

全国高等学校体育教学指导委员会审定

体育运动心理学

原理与应用

陈圣平
高永三 主编
陈作松



厦门大学出版社 国家一级出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS 全国百佳图书出版单位

全国高等学校体育教学指导委员会审定

体育运动心理学

原理与应用

陈圣平
高永三 主编
陈作松



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

体育运动心理学原理与应用/陈圣平,高永三,陈作松主编. —厦门:厦门大学出版社,2011.8

ISBN 978-7-5615-3800-5

I. ①体… II. ①陈…②高…③陈… III. ①体育心理学-高等职业教育-教材 IV. ①G804.8

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 045016 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

xmup@public.xm.fj.cn

厦门市明亮彩印有限公司印刷

2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

开本:787×970 1/16 印张:12.75

字数:218 千字 印数:1~3 000 册

定价:23.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

前 言

体育运动心理学的知识与应用能力是体育专业人才必备的知识与能力之一。本教材针对体育高职生的培养目标,有针对性地选择与体育高职生就业领域息息相关的内容。本教材在编写过程中,以体育运动中典型的心理案例为主线,以案例分析展开对运动心理学知识与原理的介绍;以实训操练为手段,突出培养学生利用运动心理学知识与原理解决体育运动实践问题的操作能力;以专题探讨为结构,用图文并茂的形式,重点介绍体育教练员、社会体育指导员、体育管理与服务从业人员必须具备的运动心理学原理及应用知识。

本教材由陈圣平、高永三、陈作松设计和规划,并经编写成员的多次讨论而定。参加编写的人员有:井冈山大学陈剑峰副教授、福建体育职业技术学院廖惠珍老师(第一章第一至第四节)、扬州大学朱凤书副教授(第二章第一至第三节)、福建师范大学陈作松教授(第三章、第一章第五节、第二章至第六章第四节)、济南大学亓圣华博士(第四章第一至第三节)、莆田学院朱美娟副教授(第五章第一至第三节)、扬州大学陈爱国博士(第六章第一至第三节)。本教材由陈作松教授统稿,福建体育职业技术学院欧阳翠云老师参与了文字的修改。

由于时间仓促和编者水平有限,本教材难免存在不足之处,敬请专家和读者批评指正。同时,本教材在编写过程中引用了许多专家和学者的研究成果,在此表示诚挚的谢意。最后,衷心感谢厦门大学出版社的辛勤劳动和大力支持。

编 者
2011年2月

目 录

第一章 体育运动动力调节的原理应用	(1)
第一节 体育运动动机的激发.....	(1)
第二节 体育运动中的目标设置.....	(6)
第三节 体育运动中的归因指导	(13)
第四节 体育运动中自信心的培养	(19)
第五节 激发运动动机的实训操练	(23)
第二章 体育竞赛中的情绪调节与应用	(27)
第一节 情绪与运动表现	(27)
第二节 运动员情绪诊断方法	(35)
第三节 运动员情绪调节	(42)
第四节 运动情绪调节的实训操练	(56)
第三章 体育锻炼心理的原理与应用	(60)
第一节 体育健身俱乐部管理心理	(60)
第二节 体育锻炼的心理功效	(72)
第三节 增进心理健康的运动处方	(79)
第四节 体育锻炼心理的实训操练	(84)
第四章 体育运动社会心理的原理与应用	(88)
第一节 体育团队的管理心理	(88)
第二节 体育运动中的攻击性行为.....	(100)
第三节 团队凝聚力.....	(113)
第四节 体育社会心理的实训操练.....	(124)
第五章 运动技能的学习原理与应用	(127)
第一节 运动技能的形成.....	(127)

第二节	运动技能的练习条件和反馈方法·····	(144)
第三节	运动技能的迁移·····	(151)
第四节	运动技能学习的实训操练·····	(158)
第六章	运动损伤的心理康复与应用·····	(161)
第一节	运动损伤发生的心理诱因·····	(162)
第二节	运动损伤的心理反应·····	(168)
第三节	运动损伤的心理评估与康复计划·····	(173)
第四节	运动损伤心理康复的实训操练·····	(180)
参考文献 ·····		(183)

第一章

体育运动动力调节的原理应用

李四经过几年的努力,成为 100 米赛跑的优秀运动员,成绩在国际排名的前 10 位。在一次世界田径锦标赛上,他想成为全国最快的选手,并进入锦标赛前 3 名,但事与愿违,他没有进入前 3 名。此后,他变得沮丧,不再积极比赛,训练时注意力无法集中,他的世界排名一度下滑,他甚至认为自己的运动生涯已到尽头,萌发退役的念头。如果你是李四的教练你该怎么做?

