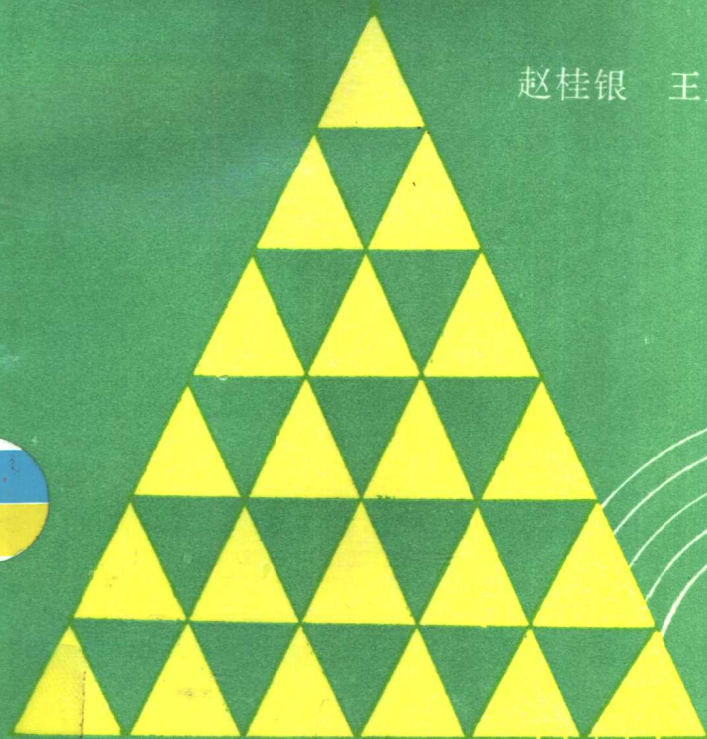


体育人才学

A THEORETICAL BASIS
FOR TALENT IN PHYSICAL CULTURE

赵桂银 王正欧 编著



人民体育出版社

体育人才学

赵桂银 王正欧 编著

人民体育出版社

(京)新登字 040 号

体育人才学

赵桂银 王正欧 编著

*

人民体育出版社出版
东北师范大学印刷厂印刷
吉林省新华书店发行

*

850×1168 毫米 32 开本 13.375 印张 330 千字
1993 年 4 月第 1 版 1993 年 4 月第 1 次印刷
印数:1—10000 册

*

ISBN 7-5009-0871-7/G·838

定价:8.80 元

序

吉林大学体育教研部赵桂银和东北师范大学体育系王正欧二位同志编著的《体育人才学》，在中国体育科学学会办公室和吉林省体育科学学会的关心和支持下即将出版。我在欣喜之余，愿为此书进言。

世界上的人才竞争，已经成为没有硝烟的“战争”。我国改革开放以来，对人才的需求也越来越迫切。发展体育事业，建设体育强国，同样需要大量的体育人才。如何把有体育才能的人及时地选拔出来，加以科学的培养和使用，则要有相应的理论作指导。而今，《体育人才学》一书问世，对我国体育人才的选拔、培养、使用和管理等工作将会起指导作用。

这本《体育人才学》体现了科学性、新颖性和实用性的特点。作者运用辩证唯物主义观点，较全面地剖析影响体育人才成长的各种因素；深入探索体育人才成长的一般规律，多层次、全方位地论述培养体育人才的各方面工作；把体

4267/03

二
育人才培养工作前伸和后延到人生的全过程，使家庭、学校和社会紧密结合，这将有助于体育人才队伍的成长和壮大。

掌握和运用体育人才学的科学理论，对提高体育工作者的科学素质和指导体育实践有重要意义。我相信体育人才学理论的传播和应用，对于繁荣体育科学园地，加快体育人才的培养，提高体育工作效益等都是大有益处的。

