



体育人文社会学

现阶段我国排球后备力量状况调研报告*

李国东

(国家体育总局排球运动管理中心 北京 100763)

摘要: 排球后备人才建设是我国排球运动成绩延续的保障,现阶段我国排球后备力量培养的主体是25所高水平后备人才基地。从调研的情况来看,存在教练员梯队建设不合理、队伍一定程度的老化、教练员学历水平与知识结构不相符等问题。同时发现,女子后备力量要好于男子。各支队伍每年比赛的场次较少,难以达到锻炼青少年运动员的目的。

关键词: 排球; 后备力量; 调研

文章编号: 1001-747X(2011)06-0696-03

文献标识码: A

中图分类号: G842.3

Report of China Volleyball Reserve Status

LI Guo-dong

(China Volleyball Association Beijing 100763 China)

Abstract: The construction of reserve has been regarded as an element to push on the momentum of Chinese volley ball march. It was found in research that 25 reserve schools constitute the mainstay of the China volleyball reserves system. It is found after the investigation that there is an unreasonable concerning the construction of coaches team which were plagued by the aging and irrational grouping problems. It is also found that women's reserve are better constituted than men's and the aim to test the strength of young players is poorly operated owing to the lack of practical matches.

Key words: volleyball; reserves; research

我国排球后备力量的培养从建国到20世纪90年代,一直采用的都是“三集中”的体校模式。但是近20年来,随着市场经济的发展,原有的计划体制下的后备力量培养模式受到了前所未有的冲击。后备运动员的数量、质量均表现出不同程度的下滑,并已经影响到了当前国家队的建设。

为此,排球运动管理中心在2009-01,就制约全国排球后备人才培养工作的最大问题、如何促进竞技排球后备人才培养、如何科学、有序、高效地开展“全国排球高水平后备人才培训基地”的工作等方面在全国进行了调研,以达到摸清情况,最终为全国排球队队伍建立一支强大的后备人才的培养提供参考依据。

1 研究对象与方法

调研对象为国家体育总局排球运动管理中心2005年颁布的25个高水平后备人才基地。

发出问卷65份,回收问卷61份,回收率93.84%。访谈国家级教练3人,体校校长、主教练5人。利用spss12.0统计软件对问卷结果进行有效性检验,并对结果进行分析。

2 结果与分析

2.1 全国排球高水平后备人才培训基地现状

2002-12,国家体育总局排球运动管理中心首次在全国命名成立了16个全国青少年高水平排球后备人才培训基地,到2009年,规模已经扩大为25个,今天,超过90%的排球专业运动员来自于培训基地。

2.1.1 教练员情况

高水平基地一共126名教练员,最大的62岁,最小的21岁,平均年龄40.28岁。其中男子86名,女子41名。在教练员的执教年限上,统计发现:执教10年以上的达到了60%。在教练员的职称方面,初级的为22%,中级的为46%,高级的为41%。执教年限5年以下的为15%。以上数值反映出教练员队伍有偏老化的趋势,教练员的梯队建设不合理。

在学历方面,发现获得本科学历的教练员有相当一部分人的获得质量不足,使得学历教育与知识储备存在差距,教练员学历水平与知识结构不相符。

在教练员培训急待解决的问题方面,超过48%的教练员认为现阶段最需要的执教经验介绍和执教会体的传输。32%的教练员提出最需要的是最新动态信息。

* 收稿日期:2011-06-24; 修回日期:2011-08-10

作者简介:李国东(1974-)男,山西介休人,博士,研究方向为体育职业和体育教育训练学, E-mail: tylgd@126.com。

2.1.2 运动员情况

全国 25 所高水平人才基地,男子运动员约为 679 人,女子运动员约为 858 人,合计为 1 537 人。在全体运动员中,男子占到了 44%,女子占到了 56%,男子的数量略少于女子。

统计发现,14 岁以下运动员的占 49%,14~16 岁的占 37%,16~18 岁的占 14%。从中发现,在 14~18 岁阶段,后备力量在逐级降低,降低的幅度达到了 10%。从训练年限方面统计,男子运动员随着年龄的增大,男子的数量流失相对于女子要快。

在训练年限方面,大部分运动员集中在 3 年左右,训练年限达到 5 年以上的仅占 16.16%。

在竞赛方面,男女各队平均每年参加省内比赛 10.52 场,参加全国比赛 9.24 场。68% 的教练员认为竞赛场次少,难以达到锻炼队伍的目的,12% 的人认为现在竞赛体制不健全,主要集中在现在全国比赛的时间安排在学期中,经常与运动员的学习任务相冲突,这个矛盾在江苏、四川等已经在实行体教结合的省市表现的尤为突出。