曾林是足球队队长和中锋,他所在的球队成绩一般,但是如果每个人都尽自己的最大努力,球队可能会进入全国前 8 名。然而,当赛程过半时,球队排名为第 12 名,曾林对一些看起来没有尽自己最大努力的队友感到灰心,这些球员没有寻求挑战,没有积极性,处于逆境时容易放弃。如果你是曾林你会做什么来激起队友的积极性?

学习目标

通过本章学习你将能够:

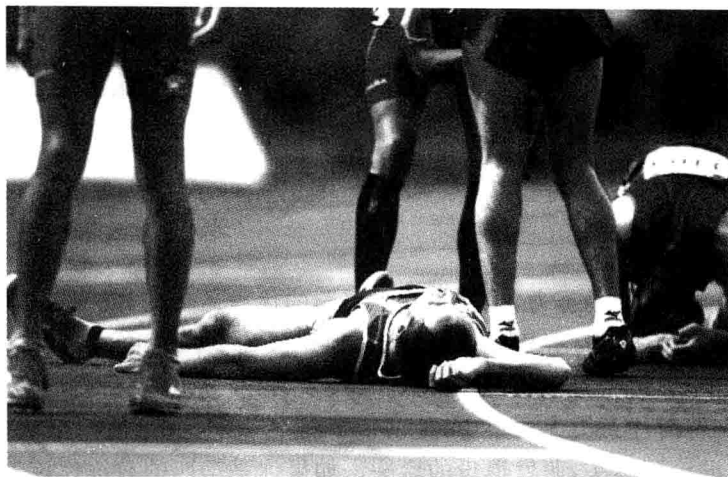
- (1) 学会调动体育运动参加者的积极性,并让他们长期保持这种积极性;
- (2) 学会如何激发和培养健身锻炼者、运动员、学生的运动动机;
- (3) 学会通过设置目标与评价目标的方法来增强运动训练积极性;
- (4) 学会运用归因原理,增强运动动机;
- (5) 学会掌握提高自信的方法,长期保持运动动机。

第一节 体育运动动机的激发

为什么他想逃避训练课?

张三是很具有运动天赋的运动员,但在运动训练时经常有如下表现:

- (1) 当他尝试新技能并且第一次失败时,他会认为自己运气不好,



(图片来源:<http://sports.sohu.com>)

想不通为什么自己总是这么倒霉；

(2)他对失败的最初反应是难堪,然后会逐渐减少努力；

(3)他很少尝试学习新技能,训练课总是排在队伍的后面；

(4)他认为自己运气如此差,很想尽快逃避训练课。

(案例改编自:Weinberg & Gould. Foundations of Sport and Exercise Psychology[M]. 2nd ed. Champaign, IL:Human Kinetics,1999.)

一、运动动机的类型

运动动机是指推动运动员、学生以及锻炼者参与运动学习与体育锻炼活动的内部心理动因。运动动机是在运动的内在需要以及运动参与的环境诱因的相互影响下产生的,是驱力和诱因、推动和拉动两种作用相结合的产物。根据不同的标准,运动动机有不同的分类。

(一)生物性动机和社会性动机

根据运动学习和锻炼活动的心理动因的基础是生物性需要还是社会性需要,可将运动动机分为生物性动机和社会性动机。生物性动机是为了满足获得刺激、运动愉悦感和宣泄身心能量等生理性需要,而参加体育活动的动机。它是个体化的动机,对个体运动的心理和行为的影响较大。个体对参与运动活动拥有较大的娱乐、兴奋和宣泄期待,如不能得到满足,他们会产生心理烦躁、行为不安、注意力与情绪难以控制的现象。因

