



我国技能大赛教练员胜任特征模型的建构

赵琳¹, 徐大真²

(1. 天津职业技术师范大学 职业教育学院, 天津 30022;

2. 天津职业技术师范大学 世界技能大赛中国(天津)研究中心, 天津 300022)

摘要:职业技能大赛在我国的影响力日益增强,为进一步做好职业技能大赛工作,本研究运用文献资料法、关键事件访谈法和问卷调查法研究技能竞赛教练员的胜任力特征,以我国7名技能大赛专家和教练员为关键事件访谈对象,编制了我国技能大赛教练员胜任特征词典和胜任特征调查问卷(初始版);以我国445名技能大赛教练员为调研对象,通过探索性因素分析和验证性因素分析形成了《我国技能大赛教练员胜任特征测评量表》,构建出包含管理能力、个性特征、专业技能、职业道德和专业知识共5个维度的我国技能大赛教练员胜任特征模型。结果表明量表信效度良好,模型拟合较好。最后对模型进行了解析,针对我国技能大赛教练员的招聘/选拔、培训和职业生涯规划提出了建议。

关键词:技能大赛;教练员;胜任特征;胜任特征模型

中图分类号: G719.2

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 06-0071-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.06.015

一、问题提出

举办技能大赛对于实现技能强国目标和提升技能人才培养质量具有积极意义^[1]。2020年人社部在广州市开展了第一届全国技能大赛^[2],这是目前我国举办项目最多、规模最大的综合性职业技能比赛^[3]。随着我国举办技能大赛规模扩大和层次的提高,对技能大赛教练员在数量和质量方面的要求也相应提高。

技能大赛教练员是指具有扎实的专业知识和精湛的操作技能,并在日常训练中能够针对每位选手自身的特点,按照本项目比赛要求和各个训练阶段的工作计划,对选手进行直接培养和训练的人员。技

能大赛教练员的主要作用是提高选手的技能水平和心理素质,使选手养成良好的职业规范和遵守规则的意识,同时要能及时纠正选手违反竞赛规则、操作标准或安全健康要求的行为^[4]。

目前与体育教练员胜任特征相关的研究已经比较成熟。尹碧昌在2011年研究发现我国田径教练员胜任力模型的维度有执教能力、专业知识、建立与发展关系和个人特质^[5]。王昕妍在2017年,运用访谈法和问卷调查法,研究商业健身俱乐部教练员,发现其胜任特征模型包括专业知识、专业技能、协调能力和自我认知4个维度^[6]。卜宪贵在2018年,运用行为事件访谈法,研究发现中国拳击教练员专业技能和知识、职业态度、个人特质、管理技能和人际关系

收稿日期: 2021-05-03

基金项目: 2020年天津职业技术师范大学研究生创新基金项目“职业技能大赛裁判员的心理素质分析”(项目编号: YC20-15)。

作者简介: 赵琳(1994-),女,山西朔州人,天津职业技术师范大学职业教育学院2018级硕士研究生,研究方向: 职业认知与测评;徐大真(1962-),女,河南信阳人,天津职业技术师范大学世界技能大赛中国研究中心教授,研究方向: 职业技能竞赛心理。

对其胜任特征有影响^[7]。

Spencer 提出胜任特征是指与特定的工作岗位情境和工作绩效相关的潜在特征,如知识、态度、动机、价值观和自我形象、技能,等,这些特征能够被测量且可以将某项工作中具有优秀表现的人与一般表现者加以区别^[8]。目前有关技能大赛教练员胜任特征的研究较少。因此本文尝试构建并验证我国技能大赛教练员胜任特征模型。

二、研究过程

(一)研究对象

访谈对象:我国 7 名技能大赛专家和教练。访谈对象的基本情况按访谈先后顺序见表 1 所示:

