

中外职业足球俱乐部后备人才培养机制比较

张忠, 颜中杰

(上海体育学院 体育教育训练学院, 上海 200438)

摘 要: 对中外职业足球俱乐部后备人才培养机制进行比较, 结果显示, 对足球后备人才培养中外足球俱乐部存在较大差距, 国外俱乐部具有多种后备人才选拔方式、较科学的训练机制、较多样的竞赛类型和较多的比赛场次, 切实加强年轻球员的文化教育, 为年青球员寻求多层次的出路; 而我国俱乐部运动员选拔面、训练不够科学, 对球员的文化教育不够重视, 可供球员选择的出路不多。这些问题制约了我国职业足球俱乐部后备人才培养的质量。

关 键 词: 运动训练; 后备人才培养机制; 职业足球俱乐部

中图分类号: G80-05; G843 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-7116(2009)02-0095-04

Comparative study on training programs for talents-in-support of professional football clubs in China and foreign countries

ZHANG Zhong, YAN Zhong-jie

(School of Sports and Training, Shanghai Sport University, Shanghai 200438, China)

Abstract: The authors compared backup talent cultivation mechanisms of professional football clubs in China and foreign countries, and revealed the following findings: there is a big difference in such mechanisms between professional football clubs in China and foreign countries – foreign clubs have multiple ways for backup talent selection, more scientific training mechanisms, more diversified competition types, more game times, genuinely strengthened cultural education for young players, and multiple ways out for players, while clubs in China have fewer ways for player selection, less scientific training, fewer competition types, fewer game times, insufficient concern about cultural education for players, fewer ways out for players to choose from, and these problems have restricted the quality of backup talent cultivation carried out by profession football clubs in China.

Key words: sports training; backup talent cultivation mechanism; professional football club

许多国外著名职业足球俱乐部历经百年发展, 在后备人才培养方面取得了骄人的成绩, 积累了宝贵的经验, 值得正处于起步阶段的我国职业俱乐部认真学习。但是, 在这些成功因素中, 有些因素根植在该国社会环境之中, 很难移植到我国, 如各国的足球文化、历史传统、政治经济发展等, 而有些则是可以借鉴的, 如培养理念、运行机制等。通过对中外职业足球俱乐部后备人才培养机制的比较, 为尽快提高我国职业足球俱乐部后备人才培养质量提供参考。

1 选拔机制

要想成为出色的足球运动员, 除了个人的努力、

良好的机遇以外, 很重要的一点是需要一定的天赋。选材, 是培养竞技体育人才的第一关。良好的选拔机制, 可以使运动员培养达到事半功倍的作用。

意大利国际米兰俱乐部(简称“国米”)通过不断完善, 逐步建立起多种培养途径和较完备、严格的运动员选拔机制。

第一, 建立夏季训练营。国米在风景秀丽的地方建立了250个训练营, 吸引10至16岁的儿童参加, 活动名称就是“把小朋友带到训练营来”。他们认为, 只要把孩子们带来, 参与足球运动, 不管最终有多少人能够成为职业球员, 只有去做, 结果总是好的。

第二, 俱乐部自己培养。国米有5支年龄在10~16

岁的球队,配备了13名教练员、2名队医、4名理疗师、1名体能师、1名守门员教练、15名球探。每次比赛,球探都会到场观看,寻找新人。

第三,建立训练中心。国米周围有5个训练基地,每个赛季结束后,“国米”俱乐部都会邀请400名优秀的小队员来集训、比赛,以便发现新星。

第四,建立网点学校。国米与国内60所学校建立长期联系,这些学校共有约800名足球教练员,训练12000名队员。国米会定期对教练员进行培训,使之具有更高的水平。

根据意大利法律,儿童在16岁以前,只能在居住地接受足球训练。因此,国米在选拔6~10岁队员时,主要局限在米兰城内。一是在学校选拔,二是邀请孩子们来俱乐部玩,通过这种形式,俱乐部从6岁开始观察球员,等到10岁,队员球技就已具有雏形了。等到14、15岁年龄段球员的选拔,则通过全国60所网点学校进行。

