

体育人文社会学

文章编号:1001-747 (2009)03-0266-04 文献标识码:A 中图分类号:G832.1

# 我国竞技体操后备人才培养的结构特征与发展对策研究<sup>\*</sup>

冯俊彦

(西安体育学院 体操教研室,西安 710068)

**摘 要:**采用文献资料研究、问卷调查、访问调查与数理统计等方法,对我国竞技体操后备人才培养的深层次原因进行分析。结果表明,影响我国竞技体操后备人才培养的主要原因:受到管理体制和训练体制的束缚;人力、物力和财力的投入不足;各层次培养目标系统性不强;后备人才培养渠道不畅;各层次衔接不好;输送人才的质量不高;业余训练淘汰率高。因此,应进一步完善后备人才培养的运行机制,拓宽后备人才的培养渠道,充分调动社会和个人办体育的积极性,形成投资主体多元化的格局,把后备人才培养引入社会化、市场化。

**关键词:**竞技体操;后备人才;结构特征;发展对策;中国

## Research on Development Countermeasure and Structure Character of Cultivating Gymnastics Reserve in China

FENG Jun-yan

(Xi an Physical Education University, Xi an 710068, China)

**Abstract:** By using the method of document, questionnaire, interview and mathematical statistics, the paper analyses talented person training of our country artistic gymnastics. The result shows that having the main factor that reserve talent trains after affecting my province gymnastics: Suffer the tie of the management system and training system, each level of structure trains the target system is not strong, the manpower, material resources is not enough with the devotion of the financial power, the way of culturing for reserve is narrow. Every step joins not good. The quality transporting a talented person is not tall. It is amateur to train to eliminate the rate high. Therefore, opening up reserve talents popularization and improving quality of gymnastic reserve talents, transfer the society well to do the positive of the athletics with individual, the reserve talent trains to lead into after having the society and market turns.

**Key words:** Artistic gymnastics; reserve; architectural feature; countermeasure; China

竞技体操发展水平的高低及其可持续发展的保障之一为竞技体操后备人才的培养。后备人才是竞技体操人才培养最主要的“发源地”,如果离开源源不断的后备人才资源,竞技体操就会失去最重要的可持续发展动力,所以,竞技体操必须重视后备人才的培养与开发。多年以来,我国竞技体操后备人才的培养形成了“金字塔”式的三级培养模式,即区市级竞技体校和业余体校、省级竞技体校和国家队。竞技体操的发展是一个系统工程,需要大量的体操后备人才,因此,后备梯队的培养越来越显示出其重要性。目前,从我国竞技体操现状看,竞技体操后备人才严重匮乏,各省市业余体校、省体工队的生源呈下滑趋势,造成这种现象的原因,研究者认为目前我国竞技体操后备人才培养体制不适应当前社会发展的要求,竞技体操后备人才培养的模式基本上

还是计划经济下的延续,项目之间处于严重的失衡状态,投资力度大,尤其是在人力、物力、财力等方面的投入大,而产出效率低,未能对资源合理地开发和利用。各省、市对后备人才的建设和培养缺乏系统性、长远性和全局性,只顾眼前的短期效益。以致在全国范围内不同程度的出现优秀后备人才短缺,各层次衔接不好,输送人才的质量不高,潜力小培养价值低等现象,尤其是基层训练组织数量减少,后备人才培养渠道比较单一、狭窄,缺乏整个社会的协同配合,整体功能尚未发挥出来。

通过对我国竞技体操后备人才培养的现状与基本特征分析与研究,充分认识和提高对后备人才培养的重要性,深入探讨后备人才培养的现状和基本特征,揭示后备人才培养的本质特点与规律,从社会价值和经济价值等方面入手,全面提升经济资源和

\* 收稿日期:2008-12-15;修回日期:2009-03-06

基金项目:国家体育总局体育社会科学研究项目(983SS06115)

作者简介:冯俊彦(1972-),男,陕西榆林人,讲师。

人力资源的配置和使用效率,充分实现资源的优化配置的开发、利用和管理,建立一套行之有效的后备人才培养运行机制和训练体制,为全面制定我国竞技体操后备人才可持续发展战略提供理论参考。

## 1 研究对象与方法

### 1.1 研究对象

以全国竞技体操人才培养为总体研究对象,根据本课题的需要,选择所在区域的部分主管领导、专家、学者、教授、教练、管理人员进行调查与访谈,通过研究我国各省、市地区开展竞技体操的情况反映我国竞技体操发展的总体现状。

### 1.2 研究方法

主要运用文献资料法、专家访谈法、问卷调查及数理统计等方法。调查始于 2007 年 2 月至 2007 年 6 月,对一些省、市地区进行了问卷调查。共计发放 68 份,收回 59 份,回收率为 86.76%。其中有效问卷 54 份,有效回收率为 91.52%。