正如作者所说，体育人才学是一门新兴学科，尚需进一步充实和完善。希望体育工作者能为它培土浇灌，使之枝繁叶茂，成长壮大。

李伟民

1993年3月31日

前 言

随着体育事业的发展和建设体育强国目标的确定，改革开放以后，我国体育科学领域，在创建体育新学科方面取得了令人瞩目的成就。体育人才学是体育科学领域中又一新的学科。

体育运动的实践和体育人才的发展需要有多种学科作指导，体育人才学是一门集自然科学和社会科学为一体的综合性学科。它能为体育工作者理论与实践相结合和做好各项体育工作提供可行的借鉴和帮助，为建设体育强国和培养体育人才献计献策。

建立体育人才学科的宗旨是为了尊重人才、爱惜人才、准确地选拔人才、科学地培养人才、合理地管理人才。达到多出人才、快出人才、早出人才的目的，使体育人才能够人尽其才，才尽其用，从而加快体育事业的发展和建设体育强国的进程。

虽然体育人才学目前还处于萌芽状态，但它必竟破土而出，希望能吸引更多的专家和学者对它进行研究和探讨，为它培土浇灌，使它逐渐完善，成长壮大，自立于体育科学之林。

我们两人同属于体育教育工作者，能斗胆地步入体育人才学的研究和撰写工作，全得益于领导的支持和专家的帮助。在本书的编写和出版过程中，得到了中国体育科学学会办公室的大力支持和热情帮助，得到了吉林省体委副主任、省体育科学学会常务理事长孙剑啸同志、国家体委人事司科技干部处副处长邢小泉同志和吉林省体委科教处长、省体育科学学会秘书长谷成同志的大力支持，得到了人才学专家孙密文同志的热情指

导,得到了吉林工业大学体育教研部王红宇同志的积极帮助,并参加了第六章的撰写和全书的誊写工作。没有他们的支持、指导和帮助,这本书就不会与读者见面。

吉林省体育科学学会组织和主持了本书的评审工作。参加评审的专家有:吉林省人才研究所所长孙密文同志、吉林省体育学院赵宝华教授、迟文斌教授、田秀东教授、俞慈音教授、李本晋教授和东北师范大学体育系柳光植教授。参加评审会的还有孙剑肃、谷成、陈桐彬、陈志远、张景荣等吉林省体委领导和有关负责同志。

建立一门新的学科需要集思广益,本书编写过程中吸收了不少人才学专家和体育专家的科研成果,在此应该说明并表示感谢。

本书可作为广大的教练员、体育教师和各级体育干部工作的参考书,运动员和体育工作者的成才指南书,更适宜做体育专业学校学生的理论教科书。

由于体育人才学是属于新创建学科,加之我们研究能力和知识水平有限,本书难免出现错误和缺点,恳请得到读者的批评和帮助。

谨以此书献给蓬勃发展的体育事业,也就了却了我们生平的心愿。

作 者

1993年1月8日

目 录

前言	(1)
第一章 绪论	(1)
第一节 体育人才的定义和分类	(1)
一. 体育人才的定义	(2)
二. 体育人才的分类	(2)
第二节 体育人才的特征和作用	(14)
一. 体育人才的本质特征	(15)
二. 体育人才的价值作用	(17)
第三节 体育人才的产生和发展	(21)
一. 体育人才产生的基础	(21)
二. 体育人才体系的形成	(23)
三. 我国体育人才的发展	(28)
第四节 体育人才学及其产生的必然	(33)
一. 体育人才学性质和内容	(33)
二. 体育人才学产生的基础	(34)
三. 体育人才学研究的重点	(37)
四. 体育人才学研究的方向	(39)
五. 研究体育人才的方法	(41)
第二章 体育人才成长的内在因素	(44)
第一节 体育人才的基本要素	(44)

