

青岛市城阳游泳馆教练员资源的调查分析

梅楠

(沈阳体育学院 110102)

摘要: 本文采用文献资料法、问卷调查法以及数理统计法对青岛市城阳游泳馆游泳教练员资源的发展现状进行研究。青岛市城阳游泳馆以男教练员居多,在专业能力方面,多为等级运动员,兼职教练员的人数多于全职教练员的人数,且游泳教练员的薪资情况偏低,游泳教练员对薪资的满意度不高,多数游泳教练员在参与后续培训方面的情况并不理想。希望通过本文的研究能够为青岛市城阳游泳馆更好的开展游泳运动提供更好的借鉴。

关键词: 游泳馆;教练员;资源;青岛市

Investigation and analysis on coach resources of Chengyang Natatorium in Qingdao City

Mei Nan

(Shenyang Institute of Physical Education 110102)

Abstract: This paper adopts the method of literature, questionnaire and mathematical statistics to study the development status of swimming coach resources in Qingdao Chengyang Natatorium. The majority of male coaches in Qingdao Chengyang Natatorium are grade athletes in terms of professional ability. The number of part-time coaches is more than that of full-time coaches. Moreover, the salary of swimming coaches is low, and the satisfaction of swimming coaches is not high, and most of them are not ideal in the follow-up training. It is hoped that this study can provide better reference for Qingdao Chengyang Natatorium to carry out swimming sports better.

Key words: natatorium; A coach; Resources; Qingdao City

前言

全民健身公共服务体系更加完善,人民群众体育健身更加便利,健身热情进一步提高,各运动项目参与人数持续提升。游泳运动项目就是众多体育项目中的一项,且在近年来的发展中,国民对于游泳运动的参与热情也不断升高,而游泳教练员是推动游泳运动发展。为此本文以青岛市城阳游泳馆游泳教练员队伍建设现状进行调查分析,对其队伍建设中存在的不足进行指出,并且给予合理的建议。

1 研究对象与研究方法

1.1 研究对象

本文以青岛市城阳游泳馆游泳教练员队伍建设情况为研究对象。

1.2 研究方法

文献资料法、问卷调查法、数理统计法。

2 结果与分析

2.1 青岛市城阳游泳馆游泳教练的基本情况

2.1.1 游泳教练员的性别情况

表1 青岛市城阳游泳馆游泳教练员的性别情况调查表

	人数	百分比 (%)
男	21	77.8
女	6	22.2

通过游泳馆游泳教练员性别的情况进行调查可知,男教练员的人数相对较多,所占比为 77.8%,女教练员人数相对较少,所占比例仅为 22.2%。显然,在该游泳馆中,教练员主要是男性,主要原因是游泳运动需要较强的爆发力和体力,男性开展游泳教学更加具有体能上的优势,同时多数女性更加倾向于稳定性更强的职业,并不愿意长期在泳池中工作,同时受生理因素影响,女性在游泳教学方面的时间也较为有限。此外,在高校体育专业中,学习游泳运动的女生相对较为有限,由此也直接导致从事游泳教学的教练员以男性为主。

尽管从事游泳运动教学的女性教练员人数较为有限,然而伴随该项运动普及程度的不断提升,游泳培训市场前景非常广阔,因而对于女性教练员的需求缺口也不断增大。相对而言,女性教练员更加适合对女性学员进行教学,并且在教学过程中在亲和力、耐心等方面相对男性更加具有优势。对于青岛市城阳游泳馆来说,其男性教练员相对较多,然而男女教练员的在人数上的差距正在逐渐缩小。

2.1.2 游泳教练专项能力情况

表3 青岛市城阳游泳馆游泳教练专项能力情况调查表

	人数	百分比 (%)
运动健将及以上	1	3.7
一级	2	7.4
二级	5	18.5
三级	13	48.1
其它	6	22.2

通过对青岛市城阳游泳馆游泳教练员专项能力情况进行调查可知,运动健将及以上为 1 人,占 3.7%。一级运动员的人数为 2 人,占 7.4%,二级运动员的人数为 5 人,占 18.5%,三级运动员人数最多,共为 13 人,占 48.1%。教练员的运动等级决定教练员在游泳运动方面的能力情况。

在评价游泳教练员时,毕业专业是重要的指标之一。教练员接受系统的专业教育,能够在更大程度上保障其工作有序开展。教练员要想不断提升专业与教学能力,一方面要加强技能学习,掌握训练相关的知识,另一方面要加强对体育心理学、营养学及保健学等方面知识的学习。通过获取各类知识,不断提升自身的专业素养。根据已有经验可知,教练员获取知识的情况同其在学校所接受的教育具有密切关系,因而教练员的专业知识是否系统扎实,在很大程度上决定了其教学水平与学员的满意度,必须要着力提升其专业素养,以适应游泳教学的需求。

