

分类号:

学校代码: 10043

密 级: 公开

学 号: 1004320170779



北京体育大学  
BEIJING SPORT UNIVERSITY

论文题目: 北京市排舞教练员胜任力模型构建研究

硕 士 学 位 论 文  
MASTER THESIS

培养单位: 艺术学院

一级学科: 体育学 (0403)

二级学科: 体育教育训练学 (040303)

论文作者: 欧阳婷

指导教师: 王艳 副教授

2020 年 6 月

中图分类号:

学校代码: 10043

UDC:

密级: 公开

 北京体育大学  
硕士 学位 论文

北京市排舞教练员胜任力模型构建研究

Research on Competency and Model Construction of Beijing

Line Dance Coach

论文作者 欧阳婷

指导教师 王艳 副教授

申请学位 教育学硕士

培养单位 艺术学院

一级学科 体育学(0403)

二级学科 体育教育训练学(040303)

答辩委员会主席 王宏

答辩委员 张晓莹 成盼攀

2020年6月

## 北京体育大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师指导下进行研究工作所取得的研究成果。除文中已经注明引用的内容外，本学位论文的研究成果不包含任何他人创作的、已公开发表或者没有公开发表的作品的内容。对本论文所涉及的研究工作做出贡献的其他个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本学位论文原创性声明的法律责任由本人承担。

学位论文作者签名： 欧阳婷 2020 年 5 月 30 日

## 非公开学位论文标注说明

根据北京体育大学有关规定，非公开学位论文须经指导教师同意、作者本人申请和相关部门批准方能标注。未经批准的均为公开学位论文（公开学位论文本说明为空白）。

论文题目			
申请密级	<input type="checkbox"/> 限制( $\leq 2$ 年)	<input type="checkbox"/> 秘密( $\leq 10$ 年)	<input type="checkbox"/> 机密( $\leq 20$ 年)
保密期限	年   月   日	至	年   月   日
审批表编号		批准日期	年   月   日

北京体育大学学位评定委员会办公室盖章(有效)

注：限制★2 年(可少于 2 年)；秘密★10 年(可少于 10 年)；机密★20 年(可少于 20 年)

## 摘要

排舞自 2004 年从美国传入中国以来，随着其不断被推广发展，近几年有关排舞的赛事在形式和水平上逐渐变化，从各个省市的联赛分站赛，到排舞总决赛、锦标赛，再到“中国杯国际排舞公开赛”，赛事水平不断提高。教练员在赛事中扮演着重要角色，其带队参赛运动员的水平高低决定赛事的观赏性水平，因此对排舞教练员的素质能力提出了更加严格的要求。

研究目的：本研究旨在通过构建北京市排舞教练员胜任力模型，为北京市排舞教练员培养、培训、发展以及评价提供参考借鉴。

研究方法：本研究采用文献资料法、问卷调查法、访谈法等研究方法收集和确定北京市排舞教练员胜任力要素，经归纳整理，分析讨论提出北京市排舞教练员胜任力模型理论结构，再通过专家验证，评价模型理论结构维度划分的合理性、准确性和全面性。依据模型理论结构划分的 4 个维度和 24 个胜任力要素，参考体育教师、教练员等模型构建的相关文献中有关行为自评问卷内容，结合排舞教练员工作特点，编制《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷》。最后，整理收集有效数据，采用探索性因子分析实现降维，验证胜任力模型理论结构的准确性，对高绩效组和普通绩效组排舞教练员胜任力行为自评结果数据进行独立样本 t 检验，计算在各个分量表上的平均分、标准差和 P 值，检验所构建模型的有效性。研究得出以下结论：

1. 北京市排舞教练员胜任力模型结构包括 4 个维度和 24 个胜任力要素，四大维度分别为：业务能力、专业素养、人际关系、个人品质。

2. 北京市排舞教练员胜任力模型维度一：业务能力，包括了指导训练能力、带队参赛能力、编排能力、学习能力、创新能力、解决问题能力、洞察力、认知能力、激励能力 9 个胜任力要素。

3. 北京市排舞教练员胜任力模型维度二：专业素养，包括了专业知识、专业技术技能、教学能力、音乐素养、审美能力 5 个胜任力要素。

4. 北京市排舞教练员胜任力模型维度三：人际关系，包括了沟通交流能力、语言表达能力、团队组织管理能力、职业价值观与态度 4 个胜任力要素。

5. 北京市排舞教练员胜任力模型维度四：个人品质，包括了个人魅力、关爱队员、耐心、亲和力、责任心、严谨认真 6 个胜任力要素。

6. 北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查，使用探索性因子分析，获得 4 个因子与胜任力模型理论结构相符合，高绩效组与普通绩效组排舞教练员行为特征存在差异性，进一步验证了所构建的北京市排舞教练员胜任力模型的有效性，说明构建的模型符合北京市排舞教练员特征，具有一定借鉴意义。

**关键词：**排舞；教练员；胜任力理论；胜任力模型

## ABSTRACT

Since the line dance was introduced to China from the United States in 2004, It has been promoted and developed. In recent years, the form and level of line dance related events have gradually changed, from league standings in various provinces and cities, to national line dance finals, championships, and the "China Cup International Line dance Open". The level of events has continued increasing. Coaches play an important role in the competition. The level of the coach who led the athletes determines the level of viewing of the competition. Therefore, stricter requirements are imposed on the quality and ability of the line dance coach.

Research purpose: The purpose of this study is to provide a reference for the cultivate, training, development and evaluation of Beijing line dance coaches by constructing a competence model for Beijing line dance coaches.

Research methods: This research uses literature data methods, questionnaire survey methods, interview methods and other research methods to collect and establish the competence factors of Beijing line dance coaches. After summarizing, sorting out, analyzing and proposing the theoretical structure of Beijing line dance coaches competence model, and then through expert verification, the rationality, accuracy, and comprehensiveness of the theoretical structure dimension of the model are evaluated. According to the 4 dimensions and 24 competency factors divided by the theoretical structure of the model, refer to the content of self-assessment questionnaires in the relevant literature constructed by models such as teachers and coaches. And the "Beijing Line dance Coach's Competence Behavior Self-assessment Questionnaire" was compiled based on the characteristics of the choreography coaches, finally, collate and collect valid data, use exploratory factor analysis to achieve dimensionality reduction, verify the accuracy of the theoretical structure of the competency model,

perform independent sample t-tests on the self-assessment results of the performance of line dance coaches in the high-performance and ordinary group coaches, and calculate the average score, standard deviation and pvalue on each subscale test the validity of the model constructed. The study concluded the following:

1. The competence model structure of Beijing line dance coaches includes 4 dimensions and 24 competency elements. The four dimensions are: business ability, professionalism, interpersonal relationship and personal quality.
2. Beijing line dance coach competency model dimension one: Business Capabilities, Includes 9 competency elements: coaching training ability, team participation ability, orchestration ability, learning ability, innovation ability, problem solving ability, insight, cognitive ability, and motivation ability.
3. Beijing line dance coaches competency model dimension two: Professional Literacy, Including professional knowledge, professional technical skills, teaching ability, music literacy, and aesthetic competence.
4. Beijing line dance coaches competency model dimension three: Interpersonal relationship, Including communication skills, language skills, team organization and management skills, professional values and attitudes 4 competency elements.
5. Beijing line dance coach competency model dimension four: Personal Quality, It includes 6 elements of competence, including charisma, caring for team members, patience, affinity, responsibility, and rigor.
6. A self-assessment questionnaire survey on the competence behavior of Beijing line dance coaches. Using exploratory factor analysis, the four factors obtained are consistent with the theoretical structure of the competency model. There are differences in behavior characteristics between the high performance group and ordinary performance group. It further validates the validity of the Beijing line dance coach competency model, and shows that the constructed model conforms to the

characteristics of Beijing line dance coach and has certain reference significance.

**Key Words:** Line dance; Coach; Competency theory; Competency model

# 目 录

摘 要 .....	V
ABSTRACT .....	VII
目 录 .....	X
1 引言 .....	1
1.1 问题的提出 .....	1
1.2 选题的目的意义 .....	1
1.2.1 选题目的 .....	1
1.2.2 选题意义 .....	2
1.2.3 选题的理论价值与应用价值 .....	2
2 文献综述 .....	4
2.1 相关概念界定 .....	4
2.1.1 排舞相关概念界定 .....	4
2.1.2 胜任力相关概念界定 .....	4
2.2 国内外相关研究现状 .....	7
2.2.1 人力资源管理领域胜任力研究现状 .....	7
2.2.2 教育学领域胜任力研究现状 .....	8

2.2.3 体育教练员胜任力研究现状.....	9
2.2.4 排舞教练员胜任力研究现状.....	10
2.3 文献综述述评.....	11
3 研究设计 .....	12
3.1 研究对象、方法和技术路线 .....	12
3.1.1 研究对象 .....	12
3.1.2 研究方法 .....	12
3.1.3 技术路线 .....	16
3.2 研究重点、难点和创新点.....	18
3.2.1 研究重点 .....	18
3.2.2 研究难点 .....	18
3.2.3 研究创新点 .....	19
4 研究过程与分析 .....	20
4.1 北京市排舞教练员胜任力要素获取 .....	20
4.1.1 文献资料获取胜任力要素结果分析 .....	20
4.1.2 开放式问卷调查获取胜任力要素结果分析 .....	22
4.1.3 访谈确定北京市排舞教练员胜任力要素 .....	24

4. 2 北京市排舞教练员胜任力要素重要程度结果分析.....	29
4. 3 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构的提出 .....	31
4. 3. 1 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构的构成 .....	31
4. 3. 2 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构专家评价 .....	31
4. 3. 3 北京市排舞教练员胜任力可操作性指标划分.....	32
4. 4 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构检验 .....	34
4. 4. 1 北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷制定.....	34
4. 4. 2 探索性因子分析.....	35
4. 4. 3 北京市排舞教练员胜任力模型 .....	46
4. 5 北京市排舞教练员胜任力模型实证检验 .....	46
5 研究结论与建议 .....	48
5. 1 研究结论 .....	48
5. 2 研究建议 .....	48
参考文献 .....	50
附 录 .....	53
附录 A 北京市排舞教练员胜任力访谈提纲.....	53
附录 B 北京市排舞教练员访谈协议书 .....	55

附录 C 北京市排舞教练员胜任力要素重要性调查问卷 .....	56
附录 D 北京市排舞教练员胜任力要素结构划分调查问卷（专家问卷） .....	60
附录 E 北京市排舞教练员胜任力行为自评调查问卷 .....	64
附录 F 北京市排舞教练员胜任力模型构建研究调查问卷效度检验 .....	68
致 谢 .....	69
个人简历 .....	70

# 1 引言

## 1.1 问题的提出

目前，有关胜任力的研究在管理学和心理学领域已经相对成熟，在教育学领域，最开始多数以管理者胜任力研究为主，但随着实践与理论的发展，研究范围也逐步扩大，出现教师素质能力研究，例如不同学段、不同学科的教师胜任力研究，其中有关体育教师的胜任力研究较多，而对不同体育项目教练员的研究甚少，2016年《国务院关于印发全民健身计划（2016-2020年）的通知》主要任务中指出：开展全民健身活动，提供丰富多彩的活动供给。大力发展群众喜闻乐见的运动项目<sup>[1]</sup>。不同类型的大众体育运动项目发展百家争鸣，排舞以流行、经典、动听的音乐为中心，以特色的舞步、循环的组合动作和多样的风格，展现了各个国家民间舞蹈的文化魅力，现已成为全民健身运动中较为普及的健身方式之一。排舞的推广形式以培训和竞赛为主，通过培训排舞教练员，重点在大中小学推广排舞项目。教练员在推动我国体育事业发展上发挥着重要作用，如何更广泛的开展群众性体育活动，增强人民体质，推动我国社会主义现代化建设事业发展，关键在于教练员具备的素质与能力水平。因此，对排舞教练员胜任力的研究成为排舞教练员专业发展重要的研究问题。

## 1.2 选题的目的意义

### 1.2.1 选题目的

本研究通过文献资料法、问卷调查法、访谈法和数理统计法，选取排舞教练员为切入点，旨在了解北京市排舞教练员胜任特征，收集关于排舞教练员胜任力要素，构建北京市排舞教练员胜任力模型理论结构，编制《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷》，对北京市排舞教练员胜任力模型理论结构进行检验，构建

---

[1] 国务院.国务院关于印发全民健身计划（2016-2020年）的通知 [EB/OL].(2016-06-15).[http://www.gov.cn/xinwen/2016-06/15/content\\_5084638.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2016-06/15/content_5084638.htm).

的模型以期为北京市排舞教练员培养、发展、培训提供具体方向，为教练员分辨其在实际指导排舞教学、训练、竞赛工作中所需的胜任特征，工作中需要提升的素质能力和需要改进的领域，继续学习和职业发展等方面提供理论参考依据。

### 1.2.2 选题意义

排舞最早起源于美国，后传入中国，在我国推广发展近 16 年，但有关排舞的科学研究尚未成熟，为了进一步丰富排舞理论知识，本文通过查阅管理学人力资源有关胜任力的文献资料，借鉴斯宾塞冰山模型结构，以访谈为主收集北京市排舞教练员重要胜任力要素，最终建立北京市排舞教练员胜任力模型，为有关培训机构培养与管理排舞教练员或排舞教练员提升自身素质能力提供具体方向和参考内容，有利于促进北京市排舞教练员队伍建设和发展。

### 1.2.3 选题的理论价值与应用价值

#### 1.2.3.1 理论价值

排舞从国外引进，在国内发展十多年，本文通过构建北京市排舞教练员胜任力模型，理论上可以拓展现有排舞理论研究的范围，同时也可加深胜任力理论针对不同对象的研究广度，为胜任力理论在体育教练员人力资源开发与管理应用中提供理论实证支持，为培养、选拔、培训排舞教练员提供理论依据和实践借鉴价值。

#### 1.2.3.2 应用价值

由于地域及北京市教育环境、学生特点与其他省市的差异性，北京市对排舞教练员的素质与能力要求相比其他省市存在区别。

(1) 通过分析北京市排舞教练员胜任特征，凸显排舞项目特点，可以清晰描述出北京市高绩效排舞教练员的胜任特征。

(2) 从排舞教练员个人角度来说，教练员可结合胜任力模型寻找自身存在的不足之处，有利于帮助教练员继续深入专业知识学习与职业生涯规划，提高个人发展空间。

(3) 从培训主管部门角度来看，通过借鉴本研究构建的胜任力模型，有利

于其针对教练员所需特征设置更加具有针对性和个性化的培训课程内容，切实提高排舞教练员职业素质能力水平，提高北京市排舞教练员人力资源管理与开发水平，推动排舞在北京市落地发展。

## 2 文献综述

### 2.1 相关概念界定

#### 2.1.1 排舞相关概念界定

##### 2.1.1.1 排舞

由国家体育总局体操运动管理中心、全国排舞广场舞推广中心发布的《2017-2020 全国排舞竞赛评分规则》中定义了排舞这一概念，认为其是一项国际性体育运动，将音乐和固定舞步相融合，个人或集体通过多样风格的舞步循环来实现其愉悦身心的功能<sup>[2]</sup>。

##### 2.1.1.2 排舞教练员

排舞在我国校园、企业、社会等单位的推广发展以排舞教练员培训、排舞比赛、阳光排舞进校园活动和公益行活动等形式为主。排舞教练员是一个具有专业性的称谓，对教练员的排舞运动经历、技术技能、教学训练、带队参赛的能力要求比较高，具有一定针对性。因此，本文将排舞教练员定义为在校园、企业、社会等单位从事排舞教学、训练、竞赛工作的专业人员。目前国内尚未将排舞教练员定为专职工作者，多数是具备一定舞蹈或健美操功底的学校体育教师在经过教练员培训班学习之后，返回校园组织开展排舞训练，并带队参赛。

#### 2.1.2 胜任力相关概念界定

##### 2.1.2.1 胜任力

关于胜任力的概念，学者们对其有着不同的认识，主要包括以下几种观点：

---

[2]杨静.原创力文档知识共享存储平台[EB/OL].(2019-10-28). <https://max.book118.com/html/2017/0613/114556109.shtml>.

表 2.1 学者对胜任力的概念界定

作者	概念
Richard Boyatzis	胜任力是能够把高绩效者与普通绩效者区分开来的任何动机、态度、技能、知识、行为或个人特点 <sup>[3]</sup> 。
Hannah Covert	胜任力是影响某一工作岗位的一系列相关知识、技能和态度，与工作绩效相关联，可根据标准进行衡量，可通过培训和发展得到改善 <sup>[4]</sup> 。
N.DE KLERK	教练员胜任力是指体育教练员在一项特定的体育运动中取得成功所需的知识和技能 <sup>[5]</sup> 。
仲理峰	胜任力是指一种行为特质，包括表层可见的特质和深层次不可见的特质，它们能够区分出高绩效和普通绩效者的不同特征。这些特征可以是认知的、态度的、情感的、动力的、意识的或倾向性的 <sup>[6]</sup> 。
刘钦瑶	胜任力是指在某个固定的工作活动、文化氛围、组织环境中，表现优秀者所具备的提高工作绩效的个体行为特征 <sup>[7]</sup> 。

综合分析并归纳对胜任力的定义来看，目前国内学术界对胜任力一词的界定众说纷纭，没有一个统一的、清晰的定义。虽然没有统一的见解，但是总结前人研究，找到一些共同的观点：1) 胜任力是和工作相关的，具有动态性；2) 胜任力与个人的特质有关，是技能、知识、态度、动机和行为的综合；3) 与个人绩效有关，能够辨别出高绩效和普通绩效的个人；4) 胜任力的内容是可以具体测量的。随着相关研究的进一步深入，有关于胜任力的含义也将继续完整完善。本研究将排舞教练员胜任力定义为在排舞教练员这一职位中表现出的行为特征，其中表层特征包括相关领域的知识和技能，深层次特征包括自我形象、态度、价值观动机等，它们是可以被可靠测量或计数的行为特征。

[3]Richard E Boyatzis.The competent manager: A model for effective performance [J]. Strategic Management Journal, 1983, 4(4):385-387.

