



体教结合视野下上海市教练员入校园的运行机制

王继威,戚双洪,顾力君

摘要:通过文献资料法、专家咨询法、问卷调查法、数理统计法等方法,论证了在上海市体教结合深度融合的大背景下,学校运动队建设及学校体育发展中,专业教练员是可以进行人力资源整合的有效对象,专业教练员入校园符合时代发展的需要。但在目前,教练员入校工作中还存在着包括教练员入校园工作没有统一的准入标准和管理制度、教练员的工作还是以提高为主,没有充分发挥其专业性,教练员与学校及本校教师之间缺乏融入等问题。并提出了通过准入机制、动力机制、约束机制等的建立,进一步规范教练员入校工作,充分发挥教练员入校工作在青少年体质健康促进与后备人才培养中的积极作用。

关键词:上海;体教结合;教练员入校;运行机制

中图分类号:804.6 文献标志码:A 文章编号:1006-1207(2015)01-0090-06

Operation Mechanism of Assisting Shanghai Coaches' Work in Schools from the Perspective of Integrating Sport with Teaching

WANG Jiwei, QI Shuanghong, GU Lijun

(Sports Bureau of Xuhui District, Shanghai 200030)

Abstract: Through the means of literature study, expert consultation, questionnaire and statistics, the paper argues that professional coaches are the effective objects of human resources integration in the construction of sports teams and school sports development with the background of the deep integration of sport with teaching. The professional coaches' work conforms to the development of the times. But at present, there still exist some problems as follows, 1) There is no unified access standards and management system for the coaches working in schools; 2) The coaches' work mainly focuses on their self-improvement and has not brought their professional ability into full play; 3) The communication between the coaches and schools and between the coaches and the school teaches is not enough; The paper suggests that the access mechanism, the dynamic mechanism and constraint mechanism be established and the coaches' work in schools be standardized so as to bring into full play the active role of coaches' work in improving the youngsters' physical fitness and the cultivation of reserved talents.

Key Words: Shanghai; integration of sport with teaching; coaches working in schools; operation mechanism

1 研究背景

后奥运时代,体育后备人才培养的模式多种多样,其中,体教结合是理论界、学术界比较倾向的一种方法。上海市在1999年开始了体教结合工作的探索,率先在全市优质高中学校中建立二线运动队,并在此基础上建立124的布局,即1所二线运动队学校,配置2所初中,4所小学,形成“一条龙”体系。随着体教结合工作的不断深入,这种方法,已逐步显现出其优越性及未来发展的潜力,但与此同时,人力资源也成为影响其可持续发展的重要因素之一。为了使这项工作能够不断推进,上海创新走出了专业教练员入校之路,2012年上海市体教结合工作会议提出,下阶段体育部门的职责之一就是要做到优秀教练员进校

园。所谓教练员入校,是指在体教结合大背景下,体育系统的教练员,按照优秀运动员培养的需要,在不改变编制属性的情况下,进入教育系统的学校,承担或者参与学校运动队训练任务,接受学校及体校双重管理的一种模式。

从长远来看,教练员入校工作是体育强国建设的需要,是体育人才培养体制改革的需要;是增强青少年体质健康水平的需要,也是学校体育文化建设的需要。从实际的方面来说,教练员入校对于学校体育的开展、后备人才的培养有着积极的意义,有利于解决家长不愿意送学生到体校的矛盾,有利于缓解学校老师课余带训的压力,有利于完成学校运动队比赛任务指标,有利于提高体育教师业务能力,另外,还可以不受学校编制限制,缓解学校教师编制紧张等难题,有利于选拔和发现优秀体育后备人才。

收稿日期:2014-12-15

基金项目:2013年上海市体育社会科学决策咨询课题(TYSKYJ2013070)

第一作者简介:王继威,女,硕士。主要研究方向:体育管理。

作者单位:徐汇区体育局,上海 200030



因此,对目前上海市教练员入校工作进行总结分析,并找出目前教练员入校工作中所存在的问题,从而提出对策与建议显得十分必要。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