当国米准备选拔25名运动员组建国米U-16梯队时,由于选材的面非常广,因此,球员间竞争非常激烈。俱乐部首先听取地区教练员对球员的评价;然后听取其他观察员的意见;再由国米青少部教练员对他们进行评价;最后邀请拟留用的球员来俱乐部接受进一步的考察。^①

由此可见,国米在后备人才培养的初级阶段注重量的积累,通过在不同地点,针对不同年龄的儿童,采用不同的培养模式,为俱乐部培育了大批潜在的后备力量。而在组建梯队时,则采取非常慎重的态度,更加关注质的选拔。通过反复、多次筛选,真正做到百里挑一,最终把最有天赋的运动员选入梯队,也为日后的高成才率奠定了坚实的基础。

目前,我国职业足球俱乐部后备人才培养已陷入既无质也无量的窘境。由于近年来足球环境不理想,踢球的孩子越来越少。中国足协副主席杨一民透露,1990至1995年间,我国参加足球运动的青少年注册数量达到了历史最高的65万人;1996至2000年间,降至61万人;2000至2005年,锐减为18万人;目前只有3万多人。^②面对日益严重的招生难问题,我国职业俱乐部大都采取了降低选拔标准,或取消选拔,直接进队的做法,造成了生源质量的大幅度下滑,为日后的高淘汰率埋下了隐患。有的梯队教练说得很清楚,在他所带的梯队中,真正的好苗子几乎没有。

2 训练机制

训练是提高运动员竞技水平最直接、最重要的手段之一。训练水平的高低,决定着球员运动巅峰的高

度、保持最佳竞技状态的时间。国外职业足球俱乐部后备人才培养最显著的特点是,能够遵循青少年生长发育规律和运动员成长规律,循序渐进地实施科学化训练,不断提高运动员竞技水平。

拜仁慕尼黑足球俱乐部后备人才培养的策略是不重成绩重前景,他们的目标是每年至少有一名球员进入本俱乐部一线队或加盟其它德甲俱乐部,这是证明俱乐部后备人才培养成功的最重要指标。

拜仁慕尼黑足球俱乐部采用单年龄段组队,他们对青少年球员的培养突出以下3点:(1)体会快乐。对于U-8的孩子而言,体会足球带给他们的乐趣,培养兴趣是最重要的;U-9、10、11的队员,每周只训练3次,通过合适的方式教给他们基本技术、跑位和技巧。(2)区别对待。从U-12开始,球员每周训练4次,教练员会根据每名队员的实际情况,设计出个性化的训练计划,有针对性地开展训练。(3)全面提高。从U-15开始,球员每周训练5次,特殊位置的训练、训练营、医务监督、专项理论课等构成了训练内容的全部。

梯队培养过程体现了专业、精细、全面的特点。小球员的装备都与一线队球员一样,同样是在天然草坪训练。教练员班子包括18名持证教练,他们都是有着德甲比赛经验的优秀球员,教练员与球员的比例在1:10以内,队中还配有体能教练和守门员教练。赛季开始前,每个教练都会得到一个文件夹,文件夹中有列举球队的整体发展特征、相应的时间表和训练目标等资料。如果教练员想对此做一些修改和补充,可以在每月的研讨会上提出。所有教练员都要向青少年队的负责人呈交球员和球队的赛季规划,填写统一的表格,详细汇报竞技水平及个人印象。教练员撰写的第2份报告是对球队和球员比赛的分析报告,对球员个人能力做出简明、扼要的评价,提出改进措施,并呈送球队领导,所有这些球员的资料都被收入数据库。

拜仁慕尼黑俱乐部从一线队到梯队,主要采用4-3-3阵型,球队技战术打法、各个位置的要求、战术纪律保持较高的一致性,这种连续性和稳定性,既有利于形成俱乐部独特的技战术风格,又有利于梯队球员尽快适应更高年龄段梯队的技战术打法,更顺利地成长^③。

纵观我国足球运动员的培养,至今没有培养出一名世界级球星,亚洲级球星也是凤毛麟角,说明我国足球运动员后备人才培养水平比较低,原因可归纳为:(1)理念落后。我们许多梯队教练员还停留在师傅带徒弟的年代,没有及时学习世界先进的足球理念,对一些基本规律的认识还存在许多误区;(2)管理粗放。据统计,我国中超俱乐部梯队,只有鲁能俱乐部是单年