表 1 关键事件访谈对象情况

专家	担任职务	执教时间	指导选手获最高奖励情况
李 XX	机电一体化项目专家组长	20 年以上	第 44 届世赛金牌
杨 XX	工业机械装调项目专家组成员	18 年	第 44 届世赛金牌和阿尔伯特大奖
雷 XX	电气装置项目专家组长	18 年	第 45 届世赛金牌
徐 XX	数控车项目专家组长	20 年以上	第 45 届世赛金牌
张 XX	“振兴杯”总裁判长	20 年以上	第一届全国技能大赛金牌
闫 XX	工业控制项目专家组长	20 年以上	第 44 届世赛金牌
赵 XX	数控车项目教练	8 年	全国大学生工程训练综合能力第一名

调查对象:我国 445 名技能大赛教练员。总共发放《我国技能大赛教练员胜任特征调查问卷(初始版)》445 份,回收问卷 445 份,回收率为 100%。删除有规律作答和不认真作答等无效问卷后,共得到 370 份有效问卷,有效率为 83.15%。研究对象情况见表 2 所示。

(二)研究方法

采用文献资料法研究文献中的教练员胜任特征词典,采用关键事件访谈法研究技能大赛教练员工作过程中的胜任特征要素,编制初始问卷;通过问卷调查法研究我国技能大赛教练员胜任特征模型。

(三)数据分析

本研究利用 SPSS23.0 和 MPLUS7.0 数据统计软件,将收集到的 370 份有效数据随机分为两份,数据 1 含 160 份数据,数据 2 含 210 份数据。用数据 1 进行项目分析和探索性因素分析,用数据 2 进行验证性

因素分析。

表 2 研究对象情况表(N=370)

项目	组别	人数(人)	百分比(%)	累计百分比(%)
性别	男	265	71.62	71.62
	女	105	28.38	100.0
年龄	30 岁以下	85	22.97	22.97
	30-39 岁	133	35.94	58.91
	40-49 岁	96	25.95	84.86
	49 岁以上	56	15.14	100.0
学历	专科	64	17.30	17.30
	本科	187	50.54	67.84
	硕士	89	24.05	91.89
	博士	30	8.11	100.0
赛事级别	世赛	107	28.92	28.92
	国赛	263	71.08	100.0

三、结果与分析

(一)初始问卷编制

1. 胜任特征要素

通过阅读中国知网中以“胜任力”“教练员胜任特征”和“高技能人才”等为主题词的文献和网络上技能大赛教练员的访谈报道,提取教练员胜任力初始胜任特征词 54 个。通过对我国 7 名技能大赛专家和教练进行访谈,共获取与技能大赛教练员工作相关的 18 个关键事件。将文献分析法提取的胜任特征词和关键事件访谈法提取胜任特征词进行合并整理,共得到 25 个技能大赛教练员胜任力特征词,参考“冰山模型”的分类并结合技能大赛教练员的职业特征与工作内容,将关键事件访谈获得的 25 个胜任特征要素词归纳为五个维度。详情见表 3 所示。

表 3 我国技能大赛教练员胜任特征要素

胜任特征要素词语	
专业知识	选才知识 持续学习 训练知识
专业技能	创新能力 操作技能 制定计划 关注细节 分析和总结
管理能力	解决问题 激励 合作能力 沟通能力 培养人才
个性特征	主动性 自我控制 自信 竞争性 平易近人 成就动机
职业道德	诚实守信 公平公正 奉献精神 服务意识 敬业精神 精益求精

2. 初始调查问卷编制

依据关键事件访谈法访谈的内容和国内相关参考文献中经过检验比较成熟的题项进行整合,共编制了 124 个初始题项,邀请技能大赛专家和课题组成员对初始问卷中测验题项内容进行筛选、评价和修

改,综合考虑后最终共删除 39 个题项,保留 85 个题项,分属 5 个维度 25 个二级胜任特征指标,将题目随机排序编制成《我国技能大赛教练员胜任特征调查问卷(初始版)》。

3. 题目分析

(1) 重要度分析。本研究用 SPSS23.0 软件对问卷中的 85 个题项进行分析。结果表明,85 个题项的重要度区间为 3.87—4.38,表明这些题项都是比较重要的,无须删减。