[4]Hannah Covert, Kathleen Miner, Maureen Lichtveld. Core Competencies and a Workforce Framework for Community Health Workers: A Model for Advancing the Profession[J]. Open-themed Research, 2019, 109(2):320-327.

[5]N. DE KLERK , J. SURUJLAL .Developing a competency scale for sport coaches[J]. African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance, 2014, 20(2):530-547.

[6]仲理峰,时勘.胜任特征研究的新进展[J].南开管理评论,2003(2):4-8.

[7]刘钦瑶,葛列众,刘少英.教师胜任力研究述评[J].高等工程教育研究,2007,(1):65-68.

### 2.1.2.2 胜任力模型

胜任力模型是指某一工作职位，能够在其岗位上或工作中表现优异的胜任特征总和，胜任力模型常作为某一工作单位的工具使用，以便于完成员工的招聘、选拔、考核、培训开发和绩效评估等工作<sup>[8]7</sup>。排舞教练员胜任力模型是指能够胜任排舞教练员这一工作岗位，并在工作中表现优异的排舞教练员所需具备的胜任特征总和，它是对高绩效排舞教练员胜任特征结构的行为描述。

徐建平教授在文中指出目前提出具有代表性的胜任力理论模型是美国心理学家麦克利兰(David McClelland)开发的冰山模型和博雅特兹(Boyatzis)的洋葱模型。冰山模型将个体不同素质划分为“冰上”和“冰下”两个部分，冰上部分是外在显而易见的，容易测量与了解，包括基本知识和基本技能；冰下部分是内在的难以测量的，包括自我形象、社会角色、特质和动机。美国学者莱尔.M.斯宾塞和塞尼.M.斯宾塞博士从特征的角度提出“素质冰山模型”，他们提出有五种胜任特征类型，即知识、技术技能、社会角色、自我概念特征、动机和特质。其中知识和技能属于浮在表面视为可见的行为特征。而动机与个人特质是深藏在底层的不易被发现，没有直观体现出来需要深入挖掘的行为特征，社会角色、自我概念特征则处于中间层面，这三种深层次特征能将优秀表现者和平平表现者区分开来。洋葱模型则是从另外一种角度来看这五种行为特征，知识和技能、自我概念和社会角色、动机和特质是由外到内体现的。以此结合本研究可以看出，处在表面的知识和技能应该是高绩效排舞教练员和普通绩效排舞教练员共同具备的素质与能力，而深层次的社会角色、自我概念特征、动机和特质则是需要探究的高绩效排舞教练员的鉴别性胜任特征。本研究通过文献回顾、开放式问卷调查收集关于排舞教练员胜任力要素，采用访谈法对北京市排舞教练员关键行为事件进行访谈，归纳出北京市排舞教练员胜任力要素。

### 2.1.2.3 胜任力建模的方法

根据以往学者在研究中所使用的建模方法，归纳出以下多种不同的方法，如

---

[8]徐建平.教师胜任力模型与测评研究[D].北京:北京师范大学,2004.

特尔菲法、专家访谈法、问卷调查法、核检表法、行为事件访谈法、内容分析法等。其中行为事件访谈法、内容分析法、问卷调查法等方法目前使用比较广泛。

行为事件访谈法是一种开放式的探究手段，通过受访者回忆过往的行为经历来揭示胜任特征的重要方式<sup>[8][10]</sup>。在访谈中需要被访谈者尽可能详细的描述其在工作中发生的6个关键事件，包括成功和失败的事件，描述的内容包含事情发生的具体过程、涉及人物、事因、结果、当事人在其中产生的作用以及当事人对此事件的感受和感想。访谈结束后对行为事件访谈录音结果转录文本进行主题归纳、编码、分析，使用数理统计工具进行数据整理，获得胜任特征在文本中出现的频次，并进行深入分析<sup>[9]</sup>。

内容分析法最早运用于传播学领域，它是一种客观、系统和定量描述传播内容的研究方法。其实质是通过表象有意义的词句深入推断其准确意义的过程。内容分析的具体研究对象是“具体明确特征的传播内容”<sup>[10]</sup>。内容分析法的目的是为了避免定性研究中主观性和不准确性的局限，从文献“量”的表面现象分析其本质特征，从而实现量的统计与计数，深入对文献“质”的认识<sup>[11][35]</sup>。

问卷调查法在胜任力模型构建研究中的运用也较为广泛，尹碧昌在《我国田径教练员胜任力模型研究》中采用问卷调查法，编制了自评式胜任力测量问卷，对胜任力模型进行探索性因素分析和验证性因素分析<sup>[11][26]</sup>。余普针对校园足球教师这一岗位进行胜任力模型构建研究，使用问卷调查法编制了胜任力要素重要性特征调查问卷，筛选出不重要和非常不重要的胜任特征，又进一步编制了胜任力行为自评问卷，用于构建和检验胜任力模型<sup>[12][3]</sup>。卜宪贵采用问卷调查法编制了中国拳击教练员胜任力测量量表，构建和检验胜任力模型<sup>[13]</sup>。

[9]邱芬,姚家新.我国专业教练员胜任特征模型、评价量表的建立及测评研究[J].体育科学,2009,29(4):17-26.

[10]邹菲.内容分析法的理论与实践研究[J].评价与管理,2006,4:71-76.

[11]尹碧昌.我国田径教练员胜任力模型研究[D].北京:北京体育大学,2011.

[12]余普.校园足球教师胜任力模型构建研究[D].陕西:陕西师范大学,2018.

[13]卜宪贵.中国拳击教练员胜任力模型建构研究[J].山东体育学院学报,2018,34(4):36-41.

## 2. 2 国内外相关研究现状

### 2. 2. 1 人力资源管理领域胜任力研究现状

Toh 是第一个将胜任特征理论应用于体育界的学者，他建立的胜任力模型以体育管理者为研究对象，通过特尔菲法、问卷调查法获得的胜任特征包括体育运动基础、交流能力、计算机技能、资金预算、风险管理、管理能力<sup>[14]</sup>。Barcelona 通过问卷调查法，以休闲体育管理者与项目规划者为研究对象，建立的休闲体育管理者胜任力模型包括商务程序和理论与基础、管理技能、运动项目规划，项目规划者应具备的胜任特征包括行政管理程序、专业理论基础、交流能力、运动项目规划<sup>[15]</sup>。Horch and Schuette 以体育管理者为研究对象，通过问卷调查法研究出体育管理者的模型结构中包含了事务管理、资金预算、寻找赞助、交流、商业管理、公共关系和宣传<sup>[16]</sup>。Fokken 以美国国家公园与休闲组织管理委员会成员为研究对象，通过问卷调查法构建的模型有教育能力、战略思维、逻辑思维、政策执行、分析问题和人际关系等特征<sup>[17]</sup>。

### 2. 2. 2 教育学领域胜任力研究现状

教育学领域的相关研究多数以教师胜任特征研究为主，徐建平教授在其博士论文中建构的教师胜任力模型得出优秀教师具备的胜任力特征包含了挑战与支持、责任感、理解他人、自我控制、情绪觉察能力、自我评估、专业知识与技能、进取心、概念性思考、效率感、自信心等<sup>[8]42</sup>。潘高峰通过研究得出中学体育教师胜任力水平低于教师整体水平，不同年龄体育教师随着年龄增长，胜任力整体水平也会随之变化，主要表现在教师水平提高，且体育教师胜任力水平与教师

[14]Toh K.L. Constructing and validating Competencies of Sport Managers instrument: a model development[D]. Eugene, OR: Kinediology Publications, University of Oregon, 1998:56-62.

[15]Barcelona R.J. An analysis of the perceived competencies of recreational sport managers:toward a competency-based model for academic and professional development[D]. Eugene, OR: Microform Publications, University of Oregon, 2002:72-77.

[16]Horch H.D. Schuette N. Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations[J]. Managing leisure, 2003 ,8(2):70-84.

[17]Fokken P.M. Construction and validation for competencies of board self-assessment questionnaire for park and recreation board members: a model development[C]. Eugene, OR: Kinediology Publications, University of Oregon, 2004:128-133.

教学工作的绩效具有明显的关联性<sup>[18]</sup>。李欣在研究中小学体育教师有关胜任特征结构中,对所构建的模型有效性进行了实践检验,得出的胜任力包括了职业素养、专业发展、教学技能、社会适应、学生观念、个人效能共6个因子<sup>[19]</sup>。刘晓旭对小学体育教师胜任特征进行研究,通过核检表法、问卷调查法以及行为事件访谈法得出小学体育教师基准性胜任特征和鉴别性胜任特征,其中优秀的小学体育教师胜任力包含教学艺术、专业知识、教育理念、教学方法与手段、理解他人、反思能力、适应性和客观性等8个胜任特征<sup>[20]</sup>。

### 2.2.3 体育教练员胜任力研究现状

胜任力在管理学、心理学的研究领域运用广泛,并逐渐发展成熟,在此经验基础上,相关研究学者进一步扩充了研究领域,将其应用在体育领域。孙国庆等人关于体育教练员胜任力的研究中,将胜任力与教练员未来绩效成果联系起来,通过行为事件访谈法和专家评议深入分析了教练员胜任特征,模型结构内容包括:工作绩效、专业能力、学习能力3个方面<sup>[21]</sup>。周莎在《我国优秀运动员素质模型的研究》中,通过对20名冰球运动员进行行为事件访谈,构建我国优秀运动员素质模型,包括2个维度6大类别和21个素质要项,并对模型中的每一个胜任特征进行了定义和行为描述,对优异者及一般者差异性进行了总结<sup>[22]</sup>。邱芬以质性研究与量化研究相结合的方式,对34名专业的教练员实施访谈,建立的胜任特征模型包括创新、知识的获取、沟通、关注细节、权威、分析思考、洞察力、团队合作、解决问题等9项特征<sup>[23]</sup>。刘鎏、王斌在对我国专业体育教练员胜任特征模型的研究中使用行为事件访谈法对我国32名省级以上专业教练员(涉及11个项目)进行访谈,通过文献回顾和特尔菲法总结归纳我国体育教练员可能具有的胜任特征并将其提交给相关专家进行审核讨论,建立胜任特征编码架

[18]潘高峰.中学体育教师胜任力的调查研究[D].湖北:华中师范大学,2008.

[19]李欣.中小学体育教师胜任特征模型的构建与检验[D].湖北:华中师范大学,2012.

[20]刘晓旭.小学体育教师胜任力模型构建[D].北京:北京体育大学,2016.

[21]孙国庆,孙娟,李少丹等.体育教练员胜任力研究[J].体育文化导刊,2009,3:46-49.

[22]周莎.我国优秀冰球运动员素质模型的研究[D].北京:北京体育大学,2011.

[23]邱芬.我国专业教练员胜任特征的模型建构及测评研究[D].北京:北京体育大学,2008.

构,最后通过数理统计法将访谈后对文本进行编码得到的频数、平均数和最高分数等数据进行计算、统计和分析,构建出我国专业体育教练员胜任特征模型,研究中存在的问题是将全体教练员作为研究对象有可能会影响到运动项目的专项特点,后续的研究可以对某一项群进行研究从而考察不同项群教练员的胜任特征<sup>[24]</sup>。尹碧昌研究出我国田径教练员胜任力模型,采用文献资料法、关键事件访谈法、问卷调查法和统计分析法等研究方法,不同级别的教练员胜任力水平存在差异,构建的我国田径教练员胜任力结构模型为我国田径教练员的招聘选择、教练员能力培训和职业发展等管理工作提供参考借鉴<sup>[11]94</sup>。潘永生、孙廷旭在《体育院校网球教练员胜任特征探索性因素分析》一文中采用问卷调查法、数理统计法探求体育院校网球教练员的素质特征,采用探索性因子分析,对收集的数据展开分析,得出体育院校网球教练员应具备的胜任素质包含能力特征、知识特征、个人特质特征3个因子。其中能力特征包括了训练能力、教学能力、表达能力、管理能力、观察能力等方面;知识特征包含训练和教学的实践经验、训练和教学的理论经验、专业基础知识和辅助性知识;个人特质特征涉及教练员深层次的个性品质,如耐心、奉献精神、事业心、态度谨慎、待人和蔼等方面的特征<sup>[25]113</sup>。尹碧昌指出目前在心理学领域有学者研究出了通用的教练员胜任力模型,但不同项目有不同的特点,通用的模型不具有针对性,因为运动项目不同,教练员的工作内容及其所需技能、知识结构都会大不相同<sup>[11]24</sup>。因此针对排舞这一运动项目教练员胜任力进行研究,能够细化项目特点,总结出能够胜任排舞教练员这一职位所需要的素质与能力特征,同时包括外在的知识与技能,以及内在的动机、特质和自我概念特征。

#### 2.2.4 排舞教练员胜任力研究现状

关于排舞教练员的研究在目前排舞研究领域内仅有几篇,除两篇对排舞教练员的现状研究之外,季燕燕总结排舞的基本特征,根据其音乐素材的丰富性、

---

[24]刘鑑,王斌.我国专业体育教练员胜任特征模型的研究[J].体育科学,2007,27(3):3-11,48.

[25]潘永生,孙廷旭.体育院校网球教练员胜任特征探索性因素分析[J].山东体育学院学报,2014,30(1):110-113.

舞步的统一性、动作元素的多元性、参与形式的灵活性等特点，提出一般教练员应具备积极向上的思想素质与合理的知识结构，其中合理的知识结构包括专业的技术知识、理论知识和其他相关学科如体育教育理论知识、舞蹈美学知识、医疗保健知识、多媒体技术、常见的运动损伤及处理知识等方面的知识。而一名优秀教练员则应具备较强的教学能力、组织能力、创新能力和交际协作能力<sup>[26]</sup>。

## 2.3 文献综述述评

综合上述文献内容的研究，表明胜任力在心理学和管理学等研究领域比较成熟，在教育学领域也逐渐的完善了胜任特征理论研究。面对不同职业和岗位人员的胜任特征及其素质能力，各领域学者的研究可能都局限在某一个层面，大多研究管理人员胜任力，都具有各自的研究思路和研究框架。但在体育领域中的研究不够深入，主要体现在以下方面：

- (1) 研究的一般通用型胜任力模型较多，缺乏针对具体专项教练员胜任力的研究；
- (2) 研究的竞技体育教练员胜任特征模型较多，而有关大众体育运动项目教练员的胜任特征行为研究较少，排舞这一大众体育运动项目在校园、社会推广的过程中需要教练员在其中体现出一定的作用，分析排舞教练员胜任特征，构建胜任力模型是推动排舞发展的理论奠基石。

---

[26]季燕燕.优秀排舞教练员应具备的素质[J].运动,2013,(80):33-34.