龄段组队, 其它俱乐部均为双年龄段组队, 一般有 3 支梯队, 每队 35 人左右, 2 名教练, 教练员与运动员的比例接近 1:20。(3)弄虚作假。尽管中国足协制定政策, 采取了一些措施, 但部分俱乐部锦标主义思想严重, 虚假年龄现象仍屡禁不止, 抑制了一批又一批的足球人才的发展。(4)科学化训练水平较低。我们在对中超俱乐部梯队调研中发现, 教练员大都凭经验执教, 训练安排比较随意, 更谈不上用心率表、血样分析等来辅助运动训练。

3 竞赛机制

比赛是训练的“导师”。当今世界足坛越来越重视比赛的作用, 倡导从比赛到训练, 再从训练到比赛。只有多参加高水平的比赛, 才能尽快丰富球员比赛经验, 提高比赛能力。

据韩国蔚山现代足球俱乐部高中队主教练介绍, 韩国高中一年有 13 种足球比赛, 作为蔚山现代足球俱乐部梯队的蔚山现代高中队由于属于职业俱乐部梯队, 因此只能参加其中的 5 种比赛。即使这样, 2007 年该队参加正式比赛也有 40 余场。阿根廷博卡青年俱乐部梯队, 每天训练 1 次, 星期六是固定比赛日, 一年可以打 50 余场比赛^[2]。意大利 AC 米兰俱乐部梯队, 每年的正式比赛, 包括杯赛和联赛, 一共不下 40 场, 另外几乎每隔两天就有不同级别的挑战赛, 一个赛季正式比赛超过 70 场^[3]。

我国职业足球俱乐部梯队竞赛机制主要存在“两少一脱节”的问题, 即比赛类型少、比赛数量少, 赛练脱节严重。目前, 中国足协组织的俱乐部梯队比赛共有两种, U 系列足球联赛和 U 系列优胜者杯比赛。凡参加冬训的梯队都可以参加足球联赛, 而优胜者杯的比赛则只有联赛前 16 名的球队才有资格参加。由于两种比赛都采用分组单循环, 然后交叉淘汰的方式, 因此, 如果一支球队未能在联赛中取得前 16 名的成绩, 则其全年参加足协组织的正式比赛场次只有 14 场。若球队进入全国联赛前 16 名, 则还可以参加 6 场优胜者杯的比赛, 全年总计可以参加足协组织的比赛也只有 20 场。由于这些比赛全部采用赛会制, 20 场比赛在 30 天内就可结束, 因此, 一年中剩余的 300 多天, 则将处于无比赛的境况。

4 文化教育机制

荷兰阿贾克斯足球俱乐部一直是“球星加工厂”的代名词, 该俱乐部 95% 的梯队球员都会成为职业球员, 即使这么高的成材率, 他们仍十分重视球员的文化教育。他们认为, 孩子们健康全面的成长才是最重

要的, 即如果在学校没有好好学习, 那么在这里就不能踢球。阿贾克斯成功的秘诀在于“TIPS”, T 代表技术(technical), I 代表智慧(intelligence), P 代表个性(personality), S 代表速度(speed), 他们认为, 这就是一名优秀球员必须具备的 4 种优秀品质, 而接受文化教育是增加智慧的最好方法^[4]。

德国勒沃库森足球俱乐部认为, 球员接受的文化教育和足球训练是相互促进的。为了保证小球员接受正常的文化教育, 俱乐部坚持业余训练原则, 球员在普通学校学习, 放学后, 俱乐部派车把球员接到俱乐部训练, 训练结束后, 再送回家。同时, 俱乐部还设有教室, 配备了家庭教师, 帮助球员提高文化课学习水平。如果球员的成绩低于规定的标准, 他们将被强制减少训练时间, 直至文化课成绩提高为止。此外, 俱乐部还为队员开设体育教育课程, 通过学习, 使部分球员获得体育教育证书, 为其将来从事体育教育工作铺平道路。^③