(2) 项目分析。项目分析是在问卷调查的基础上分析各个测验题目对所测量的特质的区分度,临界比值法和题总相关法是进行项目分析常会用的方法。

临界比值法的结果显示:高分组和低分组被试在全部的 85 道题目上的平均得分的差异都达到显著,故保留所有的题目。

题总相关法是通过 Pearson 相关法计算每个题项的得分与总分之间的相关系数。结果显示,85 道题目与总分的相关系数都高于 0.4,故全部保留。

(二) 探索性因素分析

对随机抽取的 160 份技能大赛教练员胜任特征调查问卷(初始版)的有效数据利用 SPSS23.0 软件进行第 1 次探索性因素分析后,KMO 值为 0.894,Bartlett 球形检验值为 18249.964(df=3570,p<0.001),达到显著,表明收集的数据适合进行探索性因素分析。采用主成分分析法共提取了 5 个特征值大于 1 的因素,累计方差解释率为 61.628%。

采用最大方差法对 85 道题目进行因子旋转,在分析旋转后的成分矩阵的基础上删题,删除题目的标准是:删除在各共同因素上的载荷值均小于 0.40

的题目;删除存在多重负荷且较接近的题目。每次删除题目后都要再进行一次新的探索性因素分析,并且是根据最新分析的结果来确定下一次要删除的题目。本研究共进行了 17 次探索性因素分析,在整个探索性因素分析过程中共删除了 27 道题目。对剩余的 58 道题目进行探索性因素分析的结果见表 4、表 5 和表 6 所示。

表 4 KMO 与 Bartlett 检验(N=160)

KMO 取样适切性量数		0.911
Bartlett 球形检验	近似卡方	10645.125
	自由度	1653
	显著性	0.000

表 4 显示,技能大赛教练员胜任特征调查问卷的 KMO 值为 0.911,Bartlett 球形检验值为 10645.125(df=1653,p<0.001),达到了显著水平,表明收集的数据适合进行探索性因素分析。

表 5 整体变异数解释表(节录)

维度	特征值	解释的变异数(%)	累计解释的变异数(%)
维度一	8.820	15.206	15.206
维度二	8.603	14.833	30.039
维度三	8.329	14.361	44.400
维度四	6.137	10.580	54.980
维度五	5.147	8.874	63.854

提取方法:主成分分析法。

表 5 显示,技能大赛教练员胜任特征调查问卷的 5 个因素共解释总方差的 63.854%。

表 6 技能大赛教练员胜任特征调查问卷旋转后的成分矩阵

题目	成分 1	题目	成分 2	题目	成分 3	题目	成分 4	题目	成分 5
Q7	.679	Q16	.756	Q23	.696	Q8	.702	Q80	.587
Q18	.675	Q81	.694	Q4	.662	Q17	.675	Q72	.582
Q45	.672	Q2	.646	Q30	.649	Q25	.639	Q22	.572
Q68	.625	Q42	.640	Q11	.645	Q66	.575	Q57	.527
Q19	.624	Q36	.640	Q24	.588	Q49	.569	Q13	.495
Q59	.624	Q74	.586	Q47	.587	Q33	.484	Q55	.468
Q12	.608	Q31	.577	Q3	.577	Q40	.428		
Q35	.568	Q32	.562	Q37	.542	Q77	.422		
Q51	.551	Q75	.539	Q21	.524				
Q76	.546	Q41	.538	Q10	.519				
Q78	.542	Q63	.518	Q60	.517				
Q28	.496	Q27	.511	Q29	.504				
Q83	.481	Q65	.500	Q9	.499				
Q14	.480	Q79	.498	Q38	.487				
		Q5	.482						
		Q62	.473						

表6旋转后的成分矩阵显示,我国技能大赛教练员胜任特征问卷共包含5个因素58个题目,其中维度一管理能力包含14个题目,维度二个性特征包含16个题目,维度三专业技能包含14个题目,维度四职业道德包含8个题目,维度五专业知识包含6个题目。

