

分类号: G841

密 级: 公开

学校代码: 10363

学 号: 2221310129



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

硕士学位论文

题 目

安徽省高职高专院校篮球队发展的
问题审视与消解策略研究

论 文 作 者

李明明

校 内 导 师

谢叶寿

校 外 导 师

李贤跃

专业学位类别

体育硕士

研究方向(领域)

运动训练

论文提交日期: 2025 年 5 月 13 日

分类号: G80
密 级: GK

单位代码: 10363
学 号: 2221310129

题 目 安徽省高职高专院校篮球队发展的问题审视
与消解策略研究

英文并列

题 目 Research on the Examination of Issues and
Resolution Strategies for the Development of Basketball
Teams in Anhui Vocational Colleges

学生姓名: _____ 李明明

校内导师: _____ 谢叶寿

校外导师: _____ 李贤跃

专业学位类别: _____ 体育硕士

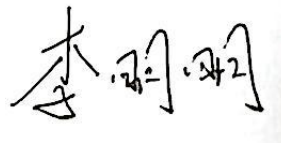
研究方向: _____ 运动训练

论文答辩日期: _____ 2025 年 5 月 13 日

二、安徽工程大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本人亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名：



日期： 2025 年 5 月 15 日

三、安徽工程大学学位论文版权使用授权书

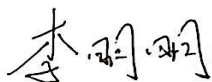
学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 ____ 年解密后适用本版权书。

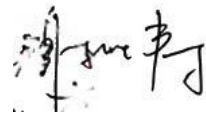
本学位论文属于

不保密 ☐。

学位论文作者签名：



指导教师签名：



日期：2025 年 5 月 15 日

日期：2025 年 5 月 15 日

安徽省高职高专院校篮球队发展的 问题审视与消解策略研究

摘 要

党的二十大报告提出，到 2035 年我国要建成体育强国，全面落实健康中国战略。为满足人民日益增长的需求，2019 年出台的《体育强国建设纲要》，标志着我国迈向体育强国的征程正式开启。其中，纲要明确指出，“三大球”振兴是体育强国战略的重要基石，为我国体育事业高质量发展指明方向。

校园篮球作为中国篮球的根基，对篮球事业的健康发展至关重要。目前，高校逐步组建校园篮球队，不断完善训练设施以营造良好的发展环境，促使校园篮球训练质量得以提升。在此背景下，本文通过对安徽省高职高专院校篮球队发展现状进行了研究，通过对国内外文献综述可知，安徽省高职高专院校篮球队发展存在缺口，亟需提升理论学习和竞赛指导。

本文以安徽省高职高专院校内 363 名现役队员、32 名在岗教练员作为调查对象，以 10 名高校分管篮球队的负责人作为访谈对象，分析人员、管理、训练、竞赛等方面的现状，对影响安徽省高职高专院校篮球队发展的因素因子进行归纳，采用 KMO 因子定量分析进行归纳分析，结合分析结果，并提出促进健康持续发展的策略，以助力立德树人目标，实现学生全面发展。研究结论如下：（1）安徽高职高专院校篮球队员主要来自普通中学，少数具有体育传统学校训练经历，整体竞技基础较弱。因缺乏科学时间管理机制，学业与训练矛盾

突出，影响技能提升效率。（2）教练团队以校内行政任命为主，中青年教练占比较高，普遍存在“理论强、实践弱”现象。专职化比例低且缺乏系统培训机制，导致执教能力受限，直接影响球队技战术水平。（3）球队组建依赖校内自主模式，经费来源单一化问题显著。资源短缺制约队伍规模扩展、系统化训练及赛事体系建设，削弱可持续发展潜力。（4）竞赛体系存在常态化赛事不足、高水平参赛机会匮乏，运动员实战经验积累受限等问题，难以形成竞技能力突破和发展。（5）关键影响因素包括：教练员、运动员、学校以及训练与竞赛。其中，教练员因素是最重要的影响因子。针对现存问题，本研究提出系统性消解对策：优化学训协同机制，提升组织协调效能；构建专业化发展平台，建设标准化管理体系；完善资源保障体系，优化资金配置方案；构建科学化激励制度；搭建规范竞赛平台，健全参赛保障体系。

关键词：高职高专院校，大学生篮球队，消解策略

Research on the Examination of Issues and Resolution Strategies for the Development of Basketball Teams in Anhui Vocational Colleges

ABSTRACT

The report of the 20th National Congress of the Communist Party of China proposed that by 2035, China should be built into a strong sports nation, fully implementing the Healthy China strategy. To meet the growing needs of the people, the Outline for Building a Leading Sports Nation was introduced in 2019, marking the official commencement of China's journey toward becoming a global sports powerhouse. The outline explicitly states that the revitalization of the "Three Major Ball Games" (basketball, football, and volleyball) is a fundamental pillar of the strategy for achieving a strong sports nation, providing clear direction for the high-quality development of China's sports industry.

Campus basketball, recognized as the foundation of Chinese basketball, plays a vital role in nurturing talent. While universities have increasingly established basketball teams and improved training facilities, challenges persist in theoretical training and competitive guidance, particularly in higher vocational colleges in Anhui Province.

This study investigates the current status of basketball teams in 36 higher vocational colleges in Anhui Province, involving 363 active

players, 32 coaches, and 10 administrative managers. Through surveys, interviews, and KMO-based factor analysis, key influencing factors were identified: (1) Players, primarily from general secondary schools with limited sports backgrounds, face conflicts between academic workload and training due to inefficient time management. (2) Coaches, mostly mid-aged and appointed administratively, lack practical experience and systematic training, hindering tactical development. (3) Teams rely on limited institutional funding, restricting scale expansion, systematic training, and competition systems. (4) Irregular high-level competitions limit players' practical experience and skill advancement. (5) Critical factors include coaching capacity (highest weight), player competency, institutional support, and training-competition systems.

To address these issues, this study proposes integrated strategies: optimizing academic-training coordination mechanisms, establishing professional development platforms, diversifying funding sources, refining incentive systems, and standardizing competition frameworks. These measures aim to enhance team sustainability and support holistic student development.

KEY WORDS : Vocational Colleges, College Basketball Teams, Resolution Strategies

目录

第 1 章 前言	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究目的	2
1.1.3 研究意义	2
1.2 国内外研究现状	3
1.2.1 国内研究现状	3
1.2.2 国外研究现状	8
1.2.3 文献评述	11
第 2 章 研究对象与方法	12
2.1 研究对象	12
2.2 研究方法	12
2.2.1 文献资料法	12
2.2.2 问卷调查法	12
2.2.3 专家访谈法	14
2.2.4 数理统计法	15
2.2.5 实地考察法	15
2.3 研究重难点和创新点	15
2.4 研究思路	16
第 3 章 研究结果与分析	18
3.1 安徽省高职高专院校篮球队发展现状分析	18
3.1.1 安徽省高职高专院校篮球队运动员队伍建设现状	18
3.1.2 安徽省高职高专院校篮球队教练员队伍建设现状	23
3.1.3 安徽省高职高专院校篮球队教学训练现状	29
3.1.4 安徽省高职高专院校篮球队管理成效现状	34
3.1.5 安徽省高职高专院校篮球队竞赛体系现状	38
3.2 安徽省高职高专院校篮球队发展的影响因素分析	39
3.2.1 影响因素指标的描述性分析	39
3.2.2 影响因素的因子分析	41
3.2.3 因子的归纳和命名	43
3.3 安徽省高职高专院校篮球队发展瓶颈的消解策略	45
3.3.1 优化学训协同机制，提升组织协调效能	46
3.3.2 构建专业化发展平台，建设标准化管理体系	47
3.3.3 完善资源保障体系，优化资金配置方案	48
3.3.4 构建科学化激励制度	49
3.3.5 搭建规范竞赛平台，健全参赛保障体系	50
第 4 章 结论与展望	51
4.1 结论	51
4.2 展望	51
参考文献	53
附录	56

附录 1	56
附录 2	57
附录 3	61
攻读学位期间发表的学术论文目录	64
致 谢	65

第 1 章 前言

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

1.1.1.1 国家体育政策对篮球发展的支持

《体育强国建设纲要》（2019）提出到 2035 年，经常参加体育锻炼人数比例要大于 45%，人均体育场地面积大于 2.5 m²，竞技体育综合实力和国际影响力大幅提升，同时强调促进“三大球”水平，推动体育与校园体育深度融合，探索中国特色“三大球”发展路径，构建科学化、系统化的篮球后备人才培养体系，推动篮球等集体球类项目普及。《“十四五”体育发展规划》（2021 年）明确提出“加快数字平台建设，助力篮球人才选拔培养”，要求推动运动图像识别、三维动作建模分析等技术创新成果转化。安徽省《全民健身实施计划（2021—2025 年）》明确要求“建立衔接有序的三大球竞赛体系”，重点推进青少年篮球锦标赛和校园联赛。

1.1.1.2 篮球在赋能学生全面发展中的重要作用

体育育人是高等院校人才培养的重要环节，而校园篮球作为校园文化建设的核心载体之一，在促进学生全面发展中发挥着不可替代的作用。高校篮球文化以校园为平台、以学生为主体，通过篮球运动及相关活动，创造物质与精神双重价值，形成独具特色的群体文化生活。其本质是依托篮球运动构建的育人体系，不仅源于高校，更在高校中实现深度融合与持续繁荣^[1]。自 1998 年中国大学生篮球联赛（CUBA）成立以来，我国高校篮球运动逐步规范化，本科院校在篮球队队伍建设、赛事组织和教练员培养方面积累了丰富经验，伴随着联赛商业化价值不断提升，各支球队依靠不同的篮球竞赛风格，培养出了极具特色的校园篮球品牌^[2]。篮球运动已成为高校体育文化的重要组成部分，其价值不仅体现在体能提升，更通过心理引导、品德塑造、团队协作等维度赋能学生成长。同时，托赛事文化衍生知识竞赛、艺术摄影等活动，促进学生综合素质提升^[3]。

高等职业教育作为我国高等教育体系的重要类型，承载着培养高素质技术技能人才的关键使命。教育部在《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中明确强调，高职教育具有“不可替代的作用”。此外，2024 年 3 月发布的《2023 年全国教育事业统计公报》现实，全国高职院校达 1489 所，占高校总数的

49.4%，由此可见，高职高专院校在高等教育中的战略地位，然而，高职院校在体育发展尤其是篮球运动领域仍面临发展困境。

1.1.1.3 高职高专院校篮球队建设发展的必要性

尽管高职院校占据高校总数近一半，但其篮球运动发展长期滞后于本科院校。现有研究多聚焦于本科院校，对高职院校的关注严重不足。以安徽省大学生篮球联赛（CUBAL）高职组为例，参赛队伍数量呈现周期性波动，暴露出赛事参与的不稳定性^[4]。随着高职院校招生规模的不断扩大，篮球队建设面临不少挑战，如经费保障机制薄弱，制约训练设施更新与赛事组织；训练周期碎片化，难以形成科学化培养体系；教练团队专业化程度不足，影响技战术水平提升。这些问题不仅阻碍高职篮球教学训练体系的优化，更直接削弱运动队的可持续发展能力。

随着高职扩招政策的推进，如何破解篮球运动发展的结构性矛盾，已成为安徽省职业教育高质量发展的现实课题，这不仅弥补学术领域对高职篮球关注不足的短板，更能为职业教育体育改革提供实证依据，助力实现“健康中国 2030”与“技能型社会”建设的战略协同。

1.1.2 研究目的

为全面推进我国高职院校篮球队内涵式发展，充分发挥高校篮球运动在“五育并举”人才培养体系中的育人效能，本研究以安徽省为实证研究对象，系统梳理当前制约高职院校篮球队可持续发展的关键性障碍因素。通过构建“目标导向-问题诊断-路径优化”三位一体的分析框架，提出涵盖制度保障、资源配置、训练体系、文化生态等维度的系统性改进策略，力求形成可复制、可推广的高职体育育人创新模式，为新时代职业教育高质量发展提供实践范式与理论支撑。

1.1.3 研究意义

理论意义：理论方面，通过对安徽省高职高专篮球队发展存在的问题和消解策略进行研究，探寻影响安徽省高职高专篮球队发展的各种因素，在此基础上构建一套可操作性强、可借鉴推广的安徽省高职高专篮球发展模式，并形成一套安徽省高职高专篮球队可持续发展的理论体系。

实践意义：实践方面，通过对安徽省高职高专篮球队发展存在的问题和消解策略进行研究，不断改善安徽省高职高专篮球队的发展环境，大力促进安徽省高职高专篮球运动的普及与发展，以最终增强学生体质，培养学生养成终身体育锻炼的习惯。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国内研究现状

通过 CNKI 中国知网文献资料检索引擎输入“高职篮球”“高职高专篮球队”等主题词，截至 2024 年 12 月最高搜索相关文献数量 787 篇，其中学位论文 77 篇，均为硕士学位论文。根据图 2-1 来看此类文章于 2020 年达到目前的高峰，当年发表量为 124 篇，最早记录为 2001 年发表量为 3 篇。由此可见国内对“高职篮球”的相关研究并不丰富，缺乏一定的理论支撑，且起步较晚。

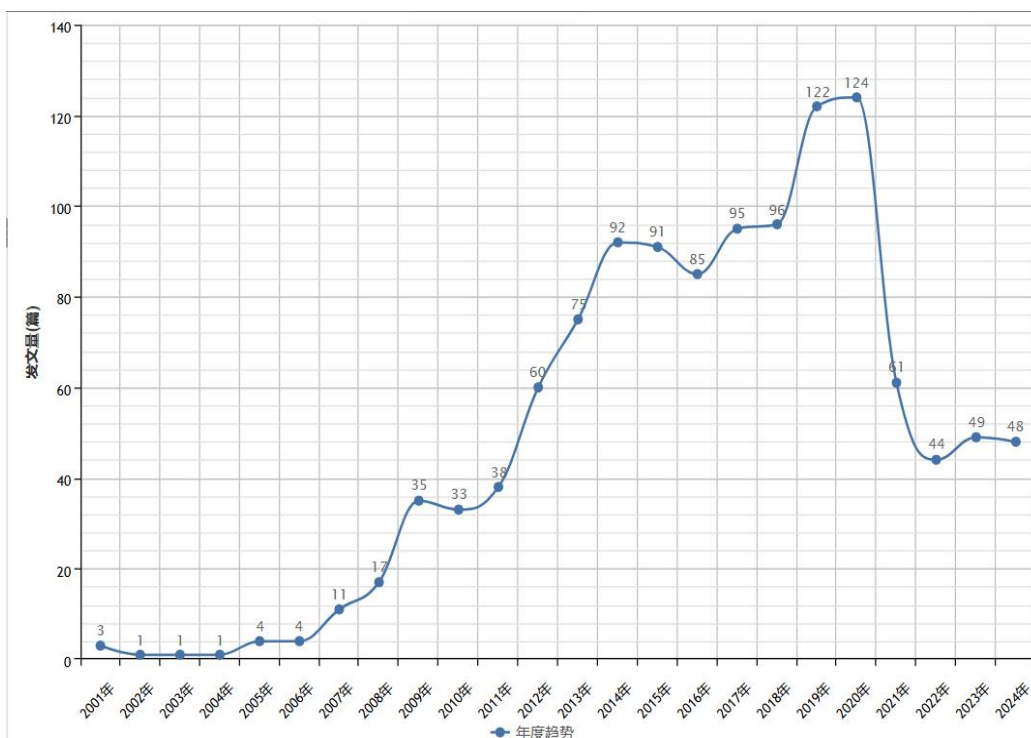


图 1-1 关于“高职篮球”领域研究历年文献量

(1) 关于高校篮球运动员的研究

高校篮球运动员作为运动队的核心发展要素，其培养质量直接决定队伍的竞技水平与可持续发展能力。当前我国高校篮球运动员培养体系面临多重结构性矛盾，学界对此展开了多层次探讨。

在学训矛盾方面，刘安清指出传统选材模式与学分制管理存在制度性脱节，导致运动员文化学习与专项训练难以有效协同育人，培养过程呈现“重技能轻素养”倾向，制约了人才的长远发展潜力^[5]。这一困境在高等教育层级尤为突出，傅斌针对山西省高职院校的实证研究表明，课余篮球训练体系呈现出独特的生源

特征，其参训主体主要构成群体为普通在校学生，该选拔机制导致运动员初始竞技基础相对薄弱，整体水平存在提升空间。然而，尽管存在这一限制，队员参与训练的积极性却较为突出，这一现象的形成主要源于非课业时段的模块化训练规划有效规避了学训冲突，创新性实施的“分段式-弹性化”训练模式充分契合高职学生的作息规律，从而在保证学业优先原则下实现了运动参与积极性的长期维持^[6]。这些研究为化解学训冲突提供了可操作路径，但其结论的普适性受到区域样本单一性的制约，研究未对比不同省份经济发展水平对训练模式适应性的影响。

中美培养体系比较研究揭示了更深层的制度差异。沈潇湘等人系统对比 NCAA 与我国高校管理体系发现，美国育人人才培养采用典型的“院校化”模式，通过 NCAA 体系实现体育竞技与高等教育的制度化融合。然而，在中国存在招生选拔机制规范化程度不足、体育学科专业建设滞后、学业支持体系结构性缺失等问题，而现行“高考中心主义”人才选拔机制导致体育后备人才培养陷入结构性矛盾，大部分学生因升学压力放弃专项训练^[7]。这种结构性矛盾在区域发展中呈现差异化特征，倪震等对广西高校的调研显示，当前高校篮球发展面临多重制约，包括生源选拔范围受限、专项训练条件薄弱、资金保障机制不完善以及人才培养模式与教育体系衔接不畅。相较于美国成熟的体教结合机制，我国高校篮球发展仍面临升学压力主导下体育特长生培养路径单一、资源分配不均等现实挑战^[8]。

在训练科学化层面，学者们聚焦体能训练的关键作用。韩哲通过实验证实，系统性力量训练可对高职篮球运动员的运动能力提升具有关键作用，能显著增强身体稳定性、动作协调性及运动控制精度，进而降低训练与竞赛中的损伤风险。训练体系应整合徒手练习、器械训练及核心肌群强化等综合方法，通过结构化的训练安排实现力量素质的全面提升。这种训练理念的实践应用，为优化运动员竞技表现和职业发展提供了科学依据^[9]。刘青松进一步细化训练方法论，针对核心肌群的专项训练能优化篮球基础技术动作，特别是在提升运球速率和投篮精准度方面效果显著，同时有助于提高动作速度^[10]。但比赛场景中的技术迁移效果仅显现于防守反击等特定战术环节，暴露出基础训练与实战应用的衔接不足。

