

# 我国竞技篮球教练员岗位培训机制与对策

舒刚民

**摘要:** 运用文献资料、专家访谈等方法对我国竞技篮球教练员岗位培训体制和机制等方面的内容进行探究, 结果认为: 我国竞技篮球教练员岗位培训体制不完善; 培训目标认识欠缺; 培训需求内驱力不足; 培训师资以及课程设置不合理; 培训经费成为制约“瓶颈”。并提出: 加强教练员培训管理, 进一步完善岗位培训制度; 提高教练员人才素质, 厘清“素质—知识—能力”发展关系; 重视培训师资队伍后备力量培养, 加快教练员岗位培训课程建设; 引进社会资本参与教练员岗位培训, 保证培训经费通道畅通 4 个方面的应对策略。

**关键词:** 篮球; 教练员; 岗位培训; 体制机制; 应对策略

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-1207(2012)06-0063-05

On-the-job Training Mechanism of China's Competitive Basketball Coaches

SHU Gang-min

(Wuhan Sports University Basketball Teaching and Researching Section, Wuhan Hubei 430079, China)

**Abstract:** Adopting the methods of literature study and expert interview, the article discusses the on-the-job training system and mechanism of the competitive basketball coaches in China. The result shows that the training system is imperfect and the training target is not clear. The demand for training is insufficient and the teachers and curriculum for training are irrational. Lack of fund restricts the development of the training. The article puts forward the suggestions of enhancing the management of the training, perfecting on-the-job training system, improving the quality of the coaches, stressing the relations between quality, knowledge and ability, paying attention to cultivating reserved talents of the teachers for training, speeding up the construction of on-the-job training courses, introducing social capital to the training and ensuring enough fund for training.

**Key words:** basketball; coach; on-the-job training; system & mechanism; measurement

篮球教练员是我国竞技篮球运动发展的重要人力资本。教练员岗位培训是提升我国竞技篮球教练员执教能力以及市场竞争力的重要途径。从1987年国家体育总局开始实施教练员岗位培训计划以来, 在20多年的教练员岗位培训发展历程中, 中国竞技篮球教练员岗位培训成为教练员人才培养的重要形式之一。笔者通过文献资料、专家访谈法, 并结合2010年8月16日至27日在湖北武汉参加教练员中级班岗位培训的亲身经历, 对我国竞技篮球教练员岗位培训的管理体制以及运行机制进行探究, 找出其中存在的问题, 并提出相应的对策, 以期为我国竞技篮球教练员岗位培训工作提供理论参考。

## 1 我国竞技篮球教练员岗位培训机制

### 1.1 培训体制

中国竞技篮球教练员岗位培训是中国篮球教练员进行再学习、再教育, 提升自身素质、提高竞争力的重要形式。当前, 我国篮球教练员的岗位培训在理念上还停留在上级主管部门“要教练员学”而不是“教练员要学”这种初级阶段。这种单一的、自上而下垂直的管理体系(如图1所示)充分显示出我国竞技篮球教练员人才岗位培训的管理现状。在经济条件下的中国竞技篮球, 走市场化和职业化的道路, 受

政治、经济、文化、国情的影响, 中国竞技篮球高级教练员岗位培训的管理体系具有明显的中国特色。

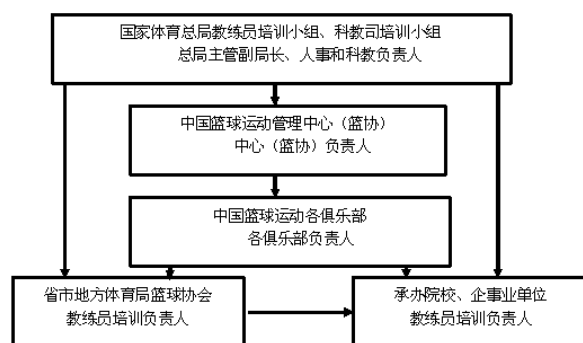


图1 中国竞技篮球教练员人才岗位培训管理体系结构图  
Figure 1 Management System Structure of On-the-job Training for China's Competitive Basketball Coaches