2.1.3 任教年限分析

表4 青岛市城阳游泳馆游泳教练员的执教年限调查表

	人数	百分比 (%)
1-3 年	15	55.6
4-5 年	8	29.6
5 年以上	4	14.8

执教年限久的教练员在进行游泳教学时更有经验。通过对游泳馆游泳教练员执教年限的情况进行调查可知,执教年限在 1-3 年的教练员人数所占比例为 55.6%。执教年限在 4-5 年的教练员人数所占比例为 29.6%,执教年限在 5 年以上的人数最少,仅占 14.8%。学员学习掌握游泳技能以及技术水平提升的情况等,均受教练员专业素养与教学经验等因素影响。教练员的教學能力与训练方法等,需要获得较长时间的历练与积累,才能内化为专业技能。教练员是否可以结合学员实际制定针对性的教学训练计划,也是对其专业能力进行评价的重要标准。伴随教练员工作经验的积累,其教学经验与专业知识会日渐丰富,对于游泳馆游泳培训水平的进一步提升更为有利。

2.2 游泳教练员资源建设现状

2.2.1 专业化程度分析

表5 青岛市城阳游泳馆游泳教练在职情况调查表

	人数	百分比(%)
全职	7	25.9
兼职	20	74.1

根据表5可知,全职和兼职游泳教练员的人数占比,分别是25.9%和74.1%。全职教练员是直接承担销售与教学等工作,而兼职教练员以在校大学生为主,也有个别体育专业的教师人员等,利用业余时间从事游泳教学兼职工作。对于游泳运动来说,具有季节性特点,夏季学员数量相对较多,全职教练员难以承担全部的培训任务,因而会招聘兼职教练员,以缓解全职教练员的工作压力,并进一步提升游泳馆的教学效率。因此,除行业传统旺季之外,教练员队伍以全职为主。兼职教练员占比较高,必然会限制游泳馆的发展,应及时优化专兼职教练员结构,推动游泳馆实现良性发展。

2.2.2 游泳教练员的薪酬及薪资情况分析

表6 课时费用情况调查表

	人数	百分比(%)
80-100元	17	63.0
101-150元	8	29.6
151元以上	2	7.4

由表6可知,课时费在80-100元的教练员,其占比最高,达到了63.0%。课时费在此区间的教练员以兼职为主,其标准相对全职较低。然而,兼职教练员在具有较高的执教水平时,游泳馆通常也会为其匹配相应标准的课时费,甚至达到最高等次。其次,29.6%的教练员其课时费处于101-150元之间,2名教练员课时费超出了151元。现阶段该游泳馆的教练员以兼职为主,课时费主要集中在80-100元之间,并且缺乏高水平的教练员。

表7 对薪资的满意情况调查表

	人数	百分比(%)
比较满意	8	29.6
一般	8	29.6
不太满意	11	40.7

由表7可知,40.7%的教练员不太满意其薪资,仅有29.6%的教练员比较满意。可以认为,当前时期存在相当比例的教练员并不满意其薪资待遇。通过分析原因可知,不同的教练员其每周所具有的课时均不相同,需要结合自身与学员实际而定,同时取决于整体课时量情况。主要是由于游泳培训具有显著的季节性特征,夏季通常是学习游泳的旺季,游泳馆此时更加容易招收学员。因此,教练员在夏季通常都具有较为可观的收入。然而,在夏季后,教练员的收入开始趋向于稳定甚至下降。同时,游泳馆的管理层针对全职教练员的薪酬体系设置并不完善,主要依据教练员的销售业绩等,发放相应的薪酬。在淡季,游泳馆经营收入不佳,有时无法按时发放工资,引起教练员的诸多不满。可以看出,教练员的薪酬难以得到实质保障,无法满足日常生活所需。教练员收入水平的高低及其收入的保障程度,可以在一定程度上反映出其专业素养的高低。

2.2.3 游泳教练的能力再培训情况

表8 游泳教练的能力再培训情况调查表

	人数	百分比(%)
经常参与	7	25.9
偶尔参与	14	51.9
未参与过	6	22.2

根据表8可知,25.9%的教练员经常参与培训,偶尔参与和未参与的教练员,其占比分别是51.9%和22.2%。教练员参加各类培训活动,持续增强对相关知识技能的学习,对于提升教练员认知能力及专业素养较为有利,能够有效提升其教学服务水平。同时,教练员在参与活动的过程中,能够有效提升其创新能力,增强其开展教学活动的合理性。教练员在实际教学时,应综合考虑游泳教学的基本特点与学员基本实际,持续学习各类新知识、新技能,并注重加强与同行业的沟通交流,切实提升其游泳专业素养。