综上所述，高校篮球运动员的培养面临多方面的挑战，但力量训练、核心能力提升以及科学选材和培养机制均是解决问题的重要方向。此外，目前国内高校

篮球运动员的选材多局限于普通学生,系统训练时间较短,运动员水平参差不齐。招生范围狭窄、训练资源匮乏以及教育体制的限制进一步加剧了人才培养的难度。

(2) 关于高校篮球教练员的研究

我国高校篮球教练员队伍建设呈现多重矛盾,学界从考核机制、队伍构成、能力体系等维度展开探讨,揭示出需解决的诸多现实困境。

在考核评价层面,张玉炼通过实地调研发现,现行教练员考核体系中赛事成绩权重占比较大,而运动员长期发展指标占比低。这种短期绩效导向的体系导致大部分教练员采用高负荷训练方案,致使运动员出现慢性运动损伤,反映出考核机制与可持续发展目标的显著脱节,这种倾向既不利于运动生涯的科学规划,也可能造成对潜在运动员人才的浪费^[11]。

教练队伍结构特征呈现区域发展差异。谭龙杰的研究指出广州高校篮球教练队伍年龄分布呈现良性结构,中青年教练占比较大,构成了团队核心力量。然而,该群体普遍存在执教年限较短、经验积累不足的情况,需通过持续的教学实践提升专业能力。基于广州市高校篮球教练员队伍的现状,建议采取两方面措施:一方面提高薪酬待遇吸引高水平教练加盟,优化队伍专业结构;另一方面完善训练设施和工作条件,通过改善职业环境激发教练团队的工作热情,为项目可持续发展提供支撑^[12]。

执教能力研究揭示出多方面发展需求。刘庆广等人构建的 CUBA 教练员能力评估模型显示, CUBA 教练员执教能力普遍较好,专业能力和认知水平亟待加强^[13]。高校篮球教练员的专业能力建设需涵盖领导素养、专业权威、思想认知、学科知识、教学策略及心理韧性等维度。这些能力的协同作用构成执教效能的核心支撑,其完善程度与团队竞技水平提升及运动员职业发展形成深刻关联。朱东等进一步指出,传统“教学型”教练在目标激励机制构建方面表现不足,其执教的运动员自我效能感较低。因此,高校篮球教练团队需构建基于运动员个体发展诉求的目标激励机制,通过优化团队、教练、队员间相互激励互动模式以便于有效整合各方资源,推动团队竞技目标的协同实现^[14]。

综上所述,我国高校篮球教练员队伍面临三重矛盾:其一,年龄结构低与执教经验缺失并存,中青年教练主体与低执教年限群体高度重叠;其二,能力维度发展失衡,专业理论水平滞后于实践教学能力;其三,身份定位转型迟滞,“教

学型”教练占比较大，缺乏具有职业联赛背景的“复合型”教练。后续研究中要解决这些矛盾需构建“考核-培养-发展”协同机制，发展完善院校的教练员管理。

（3）关于高校篮球运动队管理的研究

高校篮球运动队管理体系研究从管理模式、训练效能、制度衔接等层面展开探讨，但现有成果在实践转化与理论深度上仍存提升空间。

高校篮球队管理需平衡学业与竞技双重目标，但现有制度设计存在显著矛盾。刘晓针对高职院校提出“弹性-系统”管理模式：通过模块化标准化训练计划（适配学生日常课表，再结合心理疏导以缓解角色冲突。其研究显示，该模式下学生运动员挂科率下降，但训练强度未达标，也侧面体现了弹性化训练可能牺牲竞技效果^[15]。陈少宇则指出制度性缺陷的核心矛盾：教练员考核中，规范化不足，运动员选拔培养路径存在疏漏，学训矛盾与职业发展衔接机制尚未健全^[16]。其建议借鉴美国 NCAA 的“量化-分层”考核体系，例如将运动员伤病率纳入教练绩效，但未考虑中国高校行政主导体制的适配性。

高校球队管理的部门协同的凸显管理碎片化问题。王雷的辽宁案例显示，院系与体育部的双重管理导致职责重叠，即学业督导与思政教育采取双重管理架构，招生环节由招生办与体育部合作，而训练竞赛则由体育部独立管理。但现行体系存在职能边界模糊、职责不清等问题，易引发管理混乱。因此，加强管理的协调性和系统性，有助提升高校高水平篮球队的管理水平^[17]。

训练方法优化存在“技术导向”与“体系导向”的不同方向。朱焱等人对高校男子篮球队的比赛能力和日常管理进行了深入分析指出，主张技术精细化，针对中远投命中率和前场篮板拼抢成功率的专项训练，同时完善防守体系，有效控制失误次数，实现攻防环节的协同提升，从而全面提高赛事竞争力^[18]。然而，张建鹏强调系统化素养培养，通过战术模拟训练提升团队协作指数^[19]，这种系统化管理方式，有助于推动高校篮球队取得更好成绩，同时促进队员的全面成长，但未量化其对比赛胜率的直接影响。两种路径的效能对比仍需实证支撑。

综上所述，高校篮球队的管理普遍存在职责分工不明确、资源分配不足以及管理方式欠科学等问题。研究表明，多数高校篮球队的管理涉及体育部、各院系甚至招生办等多个部门，但职责分工不够明确，容易导致管理混乱和效率低下。此外，运动员在兼顾训练与学习方面存在困难，尤其是文化基础薄弱和训练任务

繁重，导致学习成绩不理想，未能实现全面发展。同时，在训练计划、时间安排及奖励机制方面，许多高校尚未完善，缺乏有效的激励手段，影响运动员的积极性和训练效果。

（4）关于高校篮球运动队训练的研究

高校篮球训练研究聚焦差异化模式构建与技术创新。姚振通过华中师范大学非特招球队的跟踪实验，构建出适合普通生群体特征的课余训练体系，其核心要素包含建立体能筛选机制，设置晨间训练模块，实施负荷调控策略，以及周期化训练设计。该体系的实施显著促进校队竞技水平梯度式提升，为普通高校非特招篮球队的训练提供宝贵经验和参考^[20]。陈红宇针对高职院校提出“以赛代练”方案，在院校试点中，使运动员在实战对抗中提升战术理解能力，逐步形成个性化技战术特征^[21]。

信息化训练手段不断创新训练方法。曹明表示高校篮球训练体系的信息化建设已成为竞技体育现代化发展的必然要求，数字化技术通过构建数据采集与策略制定的核心支撑系统，其数据交互机制能有效消解训练认知偏差，为运动员成长提供决策支持。例如，构建视频解析系统可帮助教练团队建立动作标准化评估模型，而依托赛事影像资料库的深度学习则能优化运动员的战术决策能力^[22]。常洪彬的模拟对抗训练使高职球员的临场决策正确率得到大幅度提升，其研究成果也为高职高专院校篮球队训练的研究提供参考方向^[23]。甘荔桔等研究指出，每支球队应根据自身的实际情况，制定切实可行的攻防战术体系。研究表明，HISRT和LBFRT的综合性训练方案，能够在降低负荷强度并有效控制运动损伤发生率的同时，获得爆发力提升效果，该复合训练模式尤其适用于我国青少年男子篮球运动员的力量素质发展。在训练中，应注重技战术的灵活性，避免生搬硬套，以提高实战效果^[24]。

综上所述，现代化高校篮球队的训练研究强调了科学化、针对性和信息化的重要性。训练模式应根据球队实际情况制定，包括灵活的技战术训练和合理的周期性安排。科学选材和运动负荷的合理运用可以显著提升队伍的竞技水平。训练需注重队员的特点和实际需求，制定明确的任务和目标，通过培养技战术的灵活性和实战能力，避免生搬硬套，从而形成具有自身风格的篮球队。同时，深厚的师生情谊和良好的团队氛围是训练顺利进行的重要保障。教练员在关注训练的同

时，也应重视队员的学习、生活和健康，以实现全面发展。

(5) 关于高校篮球运动队竞赛体系的研究

高职院校竞赛机制滞后制约竞技水平提升。彭云基于湖南省高职联赛的实证研究表明，职业院校篮球项目与本科院校相比仍存在发展差异。研究表明，通过湖南省高职联赛体系创新，搭建竞赛能力提升平台，可以为高职院校篮球运动提供更广阔的平台，促进运动水平的不断提升。同时，这种联赛既能强化院校品牌建设，更能通过体育资源整合形成职业教育特色竞争力，促进产教融合深度发展^[25]。吴乾的河南案例进一步揭示，高职联赛经费大部分依赖行政拨款，且赛程周期不固定，这一情况导致训练周期与竞赛脱节，高校运动竞赛需要在规划、规模和频率上进行改革，以更好地促进高校竞技运动的发展和高水平运动员的培养^[26]。同时，王森森提出构建专业化教练员培养体系，实施联盟准入分级制度，创新赛事层级架构，以及推进商业运营模式转型。这些训赛协同创新的制度设计，将推动校园篮球形成良性发展闭环，为中国篮球人才储备构建长效赋能机制^[27]。但训赛协同改革方案在试点中暴露出新问题，实施联盟准入分级制度后，A 级院校获得的商业赞助更多，资源会出现严重倾斜。已有研究提出构建专业化教练培养体系帮助提升篮球队竞技水平，但在高职院校因师资流动性高，其效果受限。

现行赛事管理机制存在明显制度缺陷。张轶的调研显示，我国高校竞技体育发展面临困境，根源在于赛事管理机制的制度性缺陷与执行效能不足，若维持现行赛事架构不做体系革新，将导致校园体育竞赛长期处于迟滞状态^[28]。高校赛事纠纷处理主要依赖行政调解，平均处理周期长，远高于 NCAA 体系，效率问题尤为突出。

综上所述，高校篮球竞赛体系的研究揭示了当前高校篮球联赛和竞赛体系存在的诸多问题与改进方向。普通高校的运动竞赛体系缺乏整体规划，沿袭传统比赛模式和方法，竞赛规模较小、频率较低，这对高水平运动员的竞技能力提升造成了一定限制。高职高专院校篮球运动水平与本科院校存在差距，亟需建立适合高职高专特点的联赛体系，以促进篮球水平提升。

1.2.2 国外研究现状

同样通过中国知网（CNKI）学术资源平台，系统检索以高校篮球队为主题的文献，输入“College basketball”“College basketball team”等主题词，发

现国外对此类方向研究起步较早，根据图 2-1 显示此类研究最早能追述至 1985 年，国外学界围绕高校篮球发展的多学科交叉研究已形成体系化成果。

国外关于高校篮球运动的研究始于运动生理学领域。Lamonte（1999）早期研究证实高校篮球运动员的体能优势^[29]，即大学生运动员在加速度、最大速度和敏捷性方面都优于非运动员，篮球专项运动员的肌肉力量表现明显优于非运动员群体，其基础肌耐力指标平均高出普通群体约 35 个百分点。这些发现可应用在篮球队人员的招聘和建立训练计划上以便优化比赛能力方面有显著的效果^[30]。

此类研究忽视运动损伤风险，Dick（2007）指出高校篮球运动员大约 60% 的损伤发生在下肢，其中踝关节韧带扭伤是最常见的损伤，显著关联于爆发力训练强度^[31]。

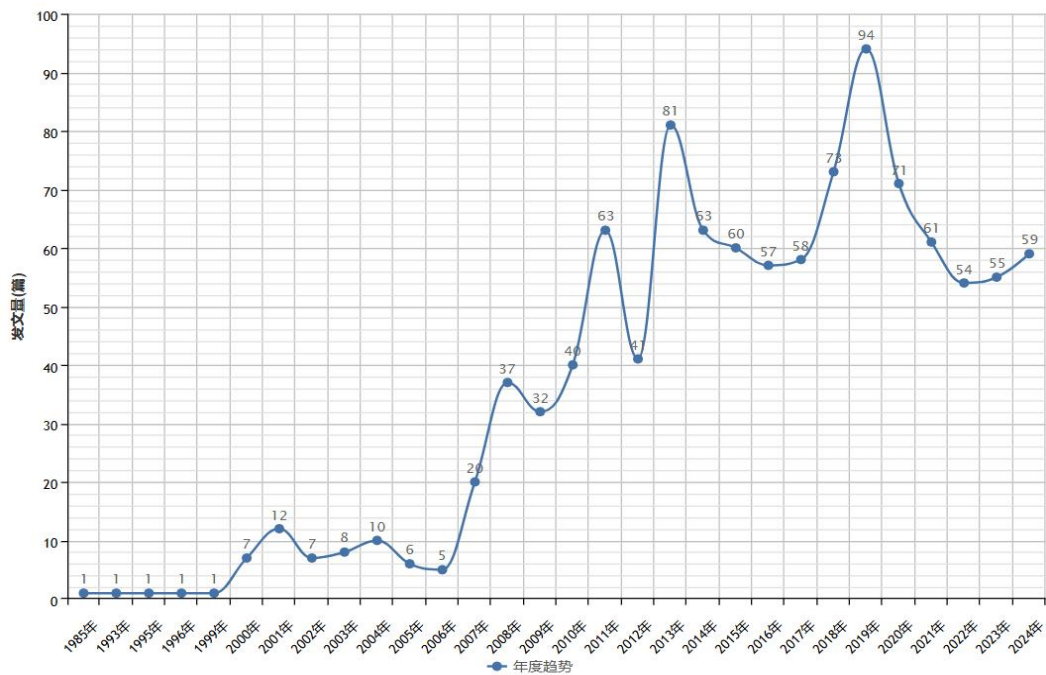


图 1-2 关于“College basketball”领域研究历年文献量

在社会学与心理学领域，Packianathan 等（2018）通过五年纵向研究，揭示了竞技成就对运动员身份认同的相互影响机制，公众关注度提升会促使运动员放大特定个人特质，同时淡化其他身份维度的人格，即“荣耀自我”^[32]。该理论为职业转型期运动员的心理健康发展提供了新框架^[33]，后续研究已延伸至青少年运动员发展领域。此类研究多聚焦职业运动员群体，对高校运动员学生身份塑造关注不足。Settles（2002）的批判性研究指出，学生运动员大多将自己的学生和运动员角色身份彼此分离，产生“学生-运动员角色冲突”^[34]。

在管理学领域,职业体育商业模式向高校渗透已成显著趋势。Vaccaro(1993)等人指出,高校篮球俱乐部的组织架构应严格遵循篮球运动的本质规律,通过构建权责明晰的义务履行机制与主体激励机制,实现组织成员从被动参与者向创新实践者的方向转变,最终形成具有自组织特征的协同发展体系^[35]。值得注意的是,商业化导向削弱教育功能。Bowen等(2011)的研究表明,商业化改革后,运动员每周学术投入时间减少7.3小时,篮球运动员毕业率比非运动员低18%^[36]。

自20世纪90年代起,国外学者们在体育经济学领域的研究表明,体育经济学研究历经三个演进阶段:20世纪90年代基于职业球队或俱乐部的商业运作模式,构建职业联赛产权制度, Fort和Quirk(1995)首次建立职业体育联盟收入共享模型,解释市场化运作机制^[37],2000年后进入非营利组织混合融资模式,Szymanski(2003)分析NCAA等非营利组织的财务可持续性发展的指标,即收入覆盖成本需大于等于73%^[38],进一步揭示了职业俱乐部的市场化运作的历史必然;近十年则形成全球化视角下的跨组织比较研究,职业体育组织的资源整合效能与其财务可持续性存在显著相关性,他们通过研究职业联赛俱乐部的市场化运作体系,总结出资本运作、品牌增值与利益相关者管理等核心要素,并创新性地将其迁移应用于高等教育机构篮球组织的战略规划中,形成具有学术特质的组织效能提升模型。LOPEZ等(2021)在经济全球化视域下的实证研究表明,国际经济发展与体育产业演进存在深远影响^[39],其研究揭示了全球经济化的快速发展催化了职业篮球俱乐部的商业运营体系转型,这种变革压力驱动高等教育机构竞技体育组织向市场渗透。现有研究忽视文化差异的调节作用。欧美研究鲜少关注发展中国家高校篮球的非营利性目标,其市场化模型难以适配以职业教育为核心的高职院校。

通过对国外相关文献的深入研究发现,国际学界在体育研究领域已突破传统学科边界的限制,形成融合运动医学、社会心理学、体育经济学及组织行为学等交叉学科矩阵的复合型理论模型,这标志着体育科学研究已进入多维度协同创新的新阶段。这种多学科融合的研究模式,不仅有助于揭示高校篮球运动更复杂的规律,还为该领域提供了更多实践指导和理论支持,具有重要的借鉴意义。此外,国外学者普遍采用职业俱乐部分析审视高校篮球队发展,这种研究的形成源于双重制度驱动力:其一,美国职业篮球联盟(NBA)与高校篮球体系间的密切联

系，促使学术研究聚焦于俱乐部运营模式的趋同演化；其二，体育产业资本扩张的客观规律，昭示着高校篮球向职业化转型与市场化运作的发展趋势。只有融入市场化与商业化的大环境，高校篮球队才能在竞争激烈的体育产业中占据一席之地，确保其更快、更可持续的发展。

综上所述，国外研究在方法论创新与市场化实践层面具有先导价值，但其制度特殊性与文化差异要求国内学界进行批判性吸收与本土化创新，最终形成具有国际视野与中国特色的高校篮球可持续发展路径。

1.2.3 文献评述

当前研究表明，我国高职高专院校篮球运动队发展水平与国外高校存在显著差距，且国内研究多聚焦于训练方式优化与竞赛成绩提升，对普通高校篮球队的可持续发展路径关注不足，尚未形成系统化的理论支持与实践指导体系。现有研究较少针对普通高校的学训矛盾、资源适配性及长效发展机制等核心问题展开深度探讨，导致改革措施缺乏普适性与可操作性。未来需在明晰国内发展现状的基础上，批判性借鉴国外高校篮球运动队的成熟经验，结合我国高职高专院校的办学定位与学生特征，探索符合国情的发展模式。通过剖析当前存在的制度性短板与结构性矛盾，提出兼顾竞技水平提升与教育功能保障的针对性建议，为我国高职高专篮球运动队的健康发展提供理论支撑，助力学生体质素养与综合素质的协同增强。

第 2 章 研究对象与方法

2.1 研究对象

本研究以安徽省高职高专院校篮球队发展的问题审视与消解策略为研究对象，聚焦其现状分析与应对策略。基于实证研究方法，系统解析安徽省高职高专院校篮球队队伍建设的现实状况，采用 KMO 与 Bartlett 球形检验对发展要素进行定量研究，继而完成问题的归纳与总结。调查对象包括参加安徽省第十五届省运会和 2024 年安徽省大学生篮球联赛（高职高专组）的参赛队伍，共涉及 14 所学校的 25 支篮球队。调查队伍名单列表如下所示：

表 2-1 安徽省第 15 届省运会、2024 年省大学生篮球联赛高职组参赛队伍名单

学校名称	参与届数	学校名称	参与届数
安徽职业技术学院	15 届、2024 年	安徽城市管理职业学院	15 届、2024 年
合肥职业技术学院	15 届、2024 年	滁州职业技术学院	15 届
安徽工商职业学院	15 届、2024 年	滁州城市职业学院	15 届、2024 年
桐城师范高等专科学校	15 届、2024 年	安徽财贸职业学院	15 届、2024 年
合肥幼儿师范高等专科学校	2024 年	安徽交通职业技术学院	15 届、2024 年
铜陵职业技术学院	15 届、2024 年	安徽审计职业学院	15 届、2024 年
淮南联合大学	15 届、2024 年	芜湖职业技术学院	15 届、2024 年