### 1.2 培训制度

1958年6月, 原国家体委颁布了《中华人民共和国教练员等级制度条例(草案)》, 对教练员的等级称号和条件、授予等级称号的权限和程度、证章和证书的发给、权利和义务、奖励和处分分别做了具体规定。根据草案的决定中国竞技篮球教练员的技术等级分为初级、中级、高级

收稿日期: 2012-10-02

论文说明: 北京体育大学2012届博士论文部分内容。

作者简介: 舒刚民, 汉, 男, 讲师, 博士。主要研究方向: 体育理论与篮球运动训练。

作者单位: 武汉体育学院 篮球教研室, 武汉 430079



3个等级。中国篮协在2000年正式实施“持证上岗”制度,凡是未按规定要求,没有参加岗位培训或参加培训但考试成绩不及格者,不能取得上岗证。为了保证隶属中国篮协教练员如期参加学习,对未能参加学习的教练员取消下一年度的注册资格,该名教练在下一年度以及本年度剩下的比赛均被取消执教资格。如有特殊情况不能参加培训,必须通过所在单位和篮协的书面批准。持有高级证书的教练员必须按“两年一次继培”参加岗位培训,没有岗位证书的现任青年队教练、从未参加过中级班的全国男女篮成年队教练或要晋升中级职称的教练员必须参加中级教练员岗位培训。教练员岗位培训制度的建立,从一定程度上讲促进了我国教练员岗位培训的发展,同时也是篮球教练员岗位培训管理的配套建设。随着市场经济用人制度改革的不断深入,国际教练员人才竞争的日益激烈,中国教练员岗位培训取得很好效果,但是这套制度还需要不断的完善,使得竞技篮球教练员岗位培训更加地规范化和制度化。

### 1.3 培训目标

篮球教练员岗位培训目标在一定程度上成为一种培训导向性,同时也是检验培训效果的重要参考指标。在全国篮球教练员岗位培训班第13次继培班上,到会的很多老专家甚至提出:“中国要培养自己的篮球大师。对大师的要求不是面面俱到,而是要专业,比如专门研究联防的专家、专门研究战术的专家、专门研究体能的专家等。”对中国篮球运动管理中心关于《全国教练员岗位培训》的相关文件(包括高级和中级)进行整理,研究发现中国竞技篮球教练员岗位培训的目标分为总目标和教学目标。篮球教练员岗位培训(中

级、高级)的总目标为:依据“三结合三突出”即系统性和针对性相结合,突出针对性;理论与实践相结合,突出实践;基础与应用相结合,突出应用的原则,“培训以学习新知识为主”、“培训要以提高综合职业能力展开”、“培训要解决工作中的问题为主”、“培训要突出技战术能力和执教能力为主”;教学目标是围绕着提高综合职业能力,以实用性、时效性、实践性为指导原则,提高岗位培训的教学质量和效果。

### 1.4 培训需求

教练员岗位培训需求本质上就是对教练员将要达到的要求进行探索和分析,最终使教练员的培训观念从“消极培训”向“主动培训”转变,使之感受到“学有所值”。我国的竞技篮球教练员主要是来自退役运动员,有着较强的专业教学训练技能,运动实践经验相对较为丰富,但是基础知识相对薄弱,文化理论功底较薄。教练员主要是依赖对前人和自身经验积累、反思和实践,获得知识的渠道比较狭窄。通过访谈和调查发现,无论是高级教练员还是中初级教练员,普遍的观点都是希望通过岗位培训提高发现、分析和解决问题的能力,培养一种思考问题的逻辑思维,这种需求成为教练员们参加岗位培训的内在驱动力。

### 1.5 培训师资

教练员岗位培训师资在一定程度上讲是影响岗位培训质量和效果的重要因素之一。通过对中国篮协中心2009、2010、2011年3年全国教练员岗位培训师资情况的统计(如表1所示),发现我国篮球教练员岗位培训师资基本由国内和国外两部分专家构成。

