

國立臺灣體育運動大學競技運動學系
碩士學位論文

優秀手球教練功能與角色之研究
THE RESEARCH OF OUTSTANDING HANDBALL
COACHES FUNCTION AND ROLE



研 究 生：傅丞邑 撰

指 導 教 授：許光庶 教授

中 華 民 國 103 年 6 月

論文名稱：優秀手球教練功能與角色之研究

總頁數：134

院校所組別：國立臺灣體育運動大學競技運動學系碩士班

畢業時間及提要別：102學年度第二學期碩士學位論文提要

研究生：傅丞邑

指導教授：許光庶教授

中文摘要

手球運動的歷史演進過程中，由休閒活動逐漸轉變為有組織的競技運動，讓結構中各角色產生密集互動關係，使手球比賽能更精采的呈現。教練在手球運動中也扮演著不可替代的重要角色，因此，本研究依據教練的重要性，探究教練需具備的多重角色與功能。

本研究目的為，探討手球教練在結構功能理論中的基礎、探討手球教練的功能與角色以及分析手球教練的制度與規範等三項。研究方法以歷史比較研究法、文獻分析法、半結構式深度訪談等方法，進行研究目的之分析探討。訪談對象設定為，100學年度大專盃手球錦標賽男、女甲組，前三名之教練做為受訪對象。研究結論如下：

一、手球教練具備的角色功能，是因應需求而產生，而其制度與規範，具有讓教練能發揮完善功能的必要性，兩者都能促進整體結構的穩定，亦都符合結構功能理論的觀點。

二、手球教練具備「指揮官」、「教育者」、「父母親」、「總經理」、

「總管」等多重角色。在臺灣教練多半為學校教師，因此產生的角色期待與角色衝突之議題。

三、目前手球教練制度與規範區分為，養成教育、分級制度、檢定制度，惟教練養成教育未例行化，課程安排未能層級分明等不足之處，但結構尚屬於合理可行的制度。

關鍵詞：手球教練、結構主義、功能、角色

Title: The Research of Outstanding Handball Coaches Function and Role.

Total Pages: 134

Name of Institute: Master Program of Department of Sport Performance,
National Taiwan University of Physical Education and Sport

Student: FU, Cheng-Yi

Advisor: Professor HSU, Kuang-Piao

Abstract

Handball has evolved into an organized competitive sport from the original leisure activity during its development, in which each role can interact intensively to offer wonderful competition. In the game, a coach plays an irreplaceable role, so the study attempts to explore the required multiple roles and functions of a coach based on its importance.

The study aims to explore the foundation of handball coach in the theory of structure function, their functions and roles as well as the working system and specification for handball coach. It adopts historical comparison, literature analysis and semi-structured in-depth interviews as research approaches, coaches of the first three winners of Men's and Women's Group A respectively in the 2011 National Intercollegiate Handball Champion Games as the respondents. The findings are listed as follows:

1. The roles of handball coach develop in line with the demands; their working system and specification are necessary to make coaches exert their full functions. Both of which can enhance the stability of overall structures

and are also applicable to theories of structure function.

2.The roles of a handball coach are multiple, including the commander, educator, parents, manager and general director. In Taiwan, the handball coaches are mostly school teachers, thus it may arouse the topics of role expectation and role conflicts.

3.Currently, the working system and specifications for handball coaches falls into formative education, grading system and review systems, among which only the first one hasn't been routinized and its course arrangement hasn't been graded. Nevertheless, its structure is still feasible and rational.

Key words: handball coaches, structuralism, function, role

目 錄

中文摘要	I
英文摘要	III
目 錄	V
表 目 錄	VIII
圖 目 錄	VIII
謝 誌	IX
第 壹 章 緒 論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	4
第三節 文獻探討	6
第四節 研究意義與課題	19
第五節 研究方法與步驟	20
第六節 研究範圍與限制	28
第七節 名詞解釋與用語規定	31
第八節 本章小結	34
第 貳 章 手球教練在結構功能理論中的基礎	35
第一節 結構功能理論的概念	35
第二節 手球教練的結構基礎	43
第三節 手球教練的結構功能角色與規範概念	52
第四節 本章小結	61

第參章	優秀手球教練功能與角色	62
第一節	優秀手球教練特質與能力	62
第二節	優秀手球教練角色扮演與角色衝突	71
第三節	優秀手球教練角色期待	80
第四節	本章小結	85
第肆章	手球教練制度與規範	87
第一節	中華手協的教練制度	87
第二節	體育署專任教練制度	96
第三節	未來手球教練制度之觀點	100
第四節	本章小結	106
第伍章	結論與建議	110
第一節	結論	110
第二節	建議	120
引用文獻		123
一、中文部分		123
二、英文部分		128
附錄一	訪談說明書	129
附錄二	訪談同意書	131
附錄三	訪談題目綱要	132

附錄四 訪談行程表 134

表目錄

表 1-1 本研究訪談之手球教練	29
表 4-1 手球教練制度	107
表 4-2 教練對手球教練制度及培育課程之看法	108
表 4-3 教練對體育署專任教練制度之看法	108
表 4-4 未來手球教練制度意見	109

圖目錄

圖 1-1 研究步驟圖	26
圖 1-2 研究架構圖	27
圖 2-1 派深思之社會結構的關係構成圖	45
圖 2-2 AGIL 架構圖	47
圖 2-3 默頓的泛功能主義結構模型	49
圖 2-4 手球社會角色之結構圖	52

謝誌

本論文經過一段長時間的努力，終於順利的完成了，雖然，撰寫論文的過程幾經波折，導致無法如期的兩年畢業，但熬過甘苦艱辛的過程後，往往收穫的果實，就越顯得甜美。

研究所學習的時光裡，最感謝的人，就是我最尊敬的指導教授許光庶教授，總是以「嚴以律己，寬以待人」的處事態度教導我，亦是我學習的典範，對於我這位能力不佳又對學術一竅不通的學生，依然不厭其煩的細心教導我如何寫作學術文章，從小我就是運動場訓練多過於讀書的學生，如今能順利完成論文，老師您定是勞心費神吧，在此用短短幾段文字表達感謝之情，也想跟您說聲您辛苦了。論文撰寫能完成，亦感謝論文口試委員沈易利教授與陳政達教授，給予許多撰寫方式與論文應補足之處的寶貴建議。對於提供珍貴意見的受訪者們，本人也在此感謝各位，挪出時間為本論文做出貢獻。

於臺灣體育運動大學求學這些年，教會我守時的重要性與保持積極進取態度的張簡坤明教練與張榮顯教練，也感謝兩位教練的教導，在手球隊共同奮鬥的日子，我都會銘記在心。最後，也對家人表達由衷的感謝之意，家人對我的支持，亦是我前進的動力，使我能夠專心一致在研究所的學習上，讓我感到很溫馨，如今論文完成的這份喜悅，也想與家人共同分享。

傅丞邑 謹誌

中華民國一零三年六月九日

第壹章 緒論

第一節 研究背景

現代手球運動是由丹麥人霍格·尼爾森(Holger Nielson)於1898年所創立，也就是現今國內所推廣的「七人制手球」(中華民國手球協會，2009)。手球是一種擁有近似籃球的技術與戰術，沿用足球運動的攻門型態和橄欖球的高對抗性，以及團體球類運動的合作精神，結合上述各球類運動之特性，衍生出了手球運動(賴婉瑜、林晉利、盛世慧，2011)。此運動是屬於快節奏且身體碰撞性極高的球類運動項目，在場地內的底線兩端各設置一個球門，比賽的兩個隊伍各派七名球員，上場球員以手傳接球及射門等動作來進行比賽。

在德國原有與手球相似的活動，稱為門球。1917年，柏林體育教師馬克斯·海塞(Max Heiser)，仿效門球發明了適合女性的球類運動。卡爾·謝倫茲(Carl Schelenz)在1919年改進馬克斯·海塞所設計的活動方式，採用較小的球，並規定持球者可以跑三步，而利用足球場倡導男子推展此項運動，謝倫茲並於1920年制定十一人制手球規則，極力向國外推介；由於技巧簡單易學，同時適合男女兩性的身心需求與興趣，此活動乃在德國及中歐各國迅速推展，逐漸成為男女老幼咸宜的球類運動(中華民國手球協會，2009)。以手球運動發展角度來看，為了符合社會需求起初主要是設計成為適合女性能都能夠參與，以及可同時多人進行的團體球類運動，手球之技術基本在於跑、跳、擲與人體基本潛能有互相關聯的要素，所以不論性別與年齡都可以輕易學會，此運動

在歐洲更稱得上是「全民運動」。

國際業餘手球聯盟（International Amateur Handball Federation，簡稱IAHF）成立於1928年，並且在第九屆荷蘭阿姆斯特丹奧運會舉行手球表演賽，十一人制手球則在1936年德國柏林舉辦第十一屆奧運會上，正式成為比賽項目。但在第二次世界大戰爆發之後，使得十一人制手球的推廣受到戰爭的影響而中斷。在戰後取而代之的則是七人制手球，從推廣過程中發現七人制手球，由於活動場地較小，比賽更具速度性，且經常出現美妙的射門動作，乃使各國競相提倡，原先大力推展十一人制手球運動的中歐各國亦改而致力於七人制手球運動的推展，手球終於成為一種世界性的競技運動（中華民國手球協會，2009）。

當時七人制手球在歐洲各國大力推廣下，於1946年的丹麥首都哥本哈根，由丹麥、瑞典等國家聯合成立國際手球聯盟（International Handball Federation，簡稱IHF，七人制手球於1972年的第二十屆西德慕尼黑奧運會，將男子手球列入正式比賽項目，而女子手球被列為正式奧運比賽項目，則在1976年第二十一屆的加拿大蒙特婁奧運會（中華民國手球協會，2009）。

臺灣手球啟初發展，由吳激教授在1936年留德歸國後首先引進推廣於國內，且在次年舉辦比賽也是我國首度舉辦的手球比賽。吳文忠教授於第二次大戰抗戰期間內，在國立國術體專推廣手球運動。於1954年吳文忠教授才在省立師範大學，將手球運動正式開課教授，唯當時所推廣的手球運動還是十一人制，直到1966年七人制手球由臺灣省教育廳廳長潘振球開始推展，特別以國民小學為教學對象，做全省各地的

輔導及推廣，同時將手球運動列入國民小學體育課教材中，此為臺灣七人制手球推展之始（江倩茹，2007）。

臺北市在1967年舉辦第一屆國小手球賽，且在隔年出版手球規則手冊，之後便陸續舉辦教練與裁判講習會，同時臺灣各地區域性的比賽與各級別的比賽也逐漸發展，此時七人制手球運動在臺灣呈現一片蓬勃發展的景象（江倩茹，2007）。我國於1970年成立中華民國手球委員會，直到1973年將名稱改為中華民國手球協會（以下文內將簡稱為，中華手協），並向國際手球聯盟提出加入申請。而1971年臺灣省第二十六屆省運會，手球運動首度列為大會表演賽項目，次年第二十七屆省運會，正式列入大會競賽項目（江倩茹，2007）。

七人制手球由1965年開始推廣於臺灣，當年由於政府及教育機關的重視與推動，將手球列為學園體育課必授教材，造成當時的手球熱潮。且手球在1972年已列入奧運正式比賽項目，在歐洲是僅次於足球的運動項目，在球類活動之中是具有高度價值的運動（王丕助，2006）。

臺灣手球由興起至衰退，因此漸漸被社會大眾所遺忘，但至今仍有部分人願意繼續參與此運動之發展，展現出堅持推廣手球之精神，使得臺灣手球運動能夠得到繼續營運的力量，直到現在手球著名的比賽有大甲鐵砧盃、全國師生盃、全國手球錦標賽這三項全國性之盃賽，若要維持一項運動發展，不使手球運動項目落沒，則需要投入大量人員一起積極努力的推廣，就如舉辦一個全國性手球盃賽，就需要主辦與協辦單位、執法裁判、記錄員、技術委員以及後勤人員等；當然比賽必須要有教練、球員、防護員等角色，則比賽要順

利進行以上人員都是不可缺少的。手球社會結構，參與其中的人員都需扮演著不同的角色，使各角色都能夠在各職位上發揮不同的功能，才得以讓這社會結構達到平衡穩定的現象維持至今。

在手球社會結構裡在各角色中，教練總是扮演著教育、推廣、創造競技佳績之角色，也根據不同層級學習者，手球教練所需要給予學習者的內容雖有所不同，仍然大致上指導方針都是朝著同一方向實施，結構裡擔任推廣者之角色其實不僅只有教練，但教練卻是最能將手球運動推廣的重要角色之一，而一位優秀手球教練更能引發選手想繼續參與手球之動機。教練其角色功能一般已規範的很清楚，如指訓練內容的教導、比賽中戰術指導與調度球員、創造競賽佳績等功能，本研究想要加以探討的是，以現今手球之現況擔任手球教練與過去相比是否在功能與角色上有所同異之處，以及實施手球運動理念上之難易處為何，並提供建議做為參考，希望將手球運動推向更蓬勃之發展。

第二節 研究動機與目的

研究者本身為球員的身分參與手球運動已十二年之久，在這段時間內，看過許許多多不同層級的手球教練，有屬於基層多元教育性質的國小教練，也有屬於為爭奪第一榮譽的國家級之手球教練，且全國性的比賽過程中也親眼見證每位教練都有屬於自己的領導風格，而從比賽裡也能看出層級不同之手球教練，其領導與教育的理念便會有所不同，以普遍

性的觀點來談教練，大多都會認為教練職責就是在於，教導出優秀選手並且在競技比賽中能獲取優良成績，往往普遍都這麼認為，但卻忽略教練職責，不僅為了孕育出優秀選手，更應該針對選手的道德操守來教育。

手球運動競賽中為了爭奪佳績而必須培育出優秀選手，所以需要具有經驗傳承的指導者，因此產生手球教練的角色，來執行手球運動在該社會結構當中所需之功能。手球運動是團體球類運動項目，講求人與人之間合作與競爭的關係，意指教練與選手或其他相關人員的關係，以社會學的結構功能理論，來解釋手球教練之結構功能與角色較為合適。

結構功能理論主要提倡，社會結構中各個角色與組織各有它們具有的功能性，因社會需求會有不同的角色與組織產生，來因應這社會的變化，產生出的角色與組織能促使社會狀態處於穩定的現象（王業，2007）。以結構功能理論來看，教練與選手之間所存在的各具何意義，而手球結構中教練的產生，屬於因應手球結構趨於穩定現象所產生的角色，結構中教練與選手之間的互動又最為緊密。因此探討手球教練在社會學結構功能理論中的基礎，為本研究的第一動機。

手球教練具備指導者、教育者、監督者等多元化的功能性質，在執行運動選手技、戰術指導的互動行為時，其可能會對該角色抱有期待或者是衝突的發生。教練這職稱應具備何種能力？從過去至現代社會，教練之教育的性質是否因應社會現象而做出改變？探討手球教練在社會結構中的功能與角色，為本研究的第二動機。

本文研究為手球教練的社會結構功能與角色，以理論、角色期待以及制度層面來分別進行探討，經由理論與資料歸納出手球教練的功能特質和選手對教練角色的期待，與在手球社會結構中教練與選手衝突的原因，最終統整出手球教練為了因應社會變遷而演進的能力，以及比較現行手球教練的制度，將此提供給予教練角色與相關單位做為建議，塑造手球運動教練在此社會結構中最為合適的能力與形象。手球教練與選手兩者的互動關係，是符合社會結構中的基礎型態，如教練能夠符合期望發揮良好的功能，或許能夠使手球運動的技術、推廣上都得到改善，並將手球社會朝著結構功能理論的穩定方向發展。

以下為本研究之目的：

- 一、探討手球教練在結構功能理論中的基礎。
- 二、探討手球教練的功能與角色。
- 三、分析手球教練的制度與規範。

第三節 文獻探討

本篇以社會學結構功能理論研究手球教練的功能與角色，需要眾多相關文獻及理論的支持，來作為本研究的基礎，首先將大量收集結構功能理論、教練的角色與功能以及手球教練的制度與規範等相關文獻，在加以整理歸納出重點，且在相關章節內詳細分析，並與之後實際訪談內容互相對照探討其研究問題。

一、結構功能理論

- (一) 彭懷恩 (1995)《社會學思想》。說明結構功能理論是一種明確解釋社會的理論。
- (二) 彭懷恩 (1996)《社會學概論》。派深思(Parsons)運用史賓塞和涂爾幹兩位學者的方法，建立起社會體系的理論，派深思學派主要概念為「結構功能主義」用此理論觀點來進行社會行動的分析。默頓(Merton)是派深思之後的功能論大師，主要貢獻是指出社會中的顯性功能與隱性功能，前者指人類意圖建立結構，目的是要發揮特定功能，後者則屬於相反，有些功能是屬於不可預料的結果，另外社會中所有的活動不全然都是良性功能，亦有反功能(dysfunctions)存在。
- (三) 葉至誠 (1997)《社會學》。目前結構功能理論學家對於社會變遷的研究，已不再過度強調社會的均衡，則主張將社會當做一種保護或緩衝各部門間的緊張感以及衝突性的組織，而變遷在其組織裡屬於正常過程。依據分化(differentiation)、再整合(reintegration)與適應(adaptation)，是結構功能理論對社會變遷解說的三個基本概念。
- (四) 彭懷恩 (1999)《社會學Q&A》。派深思(Parsons)所提出的功能論中，最重要的概念為AGIL，分別指適應(adaptation)、目標取得(goal attainment)、整合

(integration)、潛在(latency)，以這四個概念來解釋一個「功能運作」的社會系統所具有的「功能問題」。

(五) 洪鎌德 (1999)《21世紀社會學》。現代的社會學功能論，派深思(Parsons)的理論是以分析社會體系的方式做為基礎所建立的，並指出為了繼續生存每個社會體系，都須具備功能的先決條件，其包括體系與環境的關係、疆界、成員的選拔與補充等，才得以使體系結構穩定的成長。默頓也大量的描述、分析、分類，以對這些結構與功能來做解釋。

(六) 洪鎌德 (1999)《21世界社會學》。功能論在早期的主張為，一個團體對團體內的其他成員造成的因果關係，是構成社會學成為一門獨立科學的主要原因。學者涂爾幹對人群之所以會聚集結合在一起，他指出兩個理由，一為性格相同者會互相引；二為任務的完成，必須分工且合作才能使職責完成。

(七) 王宗吉 (2004)《運動社會學》。結構功能論的部分說明，20世紀最具影響力的兩位學家是派深思(Parsons)與默頓(Merton)兩人，而功能論是提供社會微視組織和功能之鉅視印象，結構功能論的重點是社會系統，意指社會中各個人員或單位，事件之間的相互關係，而社會結構或行為有正面的影響，且對社會整體的平衡有幫助，視為社會功能，社會功能也是結構功能論中的重要概念。

(八) 蔡文輝 (2006)《社會學理論》。在功能學理論的基本概念，指功能學理論概念是功能，社會功能學家將功能視為一種對社會均衡有用的適當活動，而功能論裡結構製造效果，結構具有功能，因此功能與結構兩者常會連在一起使用，稱「結構功能理論」(Structural Functionalism)，功能學理論也強調社會各部門間的互相關聯性所構成的功能體系，且派深思認為整合涉及體系內各部門間的關係，並說明整合有兩種意義：1. 指體系內各部門的和諧關係、2. 為體系內成份的維持以對抗外來的壓力。

(九) 廖雯玲 (2003)《廉政機構組織設計之研究：結構功能觀點》。以派深思(Parsons)的結構功能理論AGIL為架構概念，而AGIL分別為四種功能：A為適應；G為目標達成；I為整合；L為型態維持，並以AIGL的四種功能作為分析的重點，來探討我國廉政組織該如何設計，而結構功能觀點，其內涵為：結構與功能可說是組織最主要的兩個部分，組織中有動態和靜態的兩個特性，且結構與功能在組織中是互相關聯、互相作用的。就結構功能觀點而言，從事組織設計之工作前，需先清楚組織想達成的目標，瞭解組織想發揮的功能，而後設計組織結構，使組織內的任何一個單位，都可協調的運作，進而達成組織的目標。

(十) 方瑞毅 (2008)《排球運動明星社會角色與功能之研

究》。以結構功能理論的架構下探討排球明星的角色與功能，認為排球社會體系裡的排球運動明星，就如像有機體的生物器官，為了使社會體系能夠運作而奉獻自我的能力，在排球的社會結構來看，排球運動明星所居的社會位置，其目的是將角色功能依其所能的發揮，並使其體系的發展維持均衡，達到穩定的狀態，這與結構功能理論的中心概念「結構」、「功能」與「均衡」有相同特性之處。則排球社會體系為了求生存，也都具有AGIL架構中的「適應」、「目標達成」、「整合」、「模式維持」等四個功能類型，與派深思(Parsons)堅信任何的社會體系都應具有AGIL的架構功能之理念有互相吻合之處。

綜合上述，對結構功能論有更進一步的認識與瞭解，從各相關文獻中得知結構功能論裡有那些具有代表性的人物與其重要理論的演進過程，藉由瞭解結構功能理論的來龍去脈，進而去分析探討其理論的基礎結構及理論的意涵，經由理論的結構與意涵可探究其理論優異之處，如從其理論的起源瞭解發展過程的來龍去脈，與結構功能理論為何適合，用來解釋社會結構的重要性及理論的核心。以結構功能理論來進行分析，手球運動的演進歷程與手球教練的意涵、結構功能與角色等議題探討，並將其結果用於驗證手球教練在結構功能論中的存在價值與意義的理論基礎。

二、教練的角色與功能相關文獻

(一) 彭懷真(1987)《進入社會學的世界》。認為人類在社

會結構的限制之中生活，雖有所限制但也以自己的能力從生活之中發展可能性。社會的功能展現在每個人的生活之中，功能可分兩種性質，一般性質的功能如結合、溝通、延續、整合；與特殊性質的功能，如生育、教化、營生、安全、慰藉及娛樂。

(二) 苗延威、張君玫 (1998)《社會互動》。在社會角色的章節說明，社會組織通常包含一群成員，以一種規律的方式進行互動。而透過角色的概念，意指社會中位置的佔有者所表現出來最典型的行為方式，可用於描述上述規律性的互動模式。則文中將角色分為幾種不同的面向：

