

## 中德教练员岗位培训体制比较

刘洋<sup>1</sup>, 王家宏<sup>1</sup>, 张宏杰<sup>2</sup>

(1.苏州大学 体育学院, 江苏 苏州 215006; 2.上海体育学院, 上海 200438)

**摘要:** 对中德两国教练员岗位培训体制进行比较分析。结果表明: 中德两国教练员岗位培训在级别划分, 组织机构, 培训资格证的有效期、有效期延长, 以及继续培训工作的管理方面有所差异。建议: 可以借鉴德国教练员岗位培训与学历教育部分结合的模式, 进一步完善教练员岗位培训合格证的管理制度, 加强课程的科学化设置, 合理安排不同级别教练员培训时间; 明确责权, 规范体系, 考虑给予单项协会更多的自主权; 进一步完善教练员岗位培训合格证的管理制度。  
**关键词:** 教练员; 岗位培训体制; 中国; 德国

中图分类号: G811.34 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2009)03-0083-04

### Comparison of Chinese and German coach post training systems

LIU Yang<sup>1</sup>, WANG Jia-hong<sup>1</sup>, ZHANG Hong-jie<sup>2</sup>

(1.School of Physical Education, Soochow University, Suzhou 215021, China;

2.Shanghai University of Sport, Shanghai 200438, China)

**Abstract:** By performing a comparative analysis on Chinese and German coach post training systems, the authors revealed the following findings: there are differences in coach post training between China and Germany in terms of rating classification, organizational structure, effective period of the certificate of training qualification; prolongation of effective period, the management of the continued training job. The authors proposed that the German mode of partially combining coach post training with degree conferred education can be referred to in order to further perfect the system of management of the certificate of conformity of coach post training, strengthen scientific setting up of curriculums, rationally arrange training time for coaches with different ratings, specify responsibilities and power, standardizes systems, consider to give single event associations more decision-making power, and further perfect the system of management of the certificate of conformity of coach post training.

**Key words:** coach; post training system; China; Germany

教练员岗位培训在各个国家的开展有其各自优势, 通过对比中外教练员岗位培训的特点、共性、差异, 吸收他国经验, 发扬本国特色, 有利于促进我国教练员岗位培训工作可持续发展。德国是竞技体育比较发达的国家, 因此, 有必要比较分析中德两国教练员岗位培训体制的特点。

### 1 教练员岗位培训等级

1)中国教练员岗位培训等级。

我国教练员的岗位培训按不同运动项目组织、实

施, 分为高级、中级、初级班<sup>[1]</sup>。高级班是对具有中级职称, 准备晋升高级职称的教练员岗位培训; 中级班是针对具有初级职称, 准备晋升中级教练员的培训; 初级班是对具有三级职称, 准备晋升二级教练员的培训。

2)德国教练员岗位培训等级。

德国体育总会的规章中主要把教练培训分为4个等级并有相应的等级证书: C级教练、B级教练、A级教练以及硕士教练, 其中硕士教练证书是德国体育联合会最高级的教练证书, 其培训只在科隆的教练学

院才能举办。德国足球协会还有足球教师的培训,这种培训是紧接着 A 级教练的培训,是通向硕士教练的一个中间阶段。这样在德国足球协会中教练员被划分为 5 个等级,即 C 级教练、B 级教练、足球教练、A 级教练、硕士教练<sup>[2]</sup>。

### 3) 中德两国教练员岗位培训等级比较。

我国的初级(三级、二级)、中级(一级)、高级(高级、国家级)教练员职务对应德国的 C、B、A 级教练员。两国教练员等级划分,虽然在语言描述上有所不同,但实质上基本相似,都是按照教练员所能从事何种水平运动员(队)指导工作的能力划分的。我国教练员岗位培训是非学历教育,然而德国的教练员岗位培训则把学历教育和非学历性的行业培训形式结合。科隆体育学院组织的硕士级教练员培训,有利于培养从事在俱乐部工作的专业教练的科研能力,促进教练员向实践、研究综合型教练发展,并且学历的授予能激发教练员学习动机,提高学习质量。