一. 德——体育人才成长的灵魂·····	(45)
二. 识——体育人才成长的方向·····	(46)
三. 才——体育人才成长的关键·····	(47)
四. 学——体育人才成长的力量·····	(48)
五. 体——体育人才成长的基础·····	(49)
六. 人才要素之间的关系·····	(50)
第二节 德育结构与体育人才成长 ·····	(51)
一. 政治思想品质与人才成长·····	(51)
二. 伦理道德品质与人才成长·····	(52)
三. 个性心理品质与人才成长·····	(53)
第三节 知识结构 with 体育人才成长 ·····	(56)
一. 体育科学体系与人才知识结构·····	(57)
二. 各类体育人才知识结构的特点·····	(58)
第四节 智力结构与体育人才成长 ·····	(63)
一. 智力结构的组成·····	(63)
二. 智力的评定方法·····	(70)
三. 智商与成才的期望值·····	(71)
四. 决定智力水平的因素·····	(73)
第五节 心理特点与体育人才成长 ·····	(74)
一. 兴趣类型与成才·····	(75)
二. 能力类型与成才·····	(77)
三. 气质类型与成才·····	(80)
四. 性格类型与成才·····	(82)
第六节 身体特点与体育人才成长 ·····	(84)
一. 身体形态与成才·····	(84)
二. 运动素质与成才·····	(86)
三. 生理机能与成才·····	(87)

第三章 体育人才成长的外在因素	(90)
第一节 人——时关系与体育人才成长	(90)
一. 体育人才与时代的关系	(90)
二. 体育人才与时需的关系	(95)
三. 体育人才与时机的关系	(98)
第二节 人——地关系与体育人才成长	(99)
一. 体育人才与地域经济基础的关系	(99)
二. 体育人才与地域体育导向的关系	(101)
三. 体育人才与居住地理位置的关系	(102)
第三节 人——人关系与体育人才成长	(104)
一. 体育人才与导师的关系	(104)
二. 体育人才与前辈的关系	(106)
三. 体育人才与同辈的关系	(107)
第四节 人——物关系与体育人才成长	(109)
一. 体育人才与饮食营养的关系	(109)
二. 体育人才与场地设施的关系	(110)
三. 体育人才与体育器材的关系	(111)
第四章 培养体育人才的系统工程	(113)
第一节 系统论在体育人才学中的应用	(113)
一. 系统论的概念	(113)
二. 反求工程原理	(114)
三. 系统论的应用	(115)
第二节 优孕优生工作	(117)
一. 遗传基因与成才	(117)
二. 优孕优生的措施	(119)
第三节 早期教育工作	(124)
一. 早期教育的意义	(124)

二. 早期教育的原则	(126)
三. 早期教育的内容	(127)
第四节 中小学体育教育工作	(130)
一. 中小学体育教育的意义	(131)
二. 中小学体育工作的内容	(132)
三. 中小学体育教育的要求	(135)
第五节 体育专业学校教育工作	(137)
一. 体育专业学校的任务	(138)
二. 体育专业设置的要求	(141)
三. 培养人才的战略对策	(141)
第六节 反求家庭培养教育工作	(148)
一. 家庭的德育教育	(149)
二. 家庭的体育教育	(151)
三. 家庭的养育工作	(154)
四. 家庭的智育教育	(156)
第七节 反求社会培养教育工作	(156)
一. 体育政策和策略的制定	(157)
二. 体育的宣传和教育工作	(158)
三. 体育场馆的建设与保护	(159)
四. 体育教师队伍建设工作	(160)
第五章 培养体育竞技人才的工作	(163)
第一节 体育竞技人才的科学选材	(163)
一. 选材的理论基础	(164)
二. 选材的内容评定	(165)
第二节 体育竞技人才的培养	(196)
一. 运动训练意义和任务	(196)
二. 运动训练内容和方法	(197)
三. 运动训练的基本原则	(212)