## 3 研究设计

### 3.1 研究对象、方法和技术路线

#### 3.1.1 研究对象

以北京市排舞教练员胜任力模型构建为研究对象。

#### 3.1.2 研究方法

##### 3.1.2.1 文献资料法

本研究系统搜索并阅读了体育教练员素质与能力、胜任力理论、胜任力建模等方面的基础理论知识和文献资料。通过北京体育大学百链云图书馆、中国知网、万方数据、EBSCO、Web of science 等数据库，采用高级检索模式，以“胜任力”“胜任力模型”“胜任力评价”“胜任特征”和“教练员素质能力”等为关键词，搜索有关胜任力理论研究的相关文献资料，经过手动筛选后，最终得到硕、博士论文 31 篇，期刊论文 186 篇，并于国家图书馆、北京体育大学图书馆查阅人力资源相关书籍近 10 本，重点了解有关胜任力及模型构建的基础理论知识，学习建模研究方法、操作过程及需注意事项等问题，最终引用文献 37 篇，为本论文研究结构设计和撰写提供了重要理论支撑。同时，文献资料法也是本研究获取胜任力要素的重要来源之一。

##### 3.1.2.2 问卷调查法

本研究以问卷形式收集信息，对回收的问卷进行数据统计，整理分析数据结果，从中得出结论。本研究中使用的问卷调查法也是获取胜任力要素的重要来源之一。

###### (1) 开放式问卷调查

开放式问卷调查设置了优秀排舞教练员应具备的素质能力特征题项，收集归纳排舞教练员胜任力要素，为初步编制北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷奠定基础。结合文献资料以及访谈文本获取的胜任力要素，通过主题归纳法

提取出北京市排舞教练员胜任力要素，归纳汇总形成《北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷调查》。

### （2）结构性问卷调查

本文通过《北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷调查》筛除“非常不重要”的胜任力要素，确定最终的胜任力要素。以《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》为检验模型的工具。《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》的条目来源于文献资料、开放式问卷调查和访谈，结合专家意见反馈，再经整理确定最终胜任力要素，通过对每一个胜任力要素进行行为描述，形成问卷。

### （3）问卷的发放与回收

开放式问卷调查在 2019 年全国排舞教练员、裁判员培训班（北京站）期间，对参训学员现场发放纸质问卷 94 份。

《北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷调查》以 2019 年全国排舞教练员、裁判员培训班（北京站）的授课主教练和学员为调查对象，在培训后采用电子问卷的形式，共计发放问卷 100 份，回收问卷 92 份，回收率 92%，有效问卷 86 份，有效回收率 86%。如表 3.1 所示。无效问卷的剔除原则是每一题项选择答案相同或出现明显的规律性填答。

表 3.1 北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷发放与回收情况一览表

发放对象	发放数量	回收数量	回收总数	回收率 (%)	有效问卷	有效回收率 (%)
国家级教练员	7	7				
一级教练员	34	32				
二级教练员	46	40	92	92	86	86
三级教练员	13	13				

《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》以 2017-2019 年全国排舞教练员、裁判员培训班学员，2019 年“舞动中国—排舞联赛”北京赛区的排舞教练员为调查对象。通过电子问卷和现场发放纸质问卷相结合的形式，共发放问卷 200 份，回收问卷 185 份，回收率 92.5%，有效问卷 178 份，有效回收率 89%。如表 3.2 所示。

表 3.2 北京市排舞教练员自评问卷发放与回收情况一览表

发放对象	发放数量	回收数量	回收总数	回收率 (%)	有效问卷	有效回收率 (%)
国家级教练员	7	7				
高级教练员	10	10				
一级教练员	85	78	185	92.5	178	89
二级教练员	55	50				
三级教练员	43	40				

#### (4) 问卷信度检验

信度是为了证明测量所获得数据的可信程度。运用统计学方法将调查问卷的可信度用“可信度系数”表示，它介于 0-1 之间，越接近 1 表示其可信度越高<sup>[27]</sup>。信度系数达到 0.8 以上表示数据较可信。《北京市排舞教练员胜任力要素重要性调查问卷》采用定性评分方式，获得顺序型数据，故使用 Spearman 等级相关法对重复测量数据进行了信度系数计算，在调查间隔两周之后，对样本内抽取的 40 名调查对象进行再次重测，测量的信度系数为 0.876，表示数据具有良好的可信度。

《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》以量表的形式呈现，每一道题选择答案代表不同的分值，因此，信度采用反映内部一致性的克隆巴赫  $\alpha$  系数进行检验，测验内部所有题目间的一致性可靠程度，计算各个题项和量表的克隆巴赫  $\alpha$  系数值。系数值大于等于 0.9 表明量表的整体信度比较好，0.8-0.9 表明量表信度可以接受，0.7-0.8 表明量表中存在部分题项不合适，需要修订，而小于 0.7 则表示量表中有些项目不符合要求应当删除。在实际研究中，如果克隆巴赫  $\alpha$  系数值在 0.7 以上<sup>[28]</sup>，则表明该量表具有良好的信度，符合问卷调查要求。

本研究对调查问卷进行内部一致性检验，对每一个维度下面的题项进行一致性信度检验，最后得出问卷的整体信度。如表 3.3 所示，业务能力、专业素养、人际关系和个人品质四个维度的克隆巴赫信度系数分别为 0.883、0.861、0.832、0.869，都高于 0.8，问卷总体信度系数为 0.885，表明本问卷测量的数据具有良

[27]茹鹏新,张鹏.关于问卷调查可信度计算分析方法[J].新疆广播电视台大学学报,2011,15(51):46.

[28]彭建峰,饶征.基于能力的人力资源管理[M].北京:人民大学出版社,2003.

好的可信度。

表 3.3 北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷各维度和总体的内部一致性系数

维度	克隆巴赫信度系数	项数
业务能力	0.883	27
专业素养	0.861	13
人际关系	0.832	11
个人品质	0.869	14
总体信度和总项数	0.885	65

#### (5) 问卷效度检验

《北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷调查》采取专家效度检验的方式，通过让专家对问卷设计的结构、内容以及总体进行评价，获得问卷效度结构，共发放问卷效度检验表 7 份，回收 7 份，问卷效度检验专家名单如表 3.4 所示，效度检验结果如表 3.5 所示，可见专家对问卷的认可度较高。

表 3.4 问卷效度检验专家名单一览表 (n=7)

姓名	性别	职称	工作单位
张晓莹	女	教授	北京体育大学艺术学院
苏海燕	女	教授	齐鲁工业大学体育与文化产业学院
张平	女	副教授	北京体育大学艺术学院
成盼攀	女	副教授	北京体育大学艺术学院
常蕾	女	副教授	中华女子学院体育部
于乐	男	副教授	四川外国语大学体育部
刘爱梅	女	副教授	山东体育学院体育社会科学系

《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》的内容效度同样采用专家效度检验的方法，征询专家意见建议，发放问卷效度检验表，专家结合自身专业知识能力对自评问卷的内容进行评价，结果如表 3.5 所示，可见问卷的内容效度良好。

表 3.5 问卷效度检验表 (n=7)

评价内容	非常合理	比较合理	一般	不太合理	非常不合理
内容效度	1	6	0	0	0
结构效度	1	4	2	0	0
总体效度	2	5	0	0	0

《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》的结构效度通过计算 KMO 值和 Bartlett's 相关系数值进行检验。KMO 值大于 0.6，巴特利特球形检验的  $\chi^2$  统计值显著性概率 P 值小于 0.05 时，问卷才具有结构效度。结果如表 3.6 所示，KMO 取样适切性量数为 0.759，且巴特利特球形度检验显著性为 0.000，表明该问卷结构具有良好的效度。

表 3.6 KMO 和巴特利特球形检验

KMO取样适切性量数	.759
巴特利特球形度检验	.000

### 3.1.2.3 访谈法

本文对高绩效排舞教练员实施关键行为事件访谈，询问其在以往指导排舞教学、训练、竞赛工作中发生过的成功和失败的事情，并具体描述事情发生的原因、当时的感受、处理方式过程、最后结果及其产生的影响。访谈在征求被访谈者的同意后全过程录音，访谈后将录音转录为文本，再对文本进行整理分析，通过主题归类编码提取出高绩效排舞教练员胜任力相关要素。

### 3.1.2.4 数理统计法

使用 SPSS24.0 对数据进行整理和分析，胜任力要素重要性程度通过计算平均值和标准差，筛选获得最终胜任力要素。对教练员行为自评问卷结果进行探索性因子分析，提取出胜任力因子，进而验证胜任力模型的理论结构。最后，采用独立样本 t 检验，计算高绩效组和普通绩效组排舞教练员胜任力行为自评结果的差异性，检验模型理论结构的有效性。

## 3.1.3 技术路线

本论文研究总共分为四大部分。

第一部分主要是通过文献回顾、开放式问卷调查收集胜任力要素词条，通过访谈确定北京市排舞教练员胜任力要素；

第二部分研究通过《北京市排舞教练员胜任力要素重要性问卷调查》筛除质量不高的胜任力要素，确定最终要素；

第三部分研究借鉴“冰山模型”和“洋葱模型”要素结构，结合文献，对收

集的关于排舞教练员胜任力要素进行深入分析，提出北京市排舞教练员胜任力模型理论结构，再对模型理论结构维度划分进行专家问卷调查，评价模型理论结构的合理性、准确性和全面性；

第四部分研究通过编制《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》对模型进行验证评估，使用探索性因子分析实现降维，检验胜任力模型理论结构的准确性，最后通过 SPSS24.0 进行描述性统计和差异性分析，分析高绩效组和普通绩效组排舞教练员胜任力行为的差异性，检验模型理论结构的有效性，确定最终的北京市排舞教练员胜任力模型。

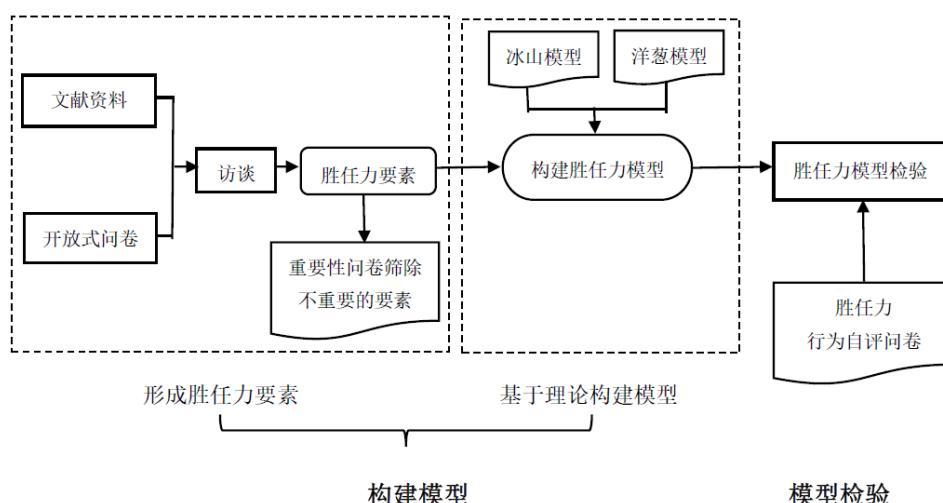


图 3.1 研究技术路线图

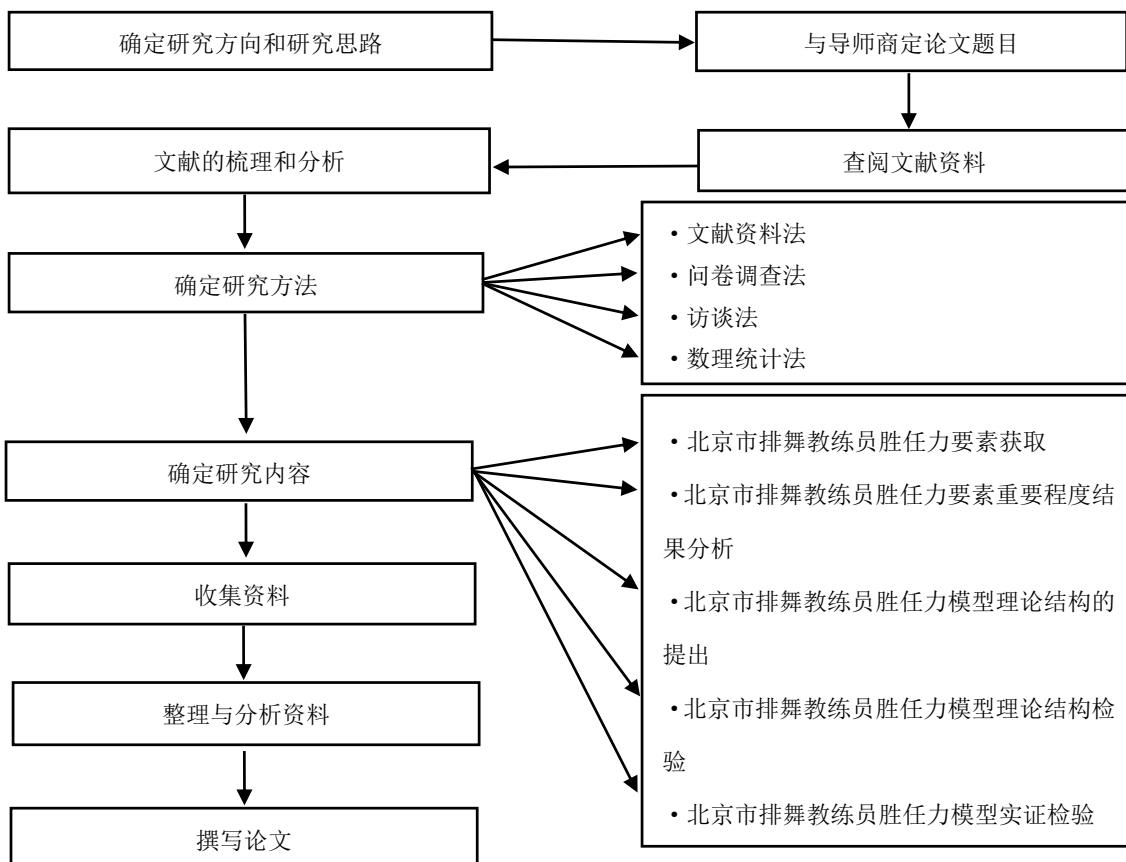


图 3.2 研究过程思路图

## 3.2 研究重点、难点和创新点

### 3.2.1 研究重点

本研究以“冰山模型”和“洋葱模型”为理论基础支撑，通过访谈、问卷调查等研究方法对北京市排舞教练员在教学、训练、竞赛工作中体现的行为素质特征进行探索性研究，探寻北京市排舞教练员胜任力模型。

### 3.2.2 研究难点

(1) 本文采用关键行为事件访谈建模，行为事件访谈的操作，要求访谈者的访谈技能水平专业。而访谈对象是本研究的关键，访谈的结果直接影响并决定最终是否能达到本文预期研究目的；

(2) 本文进行北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷的编制及发放，工作量较大。

### 3. 2. 3 研究创新点

- (1) 本研究根据排舞的特点，采用多种研究方法相结合的方法来建立北京市排舞教练员胜任力模型，研究过程丰富，是质性与量化方法的结合；
- (2) 本研究编制的《北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查》，为今后开展排舞教练员胜任力测评调查提供参考。

## 4 研究过程与分析

### 4.1 北京市排舞教练员胜任力要素获取

#### 4.1.1 文献资料获取胜任力要素结果分析

文献资料是开展创新研究的根基，关于教练员胜任力方面的研究涉及的教练员所需能力特征依据不同项目特点而定，教练员具有制定训练计划、指导开展训练和带队参加竞赛的工作内容，对应其所需的素质特征也将具有针对性。目前国内排舞教练员并非属于专职教练员职位，在学校多数以体育教师职位为首，同时扮演教练员角色，考虑到排舞教练员和学校体育教师在工作性质上面有异曲同工之妙。因此，本文通过文献资料收集有关教练员、体育教师胜任力要素，共获得胜任力要素 316 个，作为北京市排舞教练员胜任力要素基础条目，再经过初步筛选、提炼，将重复词条筛除，同义词条合并，对词条概念进行解构和归纳，获得北京市排舞教练员胜任力要素 156 个。如表 4.1 所示，“专业技术能力”“团队组织管理能力”“教学能力”“情绪管理能力”“人际关系能力”“带队比赛能力”“专业知识”“灵活解决问题的能力”等胜任力要素出现次数较为频繁，在文献中出现 8-10 次不等。说明学者们在教练员胜任力研究中对以上要素的关注度更高。

表 4.1 文献资料获取教练员胜任力要素基础条目及在文献中出现次数

序号	胜任力要素名称	出现次数
1	专业技术技能；团队组织管理能力	10
2	教学能力；情绪管理能力；人际关系能力	9
3	带队比赛能力；专业知识；灵活解决问题的能力	8
4	团队合作意识	7
5	科学指导训练能力；领导力；相关领域学科知识	6
6	人际关系能力；自我发展能力；制定训练计划	5
7	学习能力；成就导向；沟通交流能力；关注细节；善于激励/激励意识/调动积极性；诊断队员专项技术水平能力	4

表 4.1 文献资料获取教练员胜任力要素基础条目及在文献中出现次数（续）

序号	胜任力要素名称	出现次数
8	思想道德素质；身体素质；诚实正直；耐心；幽默感；善于反思且分析能力强；科研能力；专业态度；应变能力；训练监控能力；知识的获取与储存	3
9	创新能力；组织协调能力；终身学习；掌握和运用教学工具能力；分析性思维；竞争意识；信息收集；洞察力/观察能力；自信心；发掘培养人才；个体特质；敬业精神；对行业的热爱；个人权威；预见力；语言表达能力；适应环境能力；决策能力；反馈评价能力；亲和力；尊重他人；认真严格；领导能力；服务意识	2
10	职业价值观与态度；概念性思维；基础知识；归纳性思维；创造性思维；逻辑思维能力；综合分析；发散性思维；前瞻性思维；主动性；因材施教；调动积极性；关爱队员；灵活性；组织意识；工作表现；工作绩效；管理成效；协作能力；执教理念；计划与时间管理；善于决断；坚定；有优良的时间管理能力；以身作则；训练理论知识；职业责任感；训练计划组织、执行、监测能力；技术动作示范能力；纠正错误能力；意志品质；培养运动员凝聚力能力；程序关注度；坚韧性；知识的深度；知识的广度；指挥；预防损伤能力；选材知识；执教项目的理解能力；时间管理能力；情绪管理能力；目标管理能力；自我管理能力；好奇心；同理心；业务钻研；知识分享能力；知识应用能力；编排能力；内在动机；外在动机；采用适当教学方法能力；提示能力；角色的把控；观察能力；形象包装能力；传播者精神；表现力；进取心；独立；运动训练理念；压力应对能力；教育理论知识；训练方法与手段；音乐素养；训练强度的把握；效果的检测与反馈；注重效率；对项目的把握；奉献精神；角色定位；角色扮演；角色反思；角色适应；吃苦耐劳；记忆力；责任感；执着；钻研精神；兴趣爱好；工作事业心；挑战精神；获取物质奖励；晋升职称；提升社会地位；分析能力；归纳能力；职业道德素质；训练目标制定；训练计划实施；训练课的组织；训练课的安排；管理条例制定；管理条例实施；赛前方案制定；比赛信息收集；赛后总结；培训进修；业务学习	1