## 2 教练员岗位培训组织结构

### 1) 中国教练员岗位培训组织结构。

我国教练员岗位培训管理组织系统实行在国家体育总局(原国家体委)的统一领导下,以各运动项目教练员岗位培训领导小组为主,各省(区、市)体育局及有关体育院校等配合参与的三层次组织管理体系。国家体育总局负责高级教练员岗位培训班;省(区、市)体育局负责中、初级教练员岗位培训班,某些教练员人数较少的运动项目,各级培训班可由该项目教练员岗位培训小组统筹安排<sup>[3]</sup>。国家体育总局各运动项目管理中心(或单项运动协会)分别是各运动项目教练员培训工作的领导部门,通过建立教练员岗位培训领导小组,对本项目全国教练员岗位培训工作进行指导,推动培训工作规范化、制度化。各有关院校或基地是教练员培训教学工作承办单位。做好教练员培训班教学、教务管理、培训考核、证书发放等工作。承担教练员培训任务的院校或基地必须落实职能部门负责,有专人管理。

### 2) 德国教练员岗位培训组织结构。

德国体育最高组织机构是成立于 1950 年的德国体育联合会,下设 90 个不同的分会,其中也包括由州专业协会组成的德国体育总会,主要负责教学工作,即培训和进修。因为其不能够独自承担所有的培训任务,所以具体任务交给专项协会。这样德国体育总会和专项协会构成了德国教练员培训的组织者。为了保证德国教练员培训的统一性,德国体育总会制定了规章制度,这些规章是各个德国体育运动单项协会培

训设置的基础。不同等级的培训以及进修培训由众多的高校和私人培训机构承办,大部分的培训、进修机构都有证书授予。接受培训教练员可以到不同培训机构或学院参加培训,而培训单位是否具备培训条件和培训资格,则要由德国运动单项协会决定。

### 3) 中德教练员岗位培训组织结构比较。

从体育管理模式来看,目前世界各国的体育体制大致可分为 3 种类型:一是民间社团型,即完全由民间社团组织来行使体育管理的职能,如美国、瑞典、意大利、日本等国;二是政府与社团结合型,又称半官方型,即政府依据有关法律行使体育管理职能,但具体体育事务则基本由民间社团独立运作,如英国、德国、法国、西班牙、韩国、新加坡等;三是政府主导型,即完全由政府主办主管体育,如前苏联、东欧、中国等社会主义国家<sup>[4]</sup>。

受到两国体育管理模式影响,在培训组织体系上,中、德两国存在较为明显的差异。德国的教练员培训组织是两层体系合作结构——体育总会和单项协会,单项协会在组织进行教练员岗位培训中,被授予更多自主权,具有更多的操作权力,有权决定、选择符合要求的承担培训的机构。这样有利与单项协会根据本项目特点要求更加灵活,发挥实际组织行业培训的作用。在具体的实施上,多机构承办也有利于通过竞争形式促进培训质量提高。我国的岗位培训采用的 3 层次的领导组织结构比较复杂,职权部门较多,是在体育总局、单项运动协会、地方体育局共同合作进行的。领导机构过多容易造成职权交叉、跨级领导和职责不明的问题。

## 3 教练员培训课时数量

我国的教练员岗位培训的课时数为每次培训的总课时不得少于 230 学时,持续两个月<sup>[5]</sup>。根据德国体育总会规章 C 级教练培训必须包括 120 课时的培训。而 B 级教练培训的课时数量则减少到了 60 课时, A 级教练培训的课时为 90。每课时单位为 45 min,培训可以选择在傍晚、周末、白天或者是工作日进行。为了达到规定的课时数量,不同的课程形式也可以互相结合。

我国在每个级别教练员岗位培训时间的安排均多于德国的培训时间,充分的培训时间有利于对教练员的系统、全面的知识结构构建。然而,过长时间的培训会影响到教练员的正常的训练工作,尤其在备战重要比赛时期,长时间的岗位培训安排,常常会造成很大的困难。德国教练员岗位培训持续时间短,培训内容更加浓缩,这样在保证不影响教练员正常工作的情况下,完成培训知识的学习。