此,运动训练应安排得生动、活泼,以适当满足学生的生物性需要。社会性动机是指为了满足在体育活动中得到认同、发展友谊、追求完美、施展才能、获得成功、赢得荣誉等社会性需要,而参加体育活动的动机。它是既重交往又重声誉的运动动机,是后天通过学习获得的动机,具有相对持久的特征,对个体在运动学习中的人际互动与相互学习,对掌握体育知识、运动技能、提高身体能力等都具有较大的推动作用。因此,运动训练也应注重互帮互助、人际交往、才能展示、合作与竞争等内容的安排,以满足学生的社会性需要。

(二)内部动机和外部动机

根据个体运动学习和锻炼活动参与的心理动因主要由自身内在需要转化而来、还是由外界条件诱发而来,可以将运动动机划分为内部动机和外部动机。

拓展阅读 1-1

德西效应:内部动机与外在动机是什么样的关系

早期的绝大多数研究者和实践工作者认为,外部动机和内部动机是相互补充的,即认为有两种动机比只有一种动机好。但是,美国心理学家德西(E. L. Deci)的研究表明,外部动机可能会削弱内部动机。

美国心理学家德西(E. L. Deci)将被试者分为三组,让他们去完成一些十分有意思的题目。甲组被试者在开始解题之前就被告知每解出一道题就付给多少酬金,乙组被试者是在完成规定的解题任务之后宣布解出一题的酬金,丙组被试者不给任何报酬。在规定的解题时间结束之后,三组被试者留在各自的房间里,所有房间里放有杂志和另外一些同样类型的问题。他们可以在房间内随意从事任何活动,没有其他人在场,也不对他们提出任何要求。实验的假设是此时仍去解题的人,是纯粹由于兴趣即内部动机所驱使的。

实验结果表明,不给任何报酬的丙组和实验后才给报酬的乙组,要比实验前就被告知给予报酬的甲组有更多的人在实验后自由活动的时间内用更多的时间去继续解题。因此,德西得出这样的结论:奖励会产生使内在动机削弱的效应。这种效应以后就被称为德西效应。

(资料来源:张力为,毛志雄.运动心理学[M].上海:华东师范大学出版社,2003.)

来自于个体自身好动、好奇或好胜的心理,如渴望从体育活动中获得快感、乐趣、刺激,以及希望满足自尊心、荣誉感、义务感、归属感和自我实现等心理需要的动机,属于内部动机;由个体自身之外的诱因转化而来的动机,如教师的表扬、同伴的赏识、竞争获胜的奖励和荣誉,或迫于压力、为了避免惩罚与逃避危险等原因而参加体育运动的动机,为外部动机。

一般而言,内部动机对个体参与体育活动的推动力量较大,维持的时间也较长。因为由内在需要所引发的活动本身就可以使个体得到某种满足,如运动乐趣的获得、竞争的参与、运动效能感的提高等,无须外力的作用。因此,内部动机是富有积极推动作用的心理动力。而外部动机对个体体育参与的推动力量相对较小,持续作用的时间也较短。外部奖励一旦消失,外部动机的动力作用也会很快减弱。但外部动机并非一无是处,对于尚欠缺运动动机的个体而言,利用外部动机引发运动行为还是十分必要和有效的。

外部动机对内部动机的影响既可以是积极的,也可以是消极的;既可能加强内部动机,也可能削弱内部动机。这主要取决于外部奖励的方式以及个体对内部奖励和外部奖励的重要程度的认识。如果奖惩得当,则外部奖励甚至小范围内的惩罚都可激发运动员的正确行为,并促进外部动机向内部动机转化;反之,则有可能破坏内部动机,得到相反的效果。

(三)直接动机和间接动机

根据个体参与运动学习和锻炼活动的心理动因指向体育活动过程、还是指向体育活动的结果,可以将运动动机分为直接动机和间接动机。

心理动因指向运动学习和锻炼活动的内容、方法或组织形式等当前或直接特征的动机,是直接动机;而指向运动可能带来的生理、心理和社会效果等特征的动机,是间接动机。

直接动机与运动学习和体育锻炼活动本身相联系,动机内容相对具体,行为的直接动力作用较大,是推动个体参加运动的有效力量。但当体育活动内容具有一定难度,需花较大、较长时间的努力才能学会和掌握,或个体对某一练习方法、形式产生单调感、枯燥感时,直接动机作用的局限性就会表现出来,其作用的影响范围和持续时间也就减小。而间接动机虽然与当前运动活动的直接联系较少,但它与长时间活动后产生的最终结果和社会意义相联系,其影响持续的时间较长,能使个体更自觉、更持久地进行体育活动。因此,直接动机和间接动机具有相互联系、相互补充的作用。

