

教练员培训模式、知识吸收能力与创新行为

张东徽¹, 陈艳², 何斌³

(1. 金陵科技学院体育部, 江苏 南京 211169; 2. 南京工程学院体育部, 江苏 南京 211167;
3. 南京晓庄学院体育学院, 江苏 南京 211171)

摘要:运用文献资料法、内容分析法、逻辑分析法,对教练员培训模式、知识吸收能力与创新行为的内在关系进行探讨。研究结果显示,培训模式正向作用于教练员知识吸收能力和创新行为,知识吸收能力在培训模式对创新行为的影响过程中起中介作用;通过完善教练员岗位培训模式、培育教练员的自主学习能力并以绩效管理为导向提升教练员的知识吸收能力,可以助推其创新行为的产生。

关键词:培训模式;知识吸收能力;教练员;创新行为

中图分类号:G80

文献标识码:A

文章编号:1673-131X(2020)03-0080-04

运动员的竞赛成绩除了受自身天赋影响之外还取决于教练员的执教水平。科技与体育的不断融合,训练手段的日新月异,对教练员创新能力提出了更高的要求。岗位培训为教练员创新行为的形成与培养提供了一个平台,而知识吸收能力则是教练员适应新时代要求并保持竞争优势的关键。岗位培训对教练员执教素养和创新能力的提高究竟能够起到多大作用?知识吸收能力在两者之间是否起到作用?作用多大?从对国内外相关研究的梳理结果来看,我国学术界关于教练员培训模式、知识吸收能力与创新行为之间内在关系的相关研究成果较少,因此本研究具有较强的针对性和现实意义。

一、教练员培训模式与创新行为

教练员培训模式是指培训过程的结构,是根据一定的培训目标,在教学理论和教学原则指导下所设计的培训结构和评价体系^[1]。培训模式涵盖培训目标、培训程序、培训内容和培训评价四个方面,一般从组织层面和个人层面制定实施培训计划,最后进行合理有效的评估。德国、日本等竞技体育水平

较高的国家从20世纪60年代开始探索提高教练员执教水平的途径,已形成一套较为成熟的培训体系,并获得了丰富的经验和成果。为提高我国教练员的综合素质,国家体育总局从1989年开始试行教练员岗位培训模式。2019年印发的《体育教练员岗位培训管理暂行办法》指出,岗位培训是教练员掌握现代竞技训练方法与手段、丰富竞技训练理论知识、更新执教理念、提升执教水平和能力的重要措施^[2]。

个体创新行为是一个过程性概念,包括个体基于对问题的认识产生创新性思想、寻求对个体创新思想的帮助和支持、在一定的组织中实现创新行为三个部分^[3]。现代竞技体育的多元发展使教练员仅凭自身工作经验很难解决所有问题,因此通过培训学习提高教练员创新能力是新时代的必然要求。李儒新等对我国教练员继续教育的现状和需求进行研究后发现,教练员对曾经参加的培训尤其是体育院校承办的培训有较高的满意度,并迫切需要通过继续教育提升其职业综合能力^[4]。目前,我国已初步形成以教练员学历教育为基础、岗位培训为常态、辅之以有针对性的信息服务和各类短期培训的一体多位教练员培训体系,为解决教练员训练管理中亟待解决的困惑、提高教练员执教素养提供了行之有效的途径。其中一些项目的教练员培训体系

收稿日期:2020-04-28

基金项目:国家社会科学基金项目“中国职业体育产业的核心竞争力与形成路径研究”(15BTY042);金陵科技学院校级教育教改课题“文化自信视域下高校民族传统体育课程模式创新研究”(JYJG2019-12)

作者简介:张东徽(1977-),男,安徽绩溪人,副教授,硕士,主要从事传统体育、体育产业研究。

正向规范化、制度化、系统化和国际化逐步推进^[5]。

二、教练员知识吸收能力与创新行为

Cohen 和 Levinthal 在探讨企业研发的作用和价值时首次提出了“吸收能力”的概念,其内涵包括对外部新知识价值识别的能力、消化知识的能力以及将新知识应用到实践的能力^[6]。这样的划分框架为后续研究以及跨学科研究提供了崭新的视角。Zahra 和 George 则认为吸收能力是指组织对知识的获取、内化、吸收和利用的一系列动态过程^[7],是组织对内外部环境知识来源的探索性学习。他们在研究中发现,具有较高竞争优势的组织知识吸收能力较强,其更容易吸收外部知识进而转化为创新行动,产生创新绩效。