在提取出以上教练员胜任力要素基础条目之后，再次对各要素进行主题归类，合并相似含义的胜任力要素，最终获得胜任力要素 25 个，分别是：排舞专业知识、编排能力、专业技术技能、创新能力、学习能力、管理能力、科学指导

训练能力、带队比赛能力、解决问题能力、教学能力、掌握和运用教学工具能力、领导力、情绪管理能力、适应环境能力、自我发展能力、沟通交流能力、语言表达能力、角色定位、个人魅力、认知能力、职业价值观与态度、个性特质、关爱队员、洞察力、激励。

#### 4.1.2 开放式问卷调查获取胜任力要素结果分析

为了获取北京市排舞教练员胜任力要素基础条目,本人于 2019 年 4 月 21 日在全国排舞教练员、裁判员培训班期间实施了开放式问卷调查,开放式问卷设计问题为“您认为作为一名优秀的排舞教练员应该具备哪些素质能力”。共收集得到北京市排舞教练员胜任力要素 501 个,经过整理、筛选、归纳,最终获得胜任力要素 36 个,分别为责任心、专业技术技能、教学能力、专业知识、排舞竞赛评分规则、职业价值观与态度、耐心、编排能力、审美能力、创新能力、语言表达能力、组织能力、团队管理能力、对排舞事业的高度热情、指导专业训练能力、专业的示范能力、终生学习能力、音乐素养、沟通能力、情绪管理能力、领导能力、灵活应变的能力、现代化教育理论、奉献精神、勇于拼搏、积极向上的心态、逻辑思维清晰、表现力、关爱队员、认真严谨、亲和力、科研能力、带队比赛能力、观察能力、学历高、认知能力。如表 4.2 所示,“责任心”“专业技术技能”“教学能力”“专业知识、排舞竞赛评分规则”等要素在开放式问卷调查结果中出现的次数较为频繁,最高次数多达 62 次,表明教练员认为这几项要素是一名优秀排舞教练员需具备的核心素质能力。

表 4.2 开放式问卷调查获取教练员胜任力要素基础条目及出现次数

序号	胜任力要素名称	出现次数
1	责任心	62
2	专业技术技能	58
3	教学能力	42
4	专业知识; 排舞竞赛评分规则	35
5	职业价值观与态度	33
6	编排能力	24

表 4.2 开放式问卷调查获取教练员胜任力要素基础条目及出现次数（续）

序号	胜任力要素名称	出现次数
7	创新能力	22
8	语言表达能力	17
9	耐心	16
10	组织能力	13
11	对排舞事业的高度热情；指导专业训练能力	12
12	专业的示范能力	11
13	终生学习能力；音乐素养	9
14	团队管理能力；沟通能力；情绪管理能力	8
15	灵活应变的能力；领导能力；认知能力	7
16	现代化教育理论；奉献精神；勇于拼搏；积极向上的心态	5
17	表现力；关爱队员；认真严谨	4
18	亲和力；科研能力；带队比赛能力	3
19	观察能力；审美能力	2
20	学历高	1

根据文献资料、开放式问卷调查获取的北京市排舞教练员胜任力要素，综合获取的胜任力要素，整理得出 48 个胜任力词条，包括专业知识、专业技术技能、教学能力、创编能力、沟通交流能力、指导训练能力、学习能力、语言表达能力、创新能力、排舞竞赛评分规则、适应环境能力、掌握和运用教学工具能力、管理能力、解决问题能力、情绪管理能力、影响力、角色定位、个人魅力、职业价值观与态度、认知能力、个性特质、洞察力、耐心、组织能力、对排舞事业的高度热情、专业的示范能力、音乐素养、团队管理能力、领导能力、灵活应变的能力、现代化教育理论、奉献精神、勇于拼搏、积极向上的心态、表现力、关爱队员、认真严谨、亲和力、科研能力、带队比赛能力、观察能力、审美能力、教练员能够审时度势、学历高、自我发展能力、责任心、团队精神、激励能力。对以上胜任力要素进行归类整理，再征求全国排舞广场舞推广中心北京市中心管理层专家的意见与建议，将现代化教育理论归为“专业知识”，掌握和运用教学工具能力和专业的示范能力归为“教学能力”，影响力归为“领导能力”。奉献精神、团

队精神、积极向上的心态以及对排舞事业的高度热情归为“职业价值观与态度”，将管理能力、组织能力和团队管理能力合并为“团队组织管理能力”。将学历高这一项删除，专家一致表示，学历高低与北京市排舞教练员胜任力无太大关系。以此归类形式，最终获得 37 个胜任力要素，作为预测北京市排舞教练员胜任力的要素集。胜任力要素归类如图 4.1 所示。

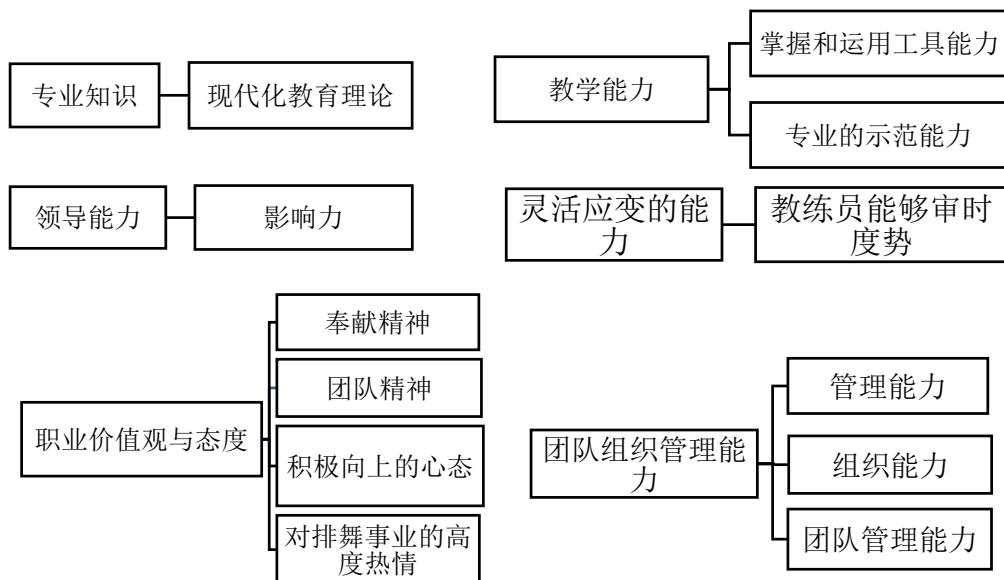


图 4.1 胜任力要素归类专家意见

### 4.1.3 访谈确定北京市排舞教练员胜任力要素

#### 4.1.3.1 高绩效排舞教练员标准确定

本文采用行为事件访谈法进行研究，首先确定标准以区分排舞教练员高绩效者和普通绩效者，再进行访谈对象的选取。通过文献回顾并征询排舞、教育学专业的专家意见，最终总结归纳出高绩效排舞教练员的标准，主要包括教练员等级、执教时长、带队参赛获奖经历、社会美誉度等。包括以下四条：

- ①排舞教练员等级在国家一级或以上级别；
- ②根据访谈了解，北京市排舞教练员最早大多从 2013 年开始接触学习排舞，因此本研究选取高绩效排舞教练员要求从事排舞执教时长在 3 年以上；
- ③连续 3 年带队参加北京市或全国比赛荣获前 3 名的成绩；
- ④带队参加北京市或全国赛获得优秀教练员称号。

#### 4.1.3.2 选取行为事件访谈对象

根据高绩效排舞教练员标准确定访谈对象，从全国排舞广场舞推广中心北京市中心的国家级教练员和以往在北京市参加全国排舞教练员培训的教练员中选取符合条件的高绩效排舞教练员，最终确定高绩效排舞教练员实施关键行为事件访谈，访谈对象共 14 名，其中女性 12 名，男性 2 名，年龄在 26-45 岁之间，基本情况如表 4.3 所示，因签署访谈协议，对访谈对象真实姓名实施保密。

表 4.3 访谈人员名单一览表

编号	姓名	性别	教练员等级	排舞执教时长	单位
1	皮×	男	国家级	7 年	北京市东城区少年宫
2	王×	女	国家级	7 年	北京第二实验小学德胜校区
3	张××	女	国家级	6 年	北京市通州区台湖镇中心小学
4	白×	女	国家级	6 年	北京市第一六五中学
5	郭×	女	高级	6 年	北京市第二中学国际部
6	常×	女	高级	6 年	中华女子学院
7	万×	女	高级	4 年	北大医学部
8	王××	女	高级	4 年	北京市第二十中学新都校区
9	武×	女	一级	5 年	北京工商大学
10	杨×	男	一级	5 年	北京第二实验小学德胜校区
11	李×	女	一级	5 年	北京建筑大学
12	刘×	女	一级	4 年	北京联合大学
13	史×	女	一级	4 年	北京农学院
14	王×	女	一级	4 年	人大附中航天城学校

#### 4.1.3.3 确定访谈提纲，实施行为事件访谈

借助 STAR 工具<sup>[29]</sup>，如表 4.4 所示，确定《北京市排舞教练员胜任力访谈提纲》，通过电话提前预约时间，对高绩效排舞教练员进行访谈，每位教练员的访谈时间在半个小时至一个小时。

表 4.4 STAR 工具结构内容

情境方面 (S) /任务方面 (T)	行动方面 (A)	结果方面 (R)
✓ 请描述在教学、训练、比赛等这个工作中的一种情境，在…？	✓ 面对当时的状况做出了哪些反应？采取了什么具体举动？ ✓ 你采取了什么措施处理整件事	✓ 事情最终的结果如何？ ✓ 发生这样结果的原因？ ✓ 这件事情导致了哪些问题或后果？
✓ 旁边的情形如何？	情况？第一步采取了什么行动？	

[29]彭剑峰,荆小娟.员工素质模型设计[M].北京:中国人民大学出版社,2003.

---

✓ 你收到哪些反馈？

---

#### 4.1.3.4 转录音为文本

研究者将访谈录音转录为文本形式，对文本进行内容分析，提取出北京市优秀排舞教练员胜任力要素。

#### 4.1.3.5 内容分析法提取胜任力要素

采用内容分析法对收集的访谈资料进行内容分析，通过编码胜任力要素出现次数进行定量分析，找出能够反映北京市排舞教练员本质特征的胜任力要素。本研究通过访谈 14 位高绩效排舞教练员获取与排舞教练员工作行为相关的 30 个关键行为事件，经过整理，保留原始信息，将录音转换成文本之后对文本进行内容分析，通过分析教练员工作行为特点提取出排舞教练员胜任力要素。同时，内容分析也是能够发现排舞教练员外在行为与内在本质关系的好方法，通过对外在行为表现的分析，讨论其内在本质特征，如外在行为表现为“能够对排舞成套动作上肢、队列队形变化、前奏、间奏、结尾部分进行编排”分析其内在本质特征即教练员表现出来的“编排能力”。如图 4.2 所示。

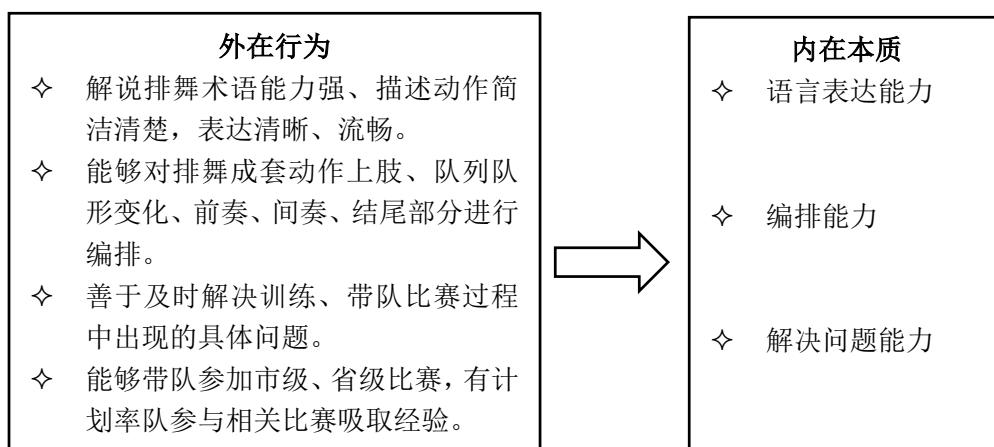


图 4.2 排舞教练员外在行为与内在本质示例

对排舞教练员关键行为事件进行内容分析，本人邀请了 2 名具备高级排舞教练员等级资质的研究生共同组成研究小组对文本中关键行为事件进行逐段、逐句的分析讨论，反复确定文本中出现的有关胜任力要素关键词，并进行标记，采用定性的方法从中提取排舞教练员胜任力要素。编码时将表现出的胜任特征

用拼音首字母代替，例如：“语言表达能力”编码为“YYBD”，若多处出现同一特征，仅行为表现形式不同，可进行重复编码，最终统计得出胜任力要素出现的频次，内容分析提取胜任力要素的操作示例如表 4.5 所示。

表 4.5 排舞教练员关键行为事件文本分析示例

访谈文本内容	编码
成功事件	
有一次，2014 年，第一次带队去东平参加排舞比赛，那是我带的第一批学生，记得我们跳《舞动中国》作为开幕式开场舞，因为孩子们也不是专业的，可能就在跳的时候没有很认真。那天，我们刚到那儿，下完车以后他们还是比较松散， <u>进去直接就开始开幕式开场舞彩排，我的队伍从边上被调到了中间，但是恰恰没想到这些孩子们状态不好，跳的不是特别好，有些松散，当时我对孩子们那样的表现特别不满意，但是我就想：如果我这时候冲过去，把他们臭骂一顿，他们跳好了，我觉得对他们没有太大的教育意义。</u>	QXKZ
<u>后来我就想：肯定最后得把他们弄边上去，我就在那儿等着，我就在旁边一边生气一边跟我们领导说，果不其然没一会就把他们给调边上了。调边上去之后，我觉得这样特别好，因为只有这样才能唤醒他们对于参加这个比赛的重视程度。之后正好中间有个休息调整的时间，我就把这些孩子叫到教委老师那一侧去了，跟他们说：“如果说你们想在这个大环境里找到自己的位置，站到你们想站的位置，你们应该怎样努力和付出，你们是应该这样慢慢悠悠的，满不在乎的，还是说应该拿出最好的状态，你们用什么样的态度决定你们在什么样的位置。”休息完之后，再给调到原来的位置集合的时候，那时候大家的状态完全不一样了，其实那次使我也产生了一些感悟，有的时候老师不一定就是非得说声嘶力竭的冲他们吼，就能达到一定的效果，有的时候没准一个很巧妙的机会，或者是换一种做法，对于孩子的教育和引导也是很重要的。后来晚上，那次我们吃的不是特别好，当时看着孩子们也挺心疼的，但是没有办法，大家都这样吃，教委老师能这么吃，其他学生能这么吃，那么我想这些孩子必须也得这样，然后在场地彩排，当时那些孩子就蹲在台阶上吃，我当时给拍了照片，这是我心里的一个真实的感触。我当时就想怎样能让这些孩子们舒服一点，或者说怎么让他们觉得他们参加这次比赛能有这样的经历其实是很难得的，后来我就想，我必须得和学生们在一起，然后我就端了一盒跟他们一样的饭，<u>跟他们一起蹲在台阶上吃完的。后来我就用语言引导告诉学生们在中学时代，有这样的经历和体会是不易的，可能很多同龄人，是感受不到的，而你们在这样的环境下，还能有这样的收获和成长，你们应该感恩于这次活动”。当时只能是这种说服教育，</u></u>	GTXL JYNL GXDY YYBD

后来他们看老师跟他们一起，他们也特别理解，后来比赛还拿了第一，特别特别好。其实这次对于学生、对于我而言，都是比较满意的。我觉得为学生着想，需要让他们看到

表 4.5 排舞教练员关键行为事件文本分析示例（续）

文本内容	编码
通过自己的努力能够有所收获，这样才能给予孩子和家长的肯定，其实这对于他们来说，特别实惠和实际。 <u>语言的艺术，去和学生们沟通，产生共鸣感，用实际行动和他们一起面对一些问题，多一些共同的经历。</u>	TLX
编码说明：	
QXKZ—情绪控制	
GTNL—沟通能力	
JYNL—教育能力	
GXDY—关心队员	
YYBD—语言表达能力	
TLX—同理心	

如表 4.6 所示，通过对 14 位排舞教练员关键行为事情进行内容分析获得排舞教练员胜任力要素 34 个，对胜任力要素在文本中出现的频次进行统计，以胜任力要素出现次数最多的为 100%，其他要素频次与其相比获得相应百分比，以 27% 为界限，将 27% 以上的胜任力要素保留作为关键要素<sup>[30]</sup>，最终获得 32 个排舞教练员胜任力要素。

表 4.6 排舞教练员胜任力要素在访谈文本中出现频次

序号	胜任力要素	频次	百分比 (%)	序号	胜任力要素	频次	百分比 (%)
1	专业知识	34	100	17	审美能力	18	52.9
2	专业技术技能	32	94.1	18	严谨认真	16	47.1
3	教学能力	30	88.2	19	关爱队员	16	47.1
4	指导训练能力	30	88.2	20	耐心	15	44.1
5	编排能力	30	88.2	21	亲和力	14	41.2

[30]邱均平,余以胜,邹菲等. 内容分析法的应用研究[J]. 情报杂志, 2005, (8):3.