二、运动动机的培养

(一)充分重视和利用各种需要

增加运动活动的趣味性、启发运动参与者的的好奇心、满足他们的归属需要、增强他们的自主要求等可以培养运动动机。

(二)提高体育成就动机

成就动机是一种较高级的社会性动机,是指个体积极主动地从事自认为重要或有价值的活动,并力求达到完美、取得优异成绩的心理倾向。它是在成就需要的基础上产生的、在社会交往中习得的内在推动力量。

拓展阅读 1-2

培养体育成就动机的途径

1. 通过与运动员、学生的谈话和讨论,使他们对与运动学习成就动机有关的自我行为产生“意识化”。

2. 通过游戏、竞赛或其他相关活动安排,使运动员、学生认识到设置目标、采用实现目标的行为策略与成败的关系,以及成败对情感体验的影响,产生成功与失败经历的“体验化”。

3. 通过对与成就动机有关的“运动目标”、“心理定向”、“成功标准”等概念的讲授与理解,使这些观念在运动员、学生的头脑中“概念化”。

4. 通过变“常模参照”为“自我参照”,即多强调运动员、学生自己运动学习和锻炼前、后的比较,使他们获得更多的“成功机会”。

5. 让运动员、学生将学到的成功标准和行为策略应用到某一运动学习和体育锻炼的内容之中,自己选择活动目标、策略和评价标准,对动机水平、行为表现和情感反应进行自我分析与评价。

(资料来源:祝蓓里,季浏. 体育心理学[M]. 北京:高等教育出版社,2000.)

(三)适当展开竞争,积极组织合作

竞争可分为个体间、团体间和自我竞争三种形式,每种形式都有其各自的特点。在体育运动教学训练中,若要取得竞争与合作的最佳效果,还应特别强调教学训练内容的内在价值和教学活动的最终目的,不能因为合作或竞争方法的采用而忽略了对教学训练内容的掌握与运用。同时,还应注意合作与竞争方法的相互补充与合理运用。在小组合作活动基础之上展开的中等程度的竞争活动,即适量和适度的小组合作与竞争方法

的结合,才会发挥个体与小组间的广泛互动作用,来调动学生的学习积极性和创造性。

为保证竞争对体育学习动机的培养和激发产生的积极作用,避免消极后果,应注意:(1)竞争内容和形式的多样化,使每个人都有展现自己才能的机会;(2)以团体间的竞争为主;(3)进行个体间竞争时,应当按照能力分为高、中、低三组;(4)竞争活动要适量;(5)提醒个体在竞争中注意发挥和展示能力,相互鼓励、团结互助,胜不骄、败不馁,防止骄傲情绪和自卑心理的出现。

(四)及时反馈,肯定评价

体育学习中反馈的形式有社会性评价,如教练员、教师当着全班同学的面表扬某个学生;象征性评价,如教练员、教师在成绩单上给某个同学画了个小红旗;客观性评价,如教练员、教师根据学生的技术或能力表现给予的分数;标准性评价,如教练员、教师以排名次的方法给学生打分。运用时可根据运动员、学生年龄进行选择。

在体育学习中提供反馈和评价时,教练员、教师往往要根据他们的进步或退步情况给予表扬或批评。表扬和批评都是以促进运动员、学生的努力和进步为目的的。在进行多鼓励、严要求和适当、适度批评时,要力争做到表扬每个人的每一次进步,强化每一个努力;要针对不同年龄、性别和能力的人进行表扬和批评;要“对事不对人”,尤其要将表扬和批评的重点放在个体是否努力上,放在行为表现上,放在是否有所提高上;要树立个体的评价标准,使他们逐步做到自我表扬和批评;要了解个体对教练员、教师的表扬和批评的理解与评估;要公开表扬,私下批评,理智、慎重地使用惩罚。