四. 制定训练计划的方法	(215)
第三节 提高培养效益的措施	(221)
一. 要依靠科技进步培养人才	(221)
二. 要加强政治思想教育	(224)
三. 要提高运动员的文化素质	(227)
四. 要提高教练员的业务水平	(229)
第四节 延长运动寿命的方法	(232)
一. 提高运动员的思想素质	(234)
二. 保证运动训练的系统性	(236)
三. 强化运动员的保护措施	(239)
第五节 教练员的工作任务	(241)
一. 运动员的选材训练工作	(241)
二. 运动员的教育管理工作	(243)
三. 运动队的组建调整工作	(247)
第六章 性别差异与婚恋对成才的影响	(248)
第一节 女性成才的基础	(248)
一. 女性成才的不利因素	(249)
二. 女性成才的有利因素	(251)
三. 女性人才成就与前景	(253)
四. 女性成才的思想基础	(256)
第二节 性别差异与运动能力	(257)
一. 生理差异与运动能力	(258)
二. 心理差异与能力特点	(260)
三. 性的特征与运动能力	(261)
四. 最佳创造年龄的差异	(266)
第三节 婚恋与成才的互促效应	(266)
一. 爱情的正确位置	(267)
二. 婚恋与成才的互促效应	(269)

三. 婚恋与成才的关系	(272)
第七章 体育人才成长的个体工程	(273)
第一节 成才的方向选择与设计	(273)
一. 成才方向的选择方法	(273)
二. 成才方向的设计类型	(275)
三. 成才方向的阶段划分	(278)
第二节 成才动机与目标的确立	(279)
一. 成才动机的正确性	(279)
二. 成才目标的可行性	(281)
三. 成才目标的阶梯性	(284)
第三节 实现成才目标的方法	(285)
一. 坚定的成才志向	(286)
二. 必胜的成才信心	(288)
三. 苦学与献身的意志	(289)
四. 模仿与创新的精神	(291)
五. 求学与拜师的学问	(293)
六. 时间运筹的艺术	(296)
第四节 成才方向的转向与选择	(297)
一. 成才方向转向的原因	(298)
二. 成才方向转向的方法	(300)
三. 成才方向转向与成才	(304)
第八章 体育人才成长的一般规律	(306)
第一节 体育人才成长的阶段划分	(306)
一. 人才成长的阶段划分	(306)
二. 人才成长各阶段的任务	(307)
第二节 体育人才成才的一般规律	(311)
一. 顺时设计易成才	(311)

二. 提携帮助易成才	(312)
三. 协调关系易成才	(313)
四. 互相竞争易成才	(314)
五. 继续学习易成才	(314)
六. 扬长避短易成才	(315)
第三节 体育人才的最佳创造年龄	(316)
一. 体育人才最佳创造年龄区	(316)
二. 体育人才创造期的峰值年龄	(322)
第四节 成才后的 PS 效应及克服	(328)
一. 产生 PS 效应的原因	(328)
二. PS 效应的克服方法	(331)
第九章 体育人才的发现和选拔	(334)
第一节 发现选拔体育人才的方法和原则	(334)
一. 发现和选拔体育人才的方法	(334)
二. 选拔和录用体育人才的原则	(339)
第二节 各类体育人才应具备的素质	(343)
一. 体育教育人才应具备的素质	(344)
二. 体育教练人才应具备的素质	(347)
三. 体育科技人才应具备的素质	(350)
四. 体育管理人才应具备的素质	(351)
第三节 体育伯乐的品质和才能	(355)
一. 体育伯乐的品质和才能	(355)
二. 体育伯乐的工作方法	(360)
第十章 体育人才的管理	(363)
第一节 体育人才的管理和使用	(363)
一. 体育人才的管理原则	(364)
二. 体育人才的使用原则	(367)

