

我国高校高水平排球队教练员 核心胜任力评价体系研究^①

胡鲜花¹, 冯承宇², 杨宗友^{2,3}

1. 重庆工程职业技术学院, 重庆 402260; 2. 西南大学 体育学院, 重庆 400700;

3. 重庆交通大学 体育部, 重庆 400074

摘要: 采用文献资料法、专家访谈法、德尔菲法与层次分析法等研究方法, 对我国高校高水平排球队教练员核心胜任力进行探析与筛选, 构建关于我国高校高水平排球队教练员核心胜任力的评价指标体系, 并通过层次分析法对指标体系的权重进行计算与排序, 确定各级指标的重要程度. 我国高校高水平排球队教练员核心胜任力主要体现在专项执教能力、专业背景、个人特质、专项教学能力和组织与管理能力等 5 个层面, 各层面共涵盖训练组织能力、技战术创新水平等 22 个下属指标, 共同构成了我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系. 本指标体系具有一定科学性, 可为高校高水平排球队教练员的培养与考核提供一定参考, 并有利促进高校高水平排球队的发展和提高教练员的执教水平.

关键词: 高校; 高水平; 排球教练; 胜任力

中图分类号: G842

文献标志码: A

文章编号: 1000-5471(2021)02-0155-08

2019 年 8 月 10 日, 国务院通过《体育强国建设纲要》, 纲要明确指出要全面推动足球、篮球、排球运动的普及和提高, 积极探索中国特色“三大球”发展道路, 强化科技助力, 提高“三大球”训练、竞赛的科学化水平, 挖掘“三大球”项目文化, 提高大众的认知度和参与度. 诚然, 排球运动一直是我国竞技体育项目建设的重点项目之一, 在民间、大中小学校也有较为扎实的群众基础, 尤其是在各大高校深受学生的喜爱. 为响应体育强国建设, 加强排球运动在高校的发展, 我国众多高校都成立了高水平排球运动队, 高校排球也随之走向了新的发展阶段. 然而, 教练员作为高校高水平排球队发展的重要一员, 其所受重视程度是远远不够的, 尤其是针对教练员胜任力的评价体系一直处于缺位状态. 把握高校排球活动对社会的意义或价值的认识活动均应是一种对体育的价值判断, 属于体育评价活动^[1], 具有重要的现实意义. 因此, 我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系的构建, 对我国高校高水平排球队教练员的选拔与考核及客观评价, 具有十分重要的意义.

1 研究方法

1.1 文献资料法

在研究初期, 以“排球”、“教练员”、“胜任力”、“评价体系”等作为关键词通过中国知网(CNKI)进行文献检索, 并查阅与评价体系相关的书籍, 了解评价理论相关的理论知识和已有研究成果.

① 收稿日期: 2020-09-21

基金项目: 重庆市教育科学“十三五”规划重点项目(2020-GX-116), 重庆市教育科学“十三五”规划项目(2019-GX-324).

作者简介: 胡鲜花, 硕士, 讲师, 主要从事学校体育学研究.

通信作者: 冯承宇, 硕士研究生.

1.2 专家访谈法

通过整理搜集的文献,结合已有文献对指标进行初步设计,将初步设计的指标整理好后,对部分专家进行访谈,征询他们对于初拟指标的看法及建议.

1.3 德尔菲法

通过网络问卷的形式,对专家组进行关于我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价指标体系的咨询,邀请专家就指标的合理性征询相关意见,筛选关于我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系的相关指标.

1.4 层次分析法

通过整理专家的意见,运用 YAAHP 10.3 系统进行建模及成对比较矩阵和简历成对比较矩阵后,再次邀请专家对各级指标的重要程度进行评分,最终计算出各层级评价指标的权重.

1.5 数理统计法

运用 SPSS23.0 和 MATLAB 统计软件,对调查问卷结果进行统计分析.

2 指标构建原则

2.1 系统性原则

高校高水平排球队教练员胜任力的评价指标体系本身是一个多层次的复杂体系,要考虑业务能力、道德水平、执教能力等各个方面,因此,在指标选取上要考虑到个人业务水平、执教能力以及道德水平等所有能涵盖其胜任力的指标.