(三) 验证性因子分析

本研究对剩余的210份技能大赛教练员胜任特征调查问卷运用Mplus软件通过MLR(稳健最大似然估计)的方法来验证前文得出的技能大赛教练员胜任特征模型的拟合程度。主要根据Mplus输出的 χ^2 、 χ^2/df 、RESEA、SRMR、CFI、TLI这几个值来对模型进行评价,这几个值建议的参考标准是:当CFI>0.9, TLI>0.9, SRMR<0.08, RMSEA<0.05, χ^2/df <2时,表明模型的拟合效果较好^[9]。

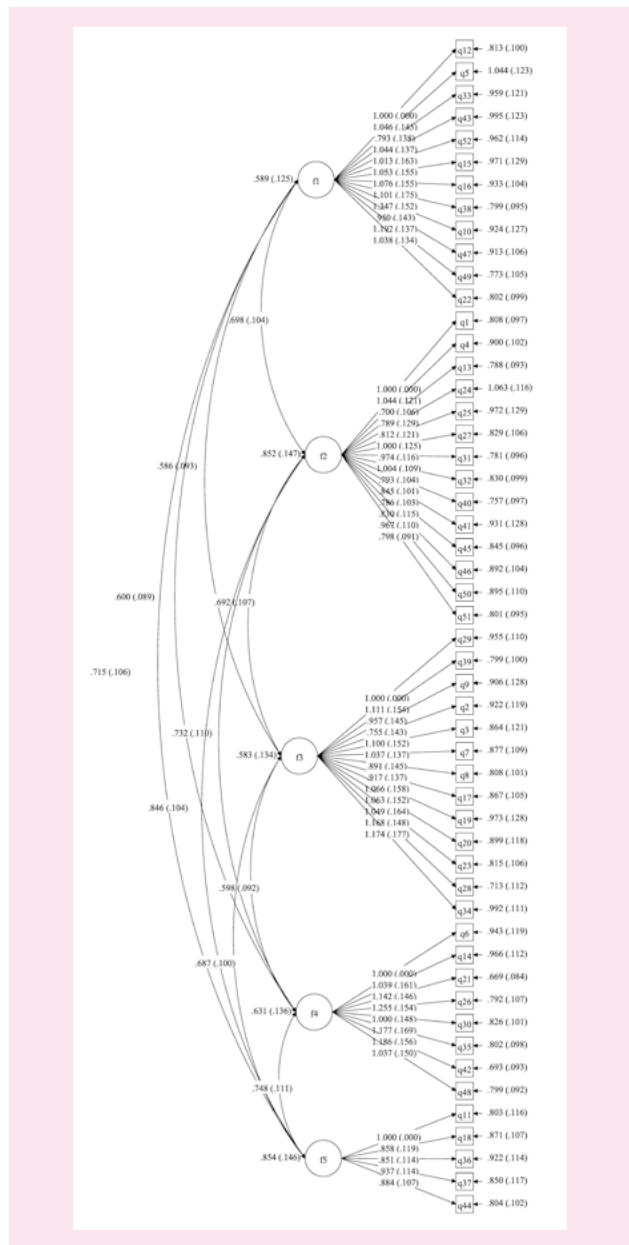


图1 技能大赛教练员胜任特征调查问卷模型路径分析图

第一次验证性因子分析的结果: χ^2/df 为1.386, RMSEA为0.043, SRMR为0.050, CFI为0.860, TLI为0.854。其中CFI和TLI均属接近但未达到0.90的标准,故进行了修正。依据模型修正指数(MI)删除题目,每删除一个题目后会重新运行一次程序^[10]。共删除了6道题目,重新整理排序后形成题目序号为Q1-Q52的问卷。修正后模型的维度以及对应的胜任特征指标与修正前一样,问卷的题目数为52个。修正后的技能大赛教练员胜任特征调查问卷拟合指标见表7所示,技能大赛教练员胜任特征调查问卷路径分析图如图1所示。

表7 修正技能大赛教练员胜任特征模型的拟合指标表

指标	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	RESEA	SRMR
结果	1611.710	1.275	0.904	0.900	0.036	0.049

表7显示,修正后, χ^2/df 为1.275,符合小于2的标准;RMSEA为0.036,符合小于0.05的标准;SRMR为0.049,符合小于0.08的标准;CFI为0.904,TLI为0.900,这两个值均达到0.90的标准。说明修正后的模型达到了较好的拟合效果。