陈浩庆等认为,创新意识是教练员创新行为产生的先决条件,而创新意识形成必须具备知识水平、训练经历和训练能力等条件。这些知识的吸收程度对教练员创新需求观念和动机的形成具有不可替代的作用,在日常的训练管理中可以内化为教练员的创新行为^[8]。吕万刚认为,创新型教练员所具备的知识通过一定的中介形式,按照一定的组合方式和比例关系,组合为创新型教练员的知识结构“元素”,这些“元素”包括基础知识、专业知识、交叉学科知识和学习新知识意识^[9]。

在知识吸收转化过程中,教练员不仅需要运用和管理所掌握的知识,更需要不断汲取新知识、新技术,再将其运用到训练管理中去,如此方能革除思维沉疴,创新性地开展工作。教练员知识吸收能力越强,对外部环境信息的掌控能力也就越强,能够敏锐地识别外部有益信息并加以吸收运用,进而在后续的工作中产生创新性思想。反之,教练员知识吸收能力愈弱则愈会阻碍外部知识的吸收转移,导致外部信息难以转化为知识资本进而影响创新行为的产生。因此,在将知识转化为教练员创新性思想进而产生创新行为的过程中,知识吸收能力扮演着重要的角色。

三、教练员培训模式与知识吸收能力

我国教练员大多由退役运动员转型而来,其自身丰富的运动经历对于角色的转变是有积极意义的。

传统的“师带徒”模式亦被奉为金科玉律,自己曾经使用过的训练方法和经验用在“徒弟”身上似乎也不会走弯路。但这种模式容易忽视训练对象的差异性和竞技体育组织环境的动态性。而且随着科学技术与竞技体育不断融合发展,国家对教练员也提出了新的要求,因此对教练员的培训就显得非常有意义和价值。只有不断提升教练员对新知识、新技术的吸收能力,才能使教练员始终保持良好的竞争力。

在对教练员的访谈和调研过程中发现,当前我国教练员岗位培训由初期的单纯对训练专业知识的补充逐渐向能力培养方向转变,尤其注重对知识信息的学习和吸收能力的培养。教练员岗位培训目标的转变也从另外一个视角说明,管理组织逐步认识到对教练员能力的培养是一个可持续发展的路径选择。为提升教练员执教素养,有学者提出教练员的岗位培训应由过去的“学科本位”逐步转变为“能力本位”。在这样的过程中,唯有以教练员的需求为导向、以能力发展为中心,才能使教练员的个人发展满足竞技体育的发展需求。

张洁等认为,组织内部通过知识吸收能力对外部信息和技术的获取、整合和利用,提升了组织创新能力,促进了组织创新性行为的发生^[10]。解学梅等着重考察了知识吸收能力是否在组织创新过程中扮演着中介效应的角色,并同时能够转化外部的知识流形成实际收益,以此作为一种实现优越创新的手段,进而直接或间接地提升企业创新绩效^[11]。刘和东等认为,通过知识吸收能力的培训,可以加强接收方对知识的解码能力,将共享知识进行消化和吸收以确保知识是有价值的^[12]。

个人作为组织创新的实施者,其知识的吸收能力决定了个人和组织的创新能力和创新绩效。同样,对于处在竞争比较激烈的竞技体育体系内的教练员来说亦如此。目前的培训基本解决了广大教练员在执教过程中遇到的一些瓶颈问题,使教练员们认识到只有不断提升自身的能力,不断吸收外界的知识与信息,才能积极应对执教中遇到的困难,适应新时代背景下的职业需求。当然,在培训学习的过程中,教练员如果只是被动地参与这个过程而不能将新的知识和信息内化为自己的所有,也不会有创新性的想法和行为,所以知识吸收能力在教练员的培训模式与创新性行为的产生之间会起到一定的催化剂的作用。