2.2 可操作、可获取原则

高校高水平排球队教练员胜任力的评价指标应是可测量的、可获取性的指标,要尽量避免主观评价性指标,指标应有客观的参考标准,要保证评价的客观性.

3 指标构建过程

3.1 指标初拟

通过前期对评价理论相关书籍和文献资料的收集、整理与研读,并在此基础上对部分专家进行访谈,征询他们对我国高校高水平排球队教练员核心胜任力关键指标的看法,初步设计了我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系的指标体系,包含执教能力、专业背景、个人品质、教学水平和管理能力等在内的 6 个一级指标和教学能力、运动等级水平、责任意识等 25 个相应的二级指标,将这些指标设计成《我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系》专家征询问卷,向专家组发起问卷征询,专家相关情况如下:

1) 专家基本情况

表 1 专家基本情况 (N=18)

研究领域	人数	职 称	学 位
排球专项教学与实践	8 人	教授 3 人,副教授 5 人	博士 1 人,硕士 4 人,学士 3 人
体育教育训练学	4 人	教授 4 人	博士 2 人,硕士 2 人
高水平排球队教练员	6 人	教授 2 人,讲师 4 人	硕士 4 人,学士 2 人

2) 专家积极系数

主要采取网络问卷的形式,以邮件、微信等方式对专家进行三轮问卷咨询,最终得到三轮专家积极系数分别为 1.00,0.83,0.89,见表 2. 表明专家对本研究的重视程度和配合程度较高.

表 2 专家积极系数表 (N=21)

轮次	发出问卷数	回收问卷数	回收率/%	积极系数
第 1 轮	18	18	100	1.00
第 2 轮	18	15	83.33	0.83
第 3 轮	18	16	88.89	0.89
合计	54	49	90.74	0.91

3) 专家权威系数

依据专家自填“专家熟悉程度表”和“判断依据量化表”,利用算数平均数求得专家权威系数为 0.86,说明专家权威程度较高。为保证问卷设计的有效性和可靠性,邀请 4 名体育教育训练学和 2 名排球专项教学与实践的专家对问卷的设计进行信效度检验,并依据专家提出的建议和意见反复修改,最终确定调查问卷的内容。通过专家评判的方式对问卷的信效度进行检验,5 名专家认为比较合理,1 名专家认为一般,没有专家认为不合理。

3.2 专家征询结果

通过问卷对专家进行指标设计的征询,超过 2/3 专家同意入选的指标则入选指标体系,低于 2/3 专家同意入选的指标进行修改或删除,专家征询结果如下:

表 3 专家征询一级指标的结果

指 标	通过率/%	专家意见	处理结果
A1 专项执教能力	100	同意入选	入选
A2 专业背景	100	同意入选	入选
A3 个人品质	77.8	范围过窄	调整为“个人特质”
A4 专项教学能力	100	同意入选	入选
A5 管理能力	72.2	范围过窄	调整为“组织管理能力”

表 4 专家征询二级指标的结果

指 标	通过率/%	专家意见	处理结果
B1 教学水平	22.2	与教学能力重叠	删除
B2 专项训练组织能力	100	同意入选	入选
B3 创新能力	77.8	概念模糊	调整为“排球专项技战术创新能力”
B4 解决问题的能力	100	同意入选	入选
B5 专项赛事临场执教能力	100	同意入选	入选
B6 专项运动等级水平	83.3	去掉“水平”	调整为“排球专项运动等级”
B7 个人专项技术水平	100	同意入选	入选
B8 参赛经历	72.2	范围过窄	调整为“排球专项参赛及获奖经历”
B9 排球专业知识水平	100	同意入选	入选
B10 大赛获奖经历	33.3	与参赛经历重叠	删除
B11 学历水平	77.8	范围过窄	调整为“学历与职称”
B12 责任意识	100	同意入选	入选
B13 行为方式	94.4	同意入选	入选
B14 人文精神	88.9	同意入选	入选
B15 职业认同感	100	同意入选	入选
B16 交流能力	66.7	被“行为方式”包含	删除
B16 自我牺牲意识	66.7	表述欠佳	调整为“职业奉献精神”
B17 排球课堂教学组织与安排	100	同意入选	入选
B18 教学态度	100	同意入选	入选
B19 教学方法	66.7	修改入选	调整为“教学方法选择与运用”
B20 教学目标实现	88.9	同意入选	入选
B21 运动员管理能力	100	同意入选	入选
B22 管理制度制定能力	100	同意入选	入选
B23 管理制度执行能力	88.9	同意入选	入选
B24 排球队组织能力	100	同意入选	入选