表1 中国竞技篮球教练员岗位培训师资情况

Table 1 Details of the Teachers for On-the-job Training for China's Competitive Basketball Coaches

时 间	等 级	师资构成	所在地
2009. 7. 27	高级班和继培班	篮协中心科研部负责人白喜林、去昂过篮球教练员岗位培训第十三期高级班教研组长王守恒、北京体育大学博士生导师刘玉林、原国家队教练张卫平等	天津
2010. 8. 16—2010. 8. 27	第八期中级班	NBA 教练、国家队教练、资深教练、北京体育大学、首都体育学院、国家队科研人员	湖北 武汉
2011. 8. 4—2011. 8. 26	第十五期高级班	部分NBA 教练员、资深教练员、体育院校专家	广东 东莞
2011. 5. 25—2011. 5. 30	第十四期继培班	国内资深教练、重庆市公安局局长王立军等	重庆

### 1.6 培训课程

通过资料对国外教练员岗位培训的情况进行研究,发现教练员岗位培训的课程主要包括两个方面的内容即:知识方面,能力方面。目前中国竞技篮球教练员岗位培训的课程没有固定的内容,篮球教练员使用的教材一共有两本,分别是2000年编写的《中国体育教练员岗位培训教材(篮球)》,另外一本就是2007年编写的《中国篮球教练员岗位培训A级教程》。前者按照初级教练员、中级教练员、高级教练员3个级别按照不同要求编排内容,后者则是根据不同专家按照专题的内容进行编写。从每次培训的课程安排来看,中国竞技篮球教练员岗位培训的课程主要包括3个方面:基础理论知识、专项知识、技术实践,突出“能力为本位”,其中主要是以专题的形式出现。比如全国篮球教练员岗位培训第八期中级班的课程表(如表2所示)。

### 1.7 培训方式

中国竞技篮球教练员的岗位培训通常采用的是脱产、在职集中授课的方式。在培训的过程中主要是选择课堂授课、课堂讨论、实践演示这几种学习形式,总课时量大概230左右。中国篮球协会在2000年正式施行了“持证上岗”制度,没有参加岗位培训且考试成绩不合格者,不能取得上岗证。中国篮球教练员岗位培训通常采用什么样的考试形式呢。调查发现,每期培训班结束的时候通过教练员上交的作业、课堂表现、口头表达能力这些形式,通常只要参加培训都能获得证书。

### 1.8 培训经费

教练员岗位培训经费往往成为教练员是否参与培训的一个阻碍因素。通过对中国篮球教练员岗位培训第八期中级班、第十四期继培班、第十五期高级班的培训经费进行统计(如表3所示),来了解中国竞技篮球教练员岗位培训的



表2 全国篮球教练员岗位培训第八期中级班的课程表

Table II Curriculum Schedule of the No. 8 Intermediate Class of On-the-job Training for National Basketball Coaches

