

“赛、练、教、评”模式下民办高校体育教学团队建设与实践

杨南 王博

武汉纺织大学外经贸学院 湖北 武汉 430000

【摘要】：随着民办高校体育“赛、练、教、评”模式的推广，教学团队作为模式落地的重要支撑力量，其建设水平直接关系到体育育人效果。当前，多数民办高校存在体育教学团队能力结构单一、缺乏协同、资源供给与激励不足等现象，影响到民办高校新模式的推进情况。本文通过梳理出该模式的具体涵义以及对其建设需求，并在此基础上提出复合型培养、合作式发展、多元化保障三大创新路径以供借鉴，对于指导其如何更好促进自身教育教学队伍发展并适应新发展模式具有一定的参考价值，旨在帮助其提高对“赛、练、教、评”模式的接受度，深化其在院校中的实施程度，为民办高校培育优秀体育人才保驾护航。

【关键词】：“教、练、赛、评”模式；民办高校；体育教学

DOI:10.12417/2705-1358.25.23.076

引言

伴随国家加强高校体育育人功能观念的改变，民办高校迫切要冲破传统体育教学限制，“赛、练、教、评”模式凭借构建闭环育人体系成为提升体育教学质量的关键路径。但该模式落地高度依靠体育教学团队，而当下部分民办高校团队存在能力聚焦单一环节、成员协同机制缺乏等问题，无法适配模式全流程需求，直接制约了模式效能发挥。为此本文采用文献研究法、案例分析法来探究模式对团队的能力与协作要求，梳理建设现存问题并给出优化路径，为民办高校加强体育教学团队建设推动模式深入落实提供参考。

1 民办高校体育“赛、练、教、评”模式的具体内涵

1.1 “赛”：以赛事为引领，激发体育育人潜能

民办高校体育模式中的“赛”，关键在于塑造层级化、系统化的体育赛事体系，把赛事当作纽带联系起体育教学、训练以及学生能力发展，冲破传统体育活动零散化、形式化的局限。“赛”的内涵不只是组织校内各种各样的体育竞赛，还要搭建起从“校内选拔赛——校级联赛——区域邀请赛——行业赛事”这样的递进式赛事链条，构建涵盖不同运动项目、适合不同技能水平学生的赛事网络。并且“赛”的设计要同体育育人目标紧密相连，经由赛事规则传递体育精神、团队协作及规则意识的培育，凭借赛事进程促使学生突破体能与心理极限，优化竞技能力和抗挫折能力。“赛”还有资源整合功能，民办高校可以凭借赛事去联系社会上的体育组织、企业或者其他院校资源，邀请专业的裁判指导或者赛事运营帮助来提升比赛的专

业性，并且还可以给学生创造一个对外交流竞赛的机会，从而更好地调动起他们参加体育活动的积极性和主动性，把比赛的影响变成体育育人的实际效果。

1.2 “练”：以技能训练夯实体育能力基础

“练”是民办高校体育模式的实践核心，注重学生体育技能和身体素质的整体提升，构建起“目标导向一分层训练一过程管控”的训练体系，避免了传统训练中出现“一刀切”、“重结果轻过程”的现象。“练”的内涵首先体现在训练目标的精准化上，按照学生的体育基础、兴趣方向和发展需求划分出基础体能训练、专项技能训练以及竞技提高训练这三个层级，并针对不同的学生制定差异化的训练计划，从而保证训练内容与学生的实际能力相匹配。“练”要与“赛”紧密结合，在赛事要求的基础上倒推日常训练的重点所在，把在比赛中经常遇到的技术难题或者战术配合等内容纳入到平时练习当中去，做到“以赛定练、以练备赛”，使整个训练过程更加有的放矢且富有成效。此外，“练”强调过程性管理，建立训练档案记录学生的体能变化、技能提升的轨迹，定期开展训练效果评估，及时调整训练方案，并且融入体育健康知识指导，帮助学生掌握科学训练方法，预防运动损伤，做到“练技能、强体能、懂健康”。

1.3 “教”：以课程教学为中心，构建体育知识与技能整合体系

“教”是民办高校体育模式的基础支撑，重点在于重构体育课程体系，摒弃传统重体能测试轻技能传授的教学方式，构建起理论加实践再加素养的三位一体教学内容架构。“教”的

作者简介：杨南（1982年11月-），男，汉族，籍贯：湖北省公安县，硕士研究生，讲师，研究方向：体育教育训练学。

王博（1988年07月-），男，汉族，籍贯：山西省太原市，硕士研究生，讲师，研究方向：思想政治教育。

课题项目：项目名称“赛、练、教、评”模式下民办高校体育教学团队建设与实践；项目编号：2022JY006。

内涵首先体现在课程内容上要系统化,在运动项目分类的基础上开设专项课程,包括项目历史、技术原理、战术策略等各类理论知识,并加强实践教学环节,通过分解动作示范、分组实操演练以及纠错指导等方式让学生掌握规范化的运动技能。