在不同级别培训时间的安排上,我国相关文件规定了最少培训时间。而德国体育总会各个级别培训的时间做出了明确的规定。不同级别培训时间变化,在一定程度上,反映了德国体育总会培训的认识。初级培训时间安排是3个级别中最多的,初级上岗教练一般在基层工作,由于受到训练经验少、工作时间短等方面的限制,需要大量学习全面的基础知识和训练实践能力的培养,因此需要充分的时间安排。而高级教练员一般从事高水平运动员训练工作,对高级教练员的培养必须要保证围绕最先进的训练理念、知识体系和操作能力进行,所以在时间上必须给予必要保证。这样就形成了德国教练员岗位培训时间“两头大,中间小”的结构。

#### 4 教练员岗位培训考核

##### 1) 中国教练员培训考核。

从教练员岗位培训以提高能力的目的出发,考核学员通过培训是否能力得到了提高,为此采用笔试(开、闭卷)、口试、作业、操作、实践相结合、专题考核与综合考核相结合的方法。与运动员训练实践关系紧密的基本理论知识、应用,采用闭卷笔试;运用先进理论总结训练实践知识经验,一般采用开卷笔试或作业;指导运动训练的教学方法、指挥比赛等采用实践、口试、电化情景考核等。以论文、专题报告的形式对教练员运用各种知识解决实际问题的能力提高较好。如果教练员考试不及格的课程在3门以内(含3门)培训期间允许补考1次。超出3门不允许补考,按自动退学处理。补考后仍有1门不及格,结业只发成绩证明<sup>[5-6]</sup>。

##### 2) 德国教练员培训考核。

德国体育总会的规章规定若要获得第一级证书必须通过实践考核。在B级和A级教练培训结束后必须通过教学或是口头或是书面考试证明自己的教学能力。德国体育总会没有对未通过考核情况进行规定,把权力交给了各个协会。如果顺利完成证书规定课程的话,就会得到德国总会委托各个培训机构颁发的证书。C级证书必须在培训者年满18周岁后才予以颁发。另外还必须要有参加过紧急救护培训班的证明,并且该证明必须是在颁发证书前2年之内取得的。参加B级教练培训考试者必须年满20岁,A级教练培训想要获得证书必须年满22岁。

##### 3) 中、德两国教练员培训考核比较。

两国教练员考核形式基本相似,口试、笔试为两国各级别考核的主要形式。我国在中高级的考核评定中安排的论文形式的考核有利于培养教练员的科研能

力,并且考核教练员对知识掌握、理解程度。德国教练员C级考核中要求的救护培训证明,特别强调了对教练员具有紧急救护知识和应对运动中紧急出现的损伤和病症能力。虽然我国在教练员岗位培训中,有一定比例的运动损伤和医学知识的内容,但是在对如何应对训练中出现的非正常生理体征的处理能力培养方面还不够完善。尤其是在低级别运动训练中,在缺乏专业队医的情况下,教练员应该具有必要的急救护理知识和应用能力。这方面的内容应该被列入专门的考核范围或是要求取得专门的证明。

#### 5 教练员岗位培训证书有效期及继续教育

##### 1) 中国教练员培训有效期及继续教育。

《教练员4年参加一次培训的办法》规定:已经上岗或晋升,但在4年内未能再晋升的教练员在4年内必须完成200学时以上的学习任务,其中集中面授按实际学时计算需要达到100学时以上;分散自学资料、撰写论文或读书报告,学时不少于100学时。4年内须向主管教练员部门上交一篇不少于5000字的论文或读书报告。参加培训且合格者,其资格4年内有效,并作为晋级的必要条件之一<sup>[7]</sup>。教练员继续培训要求高、中级职称教练员每年接受继续培训的累计时间不得少于40学时,初级职称教练员,每年接受继续培训的时间累计不得少于32学时。