以上海市体教结合工作开展的情况、开展学校以及入校教练员为研究对象。

2.2 研究方法

2.2.1 文献资料法

查阅近年来有关上级文件以及一些与“体教结合”相关的文章和论文,对有关于体教结合相关培养模式、运行机制等相关文章进行梳理、分类和整理。

2.2.2 专家咨询法

通过设计访谈提纲,就近年来上海市体教结合工作实施情况、整体运行机制及其今后的走向等问题走访了上海市体育局、上海市教委、有关区县的专家、领导、入校教练员所在学校领导、体育老师、一线教练员等。

2.2.3 问卷调查法

就目前“体教结合”大背景下教练员入校工作的现状及运行机制,分别针对学校、教练员设计调查问卷,共发出问卷 153 份,回收 146 份,其中有效问卷 143 份,有效回收率 97.9%(见表 1)。

表 1 调查问卷发放回收统计表

Table 1 Statistics of the Distribution and Collection of the Questionnaires

问卷种类	发放/份	回收/份	有效问卷/份	有效回收率
教练员	105	98	95	96.9%
学 校	48	48	48	100%
合 计	153	146	143	97.9%

2.2.4 数理统计法

运用数理统计软件 SPSS20 对问卷进行数据处理,运用体育统计学方法对收集的各种数据指标进行处理。

3 结果与分析

3.1 上海市教练员进校园工作运行机制现状

3.1.1 入校教练员的准入机制调查

上海是较早实施专业教练员入校工作的城市,从实际情况来看,虽然已经走在了全国前列,但是对于教练员入校工作的详细规范性文件缺乏,对于教练员的来源、准入机制等没有明确的规范与定义。随着教练员入校工作的不断推进,以及这种模式所带来的好处被越来越多的学校所认可,对于教练员入校的需求也在不断增加,办(试办)二线运动队学校、上海市传统项目学校正在逐步增加,入校教练员也在逐渐增多,这就要求我们对于入校教练员的现情况进行排摸,了解现行体制下教练员入校的准入情况,为问题的分析提供依据。

3.1.1.1 主要来源

在针对学校及教练员的问卷调查及走访调查中发现,目

前,上海市教练员入校工作没有明确的准入标准,在实际操作过程中,也基本没有对教练员的准入考核。通过调查,目前入校教练员中有 43.7%的教练员是上级指派后学校无条件接收的,有 50%的教练员是上级指派后经学校考察接收的,有 6.3%的教练员是学校自主招录的。而通过对 5.56%学校自主招录的情况进行了解后发现,也并没有对教练员进行正轨的考核,一般只要教练员具备所需项目的专项技术能力就可录用。

3.1.1.2 编制情况

通过对入校教练员的调查问卷分析显示,区级体育部门正式编制的教练员占据的比例最大,为 68.4%,其次是区级体育部门聘用人员,为 22.1%;区级教育部门正式编制 2.1%,区级教育部门聘用人员为 5.3%;市级体育、教育部门正式编制人员的比例均为 2.1%。

3.1.1.3 学历构成

通过对入校教练员的调查问卷分析显示,有 78%的入校教练员具有大学本科学历,有 15.8%的教练员拥有专科学历,4.2%的教练员拥有硕士以上学历,专科以下学历的教练员占了 2.1%。入校教练员的学历总体水平中等偏上。

3.1.1.4 运动等级

通过对入校教练员的调查问卷分析显示,在等级方面有 30.5%的教练员为国家健将级,有 49.5%入校教练员为国家一级,13.7%的教练员为国家二级,6.3%的教练员为国家二级以下。入校教练员的运动等级总体水平较高。