1. 角色的主要特徵：指一個人的工作內容，在許多組織中就屬於角色的主要特徵。
2. 角色的溝通模式：人際之間的行為多數都為角色行為，其中也涵蓋了與組織內成員的互動方式。而非語言的溝通模式也包括在角色的溝通模式裡，例如母親被賦予慈愛的形象，法官則給人有威嚴的象徵。
3. 角色的態度和信念：例如組織的管理者就會與組織成員的態度截然不同。
4. 角色的辨識度：不同位置的人們可能會穿著不同形式的服裝，使他們的位置可以清楚的辨識。
5. 角色的共同特徵：在一個特殊位置上的人們會有一些共同特徵，例如年齡、性別、能力等，但這些特徵卻不太適合被認為角色的一部分，原因為它們不具有像行為那樣的彈性。

- (三) 張承漢 (1999)《社會學》。以社會學的角度對角色的分析，通常會與社會地位關連的行為模式加以探討，則探討觀點有三種：其一規定的角色，是由某一地位相關的期望，建立在社會與社會組織之中。其二是認知角色，意指個人對特定社會職位的界定與瞭解。其三為角色表現，是社會角色的期望及個人角色知覺的結果，因此角色表現會受角色期待與知覺的影響而有所改變。
- (四) 鄭漢吾、闕月清 (2000)《教練訓練行為之相關文獻回顧的研究》。報告裡說明，教練對於選手的訓練中扮演著相當重要的角色，而身為一位成功的教練可從訓練過程中，找出具有代表性且有效的訓練行為，反觀之也能從中除去多餘且無效的訓練行為，並認為教練的培育課程裡，需加入訓練行為的觀察能力，以便日後有效的提供教練實施自評或修正訓練之用。
- (五) 王龍意 (2004)《籃球教練在訓練中角色扮演之探討》。研究結果指出，籃球教練扮演著眾多的角色，例如領導者、角色模範、訓練者、朋友和輔導員等等的角色。後續也說明時代的變遷上，教練在訓練中的管理，應是積極扮演正面的角色，主動的去關懷選手而不是冷眼對待，以體諒、照顧、獎勵、尊重的心態，才得以獲取選手的信任。因此作者認為，若能將多樣的角色扮演良好，可使選手更願意為領導者全心全意的付

出。

- (六) 張思敏 (2006)《進階教練訓練手冊》。說明教練的功能在於指導各年齡層的運動員，使之提升精進專項運動的能力。教練除了指導運動員之外，還需要參與競賽之外的活動。現代運動環境影響下，教練能力更需要全面性，以避免被社會環境所淘汰。因此教練需具備教育、溝通與組織等能力，在教練場內工作內容為改善運動表現，場外則需計劃球隊的未來發展等，運動教練所扮演的角色，可以是指導者、助益者或是朋友等角色，教練角色的核心，是與運動員共同改善技巧、並培育運動員「思考」的能力。
- (七) 吳萬福 (2007)《有效的運動訓練與指導法》。書中對運動教練定義為「具備運動專業素養與指導技術，給予運動選手合理有效的訓練或練習，使運動選手在比賽中實現自我，獲得優秀成績為己任」，上述得知競技運動教練所扮演的角色應為運動技術與知識的指導者，運用合理的方式引起選手的動機並有效的提心、技、體等能力，使得比賽能夠達到預期的良好表現。
- (八) 李建平、高明峰 (2007)《排球教練角色扮演之探討》。說明教練的角色是應以一生的時間去經營的，而現今排球教練之所以會選擇當教練，主要是堅持著自我興趣及快樂打排球的概念，要經營成為一位成功的教練，本身應集人生智慧與經驗，且將智慧無形的融入

日常生活之中，教練的一言一行都具有寶貴的人生智慧與哲理。

(九) 陳優華、許光庶(2008)《橄欖球教練身兼體育老師雙重角色之探討》。一文中提及到，澳洲著名的橄欖球教練 Pain 指出，成功的教練能夠造就與協助球員，讓球員的技術能提升或創新的突破，並享受從比賽競爭中所獲得的樂趣與滿足感，因此成功的教練不僅有運動技術的成就，且更瞭解年輕選手該如何教導，使他們獲得重要的球技且建立典範。

(十) 解德春(2010)《排球運動教練的指導哲學》。文中解釋身為一位優秀的教練，應需具備「慧眼」的能力，是指能看出選手的未來潛質和洞悉選手的心理層面，之後加以琢磨鍛鍊，使其選手成為球隊的主力。並引述了我國排球前輩陳和章教授所說：「我雖然不是一位非常優秀的選手，但是我曾經當過選手，有比賽的經驗。因此，我相當了解選手是如何在進行一場比賽，也清楚知道選手在訓練或比賽時，需要的是什麼」。這對於一名教練而言這是相當寶貴與重要的條件。

綜合以上的相關文獻的探討，瞭解社會結構的基本概念就是角色，社會中人和人產生的互動行為，稱為社會行為，主要也是以角色的概念所產生的，而以結構功能理論來看角色，通常角色與社會地位及職位是有相關連，居於社會中何種的地位或職位就該有屬於它該有的表現行為，而本研究以

結構功能理論來探究其手球教練在社會結構中的角色與功能。整理相關文獻後，發現角色與地位是密不可分的關係，每一個角色都具有一定地位，而地位會衍角色產生，相對的對角色的行為就會被眾人所期待，稱為角色期待。且社會角色也可能身兼多個角色，多重的角色可能會對角色的行為或理念上產生衝突，稱此為角色衝突。用以上之觀點來瞭解手球教練具有的角色與功能，需要透過手球教練的多重角色與功能、角色期待與角色衝突等，來對研究問題一一的深入探討。

三、教練制度與規範相關文獻探討

(一) 張永政 (1992)《淺談我國運動教練培訓制度》。此研究闡述了運動教練的規範與制度，而結論有三個重點：1. 教練目標雖然是贏得勝利，但在方法與手段應以公平競爭的原則下施行，教育選手發揮自我潛能、追求自我突破與實現的訓練觀。2. 教練的課程設計是需要長期的研究發展，由各級教練代表、專家學者、單項協會及行政主管共同參與研討教練課程內容。內容有兩個面向，其一為各相關科目力求互相配合；其二為願從各層級互相連貫進而推展至與國際教練課程相連結。3. 檢定制度的建立，各單項協會應設立檢定及管理小組，配合研定之課程，制定相關法規，嚴格考核教練的績效，並研訂評定之方法。

(二) 陳光中、秦文力、周愷嫻 (1996)《社會學》。在「制度：社會的結構」的章節裡，指制度是滿足社會需求

所設計之角色和地位的集合體，且制度的形成因素之一就是社會需求。說明人類都生活在高度制度化的社會之中，如教育系統就是一個制度，用來傳遞知識和文化特質的資源，而經濟制度負責生產、分配、勞務等，家庭也為一個制度，為社會產生新成員並且教育他們。所以最簡單的互動就是構成複雜制度的基礎。

(三) 蔡文輝 (1997)《社會學》。認為規範 (norms) 是指社會裡的人們所同意共同遵守的互動規則，而社會對每一種互動情況都有一定的規範，才可使人們在互動時不產生差錯，則一個文化裡某一部分用以指導人們互動與解決問題的知識、信仰、價值和規則的全形，視為「非物質文化」。非物質文化包括兩種：規範文化 (normative culture) 和認知文化 (cognitive culture)。規範文化是用來用來約制人們社會互動的規則與標準。

(四) 張君玫、劉鈺佑 (1999)《社會學的想像》。在鉅型理論的章節中談到規範是指價值在行動中所扮演的角色，而社會中各個角色所涉及到的價值都為「社會參考」，換句話說在一個行動系統或組織有固定的行動特性時，就視為「規範取向」。派深思 (Persons) 認為制度化的標準，以系統或組織中任何一個行動者的角色來看，既是一種滿足自我需求性的模式，稱「最適切化」，唯有瞭解行動者的反應條件，才得以稱之「制度化的」標準。所以，「制度」可說是制度化角色的複合

體，在社會結構中，被視為比較角色更高層的秩序單位，且制度的組成是由一群互相依賴的角色模式所構成的。

(五) 洪鎌德 (1999)《21世紀社會學》。以社會規範對一個社會群體來說，特質為頻繁的交互活動，而規範 (norms) 是公認習得的行為標準，也是多數人所遵守的行為、模式或行為範式，且規範常為持續較長久的群體，長久流傳下來的行為指標，任何社會規範的體系，主要任務是把競爭變成附從，也就是將體系變成團結一致。

(六) 李宜芳、劉宇等人 (2003)《大陸運動教練培育制度之研究》。結果說明建立一套完善並具有特色的運動教練培育制度，是可達到良好成效的，制度包括技術等級、培訓、考核、定期進修和管理等，制度的管理方式由中央統一規劃領導，以提高專業能力為目的，並且具備良好的專業化、職業化及社會保障的特點在其中。正因有如此完善與獨特的教練培育制度作為基礎，方可使大陸在角逐奧運賽事中能獲得前三名的良好成績。

(七) 洪嘉文、尤杏暖 (2006)《建置各級學校專任運動教練制度之探討》。研究說明建立完善的專任教練制度，培育國家優秀的競技人才，創造優秀運動員就業的管道，此為中央行政單位推動專任運動教練的目標，並

提出四項有效的策略為，專任運動教練的定位明確化、依法制進行的作業應予完善、提高各級學校聘任專任運動教練的意願、退休制度採用績效制等，才能使各級學校的專任運動教練在法制化和制度化能夠有成效。

(八) 王業(2007)《排球裁判功能與角色之研究——以結構功能主義探討》。以社會學的結構功能理論的觀點，針對排球裁判的規範與制度進行分析，認為能使裁判之角色發揮其功能，需要在排球社會的結構功能中，建立一個更完善的規範與制度，而要使裁判能夠發揮良好的功能，必須建立完善的規範與制度，其中最大的影響關鍵在於養成教育、分級制度與考核制度這三項重點，彼此之間互相影響，三者的關聯性更是密不可分。

(九) 郭銘勻(2008)《啦啦隊教練證照制度之探討》。對我國教練證照制度之現狀的探討，說明為提高各單項運動成績水準與教練素質，且培育運動指導人才，則我國各單項協會所現行的教練制度，多為中華民國體育運動總會於民國81年制定的「全國各運動建立教練制度實施準則」為依據來進行，依據實際情況建立各單相運動教練之制度，內容包含資格、分級、任用、進修、晉升、管理與獎懲等。

(十) 彭懷真(2009)《社會學》。在社會與社會制度的章節內，說明「社會制度」是人類在生存過程中，為了解

決問題所發展出來的，有了制度變使問題有了一致的處理模式。制度也是一種社會互動的模式，有相當穩定的結構且又能持續較為長久的時間，而制度也包含組織、有結構；傳達文化等價值。

綜合以上教練規範與制度的相關文獻，認為手球教練在於手球運動結構中，所產生的社會互動關係，與其他運動項目之教練有著共同特性與相關性，經由上述也說明有一個良好的教練規範與制度，是可有效提升該運動項目之教練的水平素質，因此，以社會學的觀點切入探討，手球教練的規範與制度，將分析現況手球社會結構中的教練規範與制度，並與過去做比較，期望能從中得到現今制度的優缺點，並舉出具體的改善方式。

第四節 研究意義與課題

一、意義

就筆者參考過去文獻認為，手球運動以社會學的觀點來看，此運動具有團隊合作的性質，意指人與人之間的互動關係，解釋此種關係適合以結構功能理論來探討研究。在手球社會型態中有各種角色，包括教練、選手、裁判、以及行政人員等，於既定規範中發揮各個角色之能力，維持手球社會結構的互動關係。

本研究是以社會學理論中的結構功能理論之觀點，探討手球教練在手球社會結構中的功能與角色，研究結果可提供

給中華民國手球協會在培育教練的能力養成時，能依據本研究結果，對教育及制度上修訂出更完整的教練培育內容，並由現行教練當中彙整出現代手球教練所需具備的能力，探討加以改善的方法，促使手球社會結構能呈現更穩定的現象。

二、課題

(一) 手球教練結構功能理論的基礎

1. 結構功能理論有哪些代表性人物與理論？
2. 手球教練結構功能理論的基礎為何？
3. 手球教練在之中的價值為何？

(二) 探討手球教練在手球社會中的角色與功能

1. 手球教練具備哪些角色？
2. 手球教練具備何種功能？
3. 手球教練會產生哪些角色期待與角色衝突？

(三) 探討手球教練的規範與制度，在養成教育、分級、考核等制度的合理性

1. 手球教練的養成教育，制定的方法及合理性為何？
2. 手球教練的分級制度，制定的方法及合理性為何？
3. 手球教練的檢定制度，制定的方法及合理性為何？
4. 現行體育署專任教練制度的合理性為何？

第五節 研究方法與步驟

一、研究方法

採用量化或質性研究時，必須先考慮研究目的與研究狀

況。研究如果要對一個不太瞭解的新現象，或是想對一個複雜的社會現象加以理解，並依其用於建立理論作為未來研究之用，質性研究較為適合。如想對一個已知的社會現象增加更多的瞭解，對研究情境需要較多的控制，需要證實假設，或清楚的描述母群體的特性，這時需要採用量化的研究（趙碧華、朱美珍，1995），則本研究決定採用質性研究。質性研究，又稱為質化研究，分析資料方式是根據主題、概念或類似相關的特徵，把資料組織成一些類別的程序來分析。這樣的研究法發展新的概念、形成概念定義，並檢視概念之間獨關係，最後再依據時間順序、對立組別，或被整理過的類別，將概念串聯起來。在質性研究中，看法與證據是互相依賴的（朱柔若，2000）。

本研究以過去手球運動的高度盛行風氣至現今的盛行度逐漸消退的現況，利用結構功能理論針對手球教練之功能與角色進行研究，而教練又是運動推廣的主要推手，從事手球運動是我個人所熱愛的，也曾以手球運動教練做為目標，探討現今手球教練應具備的功能、角色與規範制度，以提供給自己與相關人員更瞭解手球教練這方面。研究採用三種方式進行研究分別是：歷史比較研究法、文獻分析法及半結構式的訪談，意圖從文獻中尋求理論以支持研究，並以訪談之內容歸納整理出結果。

以下為研究方法、研究工具和訪談資料處理的說明。

（一）歷史比較研究法

歷史比較研究是一種討論大問題的方法，例如社會變遷的產生方法、社會制度如何安排、社會有何共同的基本特徵（朱柔若，2000）。歷史比較研究的執行步驟是調查對象的概

念化、找出證據、評估證據的品質並組織證據，綜合整理後寫出報告（朱柔若，2000）。探討手球教練與選手之間長期存在的複雜社會關係，如互相依賴及抗衡等現象，利用歷史比較研究法對此社會現象進行研究為較適合的方法。歷史比較主要先瞭解手球的起源背景、演進過程與發展過程，對整體社會之影響，之後探討手球教練在手球結構中的功能演變。較早期教練的功能是乎僅限於在競技場上的指導技術之功能，過去僅需指導選手獲得優良競技成績，而忽略品德教育，但現代社會的轉變或許使教練的角色，不僅只是指導運動方面的知識與技術，是否也應具備「教育」的意義。期望能以社會學探討教練的社會結構功能與角色。

（二）文獻分析法

文獻分析法的目的，在於彰顯對該知識體系熟悉的程度，建立研究者對此領域的信用，也可以顯示過去研究的路線，檢視當下研究與過去研究的相關性，整合及摘要這個領域裡已知的事物，藉著向他人學習並刺激新觀念的產生（朱柔若，2000）。應用文獻分析法，必需蒐集相關文獻，並進一步深入分析，整理歸納其他學者所研究過之文獻。本研究所蒐集的資料，內容包含中華手協手球起源簡介、社會學、結構功能理論、手球教練功能與角色以及制度與規範等相關文獻。

（三）半結構式深度訪談

訪談是用各種型式進行交談的方法，包括面對面訪談、電話訪談、電子媒介訪談等方法。質性研究中最常被採用方

式為深度訪談的資料收集法，主要功能用來訪談受訪者，並收集詳盡、豐富觀點和想法構思的方法，研究取向為「以人為本」，企圖從受訪者的角度詮釋個人的行為或態度。受訪者是主體，研究者尊重受訪者的觀點，瞭解受訪者的思考，重視他們的感覺，尊重他們的詮釋為訪談之目的(范麗娟，2004)。訪談當中是經由受訪者回答訪談問題的表達方式，來瞭解受訪者對於事件及問題之看法與思考方向，且受訪者在過程中陳述自我看法必須要能具體且自由不可限制受訪者的陳述。對於研究複雜的社會現象時，以訪談的方式來進行研究為較佳的研究方法，訪談是在問與答的過程中與受訪者進行較為深入的議題探討，可瞭解到受訪者更多不同面向之看法，相比之下如用選項問卷的方式來進行調查，只能以問卷上的選項來做回答，而不能夠完全表達自我其他的意見及看法，因此可能就會忽略掉某些的重要訊息。

(四) 訪談研究工具

1. 訪談說明書：以蒐集完整的資料為前提，必須先向受訪者清楚的說明，使受訪者能夠瞭解整個受訪的過程及問題，讓受訪者不受任何的的心理層面的影響，將訪談問題完全依自我意志的去表達出來，因此訪談說明書能使蒐集的資料能更加的完整，也讓受訪者能夠更安心且愉快的接受訪談。
2. 訪談同意書：進行訪談前，為了確保研究者與訪談者的權利，必先取得受訪者的同意，藉由訪談同意書的內容，使受訪者瞭解此次訪談的研究目的與規範之研究範圍，說明至受訪者瞭解並同意，才簽訂訪談同意書。

3. 訪談題目綱要：半結構式訪談法是本研究蒐集資料所採用的方法，針對優秀手球教練存在的價值與意義、功能與角色以及手球教練的規範與制度等層面進行訪談。
4. 錄音筆：進行面對面的訪談之前，會事先準備齊兩支錄音筆，以防突如其來的狀況，如沒電或故障等問題，導致無法錄音的狀況。而在訪談過程中不僅是當下從訪談者口中聽到的內容以重點式的記錄，運用錄音筆能使訪談內容的資料整理更為完整，在進行逐字稿撰寫的過程，以此為依據能更清楚的描述受訪者對問題的回答。

(五) 訪談資料處理

訪談所取得的資料處理，包括資料收集的過程，以系統的方式進行比較分析，做成摘要手記，並將整理資料區分為有意義的相關單元。分析資料並無絕「正確」的方式，沒有絕對一定的規則模式，但分析資料則需要高度的方法論和專業知識，經由以上方式來進行整合，可提供資料的整體面貌（范麗娟，2004）。本研究進行訪談之前，首先要擬定訪談題目綱要，選擇手球教練中較資深且有帶隊優良成績者做為訪談之對象，則受訪對象的個人基本資料，事先透過網路資訊取得後，列出名單並與受訪者聯繫排定受訪時間、地點。訪談過程中，必須說明研究目的、問題以及本研究的價值性，使受訪者明白此次訪談的主要目的為何。由於訪談的過程中，為了不遺漏重要且完整的訊息，將會使用錄音筆至訪談流程結束，以訪談當下記錄的重點與錄音筆的內容，做為撰寫成逐字稿的依據，完成逐字稿後，將傳遞給受訪者做確認，受訪者確認逐字稿內容與自我所表達的意思相同且無誤時

，才完成訪談的記錄。

二、研究步驟

本研究步驟的進行，首先由手球比賽和訓練中，觀察教練與選手的互動現象，思考可能形成的問題，並思索尋求解決問題的方法。研究者以身為手球選手的背景及對社會結構中的角色備感興趣為出發點，且與相關研究者與人員進行討論該研究之方向。從書籍、文獻、期刊、網路資源中收集與研究有相關議題的文獻資料，之後將資料做整理歸類，針對本研究所探討的結構功能理論及手球社會的現象能夠有更深一層的瞭解，並將其設為本研究的各章節之架構，應用結構功能理論解釋手球教練的現象。研究計畫擬定是經由相關的專家及學者的指導，並修訂更完善的研究方向，之後對手球社會結構中的優秀手球教練進行訪談，整理歸納出現今手球教練所必須具備的能力及理想樣子，由訪談所取得的結果與現今各層級之教練做對照、比較及驗證，研究最後依結果的佐證找出較為具體的建議，提供給予相關單位作為改善的參考。