2.2 研究方法

2.2.1 文献资料法

通过安徽省图书馆、安徽工程大学图书馆、中国知网 CNKI、万方数据库、Google Scholar 等国内外学术资源检索平台，以“高校篮球队”主题词定向检索，系统梳理学术成果。通过详读这些文献，分析前人观点和成果，整合既有研究理论脉络，构建本项研究的理论分析框架。

结合研究主题，以“高校篮球队”“安徽省大学生篮球”“发展策略”等相关主题词，通过中国知网 CNKI、万方数据库、安徽工程大学图书馆等途径进行搜索、查阅、下载与整理近二十年以来的相关著作、期刊、学位论文等文献资料，通过深入阅读这些文献资料，对前人研究的观点和成果进行梳理和分析，进一步明确研究脉络，为本研究提供可靠的理论支持和实践参考。

2.2.2 问卷调查法

（1）问卷的设计

基于混合研究方法，通过文献研读与专家咨询构建理论框架后，开发双维度调研问卷（教练员卷详见附件 B，运动员卷见附件 C）。实施两阶段预调研，前测阶段完成量表信效度评估，后测阶段采用跨批次数据信度验证，通过 Pearson 相关检验确保测量工具的稳定性。

依据本文研究需求，与安徽省从事篮球事业的相关专家探讨，以及对相关资料的阅读和学习，制定出两份关于安徽省高职院校篮球队发展的调查问卷，分别对安徽省第十五届省运会高校部（乙组）和 2024 年安徽省大学生篮球联赛（乙组）篮球队的运动员、教练员进行调查，先后向有关专家进行问卷设计、检验，对问卷进行多次修改，最终制定出本研究所需的可行性问卷。

（2）问卷的效度检验

以确保问卷的有效性向 8 位专家（均为高校教师且作为篮球队教练或领队参与过学校队伍比赛过程）先后对两份问卷内容效度进行检验，检验结果证明两份问卷均有较高的效度，可以进行本文研究的调查使用。

表 2-2 效度检验专家一览

序号	姓名	单位	职务	职称
1	谢**	安徽工程大学	教练	教授
2	胡*	安徽工程大学	领队	教授
3	张*	桐城师范高等专科学校	领队	副教授
4	陆**	安徽职业技术学院	教练	副教授
5	章*	合肥幼儿师范高等专科学校	领队	教授
6	许**	合肥幼儿师范高等专科学校	教练	教授
7	丁*	安徽工商职业学院	教练	副教授
8	胡*	安徽城市管理职业学院	教练	副教授

表 2-3 整体效度检验情况（N=8）

	非常合理(%)	较为合理(%)	一般(%)	不太合理(%)	不合理(%)
问卷结构评价	3 (37.5)	4 (50)	1 (12.5)		
问卷内容评价	4 (50)	4 (50)			
整体评价	3 (37.5)	5 (62.5)			

（3）问卷的信度检验

本研究将采取问卷重测法进行检测以确保问卷的信度。首次发放问卷的时间为安徽省第十五届运动会篮球赛事比赛期间，在比赛结束后的一个月（四周）对

部分运动员、教练员通过问卷星软件生成二维码进行线上重测，经两阶段数据采集的统计检验，表 2-4 呈现的 Pearson 相关系数证实了量表的由较高信度。

表 2-4 整体信度检验

	重测人数（人）	间隔天数（天）	系数
运动员	40	28	0.81
教练员	10	28	0.84

（4）问卷的发放与回收

为了本次调研的真实性，本人以合肥幼儿师范高等专科学校助理教练员身份跟随队伍参加安徽省 2024 年大学生篮球联赛，在工作之余，与各支队伍中的运动员、教练员积极沟通，在每场比赛前将问卷发放至运动员教练员手中，比赛结束之后再去各代表队入住酒店进行现场回收，使得此次问卷回收率达到 100%，队伍领队赛后进行发放与回收。问卷回收后将信息统计与整理，如下表 2-5 所示。

表 2-5 问卷发放与回收率

人员	发放数量	回收数量	有效数量	回收率（%）	有效率（%）
运动员	385	385	363	100%	95.06%
教练员	32	32	32	100%	100%

2.2.3 专家访谈法

按照本文研究需要罗列访问提纲，对本领域专家学者及高校篮球队教练员的深入访谈（表 2-6），围绕安徽省高职高专院校篮球队的发展目标、发展定位、训练与比赛过程中存在的问题及相关见解展开探讨。访谈旨在从专业人士的视角出发，全面了解安徽省高职高专院校篮球队的现状，并初步筛选影响其发展的关键因素。研究结果不仅为论文的理论框架奠定基础，还对论文的核心内容与研究思路进行了初步梳理，从而增强本研究结论的科学性与实际应用价值。（专家访谈提纲见附录 A）

表 2-6 访谈人员一览表

序号	访谈人员姓名	所在单位	职务或职称	访谈时间
1	谢**	安徽工程大学	教授	2023 年 4 月
2	胡*	安徽工程大学	教授	2023 年 4 月
3	章*	合肥幼儿师范高等专科学校	教授	2023 年 4 月
4	许**	合肥幼儿师范高等专科学校	教授	2023 年 5 月
5	张**	安徽广播影视职业技术学院	教授	2023 年 5 月
6	侯**	安徽艺术学院	教授	2023 年 5 月
7	陆**	安徽职业技术学院	副教授	2023 年 5 月
8	刘**	安徽水利水电职业技术学院	副教授	2023 年 5 月
9	胡*	安徽城市管理职业学院	副教授	2023 年 5 月
10	张*	桐城师范高等专科学校	副教授	2023 年 5 月

2.2.4 数理统计法

根据所收集的有效数据，以及通过访谈和查阅相关资料获得的数据，结合统计方法和统计原理，利用 Excel 软件进行数据统计、录入和分析处理。此外，采用数理统计软件 SPSS 26.0 系统，运用该系统中的 KMO 因子分析法对影响因素进行深入分析，最终得出科学且有效的结论。

2.2.5 实地考察法

为了本研究更好地开展，笔者以参赛之一的篮球队助教的身份在安徽省 2024 年大学生篮球联赛比赛期间直接参与其中，直观地了解与感受比赛的赛前、赛中、赛后情况，并在赛后对部分高校进行实地调研，了解到不同球训练方式和其队伍管理的模式。

2.3 研究重难点和创新点

2.3.1 研究重难点

（1）研究重点

调查安徽省高职院校篮球队在队伍建设、训练体系、竞赛支持和资源配置等方面的现状，重点分析了训练与学业之间的矛盾，以及教练员专业化不足等问题。在此基础上，结合职业教育特点，针对高职院校的办学定位，探索高职院校篮球

队的可持续发展的实践路径。

（2）研究难点

当前关于高校篮球队发展的研究多集中于本科院校，针对高职高专院校的专项研究较为匮乏，且现有理论框架多基于“体教结合”模式构建，难以适配高职院校“产教融合”的特殊性，导致理论借鉴与本土化创新存在双重挑战；其次，安徽省高职高专院校地域分布广、办学层次差异大，需覆盖 14 所院校的篮球队进行样本采集，部分院校训练记录缺失、赛事数据未公开，加之教练员流动性高，现实调查及数据采集存在一定的困难。

2.3.2 研究创新点

（1）方法创新

本研究提出了“篮球技能+职业能力”结合的训练模式，使篮球训练不仅关注竞技水平的提升，还融入职业技能培养，契合高职院校的人才培养目标。同时，研究探索了弹性学分兑换方案，以缓解高职学生因实训课程安排与篮球训练时间冲突而面临的学训矛盾。这些方法具有较强的可操作性，为高职篮球队的发展提供了新的实践路径。

（3）视角理论创新

研究突破了以往主要关注本科院校体育发展的局限，首次将研究视角聚焦于安徽省高职高专院校。高职院校篮球队在资源配置、课程安排、校企合作等方面面临不同于本科院校的现实困境，研究深入剖析了训练经费短缺、教练和运动员培训机会有限等问题，为高职高专院校篮球队的发展提供了更具针对性的研究视角，填补了该领域的研究空白。

（3）观点创新

本研究不仅关注篮球训练的竞技价值，还强调体育与职业教育的融合，提出通过职业教育特色整合篮球训练与职业能力培养的新思路。这种观点突破了传统的体育竞技训练框架，使高职篮球队的培养模式更加契合职业教育的发展方向，为高职体育事业的发展提供了可行的创新思路和实践借鉴

2.4 研究思路

本研究以新时代体育强国建设为背景，聚焦安徽省高职高专院校篮球队发展问题，遵循“政策指引—现实诊断—策略构建”的逻辑主线，综合运用文献分析、问卷调查、实地考察及数理统计等方法展开研究。首先，阐明国家政策对高校篮

球队伍建设的高度重视，强调篮球运动在校园文化建设中的重要作用，同时指出高职高专院校篮球队发展中面临的实际困难，以此引出研究问题。其次，在充分借鉴前人研究的基础上，系统回顾和分析已有成果，探讨高职高专篮球队发展的相关理论，为后续研究提供扎实的理论支撑。接着，结合安徽省的具体情况，参考现有的问卷和访谈方式，设计针对性的调查问卷和访谈提纲，对安徽省高职高专院校篮球队开展实证调研，真实反映其发展现状。最后，通过整理和分析调研数据，深入挖掘发展中的难题及其原因，并结合理论分析与实证结果，从多个角度提出推动高职高专篮球队专业化发展的实用路径。

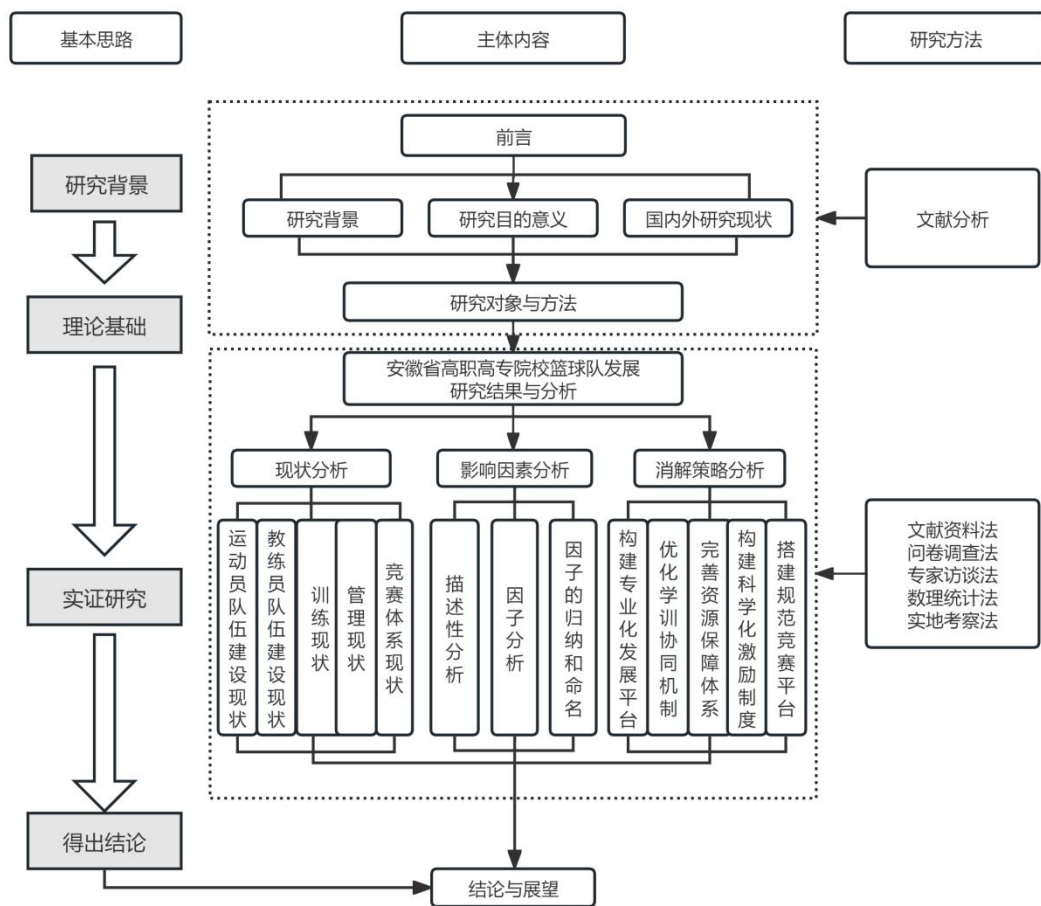


图 2-1 技术框架路线图

第 3 章 研究结果与分析

3.1 安徽省高职高专院校篮球队发展现状分析

3.1.1 安徽省高职高专院校篮球队运动员队伍建设现状

(1) 基本情况

从篮球运动的发展规律来看,篮球正逐步朝着高抗性、高空性和高速性的方向发展。基于高职高专院校篮球队的现状,运动员的选材标准应从体重、身高和基本功等多个维度进行综合评估。由于本研究的对象为在校大学生,并结合相关文献内容,研究在调查运动员基本情况时主要关注身高这一关键因素。此外,考虑到大学不同年级的学业负担存在差异,这种差异可能会对运动员的表现产生一定影响,因此研究还对运动员的年级情况进行了调查分析。

表 3-1 运动员身高统计数据分析 (N=363)

身高 性别	1.56m-1.65m	1.66m-1.75m	1.76m-1.85m	1.86m-1.95m	1.96m 以上
女	30	105	20	1	0
男	11	61	95	33	7

通过表 3-1 可以看出,目前安徽省高职高专院校篮球队女性运动员的身高主要集中在 166-175CM (数量 105 人, 占比 67.3%) 和 156-165CM (数量 30 人, 占比 28.6%) 这两个区间。男性运动员通身高多数以从 176-185CM (数量 95 人, 占比 45.9%) 这个区间为主。数据对比显示,与高校本科篮球运动员的身高仍存在显著差异。根据表 4-2 从性别来看,男性仍是高职高专院校的主力军在此次调查的 363 名运动员中占比 57%, 年级分布来看,高职高专院校的学生普遍实行三年制教育。根据职业教育的具体特点,在大三阶段,大部分学生需要参与社会实践,因此参与体育锻炼的大三学生数量极少,仅占 22%。在这种情况下,与本科四年制高校相比,高职高专院校在篮球队队伍建设上存在显著劣势,存在长达一年的培养周期差距。学者朗明媚曾针对高职院校篮球课余训练现状的调研中提到,相较于本科院校,高职院校三年制的培养时长在运动员培养体系的构建中本身就具有较大劣势。过短的培养周期严重制约了高职院校篮球运动队伍的发展,成为

其进一步提升的重要阻碍^[40]。

表 3-2 运动员性别和年级分布表 (N=363)

	性别		年级		
	男	女	大一	大二	大三
人数	207	156	129	154	80
占比/%	57	43	35.5	42.5	22

(2) 运动员来源

研究指出建立中小学至大学的阶梯式训练机制是提升篮球人才质量的关键。但潜力运动员多倾向选择办学条件突出的本科院校,这种择校倾向直接制约了高职院校篮球梯队的可持续发展。

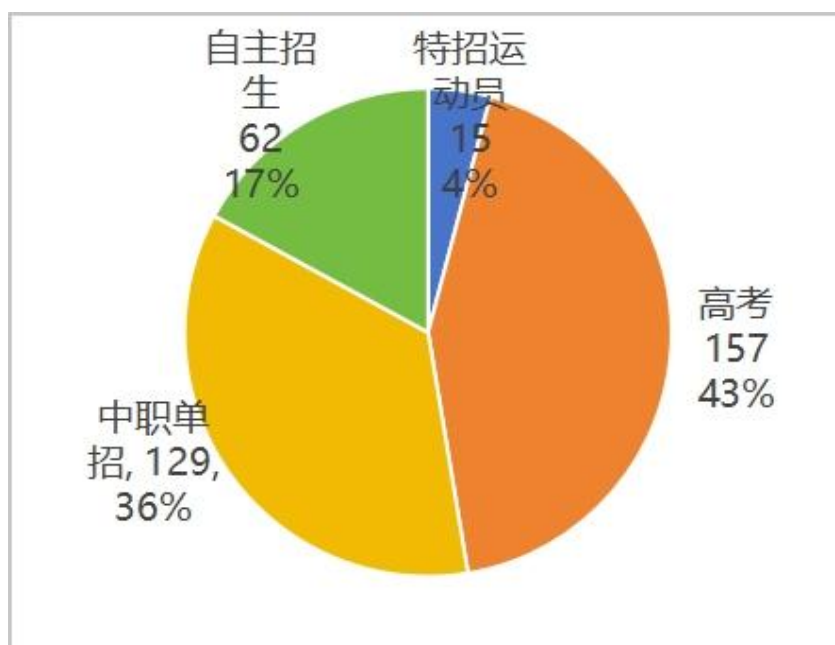


图 3-1 运动员来源情况 (N=363)

通过图 3-1 可以看出,在调查对象中,绝大多数运动员来自普通高考(157人,占 43.3%)以及中职单招群体(129人,占 35.5%)。另有少部分学生是校园自主招生(62人,占 17.1%),而因篮球特招进校的学生仅有 15 人(占 4.1%)。从整体层面来看,安徽省高职高专院校篮球队运动员的招生来源多数是以普通高考入校,中专职校对口考试其次,自主分类招生考试和特例单招占比较小,这给院校篮球队的生源质量没有得到较高的水平。这一点与普通本科高校篮球队的生源情况相比存在一定差距。张辉在其研究中针对高校篮球队的球员现状进行调查时提到,男篮在学校中受重视度不高,球队日常管理方式过于传统,缺乏

相应的激励机制，生源质量单一等导致球队持续发展能力弱^[41]。由上来看，安徽省高职高专院校篮球队的生源质量并不理想，这也成为制约其篮球队发展的的重要因素，但是在实际的走访调查中，笔者了解到近年来安徽省内高职高专院校有一种“分类招生”的模式悄然盛行，个别院校可以在试题和面试上着重运动队的相关知识点和技能展示，也是为建设高质量的运动员渠道提供一条很好的思路。

