

江苏省排球后备力量培养现状与对策

吴健

(南通医学院 体育教研室, 江苏 南通 226001)

摘 要:在文献调研、问卷调查、专家访谈和社会学统计的基础上,对江苏竞技排球后备力量培养的现状进行了调查和分析,指出不足,并提出了相应的对策。

关 键 词:竞技排球; 后备人才培养; 江苏省

中图分类号:G842.92 **文献标识码:**A **文章编号:**1006-7116(2003)02-0132-03

Research on the cultivation actuality of reserve forces of Jiangsu volleyball

WU Jian

(PE Research Section, Nantong Medical College, Nantong 226001, China)

Abstract: Under the basis of literature summary, the papers investigation, professional inquiry and social statistics, the article analyses cultivation actuality of reserve forces of Jiangsu volleyball, points out existing problems and raises corresponding effective measures.

Key words: volleyball; reserve forces cultivation; Jiangsu Province

1995年“中华人民共和国体育法”正式颁布实施,把开展青少年业余体育训练,培养体育后备人才作为专门的条款加以确定,从法律上为体育后备人才的培养提供了保障。在2001年4月全国体育发展战略研讨会上,竞技体育可持续发展及后备人才的培养成为会议的主题。全国政协体育组也把后备人才作为2002年考察专题,可见后备人才的培养在我国竞技体育可持续发展战略中的重要地位。竞技体育后备人才,是指具有一定体育天赋,经过系统训练后,可能对竞技体育的发展做出贡献的青少年运动员^[1]。后备人才是竞技体育人才最主要的源泉。

本文通过对江苏省竞技排球后备人才培养因素的调查与分析,旨在为今后江苏乃至全国排球运动的持续发展提供一定的参考依据。

1 江苏省竞技排球教练员队伍现状

1.1 学历教育及岗位培训情况

多年来,在江苏省教育部门和体育部门的共同努力下,广大排球教练员的学历层次有了明显改观,91%的教练员经过系统学习、考核后,取得了大专以上的学历。绝大多数教练员已经初步掌握了运动训练的基本理论、科研方法。原江苏省体委为进一步提高教练员的实践能力,从1987年开始着手教练员岗位培训工作,至2001年,已接受过教练员岗位培训并获得相应级别合格证书的教练员,占竞技排球教练

员的82%。但仍有18%的教练员还没有接受过等级基础培训,影响了这部分教练员业务水平的提高。

尽管江苏省竞技排球教练员学历教育和岗位培训工作总体情况是比较好的,但在访谈中了解到,由于竞技排球在不同地区的发展不平衡以及人们认识上的差异,在教练员的学历教育与岗位培训方面还存在着一些有待解决的问题:

一是学历教育与岗位培训衔接不够。有些部门或个人比较重视教练员学历的提高而忽视岗位培训,造成了学历与训练实践能力不符的现象。

二是培训教材的创新及师资队伍质量有待提高。教练员岗位培训教材还没有充分体现“训练能力为主”的特点,难免和一般学科教材重复。随着办学规模和提高的要求,师资队伍建设比较落后,高水平的培训师资缺乏。

三是市场机制不健全。打破大锅饭、铁饭碗,实行教练员聘任制,这是教练员制度改革的必然。但在不同的地区或部门“干好干坏一个样”的现象并不少见,势必影响了广大教练员的积极性,给后备人才的培养带来不利。

四是训练实践方面的培训不够。在访谈中了解到,江苏省排球教练员80%左右是退役的运动员,他们有着丰富的排球运动实践经验,而在指导训练的实践经验方面是一个新手。他们认为,目前对教练员的培训手段主要以理论为主,缺乏指导排球训练能力方面的培训。

针对以上问题,笔者认为在江苏省排球教练员队伍建设

方面可采取以下对策:1)引进市场竞争机制,执行“持证上岗”;2)实施学历教育与岗位培训配套;3)改进教练员培训教材,提倡学以致用,特别强调教材的针对性;4)提高岗位培训师资水平,进一步提高培训质量;5)培训中要考虑训练实践方面内容的丰富,以及培训手段和培训方式的多样化。

1.2 运动员选材情况

“运动员选材”是指根据各个运动项目的特点,以科学的测试和预测方法,从众多的儿童少年和运动员后备力量中,准确地选拔出那些在先天和后天条件方面均较优越的运动员人才。运动员选材是运动训练中的第一个重要环节,直接影响到训练的成效,因而愈来愈引起人们的广泛关注。

我们对教练员就选材时考虑的指标因素进行了调查,考虑形态指标34人,遗传指标31人,素质指标29人,心理指标18人,机能指标13人,技能指标9人。教练员预测队员身高时所采用的方法:用父母身高推算31人,占71.5%;根据少儿当年身高推算3人,占7.5%;从发育程度推算6人,占15.0%。