最终,通过整理专家征询的结果,对相应指标进行调整与修正,得到关于我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系。一级指标包含 A1 专项执教能力、A2 专业背景、A3 个人特质、A4 专项教学能力、A5 组织管理能力等 5 个一级指标;二级指标包含: B1 专项训练组织能力、B2 排球专项技战术创新能力、B3 解决问题的能力、B4 专项赛事临场执教能力、B5 专项运动等级、B6 个人专项技术水平、B7 排球专项参赛及获奖经历、B8 排球专业知识水平、B9 学历与职称、B10 责任意识、B11 行为方式、B12 人文精神、B13 职

业认同感、B14 职业奉献精神、B15 排球课堂教学组织与安排、B16 教学态度、B17 教学方法选择与运用、B18 教学目标实现、B19 运动员管理能力、B20 管理制度制定能力、B21 管理制度执行能力、B22 排球队组织能力。

4 指标体系确立与权重计算

4.1 模型构建

通过 YAAHP10.3 系统，将我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系分为决策目标、准则层和方案层，依照系统规格要求进行模型构建，最终构建关于我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系的模型如图 1。

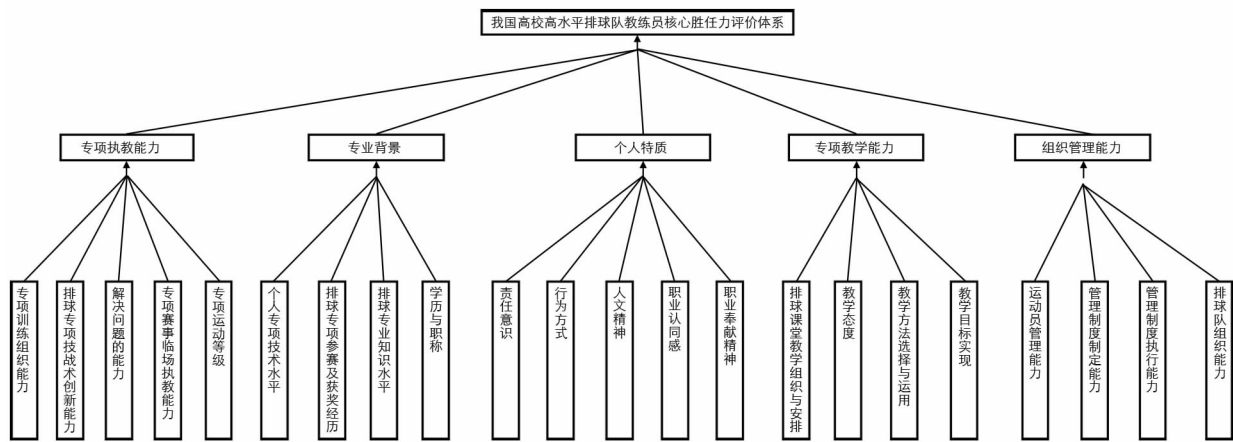


图 1 我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系模型