3.1.1.5 专业技术职称

在专业技术职称方面,有 25.3%的入校教练员拥有高级职称,32.6%的教练员拥有中级职称,26.3%的教练员拥有初级职称,15.8%的教练员没有专业技术职称。

3.1.2 入校教练员的工作情况调查

3.1.2.1 工作内容调查

通过对入校教练员的调查问卷分析显示(见表 2),90.4%的入校教练员目前承担的工作是带好运动队;32.7%的教练员承担着与专业相关的项目普及工作;28.8%的教练员承担着完成学校交办的其他工作;只有少数教练员承担了辅助本校体育教师上好体育课、独立承担本校体育课、辅助本校体育教师上好活动课及其他工作内容,这里需要说明的是,所谓独立承担本校体育课内容,是指专业教练在涉及到专业性较强的课程时,由专业教练进行主要授课,学校体育老师进行辅助性教学。

表 2 入校教练员目前承担的主要工作

Table 2 Main Work Shouldered by the Coaches Working in Schools

目前承担的主要工作	比例
带好运动队	90.4%
承担与专业相关的项目普及工作	32.7%
辅助本校体育教师上好体育课	9.6%
独立承担本校体育课内容	5.8%
辅助本校体育教师上好活动课	3.8%
独立承担本校活动课内容	1.9%
完成学校交办的其他工作	28.8%



3.1.2.2 周工作量调查

由于目前上海市教练员入校工作还存在很大的不可预见性,入校的项目不同、运动队规模、水平的不同给入校工作都来了很大的差异。通过对入校教练员的调查问卷分析显示,有 68.4% 的入校教练员每周工作 10 h 以上,有 8.4% 的入校教练员每周工作 8~10 h,有 12.6% 的教练员每周工作 5~8 h,有 6.3% 的入校教练员每周工作 3~5 h,有 4.2% 的入校教练员每周仅工作 3 h 以下。教练员的周工作量上存在很大的差异。

3.1.2.3 入校教练员的工作绩效调查

而近年来通过项目入校、专业教练员进校园的具体实践后,在项目的发展、后备人才的培养上是否取得了一定的成绩呢?是否向上级单位输送过运动员、所带运动队是否取得各级赛事的成绩等在一定程度上可以显示教练员的工作成绩。在受调查的入校教练员中,有 69.2% 的入校教练员向上级输送过运动员,没有向上级输送过运动员的教练员为 30.8%。入校教练员工作能力的总体水平较强。

目前,分别有 50%、44.2% 和 30.8% 的入校教练员带训的队伍参加过上海市学生联赛、上海市市运会和区级及以下联赛,23.1% 的教练员带训的队伍参加过国际赛事,仅有 5.8% 的带训队伍目前没有参加过任何比赛(见图 1)。

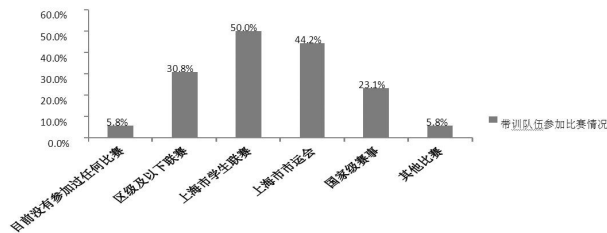


图 1 带训队伍参加比赛情况

Figure 1 Competition Results of the Teams Trained by the Coaches

3.1.3 动力机制现状调查

3.1.3.1 经费投入及待遇情况

为了进一步了解目前入校工作的投入及教练员的工资待遇情况,对学校及教练员分别进行了调查、走访,从调查情况来看,目前上海市项目入校的运动队经费承担主要有两种,一是上级部门投入,占被调查学校的 2/3 左右,另有 1/3 学校的运动队经费来源是上级和学校共同投入。而在针对教练员的待遇组成所做的调查中发现,目前有 78.8% 的教练员薪资是由区体育局承担的,由区教育局、学校承担的教练员薪资分别为 3.8% 和 5.8%;由区教育局和教育局共同承担的教练员薪资为 1.9%;由体育局和学校共同承担的教练员薪资为 5.8%。

通过进一步走访调查发现,学校对于是否愿意增加投入持比较积极的态度,若专业教练员能够承担学校交付的其他任务,有 78% 的学校愿意增加经费投入,有 22% 的学校则持以不予置否的态度,主要是担心教练员难以承担所需任务、与学校教师难以协调等。