##### 2) 德国教练员培训有效期及继续教育。

教练员在取得德国体育总会颁发的证书后必须要参加进修,其目的在于:一方面是深化所掌握的知识并使其具有实用价值,另一方面可以通过进修延长证书的有效期。德国体育总会详细地规定证书的有效期,证书有效期延长所需要的进修的课时数量以及接受进修的时间。C级教练证书有效期最长4年、B级3年、A级2年。如果证书有效期没有在规定的时间内得以延长,那么德国体育总会建议单项协会采取下面的步骤:1级证书要想延长3年有效期必须参加15个课时的进修。如果证书已经过期2年或者3年,那么接受进修的时间要加倍到30课时,这样就可以把有效期延长4年。如果证书过期超过4年的话,那么德国体育总会推荐其参加45课时的重新上岗项目培训,个别情况会建议重新参加培训。只有在证书有效期超过5年的情况下才必须再次完整接受培训<sup>[8-10]</sup>。

##### 3) 中德两国教练员培训有效期及继续教育比较。

教练员的继续教育对教练员知识的更新、应用能力的培养等各方面工作都有着重要的影响。我国在对教练员继续教育的文件中,明确规定了在岗期间,教练员必须完成的继续培时间<sup>[11]</sup>。但是对继续培训的具

体要求和针对具体情况如何处理等方面,缺乏详细明确的规定。德国在教练员证书有效期及其延长方面,已经建立了一整套较为系统的规定。包括有效期时间、有效期延长时间、如何延长有效期、超过有效期如何处理等详细的规定,从而更好地使教练员及时补充知识,提高从事训练指导工作的能力。

通过对比发现由于两国体育体制的不同、教练员培养思路的差异,造成了两国在教练员岗位培训体制诸多方面的差异,我国可以在以下几个方面借鉴德国教练员岗位培训的成功经验:

1)可以借鉴德国教练员岗位培训与学历教育部分结合的模式,在高级教练中,选取优秀教练员进行专业的硕士学历教育,培养训练研究复合型教练。

2)明确责权,规范体系,考虑给予单项协会更多的自主权,根据项目特点、具体情况安排进行项目的教练员岗位培训,允许有条件的私人机构,例如高水平俱乐部,在条件成熟的情况下承办教练员岗位培训。

3)加强课程的科学化设置,合理安排不同级别教练员培训时间,在保证培训效果的基础上,适当缩短岗位培训时间。提高对初级教练员急救、医学、损伤护理知识的要求。

4)进一步完善教练员岗位培训合格证的管理制度,建立健全以通过延长培训合格证有效期为手段的教练员继续教育和在职培训工作机制。

#### 参考文献:

- [1] 李儒新,司虎克,何录兰. 体育教练员的职业专业化[J]. 体育学刊, 2007, 14(8): 121-124.  
[2] 邵伟德. 中外教练员岗位培训若干问题的比较[J].

中国体育科技, 2001, 37(5): 47-49.

[3] 翟廷立, 赖群. 8国及地区教练员培训情况的比较研究[J]. 湖北体育科技, 2002, 21(4): 406-407.

[4] 柯教文. 全国教练员岗位培训现状与对策研究[J]. 中国体育教练员, 2000(1): 10-11.

[5] 国家体育运动委员会. 体育教练员职务标准[S]. 国家体育运动委员会科教司, 1995.

[6] 国家体委田径教练员岗位培训职务标准研究小组. 田径教练员岗位培训职务标准及培训制度研究报告[R]. 国家体育运动委员会科教司, 1995.

[7] 国家体育运动委员会. 教练员四年参加一次培训的办法[G]. 国家体育运动委员会科教司, 1995.

[8] Martin D, Pollmann E, Reiß S. Die Trainer/Innen-Bund- und-A-Ausbildung im deutschen sportbund[M]. Eine empirische Untersuchung- Forschungsbericht, 1993.

[9] Fornoff J, Kilzer R M. Ausbildung und Arbeitsbedingungen des Trainers. (Studienbrief der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes, Studienbrief 5)[M]. Schorndorf: Hofmann, 1994.

[10] Gahai E, Holz P. Zur Rolle des Trainers im Leistungssport-Eine, Trainer-Struktur-Analyse“des Landessportverbandes Baden-Württemberg/Landesausschuss zur Förderung des Leistungssports[M]. Köln: Sport und Buch Strauß, 1986.

[11] 王爱丰, 王正伦, 陈勇军, 等. 江苏省教练员对岗位培训内容的需求[J]. 体育学刊, 2004, 11(6): 119-121.

[编辑: 周威]