4.2 权重计算

在已构建模型的基础上，导入专家征询结果(关于各级指标重要性的判断矩阵数据)，通过反复校验各级指标之间的一致性，最终计算得出各级指标的权重如图 2。

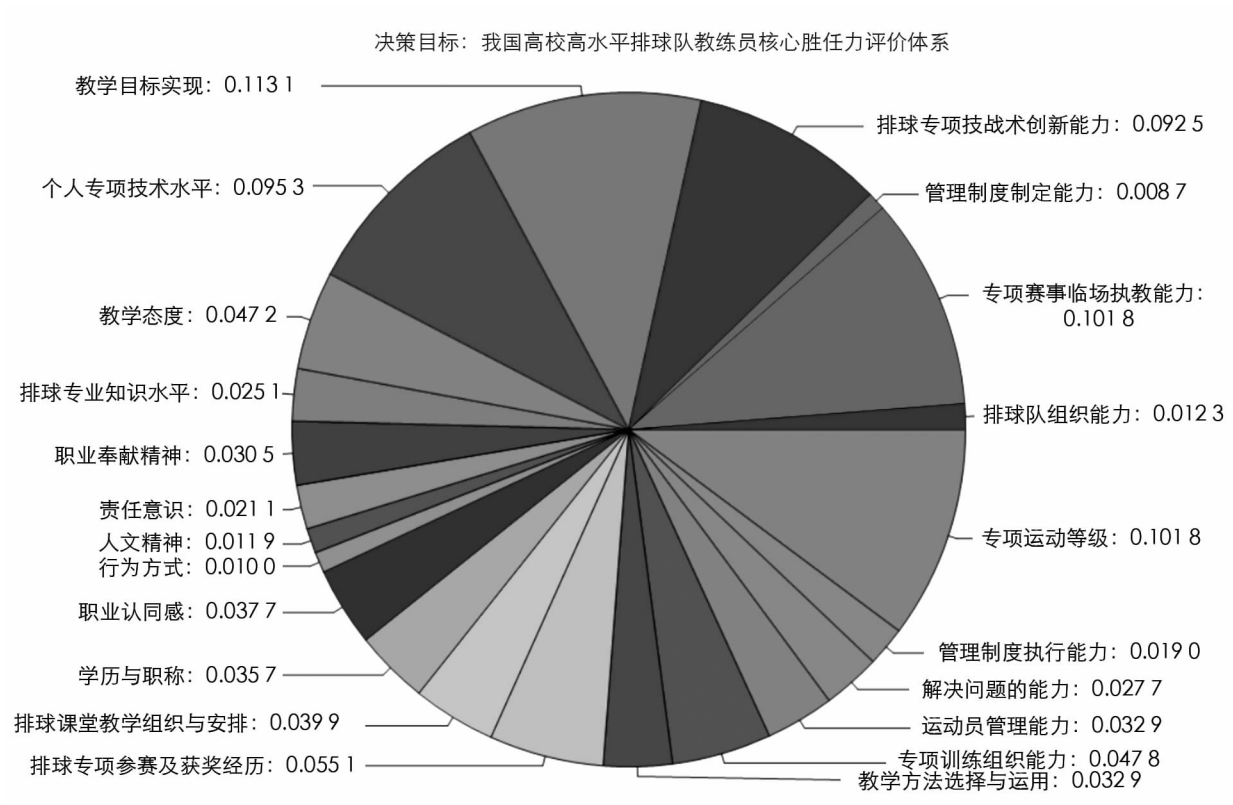


图 2 我国高校高水平排球教练员核心胜任力评价指标体系权重

4.3 一致性检验与权重排序

4.3.1 一致性检验

由于专家对各指标的理解和认知存在一定差异,故而使所有判断矩阵都具有完全的一致性有一定难度,为考察判断矩阵能否适用于层次分析,并检验指标体系判断矩阵的相对科学性,则需要对各层指标进行一致性检验,公式如下:

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

(1)

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

(2)

$$\lambda_{\max} = \sum_{i=1}^n \frac{(BW)_i}{nW_i} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left[\frac{\sum_{j=1}^n b_{ij}W_{ij}}{W_i} \right]$$

(3)

通过 YAAHP10.3 软件,对所有指标进行一致性计算与检验,最终得到在我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系中,所有指标的一致性都符合要求,即 $CR_{\max} \leq 0.1$.