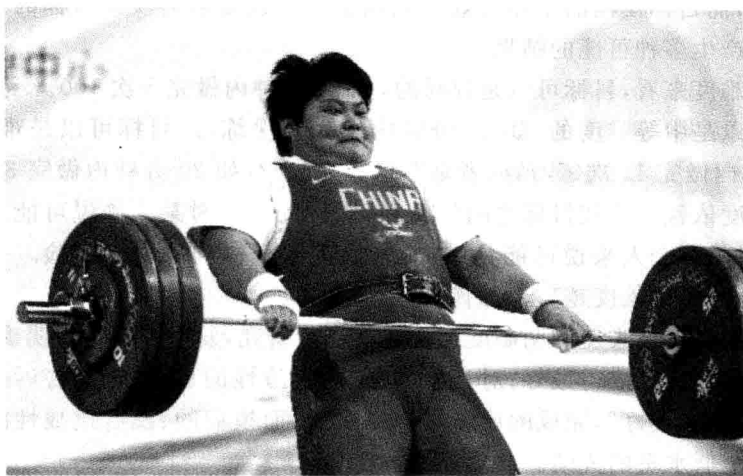
第二节 体育运动中的目标设置

他们是如何一步一步地实现自己的愿望的?

2006年12月7日,结束了第十五届多哈亚运会赛事的中国举重队从多哈返回北京。本届亚运会上,中国举重队以十金四银的骄人战绩显示了其在亚洲的绝对优势。

国家举重队前天陆续开赴福州马江基地,进行为期两个月的全封闭集训。男队总教练陈文斌昨天表示:“这两个月将是提高成绩的关键阶段,我们的目标是将运动员的成绩增加5到10公斤。”

陈文斌介绍:“雅典奥运会结束后,我们就制定好了为期四年的



(图片来源: <http://sports.sohu.com>)

北京奥运目标。2007 年是运动员强化成绩的关键一年,因此今年集训我们重在增加队员的体能力量,争取在集训结束后,每个人的总成绩比去年提高 5 至 10 公斤。今年 4 月份的亚锦赛和 5 月份的全国锦标赛将是对本次集训的一次检阅。”(记者潘天舒)

问:陈文斌教练怎样做才能使大家一步一步地实现自己的愿望呢?

(资料改编自: <http://news.qq.com>,2007-3-14.)

一、目标的属性

目标是个体在规定的时间内达到特定的行为标准,是人们努力奋斗的方向、争取达到的目的,以及衡量成就的标准。目标有两个最基本的属性:明确度和难度。

从明确度来看,目标的内容可以是模糊的,如“请你做这个练习”;目标也可以是明确的,如“请在十分钟内做完这 3 组练习”。明确的目标可使人们更清楚要怎么做、付出多大的努力才能达到目标。目标设定得明确,也便于评价个体的能力。很明显,模糊的目标不利于引导个体的行为和评价个体的成绩。因此,目标设定得越明确越好。事实上,明确的目标本身就具有激励作用,这是因为人们有希望了解自己行为的认知倾向,对行为目的和结果的了解能减少行为的盲目性,提高行为的自我控制水平。另外,目标的明确与否对绩效的变化也有影响。也就是说,完成明确目标的个体的绩效变

化很小,而目标模糊的个体绩效变化则很大。这是因为模糊目标的不确定性容易产生多种可能的结果。

从难度来看,目标可以是容易的,如 20 分钟内做完 5 次 100 米跑练习;目标可以是中等难度的,如 20 分钟内做完 8 次练习;目标可以是难的,如 20 分钟内做完 12 次练习,或者是不可能完成的,如 20 分钟内做完 30 次练习。难度依赖于人和目标之间的关系,同样的目标对某人来说可能是容易的,而对另一个人来说可能是难的,这取决于个体的能力和经验。一般来说,目标的绝对难度越高,人们就越难达到它。

人们把目标难度和明确度结合起来进行研究,发现人们对于明确的、有挑战性的目标完成得最好;对于模糊的、有挑战性的目标,例如告诉被试者“请尽力做得最好”,完成的成绩呈中等水平;而模糊的、没有挑战性的目标则导致最低水平的成绩。