授课专家	讲授专题
刘玉林	现代篮球技战术现状综述与发展趋势
范民运	篮球临场比赛计划、队伍集训管理与执行
刘玉林	训练计划制定、兼论篮球运动训练理念
毕仲春	篮球战术训练体系认知和探讨
洪平	篮球运动员训练生理学基础、运动负荷监控
赵杰修	高水平运动员疲劳消除、运动营养学
王守恒	篮球教练员自身建设和团队建设
谢雪峰	体育科研方法论
王守恒	篮球位置技战术分析
徐培	运动心理学在篮球运动中的应用于范围
叶锐彬	篮球运动员生病预防与治疗、绷带示范
杨茂功	规则的理解与贯彻、中国青少年竞赛安排综述
李亚光	教练员执教理念及临场指挥控制技巧
陈德春	赴美学习报告、兼论青少年训练
张斌	耐克训练营体会与总结、兼论青少年训练
张斌	中锋位置策应、防策应技术
张勇军	投篮训练技巧与方法、篮球快攻方法练习演练前锋位置技术
唐煜章	国家男篮外教训练方法介绍、拓展训练演练
范斌	区域1-1-3联防战术演练
李群	后卫位置技术演练、炮轰战术演练
马跃南	李宁训练营体会和总结、兼论训练营组织与方法
马跃南	挡拆配合训练
朴明珠(韩)	篮球半场人盯人进攻战术级演练
Drangn Raca(塞黑)	防守训练训练手段与方法演练
Drangn Raca(塞黑)	进攻训练手段与方法演练
戈尔(澳)	篮球攻防核心技术及训练
戈尔(澳)	篮球半场人盯人进攻战术级演练
Ron Rothstein(NBA)	Coaching Philosophy,Practice Planning,Basic Offensive Principles,Early Offense。执教理念、训练计划、基本进攻原则、抢攻
Marc Buff(NBA)	篮球专项训练理论与方法
Ron Rothstein(NBA)	Building your half court Defense (on ball,off ball,rotations,rebounding)构建半场防守(防球、防无球、轮转、篮板球)
Marc Buff(NBA)	篮球专项训练理论与方法
Ron Rothstein(NBA)	Half Court Offensive Sets,Zone Offense。半场进攻战术、进攻区域紧逼
Marc Buff(NBA)	篮球专项训练理论与方法
Ron Rothstein(NBA)	Continue to build your Half Court Defense, Transition Defense 连续建立半场防守、攻守转换下的防守
Marc Buff(NBA)	篮球专项训练理论与方法
Ron Rothstein(NBA)	Offensive Situations;SOB/BOB,End of Offense,End of Quarter,Foul Line 进攻案例、SOB/B0B、进攻末段、每节结束段、罚球线位置进攻
Marc Buff(NBA)	篮球专项训练理论与方法
Ron Rothstein(NBA)	Defensive Situations;Same as above 防守案例、针对以上进攻情况的防守
Marc Buff(NBA)	篮球专项训练理论与方法

表3 中国篮球教练员岗位培训经费情况表

Table III Funding Information of On-the-job Training for China's Basketball Coaches

时 间	阶 段	收费情况	至少经费总量
2010. 8. 16-2010. 8. 27	第八期	每人缴2500元(含教材、资料费), 差旅、伙食、住宿费自理	食宿每人每天180元 2500+180×10=4300
2011. 5. 2-2011. 5. 30	第十四期	每人缴1500元(含教材、资料费), 差旅、伙食、住宿费自理	食宿每人每天220元 2500+220×28=8660
2011. 8. 4-2011. 8. 26	第十五期	每人缴2500元(含教材、资料费), 差旅、伙食、住宿费自理	食宿每人每天205元 2500+205×22=7010



经费情况。

## 2 中国竞技篮球教练员岗位培训存在的问题

### 2.1 教练员岗位培训体制不完善

中国竞技篮球教练员岗位培训体制不完善主要指的是两个方面的内容,一方面是指竞技篮球教练员的管理体制有些僵化,与现实社会市场经济发展不相适应;另一方面是指竞技篮球教练员的岗位培训制度需要进一步的完善,确保整个竞技篮球教练员岗位培训的顺利进行。从一定程度上讲,中国竞技篮球教练员岗位培训的管理体制影响了相关制度的制定。以中国竞技篮球高级教练员岗位培训为例,通过对相关专家和学者的访谈,认为当前这种管理模式引起的主要矛盾是管理不力和利益冲突。管理不力主要表现在效率不高,层级关系混乱,有些实体性质复杂。利益冲突主要表现为体育总局、篮管中心(篮协)、俱乐部以及教练员各有自己的利益诉求。国家体育总局是行政机构,行使行政特权,代表国家和人民的根本利益——国家荣誉(为国争光)。篮管中心(篮协)具有双重身份既是总局的下属单位,又是民间组织,行使双重权力。各俱乐部是篮管中心(篮协)的会员,教练员的人事权属于俱乐部。国家体育总局希望通过行政手段实现教练员整体水平的提高,达到国家利益的最大化,为国家赢得更高的荣誉。各俱乐部的代表——篮球协会希望通过岗位培训提高教练员的整体实力,将联赛的整体竞赛水平提高,实现各俱乐部利益的最大化。无论是体育总局还是篮球协会都希望中国竞技篮球高级教练员的整体水平提高,但是当两者行使的权利与各俱乐部的利益发生冲突时,三者之间就会产生矛盾冲突。俱乐部所考虑的是成本的最小化,换来利润的最大化。管理制度服务于管理体制,总局和中心(协会)实施自上而下的管理制度和俱乐部执行自下而上的管理制度产生不一致。当总局和中心制订的制度有损于俱乐部的利益时,俱乐部在执行这些规章制度时必然表现很消极,致使管理机制运行不畅,从而影响竞技篮球教练员岗位培训的整体水平。