3.1.3.2 教练员与学校的契合度调查

总体来看,有 37.9% 和 44.2% 的教练员分别对学校持非常满意和满意的态度,仅有 17.9% 的教练员对学校的满

意度为一般。

就目前的情况看见(图 2),教练员对学校工作的满意态度主要体现在学校对训练工作非常支持,占 78.8%。与本校教师关系融洽、参训学生积极性高也是入校教练员满意度较高的主要原因,分别占 48.1% 和 50.0%。

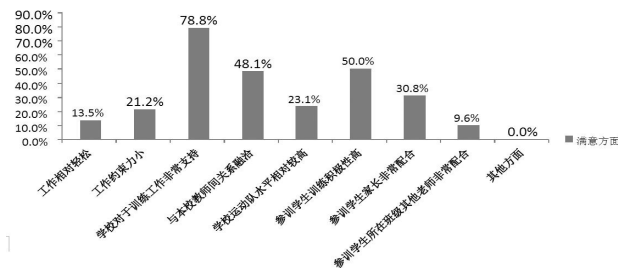


图 2 教练员入校满意度情况

Figure 2 Satisfaction Degrees toward the Coaches' Work in Schools

通过对入校教练员的调查问卷分析显示(见图 3),参训学生所在班级其他老师不配合也影响到其对教练员入校的满意度。由于参训学生的文化课压力较大,班级其他老师对学生文化课期望较大,可能在一定程度上影响训练工作,从而引发教练员与任课老师之间的矛盾。

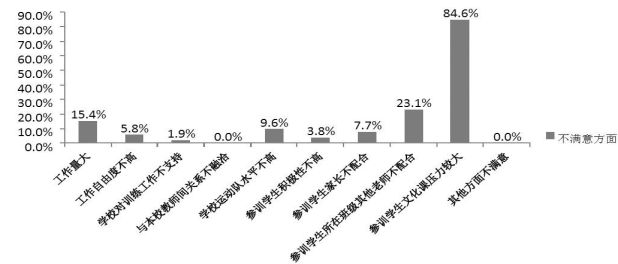


图 3 教练员入校不满意情况

Figure 3 Dissatisfaction Degrees toward the Coaches' Work in Schools

在受调查入校教练员中,有 50.5% 和 40% 的教练员分别认为教研组对带教工作非常重视和比较重视,仅有 9.5% 的教练员认为教研组对带教工作的重视程度一般。

3.1.4 对入校工作的约束机制现状调查

3.1.4.1 教练员入校工作管理制度

上海是较早开展教练员入校工作的城市,教练员入校工作项目涉及广泛、教练员来源复杂,因此,市级层面并未对教练员的日常管理形成制度,由于教练员入校工作是体教结合工作的结果,教练员作为专业技术人员,日常关系归体育部门管理,而其工作的场所及所服务对象却属于教育部门,因此,日常的管理工作似乎归教育部门比较合理。在对相关体育部门走访后发现,目前,对于入校教练员的管理基本没有单独的制度,一般是参照所在体育部门其他教练员的管理。通过对学校的调查问卷分析显示,有 44.4% 的学校对专业教练员入校有专门的管理制度;而 55.6% 的学校对专业教练员入校并没有专门的管理制度。在有专门管理制度的学校,其管理制度基本都涵盖了考勤制度、评估制度和教练员工作职责(见图 4)。