二、影响目标设置效果的因素

目标设置与绩效之间还有其他一些重要的因素对其产生影响。这些因素包括对目标的承诺、反馈、自我效能感、任务策略、满意感等。

(一) 承诺

承诺是指个体被目标所吸引、认为目标重要,持之以恒地为达到目标而努力的程度。Gollwitzer 等人发现个体在最强烈地想解决一个问题的时候,最能产生对目标的承诺,并随后真正解决问题。由权威人士指定目标,或是个体参与设置目标,哪一种方式更能导致目标承诺、增加下属的绩效呢?研究发现,合理指定的目标(所谓合理,即目标有吸引力,也有可能达到)与个体参与设置的目标有着相同的激励力量。这两者都比只是简单地设置目标而并不考虑目标的合理性要更有效。当人们认为目标能够达到,而达到目标又有很重要的意义时,对目标的承诺就加强了。

近来的研究发现,激励物对产生承诺的作用是很复杂的。一般来说,对于无法达到的目标提供奖金只能降低承诺。对于中等难度的任务给予奖金最能提高承诺。

(二) 反馈

目标与反馈结合在一起更能提高绩效。目标给人们指出应达到什么样的目的或结果,同时它也是个体评价自己绩效的标准。反馈则告诉人们这些标准满足得怎么样,哪些地方做得好、哪些地方尚有待于改进。

反馈是组织里常用的激励策略和行为矫正手段。许多年来,研究者们

已经研究了多种类型的反馈。其中研究得最多的是能力反馈(competence feedback),它是由上司或同事提供的关于个体在某项活动上的绩效是否达到了特定标准的信息。能力反馈可以分为正反馈和负反馈。正反馈是指个体达到了某项标准而得到的反馈,而负反馈是个体没有达到某项标准而得到的反馈。例如,Jingzhou 在研究反馈类型对创造性的影响时,给予的正反馈就是告诉被试者他的反应很有创造性,而给予的负反馈则是告诉被试者他的创造性不强。

另外,反馈的表达有两种方式:信息方式和控制方式。信息方式的反馈不强调外界的要求和限制,仅告诉被试者任务完成得如何,这表明被试者可以控制自己的行为和活动。因此,这种方式能加强接受者的内控感。

控制方式的反馈则强调外界的要求和期望,如告诉被试者他必须达到什么样的标准和水平。它使被试者产生了外控的感觉——他的行为或活动是由外人控制的。

用信息方式表达正反馈可以加强被试者的内部动机,对需要发挥创造性的任务给予被试者信息方式的正反馈,可以使被试者最好地完成任务。

(三)自我效能感

自我效能感的概念是由 Bandura 提出的,目标激励的效果与个体自我效能感的关系也是目标设置理论中研究得比较多的内容。自我效能感就是个体在处理某种问题时能做得多好的一种自我判断,它以对个体全部资源的评估为基础,包括能力、经验、训练、过去的绩效、关于任务的信息等。

自我效能感对目标的影响表现在:当对某个任务的自我效能感强的时候,对这个目标的承诺就会提高。这是因为高的自我效能感有助于个体长期坚持在某一个活动上,尤其是当这种活动需要克服困难、战胜阻碍时。比如,Bandura 和 Cervone 发现同样告诉被试者他的成绩不好时,高自我效能感的人比低自我效能感的人坚持努力的时间要长。

目标对自我效能感的影响则表现在:当目标太难时,个体很难达到目标,这时他的自我评价可能就比较低;而一再失败则会削弱一个人的自我效能感。目标根据重要性可以分为中心目标和边缘目标,中心目标是很重要的目标,边缘目标就是不太重要的目标。安排被试者完成中心目标任务可以增强被试者的自我效能感。因为被试者觉得他被安排的是重要任务,这是对他能力的信任。被安排达到中心目标的被试者的自我效能感明显比只被安排达到边缘目标的被试者强。

(四)任务策略

目标本身就有助于个体直接实现目标。首先,目标引导活动指向与目标有关的行为,而不是与目标无关的行为;其次,目标会引导人们根据难度的大小来调整努力的程度;最后,目标会影响行为的持久性,使人们在遇到挫折时也不放弃,直到实现目标。