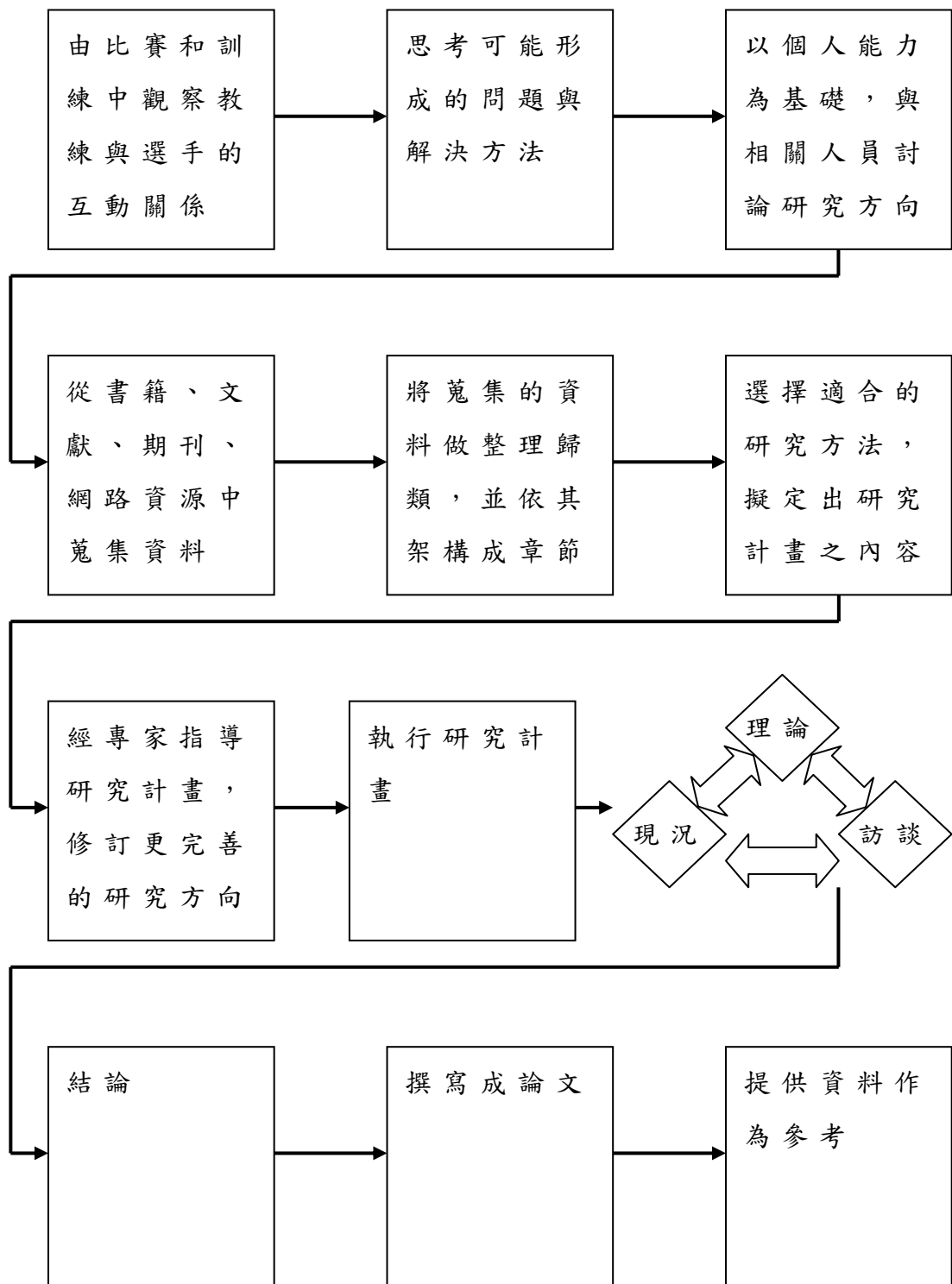


圖 1-1 研究步驟圖

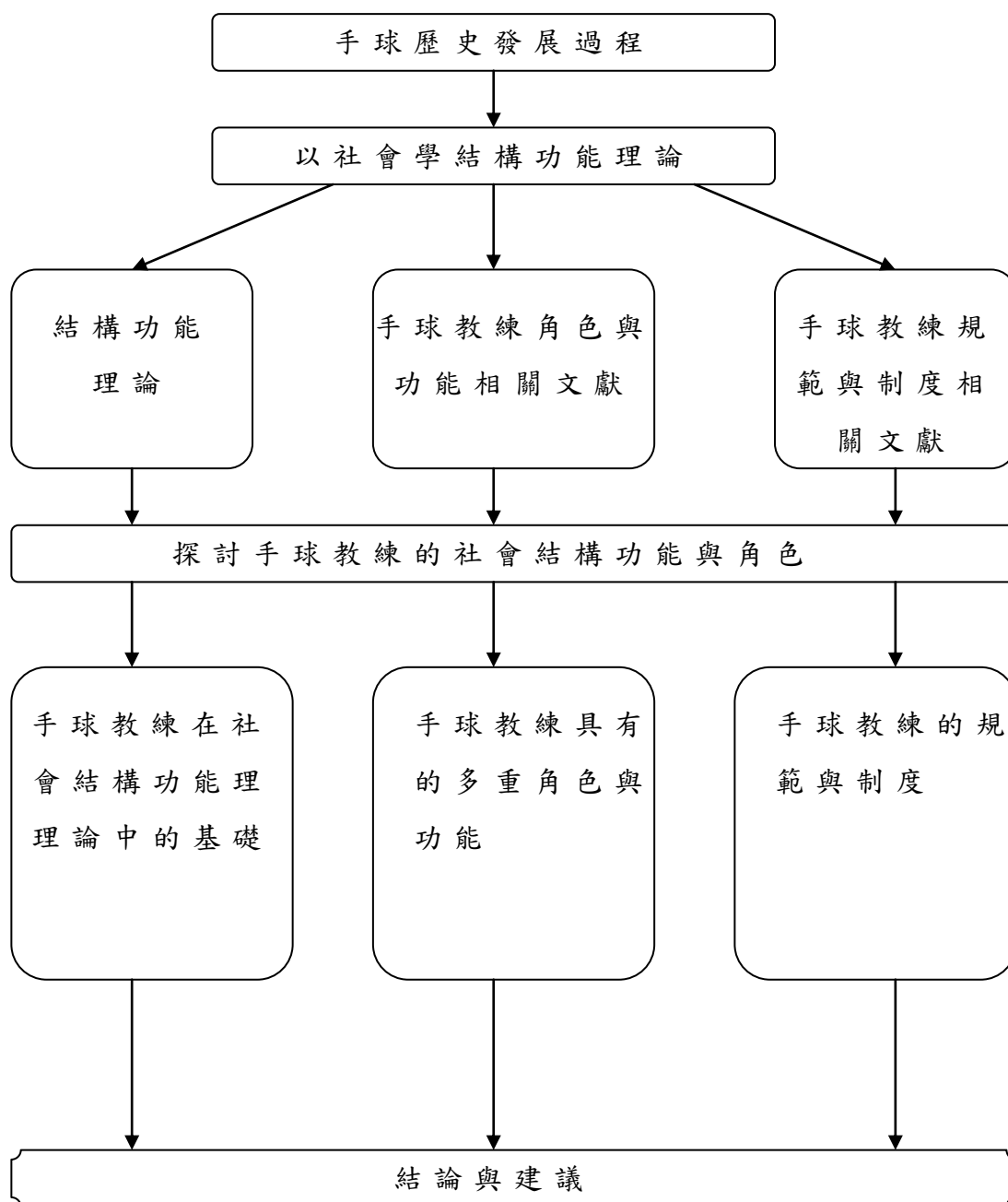


圖 1-2 研究架構圖

第六節 研究範圍與限制

一、研究範圍

以手球教練為研究對象，用社會學的理論觀點進行研究。社會學中最基礎的關係屬於個人與個人之間所構成的互動行為，此互動關係在全球社會結構中或許也都存在著相同且類似的互動行為，但本研究主要以臺灣區域為主，則應用之對象以手球運動為範圍。

本研究設定國內的優秀手球教練為研究訪談的對象。主要以國內大專院校男、女子甲組球隊獲得前三名的優秀手球教練為訪談對象，以他們長時間涉入參與手球運動，且長期累積的帶隊經驗、以及優良手球競賽的成績，在手球社會結構當中可能具有相當的地位，依身分地位可闡述表明自我之意見，且意見有可能成為引領其他層級教練之作用。以訪談內容做為依據，試圖瞭解手球教練在手球社會結構中所扮演的各種角色，以及各具何種功能和角色的期待與衝突等議題，與手球教練的養成制度上的優缺點。

表 1-1 本研究訪談之手球教練

編號	姓名	教練經歷	服務學校	100學年度大專冠軍組別
1	張簡坤明	1.2002、2006亞洲運動會手球隊總教練 2.手球協會理事兼技術委員	國立臺灣體育運動大學，職稱講師	男子甲組冠軍
2	張榮顯	1.2010亞洲運動會女子手球隊總教練 2.手球協會研究發展組組長	國立臺灣體育運動大學，職稱專任教練	女子甲組冠軍
3	何維華	1.臺灣運動科技發展協會監事 2.大專手委會研究發展組副組長	臺北市立體育學院，職稱專任教授	男、女子甲組亞軍
4	王宗進	1.大專手委會委員 2.大專手委會訓練組副組長	國立彰化師範大學，職稱助理教授	男子甲組季軍
5	洪嘉蓮	1.臺中教育大學女子手球隊教練 2.目前於潭子國小任教	國立臺中教育大學，職稱女子手球隊教練	女子甲組季軍

二、研究限制

本研究是採取身為教練自我陳述的觀點來進行研究問題的探討，訪談對象主要是以100學年度大專盃手球錦標賽男、女甲組前三名之教練為受訪者，因此，本研究結果內容推論的優秀教練之功能，對於其他層級教練或許不完全適用，亦為本研究的限制。

第七節 名詞解釋與用語規定

一、名詞解釋

(一) 優秀手球教練

本研究所指的優秀手球教練定義為，100學年度大專盃手球錦標賽男、女子甲組榮獲前三名之教練，亦稱為優秀手球教練。

(二) 結構功能理論

結構功能理論，由於將社會視為一種靜態且整合均衡的體系，所以長久以來備受其他學者批評是一種保守靜態的理論，但儘管如此，近年來有部份功能學派的頂尖學者將新進化論階段的概念融入其中，用來解釋現代化的過程，其原因為結構功能理論對於社會變遷層面的解釋並無完全的忽略（葉至誠，1997）。

(三) 社會結構

社會結構意指一群社會參與者行為互動的影響關係，使彼此間產生固定的互動模式與互相依賴之關係。社會中的組織及其中人員的配置，因長期下的持續互動而形成有規律的互動模式（彭懷恩，1996）。

(四) 功能

社會學家對「功能」這名詞之應用有四種不同的用法，第一種是數學上所謂的「功能」，是指某一個變項的價值是由其他的變項來決定的，數學社會學上之「功能」都屬於這類。第二種「功能」是指「有用」的活動。例如日常生活中所參加的典禮、儀式、演講等大眾活動，有用的活動包括需求的滿足與願望的實現。第三種「功能」指「適當的活動」，社

會階層之存在可能對社會整合屬於有用的，但安排上就並非一定是適當合理的。第四種「功能」指維持體系均衡的活動，這種方法裡社會制度是由體系而制定的，因此社會制度的功能，意指對於維持社會體系均衡有所貢獻的活動（蔡文輝，2006）。

「功能」的意義為一種對維持社會結構平衡有用且適當的活動，功能也可做為效果來看，功能是控制體系內結構與過程運作的條件，結構運作的穩定持續性會受到這些條件的影響，社會結構的功能包含提高效率、人際溝通、滿足需求與統一組織，而社會中各部門是互相關聯的概念，即是結構功能理論所要強調的（葉至誠，1997）。

本研究綜合以上的觀點來解釋，功能的產生是社會結構中的各個角色在社會的需求、發展與演進都能發揮對該社會的結構產生功能的作用。

（五）角色

陳光中、秦文力、周憶嫻（1996）認為，每個人在社會中都佔有不同的位置；而每個社會位置都伴隨著特定的權利及義務，稱其為地位。當一個人在某一特定地位時的行為期待，就是所謂「角色」的意涵。

人經由社會化的過程中可以學習到各種的角色(roles)，且各種角色的權利、責任及行為，與人在社會中的地位有關。林登(Linton)認為角色與地位兩者是密不可分的：角色是「地位的動態面」。在一個社會組織中，每位角色都具有幫助界定及與人互動的性質，藉由此特性來創造人際與團體關係的模式，並促進社會組織的狀態穩定（張承漢，1999）。

二、用語規定

(一) 年代

本研究裡所提及的年份，一律統一使用以西元年份作為記錄，可使年代表示清楚，不易混淆。

(二) 中華民國手球協會

中華民國手球委員會於1970年成立，直到1973年將名稱改為中華民國手球協會，因此在本文內將中華民國手球協會簡稱為「中華手協」。

(三) 引用訪談逐字稿的格式

本文中以「匿名代號，發表年代」的順序，作引用訪談逐字稿的格式，呈現方式如「(1020701, 2013)」。

第八節 本章小結

本章節以研究背景說明，手球運動在國際上演進的歷史與臺灣發展之現況，而筆者以選手身份參與手球運動多年並對教練角色深感興趣，以此做為研究之動機，探討手球教練在現實手球社會結構中，所扮演之角色與功能以及手球教練在養成、分級、考核等制度進行研究。目的在於探究手球教練的現況與制度配合的合理性，並提供現今教練應具備之功能，給予相關單位作為塑造理想教練形象的依據。研究意義是為了能使參與手球運動者能夠更深入的瞭解，並以提供制度規範的制定之方法給予相關單位參考。研究課題在於能夠更進一步瞭解本研究的目的所產生的。研究方法以歷史比較研究法、文獻分析法、訪談法等質性研究的方式，作為本研究的研究方法。以結構功能理論做為探究目的基礎，並由訪談法進行調查，試圖瞭解手球社會結構中，手球教練所扮演之角色與功能，以及現行手球教練之養成、分級、檢定等制度與制定規範的合理性。研究範圍主要以臺灣區域手球運動現象為研究重點。研究限制說明本研究以大專院校優秀手球教練自我陳述之觀點來探究研究目的，因此研究結果之功能或許不完全適用於其他層級之教練。名詞解釋以讓本研究的名詞界定更加清楚並瞭解其意義，規定用語為了不讓讀者混淆，而筆者將本文內引用之中華民國手球協會名稱、年代以及訪談引用格式，在全文內撰寫方式都將統一格式。

第貳章 手球教練在結構功能理論中的基礎

第一節 結構功能理論的概念

一、結構功能理論的起源

追溯至最早期的社會學是由一位名為孔德(Comte)的法國人，起初他提出「實證哲學」的觀點，用來考察社會的規律秩序，後來將此種觀察社會變遷現象的哲學稱為社會學，社會學是以實證主義為觀點，所建立起的一種科學，孔德並進一步將社會學區分為，社會動學(social statics)與社會靜學(social dynamics)，前者為研究社會變遷，後者則是研究社會秩序兩種類型的範疇(彭懷恩，1996)。社會靜學的內容，主要是說明社會秩序的原理，以社會有機體的理論，分析社會結構，然而孔德認為社會有機體的學說中，最基本的單位是家庭。社會動學的理論，則注重在說明社會進步的法則，以促使知識提升的三階段法則，解釋社會功能(葉至誠，1997)。此理論至英國社會學家史賓塞(Spencer)時，便逐漸形成日後的結構功能理論的基本雛形，他認為有機體與社會是一樣的，比喻社會就像生物生長的過程，當體積越增大其組織內部之結構就越顯複雜，就有如一個複雜的社會結構，因結構複雜而使功能呈現分化，但分化的各部份都會各盡其力，為整體的生存而發揮功能(蔡文輝，2006)。

以上孔德與史賓塞兩位學者，他們的思想雖對結構功能理論有重大的影響，但將此學說傳遞出去的人，則是涂爾幹(Durheim)(馬康莊、陳信木，1998)。涂爾幹為法國社會學家，他認為社會學應著重於社會事實，而社會就是由社會事

實的風俗、制度、法律所構成的，說明社會事實外在於人，但又控制著人，而他的著作「自殺論」就是由此觀點下所著成（彭懷恩，1996）。以結構功能理論而言，涂爾幹有甚多論及關於結構、功能、以及對社會需求的互相關係等思想。而他最大的貢獻，或許是區分社會肇因與社會功能的這兩個概念，前者是關切既定結構為何存在，以及為何會以此種形式存在；後者則是專注於較大體系所需，並由既定結構所提供的需求（馬康莊、陳信木，1998）。

於第二次世界大戰之後，諸多的社會學家紛紛轉型，以一般理論來解釋社會的運作。而派深思(Parsons)就是其中之一的美國社會學家，他企圖以史賓塞和涂爾幹兩位學者的方法，來建立社會體系的理論，主要概念是以「結構功能理論」(Structural Functionalism)的觀點來分析社會行動（彭懷恩，1996）。派深思在1937年所出版的《社會行動之結構》一書被眾多社會學家認為是，討論社會學功能理論之基本理論的開始，此書的出版也是社會功能學派日後獨霸美國社會學界的起點（葉至誠，1997）。而《社會行動之結構》一書對於美國社會學理論的重要性，可大致歸納為四項：1.首次將歐洲社會學的鉅型理論，有系統的方式引介予美國大眾；2.完全漠視馬克思理論的存在；3.改變世人對社會學的印象，承認理論建構亦是社會學重要的工作；4.提出一個具體的社會學理論，影響日後的社會學發展（馬康莊、陳信木，1998）。

從上述可知功能學派對美國社會學理論有著巨大的貢獻，但真正將功能學理論推廣並發揚光大的人，應該是默頓(Merton)。而默頓的功能學理論被視為一種分析的方法論，他指出有些單位可能只對體系內部有一部份的正功能，但卻

也同時對其他部分有反功能，而有些功能是明顯可見的，有些則是看不見的，則默頓稱前者稱為「顯出功能」(manifest functions)；後者亦稱「潛在功能」(latent functions) (蔡文輝，2006)。

結構功能理論的概念是由「社會學之父」孔德才有了開端，並基於史賓塞才有基本的理論雛形，而在派深思和默頓兩人的理論下，便將功能學理論發揚光大。理論起源於19世紀至今已21世紀，經歷悠久的歷史以及諸多社會學大師的理念結合的結晶，而由派深思將諸多結構功能理論的概念做整合，所以派深思為結構功能理論的最主要提倡者，以此社會學理論，做為後人研究社會現象，探其社會結構與各個人員的角色功能，應該是個據有可靠性的理論依據。

二、結構功能理論之代表性人物

(一) 孔德(Auguste Comte,1798-1857)

孔德曾說：「將社會的有機體當成是諸多的組合，而家庭就彷彿是「生物體」的細胞或是最基本的元素；其次是階級和地位，這就如「生物體」的組織，且最終城市和社區就會成為真正的器官」(Parsons,1954)。他所提出的「有機體」理論，將社會比喻為生物的有機。他認為社會一個有機體系，並像生物有機體般的運作方式。孔德為體系理論的開端，也開啟之後社會學理論中的結構功能理論。將社會結構化為生物有機體的器官來看待，指社會的有機體是由各種不同的部門所構成的。則生物學是探討個體的有機體，而社會學是研究社會的有機體(馬康莊、陳信木，1998)。

(二) 史賓塞(H. Spencer,1820-1903)

史賓塞是一位英國社會思想家，他也延續孔德的有機體理論，將人類社會與生物有機體兩者做相互比較，認為兩者都在「適者生存」(the survival of fittest)的引導下，進行著由簡單至複雜的進化論過程，因此，史賓塞也被視為達爾文主義的首倡者。他將社會視為有機體，則細分了五項來解釋：1.如生物一樣有成長過程；2.社會結構因成長而變複雜；3.社會功能因成長而逐漸分化；4.功能的分化導致各部門的獨立；5.社會整體生命長於個體的生命（彭懷恩，1996）。

史賓塞對於之後的結構功能理論有著很大的影響。因為他關切社會有機體的「需求」，給予後來的結構功能論者也關注此概念，且更進一步的轉化為社會「需要」各種的事物才得以生存。此外，史賓塞的社會演進法則，也應影響結構功能理論的理論演化過程，例如涂爾幹與派深思兩人的學說，都有受史賓塞社會演進法則的影響（馬康莊、陳信木，1998）。

(三) 涂爾幹(Emile Durkheims,1858-1917)

涂爾幹的著作有「社會分工論」、「社會學方法論」、「宗教生活的基本形式」與「自殺論」四本著作，至今仍是社會學的經典之作。他在社會學的貢獻有以下三點：1.社會學所研究的是各種制度；2.社會學注重分析要點在，各種制度之間以及制度與環境之間的關係；3.將社會視為社會學重要的分析單位（彭懷真，1998）。

涂爾幹認為社會結構在基本的情況下，是傾向於均衡穩定的狀態，而社會結構是特定時間裡，個體全部的社會關係的總和，並且相信結構內各部門之間，都具有某種程度的整

合性，才能夠維持整體社會的生存（葉至誠，1997）。這種概念便是之後將結構功能理論，朝向有系統性發展的因素。

（四）派深思(Talcott Parsons,1902-1979)

派深思出生於1902年，早年曾就讀安姆赫斯特學院(Amherst College)，原本主修生物學，但在1923年受一位經濟學家影響，則轉學社會科學。於1927年，在哈佛大學經濟系擔任受聘講師，之後幾年，理論更廣涉馬歇爾(Alfred Marshall)、柏烈圖(Vilfredo Pareto)與涂爾幹等人的理論(蔡文輝，2006)。1937年出版了《社會行動之結構》(The Structure of Social Action)一書，屬於綜合理論性的書籍，以馬歇爾、柏烈圖、涂爾幹及韋伯等人的理論為主軸，所合著的作品。而相隔兩年的時間便升為副教授，並於1944年晉升為教授，可說《社會行動之結構》一書的出版為派深思的學術生涯轉折點(蔡文輝，2006)。

結構功能理論於1950和1960年代，正是此理論盛行之期間，在美國社會學界更是風靡於此理論，派深思也在這些年裡，以發表的學說來看他由行動理論逐漸轉成偏於結構功能理論。雖然，結構功能理論獲得社會學界的廣泛認同，但也受到各方不斷的批評，如米爾士(C. Wright Mills)、羅克伍(David Lockwood)、顧德納(Alvin Gouldner)、哈洛維茲(Irving Horowitz)等人的批評(馬康莊、陳信木，1998)。

派深思的理論雖然持續遭到攻擊與批評，但任何人都無可否認，他對美國社會學界的貢獻是無人可比擬的，且任何研究美國社會學歷史的人，都必然會涉及派深思本人以及其學派之理論(蔡文輝，2006)。

由於，派深思以及結構功能理論，為本研究所要掌握的重點，從上述便可清楚瞭解，以結構功能理論的發展來看，派深思為此理論中最具代表性的人物，因此，在介紹或談其理論時，都會以較多篇幅來加以清晰敘述。

（五）默頓 (Robert K. Merton, 1910-2003)

默頓認為功能命題完全根據非實證性的經驗而論斷，純粹只基於抽象的、理論的體系所衍生而來，這樣的預設命題並不符合社會學家最基本的責任，且他堅信實證經驗的驗證，而並非是理論的斷定。因此，發展出了功能分析的典範，藉此為理論與經驗研究的整合。對於結構功能分析清楚的說明，從最表淺的層面來看，主要專注於團體、組織、社會、文化的研究分析（馬康莊、陳信木，1998）。