## 2 结果与分析

### 2.1 竞技体操后备人才梯队结构特征

我国竞技体操人才培养体系是“三级训练网”,主要是中小学、业余体校、体育运动学校,省市优秀

运动员和国家集训队形成了三级网络训练体系,这种竞技体操人才培养模式过分依赖国家投资,并且国家采用行政方法从宏观到微观的各个层面全面管理,从制定总体发展规划到运动员的选拔、培养等全部由国家负责。国家行政体制和财政力量集中有限的资源发展竞技体育,这种高度集中的封闭的三级训练网络保障了我国各级运动队的稳定发展,有效的促进了我国各项目运动技术水平的提高,中国竞技体操取得了辉煌成就。

随着社会经济的发展,人们观念的转变,我国“三级训练网”受到前所未有的冲击,体委系统一条龙训练网络体系面临着机遇和挑战,在一定程度上打破了传统专业训练体制僵化封闭的格局。竞技体育后备人才的培养正由单一、封闭模式向多元开放模式发展,不同培养形式之间的地位比重正在调整和转换,多种后备人才培养形式将长期并存,业余体育俱乐部和体育学校正在成为竞技后备人才培养的主要形式。但目前我国竞技体操后备人才培养的模式基本上还是计划经济下的延续,即省、市体育局为主导的运行机制和训练体制。市场经济多元化的运行机制还较弱,竞技体操人才培养的训练水平还较低,尚未形成一定的竞技体操人才培养的规模。

#### 2.1.1 竞技体操后备人才的现状

表 1 我国竞技体操人才结构情况统计一览表

	一线人数	%	二线人数	%	三线人数	%	合计
2003 年	616	8.71	822	11.63	5 631	79.66	7 069
2004 年	707	8.39	1 036	12.29	6 686	79.32	8 429
2005 年	609	7.98	1 065	13.96	5 957	78.06	7 631

注:资料来源于《体育事业统计年鉴》(2004—2006 年)。

竞技体操后备人才资源是我国竞技体操可持续发展的最基本要素,对竞技体操的生存与发展具有非常重要的地位。我国具有十分丰富的人口资源优势,充分利用我国的人口资源发展我国的竞技体操事业,对我国竞技体操可持续发展具有十分重要的战略意义。

目前,我国竞技体操训练主要分为一线、二线、三线 3 个层次。一线为高水平运动队,二线为体育运动学校,三线主要包括业余体校、体育中学。从表 1 可以看出,在我国当前的多级训练体制下,一线、二线、三线在训练人数上基本呈现“金字塔”结构,从 2003 年至 2005 一线、二线、三线运动员人数的规模发展未有明显变化。

从 2005 年我国各省、市竞技体操人才分布情况统计结果看(见表 2),优秀运动员人数,占总人数 6.14%;体育运动学校运动员人数,占总人数 14.23%;

少童业余体校运动员人数,占总人数 79.63%,而优秀运动员人数占的比例很少,各层级的运动员人数偏少,这与我国竞技体操发展水平极不相适应。而且,各省、市在一线、二线、三线后备人才队伍的建设与发展上表现出明显的差异,从各省竞技体操人才数量的排序前 10 位是广东、湖南、四川、山东、安徽、江苏、浙江、湖北、云南、广西。这主要是各省、市、自治区根据自身的经济发展基础,自然环境,基本条件等因素,发展各自的优势项目和具有潜力的项目。

#### 2.1.2 我国等级运动员的情况

从我国运动员的等级标准制定分为 5 个等级,主要有国际级运动健将、国家级运动健将、一级、二级、三级运动员。从表 3 统计结果看,在 3 年当中达到国际级运动健将仅有 10 人,占总人数的 1.36%,国家级运动健将有 98 人,占总人数的 13.30%。从这 3 年当中达到国际级运动健将人数较少,国际级

运动健将和国家级运动健将是我国高水平运动队参与国际竞技体育舞台竞争的主力队伍,这支队伍的数量和质量反映我国竞技体育的基本实力和技术水平。以 2000 年以前相比较,达到一级、二级等级运动员的人数稳定上升,等级运动员人数增加说明了成才率是不断提高的,成才率提高从一个重要的方面说明我国竞技体操运动训练的科学化水平在逐步提高。实践证明,保证一定数量的运动员队伍是我国竞技体操发展的基本条件,尤其是形成一个良好的运动员梯队结构是我国竞技体操持续快速发展的基本保证。