### 2.2 教练员岗位培训目标认识欠缺

中国竞技篮球教练员岗位培训的目标更加注重的是“学以致用”以“能力为本位”,全面提高教练员的综合职业能力,在这个目标的指导下实施教练员岗位培训工作。基于以上岗位培训理念以及我国竞技篮球教练员岗位培训的实际情况,当前对“以能力为本位”的认识存在偏差,在岗培过程中“过”于追求对能力的培训,而忽视了我国篮球教练员“素质”过低的根本问题。这一观点的提出是基于以下3个方面的理由:第一,“以能力为本位”的提出背景。“以能力为本位”于1967年美国联邦教育署研究所针对师范教育提出,是最有影响力的教育改革思想。1987年以来,全国包括财务、法律、教育、卫生等部门均提出在岗位培训过程中要以“能力为本位”。国家体育总局办公厅于2002年也将“能力为本位”模式引入教练员岗位培训。第二,受教育程度背景。中国竞技体育中的教练员包括篮球教练员由于受到训练体制等多因素的影响,教练员接受教育的经历不系统,特别是高等教育。在以“学历+岗培证书”为准入标准的情况下,中国篮球(体育)教练员天生就注定存在“缺陷”。而财务、法律、教育、

卫生等部门的员工他们绝大部分是受过严格的、正规的、系统的文化教育过程,甚至还经历了具有中国特色最为严厉的人才选拔——高考。因此,中国竞技篮球教练员在“素质”特别是“文化素质”不高的情况下,急于“以能力为本位”很显然最终的结果就是“后劲不足”,教练员缺少创新能力。第三,对岗位培训过程中只注重“专业技术能力”培养的质疑。笔者承认中国竞技篮球教练员的专业技术能力与国外教练员相比存在差距,但他们更大的问题应该是缺乏发现问题、分析问题、解决问题的逻辑思维能力。但是纵观整个培训过程的课程设置,不难发现很少有培养教练员逻辑思维能力方面的课程,几乎都是在培养专业技术能力,也就是说教练员在运动员时期接受的是专业化的训练,成为教练员之后依然还是专业化的训练,最缺的东西没有补上来,补上来的东西未必是最缺的。

### 2.3 教练员岗位培训需求内驱力不足

从中国篮球协会发放的《全国篮球教练员岗位培训的通知》中发现,无论是岗培班通知,还是继培班通知;无论是高级教练员培训班通知,还是中级教练员岗位培训班通知,其中有一条就是“隶属中国篮协的教练员,若不按时参加岗位培训,将取消下一年度的教练员注册资格,以及该年度剩余比赛和下一年度比赛的执教资格”。由此可见,中国竞技篮球教练员的岗位培训是在“强制性”条件下展开的,还处于“低级阶段”,并没有达到“要教练员培训”向“教练员要培训”高度自觉的阶段。目前,竞技篮球教练员岗位培训的动力机制不足,教练员培训需求内驱力不足。主要原因笔者认为归因于教练员岗位缺少竞争力,教练员自身缺少忧患意识、竞争意识。由于体制和机制的问题,制度建设不完善,篮球教练员除非是晋升职称需要,面对经费、时间、精力、单位支持力度等多方面的影响因素,教练员面对岗位培训很少表现出积极的态度。