4.3.2 指标体系权重排序

最终,通过整理资料、专家访谈、指标初拟、专家问卷征询、整理分析问卷数据等步骤得到关于我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系.该体系包含 5 个一级指标,22 个二级指标,通过 YAAHP10.3 对该指标体系进行了模型构建、判断矩阵搭建和权重计算以及一致性检验,最终结果如下:

表 5 我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价指标体系及权重排序

决策层	一级指标及相应权重	二级指标及相应权重	
我国高校高水平排球队 教练员核心胜任力	A1 专项执教能力 0.371 6	B1 专项训练组织能力	0.047 8
		B2 排球专项技战术创新能力	0.092 5
		B3 解决问题的能力	0.027 7
		B4 专项赛事临场执教能力	0.101 8
		B5 专项运动等级	0.101 8
	A2 专业背景 0.211 2	B6 个人专项技术水平	0.095 3
		B7 排球专项参赛及获奖经历	0.055 1
		B8 排球专业知识水平	0.025 1
		B9 学历与职称	0.035 7
	A3 个人特质 0.111 2	B10 责任意识	0.021 1
		B11 行为方式	0.010 0
		B12 人文精神	0.011 9
		B13 职业认同感	0.037 7
		B14 职业奉献精神	0.030 5
	A4 专项教学能力 0.233 1	B15 排球课堂教学组织与安排	0.039 9
		B16 教学态度	0.047 2
		B17 教学方法选择与运用	0.032 9
		B18 教学目标实现	0.113 1
	A5 组织管理能力 0.072 9	B19 运动员管理能力	0.032 9
		B20 管理制度制定能力	0.008 7
		B21 管理制度执行能力	0.019 0
		B22 排球队组织能力	0.012 3

5 指标释义

A1) 专项执教能力,高校高水平排球队教练的执教能力包含承担教学与训练任务^[2]、指挥球队参赛等多方面因素,是高校高水平排球队教练员核心胜任力的重要因素.

A2) 专业背景,是指教练员的综合水平,如业务能力、专业知识储备、学历情况等,是教练员胜任该职位的关键。

A3) 个人特质,又指个人品质、品性等,是教练员在日常训练、生活与工作中所经常表现的、定型了的倾向与特征。

A4) 专项教学能力,教学能力是直接反映教练员核心胜任力的关键指标,在教学与训练中有着极其重要的地位,是教练员必备物质条件之一。

A5) 组织管理能力,是指教练员对排球队队员、日常事务、训练活动的安排和指挥的合理性与高效性。

B1) 专项训练组织能力,教练员必须具有良好的组织能力,最大程度上实现球队的训练目标以及合理安排训练活动。

B2) 排球专项技战术创新能力,技战术的持续创新与应用,是指教练员在训练与实战过程中,能够对原有的技战术加以组合与改进,从而达到提高球队运动成绩的目的。

B3) 解决问题的能力,该指标反映了教练员的综合能力,是体现教练员解决运动员与运动队疑惑与难题的水平。

B4) 专项赛事临场执教能力,是教练员专业知识与水准、技巧与反应、判断和决策等全方位的综合反映,是表现教练员职业能力的重要因素,也是教练员核心胜任力最重要的指标之一。

B5) 专项运动等级,是指教练员在作为运动员参加规定比赛期间,取得了符合要求的成绩而申请的等级与称号,反映了教练员的参赛经历和个人技术水准。

B6) 个人专项技术水平,是指教练员的基本技术、体能等综合竞技能力,是教练员竞技能力水平的决定因素。

B7) 排球专项参赛及获奖经历,是教练员以往运动经历和水准的现实体现。

B8) 排球专业知识水平,是教练员的理论知识基础,包含教育学、竞技体育学、运动训练学、运动心理学等各方面的知识储备。

B9) 学历与职称,前者即指教练员所接受科学文化教育和技能训练的经历,后者则反映的是教练员专业技术水平、能力与成就的等级称号。

B10) 责任意识,又称责任心,即指教练员对排球队及队员管理、组织等方面的自觉意识,是教练员必备的条件之一。

B11) 行为方式,即指教练员的行事风格、办法,又称行为办法,是反映教练员日常品性的重要指标。

B12) 人文精神,高校高水平排球队教练员需要具备较好的人文精神才能胜任该工作,包括人际交往能力、对队员的人文关怀等。

B13) 职业认同感,职业认同感是一个心理学概念,是指高校高水平排球队教练员对于所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法,与社会对该职业的评价及期望的一致,即个人对他人或群体的有关职业方面的看法、认识完全赞同或认可^[3]。