大部分教练员在选材时主要考虑身体形态、素质机能方面的指数,他们认为这几个方面优秀就是理想的苗子。笔者认为,在少年儿童的早期选材时,教练员应侧重于身体形态、素质机能等天赋的自然显示的能力。但在接受训练后,如从青少年运动员后备力量中,选拔高层次的省队或国家队优秀排球人材时,教练员除了对运动员进行身体素质的考核外,应侧重于对运动员进行心理素质和技能能力的测试。技术的考核包括有球技术和无球技术的测评,战术的考核包括战术意识、战术理论、战术质量、战术数量及战术效果等方面的测评。我们只有选出一大批适合从事排球运动,先天条件优越,特别是具有运动潜力和发展前途的优秀苗子,再加以科学系统的训练,才能迅速提高我省排球运动的水平。

1.3 培养和输送后备力量人数情况

江苏省竞技排球后备力量人数大致包括两大块:正在接受业余体校训练的青少年和体育传统学校接受训练的少年儿童。

统计数据表明,体育传统学校、市体校甲、乙队的后备队员为730名左右,再加上省二队队员、省体校、小学生男排与未参加比赛队的队员,粗略估计,其数量约在千人左右,有业余排球队的学校大约为小学80余所,中学50余所。与北京市相比,北京市400多所学校中,有业余排球队的中学仅有9所,小学10所。江苏少年组竞技排球后备人才数量上和在中小学普及程度上都占有一定的优势。

同时,输送运动员数量的多少,是评价教练员训练工作成果大小的具体体现。该指标以一个周期输送的运动员人数来表示。

对教练员的调查结果表明:江苏在竞技排球后备人才的输送人数上,还不太理想,近5年中输送数目在5~10人中,男教练员为5人左右,而女教练员则在3人左右。在输送情况中所占比例最大的是1~5人,男教练员为9名左右,说明这一部分教练员每年中最多只输送了一名运动员,有的教练员甚至一名也没有输送。

2 江苏省竞技排球后备人才队伍基本状况

2.1 后备人才身体条件和身体素质

少儿正处在身体发育的旺盛时期,从生理角度讲,在少儿时期应着重发展全面身体素质,教练员在训练中应根据不同素质发展的敏感期制定训练方案。例如男子在11~13岁、女子在11~12岁是发展速度素质的最佳期。在这一时期,教练员应根据排球运动的特点,选择多种多样的手段,重点抓好移动速度、灵活性的训练,这对以后提高运动员防守能力,提高临场比赛战术的发挥将起到较好的作用。

表1统计结果显示,江苏省少年乙组与全国少年乙组相比,在助跑摸高方面存在显著性差异,但少年女排甲、乙组的60 m跑、36 m移动成绩和全国少年组相比,不存在显著性差异。在网上控制权争夺日趋白热化的今天,拦网成功率的高低对一个球队比赛胜负有重要的影响。运动员弹跳力的高低是构成空中优势的主要因素,发展运动员的弹跳能力,对于争夺网上优势十分重要。因此,教练员在平时训练中,应该采取有效手段,强化提高运动员的弹跳能力。

表1 全国少年女排与江苏省少年女排身体素质对照表¹⁾

队别	助跑摸高/cm	60 m跑/s	36 m移动/s
江苏省女乙	276.5	9.3	12.5
全国女乙	285.3	9.1	12.6
P	<0.05	>0.05	>0.05
江苏省女甲	289.0	9.4	11.9
全国女甲	290.7	9.2	11.7
P	>0.05	>0.05	>0.05

1)全国数据引自1999年全国少年甲、乙组比赛统计数据。

2.2 后备人才技、战术情况

从表2(见第134页)中3项技术的统计数据可明显看出:参加比赛的各组发球成功率高,一传成功率较好,特别是少年女甲的发球成功率高。从临场来看,各队发球普遍以大力发球为主,有50%以上的球队已能够采用跳发球技术。同时,从与世界青少年锦标赛3项技术比较的数据来看,江苏少年女甲在扣球方面成功率较低。观察认为,主要是运动员适应能力差,缺乏应变能力,对调整球和远网球多数是依靠推打或轻打过网,对一些到位球则盲目追求力量,造成了许多不应有的失误。另外,尽管少年男甲扣球成功率较好,但后排进攻仅占扣球总数的8.5%。而且,这些后排进攻,基本上不是围绕着一套战术体系进行的,多数是在前排队员进攻不力或是在垫球不到位的情况下被迫进行的,所以效果很差。这种状况,显然与当今排球运动发展趋势不相适应。