### 2.4 教练员岗位培训师资以及课程设置不合理

中国竞技篮球教练员岗位培训的质量评价,最终就是看培训效果。培训教师团队以及课程建设是教练员岗位培训效果的重要影响因素。长期以来中国篮球教练员岗位培训的师资结构合理、实力雄厚,其构成有教授,高级教练员还有研究员,既有国内的,也有国外的。由于篮管中心对篮球教练员的培训工程缺乏系统性和规范性考虑,整个培训师资没有形成一个有效的培养梯队,培训师资人员不固定,属于“临时组合”型。培训师资的无序性必然引发教学上的随意性。没有统一的教学大纲,每个教授、教练员只讲自己所关注的焦点问题、研究特长上的问题。没有整体性和关联性的培训课程,导致整个培训课程建设缺乏科学性。教练员希望弥补自己不足的课程内容在培训过程中没有开设,而体会很深刻的课程内容,又在培训课程开设之中。提高“专业技术能力”的课程内容过多,人文性、自然科学和社会科学方面的内容安排非常少。结果导致教练员的整体水平依然没有实质性的提高。正如国家体育总局前科教司司长史康成教授在《新形势下教练员岗位培训工作的创新与发展》课题组研讨会议上指出:“教练员岗位培训是一种继续教育,不能办成了给教练员‘补课’”。

## 2.5 教练员岗位培训经费成为制约“瓶颈”

目前,我国教练员岗位培训是国家花钱,国家培训。通过对教练员培训经费初步统计来看,每次参与培训至少要花费7 000元左右,这是一笔不小的开支,特别是随着我国的通货膨胀和CPI消费指数的增长,培训花费只会越来越高。这笔开支无疑成为一些想参加教练员岗位培训的经济障碍。我国高级篮球教练员参加岗位培训的部分经费能够回单位报销,基层教练员的培训经费很难找到“着落”。市县的教练员由于受财政拨款经费的影响,特别是有些市、县级的体委被取消或者合并,教练员根本就不能报销培训经费。有些教练员参与岗位培训完全是凭对篮球事业的喜爱,自己掏腰包参加培训,由此可见,竞技篮球教练员岗位培训仅依靠国家拨款远远不够,经费不足成为“瓶颈”,影响了中国竞技篮球教练员岗位培训的发展。

## 3 中国竞技篮球教练员岗位培训的发展对策

### 3.1 加强教练员培训管理,进一步完善岗位培训制度

综合国外一些发达国家教练员岗位培训管理体制,结合我国国情提出重构我国竞技篮球教练员培训管理体制。体育总局负责宏观调控,发挥监管优势。篮球运动管理中心负责主管和协调。成立一个国家篮球教练员理事会,由俱乐部负责人、教练员、教师、科研人员等构成,主要任务是商讨教练员的培养情况、管理情况、制度、法规建设等,负责教练员培训和资格认定。篮球运动中心根据各个俱乐部、省市的需求以及理事会的报告,按制度批准教练员的流动,确保整个教练员系统的良性竞争。各俱乐部的教练员必须到理事会注册,并参加培训,通过考核才能持证上岗。整个竞技篮球教练员培训管理体系如图2所示。中国篮球市场化、职业化、商业化改革,重构后的管理体系目的就是确保教练员的职业化和职业化,将教练员和俱乐部独立开来,实现教练员的选拔、聘任、流动。体育总局弱化行政职能,在整个管理体系中不再是直接的参与者,扮演宏观调控角色。整个管理体系必须根据国家政策的导向,在体育总局的监管下,实施有条不紊的运行。