基于前文的理论与分析,本研究认为教练员培训模式、知识吸收能力与创新行为关系如图1所示。

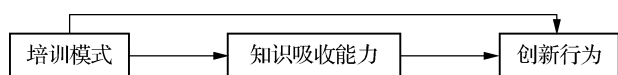


图1 本研究理论框架

四、教练员创新行为的培育路径

(一)完善教练员岗位培训模式

机械、简单、片面地沿用曾经教练的执教风格、方法和手段,容易忽视运动项目的发展以及外界环境的变化。现代竞技体育多元化发展要求教练员知识结构体系应更为完备,教练员若单纯依赖运动实践中所获的经验已难以胜任现代教练员工作,因此需要注重知识跨界融合,学科交叉融合,从更高的维度、更高的视角及时更新岗位培训课程体系,优化自身的知识结构,及时而准确把握运动项目的发展态势,才能拥有全局视角,进而俯视整个知识体系。

理论培训与实践培训相结合。理论培训内容应涵盖运动人体科学、运动训练、运动心理、体育管理、体育经济、计算机等方面知识,包括运动员的选材、技战术数据收集与分析、体能训练理论与方法、身体机能监控、运动损伤预防与康复、运动营养调控、运动队管理和经营、运动员沟通、运动心理训练与调节、程序化竞技参赛设计与实践等方面内容。通过理论培训建立和完善教练员的专业知识体系。实践环节培训应采取跟队观摩、案例分析、临场模拟指导等形式提升教练员的观察力、知识运动能力、实践操作能力和创新能力,要求学员全天候地跟随指导教师观看其带队训练和比赛。

利用新技术创新岗位培训模式,如慕课化、微课化的岗位培训模式,可以使教练员突破时空限制,按照自己的步调和节奏来搭建 SPOC(Small Private Online Course,小规模限制性在线课程)线上培训平台,也可以根据教练员工作特点设计出 PBL(Problem Based Learning)培训模式,即基于问题学习模式。这些新兴的培训技术可以使教练员充分利用碎片时间,自主选取培训课程,进行个性化学习。

(二)以绩效管理为导向激励教练员提升知识吸收能力

当前教练员培训内容包括职业定位、职业道德修养、执教思维模式等层面的理念培训,以及强调技术训练能力、训练绩效等方面的技术培训。但实际培训中还存在一些因素影响教练员的培训效果,例如:总是希望教练员知道“是什么”和“做什么”,

忽视引导教练员去思考“为什么”和“如何做”;对隐性知识的归纳和演绎做得不够,降低了教练员对知识进行创新的可能性。

因此,教练员主管部门在对教练员进行教育和培训时,要充分发挥绩效管理的作用,将绩效管理与激励机制关联起来。例如,俱乐部可以通过绩效管理体系对教练员的工作绩效进行评估,并指导教练员提高自身知识、技术和行为能力^[13]。根据归因理论,教练员如何理解影响工作绩效的原因和责任,会改变其工作态度和行为。当他把绩效不佳的原因归结为运动队外部环境时,其组织支持感会降低;相反,如果教练员认为创新能力不足是自身能力和属性造成的,从个体内部对事件进行内部归因,会倾向于把原因归结为自己感知到的组织支持是高出实际水平的,从而进行重新审视,调整自己的工作行为。只注重引进、忽视吸收、急功近利的考核体系将会不可避免地陷入“技术追赶”的陷阱之中,即引进一落后一再引进一再落后,恶性循环。因此,在制定教练员工作绩效评价体系时,要考虑教练员工作中难以量化的工作。科学的绩效考核体系能促使教练员利用知识吸收能力的中介效应,获取、整合和利用外部信息,并把教练员通过岗位培训和自主学习产生的知识流转化为实际收益,以此作为一种实现优越创新的手段,促进执教过程中创新性行为的发生,进而直接或间接地提升教练员创新绩效。

(三)提高教练员的自主学习能力

从本质上来说,个体自主学习是一个不断获取知识信息以更好地适应环境的变化,从而有效地使个体行为发生持续改进的过程。个体自主学习是主动将两个不同领域的概念通过换位认知,用已知的概念去推演另一未知的概念的实践过程,个体自主学习能力的提高将会促使个体采取更多的创新行为来达成组织目标,完成既有任务。