（3）竞技水平

运动员竞技能力评估应着重关注专业训练背景与训练年限两大要素。研究表明，训练持续时长与技术水平呈正相关性，即长期系统化训练对基础技能形成的促进作用。

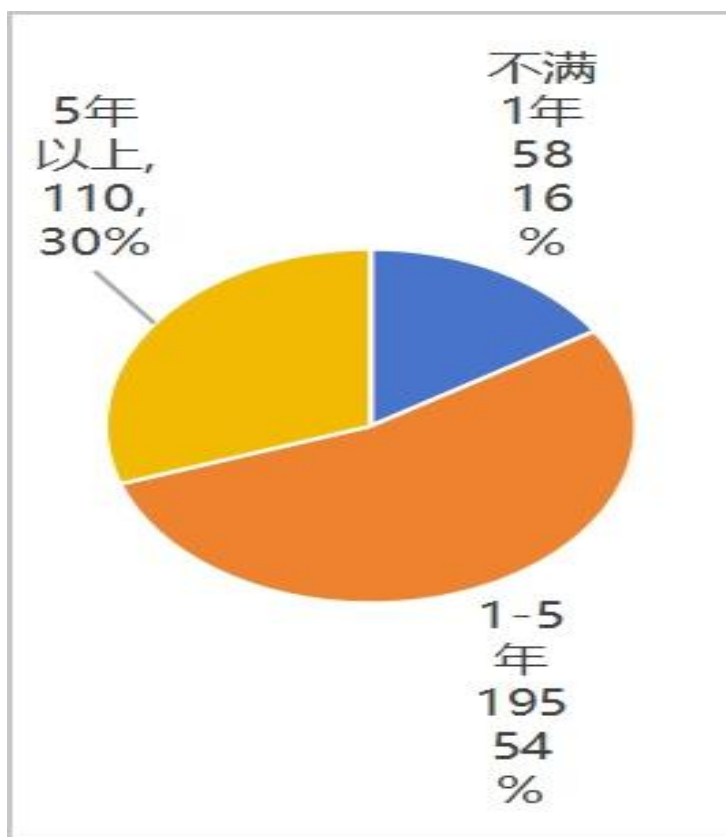


图 3-2 运动员训练年限分析（N=363）



图 3-3 运动员等级分析 (N=363)

通过分析图 3-2 和图 3-3 可以看出，在运动员训练年限方面，有 195 名运动员的训练年限集中在 1-5 年，占比 53.6%；训练未满一年的学员有 58 名，占被调查者总数的 16.0%；而训练时间超过 5 年的仅有 110 人，占比 30.4%。假设运动员的平均年龄为 20 岁，可以推断，大部分运动员是在中学阶段的初三时期开始接受与篮球相关的培训。调研数据显示，运动员的系统性训练时长普遍不足。在到竞技水平层面，安徽省高职高专院校篮球队中未发现国家级运动健将及一级运动员，二级运动员仅占 7.7% (28/363)，二级以下运动员占比高达 92.3%。这一分布特征印证了安徽省大学生篮球联赛（乙组）参赛选手竞技资质整体偏低的现状。这与冯佳浩对湖南省高职男篮的研究结论一致，其调研对象同样呈现出训练周期碎片化与运动资质层级偏低的双重特征^[42]。

（4）学训情况

高职高专的核心办学定位聚焦于培育复合型技术技能人才。依据《教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》的政策指引，职业教育需立足区域经济发展需求，着力构建规模适配、结构优化的人才培养体系，通过产教融合模式为现代产业输送具备实践创新能力的技术骨干，切实发挥职业教育在就业促进与社会民生改善中的战略支撑作用^[43]。

职业院校的培养定位要求运动员须兼顾职业技能习得与文化素养提升。这种“学训双轨并行”机制形成了高职高专院校篮球运动员的典型特征，即在完成专业课程达标要求的同时，还需通过竞技水平提升为校争光，由此产生的多任务压力使其生理心理负荷显著高于普通学生群体。

文化素养与职业技能既是学生知识应用与创新能力培养的根基，更是他们社会化发展进程中的核心素养。对高职院校篮球团队而言，科学协调学训关系的管理机制，既关乎运动员个体的职业发展轨迹，更影响着院校体育人才培育体系的系统化建设，这一协同机制的建立已成为实现竞技体育与职业教育融合发展的关键环节。

表 3-3 运动员的学训情况统计表（N=363）

	是否正常上文化课		学习与训练时间是否冲突		学习和训练的优先级	
	是	否	是	否	学习	训练
人数	356	7	96	267	234	129
占比/%	98	2	26.5	73.5	64.5	35.5

通过分析表 3-3 可以看出，超过七成的运动员对学习时间与训练之间的安排表示不存在冲突。调研数据显示，高职高专院校篮球运动员的常规训练多安排在教学时段，对于当日有课的运动员，通常采取先完成课业再参与集训的安排方式，该机制有效缓解了学训时间矛盾。但职业教育的特殊性导致学业与训练的系统性冲突仍具普遍性，尤其在赛事备战关键期，这种矛盾往往更加冲突。在具体调查中，运动员在处理学训关系时，64.5%的选手选择了学习优先，并将其作为职业教育的重点。这表明，大多数运动员更重视学业的完成，同时将其视为职业发展的基础。在接受调查的运动员中，大约 98%的人表示他们能够保持正常的训练节奏。由此可见，安徽省高职高专院校篮球队的运动员整体上能够较好地完成学业任务。同时，学校和教练员积极协调训练与学习之间的关系，为运动员创造了更为平衡的环境，使他们能够全身心投入到训练中。这种良好的协调机制不仅提高了运动员的训练质量，也为学训矛盾的有效解决提供了经验借鉴。

（5）运动员的激励机制

柳怀东在研究中对激励机制理论进行了阐释，该制度本质上是基于制度化规范的主客体交互模式，属于典型的外部干预机制。研究证明，当激励体系的结构

合理且运行高效时，能够有效内化为运动组织的内生性发展动能，进而实现团队整体效能提升与成员潜力激活的协同效应^[44]。

表 3-4 运动员激励机制情况分析

	有无补助		激励机制的满意度		
	有补助	无补助	满意	比较满意	不满意
人数	283	80	63	110	190
占比%	78	22	17.4	30.3	52.3

调研数据显示，安徽省高职高专院校篮球队伍虽已建立补贴制度，但存在结构性缺陷。有 190 位运动员对现行补贴标准持负面评价，占比 52.3%，主要归因于资金拨付时效性不足及绩效评估标准模糊，这些制度性缺陷可能削弱运动员的训练积极性。研究表明，由于高职运动员多由具备专项基础的普通学生构成，其具备技能提升需求和院校荣誉感等内在动力，这有效缓冲了物质激励不足的负面影响，使得队伍凝聚力与训练参与度仍保持较高水平。

3.1.2 安徽省高职高专院校篮球队教练员队伍建设现状

（1）教练员的基本资质（年龄层、学历水平及职称）

作为运动训练的设计者、组织者与管理者，教练员的专业素养与决策效能直接影响训练活动的整体成效，其年龄结构、学历层次及职称水平是衡量执教能力的重要维度^[45]。

教练团队年龄构成反映各执教阶段人员的分布特征。生理年龄不仅是生理机能的重要标志，更是专业积淀与职业成熟度的综合体现。篮球教练的胜任力模型包含理论体系构建与执教经验双重维度，其中持续性的专项执教周期能有效证明其工作经验累计水平。

表 3-5 教练员的年龄情况统计表（N=32）

	年龄结构				执教年限			
	30 岁以下	31-40 岁	41-45 岁	46 岁以上	一年以下	1-3 年	4-6 年	7 年及以上
人数	15	5	8	4	8	9	4	11
占比/%	46.9	15.6	25	12.5	25	28.13	12.5	34.38

表 3-5 的数据显示，在 32 位受访的高职高专院校篮球教练中，中青年群体（30-45 岁）占比达 68.7%，形成以该年龄段为核心的教练梯队结构，反映出职

业教练团队建设的可持续发展潜力。从执教篮球的年限来看,7年及以上占比为34.38%是此项数据占比最高。由此可见安徽省高职高专院校篮球队教练多数都是以一线执教为主,这一现象固然反映出培养青年教练员一线理论结合实践的必要性,但高强度执教引发的职业倦怠现象,导致资深教练员群体出现离职意向,也存在角色转型为青训顾问的岗位异动。这种经验型人才的持续性流失,可能引发教练团队代际传承的断裂风险,对篮球项目的可持续发展机制形成挑战。

朱东等的研究证实,教育背景是学术资质的重要指标,不仅表征个体的知识储备水平,更与教练员的跨学科整合能力体现,这种直接影响其在运动训练方案设计、教学法创新及科研攻关等方面的专业潜力^[46]。

教练员的职称等级则系统化反映从业者的实践指导能力与学术研究深度,该评价体系通过社会认可度构建了职业能力的量化评估标准。研究表明,教育背景与职称等级,对训练科学化有推动作用。

表 3-6 篮球队教练员的学历及职称水平情况统计表 (N=32)

	初始学历结构				职称结构			
	研究生	本科	专科	其他	教授	副教授	讲师	助教
人数	23	8	1	0	2	8	10	12
占比/%	71.88	25	3.12	0	6.25	25	31.25	37.5

表 3-6 的结果显示,在学历构成方面,受调查的教练员中,除 1 位资深教练为专科毕业外,其余有 8 名(占 25%)教练员持有体育教育本科学历,23 名(占 71.88%)具备硕士及以上学历。职称分布显示,正高级职称者 2 人(占 6.3%),初级职称(助教)占比最高达 37.5%(占 12 人),中级职称(讲师)7 人(占 21.9%)。由上来看,省内教练团队职称分布均匀,多数为青年教练执教,整体呈现出年富力强的良好状态,这对篮球训练工作的顺利开展具有积极意义。

毛哲梵在其研究中指出,我国高等院校教练员队伍发展仍呈现年轻化,并存在实践指导经验薄弱、学术研究能力差异显著等发展制约因素,^[47]该发现与本研究分析结果具有高度一致性。

(2) 教练员的运动经历和执教水平

教练员的运动经历是其职业发展的重要基础,也是其执教能力的重要体现。丰富的运动经历能够为教练员提供更加直观的实践经验,帮助其在实际训练中更

有效地指导运动员，解决训练中可能出现的问题。同时， 教练员的运动经历能够增强其对训练强度调控、战术策略部署及竞赛心理调节的直观认知，这种实践经验能有效提升训练指导的针对性。不仅如此，教练员的运动背景与执教能力，能够通过优化训练方法选择与临场决策质量，成为影响团队成绩的关键因素^[48]。

表 3-7 教练员的运动或制裁经历（N=32）

	运动经历				裁判等级				
	省队以上	体校	大学校队	院系队及以下	国际级	国家级	一级	二级	无
人数	3	1	18	10	4	1	8	9	10
占比/%	9.38	3.13	56.25	31.25	12.5	3.13	25	28.13	31.25

通过分析图表 3-7 可以看出，在运动经历方面，有大学校队经历的共有 18 人，占总调查对象的比例最高为 56.25%。由此可见，安徽省高职高专院校篮球教练团队成员都通过高等教育阶段的篮球专项理论化系统化学习，构建了完整的专业知识体系，但普遍存在实践能力与赛事经验积累不足的短板。此外，有 3 名具有专业运动员培养经历的教练，他们虽积累了丰富赛事经验，但受限于学术研究环境的发展滞后，这在一定程度上限制了其学术能力的提升以及训练工作的科学化水平。

教练员专业素养直接影响运动训练成效与竞赛表现。基于运动员对教练执教能力评价的调研数据显示，91.8%的受访者认可教练基础执教资质，其中卓越级评价占比 32.4%、优良级 51.4%、达标级 16.2%，零负面评价的结果为零表明教练团队基本胜任力获得普遍认可。

表 3-8 运动员对教练执教能力评价（N=363）

	卓越	优良	达标	水平差
人数	118	187	58	0
占比/%	32.4	51.4	16.2	0

这表明安徽省高职高专院校篮球教练团队主体成员通过高等教育阶段的系统性专业训练，构建了完备的篮球知识体系，具备担任日常训练任务的专业资质。其执教素养、团队协调能力及专业能力转化效能（如知识迁移与应用能力）通过训练策略优化与实践应用创新，与运动技术水平提升形成关键性关联。

（3）教练员的选拔与培养

教练员人才遴选与培养体系在竞技体育发展占重要地位，是提升运动员赛场表现的核心保障。在执教资质评估中，需突破传统以个人竞技履历为主导的选拔模式，转而构建涵盖教学方法可行性、团队管理效率及运动科学应用能力的多维评价体系。现阶段我国高等教育机构主要采用三类教练员遴选机制：任命制、竞聘上岗制及特聘顾问制，这些制度设计旨在通过差异化路径优化人才配置，为院校竞技体育的可持续发展提供专业化师资保障。

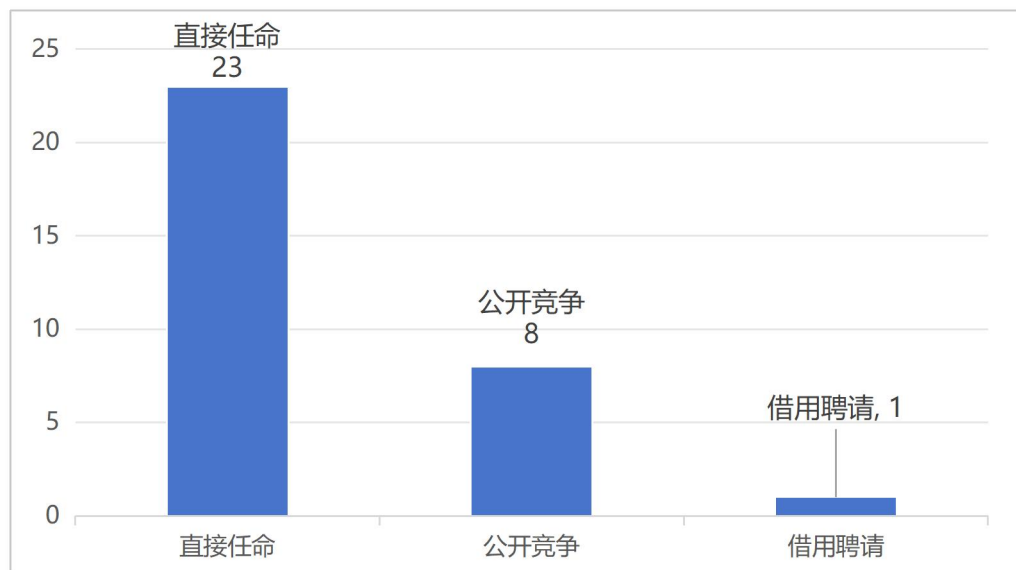


图 3-4 教练员选拔和任命方式分析 (N=32)

分析图 3-4，可以看出：安徽省高职高专院校篮球教练选聘数据显示，71.8% 通过直接任命产生，公开竞聘上岗仅占 25%，这表明选拔机制中市场竞争要素的严重缺失。教练人才遴选标准的科学化重构，亟待建立包含专项素养、执教效能、科研能力等维度的综合评价体系，这是突破当前院校体育师资建设瓶颈的关键路径。

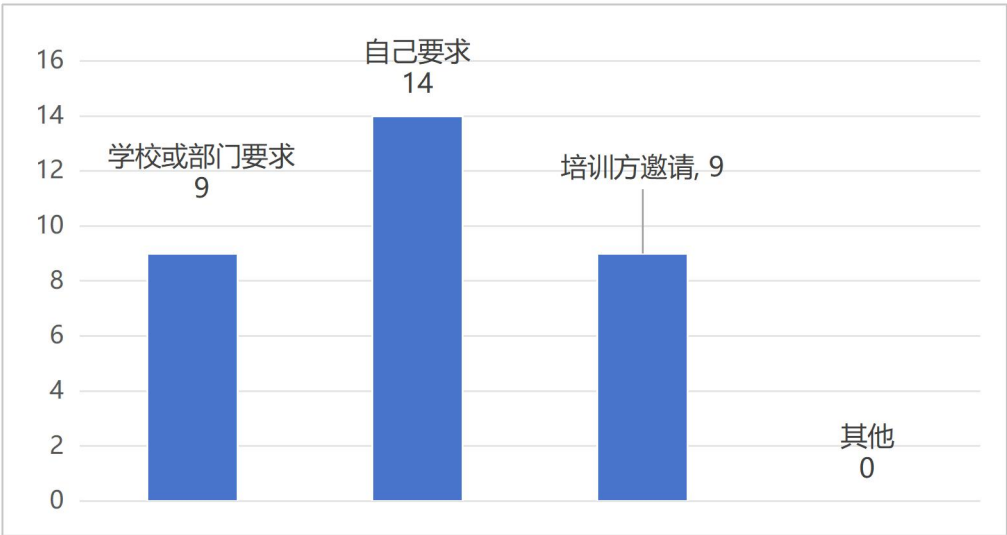


图 3-5 教练员参与培训的原因（N=32）

在培训次数上，受访院校从未有参加过专项培训高达 46.86%，参加 1-2 次 11 人，占比 34.38%，参与次数达到 3 次及以上的有 6 人，占比 18.76%。虎晓东针对西北地区高校高水平男子篮球队教练员现状进行分析并指出西北高校男篮教练职业化进程面临多维挑战：行政管理主导的选聘机制不合理，系统性培训缺失、实践指导经验不足等现实问题，形成阻碍教练队伍专业发展的主要障碍^[49]。这与本部分的研究结果一致。安徽省高职高专院校教练员职业发展面临培训体系不健全问题，这需通过构建标准化培训机制、加强校际资源共享、建立职业技能认证体系等举措，提升教练队伍专业素养。

表 3-9 教练员参与培训的次数（N=32）

	3 次及以上	1-2 次	从没有
人数	6	11	15
占比/%	18.76	34.38	46.86

根据调查期间的实际需要，笔者特意对受访院校抽取了“有无助理教练”和“有无球队专职后勤管理人员”这两个因子做了调查，结果见表 3-10。

表 3-10 篮球队助教和后勤管理人员统计表（N=32）

	有无助教		有无后勤管理人员	
	有	无	有	无
人数	15	17	12	20
占比/%	46.88	53.12	37.5	62.5

由表中可知：53.12%的受访院校篮球团队配置助理教练，46.88%是单一教练模式，62.5%缺乏专职后勤管理岗位。这种保障体系的缺失，不利于教练员团队建设，也是职业教育竞技体育的制度短板。破解之道在于：构建教练梯队培养制度，完善训练保障体系，建立常态化研修机制，通过系统性制度创新实现执教能力与训练质量的同步提升。由此可见，高职高专院校教练队伍建设因师资薄弱与任务超载的双重压力而缺乏发展动力，因此，构建包含教学保障优化与专业发展促进体系，通过完善训练设施配置、强化后勤服务保障，为教练员创造专注训练的竞赛环境；同时建立常态化培训机制，推动训练理念创新与实践应用。这种改革既能提升执教专注度，又可加速专业知识的更新完善，最终实现竞技水平与教学能力的协同发展。

（4）教练员的激励机制

研究表明，构建科学化激励体系是提升教练员工作效能的关键路径。学院领导层需着力完善薪酬体系、职业发展通道及职称评审机制，形成多方位保障网络。依据马斯洛需求层次理论，这种制度设计通过满足基本薪资福利、可观的职业保障及稳定的职称晋升，能有效激活教练员的专业潜能。数据显示，实施系统化激励方案有助于运动员训练方案创新率，同时降低职业倦怠，实现人力资源投入与训练质量提升的良性循环。