早期的結構功能理論都朝向正向且穩定的理論方向，所以忽略了一個社會事件可能會帶來正向功能，但也有可能產生負向的效果，而默頓為了矯正早期的結構功能理論所忽略的嚴重部份，於是他提出了「反功能」(dysfunction)的概念來補足。則默頓之後又引介了顯性與隱性的功能概念，所謂的「顯性功能」(manifest function)，指意圖想要或希望的事物，相反的「隱性功能」(latent function)，則是不想或者是無意間所達成的事物（馬康莊、陳信木，1998）。

三、結構功能理論的內涵

結構功能理論將社會視為一種有機體的生物，是由英國的社會學家史賓塞提出，他比喻社會就如像人體的生物有機體，人體內各個部門如心臟、大腦、腸胃等，為了維持生命

都將各盡其職，則會形成互相依賴的體系。反之，當其中任何部門停止功能或降低效率，將導致身體的不健康（陳光中、秦文力、周愷嫻，1996）。由於分化的作用，促使社會結構從簡單演進成複雜，功能越是分化則社會就越顯複雜，如想要深入瞭解社會結構，先瞭解其功能是必須的。且他認為社會結構與集體意識，才是組合成社會的主要力量。因此，社會結構裡的各個部門，是為了實現社會整體意識的需求而存在，則各部門所產生的功能是在於維持社會整體的運作（葉至誠，1997）。

當功能論者要找出什麼東西具有功能時，答案則為結構(structure)具有功能，而功能與結構兩者是互相關連的，因此功能與結構一詞常連結並用，則稱之結構功能理論(Structural Functionalism)。此理論的研究單位並非是個人，而是以結構做為研究的單位，所以結構功能理論是以結構解釋角色之間的互動，以及服務的社會制度（蔡文輝，1997）。因為功能理論相信功能的存在，以這觀點的學者則主張社會，總是往穩定整合的方向運行。整合，意指社會裡各部門之間的均衡且互相調和的現象，而當社會結構裡任何一個部門發生變動時，必然也會影響到其他部門而發生變動，將失調的社會結構再次的調整均衡，以維護社會結構的整合（蔡文輝、李紹嶸，1992）。

將社會結構的概念解釋最清楚透徹的理論為「結構功能理論」，「結構」、「功能」、「均衡」這三項是該理論的核心概念。「結構」本是源自生物學的詞彙，指一個有機體的生物所有部份的器官或組織，而社會結構則是指，結構內部構成的各部分或各個部分之間，所建立起來的互動關係模式。如家

庭、宗教、學校等，均為構成社會系統的要素，並有一定的結構、功能、型態與特徵，而社會結構應具有穩定性、層級性、相對性以及易變性等特徵（葉至誠，1997）。「功能」為功能學理論的核心概念，而功能又可被視為效果，而功能的產生猶如新年時大家互相送禮拜年的現象，所產生的功能在於可增進社會整合的效果。功能也可說是控制體系內的結構與過程運行的某些條件（蔡文輝，2006）。「均衡」是一個社會結構最終的運行目標，在此狀態下能使社會結構和諧，且結構內的變遷是緩慢的並有秩序的。而變遷是一種對社會結構的調整，是局部而緩慢的，無損在整個社會結構的整合與均衡（蔡文輝，2006）。

結構功能理論主要強調社會中各部門的互相關連性，而此種互相關連性的特質，才是構成功能體系的要素。其概念有四個特質：1. 每個結構裡的各部門在功能上都是互相關連的；2. 每個結構裡所組成的單位通常都是有助於結構的運行；3. 大多數的結構對其他結構都具有影響力；4. 結構是穩定且和諧的，不容易有所變遷（葉至誠，1997）。

綜合上述可知，結構功能理論強調社會結構裡各個部分都是互相關連，且各個部分之產生的功能，是為了整體社會結構之均衡狀態所存在的，換句話說，社會結構為求生存，需要各個部分產生功能達到均衡狀態，才可避免該社會結構崩壞。此理論之核心概念有三項分別為「結構」、「功能」、「均衡」，則研究單位注重的是結構，而並非個人。因此，結構功能理論如要解釋一個社會結構的變遷所構成的影響或產生的功能，必須透過以上的三個核心概念，問題由社會結構中切入，功能是如何產生與具有何種功能，且產生之功能是否能

讓該社會朝向均衡狀態發展。

第二節 手球教練的結構基礎

一、結構功能理論的體系與功能

派深思所謂的結構功能理論，是做為一種中程理論，而不是社會學的最終目標。思考源創的理論是由底層著手，分析組成複雜的單位行動，而分析這些對象是非常抽象的，於是採用了與以往不一樣的社會概念，將社會視為一個整體，便可壓低個人行為的重要性。（林秀麗、林庭瑤、洪惠芬，2003）。對他而言，個體的行動是具有體系性的，存在著一定的結構形態。在《社會系統》的書中亦曾說到：「一個具體的行動體系是一個與情境有關之行動元素的整合結構。這可能意味著，在一個特定的秩序體系當中，動機、文化、象徵元素的要求都包括在一起而才整合起來（Parsons,1951）。

換言之，社會體系結構的骨幹是由一群行動體系所組成，而派深思認為社會之體系裡的行動體系，包括人格體系、社會體系以及文化體系。人格體系是指動機、精力，以及滿足需求的欲望，人格雖具獨特性，但會受生理與文化的影響；社會體系包含角色、模式、團體性結構等，意指角色與角色之間的互動，就是社會互動的過程；文化體系指行動裡，由學習所得來的部分，文化是經由進化過程所滋長的，而語言就是文化體系最主要的特徵（蔡文輝，2006）。社會體系中的個人會分享價值的標準，其中某些標準被稱為規範，可使人依循規範而行動。且規範型成的社會規律往往持續的相當長

久，又將這種持久而穩定的規律稱為「結構的」規律。社會體系內一切的這種規律，可說是一種錯綜複雜的平衡（張君政、劉鈞佑，1999）。

社會是由各個部分所組成的體系，亦可稱為社會的結構，社會結構對於整體社會的生存所做的貢獻，就是功能。結構滿足社會需求時，可存在與維持穩定；反之，社會就無法維持穩定。而功能論視社會為一個均衡的系統，具有穩定與變遷的雙重狀態，使結構的功能易於持續且變動不居（謝高橋，1997）。

由以上敘述，瞭解派深思的社會體系，指的是把社會之結構區分為各個部分，也就是社會結構分化的概念，而各個分化的部分都將會產生功能，促使整體的社會結構達到穩定均衡的狀態。就一個社會體系來說，整個結構是由眾多的元素所組成的，猶如小型的組織內部，區分各個部門，為小型的組織產生功能並使其順利運行。從小型組織或團體到整體的社會，都是由眾多大小不同且結構複雜不一樣的元素，包含在社會體系之中，並藉由眾多元素構成一個整體的模式，即是社會體系。陳上所述，以下由圖2-1來顯示：

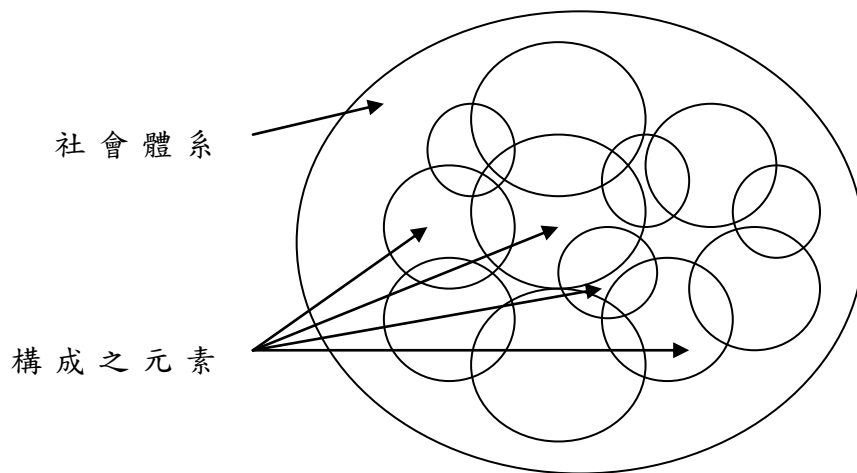


圖 2-1 派深思之社會結構的關係構成圖

(參考資料來源：王業，2007)

以「存在就是合理」的概念為結構功能理論的特點，認為只要是社會存在的「事物」，就能夠尋找出為何會存在的「理由」，而通常能有利的幫助社會整合的就是這個「理由」(吳逸驊，2004)。而派深思所出版的《社會行動之結構》一書裡，認為價值(value)才是人類行為的準則，價值亦是人類行為的主要動力。人類的價值觀念只要是共同一致的，社會秩序就能夠被建立起來，因為價值提供了人類，在日常生活行為中的共同的準則與依據。雖然，此書裡的論點並非以結構功能理論的觀點做為基礎，但卻是派深思日後所有理論的中心論點(葉至誠，1997)。

派深思最為人知的，就是AGIL功能架構，此架構主要呈現兩的層面，其一為劃分體系的外部 and 內部之功能需求—每個系統內，都含有處理系統於環境的關係，以及內部組織需

求的處理。其二為劃分「消耗性」與「工具性」的行動體系元素—前者指取得所要追求的目標而採取的行動，後者則專注工具的取得和納入（蔡明璋，1990）。所謂的AGIL架構，是分別由四種基本功能所組成，意指任何體系為了維持運作都必須執行以下功能：

一、適應的向度 (the adaptive dimension)

適應 (adaptive) 的功能代表 A，是指對情境中和某種特殊利益有關之對象所有的認知程度，亦為體系對外在環境的工具性功能。也就是說體系必須應對與克服面對它情境危急的事件。

二、目標達成的向度 (the instrumental goal achievement dimension)

目標達成 (goal achievement) 的功能代表 G，又稱目標取得，指在外顯表現過程中，感情動機參與的程度，亦為體系在外在環境的完成性功能。而體系設立目標之後，必須達成所設立的主要目標。

三、整合的向度 (the integrative dimension)

整合 (integrative) 的功能代表 I，指體系中單位行動在系統中整合程度，此體系必須規制其他三個功能的必要條件。亦可說整合是體系內部的完成性功能。

四、潛存或模式維持 (latent or pattern maintenance)

潛存又稱為潛在性 (latency) 的功能代表 L，是意指體系必

須裝修、保持與更新動機和文化模式，潛在性為體系內部的工具性功能（孫中興，1992；馬康莊、陳信木，1998）。以下圖 2-2 為 AGIL 的結構圖：

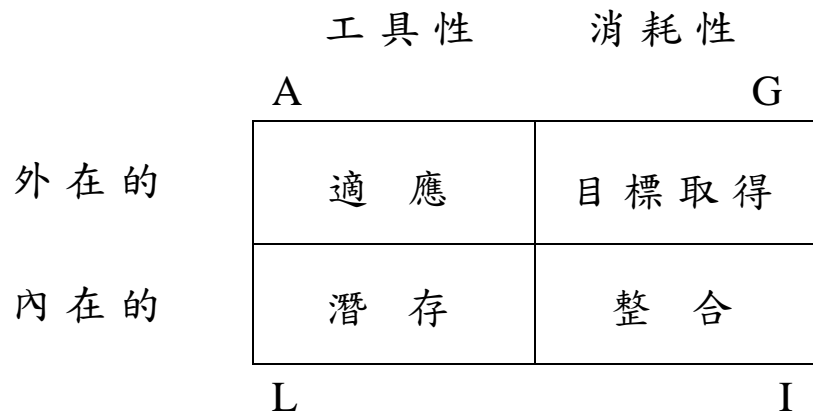


圖 2-2 AGIL 架構圖（取自蔡明璋，1990）

派深思的社會學理論之起點為 1937 年，他所發表的「鉅型理論」，但此「鉅型理論」卻引來多方學者的責難說，他故意曲解其他學者的思想，並認為派深思只為了突顯「他自己的」理論取向。不過，派深思的著作被諸多社會學家們廣為引述與使用，更最要的是塑造了大部分美國社會學理論之結構，所以說在美國社會學家中，最重要的社會學家無庸置疑的是派深思（馬康莊、陳信木，1998）。

經由本章第一節結構功能理論的起源介紹，能明確的知道，繼派深思之後，以功能學著名的學者為默頓，他的理論是依據派深思的結構功能理論觀點，而延伸出功能分析的典範模式。默頓發現早期結構功能理論，在分析社會結構上有許多混淆不清，且被忽略的要素所導致的不足之處，便以他

提出的功能學理論來彌補這漏洞。默頓認為早期功能分析的基本預設有三個不當之處：1.功能的一致性的預設，指體系內必須高度的整合，且不能擴展至大規模與較複雜的社會；2.功能普存性的預設，主張所有的標準化社會與文化結構，都具有正向功能，但必非任何一個結構、習俗、信仰都具有正向功能；3.不可欠缺性的預設，主張所有結構與功能對社會皆是功能上必要的，不過默頓認為，社會中應可發現存在各種結構與功能的代替項（馬康莊、陳信木，1998）。

因為這些不妥當的預設，使得有部分被忽略，引致默頓提出顯性功能與隱性功能的概念來彌補忽略之部分。除此之外，默頓也認為社會文化要素對某一個社會文化體系而言，可能會有正功能、反功能、非功能這三種功能類型。正功能就是早期結構功能理論重視的觀點，即是幫助社會體系順應或適應。反功能是由默頓提出的概念，在功能論的傳統中是一項新的創舉，反功能是分析社會結構之中找到變遷的來源，並將變遷的問題列入功能論的理論架構之中，而非功能意指社會文化體系無關的後果（黃瑞祺，1996）。

此外，另一個概念則是「淨平衡」，是為了有助於理解正、反功能之間的權衡輕重，為默頓所創造的為另一個概念（馬康莊、陳信木，1998）。且默頓也對「泛功能主義」做出批評與修正，同樣以他所提出的多個功能概念來進行修正，使得功能分析更為鬆動且具經驗性的取向，讓功能分析不被僵硬的理論前提所限制（黃瑞祺，1996）。以下圖 2-3 為「泛功能主義」的結構模型圖：

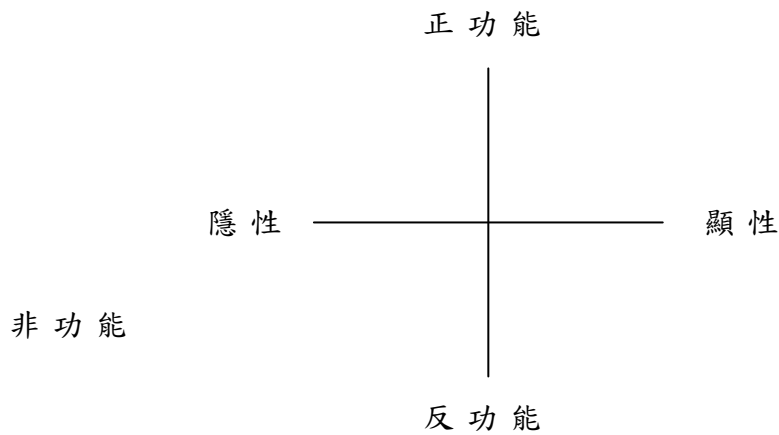


圖 2-3 默頓的泛功能主義結構模型
(取自方瑞毅，2008)

二、手球教練之基本結構

社會學主要有四大理論分別是：結構功能理論、衝突理論、交換理論、符號互動理論。而結構功能理論與衝突理論皆以社會結構觀點來著手，屬於宏觀的社會學理論，另外兩種理論類型則是微觀的社會學理論，將重點關注於個人行動上。但交換理論，由於將社會互動太過以經濟化來解釋，使得此理論應用範圍最小（蔡文輝、李紹嶸，1992）。

由於運動社會學者並未有單一定義的認同共識，但運動(sport)可定義為發生在有正式組織或是團體結構內，與身體方面的制度化競爭(Nixon,1984)。而運動是在社會中存在著重要的一種社會行為，如果想在社會結構中瞭解運動，就必須把運動解釋為社會現象。目前大部分的社會學與運動社會

學之教科書，將理論區分為三個部分：結構功能理論、衝突理論、符號互動理論。此三種理論，經由不同的角度來看運動以及社會事物，但並不需要因為觀點不同而互相排斥，且理論觀點的不同所提供的論點都是具有價值的，至於要相信並使用哪個理論，則需要以研究取向來決定(王宗吉，2004)。

本研究主要是針對優秀手球教練的功能與角色來進行分析探討，以一個團體來切入探究其研究問題與其社會結構的形成，因為團體是由各個不同的角色所構成的，而社會學裡又把角色比擬為地位來看待，角色處於社會結構之中，就會有不同位置的地位，而地位的不一樣就會產生不同的功能。這與結構功能理論中的結構具有功能的概念，有不謀而合之處，猶如結構因各個部門所產生的功能，能促使整體結構朝向均衡穩定之狀態的概念有一致。因此，本研究者在眾多社會學理論當中，選擇屬於較為適合解釋手球社會結構的理論，即為結構功能理論，來進行本研究的功能與角色等議題的研究探討。

從過去歷史來看，手球運動起初的發展，是於歐洲的德國。原本是一種為女性所設計的身體活動方式，且所需的能力極低是以人類基本體能跑、跳、擲條件下，所開發的球類休閒運動。但隨著時間的演進，發現縮小場地與減少人數，能使比賽之進行更具速度感，且達到更好的競賽效果，引致更多人投入於此運動中，之後便成立了國際手球聯盟，亦為手球運動由大眾的休閒活動，正式轉變為一種競技運動項目。從一般休閒活動，漸漸走向競技運動，這過程中是由休閒性轉變為專業化，而走向專業化當然在其體系中的各個成員，彼此之間的分工將會越來越細緻化，不過相對的互相依賴

性就越被增強。

在手球結構中其體系的維持，全依賴著存於體系中的各個部分，是否能夠發揮正常的功能。例如中華手協扮演監督者做為獎懲下層的角色；教練扮演教育者與指導者的角色，以啟發和培育出更多精英選手為目標；裁判扮演執法者的角色，以維持比賽中的秩序；選手扮演為著創造佳績及突破極限的創造者之角色。雖然手球社會結構中，有著諸多的角色並也產生各種不同的功能，但為了要維持結構的穩定，每個角色必定會在各自的團體或組織中，各盡其力的發揮功能。就以此概念來看，手球社會結構與結構功能理論中，「結構」、「功能」、「均衡」的這三個概念有互相符合之處。

而教練角色以分享與規範來構成他在其結構中的功能，「分享」是以分享的方式將自我經驗傳承、教育給選手，並傳授給他正確的運動員精神；「規範」另一種比較適意的說法為管理，管理球隊的行為規範與品德個性，以及整個球隊的領導理念為何，都是必須由教練來策劃，並達到一個永續經營的理念，應為教練角色主要功能之一，如果一個球隊能夠生生不息延續至永久，哪麼便可確保其體系不易變遷或崩壞，且朝向更均衡穩定的狀態發展。

因此，在進行手球運動的教練角色與其結構中其他角色的互動關係時，須以派深思的結構功能理論中AGIL的理論基礎，來進行手球教練角色的深入分析研究，並在加上默頓功能分析的泛功能主義，能補足AGIL理論的不足之處，結合兩者能讓結構功能理論變得更加完整，且在研究手球教練在其結構中，所產生的功能與角色之議題，可以分析、解釋的更加清晰完整。以下圖2-4為手球社會結構中，各角色之間的互

相依賴與影響的關係，則本研究是以教練角色做為結構核心，與其他角色如選手、裁判與中華手協人員之間的互動關係，所描繪的結構圖。

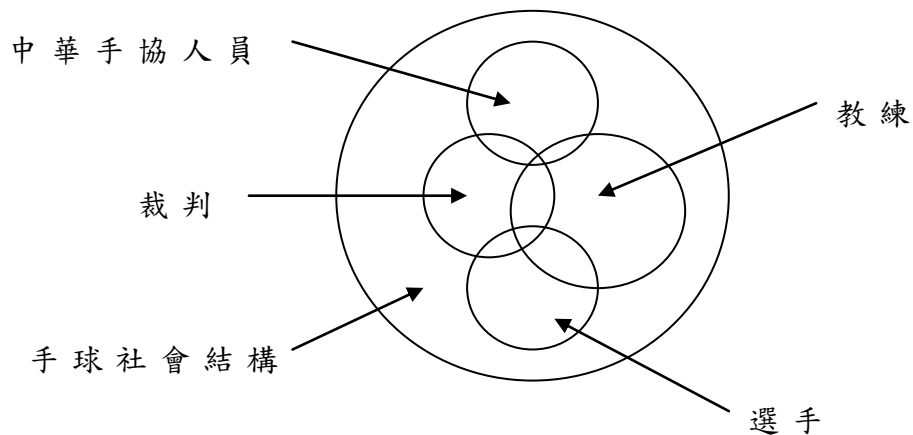


圖 2-4 手球社會角色之結構圖
(參考資料來源：王業，2007)

第三節 手球教練的結構功能角色與規範概念

一、手球教練功能與角色分析

以結構功能理論來分析手球教練的功能與角色之前，必須瞭解並確認手球教練，在手球社會結構中所處於之地位於何處。而手球運動這項目當中，教練所扮演之角色，有可能為決策者、教育者、服務者或是分享者等角色，或者是一身兼具多重的角色，並且擁有多個的角色期待。教練在此社會結構當中，可能須承受其他角色，如選手，中華手協人員、

所隸屬的學校人員之觀點，對教練這個角色所抱持的不同之期待。而來自各方不同的角色期待，難以做到人人都滿意的情形下，此時便會產生角色衝突，產生衝突的原因可能很多種，例如教練口語表達能力不佳或是教學態度以及理念與其他人所認知的不同，可能都是產生衝突的原因。手球社會結構中的教練角色，居多除了教練一職外，還身兼學校教師的角色，是否這也是手球社會的趨勢，如要擔任教練勢必會與學校教師之角色相結合？手球社會結構中的教練角色應該如何定位，並如何以結構功能理論來進行分析論述？

角色一詞為平時日常生活中的用語，但「角色」最初應用於戲劇舞台之上，用來稱謂演員在戲劇中扮演的人物，可是這個詞彙也常被應用在社會生活的角色扮演（葉至誠，1997）。角色(roles)，即為人們要求你在所處的地位當中，做好本身應盡職責的方式；至於地位(statuses)，是指某個組織化結構中的定位，而某些權利或義務都與地位有相關，例如在運動組織中，地位通常意味的是，教練、助理教練、領隊、經理等職位（王宗吉，2004）。苗延威、張君玫（1998）認為角色又分為幾個不同的面向：