2.1.3 招生和输送情况

在招生方面的调研中,48% 的教练员认为现在遇到的主要问题是无才参选(有人才,但是不愿意从事排球专业训练),32% 的填写的是选材手段落后,另外的 20% 填写的是缺乏可造之材。不愿参加排球专业训练和选材手段落后这两项占到了被调查者的 80%。

在影响招生的因素中,学训矛盾突出、家长不支持、退役运动员安置困难、项目普及程度低、人才流动不畅是四个最主要的矛盾。在这四方面中,学训矛盾突出,家长不支持是最主要的问题,达到了全部体校的 91.67%。

在输送方面,男子运动员不论在省市专业队、大专院校还是各级国家队都要高于女子。男子运动员的输送率达到了 65.10%,女子运动员仅达到了 46.50%。但是,无论男女,依旧有大约一半运动员不得不面临走向社会、重新就业的问题。统计发现,大专院校是各体校输送的重点方向,约占全体输送数量的 52%。

2.1.4 后勤保障

在经费来源上,上级拨款是各个体校的主要来源,在补充经费中,6 所体校能够自筹到部分经费,没有一所体校能够获得社会赞助,有 2 所体校通过其他渠道获得部分经费。可以发现,各体校的经费来源比较单一,能够自筹到经费和争取到社会赞助的学校很少。

经费的支出主要包括训练和参赛两大块,其中,专门设有训练经费的为 12 所,专门设有参赛经费的

为 17 所。训练经费最高的为南京中山东路体校,以 68 人计,每年拨 55.9 万元,最少的为 0。参赛经费最高的为 8 万元,也是南京中山东路体校,最少的为 0。以南京中山东路体校为标准计算,每人每年的训练经费大约为 8 220 元,参赛经费为 1 176 元,依据 2008 年的物价标准估计,其训练经费仅够运动员的全年伙食补助,参赛经费也仅够运动员出去参加一次全国比赛。相对于南京中山东路体校,其他体校在训练、参赛方面的经费支出更是显得捉襟见肘。其余的学校没有专门针对排球队的预算,一般都是根据每年的比赛任务,临时向学校申请,学校根据全校的情况统筹安排。在对经费方面的调查中,大家普遍反映经费不足是制约排球后备力量发展的一个重要原因,具体表现为政府财政投入不足、社会赞助少、排球有偿训练可行性差等几个方面。

统计发现,25 所体校都具有室内排球馆,有 11 所体校同时还有室外排球场,有 19 所体校有身体训练馆,在训练器材方面,有 7 所体校的训练器材齐全,15 所学校的器材相对比较齐全,只有 1 所体校的器材不齐全,可见现在的体校硬件设施基本可以满足青少年的训练。

2.2 各省市体校、中学排球队选材情况分析

排球项目与其他单人项目相比,耗资大,成效慢,关系错综复杂。一支 18 人建制的排球队,一年下来的各种经费累计需要上百万。各队的市场开发能力有限,而排球中心给各专业队近年来的下拨经费平均每年不足 40 万元。出于经济方面的考虑,各省纷纷把排球队砍掉。一线队是后备力量的风向标,一线队的解散直接会影响各省市后备力量的培养。问卷调查发现,各省的排球后备力量培养与各省市有否一线队的关联度达到了 96%。

从事排球训练的人少,一方面是排球项目自身的特点决定的,排球运动技术比较复杂,练习者个人难以单独练习排球技术;同时,比赛中双方没有身体接触,讲究技巧、配合,对抗强度温和,不如篮球激烈,也不想足球那样疯狂,与青少年充满反叛的性格不相符。同时排球运动表现出来的相互合作、相互宽容、彼此沟通、积极进取的特点也没有得到媒体的宣传。

另一方面,相对于排球项目,篮球更具有竞争力。排球项目的职业联赛虽然已经走过了 10 年,但是相对于篮球、足球、甚至其他小球项目而言,排球联赛的规模、影响力、经济效益还是比较小的。身体条件优秀的青少年后备人才和家长,在面对篮球和排球的选择时,往往选择篮球,原因主要是篮球的出路好,就业机会多,前途光明。