“教”强调创新教学方法,结合民办高校学生特点采取项目式教学、情境化教学等形式将教学内容与学生的日常生活场景或者兴趣爱好相结合。而且“教”有体育素养培育功能,在教学中渗透体育道德、健康生活理念和终身锻炼意识,以教师的言传身教引导学生形成正确的运动观念,并发挥教师的专业优势给学生提出个性化的运动建议,让课程教学成为连接体育知识、技能与素养的一根纽带。

1.4 “评”:以多元评价为手段,确保体育育人质量

“评”是民办高校体育模式质量保障环节,其核心在于建立综合评价体系,打破以往以体能测试、考试成绩作为唯一标准的评价方式,从多个方面对学生体育学习效果以及体育育人目标达成情况进行全面衡量。“评”的内涵首先体现在评价维度上,不仅要考察学生对体育技能掌握的程度、体能测试结果等硬性指标,还要把学生的体育参与态度、团队协作表现、遵守规则情况、健康知识掌握等内容纳入考量范畴内,并形成起一套多维化的评价指标体系;“评”还强调了评价主体多元化的问题,在过去只有教师单向度地进行评价,现在则引入了学生自评、同伴互评、赛事裁判评价等多种主体共同参与进来的情形。而且“评”重视评价结果的应用,把评价数据当作改良“教、练、赛”的参照依据,并以评价中暴露出来的技能薄弱点来改变教学内容,按照学生参与度的反馈去改善赛事的设计,做到“评价—回馈—改进”,一直提升体育育人的品质。

2 “赛、练、教、评”模式下民办高校体育教学团队建设面临的挑战

2.1 团队成员能力结构单一,难以满足多环节协同需求

“赛、练、教、评”模式下对体育教学团队成员的能力要求具有复合型特点,一方面需要教师拥有扎实的体育课程教学能力,另一方面也需具备赛事组织运营、专项技能训练指导以及多元评价体系设计等多方面能力。然而目前民办高校部分体育教学团队存在能力结构单一问题,大多数教师仍然以传统体育教学为核心能力方向,并未在赛事策划、训练体系搭建与评价数据解读等方面做好相应专业储备,无法独立完成该模式下的多个环节工作事务。同时民办高校在教师培训资源投入上也相对有限,缺少“赛、练、教、评”全流程的系统培训,难以迅速提升团队成员的能力水平。而这种能力短板导致了团队推动模式落地的过程中,会出现一些环节执行不到位的情况,比如赛事组织不专业、多元评价流于表面等现象,并不能充分发挥模式协同育人的作用,从而限制了团队对模式的支持程度。

2.2 团队协同机制缺乏,各环节工作衔接存有壁垒

“赛、练、教、评”模式能否良好运转,取决于团队成员在四个环节之间的协同配合。“赛、练、教、评”的运行需要教学内容与训练重点相匹配、训练目标与赛事需求相对接、评价结果向教与练反馈。但是当前一些民办高校体育教学团队缺乏有效的协同机制,各成员按照各自负责的某个环节开展工作,如承担教学任务的教师和承担训练、赛事工作的教师之间没有常态化交流沟通,导致教学的内容不能准确对接到训练中去,训练计划脱离了比赛的需求;承担评价任务的教师与其他环节教师缺少互动,评价的结果也无法成为改善教与练的重要依据。民办高校对体育教学团队的管理多停留在单一环节绩效考核上,并没有协同工作的激励约束机制,从而导致其成员间的协同意识进一步淡化,各环节工作之间壁垒愈发严重,在模式下团队的工作是“各自为战”,难以形成整体合力。

2.3 资源保障与激励机制不足制约团队积极性

“赛、练、教、评”模式推进需要充足的资源支撑与激励,才能保证团队能持续开展赛事组织、训练指导、评价实施等工作。但是部分民办高校对于体育教学团队的资源投入不足,一方面,在资金方面用于赛事运营的资金、训练设备更新的资金、评价工具开发的资金有限,导致团队在开展工作时缺少硬件设施支持以及外部专业人员的支持,比如无法引进专业的赛事技术支持、训练器材难以满足专项训练需求;另一方面,缺乏团队激励机制,教师在承担该模式下额外的赛事组织、训练指导、评价设计等工作时没有对应的工作量核算、绩效奖励或职业发展支持,大多数教师将这些工作视为“额外负担”,参与的积极性不高。资源保障不充分、缺乏激励机制,一方面影响着团队推进模式建设的速度和效率,另一方面也不利于留住有复合能力的优秀教师,进而使得团队的稳定性和工作热情都受到制约。