表 3-11 教练员日常训练补助情况分析（N=32）

	有无日常训练补助		满意度	
	有	无	满意	不满意
人数	25	7	11	21
占比/%	78.13	21.87	34.28	65.62

表 3-12 学校激励机制情况统计表（N=32）

	有无奖励机制		满意度	
	有	无	满意	不满意
人数	32	0	9	23
占比/%	100	0	28.13	71.87

安徽省高职高专院校教练员训练补助机制调研数据显示，实施日常训练补助的院校占比 78.13%，但补助标准满意度只有 28.13%。在奖励制度上，尽管所有

受访院校均建立竞赛激励机制，但 71.87%的教练员对奖励额度与绩效贡献不满意。这种情况表明，当前训练补助体系与竞赛激励方案尚未形成科学的价值评估框架，深入分析显示，绩效奖励的评估维度过度侧重如出勤率、训练时长等过程性指标，忽视赛事成绩、技术突破等竞赛结果，导致激励效能的边际效益持续递减。这种制度运行现状既制约教练员的专业发展动能，也削弱训练质量持续提升的内在动力，急需通过多元津贴机制与差异化绩效评估体系的协同作用，实现人力资源投入与竞技产出效益的良性匹配。

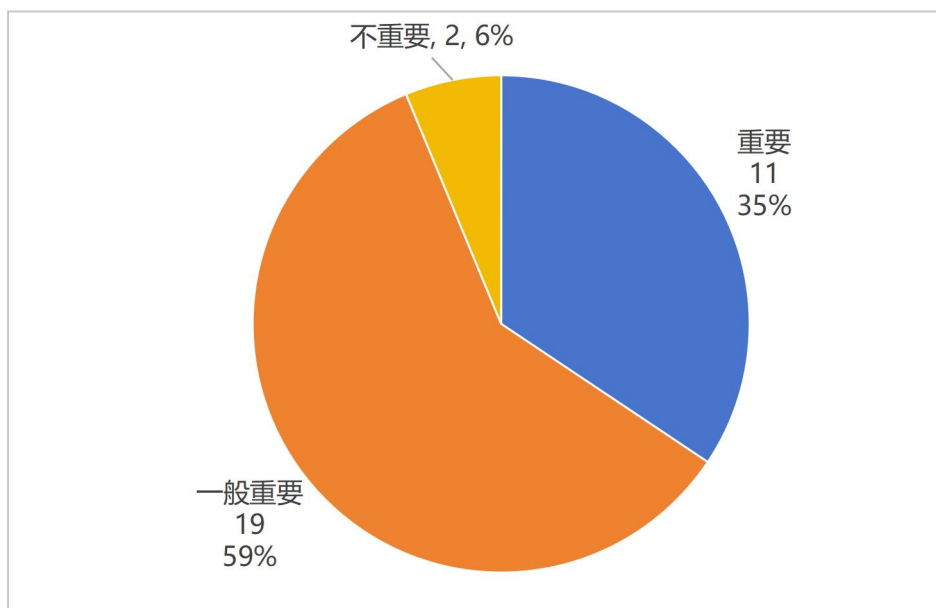


图 3-6 教练员带队成绩与职称评聘的相关重要程度统计表 (N=32)

从图 3-6 我们可以发现，安徽省高职高专院校教练员普遍认同运动队竞赛成绩与职称评聘制度存在显著关联性，认为有相关性的占比达 94%，仅 6%的受访者认为二者关联程度较低。

安徽省高职高专院校篮球运动虽已进入快速发展阶段，但研究表明其发展体系仍存在缺陷：薪酬管理制度中训练补助的标准化程度不足，且制度执行效能存在显著区域差异。这种制度性滞后已对训练质量产生影响。鉴于此，院校管理层亟需构建包含基准补助保障、弹性绩效激励与职业发展通道的三维制度框架，通过引入竞赛成绩与科研产出联动指标，实现竞技水平提升与篮球运动可持续发展的协同效应。

3.1.3 安徽省高职高专院校篮球队教学训练现状

(1) 训练计划

构建科学的训练框架是系统性训练效能优化的关键性基础。教练员需基于篮球专项技能习得规律，整合运动员个体发展需求与竞技潜力评估，设计适配性训练方案。这种系统设计既可激发运动员效能、增强团队协作效能，又能通过训练数据反馈持续优化教练指导策略，形成训练质量与执教能力的共同提升路径。系统化的训练规划能够统一团队目标与行动，有效调动参与者积极性，确保训练的科学性和连贯性。通过明确计划，可定期评估训练效果，及时总结问题并优化方法。同时，该过程促使教练将理论知识与实践结合，深化对篮球训练规律的理解，逐步提升训练质量，为运动员和团队的长期发展提供支持。根据学者薛利民曾提出，训练方案建构能力本质上是教练员学科知识体系、专项技术能力、战术设计能力、临场决策能力等多维能力矩阵的集成，构成执教效能的评价维度^[50]。教练团队作为训练科学化的核心实施主体，其专业能力显著影响球队竞技水平。本研究从训练方案设计和技术、战术、体能训练，系统分析了安徽省高职高专院校篮球教练的训练实施特征，揭示了教练因素对训练质量的关键作用机制。

运动训练计划体系按时间维度划分为五级结构：长期（1-3 年）、年度、阶段（4-16 周）、周及日训练计划。长期与年度计划属于战略规划层，侧重运动员职业生涯规划，依据周期训练理论进行合理安排。

表 3-13 教练员训练计划制作与种类情况（N=32）

	训练计划制定		训练计划种类				
	有	无	长期计划	年度计划	阶段计划	周计划	日计划
人数	32	0	2	4	11	13	2
占比/%	100	0	6.3	12.5	34.38	40.63	6.3

分析表 3-13 可以看出，调查显示 32 位教练均采用周计划与阶段计划，而日计划和长期计划占比明显偏低。成因分析表明：职业教育实践环节导致阵容稳定性指数仅 57%，制约长期规划可行性；日计划受突发教学调整影响（发生频次 3.2 次/周），执行效率较周计划下降 41%。这种规划偏好折射出传统训练周期理论在职业教育场景中的适应性困境。在调研过程中所有教练均称具备系统的训练规划方案，其中周计划与阶段训练计划的应用最为广泛，而日计划和长期计划的制定比例相对偏低，访谈过程中，教练员提到职业教育特有的培养模式导致学生需参与企业实训，致使训练频率稳定性不足，这直接影响了持续性发展目标的设

定,构成长期规划缺失的关键因素。同时,日计划因执行灵活性受限,难以应对突发情况调整,故多数教练更倾向采用周计划作为主要规划,以确保训练实施的连贯性与实效性。

(2) 训练时间与训练量

基于运动训练学原理,竞技能力的提升本质上遵循循序渐进的发展规律,通过周期性训练实现运动表现的层级跃迁。这种系统化进阶过程需要持续性时间投入与科学化强度规划为基本保障条件,这也是运动员提升竞技水平的重要因素。

表 3-14 篮球队每周训练次数统计表 (N=32)

每周训练次数	人数	百分比
1-2 次	5	15.63%
3-4 次	18	56.25%
5-6 次	9	28.12%
7-8 次	0	0

表 3-15 篮球队每次训练时间统计表 (N=32)

每次训练时间	人数	百分比
1-1.5h	7	21.88%
2-2.5h	22	68.75%
3-3.5h	3	9.37%

依据表 3-14 得知,在受访的教练中,超过半数教练对自己的队伍要求每周训练次数不低于 3-4 次,占受访队伍总数的 56.25%。其次是每周训练 5-6 次,占比 28.12%,然而对于强度较高的 7-8 次的训练次数无人选择,可见在高职高专院校中,教练员对学生运动员的训练次数的强度还是有着很好的把握,这也是体现学校对学生运动员的一种身体上的保护。

在训练时间上,依据表 3-15 来看,各院校教练对每次训练保持 2-2.5H 的时长有着高度的统一,占受访人员的 68.75%共计 22 人。在实际调查中,有些教练指出,时间的长短也会根据场地的安排进行调整,例如在占比 21.88%训练时长 1-1.5H 的这个时段内中的 7 人之一,就表示体育场馆属于综合场馆,在正常工作日与其他运动队会存在场地的冲突,这样只能把训练时长缩短,训练质量对应提

高。

安徽省高职高专院校篮球队训练质量分析表明，训练频次与负荷强度均未达预期标准。这种状况的形成主要受制于三重因素：其一，训练时段多集中于下午课后非黄金时间段，与学生课业压力形成时间冲突；其二，学生运动员学业与训练的双重角色缺乏协调机制；其三，校方专项训练保障体系不完善，导致有效训练时长不足与负荷强度控制失当。在多种因素制约下，最终影响竞技水平的持续提升。

（3）篮球队的训练内容

想成为一名高素质的篮球运动员，必须有良好的身体素质、高技术的运动水平以及过硬的心理抗压能力，还有像狼群一样的整体有序的技战术配合。

表 3-16 教练员对身体、技战术、心理训练的重视程度情况统计表（N=32）

		很重视	重视	一般	不重视
身体训练	人数	26	6	0	0
	占比/%	81.25	18.75	0	0
技战术训练	人数	19	9	4	0
	占比/%	59.38	28.12	12.5%	0
心理训练	人数	0	6	19	7
	占比/%	0	18.75%	59.38	21.88

从表 3-16 来看，安徽省高职高专院校篮球教练群体在训练要素重视度上呈现显著差异。针对身体机能训练模块，所有教练员都选择了“重视”或者“很重视”；而在技战术训练维度，“重视”或者“很重视”程度在 87.5%，但存在 12.5% 的认为一般。这种反映出基层教练员对竞技能力构成要素的认知：将运动员身体训练视为核心发展模块，而将战术体系构建置于次级发展位置。此外，篮球教练对心理训练的重视程度显著偏低，仅 18.75% 的教练将其列为重点训练内容。多数教练认为心理因素在训练中的重要性一般，主要归因于高职学生运动员的技战术水平尚未达到需要通过心理调控决定胜负的竞技层次。这种认知现状与现代篮球运动规律形成相悖：比赛实战中，运动员心理压力水平与对抗强度呈显著正相关，尤其在关键比分阶段，心理素质往往成为影响胜负的核心变量。这种训练理念与实践需求的错位，反映出基层教练群体在运动心理学应用层面的认知滞后。

程明霞通过实证分析指出,当前高校高水平篮球队在心理训练模块存在缺失,建议教育工作者提升运动心理学认知水平,构建系统化心理干预方案^[51]。李祥辉则从教育功能视角论证,高等院校作为应用型人才培养主体,强化运动员心理建设既能提升赛场决策稳定性,保证在竞赛压力情境下的技术动作完成度,又能促进职业心理资本迁移,实现竞技价值与社会价值的双重增益^[52]。因此,安徽省高职院校需重构训练内容框架,重点补强心理训练短板,引入运动心理学前沿理论,设计抗压训练、情景模拟等专项模块,建立心理素质评估指标体系,实施训练负荷-心理状态动态监控,开发心理技能迁移课程,促进竞技心理优势向职业素养转化。

(4) 篮球队的训练效果

基于生源结构分析,安徽省高职高专院校篮球运动员普遍存在前期训练经历缺失特征,其入学前接受系统性专业化训练的人员较少。为量化评估入校后训练成效,本研究采用自陈式量表对运动员技能发展进行调查,结果显示:38.57%的受访者认为入校参加训练后运动水平显著提升,46.56%认可适度进步,10.19%感知进步微弱,3.58%认为无实质性提升,另有1.10%出现技能退行现象,累计85.13%的运动员确认入校后竞技能力获得向好发展。

尽管数据采集过程存在主观评价偏差风险,但研究工具具有可接受的信效度水平。结果表明,高职高专院校篮球训练体系在基础技能发展维度具备显著提升效果,但进阶能力培养机制仍需完善,特别是在应对个体差异化发展需求方面存在优化空间。徐建华等人研究指出优化篮球训练需把握三个关键维度:区分比赛不同阶段(如开局、相持、决胜期)和球员位置特性,针对性安排能量供应系统的训练比重;针对学训时间冲突特点,通过精准设计提升单次训练效率,减少无效训练时长;融合视频技术分析、生理指标监测及智能训练设备,构建科学化训练体系。^[53]这些建议对安徽省高职院校具有实践指导价值,尤其在提升有限训练时间的质量效益方面可提供有效解决方案。

表 3-17 篮球运动员入校后运动水平提高状况统计表 (N=363)

入校后运动水平的提高情况	人数	占比/%
大幅度提高	140	38.6
有一定提高	169	45.6

提高不大	37	10.2
没有提高	13	4.6
不升反降	4	1

3.1.4 安徽省高职高专院校篮球队管理成效现状

(1) 校方领导对篮球队发展的支持

学校领导的重视与支持是决定运动队伍能否全面发展的关键因素。清华大学、中国人民大学等国内顶尖高校在保持学术优势的同时,均建立了系统的运动队培养体系,积极参与各类赛事竞争。这证明优秀大学的人才培养需要注重综合素质提升,在包括体育在内的各领域追求卓越成就。此类院校在体育文化建设方面的成功案例,为安徽省高职高专院校提供了重要参考方向。由于民办高职院校更注重短期可见的招生就业成效,而运动队建设具有投入周期长、成效显现慢的特点,导致民办院校普遍对此重视不足。因此,本研究选择公办院校作为调研对象,其建设经验对同类院校具有更直接的借鉴价值。

表 3-18 领导对训练与比赛情况的关注度

领导关心训练			领导关心比赛成绩		
指标	人数	占比/%	指标	人数	占比/%
经常过问	2	6.25	非常关注	23	71.87
偶尔过问	12	37.5	正常关注	6	18.75
很少过问	17	53.13	不太关注	2	6.25
不过问	1	3.12	不关注	1	3.13

通过表 3-18 可以看出,认为经常关注篮球队训练的校领导只有 2 名,占比受访者的 6.25%,而与之相对的在关注篮球队成绩方面,高达 23 人,占比 71.87%的受访教练员表示校管理层存在关注度失衡现象,校领导对竞赛成绩的高度重视与日常训练的关注程度形成鲜明对比。这种倾向表明,院校决策层更倾向于关注竞技结果产出,而相对忽视训练过程的系统性建设。在实际走访和交谈的过程中了解到,多数院校在硬件和政策上没有特比的对待,甚至心理上的支持都没有得到相应的鼓舞。例如训练场地的使用时间、运动员和教练员的训练补贴,球队日常活动的文化宣传等等。不难看出,在这样的处境下,校园篮球队的整体水平提

升面临明显瓶颈。要改变这种局面，学校应当完善管理制度，安排分管领导具体负责，将球队建设纳入校园文化的重要组成部分来统筹推进。李津等学者在研究广东省高校篮球队管理现状时发现，主管部门及校领导普遍存在认知不足与重视程度有限的问题，具体表现为管理体系欠缺规范、队伍建设缺乏长远规划，这些管理缺陷严重制约了教练员与运动员的训练积极性与职业发展动力^[54]。这与本文针对此项的研究结果来看，有着高度的相似性。当然，此类现状的研究具有普遍性，这也直观反映了安徽省高职高专院校篮球队学校重视程度不高，与其他地区的研究结论表现大同小异。

（2）篮球队的组队模式

现阶段，国内高校篮球队主要存在四种组织形式：校方与体育部门联合培养、职业俱乐部运作模式、校企协同共建机制以及校方独立运营体系，这些模式构成了当前高校篮球队队伍组建的主要框架。通过表 4-19 对我省部分高职高专院校的调查发现，安徽高职高专院校篮球队建队机制集中于两种形态：其中 90.62% 采取校方自主运营模式，周冰清等学者指出该模式属于典型的校方全权负责资金投入与运营管理的传统架构^[55]，虽偶有社会团体或个人资助，但此类支持缺乏持久性，另有 9.38% 实施俱乐部制模式。研究显示，篮球俱乐部作为新型教学模式，其核心价值在于适应学生身心发展需求——通过构建学生自主管理机制、组织团队竞赛活动，实现身体素质强化、专业技术习得与终身体育理念培养的协同发展，这与李威教授提出的教育功能定位高度契合^[56]。以上两种模式基本都是属于学校自己出钱、自己管理的相对传统的模式，其中的差别无非俱乐部可以分初级、中级、高级这三个级别，对应的级别会有相应的考核，达到考核可以通过校内教务系统升到高的级别，这种俱乐部的组队的模式优势是在每次招生选拔中更好的能通过各级别的考核要求选出篮球队需要的球员，而俱乐部的本身更像一个源源不断的人才库一直在不断的逐级筛选和补充。由此来看，安徽省高职高专院校篮球队的组队现状，应该大胆尝试新的组队模式，呼吁教育部门和体育部门共同协调，利用社会的丰富资源，加强自身队伍的提高，要在规范化上形成制度，在社会化上敢于创新，敢于融合，建立自己的特点有利于长足发展。

表 3-19 校篮球队组队模式分析

	院校（所）	占比/%
学校自办	29	90.62
俱乐部制	3	9.38
校企合作	0	0
校体结合	0	0

（3）篮球队的管理模式

通过文献研究可知，运动队管理体系由管理体制与管理机制两大维度构成。管理体制具体表现为组织体系的结构化设计，在运动队语境下特指由管理章程、权责规范与实体机构（管理部门、监督单位）共同构建的治理体系。简单来说，管理体制主要指管理机构的设置和相关管理制度，比如由哪个部门负责、制定哪些管理规定；管理机制重点在于各部门之间如何分工合作、权责如何分配，以及工作流程和信息传递怎么运作。其本质是维持管理系统高效运转的规则。

经实际调查得知，安徽省高职高专院校篮球队的管理模式基本都是由公共教学部（基础部）或体育院系的领导挂名分管，实际由教练员主要负责日常训练和比赛期间的管理，而学业和日常生活的管理还是由运动员所在院系的辅导员和相关领导负责，这种模式虽说管理的人员职责相对明确，但是所涉及的部门和人员较多，协调难度增大，办事效率迟后，对应急的事件处理达不到较好的时效性。余海文针对江苏省高等院校高水平运动队管理机制展开调研，研究发现相关院校在组织架构上存在显著的层级断裂现象，具体表现为职能部门间职责权限划分模糊、管理体系紊乱以及行政效能低下等突出问题。相较于教练员群体，运动员在后勤保障满意度测评中呈现明显差距^[57]，该结论与本文研究一致。

针对安徽省高职高专院校篮球队管理现状的满意度调查显示（表 4-20），学生群体中对队伍管理表示“比较满意”和“很满意”的共 110 人，占比 30.30%，而教练员群体持相同评价的有 26 人，占比 81.25%。两组群体在满意度表现上形成显著反差。这种差异主要源于学生无论在日常生活学业管理，还是球队训练比赛管理方面，均未实现单一职能部门统筹管理，导致实际管理过程中存在协调不畅的问题。