- (一)角色的主要特徵：指一個人的工作內容，在許多組織中就屬於角色的主要特徵。
- (二)角色的溝通模式：人際之間的行為多數都為角色行為，其中也涵蓋了與組織內成員的互動方式。
- (三)角色的態度和信念：例如組織的管理者就會與組織成員的態度截然不同。
- (四)角色的辨識度：不同位置的人們可能會穿著不同形式的服裝，使他們的位置可以清楚的辨識。

(五)角色的共同特徵：在一個特殊位置上的人們會有一些共同特徵，例如年齡、性別、能力等，但這些特徵卻不太適合被認為角色的一部分，因為它們不具有像行為那樣的彈性。

綜合上述的角色概念，教練此角色是由過往專業運動知識與經驗的累積，轉化為分享或傳承的方式教導給予選手，該項運動的專業知識及技術，以這種方式而朔造成的社會角色。在社會裡佔有某個特殊地位之時，社會大眾也會對該地位的佔有者寄予著不同的角色期待，也會用一套教練角色應遵循的規範來約束其角色的個人行為。而社會大眾期盼該角色，在不同的情境下能發揮各種不同的功能，但是由於過多不同的角色期待，難以一一都達到每個人的期待，因此，會使角色產生某些壓力，過多的角色期待就必須在不同情境下，須扮演著不同的角色並發揮其功能，屆時問題便會產生，即為角色衝突。

於2007年曾出現「火爆教練」的角色衝突之問題，發生地點為北縣某所高中手球代表隊。因不適當的體罰事件，讓人本基金會批說：「已侵害孩子的自尊和身體，教育單位定要嚴格制止！」，則該名教練認為，應是民眾與體育教育的認知角度不同而產生誤解，不過他往後會以此事為戒，未來訓練的過程中，會多以溝通為主並考慮外界的感受（楊雅靜、黃子騰，2007）。以上之問題應是由「角色期待」以及「角色衝突」的範疇之中所衍生。手球教練於領導球隊並施予選手的指導過程與方式，備受外界關注，因教練求好心切的態度，對訓練過程嚴格的要求下，所導致衍生出的諸多問題，也是為教練角色該重視之議題，並且須從中設法取得平衡點。

若從派深思 AGIL 的功能架構來檢視手球教練，在手球社會結構中所存在的價值。教練角色的產生形成，為當某一個運動組織必須達到某個目的之時，所產生的需求角色。其「目標取得」，於如何領導球隊取得優勝，為教練最為重要的目的所在。從「適應」功能的向度來看，教練必須適應各種不同性格、技術能力以及思維的選手，或是訓練以及比賽中的突發狀況，再更深入一點，則可作為教練修改教學內容的參考依據。當教練的考量是，以一個球隊能夠持續運行並達到永續經營的概念時，便是屬於「潛存」的功能。吸收各種訓練課程且加以修改調整，以編製出適合的課程與選手的訓練相結合，並朝向設立之目標，將此型態持續運行下去的過程，即為「整合」之向度。

以教練和選手之間發生衝突或是糾紛的問題來看，以結構功能理論的觀點來探究其根源，則教練是以指導者的身份，為了確保在訓練或比賽中的效益，會嚴格要求選手的行為以及各項能力不足之處，使選手能增進技術或體能層面的能力，以朝向設立之目標前進，讓整體球隊持續正常運作。若以默頓的理論觀點來檢視，教練如果在訓練過程中嚴格執行每個細節，並能使選手的技術得到提升，屬於「顯性正功能」；但當不考慮選手素質與程度而太過於嚴格執行，則導致選手無法從訓練中獲得效益，甚至讓選手對該項運動感到厭惡感的「顯性反功能」；如果從中都無獲得效益，但也不因此產生厭惡，則是為「非功能」的發生。

在手球社會結構內的教練角色，須以合理之方式與選手或其他角色進行協調溝通並達到共識，以促進整體結構的功能強化與穩定現象，溝通為在結構功能理論裡的各角色互動

之基礎。例如與選手說明訓練內容的指標，以及設立之目標的共識；與裁判溝通瞭解該名裁判判決之尺度的基準點，並告知選手以做調整；與中華手協人員提供關於教練的培育、檢定方面之制度建議，如何修改能使教練制度能有更好的發展。身為一名教練，必須以客觀的立場對待每位選手，並實施各別能力差異的指導方針，以及加強本身專業領域的能力，以達到與各角色間的合理共識，來降低甚至於避免衝突或爭議的發生。雖然，發生衝突或是爭議的事件，可使該制度具有更完善的修正效果，但也可能會具有破壞整體結構的不良效果。猶如2007年發生「火爆教練」的事件，促使該名教練修正訓練指導的方式，以多溝通代替體罰為正功能，但事件背後可能已破壞了，該名教練或校方之形象及聲譽的反功能也隨之產生。

二、手球教練規範與制度分析

手球教練之規範與制度，大致分為養成教育、分級制度以及檢定制度等三項。以手球教練的養成教育來看，有三種教育的方式，為講習會的培育課程、教練會議、以及較高層級的優秀教練的培訓，主要目的都是在於能讓手球教練具備更豐富的手球相關知識以及良好的指導方針，並在該職位上能發揮其功能。以教練領域的新手來說，最基層教練必須先參加三天的講習會，課程內容是針對手球教練基礎的訓練方式、技戰術之介紹或是必須瞭解的相關知識下，所擬定安排之課程，最後在實施筆試的評定方式，來考取手球教練證照。

當然，中華手協會依據不同層級的教練，設計的培育課程內容會不盡相同，而課程應分為，基本、專項、進階以及

綜合性運用之課程，在基本課程中，除了理論性質的講座，其中也包含實務操作，其目的是體會該基礎技術的要領並與理論相結合，才是講習會中養成培育的主要意義。而這些養成的課程內容是否能培育出真正所需要的教練，且在該制度上是否有需要修正改善之處？這些都是該反思的地方。但如果在基層之教練，能夠執行良好的養成培育內容，能使各縣市之相關單位聘用，合格且優良的教練，哪麼便是個良好可行的教練制度。

再來看分級制度，手球教練有區分不同的層級，分別為C、B、A或是國家級教練，而層級的區分就猶如是該社會結構中的地位一般，應以個人的努力程度而取得不同層級之教練資格，與「成就地位」是屬相同的概念。將教練區分為多個層級，為了讓各層教練都必須具備不同的相對能力，以適應各種不同的層級的選手之培育工作，例如C級教練對應國小層級的基層選手的培育；或是國家級教練應屬於領導及教育國家隊之選手，這些教練層級的區分，是為功能的分化，以達到更有效率的功能發揮。功能分化是分級制度的主要目的所在，以因應基層、進階、以及高層級的選手而區分，並且安排適合各層級選手的訓練內容，就是該制度的功能產生。

雖說分級制度所區分出各種層級的教練，但任何一個層級都是由最基礎開始參與實務學習，藉由實務裡慢慢學習各種教學、訓練、溝通的技巧，經過多重的歷練後，提升自我能力應對不同選手、比賽或訓練中的任何突發狀況，而分化的功能越細緻的高層級教練，就代表自我能力有較高的水準，且較能應付各種比賽及訓練中的變化。此過程也是培育新

人教練的方式，由基層的訓練開始著手磨練各項能力，才可晉升為更高層級的教練。這些都是促進手球社會結構能更為完整的方法，都為明顯可見的「顯性正功能」，但當教練層級與選手技術水準不相符時，會發生指導訓練的能力不足，或是高於選手水準太多導致無法吸收的「反功能」。

最後一項為檢定制度的分析，根據中華手協在於民國99年、100年之教練講習暨檢定實施計畫中，對於教練各層級的參加資格以及檢定方法的擬定如下：(中華民國手球協會，2010、中華民國手球協會2011b)

一、參加資格

(一) C級報名資格：

- 1.年齡滿20歲，品行端正，身心健康。
- 2.高中以上畢業學歷。
- 3.熱愛手球運動，了解手球規則。

(二) B級報名資格(符合下列其中一項資格即可)：

- 1.取得中華民國手球協會核發C級教練證二年以上並有實際經驗者。
- 2.曾入選參加國際分齡手球錦標賽青年組以上代表隊教練，現仍繼續從事教練工作者。
- 3.曾入選參加國際手球錦標賽青年組以上代表隊助理教練，現仍繼續從事教練工作者。
- 4.最近三年內連續從事手球訓練工作，其球隊曾獲得全國性手球錦標賽前三名者。
- 5.曾入選參加國際正式手球錦標賽國家代表隊隊員者。

(三) A級報名資格(符合下列其中一項資格即可)：

- 1.取得B級教練證滿三年並實際從事指導工作者。

2.曾入選為我國參加國際手球錦標賽青年組以上代表隊教練獲前三名成績者。

二、檢定方式

採筆試測驗：A級教練檢定，成績達85分、B級教練檢定，成績達80分、C級教練檢定，成績達70分。由本會申報中華民國體育運動總會核定後核發證照（中華民國手球協會，2011b、2010）。

由以上可知，分級與檢定兩種制度是互相緊密之關係，以分級來區分各層級的教練資格，並藉由檢定成績來決定是否能夠取得該層級教練之證照。以AGIL的功能架構來進行解釋，先以教練制度的個人層面來看。對於手球教練有興趣以及參予此項工作的意願者，並且參加教練培育的課程內容，為「目標取得」功能。在實際的訓練或比賽中，累積指導的經驗，為「適應」功能。指導過程中，遇到問題時會採取的解決方法，可能會以請教、進修、討論等方式，即是「潛存」功能。而從實務的操作中累積經驗獲得成長，對於日後晉升為更高層級之教練有幫助時，為「整合」功能。若以教練制度的整體型態而言，「目標取得」是為了能夠培育更多的合格教練以及增進各層級教練的能力。「適應」為，因應各層級選手的需求不同，必須培育大量不同層級的合格教練。「潛存」在此指能否在該制度下，培育出符合標準且能因應各種訓練及比賽狀況的教練。「整合」則是，依據制度的實施後，進行檢討與改進並作為日後制度修改的要點，促使制定出更完善的教練制度。

教練制度的制定，是為了手球社會結構整體上的互動所產生的，又必須與實際訓練或比賽過程中所需求的功能互相

結合。要使教練更盡其力的發揮功能，在養成教育、分級制度以及檢定制度上，應該要有更完善的修改，且確實執行此制度的落實。因此，教練角色處於制度之中，本身應具有監督制度的功能性價值，可明確知道現行制度是否能培育出，迎合趨勢及符合現況之功能的教練，並以實際操作的經驗下提出具體建議，作為修改制度的依據，能使制度更有公信力，更有手球教練制度的特殊性，以因應手球社會結構的變遷，而這些過程都立於，結構功能理論之基礎概念，「結構」、「功能」、「均衡」等要素下的所產生的具體表現。

第四節 本章小結

第一節為結構功能理論的概念，介紹說明結構功能理論的歷史起源，經由過往多位學者的琢磨下，而形成的社會學理論，此理論亦被學者們用來解釋各種社會的現象。藉由歷史的了解便可指出，該理論的代表性人物，且其中最為重要的人物為派深思。之後便可深入探其理論之內涵，瞭解結構功能理論的核心概念，方可追溯其根源的功能產生，是否能對該社會結構之現象做出適當的解釋。第二節依此理論的結構與功能之中，發現派深思 AGIL 功能架構與默頓的泛功能主義，是屬於最為適合用於解釋手球教練的社會現象的理論。將手球教練與結構功能理論兩者結合，期望能從理論中得到手球教練功能與角色的適合解釋，並提供於手球社會結構之中。第三節是探其手球教練的結構價值，分為兩個部份來進行分析，其一為手球教練功能與角色的分析，經由教練角色的分析來瞭解該角色的產生需求及身處之定位為何，並以結構功能理論的觀點解釋，角色期待與角色衝突等議題；其二為手球教練規範與制度的分析，而教練制度內又細分為三項分別是：養成教育、分級制度、檢定制，對於整體手球社會結構所產生之功能，並探討制度的合理性與可行性，最終期望能尋求改進之法，亦為本研究中的眾多課題之一。

第參章 優秀手球教練功能與角色

第一節 優秀手球教練特質與能力

一、優秀手球教具備之特質

雖然一位優秀教練的特質很廣泛，而每個人所認為的特質也不盡相同，但還是須將其特質彙整給予方向性，則國立體育學院叢書編輯委員會（1989），歸納了理想教練之特質，共以下 12 項特質：

- (一)教練能妥當適應接納，青少年的社會價值變遷。
- (二)具了解、解決問題之能力，並且關心運動員。
- (三)能策劃周密、合乎邏輯和理性的訓練方法，來培養教練與運動員之間的互敬精神。
- (四)具備良好溝通能力與意願。
- (五)在適當時機能鼓勵運動員，並增加運動員的自信心。
- (六)主張人道主義與倫理道德，強調公平、友善、堅定意志。
- (七)具改革與策劃運動環境之能力，並能顧及影響學校教育環境的任何因素。
- (八)冷靜、敏銳的關切運動問題。
- (九)有耐性且能採用直接或間接的教學方式，達到教育目的。
- (十)不論在言詞或行為上，皆能作為榜樣。
- (十一)有運動藝術的鑑賞力。
- (十二)具備尊重人性的特質。

以上為理想化的教練所具備之特質，這皆屬於各種運動項目之教練都必須具備的特質，藉此做為依據來佐證，優秀手球教練是否也具備以上特質，根據訪談幾位大專優秀手球

教練，所認為的教練特質如下：

教練需具備手球專業能力外，計畫需合乎邏輯並搭配合理的訓練方法，在訓練過程中必須能夠發現問題，並且想出應對方法來解決問題的能力。相對的教練須具備能夠保持冷靜的特質，才可敏銳下達戰術應對比賽中的各種情況，耐性也是在教學訓練中不可缺少的一項特質。我認為好教練必須在教育選手時，應是身教重於言教，以身作則來要求選手，除了教會選手們球技之外，更應該讓他們學會做人的道理，也就是倫理道德觀念的事物（1020701，2013）。

優秀教練本來就很難規範，譬如說是能在競賽成績獲得冠軍或是訓練中能讓參與之選手保持很快樂的心態，這方面在界定上還是有角色的模糊地帶。不過大部分所提到的優秀手球教練，應該是能夠把球隊之成就帶向較高者，就是以競賽成績優良與否來界定。既然要提高競賽成績，領導風格我個人偏向於權威特質的領導方式，當然除了本身手球素養方面的提升之外，在比賽中觀察發現敵隊弱點與瞭解選手本身狀態等，進而下達改變隊伍戰術之敏銳性特質，還要有瞭解自己每位選手的特質，才可清楚知道每位選手應安排在什麼位置以及各選手適合執行何種任務（1020702，2013）。

教練需要有統整選手們向心力的特質，不僅是選手與選手之間，與教練之間亦是，而教練與選手在球場上的抗爭是一致對外，且共同積極的往目標進取。在球場下選手的學業、生理、心裡方面都需要注意，必需擁有親師亦友的特質。訓練上則要擬定好基礎的訓練方針以及瞭解選手特性，進而讓選手自我發展其特點，針對特點在去雕琢各個選手的發展性，以上這是我認為教練所需要的特質（1020703，2013）。

一位優秀手球教練須具備的特質，是對手球運動的專業性，擔任教練經由本身資歷、經驗，不管是在手球訓練法部分，還是相關手球技術的瞭解，又或者是如何去籌組、管理以及行銷一支球隊，在這些層面上都要有相當程度的瞭解。當然擔任教練角色最主要還是以訓練為主，而每一個大學都有它獨具的特色，若以有師培的學校來說，考量方向可能不止是將球隊帶好，應該考量學生本身將來的一個走向（1020704，2013）。

優秀教練，第一應具備組織能力之特質，教練需要組織人員（選手）以及如何去調配人員的功能性，而組織能力亦可能反應在訓練計畫，使整個計畫有系統性的組織，例如球隊一整年的參賽計畫裡，其中還包括訓練的細項計畫，教練必需要有系統性組織計畫的能力。第二是教練應要有吸收新資訊的特質，因現代社會已經是電腦全球化的時代，各種新資訊交流速度很快，教練如何將吸收到的新資訊，轉化為自己教學內容之教材，為符合現代趨勢之教練亦該擁有的特質（1020705，2013）。

綜合上述，一位優秀手球教練具備的特質，本身必需具備手球專業知識外，還需擁有整合組織的能力特質，組織的特質可能會反應於，整體球隊的向心力、訓練計畫的完整性與細膩程度或行銷球隊等方面，當然教練須時常保持冷靜與耐性，冷靜是比賽中教練下達戰術的必要前提，保持冷靜才能發現各種問題所在，進而下達改變比賽局勢之戰術；耐性則是任何層級之教練都必備的特質，在教育選手必須不厭其煩反覆教導，因此冷靜與耐心之特質亦是優秀手球教練應具備之特質。若以競賽成績為前提，教練則需要具備權威特質，

領導隊伍以軍事權威的方式，可提升整體隊伍在練習與比賽中的成效，但若是以選手未來發展為前提時，教練則應具備親師亦友的特質，除了指導球技方面之外，教育選手倫理道德的觀念亦是重要，若能跟選手相處如朋友一般，不僅能拉近彼此之間的距離感，且更能深切了解選手之需求，並解決他各方面之問題，亦能引導選手在未來發展上有明確方向。

以上優秀手球教練之特質，與國立體育學院叢書編輯委員會（1989），歸納的理想教練特質，部分特質有互相吻合之處。而為了因應現代社會趨勢，一位優秀教練更應該具備吸收新資訊之特質，目前全球已處於高資訊發展時代，各國教練之間的交換訊息速度之快，相對的要符合現代趨勢之教練，吸收、運用新資訊已是不可或缺的特質。

二、國內優秀手球教練具備之特質與能力

依據各受訪者認為目前國內眾多教練中，具備優秀手球教練之特質與能力，來整合出一位優秀手球教練應具備何種特質與能力，以及適合作為塑造教練形象之代表。以下為各受訪者認為的國內優秀手球教練：

以所接觸過的教練之中，選出官○政及黃○永兩位教練。官○政教練，他具備比一般教練還要細心的特質，願意去瞭解自己每一位選手，並且照料選手的生活起居。另一特點為英文能力，英文能力好可以尋得更多關於手球方面的相關資料，以及多媒體運用的能力，運用得宜可透過圖片影片來呈現在教學相對會得到更佳的效果。而黃○永教練，亦有他獨到之處，不僅能將乙組球隊帶的井然有序，也讓一些未能瞭解手球運動的臺大學生，透過社團的比賽，推廣介紹該項

運動讓學生們認識，使學生喜歡或愛上此運動項目，進而招攬更多學生參與手球運動。他常舉辦手球邀請賽，剛開始並不是哪麼順利，但近年來漸漸轉變為有規模的國際邀請賽，在推廣手球運動這點上，亦算是為手球盡一份心力(1020701，2013)。

一般對優秀手球教練的界定上，會以競賽成績優良與否來界定，在特質方面必須具備，權威特質的領導風格，對於比賽當中有著高度的敏銳性，以及瞭解選手特質的能力。以國內來說我認為張○○明老師，具備我以上所談的特質，而他擁有非常敏銳的思緒，不論是在訓練方面或是球場上戰術、戰略的應用等，都是針對隊伍優缺點來進行訓練方法以及戰術、戰略上的改變，屬於較為全面性的教練(1020702，2013)。

各層級教練都有所屬備的特質與能力，亦都有值得學習的地方，比如說某些教練在溝通能力上，有著特別突出的表現，能輕易讓選手知道我想要表達的是什麼，也有些教練在訓練方面有獨特的方式，將選手基礎技術練的很扎實。而每個教練都有自己想要的學習方針，以及自己的訓練、管理模式，但以我的觀點來說，黃○永老師，具備的特質是我想要學習的，他能將球隊向心力凝聚的很好，不論是專長生還是一般生參與其中都能展現出團隊的向心力。當然國內教練都各有各的優點應該要擇其優而學之，而一位優秀教練就必需有互相學習的特質(1020703，2013)。

從早期接觸到的面向來說，以我所認為教練具備的特質，應為杜○大老師與蘇○元老師都具備這樣的特質。其實每個球隊要成功，教練都一定有他具備的特質，只是強調的部

分不同，有些可能強調技術或是體能層面為主體部分，但反過頭來學生基本素養方面的要求，對於很多學校之教練於這部分還有待加強。我以上所談到的兩位教練，他們最重要的共同特質，是將手球運動當做成一個事業，不僅止是教球還很注重比賽成績，因為他們身處這事業中有必須完成的使命，所以對於學生的要求會較為嚴格，也把學生看作為自己私人的財產，並會為學生的未來設想（1020704，2013）。

綜觀國內各層級教練來看，認為是黃○永老師，雖然他所面臨的選手有各種層級與性別，但在選手號召力方面有著突出的能力，能夠號召一般生亦能對手球產生興趣，並參與該項運動，以整體球隊來說，不論是甲組或一般組的選手，都表現出很高度的向心力。此外還具備優異的溝通能力，不僅可以跟選手良好的溝通，對一般人亦能以言語清楚表達介紹手球運動的優點與特色，進而說服他人參與或關注該項運動。另外以女子隊教練來說，認為是彭○美老師，他有一項較為優秀的特質是能夠教育選手正確的人生觀，不論是在日常生活、球場還是學業等層面，都能給與選手良好的觀念，根據不同情境給與選手的教導亦不相同（1020705，2013）。

綜合上述，每位受訪者認為的優秀教練不盡相同，但據我所知各受訪者提及之教練，隊伍的競賽成績方面都有優異表現，當然每個教練亦有他能力出眾之處，希望藉由以上各受訪者之內容，塑造具體的優秀手球教練之特質。其中，黃○永老師被多方提及，主因在於組織球隊的號召力有著出色的表現，不僅是甲組選手，連乙組或一般生都能有興趣參與手球運動，且身處於此隊伍中的選手，不論是何種層級，亦能表現出強大的向心力，在能力方面則是具有優良的溝通能

