 值为 0.625, Bartlett 球形检验 χ^2 值为 17.980(df=6, $P < 0.005$);因子 2 也包括 4 个测量指标,MSA 值为 0.648,总体 Bartlett 球形检验 χ^2 值为 10.723(df=6, $P < 0.01$)。因子 1 和因子 2 的信度系数(α)分别为 0.732 和 0.761,均大于 0.70,分别解释了模型总变异量的 66.47%和 64.96%。各指标正交旋转后的标准化因子负荷均显著高于或接近最低临界水平 0.60,具有较强的统计显著性,显示了较好的内敛效度。

3) 数理统计。本研究采用 SPSS11.0 统计软件,对各项指标进行描述性统计,通过方差分析和多重比较检验验证各个控制变量下教练员任职资格的差异性,最后通过回归分析验证教练员任职资格与其绩效间的相关关系。

2 结果与分析

2.1 教练员的基本现状

本研究涉及 7 个省市,共发放 150 份问卷,其中江西地区的 30 份问卷由于邮寄不当全部丢失,因此回收数为 120 份,其中有效问卷为 92 份,回收率为 80%,有效率为 76.7%。根据调查统计,我国华东地区篮球三线教练员除了上海的样本量占 25%外,浙江、安徽、山东、福建、江苏分别为 15.2%、14.1%、14.1%、16.3%、15.2%,数量比较平均。由于问卷是在各省全运会少年比赛时发放的,所以被调查省市样本的涵盖面还是比较全的,因此统计数据可以反映出上海三线教练员的基数比较大。随着我国经济体制的转型,在市场竞争中一些篮球缺乏优势的地区为了保证自己的优势项目有足够的资金支持,相继砍掉了篮球项目,个别地区只保留了省体校和不超过两位数的市体校。

教练员是一项特殊的工种,性别也一定程度地影响到工作绩效,特别是从事少年训练的基层教练员。从实践经验来看,女教练与女运动员在训练和生活中往往能够更好地进行沟通,相互协作开展各项工作。调查可知,男教练占 56.5%,女教练占 43.5%,这与中国人口的男女比例和从事体育运动的男女比例有很大的关系。

在 1997 年国家体委《关于加速培养跨世纪优秀中青年教练员的意见》中提到:“各个运动项目要拥有一批跨世纪优秀中青年教练的后备人才,形成梯队结构合理的优秀教练员群体,从而为实现奥运争光计划提供足够的优秀教练人才资源。”^[2]由此可见,年龄问题对体育教练员也是十分重要的问题,调查显示 31~40 岁的教练员最多,占 31%。其次是 30 岁以下的,占 29%,最少的是 50 岁以上的,占 19%。由此可以看出教练员的年龄趋于年轻化,这对培养运动员是十分有利的,尤其是 31~40 岁的教练正处于学识与精力的最佳时期,有利于运动员与教练员后备力量的培养。

由统计可知,81.5%的教练员都是大学本科毕业,只有 16.3%的教练员的学历是大专。通过访谈得知,造成这种学历分布的原因有 3 个方面,一方面是职务聘任制的激励,使得大批的教练通过各体育院校成人教育的途径拿到本科学历;另一方面,国家为了解决退役运动员的安置问题,政策允许体工队的适龄球员挂靠高校就读,因此现在体工队的退役队员如果从事教练员工作基本上全部都拥有高校的本科学历;第三,是由于近年来高校的扩招,使得各专业毕业生的就业市场形成了供大于求的局面,体育专业也不例外,因此,体校将教练员的学历招聘底线也相应提高到了大学本科,甚至个别研究生也加入到了三线教练

员的行列中。

从调查中我们可以看出, 92.1%教练员毕业于体育专业, 只有 7.9%的教练员是非体育专业毕业的, 后者主要有以下两种情况: 第一在优秀运动队训练 8 年以上, 曾获得全国冠军或集体项目全国前 3 名(主力队员)以上运动成绩的优秀运动员; 第二 1966 年以前从事训练、教学工作的教练员。这些教练员一部分由于年龄偏大, 在从事教练员工作时对学历还没有要求, 另一部分属于国家对优秀运动员退役安置的优惠政策。

由调查可知, 中级职称教练员占 44%; 高级职称占 32%; 初级职称占 24%。根据国家体育总局对教练员的职务比例规定高级教练员应该最少, 这与实际调查不符, 其原因是近年来各体育学校的年龄结构稳定, 以 35~45 岁的教练居多, 使得编制基本饱和, 所以对应届毕业生的引进数量少之又少, 呈现出目前应届毕业生的引进数量与在职的初、中级教练员向高一级的职务的晋升数量不成正比的态势, 由此造成了初级教练员比例最少的现状。