表 3-20 运动员、教练员对学校在队伍管理上的满意度情况

		很满意	比较满意	一般	不满意
运动员	人数	62	48	196	57
	占比/%	17.1	13.2	54	15.7
教练员	人数	11	15	6	0
	占比/%	34.4	46.9	18.7	0

（4）篮球队的经费来源

资金作为篮球队生存和发展的重要因素，是保障其可持续运营不可或缺的关键条件。其充足性与合理性直接决定了球队日常运营维护、竞技实力强化、运动员福利保障体系完善等关乎篮球队可持续发展核心构成要素。通过文献梳理可知，我国高等院校篮球队资金筹措体系主要包含四大构成模块：第一是由学校行政部门划拨的专项经费；第二是依托企业机构及社会组织的商业赞助与公益支持；第三来源于国家及地方政府提供的政策性补助资金；第四则是通过多元化融资渠道形成的多渠道资金融合配置模式^[58]。

表 3-21 篮球队经费来源分析

	院校/所	占比/%
学校专项拨款	28	86.95
社会赞助	4	13.05
教育系统拨款	0	0
混合经费	0	0

通过表 3-21 可以看出安徽省高职高专院校篮球队的经费来源主要学校行政部门划拨的专项经费，占比受访球队的 86.95%，还有少量球队是混合经费占比 13.05%，经访谈得知，此类混合经费多数是由教练员或者运动员通过个人关系或者宣传活动的方式去给社会企业或组织谈判所得，而资金多数是以服装或者器材赞助为主，直接现金支持的较少。基于调研数据可知，安徽省高职高专院校中尚未有院校在篮球项目上获得教育主管部门专项经费支持。综合分析表明，该类院校篮球队的经费筹措体系呈现显著特征：筹资路径较为单一，主要集中在企业赞助与校内拨款，资金结构存在明显局限性，亟待拓展多元筹资渠道以完善保障体系。

基于上述调研可知，我省高校篮球队资金保障体系存在显著缺口，难以满足

常规训练与赛事运营需求。教练员、运动员日常训练补贴标准偏低，部分院校未设立常规补贴机制，仅于赛事期间发放临时性补助。参照教育部体卫艺司《高等学校课余训练试点工作评估办法》相关规定，运动员年度训练经费需达到人均4000-5000元标准，而安徽省很多高职高专院校篮球队资金投入水平未达标。

3.1.5 安徽省高职高专院校篮球队竞赛体系现状

（1）安徽省高职高专院校篮球队赛事背景情况

截至2024年12月，根据教育部官网发布的全国高等院校名单，安徽省的高职高专院校共计78所。然而，通过2024年安徽省大学生篮球联赛（乙组）秩序册对比分析可见，报名参赛的队伍不到一半，这表明安徽省高职高专院校在篮球队队伍建设方面缺乏足够的重视。作为区域性职业教育体育发展的重要体现，安徽省大学生篮球联赛（乙组）应当在省内各大高职高专院校中拥有较强的参与基础。因此，理应建立以省级官方联赛为核心，辅以市级、区县级和校级自主赛事的多层次竞赛架构，这样能更有效地促进安徽省高职高专院校篮球竞赛体系的发展。然而，现实中，安徽省篮球竞赛体系面临着明显的结构性矛盾，亟需进一步调整和优化。首先，省级赛事未与CUBAL三级联赛等全国性平台形成资格互认，优秀运动员缺乏持续性培养路径，只有得了省级冠军后才能对外省参赛，这样能去大平台锻炼队伍的机会过少。其次，资源配置呈现地域分化，合肥、芜湖等经济发达地区院校依托区位优势吸纳优质教练资源与企业赞助，而皖北部分院校和民办院校受限于经费短缺与基础设施落后，难以保障常态化训练。最后，多数院校专业化支持体系缺位，教练团队多由校内教师兼职，训练科学化程度不足，加之高职学制短、球员流动性高的现实，造成队伍竞技水平波动。值得注意的是，政策驱动下的“职教体育融合”导向正促使部分院校探索校企合作模式，尝试引入商业赞助与数字化工具，但整体仍处于萌芽阶段。未来，该体系需通过打通跨区域赛事衔接机制、优化资源分配模式及强化基层教练培训等路径，实现从“活动型赛事”向“育人型生态”的功能转型，从而深度契合职业教育高质量发展的战略目标。

（2）安徽省高职高专院校篮球队比赛场次

赛事活动作为检验训练成效的有效途径，通过赛事参与能够分析出该团队的战术短板，这一过程对竞技水平提升具有关键作用。作为集体对抗性项目，篮球

运动员的战术协同能力需通过实战对抗积累实现渐进强化。基于对安徽省高职高专院校篮球队年度参赛频次的专项统计数据如表 4-22 所示：

表 3-22 安徽省高职高专院校篮球队每年参与的比赛次数情况

	人数	占比/%
1-5 次	18	56.25
6-10 次	9	28.13%
11-20 次	4	12.5%
20 次以上	1	3.12%

从表 3-22 的数据可以看出，来自受访的 14 所安徽省高职高专院校中的 32 名教练员，对其校内篮球运动队每年参加正式比赛的次数大多集中在 1-5 次，占受访比例的 56.25%，而每年参加正式比赛 20 次以上的仅有一人选择，占比 3.12%，经了解，之所以能每年参加这么多比赛，来自教练员和学校的大力支持，不但在教育系统学生的比赛努力争取，而且把队伍报名到社会上的各级比赛中，让校园篮球队面对各式各样风格的球队都能积累一定的交手经验，在球赛中更能得心应手。另外曾有学者张凯强认为篮球竞技能力的提升属于递进式发展体系，研究证实持续性实战经验积累是运动员技术素养获得突破性进展的核心路径^[59]。他认为，在保障学生学业发展的前提下，需科学配置训练时间和频次，以此推动我国篮球运动整体水平的系统性提升。他这一点的结论上，与本次调查参加 20 次以上的院校篮球队的理念不谋而合，恰恰这个支球队的战绩在省内名次一直名列前茅。

3.2 安徽省高职高专院校篮球队发展的影响因素分析

3.2.1 影响因素指标的描述性分析

在建立安徽省高职高专院校篮球队发展影响因素评价体系前，本研究基于前期对高职高专院校篮球队发展现状的解析，重点梳理了运动员培养机制、教练团队建设、管理体系运作、训练模式实施及赛事参与效能等维度的现实表现与现存问题。具体如下：

安徽省高职高专院校篮球队运动员：

(1) 队员主要通过高考招生选拔，虽具备基础篮球技能与运动热情，但竞技能力处于初级阶段。

(2) 队员身体机能指标存在显著个体差异，整体素质参差不齐。

(3) 学训矛盾客观存在，现行训练激励机制亟待优化。

安徽省高职高专院校篮球队教练员：

(1) 教练团队年龄结构偏年轻化，承担核心指导职能，但存在理论储备充足而实战指导经验不足的短板。

(2) 教练任用机制单一化，以行政任命为主，缺乏系统化培训支持，且绩效激励机制尚未健全。

(3) 相较本科院校，教练队伍专业化建设滞后，专职化程度亟待提升。

安徽省高职高专院校篮球队管理：

(1) 队伍组建以校方主导，社会化程度偏低。

(2) 常态化训练机制在部分院校尚未形成。

(3) 管理层存在重竞赛成绩轻基础建设倾向，经费支持力度不足。

安徽省高职高专院校篮球队训练：

(1) 训练时长与强度低于常规标准。

(2) 训练计划执行率低，内容设计模式化严重，缺乏创新突破。

(3) 整体训练质量与实战需求存在落差，存在系统性提升空间。

安徽省高职高专院校篮球队竞赛：

赛事体系不完善，省市级及 CUBAL 等赛事资源供给不足，专门面向高职院校的赛事平台尚未建立。现阶段参赛频次低、赛事总量少成为突出特征。

通过以上问题的汇总，结合文献分析以及专家访谈对影响篮球队发展的人员、管理、训练、竞赛等方面，系统构建出影响队伍发展的 14 项核心因子指标（详见表 3-23），该指标体系经专家多轮验证，具有较高的实践性与信效度，全面且系统的涵盖了运动员培养、教练员发展、教学训练成果、管理成效机制、竞赛组织体系等事关球队发展的核心维度，为后续优化路径的构建提供了量化工具与分析框架。

表 3-23 影响安徽省高职高专院校篮球队发展的因素

序号	指标	序号	指标
a	训练任务完成情况	h	领导重视程度
b	球队管理方式	i	比赛实战机会
c	教练员培训学习机会	j	经费支持力度

d	教练员教学任务繁重	k	学训矛盾
e	教练员选拔方式	l	运动员身高
f	激励机制	m	教练员执教经历
g	训练时间保障	n	运动员等级

3.2.2 影响因素的因子分析

(1) 数据适用性分析

通过对数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验，结果如下：

表 3-24 KMO 检验和 Bartlett 球度检验表

KMO 值	0.784
卡方检验	284.97
Bartlett 自由度	91
显著度	0

分析表 3-24，通过 KMO 检验和 Bartlett 球度检验表明：KMO 值为 0.784，处于适合做因子分析分析值之间。Bartlett 球度检验值为 284.97，并 $P=0.00<0.05$ ，因此拒绝 Bartlett 球度检验的零假设，结果显示该数据适合进行因子分析。

(2) 数据主要成分分析

表 3-25 方差被解释的程度表

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	3.432	24.517	24.517	3.432	24.517	24.517	3.176	22.689	22.689
2	1.976	14.117	38.634	1.976	14.117	38.634	1.72	12.283	34.971
3	1.664	11.882	50.516	1.664	11.882	50.516	1.623	11.595	46.567
4	1.381	9.864	60.38	1.381	9.864	60.38	1.605	11.462	58.029
5	0.997	7.121	75.553						
6	0.89	6.357	81.91						
7	0.713	5.096	87.005						
8	0.587	4.195	91.201						
9	0.473	3.381	94.582						

10	0.287	2.049	96.631
11	0.231	1.651	98.282
12	0.163	1.167	99.449
13	0.041	0.439	99.674
14	0.036	0.12	100

通过主成分分析法提取公因子，由上表 3-25 可以看出：以特征值大于 1 为标准，提取到 4 个公因子，其累计贡献率达到 60.38%，可以表明这 4 个公因子能反映这 14 个影响因素 60.38%的信息，基本上能够比较全面的覆盖影响安徽省高职高专院校篮球队发展因素的总体特征。

通过采用最大方差法对因子载荷矩阵进行具有 Kaiser 标准化的正交旋转，得到旋转后的因子载荷矩阵表，通过旋转后因子载荷矩阵表可以知道,以绝对值大于 0.5 为标准，判定每个公因子所包含的指标情况，由表 3-26 可以看出公因子 F1 包含的指标为：c、d、e、m；公因子 F2 包含的指标为：b、f、h、j；公因子 F3 包含的指标为：a、g、i；公因子 F4 包含的指标为：k、l、n。

表 3-26 旋转后因子载荷矩阵

	F1	F2	F3	F4
a 训练任务完成情况	0.12	0.055	0.501	-0.003
b 球队管理方式	-0.138	0.914	0.033	-0.079
c 教练员培训学习机会	0.927	-0.165	-0.04	0.036
d 教练员教学任务繁重	0.8	0.283	0.106	-0.023
e 教练员选拔方式	0.655	0.117	0.443	-0.036
f 激励机制	0.01	0.534	-0.127	-0.126
g 训练时间保障	0.348	-0.064	0.652	0.141
h 领导重视程度	0.086	0.763	-0.247	0.056
i 比赛实战机会	-0.364	-0.287	0.737	-0.087
j 经费支持力度	0.084	-0.534	0.165	0.429
k 学训矛盾	0.329	-0.027	0.414	-0.592
l 运动员身高	0.082	0.026	0.335	0.639
m 教练员执教经历	0.9	-0.186	-0.081	0.184

n 运动员等级	0.144	-0.017	-0.099	0.756
---------	-------	--------	--------	-------

3.2.3 因子的归纳和命名

表 3-27 因子归纳和命名

命名	指标
教练员因子	C 教练员培训学习机会
	D 教练员教学任务繁重
	E 教练员选拔方式
	M 教练员执教经历
学校因子	B 球队管理方式
	F 激励机制
	H 领导重视程度
	J 经费支持力度
训练竞赛因子	A 训练任务完成情况
	G 训练时间保障
	I 比赛实战机会
运动员因子	K 学训矛盾
	L 运动员身高
	N 运动员等级

为系统解析四个公因子的内在构成特征,现对因子贡献度进行排序评估并实施维度命名,同时展开各维度的内涵阐释。(如表 3-27 所示)

(1) 第一类因子——教练员因子

共有四个指标①教练员培训学习机会②教练员教学任务繁重③教练员选拔方式④教练员执教经历,此 4 个指标均与教练员相关,共同构成篮球教练员职业发展的关键观测维度,因此将第一因子变量确定为教练员因子。教练员岗位具有显著的创新特征,其核心职责包括制定球队训练方案、统筹比赛策略以及管理运动员发展等多重领导职能。现代篮球运动水平的快速演进对教练员的综合执教能力提出了更高标准,这种专业素养直接影响着球队的竞赛成绩和运动员的成长轨

迹。基于人才培养规律，学校可采用竞争选拔机制，并将岗位聘任与持续学习成效相衔接。在此制度框架下，教练员为保持专业优势，需要通过定期参与专业培训、学术交流活动等系统化学习途径，持续更新训练方法论、战术创新理念等专业知识体系。通过定期参与职业培训课程，教练团队能够及时掌握篮球运动的前沿发展动态与创新训练体系。通过合理缩减教学任务量，可显著缓解教练员的职业压力负荷，使其能够集中专业精力优化训练方案设计与教学实践质量。这种时间管理策略有助于实现教学资源配置的最优化，推动训练质量向更高层次发展。

结合前文对安徽省高职高专院校篮球队教练员现状的分析，可以得出以下总结：目前，教练员队伍主要由中青年人员构成，高职高专院校篮球教练员是推动校园篮球发展的关键力量，但其能力结构存在明显失衡，多数教练虽具备理论知识储备，实战经验却相对薄弱。当前选拔机制以行政任命为主，缺乏竞争性考核，且校方对教练的系统化培训支持不足。此外，针对教练的绩效激励体系尚未健全，职业发展路径模糊。与普通高校相比，高职教练的专职化比例及专业资质认证率显著偏低，实践能力提升需求亟待通过制度优化解决。

（2）第二类因子——学校因子

本因子由①球队管理方式②激励机制③领导重视程度④经费支持力度，这四个指标组成。校方对篮球队的关注度直接影响着球队的运营理念、管理制度和长期发展规划。在组织架构层面，需强化部门协同机制，优化管理体系冗余环节，科学规划球队发展战略。完善的激励制度能有效调动教练员工作积极性与运动员训练主动性，形成良性互动的训练氛围。经费投入作为关键支撑要素，直接决定着场地维护水平、器材更新频率等硬件保障条件，院校需增加对球队的财政投入以储备优质篮球人才。

基于安徽省高职高专院校调研数据显示：多数篮球队由学校主导组建，缺乏社会化特征。部分院校未建立常规训练机制，领导过于重视比赛成绩，经费投入不足，制约球队发展。

（3）第三类因子——训练竞赛因子

该因子由三个指标构成，分别是①训练任务完成情况②训练时间保障③比赛实战机会。这些指标与训练和比赛密切相关，因此将其归类为训练竞赛因子。出色的比赛成绩离不开运动员的刻苦训练，运动员扎实的技术基础和球队较高的战

术水平都需要充足的训练时间作为保障。学校应在不影响文化课学习的前提下,尽量提供足够的训练时间,确保训练任务的顺利完成。竞技比赛是评估球队训练效果的有效方式,教练员和运动员通过比赛不仅能发现训练中的问题,还可以借鉴其他队伍的优点,并通过赛后总结进行自我反思,从而提升自身的业务能力和专业水平。

结合前文对安徽省高职高专院校篮球队训练与竞赛现状的分析可以总结:目前训练时长和训练量均低于平均水平,训练计划未得到有效执行和推广,同时也存在训练内容公式化、创新性不足的问题。总体来看,高职高专院校篮球队的训练质量未能满足实际需求,训练水平仍有较大提升空间。

(4) 第四类因子——运动员因子

该因子由三个指标组成,分别是①学训矛盾②运动员身高③运动员等级。这些指标均与运动员息息相关,因此将其归为运动员因子。从篮球运动的特点出发,诸如身高、体重、强度、技巧和对抗性等因素,往往决定比赛的胜负。运动员的等级反映了其竞技水平和能力,等级越高,其运动能力也相应越强。与此同时,运动员在文化课学习的同时,还需要进行大量训练,若两者之间无法良好协调,可能会制约运动员的全面发展。学校可以适度减少部分选修课时,鼓励运动员通过优异的比赛成绩来获得学分,这不仅能增强他们的训练积极性,还能有效缓解学训之间的矛盾。

结合前文对安徽省高职高专院校篮球队运动员现状的分析,得出以下结论:目前,队员主要由普通在校大学生筛选而来,虽然他们具备一定的篮球基础且对篮球有较强兴趣,但整体竞技水平有限。从身体素质来看,队员间存在较大差异,表现出参差不齐的情况。同时,学训矛盾依然显著,高职高专院校在激励机制方面亟需进一步完善。

3.3 安徽省高职高专院校篮球队发展瓶颈的消解策略

前文通过KMO分析法对安徽省高职高专院校篮球队发展的关键因素进行了量化分析,并对其进行了分类总结。分析结果表明,影响安徽省高职高专院校篮球队发展的主要因素包括:(1)教练员因子,涵盖了教练员的选拔方式、教学任务负担、执教经验以及培训机会;(2)学校因子,包括学校领导的重视程度、激励机制、球队管理模式和经费支持等;(3)训练竞赛因子,主要涉及训练任

务的完成情况、比赛机会以及训练时间的保障。（4）运动员因子，主要包括学训矛盾、运动员身高和等级等因素。其中教练员因子的贡献率最高，表明其对篮球队发展的影响最为关键；整体来看，教练员因子对篮球队发展具有最显著的影响。

基于安徽省高职高专院校篮球队的现状及上述分析，本研究提出以下应对策略：构建专业化发展平台，建设标准化管理体系；优化学训协同机制，提升组织协调效能；完善资源保障体系，优化资金配置方案；构建科学化激励制度；搭建规范竞赛平台，健全参赛保障体系。

3.3.1 优化学训协同机制，提升组织协调效能

为了优化安徽省高职高专院校篮球队运动员的管理体系，应从根本上进行调整，合理安排学业与训练时间，并出台有利于篮球队发展的政策。例如，可以向教育部争取为那些在球队中表现突出的运动员提供进一步深造或就业的机会；同时，学校可以为篮球队员安排专门的学科辅导，帮助他们解决学业上的难题。体育管理部门应加强与其他部门的协调与合作，改革现有学分制，借鉴一些高校的学分兑换方案，允许运动员将取得的运动成绩转换为学分。这样不仅可以减轻运动员的学业压力，还能将篮球队训练纳入必修课程，既增加训练时间，又激发运动员的积极性。