表 2 2005 年我国各省市竞技体操人才结构分布情况统计一览表

	优秀运动 员人数	体育运动 学校人数	业余体校 人 数	合计
广东	44	164	727	935
湖南	32	64	795	891
四川	16	0	762	778
山东	48	145	212	405
安徽	13	2	377	392
江苏	41	13	336	390
浙江	37	75	275	387
湖北	30	42	289	361
云南	24	157	152	333
广西	32	24	257	313
福建	12	47	204	263
北京	28	49	180	257
上海	25	0	232	257
河北	19	9	219	247
江西	23	5	179	207
天津	7	30	156	193
河南	5	3	179	187
山西	8	70	79	157
陕西	5	48	98	151
吉林	6	34	96	136
贵州	0	0	133	133
辽宁	4	64	20	88
内蒙	0	20	0	20
合计	459	1 065	5 957	7 481

注:资料来源于《体育事业统计年鉴》(2006 年)。

表 3 2003 - 2005 年我国竞技体操运动员等级结构

	国际级 运动健将	国家级 运动健将	一级 运动员	二级 运动员	合计
2003 年	4	13	30	66	113
2004 年	6	35	127	154	322
2005 年		50	144	108	302
合 计	10	98	301	328	737

## 2.2 我国竞技体操后备人才培养存在的主要问题

### 2.2.1 受管理体制和训练模式的制约

原有管理体制和训练体制的束缚,尤其是受到

教练员和运动员编制的影响,一线和二线运动员队伍的总体数量较少。另外,各省、市地区大都因财力、物力、人力不足,社会办竞技体操尚未形成规模,后备人才培养渠道比较单一、狭窄,缺乏整个社会的协调配合,整体功能尚未发挥出来。

### 2.2.2 各层次培养目标系统性不强

在基层训练中,教练员制定训练计划不够详细,未有长远训练规划与目标,尤其是阶段训练计划不明确,缺乏系统性、前瞻性、长远性和全局性。缺乏理性的风险投资意识,功利主义、短期行为是影响竞技体操后备人才培养的关键因素,缺乏长期后备人才培养的目标,只注重短期效益,领导对教练员的管理只注重比赛的名次和成绩,而不关注训练的系统性,业余淘汰率很高,输送率非常低。只注重了眼前利益,而忽略后备人才培养的长期性。使一些有才能的运动员过早结束运动生涯,造成后备人才培养成本高而形成资源的浪费和效率的低下。这种不能形成系统性、层次性、科学性的训练体制,造成了人力、物力和才力的很大浪费。

### 2.2.3 后备人才培养的市场功能尚未形成

后备人才培养渠道比较单一,狭窄,社会化、市场化的后备人才培养体系尚未完全建立,社会化、市场化后备人才培养程度不高,影响到后备人才培养的规模与发展。虽然,我国竞技体操在国际上取得了优异的成绩,但是,达到国际水平的优秀运动员只占 1.44%,达到全国水平的优秀运动员占总人数的 6.14%,这和我国在国际竞技体操的整体实力极不相适应。因此,鼓励社会力量介入后备人才培养,逐步推行后备人才流动市场,促进优秀人才的合理流动,使有限的资源得到充分的利用,营造人才辈出的育人环境。

### 2.2.4 教练员队伍普遍不足,亟待培训提高

各省、市业余体校受人员编制和才力的影响,教练员普遍不足,教练员与运动员比例是:一线 1 2;二线 1 7;三线 1 13,从教练员与运动员比例看似合理,其实是运动队伍总体规模缩小。为了大力发展竞技体操项目,教练员是关键的一环。因此,必须重视基层教练员队伍的充实和提高,把体育院校毕业生和退役下来的运动员补充到教练员队伍,进行岗位培训,提高他们的事业心和教学训练水平。

## 2.3 我国竞技体操后备人才培养的对策

### 2.3.1 深化后备人才培养的体制改革

随着我国市场经济的不断发展,国家对人才培养的重视,对未来高等教育的发展和结构调整,这对竞技体操后备人才来源必然产生一定的影响。因此,要突破原有后备人才培养体制的束缚,积极开创

后备人才培养和市场经济相适应的发展道路,充分调动社会和个人办体育的积极性,形成投资主体多元化的格局,把后备人才培养引入市场化不仅可拓宽后备人才来源,还能解决部分培养经费。因此,各省、市应进一步完善后备人才培养的运行机制,使后备人才培养形成一个良性循环,引入竞争机制和激励机制,鼓励广大教练员多培养和输送人才。制定出一整套奖励制度。