6	沟通交流能力	28	82.4	22	自我发展能力	14	41.2
7	责任心	28	82.4	23	认知能力	13	38.2
8	团队组织管理能力	26	76.5	24	个人魅力	13	38.2
9	学习能力	26	76.5	25	职业思想道德素养	12	35.3

表 4.6 排舞教练员胜任力要素在访谈文本中出现频次(续)

序号	胜任力要素	频次	百分比 (%)	序号	胜任力要素	频次	百分比 (%)
10	语言表达能力	25	73.5	26	职业价值观与态度	12	35.3
11	激励能力	24	70.6	27	洞察力	12	35.3
12	创新能力	24	70.6	28	积极向上的心态	11	32.4
13	音乐素养	21	61.8	29	领导力	11	32.4
14	灵活应变能力	20	58.8	30	情绪管理能力	10	29.4
15	解决问题能力	20	58.8	31	科研能力	10	29.4
16	带队参赛能力	18	52.9	32	角色定位	10	29.4

## 4.2 北京市排舞教练员胜任力要素重要程度结果分析

通过调查,对数据结果进行分析,得出胜任力要素重要程度。调查问卷的制定对获得的 32 个胜任力要素进行解释说明,被调查者根据解释说明,了解每一个胜任力要素的内涵,依据个人经验对每个胜任力要素的重要程度进行评价与判断,调查结果使用 SPSS24.0 进行统计分析,如表 4.7 所示。

表 4.7 北京市排舞教练员胜任力要素重要性程度得分描述性统计表 (n=86)

重要性程度排序	胜任力要素	平均数	标准差
1	专业技术技能	4.84	0.517
2	责任心	4.73	0.371
3	指导训练能力	4.65	0.524
4	编排能力	4.59	0.548
5	专业知识	4.59	0.616
6	关爱队员	4.58	0.567
7	严谨认真	4.58	0.561
8	教学能力	4.55	0.568

9	语言表达能力	4.48	0.587
10	创新能力	4.47	0.608
11	团队组织管理能力	4.47	0.626
12	沟通交流能力	4.45	0.587

表 4.7 北京市排舞教练员胜任力要素重要性程度得分描述性统计表（续）

重要性程度排序	胜任力要素	平均数	标准差
13	耐心	4.45	0.568
14	解决问题能力	4.45	0.626
15	学习能力	4.45	0.647
16	激励能力	4.44	0.679
17	审美能力	4.34	0.658
18	个人魅力	4.34	0.607
19	亲和力	4.29	0.636
20	职业价值观与态度	4.28	0.743
21	洞察力	4.26	0.680
22	带队参赛能力	4.21	0.563
23	音乐素养	4.19	0.607
24	认知能力	4.06	0.471

由上表 4.7 可见，通过对胜任力要素进行重要性问卷调查，分析数据证明文献资料和开放式问卷调查所收集的胜任力要素比较准确，使用平均数和标准差分别考察胜任力要素的重要程度和教练员的认可一致性，平均数越高，说明该胜任力要素的重要性程度越高，本研究中剔除平均分低于 4.0 “重要” 等级水平和标准差高于 1.0 的要素<sup>[31]</sup>。结果显示，达到 4 分 “重要” 等级水平及以上的胜任力要素有 24 个，筛除 “灵活应变能力” “自我发展能力” “领导力” “情绪管理能力” “角色定位” “科研能力” 等 6 个要素，最终保留 24 个胜任力要素，表明初步构建的北京市排舞教练员胜任力模型理论结构应该由这 24 个胜任力要素构成。其中 “专业技术技能” “责任心” 和 “指导训练能力” 平均分值达到 4.6 分以上，

[31] 杨谦, 谭思洁, 姜达维等. 中国优秀棒球投手选材的研究[J]. 体育科学, 2007, 27(3):6-10.

被认可度较高，是北京市排舞教练员应具备的核心胜任力。标准差可以度量一组数据平均值的分散程度，差值越大，则表明大部分数值与平均值之间的差异较大，反之即表示大多数值接近平均值。24个要素的标准差在0.371-0.743之间，均小于1，所以予以保留。其中选择责任心这一要素比较聚集，作为一名排舞教练员在实际工作中能够尽职尽责，有始有终，一丝不苟，对队员认真负责，敢于承担责任是大家一致认可的胜任力要素。而对于职业价值观与态度要素的选择相对比较离散，标准差为0.743，但该要素平均值为4.28，在“重要”等级之上，表明大家对教练员对事物是非、重要性、必要性等价值取向这一要素比较认可，即认为排舞教练员具有合作精神、奉献精神、对排舞事业的高度热情以及积极向上的心态是比较重要的素质能力，但教练员对此观点不一，教练员打分与平均值分数4.28的差异较大，表明有的教练对此要素认可度高，有的认可度稍低。

### 4.3 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构的提出

#### 4.3.1 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构的构成

以“冰山模型”和“洋葱模型”的结构理论维度和要素分类为参考依据，特邀请2名全国排舞广场舞推广中心北京市中心多年从事排舞推广工作的专家共同对本研究收集的24个胜任力要素进行语义分析与归类。并征询人力资源管理领域的专家后，经整理提出北京市排舞教练员胜任力模型理论结构包括“业务能力”“专业素养”“人际关系”“个人品质”四个维度。具体如表4.8所示。

表4.8 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构表

维度	胜任力要素
业务能力	指导训练能力；带队参赛能力；编排能力；学习能力；创新能力；解决问题能力；洞察力；认知能力；激励能力
专业素养	专业知识；专业技术技能；教学能力；音乐素养；审美能力
人际关系	沟通交流能力；语言表达能力；团队组织管理能力；职业价值观与态度
个人品质	个人魅力；关爱队员；耐心；亲和力；责任心；严谨认真

### 4.3.2 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构专家评价

为了检验模型理论结构的有效性，通过邀请全国排舞广场舞推广中心北京市中心管理层专家 8 人、排舞国家级教练员 4 人，共计 12 人，征询意见和建议，同时咨询人力资源管理领域的专家，对提出的北京市排舞教练员模型理论结构进行评价。评价内容包括胜任力维度划分的合理性、准确性和全面性<sup>[32]</sup>。参与评价的专家名单如表 4.9 所示。

表 4.9 模型理论结构评价专家名单一览表 (n=12)

姓名	性别	职务/教练员级别
郭琳	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心副主任
贺楠	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心副主任
张维维	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心执行主任
王曼	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心执行副主任
常蕾	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心秘书长
万梨	男	全国排舞广场舞推广中心北京市中心常务副秘书长
史孝银	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心办公室主任
白洁	女	全国排舞广场舞推广中心北京市中心中小学推广部部长
皮欢	男	国家级教练员
于乐	男	国家级教练员
漆亮	男	国家级教练员
刘爱梅	女	国家级教练员

如表 4.10 所示，通过调查可知，专家对模型理论结构胜任力维度划分的合理性、准确性、全面性认可度较高，表明本研究所构建的北京市排舞教练员胜任力模型理论结构比较合理。

表 4.10 专家对北京市排舞教练员胜任力模型理论结构评价情况表 (n=12)

评价内容	非常合理	合理	一般	不合理	非常不合理
维度划分合理性	5	7	0	0	0
维度划分准确性	3	8	1	0	0

[32] 张倩. 我国乒乓球裁判员胜任特征模型构建研究[D]. 湖北: 武汉体育学院, 2017.

维度划分全面性	4	7	1	0	0
---------	---	---	---	---	---

### 4.3.3 北京市排舞教练员胜任力可操作性指标划分

在确定胜任力模型理论结构之后，又对二级指标做了进一步细化，依据项目特点、查阅相关资料并结合专家意见，形成与排舞项目相关的可操作性的三级指标，确定具体的北京市排舞教练员胜任力指标。如表 4.11 所示。

表 4.11 北京市排舞教练员胜任力要素结构表

序号	一级指标	二级指标	三级指标
1	业务能力	指导训练能力	制定训练计划
2			实施训练计划
3			监控训练能力
4	带队参赛能力		赛前方案制定能力
5			比赛信息收集能力
6			赛后总结能力
7	编排能力	排舞成套动作上肢动作编排	
8		排舞成套动作队列队形编排	
9		排舞成套动作前奏、间奏、结尾部分编排	
10	学习能力	积极参加培训、获取知识的能力	
11		运用知识的能力	
12		更新知识的能力	
13	创新能力	创新训练方法能力	
14		创新编排能力	
15	解决问题能力	抓住关键解决实质性问题	
16		解决问题方法切实可行	
17		分解任务简化问题	
18		判断可能出现的问题并能及时找到解决方法	
19	洞察力	擅于观察队员情绪、心理	
20		能够通过队员行为了解其思想意图	
21	认知能力	概念性思维	
22		分析性思维	
23		归纳性思维	
24		创造性思维	
25	激励能力	设置奖励激励队员	
26		采用激励性语言激励队员	
27	专业素养	排舞专业理论知识	
28		排舞竞赛评分规则	
29		相关运动学科理论知识	

30	专业技术技能	排舞基本舞步
31		掌握 2-3 种不同风格排舞曲目
32		节奏感
33		身体协调性
34		力量、耐力素质能力
35	教学能力	教学示范能力
36		教学讲解能力
37		教学纠错能力

表 4.11 北京市排舞教练员胜任力要素结构表（续）

序号	一级指标	二级指标	三级指标
38			教学方法的运用能力
39		音乐素养	理解音乐的能力
40			鉴别不同风格的音乐
41		审美能力	感受美的能力
42			创造美的能力
43	人际关系	沟通交流能力	能有效的与队员及家长沟通
44			倾听能力
45		语言表达能力	顺畅的表达所想使人容易理解
46			完整、清晰表述队员观点
47		团队组织管理能力	对队伍的管理能力
48			领导能力
49		职业价值观与态度	合作精神
50			献身精神
51			对排舞事业的高度热情
52			积极向上的心态
53	个人品质	个人魅力	外在形象
54			内在气质
55		关爱队员	处处为队员着想
56			关心爱护队员
57		耐心	耐心指导队员技术动作
58		亲和力	与队员相处融洽
59			受到队员的认同与尊重
60		责任心	愿意花费足够的时间指导训练
61			清楚作为教练员的职责
62			指导训练态度认真
63		严谨认真	工作中一丝不苟精益求精
64			指导训练严格要求

## 4.4 北京市排舞教练员胜任力模型理论结构检验

### 4.4.1 北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷制定

为了进一步检验北京市排舞教练员胜任力模型理论结构，通过编制北京市排舞教练员胜任力行为自我评价问卷，进一步将抽象概念性的胜任力要素进行操作化定义与解释，以问卷调查的形式测验教练员胜任力行为特征。Hinkin 指出：“量表设计的测试题目来源可从相应经验主体或相关文献中获得<sup>[33]</sup>。”本研究自评问卷的编制，参考结合了徐建平《教师胜任力测验》、邱芬《教练员胜任特征评价量表》、尹碧昌《田径教练员胜任力测量正式问卷(自评式)》和余普《校园足球教师胜任力行为自评问卷》测试量表的形式和内容，并结合排舞教练员工作特点，对每一个胜任力要素进行行为描述，让排舞教练员根据个人实际情况进行自我评价。例如：专业知识的行为描述为“熟悉排舞竞赛评分规则，了解排舞竞赛编排要求及评分办法”“对教育学、心理学、训练学、生理学、解剖学、美学、科学健身等横向相关知识了解比较深入”。学习能力的行为描述为“积极参加排舞教练员培训学习，提高自身理论与技术水平，更新知识”“主动钻研和请教排舞专业相关知识和训练方法，不断提高对排舞训练规律的认识”。编排能力的行为描述为“我能够将动作与动作进行完整连接，和谐配合”“我能够按照排舞竞赛编排要求进行创新编排”。每一个胜任力要素可能会有两到三种行为描述，在胜任力要素描述完之后初步形成自评问卷，再邀请专家对问卷测量题目进行评定，讨论行为描述的准确性，剔除不准确的描述，最终形成的正式行为自评问卷保留的测试题目 65 个，其中业务能力维度题目 27 个，专业素养维度题目 13 个，人际关系维度题目 11 个，个人品质维度题目 14 个。

### 4.4.2 探索性因子分析

探索性因子分析法通过寻找公共因子从而实现降维，因子分析的基本目标

[33] Hinkin T R . A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires[J]. *Organizational Research Methods*, 1998, 1(1):104-121.

是以最少的公共因子数解释众多因素之间的联系。

#### 4.4.2.1 是否进行探索性因子分析检验

实施探索性因子分析的首要工作是检验收集的数据是否适合进行因子分析。根据数据 KMO 检验和巴特利特球形检验的结果进行判断，若 KMO 值越大，则表示变量之间存在的共同因子越多，依据统计学家 Kaiser 给出的度量标准，KMO 检验系数大于 0.6，巴特利特球形检验的  $\chi^2$  统计值的显著性概率 P 值小于 0.05，问卷具有结构效度，才适合进行因子分析。第一次探索性因子分析使用 SPSS24.0 对收集数据进行 KMO 检验和巴特利特球形检验，获得 KMO 值为 0.759，大于 0.6，界值在 0.7-0.8 之间，表明变量间的相关程度差异不大，数据比较适合做因子分析。且 Bartlett 球形检验显著性为 0.000，P 小于 0.05，表明原始变量之间存在相关性，适合做因子分析。数据统计结果如表 4.12 所示。

表 4.12 KMO 和巴特利特球形检验

KMO检测系数值	.759
巴特利特球形度检验	
近似卡方	8583.420
自由度	2080
显著性	.000

#### 4.4.2.2 探索性因子分析

采用主成分分析法提取因子，以特征值大于 1 为界限，提取出特征值高于 1 的因子，由于受篇幅限制，仅列出前 10 个因子的总方差解释，如表 4.13 所示，获取前 7 个特征值大于 1 的因子，累积方差解释值为 79.532%，超过 60%，说明提取出来的 7 个因子可以提取出总共 65 个分析项目中 79.532% 的信息量，可以较好的代表结果数据，而且 7 个因子的方差解释率分别为：21.674%、16.164%、13.661%、11.469%、8.689%、2.583% 和 2.216%。

表 4.13 总方差解释（部分摘录）

分析项 目	总计	初始特 征值方 差百分 比	累积%	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%
1	39.776	61.195	61.195	39.776	61.195	61.195	14.088	21.674	21.674
2	3.010	4.631	65.825	3.010	4.631	65.825	10.506	16.164	37.838

3	2.157	3.319	69.144	2.157	3.319	69.144	8.879	13.661	51.498
4	1.953	3.005	72.150	1.953	3.005	72.150	7.455	11.469	62.967
5	1.448	2.228	74.378	1.448	2.228	74.378	5.648	8.689	71.656
6	1.100	1.692	77.929	1.100	1.692	77.929	1.679	2.583	77.316
7	1.042	1.603	79.532	1.042	1.603	79.532	1.440	2.216	79.532
8	.941	1.448	80.980						
9	.894	1.375	82.356						
10	.841	1.294	83.650						

提取方法：主成分分析法。

特征值碎石图一般取主因子在陡峭斜率上，说明因子对变异量的解释大，如图 4.3 所示，横坐标代表题项数，纵坐标代表特征值，从第 7 个因子之后，坡线逐渐平缓，说明前 7 个因子对解释原变量的贡献大，解释原变量的信息量大，因此，保留 7 个因子比较合适。

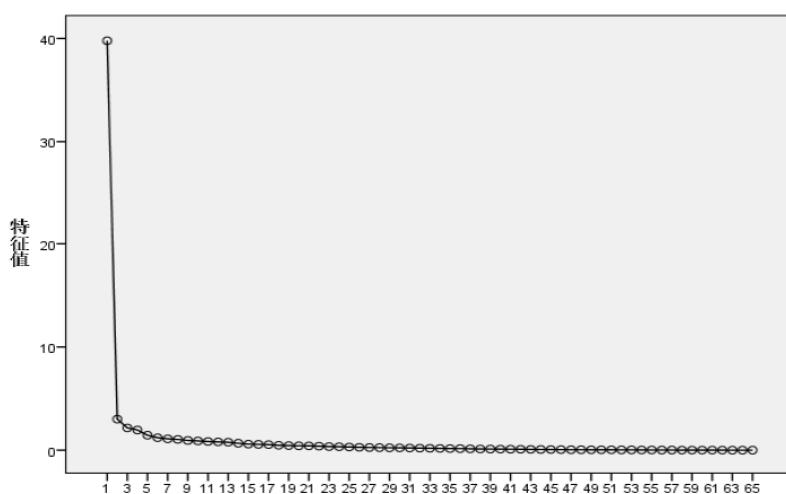


图 4.3 特征值碎石图

为了便于对主因子进行专业上的解释，使用最大方差法对因子载荷阵施行因子旋转，依据标准，确定删除“因子载荷系数”绝对值小于 0.5 的题项。结果如表 4.14 所示。