陈哲夫从内外部因素两个方面提出了“保健因素”和“激励因素”来缓解学训矛盾^[60]。在“保健因素”方面，他建议学校为运动员创造一个良好的学习环境，并试行高水平运动队的编班管理模式，主要包括统一专业集中编班和不同专业分散插班两种方式。胡梦晨在其研究中提到，在高校篮球队员的发展过程中，学校管理部门应促进各相关部门的协调合作，特别是教学、后勤和体育等部门^[61]。针对运动员在学业与训练之间的冲突，学校应加强沟通，增进交流，不断完善措施，在保证学业安排的同时，确保篮球队的训练能够顺利进行。

本研究在参考相关文献和实际调研的基础上，针对安徽省高职高专院校篮球队运动员的问题，提出了以下解决策略：考虑到高职高专院校学生在专业学习上与本科院校存在一定差距，管理具有体育特长的学生（如篮球队员）时，不应照搬本科院校的模式。高职高专院校应着力构建协调的工作机制，优化学分制度和降低课业负担，为篮球队员提供切实可行的学业与训练平衡方案。同时，应明确

分工，完善管理机构，确保权责清晰。在此基础上，个人目标与团队目标保持一致，结合制度化和人性化管理方式，融合正式与非正式组织形式，激发竞争与合作，采用现代管理方法，促进团队的健康发展。

3.3.2 构建专业化发展平台，建设标准化管理体系

教练员作为一个具有创新性的角色，需要不断更新专业知识，以避免停滞不前。正如“名师出高徒”所言，教练员的学习能力、执教水平及运动技能，往往在一定程度上反映出整个球队的竞争力。

任毅分析了当前高校教练员队伍的执教能力，指出执教能力主要体现在以下几个方面：首先，篮球教练员应具备扎实的专业训练知识，包括篮球运动的发展规律和训练理论等；其次，篮球教练员还需要具备实际教学和训练能力，涵盖技战术指导、体能训练等方面^[62]。篮球教练员执教能力的优化升级对于推动我国高校篮球教育体系的革新具有显著促进作用。这一过程不仅涉及教学理念的迭代更新，更涵盖教学方法创新和训练模式重构等多维度变革。教练团队专业素养的提升将直接推动篮球运动的专业化进程，具体表现为训练科学化程度的提高、数据分析技术的广泛应用以及运动员培养体系的标准化建设。在现代化发展层面，智能化训练设备的引入、运动生理学研究成果的转化应用以及国际化训练理念的本土化融合，共同构建起新型篮球教学实践体系。针对高校篮球教练员能力提升路径的探索，学界已形成具有实践价值的理论成果。姚鑫等学者在教练员培养机制研究中提出“双轨并行”培养策略，强调外聘专家型教练与本土教练系统化培养的有机结合^[63]。为落实这一观点，各高校应根据自身发展需求，制定并完善教练员培养计划，以激励教练员更积极地投入工作。同时，学校应设立专门的教练员职位，并通过合同聘任制引入专业人才。在教练员的管理上，建议采用目标管理模式，以提高训练水平和教练员参与训练的积极性。在目标管理的实施过程中，应遵循目标设定、执行计划、过程评估、反馈调整以及奖惩总结等步骤。通过这一管理机制，可以增强教练员的责任心，从而提升高校篮球队整体的教学质量。

除了前述两位研究者的成果外，类似的策略研究还有很多。本研究结合安徽省高职高专院校篮球队教练员的实际情况，并借鉴前人的研究成果，提出以下消解策略：建议高职高专院校积极向表现优异的本科院校学习，考虑为教练员设立独立的工资、职称评定和专项的业绩考核等。这一做法有助于吸引具备高水平专

业能力和扎实业务素养的教练员加入,同时借助社会资源和地理优势,提升安徽省高职高专院校篮球队教练员整体水平。从政策层面来看,应强化教练员的制度建设,推行“内培养、外引进”的策略,为教练员提供多元化的进修和培训机会。通过鼓励教练员走出校园、参与国际交流,了解全球篮球的最新发展动态、趋势以及先进的训练方法和管理理念,快速提升其专业素养和管理能力。同时,还应建立教练员梯队,将更多资源倾斜到一线教练员和核心队员,激发他们在训练和比赛中的积极性。

3.3.3 完善资源保障体系,优化资金配置方案

安徽省高职高专院校篮球队的发展需要学校的积极关注和支持,其中资金投入是影响队伍发展的关键因素。与本科院校相比,高职高专院校的篮球队在经费支持和领导关注度上常常存在差距。其主要原因在于沟通不畅,教练员可能觉得学校领导不重视,因此不愿主动汇报,而领导也可能认为球队缺乏显著成绩,忽视了与下级部门的有效沟通。因此,高职院校篮球队的管理部门应主动向学校领导汇报球队的训练和比赛进展,争取更多的资金支持,并将这些资金投入队员的日常训练和生活保障中。此外,学校还应通过拓宽资金来源来缓解经费压力。除了增加学校的资金投入外,可以利用校企合作机会,吸引校友投资,并与当地企业建立合作关系,争取赞助。通过这些措施,篮球队能够获得更多的资金支持,不仅提升训练水平,也有助于提高球队在比赛中的表现,进而提升学校的知名度和影响力。随着球队表现逐步得到重视,学校将进一步加大投入,形成良性循环。

郭志强在针对山东省高职院校篮球运动队的发展模式上指出,目前,高职院校的体育投入主要依赖于学校自筹,尤其是当学校直接的利益较小时,这种投入往往难以得到有效保障^[64]。另一方面,虽然学校通过校企合作吸引了企业的资金和资源,用于优化专业技能人才的培养,但这些资金并未有效地用于篮球运动员的培养。结果,篮球队的经费支持相对单一,难以满足日益增长的需求。董彬彬在指出,高职院校应确保篮球项目的经费投入,并加强篮球场地和设施的建设,以改善训练条件,提升整体水平^[65]。要加强学院篮球队的建设,必须在管理制度上进行具体规范。首先,应完善篮球经费使用制度,建立年度预算和结算机制,确保资金专门用于篮球项目。其次,需要建立篮球设施的更新和维护机制,增加对器材和场地的投资。与此同时,应根据学生的实际需求,合理安排训练和比赛时

间，确保学生能有足够的时间参与篮球训练与比赛，同时不影响正常的学业。最后，还应制定符合国家法律及学校实际情况的篮球特长生招生政策，吸引更多优秀的篮球人才加入。

本研究结合前述的研究观点和实际调研结果，提出了以下针对安徽省高职高专院校学校层面的对策：首先，应该根据实际需求，建立校级领导负责制，确保篮球队得到足够的关注和管理；其次，学校要通过多样化的融资方式，解决经费不足的问题；同时，拓宽视野，加强与外界的合作，借鉴其他成功经验和发展模式，吸引社会力量支持，为篮球队的持续发展奠定基础。

3.3.4 构建科学化激励制度

有效的激励机制可以鼓励篮球队成员共同为目标努力。学校领导应为篮球队设定清晰且切实可行的目标，确保这些目标符合实际情况，同时激发队员和教练员的积极性。这些目标需要便于教练员进行评估，并且在现有外部激励措施的基础上，加强内部激励。例如，可以将球队的成绩与运动员的评优积分及教练员的科研积分挂钩，这样不仅能激励运动员积极训练，帮助球队取得更好的成绩，也能促进教练员的投入。教练员的科研积分可以通过球队的比赛成绩进行兑换，进一步增强他们对球队发展的关注，从而提升整体比赛表现。

周凌在其研究中提出要完善高校男子篮球运动员训练方面的不足，必须从训练计划、训练时间安排与训练内容三个方面进行改进^[66]。他还强调，学校领导和教练员应加强思想教育，深入了解每位运动员的心理状态，鼓励他们将体育精神与文化课学习相结合，增强他们学习文化知识的信心和决心。李超在分析四川省高职院校篮球队训练现状时，提出了四个改进策略：一是推进体制改革，拓宽招生渠道；二是建设专业的教练团队，提升业务水平；三是重视队员的训练，同时加强思想教育；四是完善队伍管理制度，确保专项经费的有效使用。^[67]学校应强化教练员管理，将其表现纳入年度考核，并设立奖惩机制，以激励教练员提高工作积极性。学校可以根据训练频次调整学分，或适当降低毕业学分要求。同时，教练员和辅导员应关注队员心理问题，开展思想动员与心理疏导。

本研究结合上述研究观点和实际调研结果，针对安徽省高职高专院校篮球队的训练提出以下消解策略：首先，应加强篮球训练计划的制定和实施，并对执行过程进行严格监督，确保训练目标与学业要求相匹配；其次，增加心理训练的比

重，并合理延长相关训练的时间；通过专题研讨，增强队员的责任感与集体荣誉感，将队员的训练效果与教练员执教水平的提升作为核心任务；此外，应完善队员激励机制，对表现优秀的队员提供更多的就业和实习机会，以减轻其学业负担；最后，随着训练强度和时间的增加，队员的竞技水平预计将得到显著提升，从而提高取得优异比赛成绩的可能性。

3.3.5 搭建规范竞赛平台，健全参赛保障体系

安徽省体育部门应推动高职高专院校篮球比赛的规范化与常态化，为篮球队发展提供更多实践平台。具体来说，应优化大学生篮球联赛的赛制，将现有的小组单循环改为双循环赛制，增加比赛场次；同时，建议将联赛安排在下半年，而上半年可举行大学生半场3人制篮球赛，以确保比赛的持续性。此外，可依据安徽省的地理特点，将赛事划分为皖南、皖中、皖北三个区域，并制定相应的管理制度，推动各区域间的交流赛。通过此举，不仅能够为各高校篮球队提供更多竞技机会，还能帮助其识别训练中的不足，检验训练效果，进而在后续训练中进行优化，从而提升全省高职高专院校篮球队的整体竞技水平。

乔友健在其研究中提出一种新的思路“鼓励社会力量举办高校篮球赛事”^[68]。他认为在当前体育产业蓬勃发展的背景下，诸如赛事组织公司和各类体育机构等社会力量迅速崛起。通过举办体育赛事，并采取政府购买服务等形式，社会体育力量不仅实现了体育行政职能与赛事运营的分离，减轻了因人员不足而造成的压力，还展现了更高的组织灵活性和创新能力。社会力量参与高校篮球赛事的组织，有助于提升其在群众体育领域的专业化水平，并推动高校体育的健康发展。因此，教育部门和体育管理部门应积极鼓励社会力量参与高校赛事的组织与实施，支持其举办高水平赛事，并为承办赛事的社会力量提供政策引导和资金支持。

本研究结合前述研究观点，并结合实际调研结果，针对安徽省高职高专院校篮球队竞赛提出以下消解策略：一方面，建议主管部门和大学生体育协会结合实际情况，逐步建立和完善多层次的篮球竞赛体系，推动其向更加规范、标准化和常态化的方向发展。另一方面，学校应加强日常训练与竞赛安排的衔接，鼓励通过“走出去、请进来”的形式，举办校际篮球友谊赛，促进队伍间的交流与提升。整体来看，高职高专院校篮球队的建设需要更多政策和资源支持，以推动其在全国范围内的逐步发展，并提升安徽省高职高专院校篮球队的整体影响力。

第4章 结论与展望

4.1 结论

(1) 安徽省高职高专院校篮球队教练员遴选机制主要依赖学校直接任命，市场化竞争机制尚未充分建立。该模式导致教练团队年龄结构偏年轻化，虽具备理论知识优势，但实践经验积累相对薄弱，教练岗位的职业化建设与专业技能发展仍有待强化。

(2) 安徽省高职高专院校篮球队员生源构成以普通高中毕业生为主体，辅以少量体育传统学校输送生源，整体竞技能力基础尚可但运动技术水平仍有提升空间。在校期间，运动员群体普遍面临学业与训练的时间协调难题。

(3) 安徽省高职高专院校篮球队组建模式以校内自主组织为主，经费筹措途径存在单一性特征。这种运行机制客观上制约了球队发展规模的持续扩大，并对系统性训练与周期性竞赛规划产生不利影响。

(4) 安徽省高职高专院校篮球赛事体系尚未实现规范化运作，高水平竞技平台供给不足，致使学生运动员难以通过常规赛事机制有效提升实战能力。

(5) 影响安徽省高职高专院校篮球队发展的主要因子包括教练员因子、运动员因子、学校因子和训练竞赛因子。其中，贡献排在首位的是教练员因子，表明教练员的素质和管理水平对篮球队的发展具有最重要的影响。

(6) 针对安徽省高职高专院校篮球队的发展优化策略：搭建协同发展平台，健全管理架构体系，强化教练员专业素养建设；创新组织运行模式，完善部门联动机制，优化学训协同机制；深化政策支持力度，拓宽经费保障渠道，开辟多元化发展通道；构建绩效激励机制，调动教练员执教动能与运动员参训动力；构建分层赛事体系，搭建常态化竞技交流平台。

4.2 展望

本文通过对安徽省高职高专篮球队发展存在的问题和消解策略进行研究，探寻影响安徽省高职高专篮球队发展的各种因素，在此基础上构建一套可操作性强、可借鉴推广的安徽省高职高专篮球发展模式，并形成一套安徽省高职高专篮球队可持续发展的理论体系，在此基础上不断改善安徽省高职高专篮球队的发展环境，大力促进安徽省高职高专篮球运动的普及与发展，以最终增强学生体质，培养学

生养成终身体育锻炼的习惯。然而本研究仍存在一些不足：首先，在调查对象上未把整个安徽省高职高专院校的篮球队整体包含进去，导致无法全方位的了解省内高职高专院校篮球队的全貌；其次在问卷设计上，未能创新出新颖的问卷问题，并且过多借鉴了现存的问卷结构，导致其理论和逻辑性缺乏创新与完整性；最后在数据的处理上不够熟练，对统计软件 SPSS 25.0 的使用比较生涩，分析数据的过程中反复出现修改的情况。对于以上的不足，未来我要进一步加强问卷问题的新颖性，结合现在篮球的新兴技术和词汇表达逐步完善，并提升分析数据的能力，从而提升个人研究的全面性和准确性，针对以上研究过程中发现的问题，我将继续保持学习改进的主动性，在现有研究基础上严谨拓展相关学术问题，力求通过更深入的探索取得实质性突破。

参考文献

- [1] 张延磊. 篮球运动对青少年身心健康的影响: 系统综述与 Meta 分析 [D], 2024.
- [2] 秦博. 篮球运动对大学生心理健康影响的实践探究 [J]. 中国学校卫生, 2023, 44(01): 167.
- [3] 高方翔. 华侨大学高水平篮球竞技人才培养体系的实证研究 [D], 2016.
- [4] 朱瑞坤. 河南省高职院校男子篮球运动队发展策略研究 [D], 2022.
- [5] 刘安清. 高水平大学生篮球运动员学业现状分析及对策 [J]. 武汉体育学院学报, 2004, (03): 157-9.
- [6] 傅斌. 山西省高职院校篮球课余训练中运动员的现状调查研究 [J]. 湖北体育科技, 2016, 35(02): 168-72.
- [7] 沈潇湘, 陈静文. 体教融合背景下中美普通高校高水平运动员学业管理比较研究 [J]. 广州体育学院学报, 2024, 44(01): 81-90.
- [8] 倪震, 胡燕宾, 张秀娟. 对制约广西高校高水平篮球队发展因素的研究 [J]. 广西师范学院学报(自然科学版), 2006, (01): 111-4.
- [9] 韩哲. 谈高职院校篮球运动员的力量训练 [J]. 辽宁师专学报(自然科学版), 2015, 17(04): 81-4.
- [10] 刘青松. 核心力量训练对高校男子篮球运动员身体素质及基本技术影响的研究 [J]. 广州体育学院学报, 2016, 36(02): 81-4.
- [11] 张玉炼. 高校高水平篮球竞技人才培养体系的实证研究 [D], 2015.
- [12] 谭龙杰. 广州市高校篮球教练的现状研究 [J]. 思茅师范高等专科学校学报, 2010, 26(03): 79-81.
- [13] 刘庆广, 徐扬. 中国大学生篮球联赛教练员执教水平及专业培训发展研究 [J]. 北京体育大学学报, 2020, 43(07): 78-85.
- [14] 朱东, 周子文, 李晓霞, et al. 中国高校篮球教练员领导行为与训练满意度的关系: 组织承诺的中介作用 [J]. 成都体育学院学报, 2022, 48(06): 80-4.
- [15] 刘晓. 对高职院校运动队课余训练管理的探讨 [J]. 南京体育学院学报(社会科学版), 2003, (06): 138-9.
- [16] 陈少宇, 崔曼峰. 广东高校高水平篮球队管理体制研究 [J]. 广州体育学院学报, 2020, 40(06): 91-4.
- [17] 王雷. 辽宁省普通高校高水平篮球队现状调查的分析与对策 [J]. 牡丹江师范学院学报(自然科学版), 2011, (02): 50-1.
- [18] 朱焱, 于文谦. 基于 RSR 分析的中国大学生男子篮球队比赛能力 [J]. 体育学刊, 2017, 24(05): 122-5.
- [19] 张建鹏. 基于俱乐部运营模式的高校篮球训练与教学研究 [J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2017, 38(S2): 213-5.
- [20] 姚振. 高校非特招篮球队的训练模式 [J]. 新西部, 2006, (12): 133.
- [21] 陈红宇. 关于提高高职院校篮球队训练的有效途径 [J]. 当代体育科技, 2012, 2(36): 35-6.
- [22] 曹明. 刍议高校篮球队训练信息化管理 [J]. 当代体育科技, 2015, 5(03): 183-4.
- [23] 常洪彬. 高职院校篮球队组建与有效训练研究 [J]. 浙江纺织服装职业技术学院学报, 2018, 17(01): 87-91.
- [24] 甘荔桔, 回军. “HISRT+LBFT”综合性训练对我国高校男子篮球运动员爆发力影响的实证研究 [J]. 沈阳体育学院学报, 2019, 38(01): 116-22.
- [25] 彭云. 湖南省高职院校篮球联赛的创建 [D], 2009.