我国大部分足球职业俱乐部不太重视梯队球员的文化教育, 虽然《教育法》明确规定, 青少年必须接受九年义务教育, 但不少俱乐部对此流于形式。根据中国足协资料显示, 目前多数中超俱乐部梯队俱乐部基地进行文化课学习, 只有少数俱乐部梯队球员在普通学校学习。有的俱乐部甚至找一所学校给球员挂个名, 而实际一天学也没上, 到时间球员还能拿到毕业证书, 学习质量根本无从谈起。对于 9 年教育之后的继续教育, 只有极个别俱乐部积极安排球员上学, 其余俱乐部均听之任之。

5 就业机制

社会对足球后备人才的需求量, 影响着梯队球员出路的宽窄, 也直接影响着家长对孩子从事足球运动的支持度。由于梯队球员较难形成一专多能的专业技能, 因此, 国家足球联赛开展的情况、俱乐部数量的多少, 就决定了足球人才需求量的大小。

意大利已形成较标准的金字塔形国内联赛竞赛体系, 共有 9 408 支球队参加 10 个级别的全国足球联赛, 其中金字塔的底部和中部为足球业余联赛, 共有 6 级, 参加的俱乐部分别为 3 377、2 808、1 651、829、449、162 家; 塔尖顶端的 4 级为职业俱乐部足球联赛, 参加的俱乐部分别为 54、36、22、20 家。由此可见, 意大利足球联赛竞赛体系十分庞大, 高、中、低档联赛等级分明, 衔接紧密, 俱乐部数量众多, 这样一个大规模的行业, 吸引了大量的从业人员, 不仅包括足球运动员、教练员, 而且包括联赛组织者、俱乐部管理人员、工作人员等。这就为俱乐部梯队球员提供了较

宽广的就业渠道,无论水平高低,他们都能在不同级别的联赛中找到自己的位置,并且在其退役后,也能在足球界找到一份较稳定的工作。

相比较我国足球联赛,由于职业联赛起步较晚,联赛等级还不齐全,联赛体系尚不完善,各级联赛之间的衔接亦不紧密。目前,我国职业联赛只有3级,即中超、中甲、中乙联赛。其中,中超俱乐部16家、中甲俱乐部13家、中乙俱乐部16家左右。对从业人员的整体需求量不大,能够进入一线队的梯队球员人数非常少,根据中国足协最新统计结果显示,平均每家中超俱乐部每年吸收梯队球员不超过3名。对于入选不了一线队的球员,他们的去向要么去中甲、中乙俱乐部,要么进入高校求学,其他球员只能进入社会自谋职业了。但就目前状况而言,中甲、中乙俱乐部短期行为较明显,发展不稳定,变换股东、“买壳卖壳”事件频繁发生,个别俱乐部拖欠球员工资奖金的现象也时有发生,球员的生存环境不容乐观。由于我国教育体制的约束,能够进入高校读书的球员数量还不多,尚无法满足广大球员的愿望。因此,我国俱乐部梯队无法进入一线队的球员就业前景较黯淡。

我国职业足球俱乐部后备人才培养在运动员选拔、训练、竞赛、文化教育、就业等方面的机制,与国外足球俱乐部存在较大差距,制约了我国职业足球

俱乐部后备人才培养质量的提高。同时,我们也清醒地认识到,我国职业足球只有十几年的历史,同国外俱乐部百年发展史相比,尚处起步阶段,俱乐部建设亦不完善,但是只要我们的俱乐部不断努力,就一定能培养出更多更好的足球运动员。

注释:

- ① 中国足协职业俱乐部高级管理人员培训班,昆明,2008.2.
- ② 中国足协注册办资料.
- ③ 德国勒沃库森足球俱乐部资料.

参考文献:

- [1] 侯海波,译. 拜仁慕尼黑后备人才培养策略:不重成绩重前景[J]. 足球理论与实践,2002(6): 6-11.
- [2] 侯海波,译. 阿根廷足球后备人才培养体系[J]. 足球理论与实践,2005(3): 1-3.
- [3] 李睿. 亲历 AC Milan 青训营[J]. 足球周刊,2005(6): 21-23.
- [4] 欧洲部分球队青训体制一览[J]. 足球俱乐部,2005(7): 9-10.

[编辑: 谭广鑫]