3 结论与建议

(1) 要建立各个基地与专业队的沟通机制,应该是专业队需要什么样的运动员,后备人才基地就应该培养什么样的运动员,因此,应该建立专业队与后备人才基地的定期沟通机制。要建立后备人才基地的激励机制。激励标准要保证全面性,要符合排球运动员的培养规律,并且要对全国的训练有导向作用。激励手段应该具有灵活性,物质激励和精神激励应该有机结合,在运用激励手段时,应该把见效快、效果显著的外在激励与对后备基地影响更为深远的内在激励结合起来灵活运用。

(2) 在经费的投入上,要坚持“后备人才培养最大化”的综合目标,坚持经费投入合同制,加强对经费执行的管理和监督,要提高经费的整体使用效益,确保专款专用。在投入形式上,可以结合实物形式同时进行。

(3) 因人种、气候、遗传等原因,北方人在排球项目上具有得天独厚的优势。东南沿海城市具有良好的训练条件,为了最大程度地提高优秀后备人才

的成材率,排球中心应该建立后备人才交流机制,以达到最好苗子得到最好训练的效果。

参考文献:

- [1] 王成,姚雪芹,杜丛新. 我国高校办高水平排球队的现状分析与发展对策[J]. 北京体育大学学报, 2002, 25(3): 234-237.
- [2] 于振峰,张振东,张建军,等. 中国篮球竞技后备人才现状调查与培养对策[J]. 体育学刊, 2002, 9(5): 123-126.
- [3] 罗民生,胡利军. 青少年运动员人力资源的成本、价值及评估方法的研究[J]. 体育科学, 2001, 21(2): 23-27.
- [4] 刘艳. 试论加快我国排球后备人才的培养[J]. 沈阳体育学院学报, 2001, 20(2): 41-42.
- [5] 张欣. 现代排球训练观与队伍建设[J]. 天津体育学院学报, 2002, 17(2): 77-78.
- [6] 杨炯,梁健. 优秀排球运动员“从小培养”的生理学心理学依据[J]. 上海体育学院学报, 2001, 25(2): 53-54.
- [7] 姜冠军. 我国男子排球后备人才现状与培养方式的研究[J]. 西安体育学院学报, 2004, 21(1): 81-84.
- [8] 陈敏雪. 如何抓好青少年排球运动员的基本功训练[S]. 上海体育学院学报, 1996, 20(S): 19-21.

(上接第 671 页)的分发工作,然后组织统一培训。这种方式既可以全面掌握参加培训人员的状况,又可避免参加培训的学生或社会人员负担额外的交通费用,同时还为这些学校的就业指导工作创造条件。

4 结论

(1) 陕西省体育行业职业技能鉴定工作参照国家体育总局人力资源中心的相关规定,已逐步开展了培训和考评鉴定工作,积累了一些经验,但未形成体系,组织不够完善。实施培训的项目和参加培训的人数不多,未形成规模,培训工作没有定时定期定点地开展。

(2) 陕西省体育行业职业技能鉴定工作的培训的人员主要为退役运动员、在校大学生和社会人员三部分,分别由陕西省体育局人力资源中心、体育院校和健身俱乐部承担培训工作。培训机构针对特定人员组织培训,未能形成统一体系,没有形成资源互补和共享。

(3) 培训体系、考评体系、网络体系和培训模式尚未建立,还未根据体育行业职业技能特点制定适合陕西省体育职业技能培训考评鉴定体系和职业技

能培训体系的整体框架。

参考文献:

- [1] 倪会忠,王正伦. 体育行业职业资格证书制度之研究[M]. 北京:北京体育大学出版社, 2008: 27.
- [2] 中德职业资格证书合作项目赴德考察报告[EB/OL]. [2011-05-30]. www.osta.org.cn.
- [3] 黎娜. 英国、澳大利亚职业资格考评实践及其对我国的启示[D]. 上海:华东师范大学, 2005.
- [4] 陕西省体育局在全国优秀运动员保障暨体育行业职业技能鉴定工作会议上的工作报告[R]. 西安:陕西省人力资源中心, 2006.
- [5] 体育行业特有工种职业技能鉴定程序(试行)[S]. 北京:国家体育总局职鉴中心, 2005.
- [6] 劳动和社会保障部. 社会体育指导员国家职业标准[S]. 2001.
- [7] 单高麟. 中英职业资格证书制度的比较研究[J]. 教育与职业, 2005(5): 76-78.
- [8] 倪会忠. 体育行业开展职业技能鉴定工作的理论研究与思考[J]. 北京体育大学学报, 2007, 30(5): 577-580.
- [9] 孙晓静. 试论国际背景下职业资格认证制度的发展[J]. 黑龙江高教研究, 2006(12): 61-63.