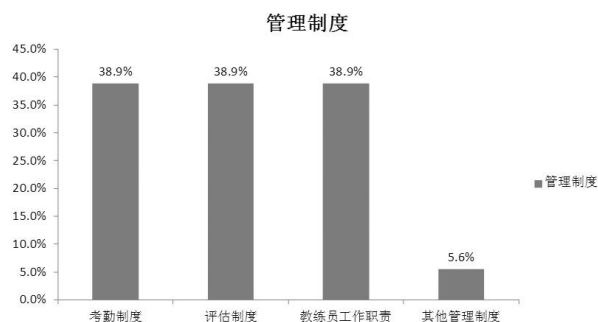


图4 教练员入校管理制度一览表

Figure 4 Management Systems of the Coaches' Work in Schools

3.1.4.2 教练员入校工作的优缺点调查

对于教练员入校的优点,83.3%的调查学校认为,专业教练员的技术水平高;有44.4%的学校认识到,专业教练员入校可以弥补学校的专项空白,有利于学校体育教师技能的提升;有38.9%的学校认识到容易得到学生及家长的认同;也有33.3%、27.8%和11.1%的学校认为专业教练员教学方法先进,可以加强学校与各部门的沟通,并且缓解本校体育教师紧张的问题。

而对教练员入校工作的缺点调查发现,约占66.7%的受访者认为,入校教练员没有教师资格认证是教练员入校工作的最大问题,分别有33.3%的受访者认为自身素质不符合本校教学理念和不利于管理;另有5.6%的受访者表示入校教练员与本校教师难以融合。

3.1.4.3 学校方面对于教练员入校工作的认识

上海市教练员入校工作经过几年的发展,可以说,无论是学校还是教练员,对于此项工作都有着非常清晰的认识,在对于入校需求的调查中发现,有60.4%的学校认为专业教练员入校需要,有33.3%的学校认为专业教练员入校非常需要,仅有6.3%的学校对其持无所谓的态度。

通过对学校的调查问卷分析显示(见图5),有61.1%的学校希望入校教练员能够承担与专业相关的项目普及工作;16.7%和27.8%的学校希望入校教练员能够辅助本校体育教师上好体育课和活动课;也有44.4%的学校希望入校教练员只要带好运动队,此外,还有独立承担活动内容及完成学校交办的其他工作等需求。

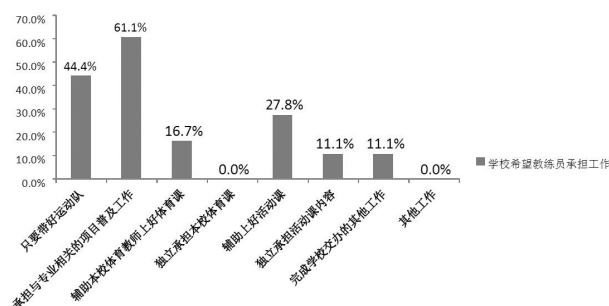


图5 学校对教练员入校的意愿

Figure 5 Attitudes of the Schools toward the Coaches Working in Schools

3.1.4.4 入校教练员对于此项工作的认识

调查显示(见图6),76.9%的入校教练员愿意承担与

专业相关的项目普及工作,有28.8%的教练员愿意完成学校的其他工作,分别有5.8%和11.5%的入校教练员愿意辅助体育教师上好体育课和活动课,也有13.5%的入校教练员不愿意承担其他任何工作。

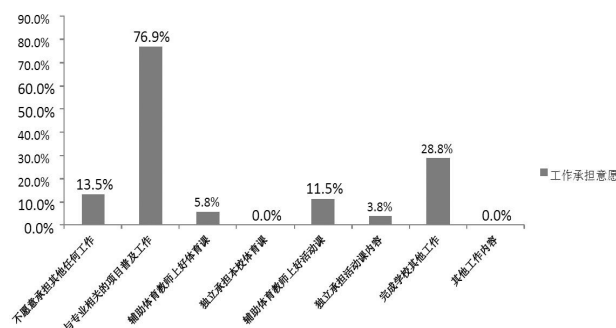


图6 教练员入校意愿

Figure 6 Attitudes of the Coaches toward Their Work in Schools

3.2 教练员入校工作存在问题

3.2.1 教练员入校工作准入标准缺失

目前,上海市教练员入校工作对于教练员的选拔任用缺乏统一规范的准入标准,入校教练员的选拔基本由区县体育部门进行,很大一部分为区县体育部门编制人员或聘用人员。虽然目前入校教练员学历水平较高、专业技术性较强,但由于专业教练员非教育专业,没有教师资格证书,且大多未接受过教育学、心理学等相关教育教学的专门教育,这可能会导致入校教练员难以胜任学校教育、与学校教育理念不相符合等问题的发生。