第二节 体育人才的考核和评价·····	(372)
一. 体育人才的考核原则 ·····	(373)
二. 体育人才的考核方法 ·····	(376)
三. 体育人才的评价方法 ·····	(378)
第三节 体育人才的预测与规划·····	(379)
一. 体育人才的预测方法 ·····	(379)
二. 体育人才的规划方法 ·····	(380)
第四节 体育人才的流动与调节·····	(382)
一. 体育人才流动的意义 ·····	(383)
二. 体育人才流动的性质 ·····	(384)
三. 体育人才流动的措施 ·····	(386)
四. 体育人才流动的调节 ·····	(389)
第五节 体育人才群体的管理·····	(392)
一. 体育人才群体的类型 ·····	(393)
二. 体育人才群体的功能 ·····	(394)
三. 最佳群体结构的要求 ·····	(399)
四. 群体晶核人才的选拔 ·····	(402)
第六节 提高体育人才效益的战略措施·····	(406)
一. 加强体育领导人才的培养 ·····	(406)
二. 强化人才的继续教育工作 ·····	(409)
后记 ·····	(413)
参考书籍 ·····	(414)

第一章 绪论

人才学是本世纪 80 年代以后兴起的一门新学科。体育人才学隶属于人才学范畴,它是专门研究体育人才问题的人才学,现在正处于酝酿和建立之中。

这部体育人才学力图突破以往体育学科分科研究人才问题的格局,建立一个完整的关于体育人才的理论体系。运用辩证唯物主义的观点、系统工程原理和多种学科知识,全面系统地阐述体育人才的选拔、培养、使用、管理、考核、评价、预测、规划、流动等问题的理论和方法。剖析影响体育人才成长的各种内在因素及外在因素,总结归纳体育人才成长的一般规律和方法奥秘。为体育工作者准确地选拔人才,提高成才率;科学地培养人才,提高成才速度;合理地使用人才,提高人才效益;提供理论依据和工作方法,为立志成才者早日成才引路和架桥。

本章主要阐述体育人才的定义、分类、特征、作用、产生、发展、体育人才学产生的基础、研究内容和研究方法等问题。

第一节 体育人才的定义和分类

体育人才的定义和分类是“体育人才学”首先应该阐明的问题。有了确切的定义和明确的概念,才能认识体育人才的面貌,分清在体育工作岗位上的那些人哪些是人才,哪些是非人才。将体育人才从不同的角度进行分类,分清各类体育人才的性质和

特点，根据体育工作的实际需要，把有用的人才选上来，加以合理地培养和使用，使其发挥更大的作用。

一、体育人才的定义

体育人才是具有特殊性质的人才。体育人才与其它各类人才相比较，既有其共同性，又有其特殊性。所以在给体育人才下定义之前，首先应了解和明确“人才”的定义。

“人才”一词是我们祖先的创造，对我们每个人来说都不陌生。早在 2500 年前的春秋时代，就在《诗经》里提出了“人材”一词。但到目前为止，人们对“人才”的定义仍没有较一致的看法。通常人们把“有才识学问的人”，“德才兼备的人”，“有某种特长的人”，或“有发明创造的人”统称为人才。

多数学者认为：凡具有一定学识水平和能力，并且在社会实践中做出创造性贡献的人，都可称为人才。

什么是体育人才？因为体育工作涉及的面比较广泛，工作性质不同，人才的类型又是多种多样的，而体育人才的概念又应该是从事体育工作的各种类型人才的概括，所以要给体育人才下个确切的定义是比较困难的。笔者认为：凡有一定体育学识水平和技能，并能在体育领域里作出创造性贡献的人，都可称为体育人才。这里所谈的体育人才，绝非仅指竞技场上的佼佼者，而是包括从事体育事业方方面面的人才。

区分体育人才和非体育人才的标准是看他能否在体育工作或竞技比赛中进行创造性的劳动和做出贡献。一般情况下，人才的体育专业知识水平越深，运动技术水平越高，创造能力越强，工作成绩越大，人才的层次也就越高。

二、体育人才的分类

古往今来，国内外许多人才学者和专家都曾从不同角度对人才进行分类。其目的是为了更好地了解、认识、选择、培养、使用