当这些直接的方式还不能够实现目标时,个体就需要寻找一种有效的任务策略。尤其是当面临困难任务时,仅有努力、注意力和持久性是不够的,还需要有适当的任务策略。任务策略是指个体在面对复杂问题时使用的有效的解决方法。

目标设置理论中有很多对在复杂任务中使用任务策略的研究。相对于简单任务,在复杂任务环境中有着更多可能的策略,但并不是所有策略都是有效的。要想实现目标,得到更好的绩效,选择一个良好的策略是至关重要的。Cheslley 和 Locke 发现,在一个管理情景的模拟研究中,只有在使用了适宜策略的情况下,任务难度与被试者的绩效才显著相关。

至于何种情景、何种目标更利于形成有效策略,目前还没有明确的结论。前文提到,在能力允许的范围内,目标的难度越大,绩效越好。但有时人们在完成困难目标时选择的策略不佳,导致其绩效反而不如完成容易目标时的绩效好。对此现象的解释是,完成困难目标的被试者在面对频繁而不系统的策略变化时,表现出一种恐慌,使他最终也没有采取完成任务的最佳策略。而完成容易目标的被试者反而会更有耐心地发展和完善其任务策略。

(五)满意感

当个体经过种种努力终于达到目标后,如果能得到其所需要的报酬和奖赏,就会感到满意;如果没有得到预料中的奖赏,个体就会感到不满意。同时,满意感还受另一个因素的影响,就是个体对所得报酬是否公平的理解。如果说,通过与同事相比、与朋友相比、与自己的过去相比、与自己的投入相比,个体感到所得的报酬是公平的,那么他就会感到满意。反之,则会不满意。

目标的难度也会影响满意感。当任务容易时,个体易取得成功,就会经常体验到伴随成功而来的满意感。当目标较难以达到时,取得成功的可能性就小,从而个体就很少体验到满意感。这就意味着容易的目标比困难的目标能产生更多的满意感。然而,达到困难的目标会产生更高的绩效,对个体、对组织有更大的价值。是让个体更满意好呢,还是取得更高的绩效好?这样就产生了矛盾。如何平衡这种矛盾,有下面一些可能的解决办法。

(1)设置中等难度的目标,从而使个体既有一定的满意感,同时又有比较

高的绩效。

(2)当达到部分的目标时也给予奖励,而不仅是在完全达到目标时才给予奖励。

(3)使目标在任何时候都是中等难度,但不断地少量增加目标的难度。

(4)运用多重目标—奖励结构,达到的目标难度越高,得到的奖励越大。

三、目标的类型

目标的分类有三种类型:结果目标、表现目标、过程目标。

结果目标也是终极目标,是一个阶段内通过学习和训练所要达到的最终结果,类似于“理想”和“愿望”。这种目标通常不是队员所能直接控制的,影响结果目标的因素是多方面的。例如:一个球队设立的结果目标可能是获得冠军,他们也确实很努力,但却不一定真的能获得冠军。

拓展阅读 1-3

结果目标取向能影响训练与比赛吗?

经过几年的辛苦努力后,Dave 成为国家滑雪队的一员。他总是为自己设定结果目标,如赢得地区的比赛、成为全国最快的滑雪者、在国际排名前五。当他动身前往困难重重的世界杯时,他想成为世界杯比赛的前三名,但是和这么多高手进行比赛,他没有取得理想的结果。

当 Dave 由于失败变得沮丧时,他的动机开始下降。他不再积极参加比赛,并且发生了滑雪失控,他把比赛失控归咎于错误的滑雪装备。此后,Dave 在尝试新技巧且第一次失败之后,总是觉得自己在滑雪方面没有潜力了,因此,开始减少努力,最后萌生了退役的念头。

(资料来源:Weinberg & Gould. Foundations of Sport and Exercise Psychology (2nd ed)[M]. Champaign, IL: Human Kinetics, 1999.)

表现目标是指“我和自己相比,今天训练得怎么样”,表现目标是根据运动员个人能力设置的,是运动员针对自己的实际情况所提出的要求。

过程目标是指在设置目标这个领域中“如何完成”这种环节,它使运动员的注意力集中在具体的任务上。

教练员应当使用以上三种目标,具体强调表现目标和过程目标,因为这两个目标是运动员通过自身的努力就可以实现的。