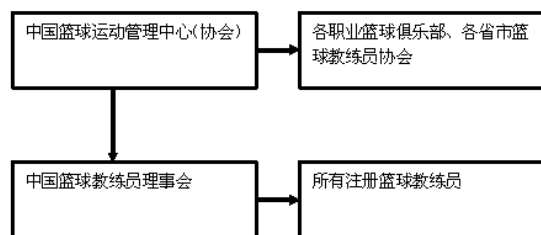


图2 中国竞技篮球教练员岗位培训管理体系重构理论模型

Figure 2 Reconstructive Theory Model of the Management System of On-the-job Training for China's Competitive Basketball Coaches

### 3.2 提高教练员人才素质,厘清“素质-知识-能力”发展关系

“素质”最初是来自生理学上的概念。各门学科对素质的理解不一样,但有一个共同的特点即“素质”离不开人的生理和心理为基础,是以自然属性为基本前提。教练员人才素质就是指篮球教练员在先天的生理基础上,经过后

天的学习、运动实践、社会经验积累形成的相对稳定的生理特点和思想行为以及潜在能力的综合。教练员人才素质主要分为3个方面:自然素质、心理素质和社会素质。6种类型:身体素质、业务素质、心理素质、思想政治素质、知识素质、审美素质。在教练员的培训过程中必须要厘清素质-知识-能力之间的关系,即:素质是基础,知识是本源,能力是表现。竞技篮球教练员人才以“能力为本位”,就必须给教练员打下厚实的基础,丰富他们的知识,才有可能实现能力提高的目标。忽视教练员人才的素质教育、知识学习,一味追求“能力”提升,将会陷入“欲速则不达”的困境。

### 3.3 重视培训师团队后备力量培养,加快教练员岗位培训课程建设

2010年12月21日,国家体育总局教练员学院在北京体育大学成立。刘鹏局长在成立大会上表示“教练员学院是负责我国教练员知识更新、素质提高和岗位培训的专门机构,它的成立标志着我国教练员在职培训工作迈入正规化、系统化和制度化轨道。”依托教练员学院加强培训教师团队建设,重视培训师梯队培养。没有高水平的师资就不可能培养高水平的教练员。培养培训师骨干,发挥名师、名教练的带头作用,形成合理的师资培训结构,是提高培训师建设的重要途径。加快教练员岗位培训课程建设(如图3所示),以“素质-知识-能力”为本位,构建新模式教学培训模式。

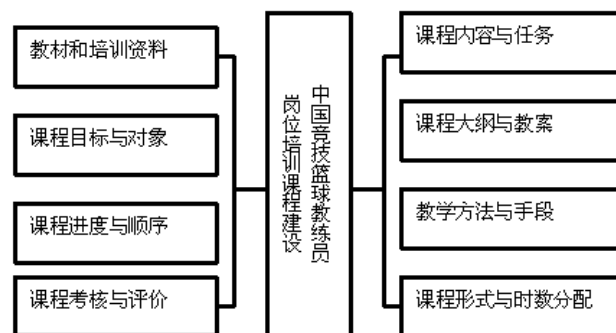


图3 中国竞技篮球教练员岗位培训课程建设理论模型

Figure 3 Course Construction Model of the On-the-job Training for China's Competitive Basketball Coaches

### 3.4 引进社会资本参与教练员岗位培训,保证培训经费畅通

借用国外教练员培训资金获取的经验,中国教练员理事会采用商业化的运作模式,吸引赞助商、社会民间资本、捐赠、公益性比赛等形式,筹备经费。同时也可以成立教练员基金,所有的资金都用在教练员的岗位培训和培养方面。这样一方面大大减轻了政府的财政负担,另一方面吸引社会资本来做社会公益事情。从资金来源上多增加几条途径,保证教练员的培训经费畅通,最终促进教练员水平提升,提高教练员的市场竞争力。