(四) 信效度分析

1. 信度分析

表8显示,技能大赛教练员胜任特征问卷的五个维度的Cronbach' α 信度系数在0.804-0.916之间,总问卷的Cronbach' α 信度系数为0.975,均符合心理测量学的要求,说明技能大赛教练员胜任特征问卷具有良好信度。

表8 技能大赛教练员胜任特征问卷的信度检验

项目	Cronbach' α 系数	项数
管理能力	0.895	12
个性特征	0.916	14
专业技能	0.900	13
职业道德	0.883	8
专业知识	0.804	5
总问卷	0.975	52

2. 效度分析

表9显示,技能大赛教练员胜任特征调查问卷维度与维度之间的r值在0.824-0.899之间,每个维度与总分之间的r值在0.906-0.964之间,均有统计学意义($p<0.01$)。每个维度与总分之间的r值大于维度与维度之间的r值,表明本问卷具有较好的结构效度。

表 9 技能大赛教练员胜任特征问卷各维度及总体相关性分析(N=210)

	专业知识	专业技能	管理能力	个性特征	职业道德	总分
专业知识	1					
专业技能	0.824**	1				
管理能力	0.855**	0.899**	1			
个性特征	0.851**	0.890**	0.892**	1		
职业道德	0.858**	0.877**	0.875**	0.898**	1	
总分	0.906**	0.955**	0.958**	0.964**	0.946**	1

注: ** 代表 $p < 0.01$

四、技能大赛教练员胜任特征模型解析与应用建议

(一) 技能大赛教练员胜任特征模型结构

通过探索性因素分析和验证性因素分析,研究形成了 52 道题目组成“我国技能大赛教练员胜任特征测评量表”,其信效度良好,可以作为技能大赛教练员胜任特征的测评工具使用。本研究构建的我国技能大赛教练员胜任特征模型包含管理能力、个性特征、专业技能、职业道德和专业知识 5 个维度,其中,管理能力维度由解决问题、激励、合作能力、沟通能力和培养人才构成;个性特征维度由主动性、自我控制、成就动机、自信、竞争性和平易近人构成;专业技能维度由创新能力、操作技能、制定计划、关注细节、分析和总结构成;职业道德维度由诚实守信、奉献精神、服务意识、敬业精神和精益求精和公平公正构成;专业知识维度由选才知识、持续学习和训练知识构成。

(二) 技能大赛教练员胜任特征模型维度解析

1. 管理能力维度

教练员管理能力是影响选手训练效果的关键因素,其中,解决问题能力是指教练员具备有效解决在训练或比赛中出现的问题的能力。在访谈中某教练提到:“教练会通过运动、赛前回忆操作步骤等方法来解决选手在赛前紧张的问题。”激励是提高训练效果、完成训练任务和实现比赛目标的催化剂。访谈中某教练表示:“激励是当选手在某次比赛中打破最高纪录时,我为他们竖起了大拇指。”合作能力是指教练要具有与他人合作的意识。某专家提到:“教练要清楚个体的力量是有限的,唯有大家共同合作,才能比出好成绩。”沟通能力是指教练善于与选手、专家和同行进行交流,比如教练在赛前询问选手是否紧张。培养人才是指教练员能够采用有效的方法与手段培养选手,访谈中教练多次提到的无论在什么时候教练员都要能管住选手是培养人才的表现之一。

2. 个性特征维度

个性特征是指教练员对技能大赛相关的人和事表现出的稳定态度和独特的心理行为表现,其中,主动性是指教练在工作中具有积极主动完成自己工作任务的意愿。比如发现选手浮躁时,能够主动予以安抚、纠正。自我控制指教练员在工作的过程中即使遇到压力和困难时也能够保持稳定的情绪状态。访谈中有教练提到:“参赛时看到选手态度不认真虽然自己很生气,但要控制自己,直到当天比赛结束后再和选手进行沟通。”成就动机是具有想要取得成功的欲望,并且为了做得更好会对自己提出高要求。技能大赛教练员需要长期投入到单调枯燥的工作中,如果缺乏成就动机,自身的业务能力就不会得到提升。自信是指教练员相信自己有能力完成工作中任务的心理特征。访谈中有教练提到:“教练员拥有自信心非常重要,当遇到困难时可以驱使其想办法克服困难。”技能大赛作为竞技比赛,教练员具有适度的竞争性水平有利于取得好成绩。平易近人指教练员在工作中对人和蔼可亲。访谈中有教练提到:“当选手在学习后仍然不明白如何操作时,作为专家我会耐心地亲自一步一步地给选手示范,直到他们明白。”