从现场的比赛来看,各队的进攻战术没有什么突破和发展,给人的印象是技术较粗糙、战术单一、缺乏尖子队员。快攻与强攻不能很好结合,在快攻战术中,集体战术配合与个人战术运用上变化比较少。笔者建议:各队在平时训练时,要重点演练具有实战运用能力的多种战术套路,经常变化进攻战术,特别是当某一战术受挫时,要主动进行战术变化,

使对手只能被动应战,顾此失彼,从而起到出奇制胜的效果。

表2 江苏省竞技排球后备人才3项技术成功率比较 %

队名	发球成功率	一传成功率	扣球成功率
男子乙组	84.9	63.0	29.8
女子乙组	82.9	58.3	30.4
P	>0.05	>0.05	>0.05
男子甲组	76.5	78.0	38.7
女子甲组	88.8	61.4	33.8
P	<0.05	>0.05	>0.05

3 江苏省竞技排球后备人才培养模式

竞技体育运行模式在很大程度上决定、制约后备人才培养的模式。从总体上看,世界各国的竞技体育后备人才的培养模式主要有3种类型:第1种是“政府管理模式”,如前苏联、东欧国家及中国,主要采用政府统一规划,统一管理的模式;第2种是“社会管理模式”,如美国及大多数西方发达国家,过去均采用这种主要依靠社会组织实施体育管理的体制;第3种是两者相结合的“融合型管理模式”^[6]。从竞技体育实践来看,三种模式各有利弊(见表3),但相对而言,“融合型模式”在竞技体育发展过程中有较大的优势,是一种利大于弊的管理模式,对竞技体育后备人才的培养来说是尤为重要。

表3 3种竞技体育后备人才培养模式的特点

类型	优势	劣势
政府管理模式	全国一盘棋,政府统一规划,经费投入相对稳定	国家负担较重,市场机制难以发挥作用
社会管理模式	发挥社会办体育的主动性,市场规律作用明显	政府管理能力降低,资金投入不稳定,项目间不平衡
融合型管理模式	得到政府的支持,有相对稳定的资金保障。调动社会各方办体育的积极性,引进市场机制,注重投资效益	政府与有关部门的投资比例需确定

江苏省目前的竞技排球后备人才培养模式既带着计划经济的余热,又蕴藏着市场经济的潜能,是一种转轨时期的特殊模式,这种模式还将会存在一个时期。从后备人才培养的总体来看,主要还是属于“政府管理模式”。这与社会主义市场经济的体制是不相适应的,与市场经济发达的国家相比还有较大的差距。虽然排球职业化在我省已经起步,但还没

有形成规范化、系统化的管理,社会经济的投入只养活了几个俱乐部,而高水平队员的“源头”——基层训练却出现严重滑坡,训练经费严重不足,训练条件差,教练员的待遇低,训练积极性明显低落,使得高水平训练与基础训练严重脱节,正在运行中的运动员转会制度,更使基础训练雪上加霜。

笔者认为:应根据江苏省具体情况,大胆吸收和借鉴有关国家和省市的成功经验,合理地选择、进行后备人才培养管理模式的改革和机制转换。由高度集中的“一条龙”管理模式,转化为政府和社会共同管理的融合型俱乐部制。政府投资形式不再是拨款,而是以资助的形式出现。改拨款为资助,突出效率优先的原则,摒弃“等、靠、要”的依赖行为,以利于提高竞技排球后备人才培养的投资效益。

4 结论与建议

(1)江苏省竞技排球教练员学历教育和岗位培训工作总体情况较好。但仍然存在学历教育与岗位培训不能很好地衔接,培训师资的质量有待提高,培训的针对性不够等需要进一步解决的问题。

(2)江苏省竞技排球后备人才的总体数量情况相对较好,但是向上一级输送运动员的输送率较低,反映了训练效率不高。

(3)江苏竞技排球后备人才的身体素质与全国平均水平相比,速度与灵敏素质不存在显著性差异,但在助跑摸高方面,差异显著。从现场观察分析,技术发展还不甚全面,战术配合较少。

(4)江苏省竞技排球后备人才培养模式要由高度集中的“一条龙”管理模式,转化为政府和社会共同管理的融合型俱乐部制。

参考文献:

- [1] 周明华. 排球后备人才选拔与训练体制的比较研究[J]. 洛阳师范学院学报, 2000, 19(5): 73-74.
- [2] 刘献武. 运动选材学[M]. 北京: 人民体育出版社, 1991.
- [3] 张萍, 张世建. 少儿排球运动员训练之我见[J]. 沈阳体育学院学报, 1995(4): 21-22.
- [4] 何仲恺. 世界女排后备力量比较研究[J]. 山东体育科技, 1998, 20(3): 70-77.
- [5] 杨再淮. 中国竞技体育后备人才培养模式的研究[D]. 上海: 上海体育学院, 2001.

[编辑: 周威]