力，他透過淺顯易懂的表達方式，讓選手容易清楚知道重點所在，對於一般生在他優異的講解方式下，亦能讓不瞭解手球運動的人對此感到興趣。另一方面在於推廣手球運動，常藉由舉辦邀請賽來推廣手球讓更多人能認識這項運動，以這些特質及能力方面，的確有許多值得效法之處。

因此，在塑造優秀手球教練之形象特質，若以黃○永老師的特質與能力為基礎，其他提及之教練為輔，並秉持著互相學習的心態，如此一來，教練角色能更有效的發揮功能，促使手球社會體系趨於穩定狀態，於推廣手球運動亦能有良好的發展。

三、手球教練應增進之能力

林慶宏（2007），指出若要提升運動教練專業能力與社會形象的方法有兩類，第一為良好習慣的養成，如閱讀、自我管理、充實工具能力、傾聽、建立形象等習慣；第二為專業能力的培養，如理解專業運動性質與訓練理論、計畫與執行計畫能力、溝通與表達能力、自我行銷等能力的培養。為塑造優秀手球教練之形象，依實際現況各受訪者也提出手球教練應增進的能力，可能是專業技術的提升或者是其他等能力。各受訪者對增進手球教練能力之看法如下：

除了基本的手球專業技術增進以外，另有兩項，第一項為提升媒體運用的能力，並能在訓練教學上，具有事半功倍的效果，透過此能力將訓練內容講解的更為清楚，以圖片、影片的方法呈現，能夠加深選手對該項運動技術的印象，藉此以達到更好的訓練效果；第二項為體能訓練的專業能力，現況下國內大部分的教練，體能訓練的方法都是依據，過去

經驗以依樣畫葫蘆的方式來進行體能訓練，而不是像國外的球隊，有真正專業的體能訓練師，來執行體能訓練的區塊，因此體能訓練的專業能力，對教練往後的訓練有極大的助益（1020701，2013）。

在學科能力上是需要再增進的方面，其中包括運動禁藥相關知識、生理學知識、以及訓練方法和戰術運用等，都必須再增進學習。教練在手球體系之中的互動能力，亦是相當重要的一項能力，教練常需要與協會、選手、裁判以及其他教練進行互動，為了將教練一職扮演的盡善盡美，互動能力是必需要不斷培養學習的（1020702，2013）。

以現今手球趨勢來看，其一為防守技術是最優先要精進的部分，因為比賽中有守備才有攻擊的機會；其二是體能訓練上的精進，不論選手層級怎麼區分，最基本還是要注重體能上的訓練；其三為飲食方面，需要告訴選手食用何種食物對生理恢復有較佳的效果；最後一點是教練搜尋資訊的能力，透過網路或者其他的方式，尋找手球相關資訊，在現今趨勢上也勢必是一項應增進的能力（1020703，2013）。

持續不斷的自我成長更為重要，而自我成長不管是在哪一個面向都是需要的，但自我成長不能被局限於某個範圍，除了自我本質專業上的學習外，還包括面對面與人溝通、處理事物的能力，以及如何讓計畫付諸實現，這些其實都是很重要的能力（1020704，2013）。

因手球運動起源於歐洲，所以有很多新資訊或訊息來源，皆是從國外地區得來，因此手球教練如能具備外語能力，便能接受更多新資訊，例如現在網路有許多社交平台，可透過此平台得到很多資訊，像是最新技術的圖片、影片或是

訊息交換等，但這些資源都是需要依靠外語能力才能取得，所以外語能力屬於現代教練應要加強的部分（1020705，2013）。

綜合上述，瞭解一位手球教練應於訓練的專業知識上要不斷的精益求精外，亦必須在學科能力方面繼續學習，例如生理學、生物力學、營養學、運動傷害防護以及運動禁藥等相關知識。當然在人與人之間的溝通能力，亦是需要持續學習的部分，教練本身工作任務在於教導選手球技方面的知識，如何以淺顯易懂的言語溝通、表達技術中的要領就顯得格外重要。而因應現代趨勢的演進，運用多媒體與網路搜尋資訊的能力，也為需要加強之能力。這與林慶宏（2007）所指出運動教練專業能力培養中的項目，亦有符合之處。此外，教練若本身具有良好的外語能力，或許在搜尋資訊上有事半功倍的效果，於手球教學上亦有加分之作用。

一位優秀手球教練，不僅在手球專業知識或運動相關學科層面須持續學習外，在人與人之間的互動、溝通能力亦必須培養，而為了符合現代需求，多媒體運用與外語等能力，勢必為教練應增進及培養的能力。若以AGIL功能架構與泛功能主義來檢視，以上各受訪者提及的應增進之能力，屬於因應社會趨勢之能力為「適應」的向度，為了「適應」現況而教練角色則必須具備的，最終目的在於提升教練本身指導訓練之水平與自我涵養，以達到高成效的訓練效果，因此增進之項目皆屬於「顯性正功能」。

第二節 優秀手球教練角色扮演與角色衝突

一、手球教練扮演的多重角色

手球教練在執行訓練或比賽任務時，可能需要扮演的角色，不僅是教練而已，根據各受訪者所表示，教練還需包含「指揮官」、「教育者」、「父母親」、「總經理」、「總管」等以上的角色扮演以其功能的發揮。

(一) 手球教練扮演類似「指揮官」的角色

教練彷彿又像指揮官，就比賽而言彷彿就是在戰場一般，指揮球隊作戰找出對手的弱點，下達指令及戰術讓選手執行，以達到勝利之目的（1020701，2013）。

在鍛鍊選手方面會以較為嚴厲的方式，執行選手訓練與管理的層面，就彷彿是軍隊中的指揮官一樣，而大專階層以上之教練，都是一種整合型態的教練，因為選手都來自四面八方不同領域的學校，要將這些不同來源的選手，整合在一起成為一支隊伍，所以大專階層教練跟策略家很相似（1020702，2013）。

教練所掌控的是整個策略，每一個策略下都含有自己的行事風格，針對不同事件會有各種不同的行事風格，所以指揮官是屬於綜觀所有趨勢的角色，如同教練一般綜觀球場上所趨勢的發展，來調度選手或改變戰略（1020705，2013）。

(二) 手球教練扮演類似「教育者」的角色

教育選手不僅是要求球技方面的精進，在課業上也希望選手們能有一定的水準，而品德教育是最為重要的，要使選手有正確的觀念來贏得比賽，不應當是以一些不正當的手段

來獲取自己想要的結果。以教育者來說就是希望選手都能夠在球技、學業、品德上有健全良好的發展(1020701, 2013)。

以基層的國小教練居多，以這角色來說教練會以較多的呵護與關懷來對待自己手中的選手，保護選手不讓他們承受太多的壓力(1020702, 2013)。

(三) 手球教練扮演類似「父母親」的角色

現況下大部分選手，除了國小階段在家裡之外，國中、高中至大專院校幾乎都是在外地生活，既然選手來到此校做為你的選手，所以選手的一切事物都必須要掌控，畢竟家長將孩子交付給你，身為教練就如同父母一定要負責選手的一切事物及問題(1020703, 2013)。

教練應該要像，老師、朋友或是談心的對象等角色，能夠真正去了解學生，彷彿又像是父母與兄弟的關係，角色本質上是個楷模，亦可以是解惑者或支持者等，教練扮演著多變的角色，但不論教練角色為何，最重要是本身能從心投入，由內心而發的關注每個學生，如果只從競賽名次的角度來看時，要做到親近學生這個部分是很難做到(1020704, 2013)。

(四) 手球教練扮演類似「總經理」等角色

教練角色來說性質有點像公司總經理，要去分配手中員工的工作，每個員工都有他適合的職位，而總經理就是在執行這樣分類安排的工作，而教練的工作亦是相同，需將每位選手的特性分類，並放在能夠讓選手發揮的位置上(1020703, 2013)。

若以國家隊教練來說，是屬於單一任務取向的教練，所

以執行在協會指派的任務時，會以獨裁的領導方式，來進行整個隊伍的整合與訓練，此角色絕對不是一個善良的人，會想盡各種辦法來達成協會指派的任務（1020702，2013）。

（五）手球教練扮演類似「總管」的角色

總管為管理家中任何大小事物，這點與教練幾乎是完全一致，領導一個球隊不僅是訓練方面的問題要解決，有時連選手自身的問題也要去了解，帶隊參賽時更不用說，每樣大小事物都是要透過教練來決定（1020703，2013）。

其實在臺灣當一名教練是很辛苦的工作，因為工作的內容不僅是訓練選手而已，可能還包含決策者、教育者、分享者等等的多重角色工作之內容，並不像歐洲德國將手球教練之工作分的很細膩、很完整（1020705，2013）。

而國內幾乎都是一個球隊一位教練，而一位教練所包含的工作內容，就有如同總管一樣多，除了訓練、比賽以外，還包含選手日常生活中的各種大小事物，例如運動傷害的處理、比賽期間外宿的生活起居以及行為規範等，所以我想以總管這稱謂應該算是相當貼切的（1020701，2013）。

綜合上述，手球教練像是「指揮官」，以一絲不苟的態度，執行比賽與訓練中的任務需求，並維持整體隊伍之秩序。手球教練又類似「教育者」的角色，秉持有教無類之精神，發揮推廣手球運動以及作育英才等功能，使選手能健全發展。教練又像是「父母親」的角色，身為教練除了指導技術，還須發揮了解選手並解決選手各方面之問題，如同親人般的功能。教練亦像是「總經理」的角色，將隊伍的運作視為一

間公司，如何將任務分配至適合的員工身上，並達到整合性的工作目標，為此角色應發揮之功能。

以現況來看，手球教練必須扮演多重角色，其中應發揮之功能有，訓練選手與指揮作戰、教育品德與推廣手球、了解選手並解決其疑難雜症以及分配任務並達整合性之目標等。而眾多的工作項目教練必須一人負責又類似「總管」的角色，各項事物都由此角色包辦。但不論手球教練扮演著何種角色，最終目的都在於發揮促進手球運動的順利發展與培育更多優良選手之功能。

二、手球教練的角色衝突

手球教練的角色衝突問題，筆者將其分為五種類別來探討，分別是教練與「工作角色」、「家庭方面」、「中華手協」、「交友圈」、「健康問題」等角色衝突一一探討。

(一) 教練角色與工作角色之衝突

身兼校內行政職務，這方面與我身為教練的角色有所衝突，兼行政職務後需要時常開會，可能會導致訓練時在球場的時間縮短，以我是教練的立場，當然是想在訓練上多用點時間，但開會時又不得不去，很難兩者完全兼顧（1020701，2013）。

本身是在學校內擔任一位教練的工作，因為目前國內教育政策是愛的教育來推廣，以不能打、不能罵、不能體罰為前提的教育方式，這和教練角色的工作性質上有所抵觸，例如選手訓練當中，因為要約束他們可能就會採取，其他的手段來要求訓練要完成的課題內容，但手段方面自己就要斟酌了（1020702，2013）。

因為我現在是國小教師又身兼大專教練，所以需要常常兩頭奔波，但若是處於訓練期時，假日一整天都在陪著選手練習，導致心思全放在訓練上，與國小教師的角色顯得有點衝突（1020703，2013）。

在學校裡我是一位老師，這與教練角色的扮演會發生衝突，因為擔任老師與擔任教練時，兩者執行的任務或本質上是截然不同的（1020704，2013）。

多半的衝突都是因為訓練時間與教師事務上的重疊，而產生必需耽誤兩者其中之一，但只要能安排事務重要性的先後順序，兩者的角色衝突便不會產生太大問題（1020705，2013）。

綜合上述，受訪的幾位教練，除了擔任教練角色，與學校教師或校園內之職務也有密不可分的關係，因此身兼教師或行政工作或許會與教練角色產生衝突。

（二）教練角色與家庭方面之衝突

教練亦是一個在家庭中，必需扮演戶長或父親的角色，當大部分時間投入於訓練當中時，常常會因訓練球隊，而無法撥出時間陪家庭，便會與家庭內需扮演之角色產生衝突，在學校內擔任老師、教練，而家庭中亦扮演父親之角色，這方面時間上要怎麼去做調配，便會產生很大的衝突（1020704，2013）。

若以家庭方面來看，當然身兼教練在時間的調配，會付出較多時間於球隊的訓練，此時便會與家庭之間，產生時間上的調配不均的狀況（12020705，2013）。

身為一位教練，當然在訓練上會多花一點時間，但是家

庭中的成員可能就會產生反彈，畢竟在家庭中要扮演丈夫、父親的角色，如果要在訓練球隊上多花點時間，哪麼陪家人的時間一定會縮減（1020701，2013）。

教練角色在家庭方面是最大的衝突點，以我目前來說跟家庭的關係疏遠了很多，如孩子在成長的過程中，是很需要父親角色的陪伴，但時常因帶隊問題，而導致我無法在家中陪伴孩子學習成長。當然衝突在夫妻之間亦是存在的，可能會因為孩子的問題，而在溝通層面上會處於對立關係（1020702，2013）。

綜合上述，教練角色與家庭之間的衝突屬於較為明顯的，教練角色執行訓練與比賽任務時，必須縮減與家庭的相處時間，而教練本身在家庭當中，又必須扮演戶長、父母親等角色，因此教練角色會造成無法常在家中扮演該角色。

（三）教練角色與中華手協之衝突

中華手協是一個行政單位，教練本身則是在基層發展，協會應該扮演一個提供協助的角色，與教練角色之間應是處於互動狀態，其實產生衝突的關鍵在於，兩者所看的角度不同，如果能夠取得多一點的共識，便會有相輔相成的作用，但真正的問題是取決於協會本身，協會必需秉持著協助、幫忙的心態，與教練之間所產生的衝突才會相對減少，不過當協會想要做一個領導角色時，則必需在教練之中做取捨，此時的衝突便會不斷發生（1020704，2013）。

而中華手協在決策一些事情的方式，造成某些教練可能無法完全的接納這種做事方式，原本是為同一件事情好而進行討論，因給與的意見上而產生衝突，但幾次下來都不接受

其他的意見時，協會這種做事方法，將會造成教練不在給與任何的協助（1020702，2013）。

其中可能會產生的衝突，例如手球往後發展方向的理念不同，或是目標取得的不一致等情形，也有可能外行人領導內行人，使部分優秀教練與協會之間漸行漸遠（1020701，2013）。

若以現況的社會型態來說，與中華手協的衝突，可能是現役選手未來就業方面的問題，雖然參與手球運動能讓選手有多一條升學管道，但現今社會趨勢造成選手或家長，所提出的問題是未來工作在哪裡，導致選手與隊伍數量逐漸減少，希望協會能重視這方面的問題，並在推廣上做出改善（1020703，2013）。

目前與臺北市手球協會之間有比較密切的合作與委託事務，因此與手球協會間配合都還算完美。如果中華手協與各教練之間能有比較密切的合作關係，便不會產生太多衝突等問題（1020705，2013）。

綜合上述，中華手協與教練之間的互動不夠緊密，因此常導致與教練之間的理念與意見上的溝通不良，而溝通不良與互動關係不密切應是產生衝突的最大主因。

（四）教練角色與交友圈之衝突

教練的角色需要專注在訓練球隊上，使心思也都放在這上面，此時就必須放棄與親朋好友一起出去遊玩的時間（1020703，2013）。

教練角色需要時常訓練與帶隊參加比賽等，所以會時常推辭朋友間的交際活動，此時會與朋友之間的關係越來越疏

遠，相對的在人際關係方面也會變的比較狹隘（1020702，2013）。

綜合上述，受訪者對教練角色亦會因工作需求，認為可能會導致人際關係變差或是交友圈亦顯狹隘等問題的衝突產生。但此觀點，並不全然所有的受訪者都提出相關的看法，因此對交友圈的衝突議題，只能說是可能會有些許影響，但不致於會導致交友圈變狹隘的大問題。

（五）教練角色的健康衝突

身為一個教練，常常會產生無形的壓力，而這個壓力會與自我身體健康產生衝突，因為對自我或是球隊的要求過高，往往壓力就會產生，這些壓力將導致我健康方面會產生問題，最基本的健康衝突點就是生活作息會不正常，因壓力過大導致生理方面的變化，以我個人而言，教練角色最大的衝突就是健康（1020703，2013）。

綜合上述，健康問題亦是教練角色的一大衝突，為了隊伍競賽成績方面的考量，而導致教練產生壓力，進而影響健康問題便會與教練角色產生衝突。若要身心的健康可能在隊伍競賽成績方面，就必須要釋懷以對，但如此一來便會與教練角色之功能產生衝突。

三、教練與選手在比賽及訓練中的衝突

教練與選手之間的關係是極為密切，在比賽及訓練中亦有可能產生衝突，例如選手觀念與教練不同或經濟方面的問題而無法參與練習，又或者是比賽前的訓練期需要以較高訓練量，達到訓練目標而產生衝突，因此教練與選手在比賽及

訓練中，衝突的產生各受訪者認為可能在各種形況之下。

通常訓練問題發生的原因有兩點，第一點是學生素質下降，因為以前大學較少，要到大學裡打球都有一定程度的水準，且在高競爭的情況下，選手素質也較佳，而現在大學入取率幾乎是九成，人人都可以讀大學，導致競爭水平不高，好選手也不一定會來就讀，導致現在選手的素質不如以前。第二點是價值觀的不同，以前參與手球運動時，並不會去想要得到什麼利益、或是想未來工作在哪，只是單純喜愛打手球，才努力的參與手球訓練，而現在的小孩子就並不是這麼想，他們會想到一直打球能夠做什麼，靠打球以後能有好工作嗎（1020701，2013）？

訓練內容的強度，可能導致選手的生理方面產生問題，例如訓練中因雙方對抗產生的一些運動傷害，如扭傷、挫傷等情況，雖說訓練會產生不可預期的傷害，但有些問題是選生本身應該可以避免，而產生運動傷害勢必需要休息，這與我在執行訓練內容上會產生衝突（1020702，2013）。

在比賽前的訓練中，因比賽將近會隨之提高訓練量，並會嚴格要求選手訓練內容的執行度，但選手都會對訓練內容偷工減料，不然則是練習態度懶散，當教練付出時間與心血陪選手練習，卻換來不同等的回報。另一點則是選手常以受傷需看醫生而請假不來練習，我的觀點是認為，做為選手應該知道，受傷亦要在旁當見習生觀看訓練過程，而不是佔用訓練時間請假養傷，以這種藉口來逃避訓練（1020703，2013）。

比賽當中裁判執法不公，會形成很大的困擾，而為了維持比賽能夠繼續進行，便會要求自己選手接受不公的判決，

但選手可能無法認同這樣的要求。雖然發生這種狀況是少數，但還是曾經發生過，當發生這樣的衝突時，會避免再次刺激衝突點，並換下選手讓他冷卻情緒（1020704，2013）。

學生問題居多於生活上的困境所產生，所以選手便要開始接觸打工，此時可能會因打工而造成不來練習或是無心參與球隊活動。但就算生活經濟上無問題，大學生總是會涉及到所謂的大學生活，除了打工以外，可能還有玩樂、交朋友之類等，而這些問題都會對訓練產生影響（1020705，2013）。

綜合上述，本研究者認為教練角色與選手所產生的衝突或教學問題，都在於選手本身價值觀的問題，導致參與訓練或比賽時的心態偏差，或是以請假養傷之藉口來逃避訓練。但正因現代社會之變遷，將造成現代選手與過去選手價值觀不同的現象。

相較之下，過去選手在大學生活的娛樂方面，可能沒有現代大學生豐富相對的其他誘惑也不大，所以能較為全心全意投入訓練與比賽當中，因此大學生活娛樂方面亦是影響選手參與訓練或比賽熱忱度的一個障礙。而當教練與選手之間產生衝突時，良好溝通是解決問題的最佳方式，當然亦不可少團體的約束力，讓選手明確瞭解在該團體中，應要做好的事物，並引導選手正確的價值觀。

第三節 優秀手球教練角色期待

一、教練自我角色期許

教練角色本身對於自己的角色期許，可能是能將球員的

球技提升、或是課業方面亦能兼顧，又可能是對球員未來就業上，教練能夠盡一己之力幫助球員，但種種的期待都與「教育者」的性質頗為相近。以下為各受訪者對自我的期許：

對於自己身為教練的工作期許是，希望能教好每位球員，不論是球技方面還是行為方面，都能讓球員有著良好的發展（1020701，2013）。

以站在教育選手的立場來說，當然是希望教育現役選手時，不論是球技或是課業上，都能夠有突出的表現。並期待選手未來就業方面，也能在自己的職業領域上有著不錯的表現（1020702，2013）。

在球場上，期望能將教練指揮功能發揮良好，能讓每位選手都扮演好選手的角色，盡自己所能完成每樣任務。而私下我會希望與選手之間就像是朋友一樣的關係，將日常生活或是心理上遇到的問題，都能與教練做溝通（1020703，2013）。

期許學生們目前比賽成績的維持，當然希望未來能夠再突破，並也期待著學生們在學業以及未來就業上也能有所提升，透過學校的學習在學業以及做人處事上都能夠相對成長，希望學生能善用時間，多學習或參與各種不同面向的事物，擴充自己的能力（1020704，2013）。

期望所教育的選手，除了在體能、技術方面的提升外，另一方面則是期望球隊的教育能夠教導選手如何成為一位教練。引導選手在專項訓練裡培養出指導他人的教學能力，為本人在培養選手中一項很重要的任務（1020705，2013）。

綜合上述，手球教練對於自我工作角色的期待，都是抱持著能教育出優良的選手，不論是球場上的技術、體能方面，

還是課業、行為方面都期望自己所教育的選手能有優異的表現。而現今社會趨勢下，學生選手退役後未來路在哪，也演變成教練所擔心的事，因此培育選手指導教學的能力，能使選手退役後，至少具備當教練或從事其他運動相關產業的能力，亦成為手球教練為了因應社會變遷而產生的自我期待。

二、社會結構對教練的角色期待

各受訪者認為手球社會結構中，其他角色對於教練角色的期待，可分為「選手」、「中華手協」、「裁判」等三方面。

（一）選手對教練的期待

以優秀手球教練來說，其他人對於這角色的期待，最為主要的就是能夠帶領球隊贏得勝利的期待，不論是手球協會或是選手，最主要的期待應該都是贏球（1020701，2013）。