3. 专业技能维度

教练员的专业技能是指教练员具有扎实过硬的操作技术能力,随着技能大赛的迅猛发展,现在更需要在工作中不墨守成规,乐于接受新知识、新理念和新方法,具有创新意识和创新能力的教练员。其中,操作技能是教练员通过不断练习能够将所熟悉的相关操作知识和经验转化为一定的动作方式或智力活动方式,并且可以应用到技能训练实践中。访谈中有教练提到“当教练做出的东西确实比选手好的时候,选手才会相信教练是具备一定能力的”。制定计划是指教练员能够合理安排训练内容比重、训练重点和负荷量,能够根据不同选手的特点因材施教。关注细节指的是教练员在训练和比赛中能够发现选手在操作时存在的问题以及心理和身体方面的变化,进而更好地与选手沟通。通过分析和总结,教练员吸取经验教训,清楚自己做得比较好的地方继续保持,做得

赵琳,徐大真:我国技能大赛教练员胜任特征模型的建构

不够好的方面加以改进。访谈中有专家提到,好教练不可能一蹴而就,需要在实践和总结中学习经验教训。

4. 职业道德维度

职业道德是技能大赛活动中应该遵循的行为准则,是教练员必须具备的基本品质,其中,诚实守信指教练在工作中遵守组织纪律和比赛规则,说到做到,比如不迟到、早退。奉献精神指教练在工作中不计较个人得失,乐于与同行分享自己取得成功的经验。服务意识指教练员为了训练或比赛成效,具有帮助选手解决在生活和学习上遇到的困难的主动意识,使选手专注于训练和比赛。如某专家发现选手因为高强度训练流鼻血时,所以临比赛前没有选择继续训练而是把该选手送到医院。敬业精神指教练员可以在工作中全身心地投入,主动承担的工作任务,不偷工减料并且保证质量。精益求精就是在工作中怀着关注每一个细节、不放过任何一个瑕疵的态度。公平公正是指教练在生活中、教学中、训练中和比赛中能公平地对待每一位选手。访谈中有教练提到:“有些教练员有私心,总想让自己的选手成长的比别的选手快一点。我们这个项目要求选拔出来的全部集训选手都在一个地方训练,目的就是为了保证公平公正。”

5. 专业知识维度

专业知识是教练员具有宽广深厚的专业理论知识和竞赛选才知识,如,教练员要掌握科学选才知识,并且在选拔中要结合自身项目的特点,依据自己的工作经验选拔选手。访谈时有教练提到:“选拔选手时不能单考量选手的技能水平,还要考虑其抗压能力、身体素质、性格等,而发现这些深层次素质是非常考验教练员的能力和经验的。”持续学习指教练员具有不断地更新知识结构的意识,愿意主动学习先进的训练方法。“当需要学习新的器件时,教练要自己找大量的资料学习。”技能大赛教练员胜任训练工作必须要具备训练知识。“刚开始参赛时由于不了解本项目的一些技术规范而失败。所以在比赛结束后,就要学习世赛要求的技术规范。”教练要根据日常工作中长期积累的经验指导选手训练和比赛,选手会更正确和快速完成。

(三)技能大赛教练员胜任特征模型的应用建议

1. 招聘、选拔优秀教练员

技能大赛教练员胜任特征模型是通过研究大量的相关文献资料、对优秀的专家教练进行关键事件访谈、对问卷进行数据分析建立起来的,不仅涵盖了职业技能竞赛教练员应具备的专业知识、专门技能等外显素质特征,也包含了与技能大赛相关的职业道德和个性特征等潜在素质特征,可以使招聘、选拔