3 “赛、练、教、评”模式下民办高校体育教学团队建设与实践优化路径

3.1 构建复合型能力培养体系,提升团队整体效能

针对团队成员能力结构单一的状况,要以“覆盖赛、教、练、评全环节”作为目标,搭建起系统的能力培养架构。第一部分是分层分类培训,依据团队成员已有的能力短板划分教学能力提升、赛事运营赋能、训练指导强化、评价体系设计这四个模块,并且邀请行业专家或者资深教练以及校际优秀教师来实施专题培训,涉及的内容包含赛事策划流程、专项训练方法论、多元评价工具开发等,保证培训内容能够和模式需求相契合;第二步就是推动校际交流与校企合作,在此过程中安排团队成员前往体育赛事机构、高水平院校或是合作企业去挂职学习,接触有关于赛事组织、训练管理方面的先进经验,而且还

要鼓励教师参加行业的技能认证活动,获取诸如赛事裁判、运动训练指导之类的资格证书。此外,还可建立“以实践促提升”的成长机制,教师在模式落地时要承担跨环节的工作任务,比如负责教学的老师参与赛事方案的设计、负责评价的老师参与训练效果的评估,在实践中扮演多种角色,逐渐形成复合型的能力结构,满足模式对团队全流程能力的要求。

3.2 构建协同工作体系,打通各环节衔接障碍

要解决团队协同不足的问题,就要从机制和平台两个方面着手,形成“沟通无阻、分工清晰、数据互通”的协同工作体系。一是建立常态化协同沟通机制,每周召开一次团队联席会议,由负责赛、练、教、评各环节的老师同步各自的工作进展,讨论教学内容与训练重点是否匹配、训练目标与赛事需求是否衔接、评价结果对教与练有何改进作用等,保证各个环节的信息能够实时同步;二是明确协同分工机制,在保留教师专项职责的同时设置“协同联络员”,每个环节指定1-2名教师对接其他环节,如训练环节联络员需要向教学环节了解技能教学进度情况,并且跟赛事环节保持训练成果同步更新,防止出现割裂的情况发生。再者就是搭建数字化协同平台,把教学进度、训练数据、赛事安排、评价结果这些信息整合起来,让各个环节的数据可以实时共享,教师能通过这个平台看到学生的训练情况然后调整自己的教学内容,评价人员也能调出赛事表现数据去完善自己的评价指标,这样靠机制加上平台就能促使团队形成“目标一致,行动同步”的工作局面。

3.3 完善资源保障与激励机制,激发团队工作积极性

针对资源不足与激励缺位的困境,要从资源供给和激励设计两个方面发力,给团队建设予以支撑。在资源保障上,一方

面争取学校预算倾斜,把赛事运作、训练装备更新、评价手段开发之类的开支列入专门经费范畴,保证团队做事情时拥有足够的硬件条件和资金支持;另一方面整合外部资源,同地方体育部门和社会体育组织还有相关企业展开合作,引入专业的比赛技术支持或者捐赠训练器材乃至创建实践基地等等来补足校内资源上的短缺之处。在关于激励机制层面,则建立起“工作量核算+绩效奖励+职业发展”这样的多元激励体系:把教师参与举办比赛、指导学生训练以及设计评价方案等工作算作额外的工作量,并且跟薪酬联系起来,设立“模式塑造特别奖赏”,对于那些在各个步骤协同配合、提升自身能力水平并且培育出良好效果方面的表现优异者给予表彰并授予物质报酬,“模式运用经历”会被当作评判职称晋升、评选先进的重要参考因素,从而为具备复合型素质特征的那种老师开辟一条可行的职业成长路径。通过双重保障资源与激励,减轻团队负担,提升参与积极性,以此稳定师资队伍。

4 结语

本文针对“赛、练、教、评”模式下民办高校体育教学团队建设展开研究,指出了该团队在能力、协同和资源激励方面所遭遇的主要难题,并有针对性地给出改良路径,从而给破解团队与模式适配度不够这一问题给予思路,这些改良路径既能助力民办高校体育教学团队改善自身的能力结构并加强协作效能,也能为“赛、练、教、评”模式的持续推行赋予稳定支撑,进而提升体育育人的精准程度及实际效果。以后可以进一步扩大不同地区、不同办学特色的民办高校案例范围,而且还要探究数字化协同工具在团队工作中的应用状况以及跨校团队合作机制,以此不断推动民办高校体育教学团队建设和“赛、练、教、评”模式之间的融合进程。

参考文献:

- [1] 倪海江.基于“学、练、赛、评”一体化的体育与健康教学组织小组化实践探索[J].小学教学参考,2025(15):51-53.
- [2] 杜桑.基于“学、练、赛、评”一体化的高中足球教学路径研究[J].教师,2025(6):101-103.
- [3] 朱伯仟.“学、练、赛、评”视角下的小学体育课堂教学[J].江西教育,2025(27):108-110.
- [4] 何应亮.“学、练、赛、评”在初中体育教学中的应用策略探究[J].贵州教育,2025(8):85-87.
- [5] 李萍.中国式现代化背景下高校体育课程“教、练、赛、评”一体化实践研究[J].当代体育科技,2025,15(17):83-89.