3.2.2 教练员的专业技术并没有得到充分的利用

在对教练员的绩效进行调查时发现,目前入校教练员的专业技能较强,在工作中多数带队参加过上海市乃至全国的比赛,并且2/3的教练员向上级输送过运动员,这说明教练员的专项能力很强。但是,目前入校教练员的工作基本只是带好学校运动队,绝大部分不参与学校的普及工作,而在对教练员的工作量调查中发现,因为训练工作多为课余进行,因此,教练员的训练工作量并不是很大,教练员的专业技能没有得到最充分的利用。

3.2.3 教练员与本校教师之间的融入有待进一步加强

在调查中发现,教练员在入校工作中,与本校教师之间的矛盾也是影响教练员工作开展的重要因素,一是与本校体育教师之间的矛盾:表现为教练员不受学校的约束,只承担带训的工作,而体育老师却承担着日常的体育教学工作,在学生取得成绩的时候,很难说就是教练员个人训练的结果,这与平时教师体育课的教学以及基础的积累是分不开的,特别是有些学校在教练员训练时有教师进行辅助训练的情况,在教练员所带队伍取得成绩时,如果没有对体育教师进行相应的认定,则容易激化矛盾;二是与文化教师之间的矛盾:在调查中发现,教练员进行业余训练,势必会影响学生的文化学习时间,而文化课教师对于参加训练的学生势必会给予一定的压力,这使得教练员与文化课教师之间的矛盾凸显。



3.2.4 学校与教练员之间的契合度有待进一步磨合

目前,学校及教练员本身对于入校工作的重要性都有着清醒的认识,但是双方在契合度上还存在差异,一方面学校由于本校教师专业性缺乏、人员紧张等原因,需要专业教练员进行校内普及工作;另一方面,教练员由于编制所在单位为体育部门,学校对于其并没有经费的投入、管理的约束,因此,并不太愿意承担普及工作。这在一定程度上是学校与教练员之间乃至教练员与学校教师之间产生隔阂的原因,导致了双方在日常的工作中产生契合度的偏差。另外,由于部分学校涉及到独立带训和辅助带训,学生参加比赛或输送后成绩的认定问题,教练员与教师之间利益分配不均,导致了教练与教师之间产生矛盾。

4 对策与建议

4.1 准入机制的建立

针对入校教练员准入标准缺失而导致的与学校教学理念难以融合、难以胜任学校教学任务的问题,建议建立相对统一规范的管理机制。

在选拔任用前:一是明确需求,确定上岗条件。对教练员来源进行合理的范围划定、对学历、职称、技术等级等作出相应规定,并明确工作目标与任务;二是加强沟通,以学校需求为主。体育部门在选拔人才的同时要充分尊重教育的意愿,一方面,在新录用教练员的面试及考核过程中充分考虑教育的需求;另一方面,对于已有教练员入校可以采取体育挂牌、教育选择的方式。即,体育部门将现有教练员基本情况、带队成绩、输送成绩等以张榜的形式公布,教育部门根据学校实际进行摘牌录用。

在选拔录用后:一是建立培训机制。对于入校教练员加强岗前培训,在专业过关的基础上着重加强教学能力的培训,进行必要的教育学、心理学培训,帮助教练员申请教师资格,提供更好的进修学习的机会,帮助其提升专业技能,使入校教练员能够尽快适应学校的教学。二是建立提升机制。要给予教练员充分学习提升的机会,一方面,可以定期组织区域内入校教练员进行学习交流,通过相互沟通、相互学习,从而提升自身水平;另一方面,给教练员创造参与学习培训的机会,为教练员搭建平台,加强自身专业技能。三是建立融入机制。注重加强教练员与所在学校教师之间的融入,学校要建立入校教练员管理制度,将入校教练员纳入本校教师的日常管理体系,适当地组织入校教练员参加本校体育教师的教研活动,一方面可以使入校教练员产生归属感;另一方面,通过教研活动交流经验,也可以使入校教练员更快地融入学校的教学工作,使得教练与教师之间的知识互补,促进双方共同提高。