教练员的工作年限可以直接反映其工作经验, 而工作经验又是影响工作绩效的重要因素, 调查显示, 执教 5 年以下的年轻教练员占 23%, 执教 20 年以上的老教练占 25%, 而大部分都是有一定执教经验且处于中、壮年时期的教练员, 这种分布非常有利于后备人才的培养。

由统计可知有过专业运动经历的教练员占一半以上, 其中曾是国家队队员的占 5%、体工队队员占 49%, 拥有这样的经历, 如果再接受过系统的体育专业理论学习, 应该是能够胜任其本职工作的, 但这一部分教练员的专业理论学习的经历大多都不系统, 一般是通过两个途径: 一是参加教练员岗位培训班。在这样先任职后学习的短期培训中很难透彻掌握专业理论知识, 对基本的专项训练原理只知“标”不知“本”。二

是在体工队时当挂名的“学生”。虽然所合作的体育院校会派专门的教师集中授课, 但大运动量的训练和比赛任务的压力使这些现役运动员很难静下心来学习, 大部分都是抱着“混文凭”的心态在学习。可想而知, 以这两种途径获得的专业理论知识是很难达到训练创新所需要的理论要求的。我们在这里先不谈教练难度最大的“创新”, 就三线教练员的本职工作范围而言, 其角色是比较复杂的, 几乎集体能、心理、技战术、阵容各位置(中锋、后卫、前锋)的训练和兼任队医、外联为一体的工作角色, 要求这样一个“多面手”教练必须掌握各种专业理论知识是很难的。另外, 有过“半专业”训练经历的教练员占 36%, 他们基本都是体校毕业后考入体育类专业院校, 毕业后从事三线教练员工作的。这一部分教练员与前面提到教练员在从事三线教练工作方面各具优势。研究结果还显示有 10%的教练员运动经历是业余水平, 笔者认为这个数字在今后的发展过程中会逐步减少甚至消失。

2.2 方差分析结果

通过 F 检验, 不同性别的篮球三线教练员在自我效能(男: 22.97 ± 3.84 ; 女: 22.69 ± 3.03)、成就动机(男: 24.69 ± 3.84 ; 女: 21.81 ± 3.04)和沟通能力(男: 31.8 ± 5.08 ; 女: 32.32 ± 3.00)差异上存在显著性($P < 0.05$)。通过比较发现, 在自我效能方面男教练高于女教练, 在成就动机方面男教练显著高于女教练, 而在沟通能力上女教练却高于男教练。

通过 F 检验, 不同年龄的篮球三线教练员在自我效能、成就动机、创新能力、学习能力和领导能力上都差异存在着显著性($P < 0.05$)。多重比较发现, 41~50 岁的教练员在自我效能、创新能力和领导能力方面都显著高于其他年龄段的教练, 在成就动机和学习水平、学习意愿方面 30 岁以下的教练员最高, 然后随着年龄的增大越来越低(见表 1)。

表 1 不同年龄教练员任职资格统计 ($\bar{x} \pm s$)

年龄段	自我效能(C)	成就动机(D)	创新能力(E)	学习能力(F)	领导能力(H)
30 岁以下	22.92±2.65	23.5±2.65	34.81±4.39	48.11±5.42	31.18±3.46
31~40 岁	22.24±3.88	23.1±3.88	33.60±4.85	46.86±5.24	30.96±4.44
41~50 岁	24.10±3.84	22.8±3.84	36.21±4.45	45.90±6.63	33.15±4.32
50 岁以上	22.17±3.48	21.3±3.48	33.03±3.92	44.81±5.03	32.52±4.17

经 F 检验, 不同专业毕业的篮球三线教练员在创新能力(37.18 ± 4.51)和学习能力(47.8 ± 5.45)上存在显著差异($P < 0.05$)。比较发现, 体育专业毕业的教练员在创新能力上显著高于非体育专业毕业的教练员。

研究发现, 不同职称的篮球三线教练员在决策能

力、成就动机、创新能力和学习能力上都存在着显著的差异($P < 0.05$)。高级职称的教练员在 4 个方面的能力都是最高的, 中级职称的教练员在决策能力、创新能力方面高于初级职称的教练员, 但在成就动机和学习水平、学习意愿方面最低。

通过 F 检验, 不同工作年限的篮球三线教练员在成就动机和沟通能力上差异存在显著性($P < 0.01$)。多重比较发现, 工作 6~10 年的教练员成就动机最高, 随着工作年限的增长越来越低, 而刚参加工作的教练员仅次于工作 6~10 年的教练员, 排第 2 位, 成就动机也比较高。在沟通能力方面刚好相反, 随着工作年限的增加沟通能力越来越强。