## 4 小结

中国竞技篮球教练员岗位培训经历了20多年的发展,成为我国竞技体育人力资本投资的重要途径。中国竞技篮球教



## 参考文献:

- [1] [印度]帕谭佳里 原著,[美]霍华德·瑞斯尼克博士 英译,[法]嘉娜娃 中译,紫图 编绘.图解瑜伽经[M].陕西师范大学出版社.2007.12
- [2] 道立.印度的瑜伽[J].佛教文化,2005,04
- [3] 黄彩华,廖建媚.瑜伽的起源与特点[J].辽宁体育科技,2004,05
- [4] 陈丽霞,史兵,张西平.瑜伽的中国化进程研究[J].体育科学,2009,07
- [5] 李旺华,高河永.太极拳与瑜伽的比较——兼论太极拳的国际化发展战略[J].广州体育学院学报,2007,05
- [6] 庞宇,王晓芳.对瑜伽在我国发展现状的理性思考[J].昌吉学院学报,2005,04
- [7] 孟欣欣.大众文化视野下现代体育的视觉化生存[D].北京体育大学,2011
- [8] [美]约翰·伯格.观看之道[M].桂林:广西师范大学出版社.2005:65-67
- [9] 风笑天.社会学研究方法[M].北京:中国人民大学出版社,2001,03
- [10] 袁方.社会研究方法教程[M].北京:北京大学出版社,2004,01
- [11] [美]劳伦斯·纽曼.社会研究方法——定性和定量的取向[M].北京:中国人民大学出版社,2007:391
- [12] 李国华.瑜伽让男人走开[N].中国经营报,2006.03
- [13] 马敏.健身美体成最大卖点[N].中国体育报,2009.04
- [14] 张兴泉,张宏家,赵厚华.瑜伽的文化足迹[J].沈阳体育学院学报,2007,05:126-128
- [15] [法]鲍德里亚著,刘成富、全志钢译:消费社会[M].南京:南京大学出版社,2000,05
- [16] 顾韶勇,宋卫东,孟欣欣.审美泛化——大众文化视野下现代体育的视觉化转向[J].体育与科学,2011,(04):43-46.
- [17] 傅守祥.数字艺术:技术与人文的博弈[M].社会科学战线,2008,(3)

(责任编辑:何聪)

(上接第67页)

教练员通过参加岗位培训,在一定程度上提升了自身的竞争力和执教能力。但是我国竞技篮球教练员岗位培训仍然存在岗位培训体制不完善;培训目标认识欠缺;培训需求内驱力不足;培训师资以及课程设置不合理;培训经费成为制约“瓶颈”等方面的问题。因此,为进一步提高我国竞技篮球教练员岗位培训的效果就必须深化教练员岗位培训管理体制以及运行机制的改革,厘清“素质-知识-能力”发展关系,追根溯源,提升我国竞技篮球教练员的各项能力。

## 参考文献:

- [1] 全国体育院校教材委员会.篮球运动高级教程[M].北京:人民体育出版社,2000.
- [2] 杨桦,等.竞技体育与奥运备战重要问题的研究[M].北京:北京体育大学出版社,2006.
- [3] 全国体育院校教材委员会.运动训练学[M].北京:人民体育出版社,2000.
- [4] 史康成.教练员培训工作及知识结构[M].北京:体育科技出版社,1984.
- [5] 钟秉枢,等.教练员——中国体育腾飞的关键[M].北京:北京体育大学出版社,2002.
- [6] 史康成.新形势下教练员岗位培训工作的创新与发展[J].中国体育教练员,2004,1:12.
- [7] 蔡梨.教练员岗位培训中的能力教育[J].成都体育学院学报,2004,30(2):89.
- [8] 石岩,等.建立学习型教练团队的理论分析[J].体育科学,2006,26(1):7.
- [9] 新华网.国家体育总局教练员学院在京成[N].<http://news.xinhuanet.com/sports/2010-12-21>.
- [10] 王芬,等.国家级教练员岗位培训现状调研与对策[M].北京体育大学学报,2007,30(10):1385-1387.

(责任编辑:陈建萍)