4.2 动力机制的建立

针对学校的普及需求与教练员的工作积极性之间的矛盾,以及教练员的专业技能没有得到充分发挥的问题,建议制定合理的薪酬激励制度,为入校教练员提供与其工作量及所承担工作相匹配的工资待遇,提升教练员的工作积极性。

4.2.1 建立合理的薪酬制度

一是建立有别于一般体校教练员的薪酬制度。一般来说,目前的入校教练员薪酬基本与体校教练员相当,这样的一刀切极易产生矛盾,一方面,对于只承担一般训练任务的教练员来说,入校的工作量将远远小于体校教练员的工作量,则这部分教练员就很容易满足而不愿意多承担工作;而若学校有普及的需求,但又没有额外的激励,则教练员很难积极地承担,这就会导致学校与教练员之间矛盾的产生。

二是制定有弹性的薪酬体系。入校教练员因项目、工作量等的差异,使其存在一定的不可预见性,可以根据入校教练员所承担的工作量、学校反馈、输送成绩等不断地变化其薪酬标准,给予适当的奖励或惩罚。

三是制定多元化的薪酬结构。目前教练员的薪酬结构较为单一,基本由工资和奖金两部分组成。入校教练员也可以适当制定多元化的薪酬制度,适当安排教学教研活动,促进本校教师与教练员之间的交流,给予教练员以精神及物质的奖励,对于一些经验丰富、工作认真的教练员可以参照学校外聘教师的管理模式,适当提供一些课时补贴、训练津贴等,提高教练员的工作积极性。

4.2.2 建立双赢的共享机制

针对教练员与本校体育教师及文化课教师之间存在利益及目标冲突的问题,建议建立双赢的共享机制,采用“工作共担、利益共享”的方式。

对于参与教练员辅助代训工作的本校体育教师,在运动队取得成绩时,可以共同享受荣誉及奖励。一是由体育或者教育部门设立专项奖励资金,根据该教师所承担工作量的多少,按照比例获得相应奖金,不占用教练员奖金数量;二是可以由教育局制定相应的制度,将成绩纳入该教师年终考核,在职称认定、业绩考核上给予体现。

对于运动队所在班级的文化课教师,可以使教练员与文化课老师之间建立利益共同体。文化课老师要保障学生的基本训练时间,对于参训学生要给予更多的指导及帮助,在运动队取得成绩时对文化课老师给予一定的奖励;对于教练员,要合理安排训练,重视学生文化成绩,充分考虑学生的文化学习时间,在一定时期内,若学生文化课由于训练而退步明显,则对教练员进行适当的惩罚。

4.3 约束机制的建立

针对目前入校教练员管理制度缺失、教练员与学校间契合度存在偏差的问题,为了进一步做好教练员的管理工作,形成相对完善的制度,约束机制的建立是必不可少的。

一是考核机制的建立。通过制度的建立,要求对于入校教练员的工作能力、工作量认定、工作成绩等方面进行认定。这一方面可以相对公平合理地对教练员的工作量进行考核,另一方面,也可以对教练员的工作进行约束,使教练员能够更加投入自己的工作。考核制度应该包括对于完成本年度工作目标任务后的奖励,以及没有完成目标任务后的惩罚。