通过 F 检验, 不同运动经历的篮球三线教练员在决策能力、自我效能和成就动机上都差异存在着显著性($A: P < 0.01$)。多重比较发现, 国家队球员在以上三方面都显著高于其它运动经历的球员, 业余运动员在以上三方面的能力都显著低于有专业运动经历的运动员, 体校运动员和体工队运动员的差别不显著。

此外, 在地区、学历和所带球队这三个方面调查对象不存在显著差异, 其中在教练员的学历分布中由于研究生的比例过低, 只有 1 人, 因此无法进行比较, 就大专和本科学历而言, 拥有本科学历的教练员在自我效能、创新能力和学习能力方面略高于大专。

2.3 回归分析结果

判定系数 R^2 表示回归方程对样本数据的拟合优度, 研究表明: 所有测量指标的拟合优度都处于中低水平, 调整后的结果对 R^2 的影响也不是很大; 对应的 P 值分别小于显著性水平(0.05、0.01 和 0.001), 说明被解释测量指标和解释测量指标全体的线性关系是显著的; 标准化偏回归系数 β 的 t 检验表明, 回归系数对回归模型的贡献程度较大, 与被解释测量指标的非线性关系是显著的。可见, 沟通能力、情绪智力、学习能力对三线教练员绩效有正向解释能力; 自我效能对其有负向解释能力。

3 结论与建议

3.1 结论

1) 女教练员的沟通能力优于男教练员, 其中工作年限长且年龄较大的教练员由于一定工作经验的累积, 在沟通能力方面表现出了一定的优势。

2) 年轻教练员在学历和知识的更新方面占一定的优势, 不但学习能力强于年长的教练员, 而且年轻教练员的创新能力也优于年长的教练员。另外, 非体育专业毕业的教练员由于工作的需要, 学习意愿很高但创新能力不足。总之, 教练员的学习能力和创新能力总体水平呈偏低的趋势。

3) 运动水平越高的教练员自我效能越高, 有过国家队运动经历的教练员自我效能最高; 另外, 男教练

员略高于女教练, 年龄在 41~50 岁的教练员略高于其他年龄段的教练员。

4) 沟通能力、情绪智力、学习能力对三线教练员绩效有正向解释能力; 自我效能对其有负向解释能力。

3.2 建议

1) 三线教练员面对的是正值青春发育期的青少年, 这个年龄段的运动员在心理方面处于非常不稳定的时期, 教练员应掌握一些青少年心理学的知识, 在与运动员建立一定信任的基础上进行沟通, 切忌由于教练员的地位优势造成“位差效应”, 使得信息失真, 影响沟通效果。

2) 学习能力与创新能力有着密切的关系, 学习水平和学习意愿不但能够影响工作绩效(影响最大的是科研绩效), 更是创新能力的潜在根基。因此, 提高创新能力首先要提高学习水平, 而提高学习水平的根本在于提高学习意愿, 三线教练员虽然是基层工作者, 但创新成果也有着很高的实际价值。

3) 自我效能本来对绩效有着积极的作用, 但自我效能过强反而会影响到工作效果, 使教练员的决策能力和领导能力也受到影响, 因此, 教练员在工作中应当注意避免出现过于专制的情况, 以防导致运动员有强烈抵触情绪, 产生对工作绩效的负面影响。

参考文献:

- [1] 田麦久, 武福全. 运动科学化探索[M]. 北京: 人民体育出版社, 1988: 102, 120.
- [2] 国家体委. 关于加速培养跨世纪优秀中青年教练员的意见[EB/OL]. 国家体育总局官方网站, 1997.
- [3] 陈章云. 实行主客场赛制后我国男篮甲级队训练负荷安排的特征[J]. 体育科学, 1997, 17(6): 25.
- [4] 王庆伟, 李跃进. 我国甲 A 男子篮球职业俱乐部现状调查研究[J]. 首都体育学院学报, 2004, 16(4): 81.
- [5] 胡红. 对我国教练员功能测评表设计之研究[J]. 湖北体育科技, 1992, 12(2): 42.
- [6] 赵芳. 我国高级篮球教练员现状调查及对策研究[J]. 武汉体育学院学报, 2003, 37(3): 64-65.
- [7] 赵芳, 朱浩. 对我国篮球教练员事业心状态的分析[J]. 北京体育师范学院学报, 2000, 12(1): 68-70.
- [8] 刘东星, 王玉林. 我国篮球教练员现状剖析[J]. 中国体育科技, 1998, 34(3): 44-45.

[编辑: 周威]