表 4.14 旋转后因子载荷系数<sup>a</sup>

分析项目	成分						
	1	2	3	4	5	6	7
64	.744						
51	.727						

36	.723
45	.716
47	.702
63	.666
39	.656
38	.644
57	.643
61	.639

表 4.14 旋转后因子载荷系数<sup>a</sup> (续)

分析项目	成分						
	1	2	3	4	5	6	7
59	.635						
40	.632						
48	.624						
42	.622						
62	.618						
37	.611						
35	.592						
28	.587						
55	.582						
43	.567						
54	.522						
29	.515						
52	.510						
53							
44							
50							
21		.764					
20		.746					
58		.697					
46		.690					
41		.686					
9		.675					
22		.641					
23		.624					
56		.620					
60		.616					

13	.535
24	.523
17	
10	
6	.840
2	.788
7	.784
3	.755
8	.648

表 4.14 旋转后因子载荷系数<sup>a</sup> (续)

分析项目	成分						
	1	2	3	4	5	6	7
1			.610				
4			.549				
26			.532	.501			
5			.519	.503			
19							
11							
49							
14				.720			
12				.636			
30				.625			
15				.597			
16				.561			
25				.549			
27							
32					.661		
31					.634		
33					.589		
34					.554		
18						.502	
65							.836

提取方法: 主成分分析法 旋转方法: 凯撒正态化最大方差法 a.旋转在 15 次迭代后已收敛。

由上表 4.14 可见, 通过旋转后的成分矩阵表看具体划分, 横向 53、44、50、17、10、19、11、49、27 题项不属于任何因子, 删除题项, 因子 6 和因子 7 分别只有 18 和 65 一个题项, 应当删除, 最后剩下 5 个因子。

在删除以上 11 个题项之后，对剩下的 54 个题项数据按照以上操作进行第 2 次探索性因子分析，统计结果如表 4.15、4.16 和 4.17 所示。

表 4.15 KMO 和巴特利特球形检验

KMO 检验系数值	.872
巴特利特球形度检验	
近似卡方	6770.147
自由度	1431
显著性	.000

由表 4.15 可见，使用 SPSS24.0 计算得出 KMO 取样适切性量数值为 0.872，大于 0.6，巴特利特球形检验显著性为 0.000，小于 0.05，表明数据适合进行探索性因子分析。

表 4.16 总方差解释（部分摘录）

分析项目	总计	初始特征值方差百分比	累积%	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%
1	34.036	63.029	63.029	34.036	63.029	63.029	12.740	23.593	23.593
2	2.815	5.213	68.242	2.815	5.213	68.242	10.424	19.304	42.897
3	1.923	3.560	71.803	1.923	3.560	71.803	9.341	17.298	60.195
4	1.841	3.410	75.212	1.841	3.410	75.212	8.109	15.017	75.212
5	.987	1.934	77.346						
6	.975	1.899	79.245						
7	.967	1.791	81.036						
8	.806	1.492	82.528						
9	.721	1.336	83.864						
10	.689	1.275	85.140						

提取方法：主成分分析法。

由表 4.16 可见，前 4 个因子的特征值之和占总特征值的 75.212%，说明 4 个因子可以解释 54 个题项 75.212% 的信息量，大于 60%，因此最终提取出 4 个公共因子数。特征值由大到小排列，第一个公共因子解释变异量最大，旋转后的特征值为 12.704、10.424、9.341、8.109，解释变异量为 23.593%、19.304%、17.298%、15.017%，信息提取量相差不大，较为均匀，表明本次因子分析结果良好。

#### 4 研究过程与分析

表 4.17 旋转后因子载荷系数<sup>a</sup>

分析项目	成分			
	1	2	3	4
54	.744			
42	.705			
30	.682			
9	.680			
24	.660			
46	.655			
51	.654			
12	.654			

表 4.17 旋转后因子载荷系数<sup>a</sup> (续)

分析项目	成分			
	1	2	3	4
31	.651			
29	.614			
52	.613			
22	.596			
32	.592			
45	.588			
44	.579			
28	.576			
10	.568			
11	.570			
27	.555			
43	.545			
23	.534			
4	.532			
5	.504			
6		.852		
7		.800		
3		.789		
2		.789		
41		.703		
20		.681		
8		.656		
26		.569		
1		.593		
25		.577		
21		.550		

35	.708
48	.683
13	.650
53	.650
33	.633
47	.632
34	.622
14	.593
15	.775

表 4.17 旋转后因子载荷系数<sup>a</sup> (续)

分析项目	成分			
	1	2	3	4
16				.773
40				.711
39				.693
38				.677
18				.672
17				.665
36				.637
49				.630
50				.577
19				.528
37				.525

提取方法: 主成分分析法 旋转方法: 凯撒正态化最大方差法 a.旋转在 19 次迭代后已收敛。

由表 4.17 可见, 旋转后的因子载荷系数表中信息完整, 无空缺, 且都大于 0.5, 所有题项与因子对应关系与预期基本吻合, 因此保留 54 个题项, 确定最终提取出 4 个因子。

#### 4.4.2.3 胜任力要素命名

结合因子与题项对应关系对因子进行命名, 如表 4.18 所示, 第一个因子包括 54、42、30、9、24、46、51、12、31、29、52、22、32、45、44、28、10、11、27、43、23、4、5 等 23 项题, 主要涉及要素为指导训练能力、带队参赛能力、编排能力、学习能力、创新能力、解决问题能力、洞察力、认知能力、激励能力, 故将其命名为“业务能力”。

第二个因子包括 6、7、3、2、41、20、8、26、1、25、21 等 11 项题，主要涉及要素为专业知识、专业技术技能、教学能力、音乐素养、审美能力，故将其命名为“专业素养”。

第三个因子包括 35、48、13、53、33、47、34、14 等 8 项题，主要涉及要素为沟通交流能力、语言表达能力、团队组织管理能力、职业价值观与态度，故将其命名为“人际关系”。

第四个因子包括 15、16、40、39、38、18、17、36、49、50、19、37 等 12 项题，主要涉及要素为个人魅力、关爱队员、耐心、亲和力、责任心、严谨认真，故将其命名为“个人品质”。

表 4.18 胜任力要素命名列表

要素名称	包含题项
业务能力	54 题、42 题、30 题、9 题、24 题、46 题、51 题、12 题、31 题、29 题、52 题、22 题、32 题、45 题、44 题、28 题、10 题、11 题、27 题、43 题、23 题、4 题、5 题
专业素养	6 题、7 题、3 题、2 题、41 题、20 题、8 题、26 题、1 题、25 题、21 题
人际关系	35 题、48 题、13 题、53 题、33 题、47 题、34 题、14 题
个人品质	15 题、16 题、40 题、39 题、38 题、18 题、17 题、36 题、49 题、50 题、19 题、37 题

#### 4.4.2.4 胜任力要素解释

##### (1) 业务能力

业务能力是指排舞教练员在处理工作中专业性问题所需具备的素质特征，包括指导训练能力、带队参赛能力、编排能力、创新能力、解决问题能力、洞察力、认知能力、激励能力和学习能力等方面。

在排舞教练员实际工作中，指导训练的能力体现在教练员具备一定的专业水平能够诊断队员的竞技能力，使其扬长避短，制定合理的训练计划、实施训练计划并监测运动员训练状态，保证训练效果和安全。带队参赛能力体现在教练员具备一定水平，能够带队参加市级、省级和全国级的比赛，有计划地率队参加比赛，不断积累比赛经验，吸取优秀队伍的长处。排舞教练员的编排能力则体现在对成套动作上肢、队列队形变化、前奏、间奏和结尾部分的编排，教练员的构思

与整合能力在编排过程中起着重要作用，编排符合风格的上肢动作、流畅的队形变化，富有创意性的内容能够提高队伍的竞赛水平。同时，在日新月异快速发展的时代下，优秀排舞教练员必须具备创新能力，创新能力主要体现于教练员能够在尊重客观事实、实事求是的前提下，不断发现新问题打破常规，在实践中不断思考新的教学训练方法，在创新中提高训练水平。解决问题能力一方面体现于教练员对在训练和比赛中可能会发生的问题能够有多种解决方案，在解决问题时会抓住关键，从根本上解决问题；另一方面体现于教练员解决问题时有一定的技巧，使用切实有效的方法，在解决问题时能够尽量简化、细分任务，按重要程度完成任务的优先次序，达到一定的效果。洞察力体现在教练员对队员的观察能力，细致到队员的情绪变化和个性特征，能够从队员的行为中仔细洞察其意图，了解其思想动态。认知能力体现在教练员需要具备一定的逻辑思维、分析能力，能够在训练和管理工作中反思自己，吸取经验，提高工作效率，同时教练员能够深入分析排舞项目特点，总结规律，并灵活运用于实际训练中。激励能力体现在教练员能够经常鼓励队员完成动作，提高队员自信心，尤其在排舞成套动作编排中鼓励队员创新思维，发散思维，创编丰富新颖的上肢和队列队形、层次变化。一名优秀的排舞教练员还必须具备较强的学习能力，拥有及时获取知识、储备知识和创造知识的能力，会自主通过定期参加排舞培训提升自己的个人能力，更新知识，掌握更强的专业技术技能。

## （2）专业素养

专业素养是专业知识、专业能力、专业实践相统一的综合素质。排舞教练员的专业素养主要包括专业知识、专业技术技能、教学能力、音乐素养、审美能力等方面。

排舞专业知识和专业技术技能是排舞教练员应该具备的基础素质能力，在专业知识方面，教练员需熟练掌握排舞基础理论知识、排舞竞赛评分规则和竞赛规程，同时要加强对横向相关学科知识的学习与了解，例如：美学、舞蹈学、心理学、教育学、训练学、生理学、解剖学、运动损伤、科学健身等，并将所学相

关理论知识运用于训练实践之中。技术技能方面，熟练掌握排舞基本舞步动作是学习排舞的基础，排舞曲目风格多样，各种舞蹈元素，如：街舞、爵士、拉丁、现代抒情、华尔兹等等，需要教练员能够熟练掌握 2-3 种排舞曲目风格，提高对不同舞种风格的把控能力，而排舞的方向性和动作组合重复性特点使得教练员还应具备较好的力量素质、耐力素质、灵敏素质和协调性，以此提高成套动作完成的流畅性，掌握较强的排舞技术技能用于指导队员训练。教学能力体现在教练员能够采用有效的教学方法提高队员的排舞运动技能、具备利用现代化教学设备的能力，其自身技术动作示范能力和教学纠错的能力在指导排舞训练当中起着重要作用，教练员应能够根据训练内容设计相配套的教学方法和教学形式。音乐素养体现在教练员对音乐曲风有一定的鉴赏能力，能够准确判断曲目风格，并对音乐有自己的理解，在编排过程中紧贴曲目风格主题，确保设计的动作准确演绎风格特点，不偏离原风格。排舞教练员的审美能力是通过主观感觉感受美的能力，教练员能够鉴赏优秀作品，发现和捕捉住蕴藏在其中的本质性内涵，收获思想，从而进一步创造美和设计美，将其运用于实际指导的训练工作之中。

### （3）人际关系

人际关系是教练员通过自身散发的气质与人交往的能力。主要包括沟通交流能力、语言表达能力、团队组织管理能力、职业价值观与态度等方面。

沟通能力体现在训练中与队员和家长的沟通，能够使队员和家长理解与配合教练员工作。在训练过程中出现的各种问题，教练员应具备一定的沟通技巧，与队员沟通时，要能站在对方的立场上想问题，在思想上产生共鸣，并且能用实际行动同队员一起面对问题，多一些共同的经历。语言表达能力体现在与队员的交流沟通和排舞的教学、训练过程中，教练员表达的流畅性、通俗易懂，使队员能够迅速捕捉重点内容，理解教练员本质要义。团队组织管理能力体现在团队配合完成工作，分工明确，具有详细的规划与要求，能够统筹大局，做出具体安排。教练员能够合理利用资源，在群体中进行有效的协调与控制，使大家为共同的目标而努力。职业价值观与态度体现在教练员对排舞事业的高度热情与信心，会尽

自己的力量推动排舞项目发展，对排舞的发展始终保持积极向上的心态。

#### (4) 个人品质

教练员个人品质决定教练员的行为，主要包括个人魅力、关爱队员、耐心、亲和力、责任心、严谨认真等方面。个人魅力是教练员由内而外散发的吸引力，教练员的自身技术水平能力以及展示示范的能力能够吸引到队员，无论是从外在形象还是内在气质，都能给队员留下比较好的印象，队员也会积极配合教练员的工作。关爱队员体现在教练员关心爱护队员，为队员着想，不仅教会队员专业知识和专业技术技能，同时还应对队员起到一定的教育作用。耐心体现在教练员有足够的耐心指导队员，尤其对素质能力较弱的队员能够给予细心的指导与帮助。亲和力体现在教练员与队员相处融洽，教练员被认可和受到尊重，队员出现问题愿意与教练员进行沟通交流。严谨认真体现在指导训练中严格仔细，对技术完成要求高，工作中追求一丝不苟、精益求精。

### 4.4.3 北京市排舞教练员胜任力模型

冰山模型理论将知识和技能等表面可见的特征归属于基准性胜任力，而社会角色、自我概念特征、动机和特质归属于深层次特征，是能够将高绩效者和普通绩效者区分开来的鉴别性胜任力。依据冰山模型结构内容，最终对排舞教练员胜任力模型的4个维度进行划分，4个维度包括：业务能力、专业素养、人际关系、个人品质。其中业务能力和专业素养属于排舞教练员都需具备的基准性胜任力，而人际关系和个人品质属于能够区分高绩效和普通绩效排舞教练员的鉴别性胜任力。模型结构图如图4.4所示。

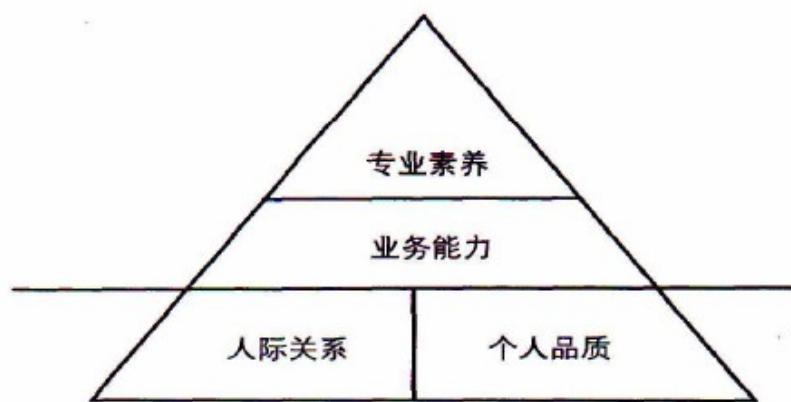


图 4.4 北京市排舞教练员胜任力模型

## 4.5 北京市排舞教练员胜任力模型实证检验

本研究采用独立样本 t 检验，对北京市高绩效排舞教练员和普通绩效排舞教练员胜任力行为自评调查结果进行数据统计，分析胜任力行为差异的显著性，证实构建的理论模型有效性，验证模型可用于区分高绩效排舞教练员和普通绩效排舞教练员胜任特征的测试。

根据高绩效组标准对被试进行筛选，将国家级、高级和一级带队参赛获得比赛前三名以及优秀教练员荣誉称号的教练员归为高绩效组，将二级、三级或一级带队参赛未获得前三名以及带队参赛经历少的教练员归为普通绩效组，最终共有 40 名教练员属于高绩效组排舞教练员，138 名教练员属于普通绩效组排舞教练员，使用 SPSS24.0 对收集的数据进行分析，结果如表 4.19 所示。

表 4.19 高绩效组与普通绩效组各分量表独立样本 t 检验结果

名称	组别	平均数	标准差	P 值
业务能力	高绩效组	4.25	0.29	0.00
	普通绩效组	3.48	0.28	
专业素养	高绩效组	4.28	0.31	0.00
	普通绩效组	3.41	0.33	
人际关系	高绩效组	4.31	0.26	0.00
	普通绩效组	3.62	0.27	
个人品质	高绩效组	4.51	0.26	0.00
	普通绩效组	3.73	0.25	
四个维度平均分	高绩效组	4.34	0.22	0.00

普通绩效组	3.54	0.24
-------	------	------

上表中结果显示高绩效组和普通绩效组在业务能力、专业素养、人际关系、个人品质四个维度上存在显著性差异，高绩效组平均数高于普通绩效组，表明高绩效组优异于普通绩效组，且构建的胜任力要素模型对于高绩效组和普通绩效组具有区分性。

## 5 研究结论与建议

### 5.1 研究结论

5.1.1 北京市排舞教练员胜任力模型结构包括 4 个维度和 24 个胜任力要素，四大维度分别为：业务能力、专业素养、人际关系、个人品质。

5.1.2 北京市排舞教练员胜任力模型维度一：业务能力，包括了指导训练能力、带队参赛能力、编排能力、学习能力、创新能力、解决问题能力、洞察力、认知能力、激励能力 9 个胜任力要素。