2.3 游泳教练员建设中存在的不足

2.3.1 兼职教练员人数较多

现阶段青岛市城阳游泳馆兼职游泳教练员的人数相对较多,而

同全职教练员相比较,兼职教练员多为在校大学生,不及全职教练员工作经验丰富,在游泳教学开展方面不及全职教练员教学能力强,但兼职教练员存在能够缓解游泳馆短时间内教练员紧缺的情况,尤其是在下降。游泳馆应该合理的掌握兼职教练员额比例,尽量降低兼职教练员比例,招聘更多全职教练员,更好的推动?游泳馆游泳培训的发展。

2.3.2 薪资待遇有待提高

通过对青岛市城阳游泳馆教练员的课时费用情况进行调查可知,多数教练员的课时费用情况不理想,且教练员对于薪资的满意度也不高。薪资情况直接影响着教练员工作的积极性,因此应该根据长春市体育教练员的平均薪资情况对游泳馆游泳教练员的薪资进行设定,以此激励游泳教练员积极应对工作。

2.3.3 培训工作参与不理想

通过调查发现,在游泳馆教练员培训的开展中,多数游泳教练员在参与后续相关培训方面并不积极,这也影响着游泳教练员教学能力的提升,不利于提升俱乐部游泳教学质量的开展。

2.4 对策

2.4.1 注重教练员泳姿的培训

通过调查可知,游泳馆现阶段教练员在泳姿方面的掌握不均衡,对游泳教练员进行培训的方式,丰富教练员对泳姿的掌握,为期更的进行多样泳姿教学奠定可行性。

2.4.2 注重提升全职教练员人数

游泳馆在招聘游泳教练员过程中,应该侧重聘用全职游泳教练员,减少兼职教练员的人数。全职教练员在任职的过程中对于学员的责任感更强一些,且能够更好的完成相关的招生计划等,而兼职教练员更注重的是自身的课节数,更多的是想把自己的游泳课上好,因此注重提升全职教练员人数能够更好的促进游泳馆的发展。

2.4.3 提升游泳教练员的薪资

游泳馆应该注重提升游泳教练员的薪资情况,先从基本工资提升开始,并且在完成一定的任务后提升绩效工资,通过提升薪资的方式激发教练员工作的积极性。同时?游泳馆应该注重教练员的福利待遇等,在节假日等为教练员提供一定的福利,对于一些工作年限久的教练员更要注重额外的福利待遇等,以次激励教练员努力工作,提升业绩。

2.4.4 为教练员增加参与培训的机会

游泳馆应该为游泳教练员提供更多参与游泳教学等相关培训的机会,可以选择一些经验久的教练员参与行业领先的培训,学习之后总结经验为其他游泳教练员开展培训。同时日常中也要为游泳教练员组织并且提供一些网络上的游泳培训,以此方式提升游泳教练员的综合能力。

3 结论与建议

3.1 结论

青岛市城阳游泳馆以男教练员居多,且主项泳姿为蛙泳,在专业能力方面,多为三级运动员。青岛市城阳游泳馆兼职教练员的人数多于全职教练员的人数,且游泳教练员的薪资情况偏低,游泳教练员对薪资的满意度也不高。青岛市城阳游泳馆游泳教练员在参与后续培训方面的情况并不理想,多数教练员表示没有很少甚至没有参与过相关培训。

3.2 建议

青岛市城阳游泳馆应该做好教练员的招聘以及选拔工作,在日常工作开展中也要注重游泳教练员工作能力的考评,以此更好的提高教练员的业务能力以及教学能力。

要注重提升游泳教练员的薪资情况。要注重游泳教练员的后续培训的参与情况,以此提升游泳教练员的综合能力。

参考文献:

- [1]远航.游泳场馆安全措施的研究与分析[J].体育世界(学术版).2018(02):105-106
- [2]张文信.基层游泳教练员个人素质要素及提高途径研究[J].当代体育科技.2015(09):105-106.
- [3]李东波,唐桂萍.游泳训练中教练员的激励艺术[J].游泳季刊.2016(02):254-255.
- [4]毛琦,褚宇鹏.哈尔滨市基层游泳教练员结构现状调查[J].游泳季刊.2018(02):145-146.