B14) 职业奉献精神,又称职业信念,是高校高水平排球队教练员职业专业化的最高体现^[4]。

B15) 排球课堂教学组织与安排,高校高水平排球队教练员的工作重心之一便是组织教学与训练,其对教学过程的组织与安排也是反映其综合水平的重要因素。

B16) 教学态度,教学态度在某种程度上决定着教学质量,是教练员从事教学、带队的重要指标,秉持积极、主动和认真负责的教学态度投入到教学与日常训练活动中去。

B17) 教学方法选择与运用,指教练员在教学活动中所采取的训练手段、方式等,以及如何将各种训练手段合理组合与运用。

B18) 教学目标实现,是否能实现预期的教学目标,是教练员教学水平和教学效果的直接体现,包含短期与长期目标、隐性与显性目标等。

B19) 运动员管理能力,指教练员对运动队运动员的管理效果,包括训练活动、日常生活和课程学习等。

B20) 管理制度制定能力,教练员应该对运动队作出明确的制度规定,制度制定的严谨性、科学性,将

在某种程度决定着队伍的管理情况。

B21) 管理制度执行能力,制定球队管理制度的最终目的是有效管理球队,而实现这一目标的唯一手段就是执行,管理制度的执行情况决定着管理制度是否有效,也是球队具体管理效果的体现。

B22) 排球队组织能力,教练员应该在球队中具有一定号召力,例如日常的训练、检查性比赛,教练都应该表现出充分的组织能力。

6 结果与分析

通过指标初拟,并以问卷进行三轮专家征询,而后在 YAAHP10.3 系统中将回收的专家数据录入系统,对我国高校高水平排球队教练员的核心胜任力评价体系进行模型构建、成对比较矩阵以及权重计算,最终,得到完整的评价体系及相应权重。在一级指标中,专项执教能力和专项教学能力的权重分别位于第一和第二位,表明专家组一致认为在高校高水平排球队的胜任力指标中,最重要的是执教能力和教学能力。二级指标中,专项赛事临场执教能力、专项运动等级等指标权重较重要,表明教练员的赛事执教能力和个人运动专项等级是比较重要的。

7 建议

7.1 加强顶层设计,完善评价机制

我国高校高水平排球队教练员核心胜任力评价体系的构建,是建立在科学的原则和研究方法之上的,该指标体系具有一定的实用价值和参考意义,在高校高水平排球队教练员的引进与培养和考核中将发挥重要作用。但随着现代高校排球赛事和球队建设的变化,其具体的评价指标体系也应该具有一定的可变性,以便保持适应性发展。科学有效的评价体系是促进教师水平提升的重要手段,若没有科学、系统行之有效的评价体系将会制约教师自身的发展^[5]。影响高校高水平排球队教练员核心素质的评价因素是多方面的,只有建立全面、科学的评价机制,才能对我国高校高水平排球队教练员的全面发展进行客观、精准的评价^[6]。

7.2 重视球队建设,激发教练员执教潜能

在高校高水平教练员的培养环节中,最重要的环节之一便是学校充分重视校排球队的整体建设,这会在很大程度上给教练员充分发挥执教潜能提供不断的动机激励。在学校层面,要严格把控运动员选材,选拔具有良好天赋和基础的运动员,以便教练员有更好的执教基础。同时,完善整个球队的管理制度也是很有必要的,应将球队的管理权下放到教练员,使教练员与整个运动队融为一体,也让教练员充分发挥其管理才能。教练员领导力是现代体育竞技中最为重要的环节,有人甚至认为现代体育团体项目的竞技与其说是运动员能力的比拼更不如说是教练员领导力的体现^[7-10]。因此,教练员在球队的绝对领导地位必须得以确定,这是教练员充分领导球队的重要因素之一。