5.1.3 北京市排舞教练员胜任力模型维度二：专业素养，包括了专业知识、专业技术技能、教学能力、音乐素养、审美能力 5 个胜任力要素。

5.1.4 北京市排舞教练员胜任力模型维度三：人际关系，包括了沟通交流能力、语言表达能力、团队组织管理能力、职业价值观与态度 4 个胜任力要素。

5.1.5 北京市排舞教练员胜任力模型维度四：个人品质，包括了个人魅力、关爱队员、耐心、亲和力、责任心、严谨认真 6 个胜任力要素。

5.1.6 北京市排舞教练员胜任力行为自评问卷调查，使用探索性因子分析，获得四个因子与胜任力模型理论结构相符合，高绩效组与普通绩效组排舞教练员行为特征存在差异性，进一步验证了所构建的北京市排舞教练员胜任力模型的有效性，说明构建的模型符合北京市排舞教练员特征，具有一定借鉴意义。

### 5.2 研究建议

5.2.1 业务能力方面，加强培养教练员的创新意识，鼓励开发和尝试新的指导训练方法或教学方式，根据实际情况积极调整，提高训练的效果，加强教练员解决问题的能力，尤其面临各种突发情况时，教练员能够及时寻找到解决方法，这也是优质排舞教学训练的保障。同时，在教练员培训方面，注重加强教练员创编和编排理论知识的学习和编排的实践能力，为教练员讲解较好的编排方法并进行实际练习提高创编能力。

5.2.2 专业素养方面，多途径开展针对排舞教练员胜任素质的培训学习，使教练员掌握最新排舞竞赛评分规则，全面了解竞赛规则办法，为教练员在创编中提供正确方向。

5.2.3 建立人际关系方面，积极组织各区域之间教练员学习交流会，邀请优秀队伍教练员分享训练、带队和组织管理的经验，为基层教练员提供学习与交流的机会，在交流会上鼓励教练员积极展开交流沟通，提出其在平时训练中产生困惑的问题，共同探讨学习。

5.2.4 个人品质方面，教练员的外在形象、气质，内在性格、品质都会对队员产生吸引力，能够提高队员学习的兴趣和热情，考察教练员个人品质可以借助本研究所构建的量表进行测验，同时，通过优秀教练员先进事迹范例作为榜样，帮助提高教练员加强自身责任心和耐心的个人意识。

## 参考文献

- [1]国务院.国务院关于印发全民健身计划(2016-2020年)的通知[EB/OL].(2016-06-15).[http://www.gov.cn/xinwen/2016-06/15/content\\_5084638.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2016-06/15/content_5084638.htm).
- [2]杨静.原创力文档知识共享存储平台[EB/OL].(2019-10-28).<https://max.book118.com/html/2017/0613/114556109.shtml>.
- [3]Richard E • Boyatzis.The competent manager: A model for effective performance[J]. Strategic Management Journal, 1983, 4(4):385-387.
- [4]Hannah Covert, Kathleen Miner, Maureen Lichtveld. Core Competencies and a Workforce Framework for Community Health Workers: A Model for Advancing the Profession[J]. Open-themed Research, 2019, 109(2):320-327.
- [5]N. DE KLERK , J. SURUJLAL .Developing a competency scale for sport coaches[J]. African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance, 2014, 20(2):530-547.
- [6]仲理峰,时勘.胜任特征研究的新进展[J].南开管理评论,2003(2):4-8.
- [7]刘钦瑶,葛列众,刘少英.教师胜任力研究述评[J].高等工程教育研究,2007,(1):65-68.
- [8]徐建平.教师胜任力模型与测评研究[D].北京:北京师范大学,2004.
- [9]邱芬,姚家新.我国专业教练员胜任特征模型、评价量表的建立及测评研究[J].体育科学,2009,29(4):17-26.
- [10]邹菲.内容分析法的理论与实践研究[J].评价与管理,2006,4:71-76.
- [11]尹碧昌.我国田径教练员胜任力模型研究[D].北京:北京体育大学,2011.
- [12]余普.校园足球教师胜任力模型构建研究[D].陕西:陕西师范大学,2018.
- [13]卜宪贵.中国拳击教练员胜任力模型建构研究[J].山东体育学院学报,2018,34(4):36-41.
- [14]Toh K.L. Constructing and validating Competencies of Sport Managers instrument: a model development[D]. Eugene, OR: Kinediology Publications, University of Oregon, 1998:56-62.
- [15]Barcelona R.J. An analysis of the perceived competencies of recreational sport managers:toward a competency-based model for academic and professional development[D]. Eugene, OR: Microform Publications, University of Oregon, 2002:72-77.
- [16]Horch H.D. Schuette N. Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations[J]. Managing leisure, 2003, 8(2):70-84.
- [17]Fokken P.M. Construction and validation for competencies of board self-assessment questionnaire for park and recreation board members: a model development[C]. Eugene, OR: Kinediology Publications, University of Oregon, 2004:128-133.
- [18]潘高峰.中学体育教师胜任力的调查研究[D].湖北:华中师范大学,2008.
- [19]李欣.中小学体育教师胜任特征模型的构建与检验[D].湖北:华中师范大学,2012.
- [20]刘晓旭.小学体育教师胜任力模型构建[D].北京:北京体育大学,2016.
- [21]孙国庆,孙娟,李少丹等.体育教练员胜任力研究[J].体育文化导刊,2009,3:46-49.
- [22]周莎.我国优秀冰球运动员素质模型的研究[D].北京:北京体育大学,2011.
- [23]邱芬.我国专业教练员胜任特征的模型建构及测评研究[D].北京:北京体育大学,2008.
- [24]刘鎏,王斌.我国专业体育教练员胜任特征模型的研究[J].体育科学,2007,27(3):3-11,48.
- [25]潘永生,孙廷旭.体育院校网球教练员胜任特征探索性因素分析[J].山东体育学院学

- 报,2014,30(1):110-113.
- [26]季燕燕.优秀排舞教练员应具备的素质[J].运动,2013,(80):33-34.
- [27]茹鹏新,张鹏.关于问卷调查可信度计算分析方法[J].新疆广播电视台大学学报,2011,15(51):46.
- [28]彭建峰,饶征.基于能力的人力资源管理[M].北京:人民大学出版社,2003.
- [29]彭剑峰,荆小娟.员工素质模型设计[M].北京:国人民大学出版社,2003.
- [30]邱均平,余以胜,邹菲等.内容分析法的应用研究[J].情报杂志,2005,(8):3.
- [31]杨谦,谭思洁,姜达维等.中国优秀棒球投手选材的研究[J].体育科学,2007,27(3):6-10.
- [32]张倩.我国乒乓球裁判员胜任特征模型构建研究[D].湖北:武汉体育学院,2017.
- [33]Hinkin T R . A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires[J]. Organizational Research Methods, 1998, 1(1):104-121.
- [34]别曙辉,陈飞飞,陆亨伯.社会体育指导员胜任特征研究[J].体育研究与教育,2012,27(1):40-46,67.
- [35]卢三妹,朱石燕.体育教师胜任力模型建构研究[J].体育学刊,2012,19(2):83-88.
- [36]梁凯.分析高校体育教师胜任特征模型建构[J].佳木斯教育学院学报,2012,120(10):385-386.
- [37]祝大鹏.高校体育教师胜任特征模型建构[J].体育学刊,2010,17(11):63-67.
- [38]胡汨.导入胜任力模型的健身教练员培训体系构建[J].上海体育学院学报,2010,34(5):31-34.
- [39]梁强,赵伟.体育产业人才胜任力特征及其培养模式构建[J].首都体育学院学报,2009,21(1):43-45,49.
- [40]李强.浅谈游泳社会体育指导员的核心胜任力评价模式[J].才智,2017,(28):52.
- [41]高伟.中国男篮中、外籍教练员胜任力比较分析[J].四川体育科学,2018,37(3):69-72.
- [42]李强,陈哲,陆锦华.江苏省“金牌教练员”胜任力特征的调查研究[C].江苏,2013:492-493.
- [43]李浩.俱乐部游泳社会体育指导员胜任特征的研究[D].南京:南京体育学院,2015.
- [44]邹本旭.中国休闲体育俱乐部指导员胜任特征模型研究[D].辽宁:辽宁工程技术大学,2010.
- [45]孙娟.天津市体育教练员人才资源调查及胜任力评价模型[D].北京:北京体育大学, 2007.
- [46]杨帆.我国跆拳道裁判员胜任力特征模型研究[D].西安:西安体育学院,2018.
- [47]王照勋.对吉林省举重教练员胜任力的综合研究[D].吉林:吉林体育学院,2012.
- [48]刘飞.基于胜任力特征的花样跳绳教练员培训体系研究[D].北京:首都体育学院,2016.
- [49]赵亚男.中国足球裁判员培训体系的构建[D].陕西:河南大学,2015.
- [50]张盼.胜任力视角下的福建省社会体育指导员培训模式研究[J].青少年体育,2016,(6):104-105.
- [51]徐锡杰,严五四.校园足球教练员工作胜任力评价体系的研究[J].体育科技,2016,37(2):1-2,6.
- [52]张纬国.基于胜任力模型下体育教师武术教学胜任力的研究[D].江苏:苏州大学,2015.
- [53]陈泓冰.基于胜任特征模型下的沈阳市大众游泳教练现状研究[D].沈阳:沈阳体育学院,2014.
- [54]张斌.基于岗位胜任力的瑜伽教练员职业技能评价体系[J].经营与管理,2014,(5):134-136.
- [55]张霈,龚明俊.我国排球高级教练员胜任力水平评价体系研究[J].河北体育学院学

- 报,2014,28(3):59-63.  
[56]王榕.体育产业经营人员职业胜任力研究[J].河北体育学院学报,2013,27(6):54-57.

## 附录

### 附录 A 北京市排舞教练员胜任力访谈提纲

一、访谈者自我介绍，并向被访谈者介绍本次访谈目的。

#### 1、访谈者自我介绍

尊敬的排舞教练员，您好！我是北京体育大学艺术学院 2017 级体育教育训练学专业方向的研究生，目前正在撰写论文《北京市排舞教练员胜任力模型构建研究》，很荣幸能够在此向您了解关于排舞教练员胜任力的相关问题，感谢您能的支持与帮助。

#### 2、访谈目的

为了了解北京市排舞教练员胜任特征，希望能够通过分享您在排舞领域多年教学、训练、竞赛工作经验，收集有关北京市排舞教练员胜任力资料，作为本研究重要的支撑材料。本次访谈只作为内部研究排舞教练员胜任力的重要资料，不作为评价您个人在排舞教学、训练、竞赛工作中的水平高低，保证不予以公开，请您务必放心回答，以确保访谈资料的客观性。我们访谈的时间大概会控制在 1 个半小时之内，感谢您的配合与帮助，谢谢！

#### 二、进行关键行为事件访谈

##### 1、基本信息调查（请简要回答以下问题，介绍您的学习和工作经历）

- (1) 您的姓名: \_\_\_\_\_;
- (2) 您的性别: \_\_\_\_\_;
- (3) 您的年龄: \_\_\_\_\_;
- (4) 您的最高学历: \_\_\_\_\_;
- (5) 您的排舞教练员等级: \_\_\_\_\_;
- (6) 您从事排舞教学、训练、竞赛工作的时间: \_\_\_\_\_;
- (7) 您在排舞教学、训练、竞赛等方面获得过的奖励: \_\_\_\_\_;
- (8) 您目前所在的学校单位名称: \_\_\_\_\_。

##### 2、请您谈谈作为一名排舞教练员的主要职责？

##### 3、您认为作为一名排舞教练员哪些素质最重要？需具备哪些专业知识和相关知识？

4、请您分享履行好排舞教练员职责最重要的成功经验？

5、请您对排舞教学、训练、竞赛工作中的行为进行描述

接下来请您列举担任排舞教练员这一职位，曾经在排舞教学、训练、竞赛工作中让您觉得印象深刻的、关键的 6 件事情（包括 3 件成功事情和 3 件失败事情）。对每件事情描述尽可能的深入详细，真实还原事情发生情境，说明事情发生的过程、参与的人物、事情发生的背景原因、您在其中的作用、您做出的举措、事情的结果、您当时的想法、感受以及这一事情对您之后工作产生的影响等。在每提出一个问题之后，您可以有一些时间整理回答的思路，对于您的回答，没有对错优劣之分，但确保是您的真实想法和感受。

如果您已经整理好思路，下面请您列举出近年来，您在排舞教学、训练、竞赛工作中让您觉得印象深刻的、关键的 6 件事情（包括 3 件成功事情和 3 件失败事情）。您可以对每件事情进行命名。请您分别描述第一件事情、第二件事件、第三件事情、第四件事情、第五件事情、第六件事情。描述内容主要包括以下 8 个方面。

- (1) 事情发生的时间、地点以及基本过程？
- (2) 整件事情参与的人物有哪些？
- (3) 事情发生的背景原因？
- (4) 您在其中的作用？
- (5) 您当时首先做了什么，在处理整件事情的过程中，都采取了哪些行动步骤？
- (6) 这件事情最终的结果怎样？
- (7) 您当时对这件事情的想法和感受是什么？
- (8) 这一事情对您之后工作产生了哪些影响？

感谢您能在百忙之中抽出宝贵的时间接受我的访谈，谢谢！

## 附录 B 北京市排舞教练员访谈协议书

尊敬的排舞教练员：

您好！我是北京体育大学艺术学院 2017 级体育教育训练学专业方向的研究生，目前我正在撰写毕业论文《北京市排舞教练员胜任力模型构建研究》。本次调查目的主要是获取北京市排舞教练员胜任力的相关资料，与您的这次交谈将作为本研究项目的一部分。在访谈过程中，会对所有访谈内容进行录音，部分资料会做书面记录。若访谈中涉及到一些您不便说出的人名、地名或机构名称，您可以用某一符号代替。访谈将涉及以下内容：

- 1、您的姓名、性别、年龄、学历、排舞教练员等级、从事排舞教学，训练，竞赛工作的时间、在排舞教学，训练，竞赛等方面获得的奖励、所在学校名称等个人基本信息。
- 2、了解您在排舞教学、训练、竞赛工作中曾经发生的三件成功事件和三件失败事件。
- 3、对于您所描述的每一个事件，需要了解这一事件发生的过程、当时的情境、参与的人物、您在其中的作用、事件的结果、您当时的想法，并了解这一事件对您以后工作产生的影响等。

为了确保您个人信息的私密性，访谈仅用于本研究中所有接受访谈的排舞教练员，我保证：在保护被访谈者权益的前提下，科学地使用访谈资料。

感谢您能接受本次访谈，望您在访谈中提供客观的信息，如您同意本协议中的相关说明请您签署姓名。

受访者（签名）：\_\_\_\_\_

访谈者（签名）：\_\_\_\_\_

时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 附录 C 北京市排舞教练员胜任力要素重要性调查问卷

尊敬的排舞教练员：

您好！我是北京体育大学艺术学院 2017 级体育教育训练学专业方向的研究生，目前我正在撰写毕业论文《北京市排舞教练员胜任力模型构建研究》。感谢您能在百忙之中抽出宝贵的时间帮我填写此份问卷。

我的调查主要是想了解区别高绩效排舞教练员与普通绩效排舞教练员的特征，即排舞教练员的潜在特征，包括知识、技能、社会角色、自我概念、动机和特质等。本研究将构建北京市排舞教练员胜任力模型，以下列出的“排舞教练员胜任力相关要素”是通过文献资料归纳、开放式问卷调查和访谈所获取，请您根据名称的解释了解每一个胜任力要素，根据您个人实际对每个胜任力要素的重要程度进行评价，5=非常重要，4=比较重要，3=一般，2=不太重要，1=非常不重要，请您在相应的等级上打“√”。

祝您身体健康，工作顺利！

硕士研究生：欧阳婷

指导教师：王艳

联系方式：

### 一、排舞教练员胜任力要素重要程度评价

序号	一级要素	二级要素	三级要素	重要程度评价				
				非常 重要	比 较 重 要	一 般	不 太 重 要	非 常 不 重 要
1	专业素养	专业知识	(1) 熟练掌握排舞基础理论知识； (2) 熟练掌握排舞竞赛评分规则和竞赛规程； (3) 掌握相关学科知识，例如：美学、舞蹈学、心理学、教育学、训练学、生理学、解剖学、运动损伤、科学健身等相关知识。					

2	专业技术 技能	专业技术 技能	(1) 掌握排舞基本舞步; (2) 掌握排舞不同舞种风格成套动作; (3) 具有较好的力量素质、耐力素质、协调性。					
3		教学能力	(1) 教学示范能力; (2) 技术动作纠错能力; (3) 能够采用多样的教学方法开展教学训练。					
4		音乐素养	(1) 对音乐曲风的鉴赏能力,对音乐有自己的理解; (2) 对音乐进行剪辑制作。					
5		审美能力	(1) 鉴赏作品的能力; (2) 对作品有自己独特的理解和感受。					
6	业务能力	指导训练 能力	(1) 制定训练计划,确立训练目标; (2) 训练计划实施,训练负荷监控能力; (3) 掌握训练方法与手段; (4) 诊断队员专项技术水平能力。					
7		带队参赛 能力	(1) 能够带队参加市级、省级比赛; (2) 有计划率队参与相关比赛,吸取经验。					
8		学习能力	(1) 获取知识能力; (2) 运用知识能力; (3) 更新知识能力。					
9		编排能力	对排舞成套动作上肢、队列队形变化、前奏、间奏、结尾部分进行编排。					
10		创新能力	(1) 提倡新的训练技术、方法和理念; (2) 不墨守成规,对问题有自己新的见解。					
11		解决问题 能力	(1) 善于及时解决训练、带队比赛中出现的具体问题; (2) 能够抓住问题关键,解决实质性问题。					
12		灵活应变 能力	(1) 能根据变化,灵活机动、从容不迫地处理各种不确定性事情; (2) 教学、训练中出现问题能够及时调整计划。					
13		洞察力	(1) 教练员能够多方面观察事物,从多种问题中把握其核心的能力; (2) 教练员能够通过队员外在表现,抓住					

