

《振興足運之策》中

培訓大業 眼光要放遠

政府與企業支持 績效才可期

記者 何長發／特稿

●我國足球自上一代老教練如黃武雄、羅北、江洽、張騰雲退休後，現在是四十歲左右老國腳接班的時候，可是這批精英如李富財、許志祥、羅智聰、鐘劍武、尤政工等人，因工作環境而沒有機會站在第一線上帶隊，形成目前國家隊的大任跳過，直接落在四十歲以下，帶兵欠火候的教練群身上。

長久以來，國家隊的組成一直欠缺合理的賞罰制度，尤其賽後輸贏沒有貫徹考核，以致沒有達到預期成績目標的教練，無法請其下台，任務再來時，又是國家隊教練。

國家隊教練的產生有幾種模式，一種是由經常在觀察球隊狀況的行家，也不一定是教練人員的組合，共組超然的選拔小組選出適任人選；一種是從

各項大賽的帶隊成績來決定國家隊教練；還有一種是由領導單位直接聘請全力支援的領隊，再由他挑選信任的教練帶兵。不管採用何種模式，均有其優缺點，但都應該是先明訂比賽目標和賞罰辦法，達成的合理敘獎，未達成的全部下台。

多年來先後有多位教練帶過國家隊，成績好壞擺在那兒，應是選擇下一次國家隊教練人選



↑讓青少年足球幼苗站起來，需要政府與企業合作「國家培訓大業」。
(本報資料照片)

的重要參考憑據，但組織從不過問，上屆搞個選訓小組，未開會已私下運作出教練人選，結果成績卻是歷次奧運最差的一次。振興足運不容許再見擅於

搞關係、自我吹虛的教練，而埋沒了基層實幹的教練人才。

國家隊的集訓，應建立一套可參考的訓練數據，並且留存在訓練組建檔，作為後來教練

的追蹤參考資料。這些資料可結合國外較通用的訓練項目如十二分鐘耐力跑等，作為每次國家隊員集訓的測驗項目之一，起碼可以比較參考，所有的個人測驗資料，可經電腦分析來輔助教練。

決心突破，一年一千萬的推展經常費，只可就既有活動加以改善規畫，要求突破，非得有一筆可觀的專案經費，讓一套可行的扎根大工程啟動，甚至於也可考慮跳脫協會模式，由上級單位眼光對準適任的行家，以專案專責為歷史負起長期養成國家隊的培訓大業。