二是评价机制的建立。每年对教练员进行年终评估,按照教练员实际工作情况给予合理评价,并给予一定的奖



惩。评价应该包括胜任力、绩效、工作有效性等方面。胜任力评价方面可以考核教练员对于“体教结合”及专业教练员入校园工作的理解、训练工作的方法是否合理、训练教案的制定是否规范、参与学校教学的能力好坏等方面。绩效评价方面主要是对于教练员工作表现的评价,也是对其行为进行评价的一种方式,通过评价,可以了解教学质量。评价的方法可以通过平时的教学观察,也可以通过所在学校的领导、同事以及学生进行评价,通过多维测量全面了解教练员情况。有效性评价可以从教练员的工作成绩和业绩开始评价,建立相对完善的评价机制可以很大程度地提高教练员的工作积极性,在评价制度的建立中,将教练员的工作量、带训成绩、运动员比赛输送的成绩、数量等都做好相应的规定。

5 结语

教练员入校园工作是在上海市体教结合工作良性运作下而产生的一种优秀体育后备人才培养新模式,随着体教结合工作的不断深入,这种教练员入校的方式将受到教育和体育部门的推崇。现阶段,对于青少年体育观念正在逐步转变,青少年体质健康促进与后备人才的培养要互相发展、共同促进,这就使得我们的教练员进入校园以后将承担更多的职能、发挥更大的作用。所以说,人力资源是可持续发展的重要因素,在学校运动队建设及学校体育发展中,体育系统的教练员是可以进行人力资源整合的有效对象,体育教练员参与学校运动队建设或学校体育工作,需要依靠相应的管理制度明确其工作内容,规范其行为规范,考核其工作成效,从而使教练员入校工作的运行更加有序。

参考文献:

- [1] 贺新奇.推行体教结合策略与完善举国体制的关系[J].西安体育学院学报,2010,27(1):31-34
- [2] 王德刚.学校外聘体育教练员的二元思考[J].运动训练,2011,1:35-36
- [3] 刘耀明.上海市“体教结合”10 年发展历程与对策[J].体育科研(上海),2008,(3):74-79
- [4] 冉强辉,郭金修.上海市“体教结合”运行现状和对策研究[J].成都体育学院学报,2006,32(1):61-64
- [5] 舒盛芳,盛茂武.上海市“体教结合”运行模式现状与对策[J].体育科研(上海),2007,4:6-11
- [6] 王向宏.我国竞技体育人才培养体系优化整合研究[D].吉林:东北师范大学,2011
- [7] 李良胤.多维视阈下发达国家高校竞技体育人才培养模式的启示[J].哈尔滨体育学院学报,2012,4:81-84
- [8] 陆国田,段晓梅.日、英等五国教练员培训模式比较分析[J].考试周刊,2009,2:21-22
- [9] 戴健.江浙沪竞技体育后备人才培养研究[EB/OL].http://www.sportgov.cn/n16/nll52/n2523/n377568/n377613/n377733/390678.html,2011-05-25
- [10] 董晓巍.公安类外聘教师初探[J].铁道警官高等专科学校学报,2012,2(22):101-103
- [11] 国家中长期教育改革和发展规划纲要[R].北京:中共中央、国务院,2010.7.
- [12] 冯东.我国高校教师招聘管理机制发展历史与现状的初步研究[D].汕头大学,2008
- [13] 雷金火,斯迪虎,曾朝恭.论我国体教结合的未来发展取向——兼对上海市体教结合的调查分析[J].沈阳体育学院学报,2006,25(3):16-18.
- [14] 雷金火,等.论我国体教结合的未来发展取向——兼对上海市体教结合的调查分析[J].沈阳体育学院学报.2006(6)
- [15] 田麦久.试论我国竞技体育科学发展的时代要求[J].体育科学,2006(6):25-30
- [16] 徐家杰.孙汉超编著.体育管理学[M].武汉:武汉工业大学出版社.1993
- [17] 俞继英,宋全征,杨再淮,等.“开放的大教育”体系下可持续培养竞技体育人才的对策[J].上海体育学院学报.2006
- [18] 王继威,田其伟.上海市区县竞技体育项目管理发展现状与对策——以徐汇区为例[J].体育科研(上海),2012(4):58-64
- [19] 胥传孝.人力资源管理——高校外聘教师制的管理及运作模式[J].同济大学学报(社会科学版),2002,13(3):81-86

(责任编辑:杨圣韬)