選手對教練的期待，是教練能夠輕鬆的訓練，並讓選手享受比賽的快樂。另一點為信任度，選手會期望一個優秀教練是可以信任的，而一位優秀教練會去了解選手，使雙方取得共同的信任感，當教練被選手信任時，選手也會傾心順從教練的訓練方式，所以我認為選手對教練最大的期待，是讓選手打從心底認為是值得信任的教練（1020703，2013）。

對於教練的期待不止局限於專長訓練上，可能還期待教練能夠教導除了手球之外的知識。因為我本身希望選手除了球技能夠維持外，另一點為在課業上的學習，所以選手期待我額外的課程中，能夠帶給他們有更多新知可以學習（10220704，2013）。

綜合上述，選手期望優秀教練是能帶領隊伍邁向勝利的人，當然還可以教導手球技術以外的事物，例如做人處事、

溝通技巧、倫理道德等，除此之外，選手也期望教練是夠能讓他信服與信任的教練。以一名優秀手球教練對於選手來說，則必須發揮這些功能。

（二）中華手協對教練的期待

中華手協與教練之間的互動甚少，有較多互動接觸的教練，似乎只有比賽成績優異的幾名而已，因此協會相對的也只對成績優異之教練產生期待（1020704，2013）。

若以競賽成績的觀點，中華手協方面對教練的期待，都是以能帶出優秀成績為前提，也就是指派給予教練的比賽任務要能夠贏（1020702，2013）。

中華手協為了使隊伍能夠奪牌，雖然會給予教練資源，但沒有展現出成效，原因在於選手集訓的練習時間不夠長，沒有規劃長期發展的集訓計畫，以移地訓練來說，訓練期間所學到的技術或觀念，在集訓時間短的情況下，可能無法有效將訓練的成果展現，不過協會認為已經給予教練協助，至於能不能奪牌都歸咎於教練的責任，而會發生這樣的情況，都是協會與教練間的理念不同，所產生的矛盾點（1020703，2013）。

中華手協除了以上幾點之外，可能還期待教練是能好配合的，例如帶隊參賽以及協會推動的相關活動等，各方面都能有著較高的配合度（1020701，2013）。

若從推廣手球運動的觀點來看，對於資歷較為深厚的教練身上或許具有推廣的能力，所以中華手協亦會對其產生招攬與開創的期待（1020705，2013）。

綜合上述，中華手協對於優秀教練的期待，是以贏為最

大期待，當然還期待優秀教練能配合中華手協實施的計畫並且發揮推廣手球與招攬選手等功能。

（三）裁判對於教練的期待

裁判對教練的期待是當裁判執法時，期望教練不要有太過度的反應，但裁判與教練兩者的關係，應會產生對立的情況，教練為了球隊勝利的立場，會盡力向裁判爭取利於我方的判決，所以當發生誤判或有不利之判決出現，教練要無任何反應是不可能的，所以我認為裁判對教練最大的期待，就是期望教練能夠接受裁判的執法角度（1020702，2013）。

裁判在比賽當中的執法標準，雖有法則規章指示明確的執法方向，但在比賽中臨場的細微判定皆因人而異，因此，受訪者認為裁判對於優秀教練的期待，則是期望能接受任何裁判的執法方式與標準。此部分或許並不全然，所有裁判都與教練間會產生對立的情況，因此，只能將其解讀為裁判對於教練期待中的一項。

第四節 本章小結

本章節探討優秀手球教練於手球社會結構中的功能與角色，藉由優秀手球教練應具備之特質與能力，進一步了解優秀手球教練扮演之角色應具何種功能。最終討探其角色在社會結構中的角色期待與角色衝突。

優秀手球教練應具備特質與能力部分，除了本身必需具備手球專業知識外，還包括整合組織的能力、冷靜、耐性、權威、親師亦友等特質，而因應現代社會趨勢，具備吸收新資訊的特質，已是一名優秀手球教練是不可或缺的特質。而談到該角色應具備之能力應是，良好的溝通能力、凝聚隊伍向心力的能力、推廣手球運動的能力以及運用資訊科技的能力等，具備以上能力不僅能利於教學上的需求，亦在推廣手球運動上能達到良好的效果，促使參與手球運動人口增加，並讓其體系呈現穩定趨勢。

優秀手球教練扮演之角色與角色衝突部分，部分教練認為手球教練必須扮演「指揮官」、「教育者」、「父母親」、「總經理」、「總管」等角色，在臺灣擔任教練工作，必須需要發揮以上各種角色之功能，但不論角色為何教練角色本質上的功能並不會改變，因教練本身具有指導球技、教育品德、推廣運動等功能，因此教練角色在手球社會結構中是必要的存在。在角色衝突部分，亦分為工作方面、家庭方面、交友圈方面、中華手協方面、健康方面以及選手方面等衝突，教練角色在工作、家庭、交友圈方面的衝突，原因都基於教練訓練的工作，無法排出時間或事務互相重疊，而導致在這些方面上都產生衝突。在中華手協方面產生衝突的原因，如推廣

事務上的問題或是意見溝通不良的問題。教練角色亦有可能在健康方面產生衝突，但每個人的認知不同，所以健康方面的衝突因人而異。選手與教練間的衝突，可分訓練與比賽兩個面向，但居多原因都是價值觀認知的不同，所產生的角色衝突。

優秀手球教練的角色期待部分，在各訪談者的認知下，認為教練角色應做好指導、培育選手，並期望經過各教練的教導後，於球技、學業、品德都能有優良的表現，依據現代社會之變遷，教練角色也期望選手在專長訓練的教育下，產生能執導教育他人之能力，於未來就業上亦有良好發展。而教練認為其他角色對於的教練角色的期待，分為選手、裁判、中華手協三個層面，選手層面期待教練角色，不應只是領導球隊獲勝的人，更應該是能讓選手打從心底信服與信任的人；裁判層面期待教練角色，不論比賽當下執法的好壞，期望教練都能接受判決，為裁判對教練角色的一項期待；中華手協層面期待教練角色，不僅是競賽成績優秀外，在推廣手球運動與招攬選手等方面都能產生一定的功能性。

第肆章 手球教練制度與規範

第一節 中華手協的教練制度

一、教練的養成教育

中華民國體育運動總會（以下簡稱中華體總）的規定中說明，各級教練講習會最低研習天數為三天或授課時數達二十四小時，必須以連續性之方式舉辦。檢定方式以各運動教練所需之技術標準，各運動協會視實際情形給予規定（中華民國體育運動總會，2004）。

教練講習會應包含，體能訓練法、運動基本技術、運動規則、指導技術、戰術與戰略、運動營養學、運動科學理論、運動傷害防護、英文（A級講習會必備課程）等課程內容（中華民國體育運動總會，2004）。

目前中華民國手球協會舉辦的教練養成教育，亦是依據中華民國體育總會之運動教練之制度實施準則。中華手協的教練培育制度在長年的實施下，也已經逐漸形成一個固定的模式，要參加C教練講習，必須年滿20歲以外還需高中畢業者，滿足兩項要求才可參加講習會，全程參與講習會後，最終以筆試成績決定是否取得教練資格，而各級教練的取得成績亦不相同，分別為A級85分、B級80分、C級70分，筆試成績達到標準則取得該級教練資格，欲想再晉升更高層級之教練，則需持續參與訓練實務以及參加高層級教練講習會，之後才可參加考核。但有受訪者曾指出，目前中華手協的教練養成，沒有所謂的計畫性，單以辦講習會的方式來培育教練（1020705，2013）。

而目前中華手協所辦的教練講習會，對於教練的養成教育是一項重要的培育方式，所以各級教練講習會之課程內容的編制是更是極為重要。一個講習會的課程內容在編制上，不僅須符合各層教練在指導上的需求，亦要符合現況趨勢。各級教練講習之課程內容的編制如下：

(一) C級教練講習會之課程內容包括：

基礎運動訓練學、手球規則、個人攻擊技術、個人防守技術、運動禁藥、球隊組訓與管理、小組攻擊技術、運動傷害與防護、守門員防守技術(中華民國手球協會，2010)。

(二) B級教練講習會之課程內容包括：

體能訓練實務(專項)、攻擊技術與戰術、防守技術與戰術、基本步法訓練、手球運動週期訓練計畫、手球比賽資訊管理、手球規則、運動禁藥(中華民國手球協會，2011a)。

(三) A級教練講習會之課程內容包括：

訓練計畫國家隊組訓、運動科學哲學、防守施壓訓練、裁判規則研討、運動傷害防護、攻擊技術與戰術、防守技術與戰術、手球運動諮詢管理與分析、體能訓練課程、運動營養學、奧會模式、運動禁藥、手球指導英文用語(中華民國手球協會，2011b)。

藉由以上各級教練講習會的課程內容得知，中華手協在各級教練課程的編制上，都符合總會的運動教練實施準則之規定。不過，仔細觀察後發現各級教練講習內容並無太大差異，若以講習會的養成教育方式，要培育出符合現代需求之教練，是否還有待考量？以下為各受訪者對目前養成教育的意見：

目前中華手協的培訓方式，居多只是以每年舉辦一次教

練講習會，以講習會課程內容，之後施以筆試考核，來培育各層級的教練，單單只有這麼一種培育方式，要培育出符合現代需求的教練顯得有些困難（1020703，2013）。

現行的教練制度無法培育出符合現代需求的教練，因為在於高層領導者的觀念有落差，觀念的落差導致在培育教練，僅止於有做就好的心態。然而，經費不足也是大一問題，因經費的缺乏，在執行教練養成教育這個層面上少很多資源，例如無法聘請國外優秀的手球教練來臺灣，做技術上的心得交流（1020701，2013）。

目前養成教育的問題，第一為中華手協在教練培訓課程並非是常態性，且期程亦非固定，常是被迫而為，自然在相關講師之聘請，人選合適性待考量。第二為協會各及教練講習會的講師，部分在球隊組訓有非常獨到之見解與訓練法，但較欠缺與國際手球接軌（1020704，2013）。

由此得知，目前中華手協對教練的養成教育，似乎只有一種培育方式為各級教練講習會，但是講習會的舉辦又是非固定性，可能會造成無法有效發揮教練的培育功能。

二、教練分級制度

依據教練的經驗資歷與競賽成績，將教練區分為不同等級，讓新進教練得到高層級教練的指導，在經由考核認定後，能再往更高一層級邁進，而分級制度主要功能是在於，使教練根據不同等級的區分，因應各種不同層級之選手，進而發揮訓練指導與比賽指揮之功能，便能讓手球社會結構在整體上更為健全的發展。每一層級選手都有因應等級的教練，如國小階層的選手，分配給新進教練來指導，亦能發揮其教

練之功能，但反之，國小階層選手，讓國家級教練來指導，可能會產生大材小用或選手無法吸收該教練的指導等情形發生，如此一來便會不符合分級制度的意涵，亦可能產生各層級教練分配不均的問題。

根據中華體總的教練分級，在各運動協會建立運動教練制度實施準則中說明，運動教練之分級以C（縣市）、B（省市）、A（國家）等三級為原則。（中華民國體育運動總會，2004）。因此，中華手協也依據此實施辦法，將手球教練區分為C、B、A三個等級，C級教練屬於縣市級，B級教練屬於省市級，A級教練屬於國家級，而A級教練亦屬為國內最高層級之教練。

以下為參加各級教練講習會須具備的資格：（中華民國手球協會，2010、中華民國手球協會，2011b）

（一）C級教練資格

1. 年齡滿20歲，品行端正，身心健康。
2. 高中以上畢業學歷。
3. 熱愛手球運動，了解手球規則。

（二）B級教練資格

1. 取得中華民國手球協會核發C級教練證二年以上並有實際經驗者。
2. 曾入選參加國際分齡手球錦標賽青年組以上代表隊教練，現仍繼續從事教練工作者。
3. 曾入選參加國際手球錦標賽青年組以上代表隊助理教練，現仍繼續從事教練工作者。
4. 最近三年內連續從事手球訓練工作，其球隊曾獲得全國性手球錦標賽前三名者。

5.曾入選參加國際正式手球錦標賽國家代表隊隊員者。

(三) A級教練資格

- 1.取得B級教練證滿三年並實際從事指導工作者。
- 2.曾入選為我國參加國際手球錦標賽青年組以上代表隊教練獲前三名成績者。

若以中華體總的「各運動協會建立運動教練制度實施準則」之內容來看，惟有在晉升等級的年限有稍往上調高，例如C級晉升為B級教練，根據總會的分級制訂辦法，應須取得C級教練證滿一年以上，便可參加晉升B級教練之考核，B級晉升為A級教練亦同，年限都往上提高一年。不過，就以目前現況來看，中華手協會將分級制度的資格年限調高，可能的原因是期望藉由更多的實際經驗與實務，來提升各層級教練的指導水準。

受訪者亦認為，中華手協在教練的養成教育區塊，沒有產生太大的功能性，所以要培育一位學生成為教練，一般都是落於學校教育之中(1020705, 2013)。

在中華手協無明確區分出養成、分級或檢定等制度，造成國內教練都是屬於自然在這社會中成長的(1020701, 2013)。

中華手協將教練參與該層級指導之時間拉長，或許可加強教練指導訓練之能力，有利於之後晉升考試。原因基於，目前中華手協在教練養成教育的功能性彰顯不健全，並認為實務經驗才是教練能力提升的最大主因，所以將晉升年限提高。若以其分級制度依據現況下的實施情形，應屬於可行且合理的分級制度。

分級制度是區分各層級教練養成教育的指標，依據不同

層級需求編制屬於各層級教練所需之課程內容。各受訪教練對於分級制度課程編制的意見如下：

A級教練課程內容，屬於較不合適的部分，A級是屬於最高階層，但講課的師資都是屬於國內的資深教練，並沒有請國外的教練來授課交流，長久沒有新的刺激，便會失去進取的心態，也會與國外的訓練方式、技戰術的演變上呈現落差，這也是長久以來的問題（1020701，2013）。

手球教練雖然區分為C、B、A級，但在分級課程內容的編制上都是一樣的，連授課講師亦都是相同的人，則A級教練講習是國內手球教練最高層級的講習會，但中華手協在這部分因為參與人數過少，也只是有舉辦就好的心態，並沒有花太多心力在講習會上（1020702，2013）。

講習會分為A、B、C各層級的課程內容，但各層級之內容上並無明顯的課程區分，所以要將課程內容貼近於實際教學之現況，以目前分級課程的編制上，是屬於不適當的。因為，每個教練所接觸的教學對象都不一樣，但卻將各層教練都混雜編制於同一套課程內容中，例如國小教練與國家隊教練在同一套課程內，所學到的是國家隊教練的訓練方法，應該是不太吻合與實際現況互相配合的情形（1020705，2013）。

經各受訪教練與各級講習會課程內容對照後，發現分級制度在編制各層級教練的培訓課程上無太大區別，通常用以相同一套課程，對各層級教練進行養成教育，這或許為教練的分級養成無法有效符合現況的因素之一。

此外，教練分級制度是區分各層級教練能力與實務上所需所區分之基準，依據層級編制出符合實際所需之課程是相當重要的一環。因此，受訪者也提出分級制度下，教練培育

課程編制應重視的部分之意見：

實際技術指導的操作為最主要的養成內容，實際的指導為任何教練教學的根本，有此基礎才得以延伸出其他的指導方式，當然運用科學知識並且可以與訓練實務兩者互相結合，這是養成教育上最為理想的教練型態（1020701，2013）。

除了學科知識以外，更應重視倫理道德方面的問題，在教育英才方面倫理是極需要被重視的，不論是培育教練還是選手都應以倫理為教育基礎（1020702，2013）。

教育過程中，應以資訊做為學習的媒介，讓參與培訓之教練，以影片、圖片加深印象達到記憶猶新的效果，之後在加入實際操作的課程（1020703，2013）。

裁判法為裁判執法相關之事項，教練也勢必要了解，因此裁判講習教練應必須參加增加相關訊息及知識，才可達到相輔相成的效果（1020704，2013）。

如果要辦一個完整的教練講習課程，實際技術指導的操作與科學相關知識都涵蓋在內。此外基層教練培育課程內應加入樂趣化課程，因為教學對象是國小、國中或高中的學生，則教學內容裡需要具有較高的樂趣化，便可吸引更多的學生參與手球運動（1020705，2013）。

綜合上述，瞭解各受訪者對教練課程重視的指標為何，不僅要有實際技術指導的操作與運動科學相關知識，亦須包含其他內容在其中，如教練倫理、資訊應用、手球相關規則、裁判法則以及樂趣化教學，以上都是各受訪者認為在教練養成教育課程中，須重視的課程內容編制之指標。

三、教練檢定制

中華手協對於手球教練的檢定制度的分為兩部分，其一為參加各級教練講習會之前的資格審查；其二為參加各級教練講習會之後的檢定考試。而檢定教練的方式，與教練制度中的養成教育與分級制度有互相關聯性。

（一）參加各級教練講習會之前的資格審查

依據分級制度將教練區分為各種等級，以因應各層級選手對於教練的功能需求，因此參加各級教練講習會之前，都必須準備資料並接受審查，並根據各種不同等級之教練，也制訂出各級教練應符合的資料審查內容。參加C級教練講習會之前，必須先填寫個人資料（年齡、學歷等）以及備齊身分證影本，接受審查並通過後才得以參加該級講習會。若參加B級教練講習會，除了C級教練的審查資料外，還需取得C級教練證兩年以上資歷之證明，或其他相關單位提出的具體成績證明。則A級教練講習會的資格審查，必須取得B級教練滿三年還要有參與實際指導訓練之工作，或是擔任國家隊教練參與國際手球錦標賽青少年組以上前三名，應符合兩者其一，才具備參加檢定A級教練的資格。

（二）參加各級教練講習會之後的檢定考試

通過資格、成績證明的審查後，必須全程參與各級教練講習會的培訓課程，並於講習會最後以筆試方式進行最終的檢定考試。中華手協也依據各級教練講習會之課程內容，編制符合各級教練的考核試卷，試卷內容為手球技術相關知識與手球規則，為C、B級教練檢定之內容，但A級教練的檢定筆試的內容，除了以上兩個方面，還須增加手球英文指導用語級手球英文專業術語，原因在於，A級教練屬於國內手球教練最高層級，因此中華手協會指派A級教練擔任國家隊教

練，並參與國際性競賽，則參與國際競賽應須加強英文方面的能力。根據教練層級的不同，所制訂的筆試合格標準亦不相同，分別是A級85分、B級80分、C級70分，若達到該級教練檢定考試之標準，便可獲得該級教練證。

依據目前的檢定制度的制度，亦有受訪者指出，若都以競賽成績作為考核的單一指標，事實上會造成諸多教練在考核方面無法達到基本門檻。因此建議，比賽或訓練作為考核條件的比例不應該佔太重，只以比賽成績來考核一個教練的好與壞，是屬於單一層面的考量，如要評定一位教練考核的優良與否除了成績之外，應需重視指導學生的過程，並將指導過程的評定列入教練考核的條件之中（1020705，2013）。

綜合上述，現行的檢定制度的制度似乎有待考量之處。教練本身任務雖說是領導球隊贏得比賽，但往往比賽中定會有勝負之分，但產生勝負的因素有很多種，例如選手來源的多寡與素質是教練不可控制的，不過選手素質往往對於比賽勝負來說有高度的關連性。以基層教練來說，是以推廣與啟發興趣的性質居多，若是只是競賽成績為考量，便可能造成基層選手往後不願意在參與此運動。所以說，考核一位教練競賽成績必然能作為考核制度中的一項指標，但應加入其他指標（投入訓練的時間、教育指導過程的熱忱、對手球運動推廣貢獻度等），來擴大教練考核制度的標準，才不會造成參與教練工作者，無熱忱繼續從事手球運動教練。

經過以上各項細部的分析後瞭解，中華手協教練制度的養成教育、分級制度以及檢定制度的制度，在制訂的條件上有高度的關連性，若修改其中一部份便會牽連整體制度，皆屬於牽

一髮動全身的關係。檢定制度的審核教練之方式除了筆試檢定外，資歷與競賽成績則為檢定各教練的優先前提，若以競賽成績作為唯一考核指標，似乎還有尚待考量之處。

第二節 體育署專任教練制度

一、專任教練制度的簡述

體育署所實施的專任教練制度，屬於應因社會趨勢所擬定之政策，對各種運動項目參與人員來說，勢必有著可觀的影響力，當然對於手球運動的參與者也不例外。專任教練制度實施的好壞與否，都可能直接或間接的影響各種運動項目。舉例來說，國內屬於熱門的運動項目，可能專任教練制度的實施，導致更多人參與該運動項目，除了對該運動之發展有助益，亦讓選手退役之後，對未來想成為教練的人有良好管道。因此，在探討手球教練制度，也將專任教練制度含括在其中。

依據教育部體育署的「各級學校專任運動教練資格審定辦法」，第三條法規規定分為，初級、中級、高級以及國家級專任教練，各級專任教練以專業能力又分為，一般專任教練與身心障礙專任教練兩類（教育部體育署，2010）。由此可知，專任教練的分級制度，不僅止取於一般教練亦連身心障礙類的教練也包含在內，如此看來分級制度方面，似乎屬於較全面性的分級制度。手球運動應分為一般類專任教練，至於資格取得方面，從初級專任教練取得資格來看，有以下幾種取得資格的辦法：（教育部體育署，2010）

一、體育相關科系畢業，曾獲得以下成績之一，並取得全國

性體育團體C級運動教練證者

- (一) 臺灣區運動會或全國運動會前三名。
- (二) 全國大專校院運動會最優級組，團體項目前二名或個人項目前三名。
- (三) 大專運動聯賽最優級組，團體項目前二名。

二、取得全國性體育團體C級以上運動教練證後，連續從事教練工作三年以上，現仍在職，且符合以下條件之一

- (一) 擔任選手曾獲得以下成績之一者：
 - 1. 臺灣區運動會或全國運動會前二名。
 - 2. 大專校院運動會最優級組前二名。
 - 3. 大專運動聯賽最優級組，團體項目前二名。
- (二) 任職期間指導個人項目不同之五人以上或團體項目之選手獲得全國性運動會最優級組前二名。
- (三) 任職於國民小學之專職教師或專職教練而具備以下要件：
 - 1. 最近二個年度考績均為八十分以上。
 - 2. 最近三年所指導之選手，每年有不同之三人以上，升學後繼續該項運動訓練且參加縣市級以上比賽。
- (四) 任職期間有連續三年參加教育部核定之全國棒球聯賽硬式組比賽，所指導之選手，有不同之三人以上，升學後仍繼續該項運動訓練並參加縣市級以上比賽。