7.3 提高训练科学化水平,为运动队创造优异成绩奠定基础

在科学评估教练员核心素质的基础上,充分重视运动队的建设和管理,已基本为运动队的发展奠定了基础,但对于竞争越发增大的现代竞技运动尤其是排球这种团队竞技项目的发展是远远不够的,还要通过各种方式提高球队整体训练的科学化水平才行,这一方面,可以借鉴国内高水平代表队或国外发展较好的排球队的科学训练模式,将其引入本校球队训练中并创新性地应用,使其充分符合本球队的发展方向。现代排球运动发展的趋势是体能化、技术化和战术化相结合^[11-12],综合利用各项训练指标可及时有效地了解运动员对训练安排的适应状况及其机能状态的变化,有助于提高训练的科学化水平,不断提高运动成绩。

参考文献:

- [1] 杨军,闫建华.我国体育评价的起源与发展[J].体育学刊,2017,24(1):52-57.
- [2] 朱浩男.淮南市校园足球教练员执教能力影响因素分析及对策研究[D].昆明:云南师范大学,2019.
- [3] 余利川.地方高校免费师范生职业认同:现状与强化[D].南充:西华师范大学,2016.
- [4] 王安全.改革开放40年西部农村中小学教师职业精神的变化与养成[J].北方民族大学学报(哲学社会科学版),

2020(2): 164-169.

- [5] 李 杉. 体育教师评价机制中的问题与对策分析 [J]. 教学与管理, 2014(18): 142-144.
- [6] 王忠瑞, 王忠波, 靳厚忠. 治理理论下我国学校体育教育评价影响因素及其机制构建 [J]. 沈阳体育学院学报, 2014, 33(2): 103-107.
- [7] HEUZÉ J, SARRAZIN P, MASIERO M, et al. The Relationships of Perceived Motivational Climate to Cohesion and Collective Efficacy in Elite Female Teams [J]. Journal of Applied Sport Psychology, 2006, 18(3): 201-218.
- [8] MAGYAR T M, FELTZ D L, SIMPSON I P. Individual and Crew Level Determinants of Collective Efficacy in Rowing [J]. Journal of Sport and Exercise Psychology, 2004, 26: 136-153.
- [9] 蔡端伟, 吴贻刚. 排球教练员领导行为激励内化效应实证研究——基于自我决定理论视角 [J]. 河南师范大学学报(自然科学版), 2014, 42(4): 159-164.
- [10] 刘 江, 李毅钧. 排球多元组合训练的生理生化监控及实施研究——以四川省男子排球队为例 [J]. 广州体育学院学报, 2016, 36(1): 102-105.
- [11] 葛春林. 最新排球训练理论与实践 [M]. 北京: 北京体育大学出版社, 2003: 90.
- [12] 高玉花. 论排球竞赛竞技战术节奏原理 [J]. 广州体育学院学报, 2014, 34(4): 43-47, 80.

On Evaluation System of Core Competence of Coaches of High-Level Volleyball Teams in Chinese Universities

HU Xian-hua¹, FENG Cheng-yu², YANG Zong-you^{2,3}

1. Chongqing vocational and technical college of engineering, Chongqing 402260, China;

2. School of Physical Education, Southwest University, Chongqing 400700, China;

3. Department of Physical Education, Chongqing Jiaotong University, Chongqing 400074, China

Abstract: In the literature material, expert interview method, Delphi method and analytic hierarchy process (ahp) and other research methods, studies have been done to give our country university high level volleyball coaches analysis and selection of the core competence of construction about our country's university high level volleyball coaches core competence evaluation index system, and through the analytic hierarchy process (ahp) to calculate the weight of the index system and sorting, determine the importance of the indicators at all levels. Our university high level volleyball coaches core competency lies in coaching ability, professional background, personal qualities, teaching ability and the ability of organization and management of five levels, each level in training ability of organization, technique innovation level, such as 22 subordinate indicators, together constitute the core competence in colleges and universities high level volleyball coaches evaluation system. This index system is scientific, which can provide some reference for the training and assessment of high-level volleyball coaches in colleges and universities, and promote the development of high-level volleyball teams and coaches in colleges and universities.

Key words: colleges and universities; high level; volleyball coach; competency

责任编辑 汤振金