### 2.3.2 建立和完善竞技体操后备人才竞赛制度

建立和完善竞赛制度,制定具体的体操发展规划,加速体操后备人才的社会化、市场化进程,为体操运动的普及与提高服务。为了更好地开展和普及体操运动,对我国各省、市地区体操基础训练进行宏观指导,要以身体全面发展和打基础为指导思想,制定出不同年龄段的体操训练大纲,同时,体操竞赛也应相互的配套,竞赛组织采用分地区、分年龄或分项目等多种形式,竞赛内容要根据各年龄段来确定,逐步完善我国竞技体操等级比赛。每年举办不同年龄组的体操比赛,通过竞赛促进体操后备人才的发展。

### 2.3.3 建立和完善后备人才的培养体系

科学选材是提高训练效果,培养优秀运动员的有效途径。应逐步建立起新的后备人才培养体系,以幼儿园、中小学为基础,以业余体校、体育运动学校为依托,拓宽体操后备人才培养的普及面,形成多方位、多渠道、多层次地开展体操运动的新局面,把后备人才培养纳入网络系统,建立一线、二线、三线队伍的层层衔接,使我国的竞技体操后备人才培养呈现金字塔结构,每一层面的训练都有后备运动员作基础,形成横向上相互竞争,相互交流,纵向上上层衔接,输送畅通的后备人才培养体系。

### 2.3.4 加强教练员队伍的建设和培养

建立和完善教练员岗位培训的管理体制及其运行机制,应采取多种形式对教练员进行岗位培训,有计划、有组织对教练员参加各种类型的学习班和培训班,使他们不断提高理论知识水平,不断吸取国内外科学训练的先进经验。同时,加强教练员制度建设和管理,完善对教练员的选择、任用、考核与监督。建立一支思想过硬、事业心强、热爱体操事业,具有较高理论知识和组织管理能力的教练员队伍。

## 3 结 论

(1)从调查结果显示,我国竞技体操优秀运动员人数占的比例很少,各层级的运动员人数偏少,未形成一定的规模。从我国竞技体操队伍总体的情况看,一线、二线、三线的结构特征总体呈现“金字塔”结构,但各省、市和自治区在竞技体操后备人才各层

级的队伍建设与发展上表现出明显的差异。

(2)目前我国竞技体操后备人才培养的模式基本上还是计划经济下的延续,还是以省、市体育局为主导的运行机制和训练体制。市场经济多元化的运行机制还较弱,竞技体操后备人才培养数量较少,尚未形成一定的竞技体操后备人才培养的规模。

(3)我国竞技体操后备人才培养表现出区域性的差异。从各省、市竞技体操开展状况统计数据的比例来看,反映了我国竞技体操的整体布局不合理,各省、市地区竞技体操项目开展具有不均衡性,这主要与各省、市、自治区地理环境、经济发展、投资环境有着密切的联系。

(4)在新的形势下,要突破原有后备人才培养体制的束缚,深化后备人才培养体制改革,扩大竞技体操后备人才培养的途径,积极开拓后备人才培养与教育发展和结构调整及市场经济相适应的发展道路,逐步形成竞技体操人才结构梯队,建立和完善适应社会主义市场经济体制的后备人才培养体系。

(5)各省、市业余体校受人员编制和才力的影响,教练员普遍不足,影响到我国竞技体操队伍建设与发展的规模。因此,为了大力发展竞技体操项目,教练员是关键的一环。建立和完善教练员岗位培训的管理体制及其运行机制,采取多种形式对教练员进行岗位培训。引入竞争机制和激励机制,进一步完善教练员的选拔、任用、考核制度。促进教练员的业务水平、综合素质、管理能力的提高。

### 参考文献:

- [1]国家体育总局体育经济司.中国体育事业统计年鉴[M].2004-2006.
- [2]严德一.影响我国竞技体育后备人才资源开发的因素[J].上海体育学院学报,2005,29(4):11-15.
- [3]杨再淮.竞技体育后备人才培养[M].北京:人民体育出版社,2006.
- [4]马志和,朱剑华,钱伟良.浙江省竞技体育人才培养现状与改革路径[J].中国体育科技,2002,38(8):43-45.
- [5]杨再淮,俞继英.论竞技体育后备人才资源与可持续发展[J].上海体育学院学报,2003,27(1):1-4.
- [6]孟刚.我国体育后备人才危机的成因与对策探讨[J].贵州体育科技,1992,(2):15-19.
- [7]李圣旺,王建国.广东省竞技体育后备人才现状调查与发展对策[J].西安体育学院学报,2003,20(3):31-34.
- [8]龚德贵,李艳翎,张坦,等.竞技体育发展现状与可持续发展[J].体育科学,2002,23(2):10.
- [9]吴兰芬,姚宏茂.体育后备人才培养中独生子女的特点及影响因素[J].上海体育学院学报,2004,28(4):60-62.
- [10]韩鲁安,周元.浅论竞赛制度与竞技体育后备人才的培养[J].天津体育学院学报,1997,12(3):30.