优秀教练员的依据更加科学明确,技能大赛教练员胜任特征测评量表具有良好的信效度,可以在招聘、选拔教练员时作为测量教练员胜任特征水平的工具,有助于提高教练员招聘的有效性。

2. 培训教练员

教练员培训是建设高水平教练员队伍的重要方法。教练员培训可以利用已构建的技能大赛教练员胜任特征模型帮助教练员更加清楚了解胜任技能大赛教练员工作需要具备哪些素质特征,还需要培训提升哪些素质或能力才能更好地胜任技能大赛工作岗位的要求,在此基础上制定的培训大纲、开发的培训课程更具有针对性,培训活动更具吸引力,特别是在增强受训者适应未来环境的能力和发展潜能方面,节约了成本。对于容易习得的外显胜任特征可以采用讲座等直接授课的培训方法,对于不易习得的潜在胜任特征应该注重参与者的个人体验,采用诸如情景模拟、案例再现等培训方式。

3. 教练的职业生涯规划

一个教练员的职业发展与其执教成绩是密不可分的,而取得好的执教成绩又离不开其自身的胜任特征水平。简言之,就是教练员的胜任特征水平对其自身的职业发展有重要的影响作用。教练员可以通过“我国技能大赛教练员胜任特征测评量表”了解自己的胜任特征水平和技能大赛教练员岗位要求之间的距离,从而制定出合乎自己情况的职业发展规划。

参考文献:

- [1] 杨环焕.技能大赛对高职院校现代学徒制建设的推动作用[J].智库时代,2019,(29):62-63.
- [2] 人力资源和社会保障部.中华人民共和国第一届职业技能大赛将在广东举行[EB/OL].http://mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/rdzt/zyjntxsd/zyjntxsd_xdyx/202007/t20200706_378493.html.2021-03-17.
- [3] 广东省人民政府办公厅.中华人民共和国第一届职业技能大赛新闻发布会在广东举行[EB/OL].http://www.gd.gov.cn/gkmlpt/content/3/3123/post_3123784.html#43.2021-03-17.
- [4] 人力资源和社会保障部.第45届世界技能大赛参赛集训工作指导意见[EB/OL].http://www.mohrss.gov.cn/wap/zc/zcwj/201810/t20181016_303001.html.2021-03-17.
- [5] 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.
- [6] 王昕妍.商业健身俱乐部教练员胜任特征模型研究[D].沈阳:沈阳体育学院,2017.
- [7] 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,(4):36-41.
- [8] Spencer L M, Spencer S M. Competence at work: Models for superior performance[M]. New Work: John

Wiley&Sons.1993.

- [9] 李飞.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.

- [10] 陈华国.大众跆拳道教练员胜任特征评价量表的编制与检验[J].河北体育学院学报,2013,(4):75-78.

[责任编辑:许海燕]

Construction of Competency Model for Coaches in Skill Competitions in China

Zhao Lin, Xu Dazhen

(College of vocational education,Tianjin University of Technology and Education, China; Worldskills Competition China Research Center,Tianjin University of Technology and Education Tianjin300022, China)

Abstract: Vocational skills competitions are gaining more and more influence in our country. In order to do a good job in the vocational skills competitions, this study studies the competency characteristics of coaches in skills competition by using the method of literature, key event interview and questionnaire survey. Taking 7 experts and coaches of China's skills competition as the interviewees of key events,the competency dictionary and competency questionnaire for coaches of China's skills competition were compiled (initial version). Taking 445 coaches of China's skills competition as the research object, through exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, the "China's skills competition coaches competency assessment scale" was formed. This paper constructs a competency model for coaches in China's skills competition,which includes management ability, personality characteristics, professional skills, professional ethics and professional knowledge.The results show that the reliability and validity of the scale are good and the model fitting is good.Finally,the model is analyzed,and provides relevant suggestions for the recruitment/selection,training and career planning of coaches in China's skills competition.

Key words: skill competition; coaches; competency characteristics; competency characteristics model