- [26] 吴乾. 河南省大学生“华光”体育活动篮球联赛赛制改革研究 [D], 2020.
- [27] 王森森. 论我国高校篮球竞赛的发展现状及方向 [J]. 文体用品与科技, 2013, (08): 34.
- [28] 张轶. 对我国大学生体育运动竞赛现状及未来发展对策的思考 [J]. 湖北体育科技, 2006, (05): 564-6.
- [29] LAMONTE M J, MCKINNEX J T, QUINN S M, et al. Comparison of Physical and Physiological Variables for Female College Basketball Players [J]. The Journal of Strength & Conditioning Research, 1999, 13(3): 264-70.
- [30] DRINKWATER E J, PYNE D B, MCKENNA M J. Design and Interpretation of Anthropometric and Fitness Testing of Basketball Players [J]. Sports Medicine, 2008, 38(7): 565-78.
- [31] DICK R, HERTEL J, AGEL J, et al. Descriptive epidemiology of collegiate men's basketball injuries: National Collegiate Athletic Association Injury Surveillance System, 1988–1989 through 2003–2004 [J]. Journal of athletic training, 2007, 42(2): 194.
- [32] CHELLDURAI P, HAGGERTY T R, BAXTER P R. Decision Style Choices of University Basketball Coaches and Players [J]. Journal of Sport and Exercise Psychology, 1989, 11(2): 201-15.
- [33] ROBAZZA C, GALLINA S, D'AMICO M A, et al. Relationship between biological markers and psychological states in elite basketball players across a competitive season [J]. Psychology of Sport and Exercise, 2012, 13(4): 509-17.
- [34] SETTLES I H, SELLERS R M, DAMAS JR A. One role or two?: The function of psychological separation in role conflict [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(3): 574.
- [35] VACCARO J P, VACCARO P J. Big business vs. higher education: An ethical perspective of the marketing of college basketball [J]. Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 1993, 1(4): 7-19.
- [36] BOWEN W G, LEVIN S A. Reclaiming the game: College sports and educational values [J]. 2011.
- [37] FORT R, QUIRK J. Cross-subsidization, incentives, and outcomes in professional team sports leagues [J]. Journal of Economic literature, 1995, 33(3): 1265-99.
- [38] SZYMANSKI S. The economic design of sporting contests [J]. Journal of economic literature, 2003, 41(4): 1137-87.
- [39] LOPEZ C, PIZZO A D, GUPTA K, et al. Corporate growth strategies in an era of digitalization: A network analysis of the National Basketball Association's 2K League sponsors [J]. Journal of Business Research, 2021, 133: 208-17.
- [40] 郎明媚. 河北省高职高专男子篮球队的现状研究 [D], 2013.
- [41] 张辉. 广东省高校体育院系乙 A 组男子篮球队现状与发展对策研究 [D], 2021.
- [42] 冯佳浩. 湖南省高等职业院校男子篮球运动队建设现状与发展对策研究 [D], 2020.
- [43] 梁凯. 江苏省高职高专院校男子篮球队现状及对策研究 [D], 2012.
- [44] 柳怀东. 安徽省高职高专学生体质健康信念、锻炼坚持性及其关系研究 [D], 2019.
- [45] 林文贤. 我国高校篮球教练员的基本素养及培养策略研究 [J]. 青少年体育, 2022, (03): 76-8.
- [46] 朱东, 徐炜泰, 周子文. 我国高校篮球高水平运动队教练员领导行为与团队效能关系研究 [J]. 成都体育学院学报, 2017, 43(05): 108-14.
- [47] 毛哲梵. 广东省普通高校丙组男子篮球队竞技水平提升策略研究 [D], 2023.
- [48] 莫天龙. 篮球 E 级教练员能力评价指标体系构建研究 [D], 2021.

- [49] 虎晓东. 西北地区普通高校高水平男子篮球队训练现状与发展对策的研究 [D], 2011.
- [50] 薛利民. CUBAL 二级联赛山西赛区男篮教练员队伍发展困境与对策研究 [D], 2024.
- [51] 程明霞. 试论高校篮球高水平运动队的选材与培养 [J]. 当代体育科技, 2019, 9(20): 162-3.
- [52] 李祥辉. 高校教学中高水平篮球运动员培养的分析与探讨 [J]. 体育世界(学术版), 2012, (04): 80-1.
- [53] 徐建华, 方千华. 中国大学生篮球联赛球队科学化训练研究 [J]. 体育科学研究, 2014, 18(03): 53-7.
- [54] 李津. 广东省高校高水平篮球运动员培养困境与优化路径研究 [D], 2022.
- [55] 周冰青, 杨雪, 关子昊. 广东省高校高水平篮球队办队模式和就业现状分析 [J]. 体育科技文献通报, 2019, 27(08): 110-2.
- [56] 李威. 运动教育模式对高校篮球俱乐部学生课上身体活动的影响研究 [D], 2023.
- [57] 余海文. 江苏省高校高水平篮球队管理现状及发展对策研究 [D], 2013.
- [58] 孙凤龙. 我国学生篮球运动员培养体系研究 [D], 2018.
- [59] 张凯强. 山东省高职院校男子篮球运动员意志品质调查研究 [D], 2020.
- [60] 陈哲夫, 李响, 王红卫. 高等院校高水平篮球运动员学训关系中双因素激励理论的应用研究 [J]. 中国学校体育(高等教育), 2015, 2(11): 68-72.
- [61] 胡梦晨. 武汉市普通高校高水平男子篮球队建设现状调查及发展对策研究 [D], 2020.
- [62] 任毅. 高校篮球教练员执教能力研究 [J]. 体育世界, 2023, (11): 76-8.
- [63] 姚鑫. 湖南省高校竞技篮球发展研究 [D], 2019.
- [64] 郭志强. 山东省高职院校篮球运动队的发展模式探索 [D], 2018.
- [65] 董彬彬. 浅析山西省高职院校篮球联赛的发展现状与对策 [J]. 当代体育科技, 2015, 5(22): 221+3.
- [66] 周凌. 北京市高校男子篮球运动员培养现状调查与对策探讨 [D], 2014.
- [67] 李超. 四川省高职高专院校篮球队训练管理模式探索 [J]. 产业与科技论坛, 2019, 18(15): 240-1.
- [68] 乔友健. 山东省高职院校篮球队运行现状及赛事发展路径研究 [D], 2017.

附录

附录 1

专家访谈提纲

尊敬的专家：

您好！感谢您百忙之中参与此次的访谈，本次访谈目的主要是了解您对安徽省高职高专篮球队发展的看法与见解。您的回答对本论文的研究开展具有重要参考意义。（本次访谈所涉及的问题也仅供本研究使用，您声明不宜公开的资料和观点，我们将严格为您保密。）

姓名： 工作单位： 职称级别：

- ① 您对现有的赛事体系是否满意？能否满足高职高专院校篮球队的比赛需要？
- ② 安徽省高职高专篮球队整体水平如何？与高水平运动队相比存在哪些差距？
- ③ 近几年安徽省高职高专篮球队发展趋势如何？有哪些因素促进或阻碍了其发展？
- ④ 您对安徽省高职高专篮球队的人才输入和输出渠道有哪些见解？是否达到人才合理流动要求？
- ⑤ 您认为要从哪些方面加强我省高职高专院校篮球队的建设？

（访谈到此结束，感谢您的配合，谢谢！）

附录 2

安徽省高职高专篮球队发展教练员问卷

尊敬的教练员：

您好!首先对您抽出宝贵时间支持和帮助我的研究工作表示衷心的感谢!我是安徽工程大学 2022 级运动训练方向的硕士研究生，正在进行《安徽省高职高专篮球队发展的问题审视与消解策略研究》学位论文的撰写。为进一步了解安徽省高职高专篮球队发展情况，特设计以下关于篮球队发展的教练员问卷调查，请大家协助填写该问卷，本问卷采用匿名，所涉及的问题也仅供本研究使用，无正误之分，请您如实填写真实状况与观点。

以下是问卷内容：（选择请打√，无特殊要求的单选）

一、教练员基本情况

- 1、您的年龄_____岁 您执教目前球队年限_____年
- 2、您的目前学历是
 1. 研究生 2. 本科 3. 专科 4. 其他请说明：_____
- 3、您的职称是
 1. 教授 2. 副教授 3. 讲师 4. 助教及以下
- 4、您的执教前运动经历是
 1. 省队以上 2. 体校 3. 大学校队 4. 院系队及以下
- 5、您的篮球裁判级别是
 1. 国际级 2. 国家级 3. 一级裁判 4. 二级裁判 5. 未参加考级
- 6、您执教以来参加的专门培训的次数
 1. 3 次以上 2. 1-2 次 3. 从没有
- 7、您参加培训的原因
 1. 学校或部门要求 2. 自己要求 3. 培训方邀请 4. 其他(请说明)
- 8、学校对您的聘用方法
 1. 直接任命 2. 公开竞争 3. 借用聘请

二、球队情况

- 9、您所带的球队的组建模式

1. 学校自办 2. 俱乐部制 3. 校企合作 4.校体结合
- 10、您所带的球队目前教练数
 1. 1人 2. 2人 3. 教练组(3人以上)
- 11、您所带的球队有无助理教练
 1. 有 2. 无
- 12、您的球队有无专门的后勤管理人员
 1. 有 2. 无
- 13、贵校领导对训练情况过问频率
 1. 经常过问 2. 偶尔过问 3. 很少过问 4. 不过问
- 14、贵校领导对比赛成绩的关注度
 1. 非常关注 2. 正常关注 3. 不太关注 4. 不关注
- 15、学校哪级领导分管贵校篮球队?
 1. 校长 2. 副校长 3. 体育部 / 系领导 4. 专门组织机构 5. 无人分管
- 16、您每周担任几次教学课?
 1. ≤ 4 次 2. 5-7次 3. 8-10次 4. ≥ 11 次
- 17、您对学校训练场馆及辅助设施的评价
 1. 非常满意 2. 满意 3. 基本满意 4. 不满意
- 18、您的学校训练场馆辅助设施能否优先满足您的训练需求
 1. 能 2. 不能
- 19、请对您所执教的球队管理成效进行评价
 1. 很满意 2. 比较满意 3. 一般 4. 不满意
- 20、贵校球队每周训练的次数:
 1. 1-2次 2. 3-4次 3. 5-6次 4. 7次以上
- 21、贵队每次训练的时间:
 1. 1-1.5小时 2. 2-2.5小时 3. 3小时以上
- 22、您是否制定书面训练计划
 - (1) 无
 - (2) 有(选2请说明您制定计划的种类)
 - (多选)1. 长远计划 2. 阶段计划 3. 年度计划 4. 周计划 5. 日计划

23、您平时训练的满勤率

1. 90%以上 2. 80—70% 3. 60%左右 4. 60%以下

24、您训练日志和训练小结的记录情况

1. 经常 2. 偶尔 3. 几乎不

25、您在训练中对身体训练、技战术、心理素质的重视程度

- (1)身体训练： 1. 很重视 2. 重视 3. 一般 4.不重视

- (2)技战术训练： 1. 很重视 2. 重视 3. 一般 4.不重视

- (3)心理素质： 1. 很重视 2. 重视 3. 一般 4.不重视

26、您的学校或部门对您的球队有无指标要求赛第名

1. 有 2. 无

27、您的学校或部门对您完成指标状况有无相应的奖惩规定

1. 有 2. 无

28、您的学校或部门奖惩能否到位

1. 基本到位 2. 到位 3. 偶尔到位 4.从不到位

29、您目前带队有压力吗

1. 有 2. 没有

30、贵校篮球队的经费来源

1. 学校专项划拨 2. 教育系统划拨 3. 社会赞助 4.混合经费

31、您的日常训练是否有补助

1. 没有 2. 有（选此项请表明： 满意 不满意 ）

32、您的带队成绩与职称评定相关度为

1. 相关 2. 部分相关 3.不相关

33、您觉得队员的文化课学习对训练的影响

1. 很大 2. 一般 3. 没关系

34、学校对队员的文化课学习有无优惠政策

1. 没有 2. 有

35、您觉得目前限制您的球队发展的主要因素(多选)

1. 招生 2. 队伍管理 3. 赛制不合理 4. 后勤保障不够 5. 经费不足 6. 领导不重视 7 教练待遇 8. 激励机制不健全 9. 训练质量 10. 训练时间 11. 其他

(请说明)

36、您对我省高职高专院校篮球队的意见建议。

37、通过咨询专家、调查相关情况及参考相关资料，初步筛选了影响安徽省高职高专篮球队发展的多种因素，请在您认为影响因素的重要程度打“√”

序号	指标	重要程度				
		非常重	重要	一般	不太重	不重
a	训练任务完成情况					
b	球队管理方式					
c	教练员培训学习机会					
d	教练员教学任务繁重					
e	教练员选拔方式					
f	激励机制					
g	训练时间保障					
h	领导重视程度					
i	比赛实战机会					
j	经费支持力度					
k	学训矛盾					
l	运动员身高					
m	教练员执教经历					
n	运动员等级					

附录 3

安徽省高职高专篮球队发展运动员问卷

尊敬的同学：

您好!首先对您抽出的宝贵时间支持和帮助我的研究工作表示衷心的感谢!我是安徽工程大学 2022 级运动训练方向的硕士研究生，正在进行《安徽省高职高专篮球队发展的问题审视与消解策略研究》学位论文的撰写。您是我省高职院校一名优秀的篮球运动员，在学习、训练等问题上有深刻的体会，您的见解将对我的研究有很大的帮助，请大家协助填写该问卷，本问卷采用匿名，所涉及的问题也仅供本研究使用，无正误之分，请您如实填写真实状况与观点。

以下是问卷内容：（选择请打√，无特殊要求的单选）

一、运动员情况

1、您的：身高（CM）_____体重（KG）_____ 年龄_____ 年级_____

2、入学前是：

1. 国家一级运动员以上 2. 国家二级运动员 3. 体校队员
4.传统项目高中学生 4.普通高中队员 5.普通学生

3、您的入校方式：

1. 特招运动员 2. 高考 3. 中职单招

4、您的训练年限是：

1. ≤3 年 2. 4-6 年 3. 7-10 年 4. ≥11 年

二、训练情况

5、您的训练，教练员是否有明确目标：

- 1.一直有 2.偶尔有 3.根本没有 4.不了解

6、您对教练员所定目标看法：

- 1.不切实际 2.基本符合 3.非常符合

7、每次目标的完成情况：

- 1.很好超过预期 2.一般相差不大 3.相差太远 4.说不准

8、您在训练期内每周训练次数：

- 1.1—2 2.3—4 3.5—6 4.7 次以上

9、您对训练硬件设施的评价(场地器材):

1.很好 2.较好 3.一般 4.较差 5.很差

10、您对您的教练执教能力的评价:

1.水平很高 2.较高 3.一般 4.水平差

11、您认为教练员对运动队竞技水平的提高:

1. 很重要 2.一般 3.没关系

12、入队后您的篮球水平:

1.大幅提高 2.有一定提高 3.提高不大 4.没有提高 5.不升反降

13、您对您所在球队的管理成效进行评价:

1. 很满意 2. 比较满意 3.基本满意 4. 一般 5. 不满意

14、您对安徽省高职高专院校篮球比赛场次的评价:

1.很多 2.多 3.较少 4.很少

15、您对安徽省高职高专院校篮球比赛水平的评价:

1.很高 2.高 3.一般 4.较低 5.很低

16、您认为比赛对提高技术水平:

1.关系很大 2.一般 3.没有关系 4.说不上

17、您认为目前影响您的篮球水平提高的主要因素有(多项选择):

1.学习与训练的矛盾 2.教练员水平低 3.怕苦怕累 4.自身条件限制 5.身体状况好 6.训练条件差 7.比赛次数少 8.缺少激励机制 9.亲友不支持
10.不感兴趣 11.其他(请说明)

18、您的球队是否有训练比赛补助:

1.有(答 19—22 题) 2.没有(跳到 23 题)

19、您对补助金额是否满意:

1.很满意 2.满意 3.基本满意 4.不满意

20、补助金额是否与训练比赛成绩挂钩:

1.是 2.不是

21、补助金额同一队中是否有个体差异:

1.有 2.没有

22、补助金额对您训练比赛的影响：

1.很大 2.一般 3.几乎没有

三、学习情况

23、您是否正常上文化课：

1.是 2.不是

24、您的学习与训练时间有无冲突：

1.有 2.没有

25、您的学习与训练哪个优先：

1.学习 2.训练

26、您的文化学习能否跟上：

1.完全能跟上 2.基本能跟上 3.难以跟上 4.完全跟不上

27、学校在学业上有何特殊政策(多选)：

1.减少学分 2.延长学习年限 3.减免选修课 4.降低及格标准 5.没有特殊政策

28、您对毕业后就业的状况：

1.不担心 2.担心 3.很担心

29、就业压力对您的训练有无影响：

1.有 2.无

30、学校对您的就业是否有优惠：

1.有 2.没有

31、就您了解的老队员的就业状况给予评价：

1.很好 2.一般 3.差 4.不清楚

32、您认为目前球队急需解决的主要问题是什么，建议方法：

（问卷到此结束，感谢您的配合，谢谢！）

攻读学位期间发表的学术论文目录

致 谢

行文至此，落笔为终。对于一位大龄学生来说，一路走来感触颇多。遥想初中时期，我还是一位只会打篮球的愣头青，高中总是班里倒数第一的有力争夺者，是社会的大熔炉让我真切体会到老师口中时常提起的“知识就是金钱和力量”。今天在这里写下我硕士论文的最后一页，感慨万千，脑海画面闪动无数，耳边总会想起备考时最爱的歌曲“一路生花”，愿以后的路正如歌名，一路开满鲜花夹道欢迎专属我的灿烂人生。二十余载求学生涯即将落下帷幕，回望来时路，目光所及，皆是回忆，纵有万般思绪齐涌心头，但感恩之情必是头筹。

首先，衷心感谢导师谢叶寿教授对本研究的悉心指导。从选题论证到框架构建，您始终以严谨的治学态度和深厚的学术造诣为研究指明方向。特别是您在我懈怠的时候那句“之前的书读少了”让我时刻谨记我需要补的课还很多，在此谨向您表达最崇高的敬意。其次还要感谢体育学院所有教授过、指导过我的老师及在调研过程中帮助过我的老师，感谢你们的传道授业解惑，谆谆教诲，如沐春风，惟愿各位老师身体健康，桃李满园。

感谢章翔教授、徐凯老哥，二位让我在校外也能得到最安心的学业关怀和科研指导。

感谢父母三十余载的养育之恩，你们始终以质朴的言行传递着坚韧与勤勉的品质，这种精神力量始终是支撑我完成学业的重要基石。同时，感谢师弟褚瑞在数据收集阶段的鼎力相助，以及6栋317的室友和2022级的组内同门在三年里的相处历历在目，希望都能一路生花。

最后，感谢我的女友石玉雏，一路走来给了我莫大的鼓励和支持。山水一程，三生有幸，再次感谢一路上遇见的帮助过我的同学们、朋友们，愿平安喜乐，在为生活为梦想的道路上畅通无阻。

回望来时路，我要对自己说，保持初心你还是那个简单纯粹的小伙子，感谢自己始终勤奋、积极向上的我，人生的道路上总有鲜花和荆棘，相信咬咬牙黎明就在前方。

本研究虽暂告段落，但高职高专院校体育事业改革仍在进行。唯愿此文能成为引玉之砖，为安徽省高职高专篮球运动的规范化发展贡献微薄之力。文中不足，恳请各位专家学者不吝指正。

尚禮敬學 唯實惟新