教练员在训练、比赛等实践中所需能力的搭配和组合,构成了其成功执教的能力结构,而创新能力又居于结构的重要位置。在创新能力形成或提高的过程中,教练员的学习能力起到了关键作用^[14]。调查表明,教练员的创造性与其自主学习密切相关,教练员学习活动的自立性、自为性、自律性越强,其创新能力越强。教练员们也普遍认为执教工作的专业知识和管理相关知识需要不断更新。由于岗位培训是被动的、间断的,只有养成自主学

习的习惯,教练员才能源源不断地吐故纳新,适应执教情境的变化和知识加快更新的要求,通过主动创新取得良好的训练绩效。因此,在信息时代,教练员是否能够掌握日新月异的运动训练知识,主要取决于其是否具有终身学习的能力。要注重提高教练员的自主学习能力,使其愿学、乐学、善学,并将所学知识运用到创新工作中去。

参考文献:

- [1] 张志诚,张峻楠. 基于SWOT分析的教练员培训模式研究[J]. 北京体育大学学报, 2007, 30(11): 252-253
- [2] 国家体育总局. 体育总局关于印发《体育教练员岗位培训管理暂行办法》的通知[EB/OL]. (2019-12-30) [2020-04-01]. <http://www.sport.gov.cn/n316/n340/c937125/content.html>
- [3] Scott S G, Brunc R A. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Work Place[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 580-607
- [4] 李儒新,司虎克,刘成,等. 我国教练员继续教育的需求[J]. 体育学刊, 2010(10): 48-52
- [5] 关朝阳,张建. 我国体育教练员培养体系及岗位培训的研究[J]. 山东体育学院学报, 2008, 24(3): 36-38
- [6] Cohen W M, Levinthal D A. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35(1): 128-152
- [7] Zahra S A, George G. Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension[J]. The Academy of Management Review, 2002, 27(2): 185-203
- [8] 陈浩庆,吕万刚. 体操教练员的创新意识[J]. 武汉体育学院学报, 2000, 34(3): 42-44
- [9] 吕万刚,顾家明. 试论竞技体操创新型教练员的知识、能力及培养[J]. 武汉体育学院学报, 2003, 37(4): 152-155
- [10] 张洁,戚安邦,熊琴琴. 吸收能力形成的前因变量及其对企业创新绩效的影响分析——吸收能力作为中介变量的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2012, 33(5): 29-37
- [11] 解学梅,左蕾蕾. 企业协同创新网络特征与创新绩效: 基于知识吸收能力的中介效应研究[J]. 南开管理评论, 2013, 16(3): 47-56
- [12] 刘和东,徐亚萍. 合作创新中知识共享关键要素的影响效应研究[J]. 南京工业大学学报(社会科学版), 2019, 18(2): 90-97, 112
- [13] 孙哲. 我国职业篮球教练员胜任特征模型的构建与实证研究[D]. 北京:北京体育大学, 2018
- [14] 潘永芝,吴飞,刘国斌. 对高水平乒乓球教练员能力结构的调查研究[J]. 北京体育大学学报, 2005, 28(3): 692-693, 711

(责任编辑:刘 鑫)

On the Training Mode, Knowledge Absorption Ability and Innovation Behavior of Coaches

ZHANG Dong-hui¹, CHEN Yan², HE Bin³

(1. Jinling Institute of Technology, Nanjing 211169, China; 2. Nanjing Institute of Technology, Nanjing 211167, China; 3. Nanjing Xiaozhuang University, Nanjing 211171, China)

Abstract: By using the methods of literature review, content analysis and logical analysis, this paper discusses the internal relationship among the training mode, knowledge absorption ability and innovation behavior of coaches. The research results show that the training mode has a positive effect on the coach's knowledge absorption ability and innovation behavior, and the knowledge absorption ability plays an intermediary role in the influence process of training mode on innovation behavior. Through perfecting the post training mode for coaches, cultivating their self-learning ability, and taking performance management as the orientation to improve their knowledge absorption ability of coaches can promote the innovation behavior of coaches.

Key words: training mode; knowledge absorption ability; coach; innovation behavior