附录

---

			问题实质。				
14	人际关系	认知能力	(1) 学习、研究、理解、概况、分析的能力; (2) 具有概念性、分析性、归纳性、创造性、发散性、前瞻性思维，逻辑思维清晰； (3) 善于自我反思。				
15		激励能力	(1) 教练员能够设计适当的外部奖酬形式，来激发、引导、保持和归化队员的行为； (2) 教练员通过制定行为规范和惩罚性措施，借助信息沟通，有效的实现目标。				
16		领导力	具备管理团队的能力，合理的利用有限的环境资源提高团队工作效率。				
17		自我发展能力	(1) 能够主动通过改进自身存在的缺陷达到自我提高的目的，打破原有思维方式寻求新的发展机会； (2) 具备一定的学习能力； (3) 积极参加排舞教练员培训学习。				
18		角色定位	教练员对自己排舞职业的预期，明确自己想做的事情。				
19		科研能力	具备科学的研究的意识，促进排舞理论知识体系建设。				
20	人际关系	沟通交流能力	(1) 对队员的态度、兴趣意见观点或情感掌握的较好； (2) 与他人的沟通有效。				
21		语言表达能力	(1) 解说排舞术语能力强； (2) 描述动作简洁清楚，表达清晰、流畅。				
22		团队组织管理能力	(1) 具有培养他人、促进团队意识、团队领导、团队组织管理能力； (2) 能够进行管理条例的制定与实施，提高效率的能力； (3) 为了确保事情的顺利完成，能够合理使用所需资源，并做好提前的安排工作。				
23		职业价值观与态度	教练员对事物是非、重要性、必要性等的价值取向。如：合作精神、献身精神、对排舞事业的高度热情。				
24		职业思想道德素质	具备良好的专业道德素养，正直、讲诚信。				
25		情绪管理	能够管理自己和他人的情绪。				

## 附录

		能力						
26	个人品质	个人魅力	排舞教练员在性格、气质、能力、道德品质等方面具有的能吸引人的力量。					
27		关爱队员	关心爱护队员。					
28		耐心	指导队员训练不急躁、不厌烦。					
29		亲和力	能够与队员保持亲密融合的关系。					
30		责任心	(1)对待工作尽心尽力，有始有终，完成工作细致认真； (2)对于承诺的事情会尽力地去完成，遇到问题不推卸责任，勇于承担。					
31		严谨认真	工作态度严肃谨慎，细致、周全、完善，追求完美。					
32		积极向上的心态	教练员具有正面的，促进发展的心理状态。					

二、您认为还有哪些排舞教练员胜任力要素需要进行补充，请您填写在下列横线上。

---

---

问卷到此结束，再次感谢您的支持与帮助，谢谢！

## 附录 D 北京市排舞教练员胜任力要素结构划分调查问卷 (专家问卷)

尊敬的排舞专家：

您好！我是北京体育大学艺术学院 2017 级体育教育训练学专业方向的研究生，目前我正在撰写毕业论文《北京市排舞教练员胜任力模型构建研究》。

本研究对确定的 24 个胜任力指标，邀请 2 名排舞专家进行语义探讨分析和总结，最终确定了北京市排舞教练员胜任力模型理论结构。本问卷主要目的是针对确定的模型理论结构，评价胜任力维度划分的合理性、准确性和全面性。由于您在本领域的专业性，殷切期望能得到您的指导意见和建议，感谢您的支持与帮助。

祝您工作顺利，阖家欢乐！

硕士研究生：欧阳婷

指导教师：王艳

联系方式：

### 相关说明：

排舞教练员胜任力是指：在排舞教练员这一职位中能将表现优秀和一般的教练员区分开来的表层和深层次特征，这些行为特征可以包括相关领域的知识、技能、态度和价值观念、自我形象、特质或动机等。是可以被可靠测量或计数的行为特征。

### 第一部分 基本信息

1. 您的姓名：\_\_\_\_\_ 您的性别：\_\_\_\_\_

2. 您的年龄是：

①20-35 岁 ②36-45 岁 ③46-55 岁 ④55 岁以上

3. 您的排舞教练员等级是：

- ① 国家级 ② 高级 ③ 一级 ④ 二级 ⑤ 三级

4. 您的排舞执教年限是：

- ① 1-3 年 ② 4-6 年 ③ 7-10 年 ④ 10 年以上

## 第二部分 胜任力要素维度划分合理性、准确性、全面性评价

以麦克利兰教授的“冰山模型”（基本知识、基本技能、社会角色、自我形象、特质和动机）和“洋葱模型”（知识、技能、社会角色、自我概念特征、动机和特质）要素划分为依据，结合排舞教练员工作特点，将收集的 24 个胜任力要素进行维度划分，共分为“业务能力”“专业素养”“人际关系”“个人品质”四个维度。

北京市排舞教练员胜任力维度和要素分类表

维度	胜任力要素
业务能力	指导训练能力；带队参赛能力；编排能力；学习能力；创新能力；解决问题能力；洞察力；认知能力；激励能力
专业素养	专业知识；专业技术技能；教学能力；音乐素养；审美能力
人际关系	沟通交流能力；语言表达能力；团队组织管理能力；职业价值观与态度
个人品质	个人魅力；关爱队员；耐心；亲和力；责任心；严谨认真

请您对以上维度划分合理性、准确性、全面性进行评价：

维度划分评价	非常合理	合理	一般	不合理	非常不合理
您对维度划分的合理性评价					
您对维度划分的准确性评价					
您对维度划分的全面性评价					
如您觉得不合理，您对维度划分有何其他建议？					

### 第三部分：胜任力要素维度划分专家意见

请将您选择的排舞教练员的胜任力要素划分到下面五个胜任特征维度中，如，“编排能力”，您认为是属于维度一“业务能力”，请您在对应的维度序号上“√”，以此类推。如果您认为均不属于以上四个维度中的任何一个，请在“其他”下的序号上打“√”。要求在每个题项下只能选择一个与之相对应的维度。

序号	胜任力要素名称	维度一 业务能力	维度二 专业素养	维度三 人际关系	维度四 个人品质	维度五 其他
1	专业知识	①	②	③	④	
2	专业技术技能	①	②	③	④	
3	教学能力	①	②	③	④	
4	指导训练能力	①	②	③	④	
5	带队参赛能力	①	②	③	④	
6	学习能力	①	②	③	④	
7	编排能力	①	②	③	④	
8	创新能力	①	②	③	④	
9	音乐素养	①	②	③	④	
10	沟通交流能力	①	②	③	④	
11	语言表达能力	①	②	③	④	
12	解决问题能力	①	②	③	④	
13	认知能力	①	②	③	④	
14	团队组织管理能力	①	②	③	④	
15	个人魅力	①	②	③	④	
16	洞察力	①	②	③	④	
17	激励能力	①	②	③	④	
18	审美能力	①	②	③	④	
19	职业价值观与态度	①	②	③	④	

20	关爱队员	①	②	③	④	
21	耐心	①	②	③	④	
22	亲和力	①	②	③	④	
23	责任心	①	②	③	④	
24	严谨认真	①	②	③	④	

问卷到此结束，再次感谢您的耐心填答，感谢您的支持与帮助！

## 附录 E 北京市排舞教练员胜任力行为自评调查问卷

尊敬的排舞教练员：

您好！我是北京体育大学艺术学院 2017 级体育教育训练学专业方向的研究生，目前我正在撰写毕业论文《北京市排舞教练员胜任力模型构建研究》。感谢您能在百忙之中抽出宝贵的时间参与本次问卷调查。

本问卷主要是想了解北京市排舞教练员的工作行为特点，第一部分为基本信息调查，第二部分为教练员行为自评，请您参照左列北京市排舞教练员胜任力要素行为描述，结合自己在实际工作中的表现与它的符合程度进行评价，5=非常符合，4=比较符合，3=一般，2=不太符合，1=非常不符合，请您在相应的等级上打“√”。您所作的回答无对错之分，您的填答结果仅作为学术研究之用，将完全保密，请您放心填写，不要漏填，再次感谢您的支持。

祝您身体健康，工作顺利！

硕士研究生：欧阳婷

指导教师：王艳

联系方式：

### 第一部分 基本信息

1. 您的性别是：

- ① 男 ② 女

2. 您的年龄是：

- ① 20 岁以下 ② 20-35 岁 ③ 36-45 岁 ④ 45 岁以上

3. 您的最终学历是：

- ① 高中 ② 大专 ③ 本科 ④ 硕士 ⑤ 博士

4. 您的排舞教练员等级是：

- ① 国家级 ② 高级 ③ 一级 ④ 二级 ⑤ 三级

5. 您的排舞执教年限是：

- ① 1-3 年 ② 4-6 年 ③ 7-10 年 ④ 10 年以上

6. 近五年您带队取得的主要成绩有：\_\_\_\_\_

## 第二部分 教练员行为自评

序号	北京市排舞教练员胜任力要素行为描述	非常符合	比较符合	一般	比较不符合	非常不符合
1	对排舞的专业术语如：“海岸步”“摇椅步”“苹果杰克”“爵士盒步”等的理解十分透彻。					
2	能够熟练掌握排舞基本舞步。					
3	教学训练中能够进行正确的示范，演绎出曲目风格。					
4	会针对训练目标制定年度、周期备赛训练计划，并严格执行计划。					
5	每年都会带队参加排舞比赛。					
6	我能够将动作与动作进行完整连接，和谐配合。					
7	能够辨别音乐的风格特点，快速捕捉音乐中所表达的情感。					
8	能够发现、捕捉住蕴藏在审美对象中的本质性东西。例如欣赏优秀成套作品，能从中感受美。					
9	积极参加排舞教练员培训学习，提高自身专业理论与技能水平，进行知识更新。					
10	对前人和自己的经验进行总结并提出自己新的见解。					
11	通常对训练和比赛中可能出现的问题准备了多种解决方案。					
12	擅于观察队员的能力水平、情绪变化、心理愿望和个性特征。					
13	反思自己，吸取经验教训，将其整合到之后的训练、比赛、管理工作中。					
14	设置奖励，激励运动员自主编排和创新创作。					
15	经常与家长沟通，掌握队员的思想动态。					
16	能清晰的表达自己心中所想，在训练中所表达的内容使队员能够迅速理解。					
17	我能在群体中进行有效的控制和协调，有秩序的组合、利用资源，使群体中的个体互相融合实现共同目标。					
18	我看好的本职业的就业前景。					
19	独树一帜的动作风格，具有较强的表现力。					

## 附录

20	关心爱护队员。					
21	愿意费心指导运动员训练，面对协调性、接受能力较差的队员表现得很有耐心。					
22	能够亲近队员，使队员愿意接触，与队员相处融洽。					
23	愿意花费自己的时间指导队员训练。					
24	在训练中教学仔细，严格要求动作的完成性与控制性。					
25	熟悉排舞竞赛评分规则，了解排舞竞赛编排要求及评分办法。					
26	能够掌握2-3种不同风格的排舞技能。					
27	经常对运动员的技术动作进行恰当地讲解与分析。					
28	会根据队员水平有针对性的制定训练计划。					
29	在比赛期间，能够合理安排运动员的训练和生活，使其安心比赛。					
30	我能够按照排舞竞赛编排要求进行创新编排。					
31	能够深入理解音乐的内涵，并将其运用于编排中。					
32	具有一定的审美感受，并能够创造美和设计美，将其运用于实际训练中。					
33	主动钻研和请教排舞专业相关知识和训练方法，不断提高对排舞训练规律的认识。					
34	在训练和管理中不总以固有模式，有时会进行反常规的尝试。					
35	抓住关键问题和问题的实质，从根本上解决问题，防止下次出现。					
36	从队员的行为中洞察其意图，了解其思想方向。					
37	从同类项目中分析比较规律，并灵活应用于运动训练。					
38	设置奖励，激励运动员参加训练和比赛。					
39	鼓励队员表达其思想、观点和情感，并给与理解和回应。					
40	能够激励团结成员，使大家的目标一致，提高队员团队合作意识。					
41	我很荣幸自己作为一名排舞教练员，并能够在指导训练过程中感受到快乐。					
42	良好的外部形象和高雅的举止。					
43	能够设身处地的为队员着想，使运动员主动投入、主动训练。					

## 附录

44	面对事情不急躁，有耐心。					
45	队员对我表示认同与尊重。					
46	清楚自己作为教练员应该承担的责任，对队员负责。					
47	在工作中追求一丝不苟、精益求精，把手中的事情做得细致精彩。					
48	对教育学、心理学、训练学、生理学、解剖学、美学、科学健身等横向相关知识了解比较深入。					
49	有较好的排舞参赛经历，熟悉不同的比赛环境。					
50	我有一套自己专门的教学训练方法。					
51	密切监控运动员在训练过程中的身心反映，适时调整训练量和训练内容。					
52	创编中我会有许多的构思，创编出流动、对比鲜明的动作和队形变化。					
53	我能在短时间内掌握新的教学仪器。					
54	在训练中，提倡和传播新的训练技术、方法和理念。					
55	解决问题的方法切实有效，能够针对出现问题的特点和问题对象施措。					
56	在训练中会使用适当的语言鼓励队员，激发队员训练的动力，增强队员自信心。					
57	与队员沟通时会使用一定的沟通技巧和策略，如倾听、回应、观察等方式。					
58	我热爱排舞事业，将其作为展示自己的舞台。					
59	时刻注意保持教练员的职业形象。					
60	指导训练的态度认真，能够认真思考、勤奋工作、细致踏实、实事求是。					
61	我对新知识、新信息的敏感度高。					
62	分解任务，简化问题，按重要性区分完成的优先次序。					
63	我能跟队员进行有效的沟通。					
64	在训练和比赛中出现的各类问题能做出相对准确的判断，并能找到相应的解决办法。					
65	语言组织能力强，能够完整表述队员的观点					

问卷到此结束，再次感谢您的支持与帮助，谢谢！

## 附录 F 北京市排舞教练员胜任力模型构建研究调查问卷效度检验

尊敬的专家：

您好！本人是北京体育大学艺术学院 2017 级体育教育训练学专业方向的研究生，目前我正在撰写毕业论文《北京市排舞教练员胜任力模型构建研究》，根据研究内容需要，制定了此问卷。为了确保问卷调查结果有效性，请您针对问卷的结构、内容和总体效度进行评定。

效度检验采用“非常合理、比较合理、一般、不太合理、非常不合理”五级评价标准，请您在相应的等级下划“√”。并对问卷的结构和内容存在问题提出您宝贵的意见与建议，并在问卷中做出相应标记，本人将认真修改完善此问卷，以确保调查结果的有效性与针对性。

感谢您在百忙之中给予我莫大的支持与帮助！祝您身体健康，工作顺利！

硕士研究生：欧阳婷

指导教师：王艳

联系电话：

问卷评价	非常合理	比较合理	一般	不太合理	非常不合理
您对问卷设计的内容评价					
您对问卷设计的结构评价					
您对问卷设计的总体评价					
您对问卷的意见或建议					

再次感谢您的指导与帮助！

专家签字：\_\_\_\_\_

职 称：\_\_\_\_\_

工作单位：\_\_\_\_\_

## 致 谢

一晃三年，我的硕士研究生时光已悄然而逝，而走在北体的校园已有7年。在这最美好的年纪，我从一个懵懂的女孩逐渐成熟长大，依稀记得走进校园的那一刻，内心充满了喜悦与信心，对一切事物都感觉到新鲜与热爱。非常感激我的母校——北体大，一路以来对我的细心栽培，帮我练就成打不死的“小强”，促使我勇往直前。

感谢我的导师王艳老师对我的辛勤教导，在我的论文整体框架结构、研究思路、研究过程的把控上做了细心的指点。在生活中，王老师时而像慈母一样给予了我们无私的关心与帮助，时而又像辣妈一样严厉批评，教会我如何做人做事，笑迎风雨。在我们认识的5年时间里，王老师坚持不懈的意志品质和一丝不苟的教学作风，成为我学习的榜样，也使我受益匪浅，在此向王艳老师表示真挚的谢意！

感谢北京体育大学张凯老师、李耀章老师、王晓云老师和中国人民大学宋继文老师给予我的帮助，在我论文开题与初步撰写的时期为我提供了宝贵的意见与建议。

感谢院系老师为我们操心安排论文各项工作，感谢健美操教研室主任张晓莹老师一直以来的关心与教诲，初入北体时，受您的专业启蒙，您曾给予的鼓励推促我成长，值此之际，向您道一声感谢。

感谢在北体的小伙伴们一路以来给予我的陪伴与帮助。感谢我的父母和家人们一直鼓励我，让我有信心一往无前，到现在已长大成人，你们都是出现在我生命中的贵人。

欧阳婷

2020年5月6日于北体大





北京体育大学  
硕 士 学 位 论 文  
MASTER THESIS