三、現職專任教練且具取得指導該項運動種類之全國性體育團體C級以上運動教練證。

四、擔任選手曾獲得國光體育獎章三等三級以上，且取得全國性體育團體C級以上運動教練證。

五、擔任選手曾獲得世界運動會正式運動項目第一名，且取

得各該項運動競賽種類相關國際體育組織正式會員之體育團體所核發，且仍於有效期間內，並經中華體總登錄C級以上運動教練證。

從以上初級專任教練各種的取得資格，可看出分級制度的全面性，亦會影響取得資格方面的廣闊性，取得資格的面向寬廣，可造就更多退役優秀選手從事教練工作，提供各運動項目的需求以及促進整體發展趨於穩定現象。但各種取得資格的辦法，最基本一項條件都要具備該運動項目的C級以上運動教練證。

專任教練的考核制度方面，分為取得或晉升資格的考核與聘任後的年終考核兩類，則取得與晉升資格方面的考核，應以競賽成績作為優先考量，如果是選手申請資格，要看是否有取得全國運動會前三名或其他規定的運動賽會之名次。若是以取得初級專任教練資格，要晉升為中級專任教練，則亦要依據帶隊競賽成績方面來做審核。而另一項聘任後的年終考核，其考核內容分為績效、服務、品德及行政配合等四項，各項考核比例為績效占百分之五十、服務占百分之二十、品德占百分之十、行政配合占百分之二十（教育部體育署，2013）。

專任運動教練若以考核制度來分析，不論是何種考核方式，最主要都是以競賽成績為主，而聘任後還包含其他的考核項目，屬於合理之處，不完全都以競賽成績為單一考核指標，有服務、品德與行政配合等面向，若以整體專任教練制度來說，在是分級制度或是考核制度，都似乎為合理制度。但往另一個層面想，目前的專任教制度取得資格制訂，都符合各種運動項目的賽制嗎？而初級專任教練資格取得，並非

一件容易的事，在競賽成績方面為最主要的考核指標，是否能加入其他項目來增設考核的指標呢？這些問題都是有待考量的部分。

貳、教練對體育署專任教練制度的看法

依據目前專任教練制度的實施，是否能造就更多退役選手找到教練工作？各受訪教練也依其提出各種看法，如其制度落實性尚差、教師與專任教練職位重疊、取格資格問題、或目前環境下造成的問題等。

專任教練制度，擁有立法美意，但落實性差。或許有可能造就比較多的人可以擔任教練，但是有種惡性循環的感覺，像是有些人取得專任教練這個職缺後，猶如鐵飯碗一般，即使不再對球隊有任何的貢獻也無所謂，因為以取得專任教練資格，所以就算沒有成效，但也還是得到同樣的薪水，這樣必然造成一種惡性循環，還沒得到資格時很努力，在該職位上努力進取，得到資格後便開始沉淪，是一種不好的現象（1020701，2013）。

雖然專任教練制度下可造就更多的教練找到工作，但是現實情況專任教練的職位，常與體育教師職位畫上等號，除了專任教練的工作外，還要身兼學校一般的體育課，這兩者是完全不同的工作內容，便會使專任教練的在職者產生模糊，而這部分專任教練制度應該需要在明確規範（1020702，2013）。

手球運動項目是屬於競技運動，但是相關法規並沒有受體育署的接受與採納，所以體育署的專任教練實施辦法，應該要以目前我們手球運動的賽制現況，做出變更成符合手球

項目的規章辦法。我相信有許多選手都嚮往著未來能夠成為教練，但因為這種不符合現況手球賽制的制度，造成很多選手夢想破碎（1020703，2013）。

應該不會造就更多的教練找到工作。因為基層球隊及參與人數有限，加上國小、國中、高中至大專院校承接選手的學校也有限，自然限制其發展（1020704，2013）。

目前所實施的專任教練制度，我無法評論它的優與劣，但制度已經實施，我只能期待是否有更多的人願意投入教練工作。因為原本教師的職場已經開始萎縮，在針對運動項目來看，熱門項目參與人數較多，相對的冷門項目人數會逐漸減少，因此冷門運動項目參與人數驟減，教職人員也會被排除掉，但願此制度能重視非重點發展的運動項目（1020705，2013）。

綜合上述，目前體育署實施的專任教練制度，對於手球運動項目來說沒有顯著的助益性，雖然可能造就更多參與手球運動人員，因其制度而可以擔任教練的工作，但似乎還有需要改善之空間，例如專任教練與教職人員的職位必須區分清楚，以及應修改為符合手球運動賽制的取得資格，雖說手球運動在國內是屬於冷門項目，但也應該在制度上有與其他運動項目平等的權利。

第三節 未來手球教練制度之觀點

一、中華手協教練制度與提升國內教練水平之意見

（一）中華手協教練制度之意見

對於中華手協教練制度，各受訪者也給予未來改善之意見，如教練養成教育的計畫性、中華手協的整合性、檢定制度的方面。

對於國內整體的培育制度，不能像現在一樣毫無章法的擬定制度，執行下易產生漏洞，是要有依據讓養成培育附有計畫性，一步一步循序漸進的來達成目的。因此，建議中華手協在執行各項計畫的積極度，應具有強烈的執行力，而不是有做就好的心態（1020701，2013）。

若有的制度問題解決，要規劃臺灣手球幾個主要系統區域，並由各區域推舉出每個系統區域的負責人，系統區域內不只有教練而已，也包含中華手協的工作人員、裁判等，便能解決國內舉辦比賽時場地不足的問題（1020702，2013）。

教練與中華手協之間應改善溝通方式，並且雙方都能夠接受各自的想法才能達到共識，有了共識教練與中華手協兩者所提出的需求，都可互相協助尋求解決之道（1020703，2013）。

除了建立良好互動溝通方式之外，還必須加強中華手協與各地方委員會的推廣與訓練之連結性（1020704，2013）。

建議考核制度方面，不應該只有考核比賽成績方面，應將指導選手之過程列入考核內，讓考核制度達到平衡，使教練有更多發揮空間，促進教練因應比賽或訓練的需求培養（1020705，2013）。

綜合上述，目前現行的教練制度有許多方面尚待改進，而一個制度能否改善與上層人員有很大的相關性，則要改善制度須有要具有強烈的執行力的前提之下。欲想改善教練制度問題，除了須整合臺灣各地區的主要系統外，也要建立教

練與中華手協之間的連結性。如能以此方向做修改，或許中華手協能建立更健全的教練制度。

（二）提升教練水平之具體意見

各受訪者亦對提升教練水平上給了一些具體意見，為了能更有效的提升教練水平，除了教練本身心態，亦須建立教練統一的學習模組，以及國內增加比賽次數和講習會的定期舉辦等方式，來全面提升國內教練之水平。

若要提昇國內教練水平，教練本身自我的心態要做調整，每位教練都應該要具有積極進取的心態，並對此工作內容抱持著熱忱；且中華手協在執行各項計畫的積極度，是否具有強烈的執行力，而不是有做就好的心態（1020701，2013）。

中華手協應統一教練學習的模組，將北、中、南各區都整合出一套學習的模組，之後在由各區域負責人向手協報告，整合各地區的學習模組，並提供給全臺灣教練參考（10202，2013）。

若以中華手協作為一個主導，應多舉辦分齡的手球國際性競賽，例如青少年、青年等的分齡國際賽，藉由舉辦或參與國際賽事，臺灣便能與國際接軌，亦能提升整體的教練水平（1020705，2013）。

每年固定期間辦理講習會並聘請國際知名講師，傳遞新的訓練理論與技術、戰術，以提升球隊組訓知識，以及積極參加國際手球教練研習會，持續提升相關知能，刺激手球相關組訓知能不斷的更新躍進（1020704，2013）。

增加國內比賽場次的數目，比賽參加次數越多，不論是對教練或選手都可以得到實力上的提升。此外賽事必須利用國內媒體的推廣，來提升手球運動知名度，進而建起社會支

持度 (1020703, 2013)。

綜合上述，若要提升國內教練水平，必須先調整各教練本身心態的問題外，中華手協是掌握主導各教練的單位，所以必須先整合一套教練學習的模組(模式)。因此，在承辦各級教練講習會應定期舉辦，並且遴選出國內優秀教練去參與國際性的教練研習會，增進與國際上的連結性。且國內比賽甚少應增加教練與選手的比賽次數，來提升實際經驗，目前臺灣手球運動參與或舉辦國際性競賽方面，算是少之又少，所以即使無法承辦國際賽事，亦可邀請亞洲各國來做交流比賽，增進彼此間的實力。以國內來說，手球運動屬於冷門運動項目，在推廣上容易受到阻礙，因此須製造話題性藉由媒體的力量，提升手球運動的知名度，欲想提升教練水平或選手實力，則社會支持度應是不可或缺的一環。

二、體育署專任教練制度之意見

對於目前體育署專任教練制度，為了能夠更能迎合手球教練，各受訪教練亦給予一些相關意見，如整體制度的獎勵方式、擴展取得資格方面、考核指標的增加等。

結合永業制與績效制兩種制度的混合度，既有永業制的穩定，也有績效制的獎勵方式，舉例來說，就是有較多帶隊成績之教練，將得到績效制的獎勵，除了永業制的穩定薪資外，還可以透過此種方法得到有成正比的收獲獎勵。另一點為以取得資格的建議，無全國大專院校運動會與大專聯賽的運動項目，是否需要成立其他的辦法，來補足取得資格的方式 (1020701, 2013)。

除了結合永業制與績效制兩者並進之外，還建議既然是

專任教練應該讓制度的面變寬，使初級專任教練資格變成容易取得，但在要升級為中級、高級或國家級教練時，必須從嚴以待來執行（1020702，2013）。

在取得資格上應修改成符合現況的手球賽制的制度。考核制度方面，都是以比賽成績好一點，相對的考核自然就高一些，便可能造成教練為了要贏；為了能夠繼續聘任，而會用盡任何辦法達成目的。而現今教練居多是與老師的職位相結合，如果是身兼老師與教練兩個職位，必然就不會在意比賽成績了，但這與專任教練制度的理念不同，因此考核制度需要在將考核辦法細緻化（1020703，2013）。

目前的分級制度應算合理並指出惟獨在取得資格方面，除競賽成績考量外，應考慮其他項目，例如投入程度與貢獻度、教養方面、學校文化、地方特色等（1020704，2013）。

以目前取得資格來看，認為現在所選取的比賽項目還不夠全面，大部分都是亞、奧運項目，如果要擴大將其他非亞、奧運項目也列入之中，則必須去考量比賽層級的問題，例如東亞運、青年運動會等國際賽事，以這幾種比賽層級都應該要納入，專任教練制度之取得資格的考量範圍內（1020705，2013）。

綜合上述，目前專任教練制度亦有須改善之處，專任教練制度應採取永業制與績效制兩者結合的教練制度，以聘任中的專任教練來說，可防止教練怠惰並且積極付出在訓練上，以保持高競爭心態，來維持專任教練制度的正向循環。若以符合手球競賽趨勢來看細項的制度，取得資格方面，應該要給予沒有大運會以及聯賽的運動項目，一些其他彌補的方案。因此，取得資格方面應該要再詳細擬定規範，並擴大取

得資格的範圍，才能使專任教練制度因應各種運動項目的教練需求。經受訪教練所示，目前專任教練常與一般教師的職位畫上等號，但似乎不符合專任教練的理念與功能，考核制度必須明確規定，以避免造成角色衝突的產生，讓專任教練全心全意投入於運動訓練工作上。

第四節 本章小結

中華手協實施的手球教練制度，於養成教育方面，由於培育訓練之方式僅此一種，若想發揮教練的培育功能，可能是像當有限的，尚有改善之空間。分級制度，將教練分為C、B、A三級之外，亦把各級教練晉升年限向上提升一年，以此來因應教練實際指導訓練所需要之經驗，若以現況下來說，屬於可行且合理的分級制度。檢定制度的分級，分為參加講習會之前的資格審核與之後的筆試檢定兩種，則考核指標以競賽成績為優先前提，以適合性來說似乎來有待考量。

目前體育署實施的專任教練制度，在分級制度上，將教練區分成四級與兩類，為初級、中級、高級、國家級與一般類和身心障礙類，屬於較為全面性的分級制度。取得資格方面，主要是以競賽成績為第一考量，但最基本條件則是必須已取得C級以上運動教練證。考核制度，有取得資格和晉升資格的考核與聘任後之考核兩種，主要的考核指標亦是以競賽成績為標準。

以下為本章整理之重點用表格呈現：

表 4-1 手球教練制度

養成教育	
目的	使手球教練具備專業知識，以達到因應各層級選手，實際訓練與比賽的需求。
培育方式	以講習會正式課程內容，培育C、B、A各層級之教練。
分級制度	
C級	C級又為縣市級，屬於最基層之等級。
B級	B級又為省市級，屬於中層階級，為最高級做準備。
A級	A級又為國家級，屬於國內手球教練最高等級。
檢定制度	
C級	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年齡滿20歲，品行端正，身心健康。 2. 高中以上畢業學歷。 3. 熱愛手球運動，了解手球規則。 4. 本會會員或所屬團體會員單位之會員。 5. 筆試檢定及格分數為70。
B級	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得中華民國手球協會核發C級教練證二年以上並有實際經驗者。 2. 曾入選參加國際分齡手球錦標賽青年組以上代表隊教練，現有繼續從事教練工作者。 3. 曾入選參加國際手球錦標賽青年組以上代表隊助理教練，現有繼續從事教練工作者。 4. 最近三年內連續從事手球訓練工作，且球隊曾獲得全國性手球錦標賽前三名者。 5. 曾入選參加國際正式手球錦標賽國家代表隊隊者。 6. 筆試檢定及格分數為80分。
A級	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得B級教練證滿三年並實際從事指導工作者。 2. 曾入選為我國參加國際手球錦標賽青年組以上代表隊教練獲前三名成績者。 3. 筆試檢定及格分數為85分。

表 4-2 教練對手球教練制度及培育課程之看法

<p>教練制度</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中華手協領導者與教練的觀念落差。 2. 培育教練的方式過少。 3. 各級教練講習會舉辦無固定性。 4. 分級制度各級教練課程內容的區分性。 5. 各級教練講習會，授課講師的適合性考量。 6. 檢定制度應加入競賽成績以外的其他考核指標。
<p>教練培育課程</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 實際技術指導的操作。 2. 運動科學相關知識。 3. 培育教練倫理道德觀念的課程。 4. 資訊、科技的應用融入指導教學內。 5. 手球裁判相關法規。 6. 應重視樂趣化教學之課程。

表 4-3 教練對體育署專任教練制度之看法

<p>1. 有立法美意，但落實性尚待加強。</p>
<p>2. 專任教練常與一般教師職位重疊，勢必明確規範。</p>
<p>3. 目前專任教練制度，無法完全符合手球賽制的現況。</p>
<p>4. 需重視其他非重點發展項目，以配合各項運動擬定資格。</p>
<p>5. 取得資格尚須修整。</p>

表 4-4 未來手球教練制度意見

中華手協教練制度之意見
<ol style="list-style-type: none"> 1. 教練培育應要有實際具體的計畫性。 2. 中華手協對計畫落實的執行力尚待加強， 3. 整合臺灣各地區的系統單位（委員會），以加強各地區的連結性。 4. 中華手協與教練之間，應建立良好互動、溝通的橋樑。 5. 將指導選手之過程，列為考核制度中一項指標。
提升教練水平之具體意見
<ol style="list-style-type: none"> 1. 整合一套正式且值得學習的教練模組（模式）。 2. 定期舉辦各級教練講習會。 3. 積極參加國際手球教練研習會。 4. 增加國內比賽場次數目。（例：以年齡區分組別使參賽組別增加） 5. 藉助傳播媒體來推廣手球運動，以獲得社會支持度。 6. 多舉辦或參加國際性賽事。
體育署專任教練制度之意見
<ol style="list-style-type: none"> 1. 建議目前專任教練制度，應結合永業制與績效制。 2. 取得資格，應要符合各種運動賽制現況而制訂。 3. 須明確規範專任教練與一般教師的職位重疊之情況。 4. 取得資格除了競賽成績考量外，應加入教練參與訓練、比賽的投入程度或貢獻等因素，作為審核的指標之一。

第五章 結論與建議

第一節 結論

本研究之目的分別為，探討手球教練在結構功能理論中的基礎、探討手球教練的功能與角色、分析手球教練的制度與規範等三項。經由文獻分析與歸納、訪談等資料整理後，獲得以下之結論：

一、手球教練在結構功能理論中的基礎

(一) 結構功能理論的起源與其內涵

社會學之結構功能理論的起源，因追朔至孔德的「實證哲學」啟蒙其概念，而史賓塞的「有機體」理論，塑造了結構功能理論的基本雛形，涂爾幹則是將理論廣傳出去的人，但把結構功能理論發揚光大的則是派深思與默頓，派深思創造出AGIL功能架構，則默頓亦發展出正功能、反功能、非功能、顯性與隱性功能，來矯正早期結構功能理論的不足之處，此理論經由諸多社會學家長期琢磨下，形成的社會學理論，對於解釋社會各種現象亦是非常合適之理論。

此理論從啟蒙概念、基本雛型、至成形理論的發展過程中，歷經孔德、史賓塞、涂爾幹、派深思以及默頓，這五位是對於結構功能理論的發展上，有極為重要地位之人物。其中最具代表性人物，又以派深思最為重要。因為，派深思所發展出的結構功能理論，在1950和1960年代為美國社會學界最盛行之理論，而他提出的AGIL功能架構，不論是探討過去或現代社會現象之問題，都能依此功能架構做一個合理解釋，因此，大家若談到結構功能理論最具代表性人物，通常首

先想到的便是派深思。

結構功能理論的研究注重的是體系結構，而並非是個人問題，亦強調社會結構裡各個部分都是互相關連，彷彿像是人體器官一般，器官各部分的功能發揮，其目的是為了讓生命維持。當社會結構分化由簡單至複雜，便可知道此社會結構越趨於穩定，因功能分化越細緻，結構中各部分的互相依賴性會相對提升，促使整體社會結構呈現均衡狀態。而整體社會結構為求生存，則必須使各個部分產生之功能達到均衡狀態，才能讓其體系穩定發展而不崩壞。若此理論要解釋結構中變遷和功能問題，定會圍繞在「結構」、「功能」、「均衡」三個核心概念之中。

（二）以結構功能理論分析手球教練存在價值

結構功能理論認為社會的構成，是由社會中各種大、小不一的部分所集合而成，則要維持體系穩定發展，體系內各部分須發揮功能。當然手球社會結構的形成也不例外，其結構內包含中華手協人員、裁判、選手以及教練等角色，若要維持手球社會結構，各角色都是缺一不可的，勢必要各盡其職的發揮各角色之功能，才能使手球社會結構朝均衡狀態發展，這點與結構功能理論的「結構」、「功能」、「均衡」三個概念有互相符合之處。

手球運動經由時間的演進，從休閒活動轉變為競技運動，因此，彼此間的分工越為細緻，當然教練亦是分化而出的一個角色，在其體系中扮演著教育者與指導者的角色，以啟發與培育更多精英選手為目標。而教練角色為本研究之研究重點，此角色以「分享」與「規範」兩個核心概念，來構成他在其結構中的功能，「分享」是將自我經驗傳承教育給選手

；「規範」又稱為管理，管理球隊行為規範與個性品德，而教練角色另一個主要功能在於永續經營的理念，若隊伍能維持長久，便可確保其體系不易變遷或崩壞，並朝向穩定均衡的發展。因此，教練角色在手球社會結構中，除了能使結構穩定之價值外，最主要之價值是「分享」與「規範」，這便是教練角色在這社會結構中之價值所在。

（三）結構功能理論中手球教練功能角色與規範分析

1. 功能與角色分析

手球社會結構中的教練角色的產生，是因應某一運動組織必須達到某種目的時，所產生的需求角色。教練為社會需求所產生的角色，則該角色定會被社會寄予期待，稱之「角色期待」，但教練角色因扮演其他角色，而導致教練角色無法發揮健全之功能時，便會產生「角色衝突」。若以AGIL功能架構來檢視，帶領球隊贏得勝利為教練角色最主要之功能，亦為「目標取得」。教練適應各種選手之性格、技術及以思維，屬於「適應」。若將球隊營運列入教練考量內，為「潛在」。當教練根據現況，編制適合選手之課程，並維持該球隊營運之目的，即是「整合」。當然教練在發揮指導選手之功能時，不全然都是「正功能」，在指導過程中選手程度不同，對於教練的指導內容，亦會產生「非功能」或「反功能」，而功能的展現不見得都是「顯性」，亦有「隱性」功能的產生，例如教練嚴格執行選手的訓練，但完全不考慮選手程度時，可能會產生選手技術提升的「顯性正功能」，亦有可能產生選手對此運動興趣或參與願意降低的「隱性反功能」。

2. 制度與規範分析

手球教練的制度可分為，養成教育、分級制度、檢定制

度三項。以AGIL功能架構來看手球教練制度，其「目標取得」為培育更多合格教練以及增進教練能力。「適應」則是因應各種層級選手與不同比賽任務之需求，而必須培育大量各層級之教練。「潛存」為該制度下是否能培育出因應比賽以及訓練的各種狀況之教練。「整合」是將實施的制度，依據實際情況對制度修改的過程。而教練制度是為了整體手球社會結構能均衡發展而擬定，若養成教育、分級與考核制度修改完善並確實執行，可使教練角色之功能發揮的更為健全。因教練本身處於此制度中，所以應具有監督其制度的功能，以實際經驗提出具體建議，將其制度修改以因應手球社會結構的變遷，而此過程都建立在「結構」、「功能」、「均衡」的結構功能理論概念之下。

二、優秀手球教練功能與角色

(一) 優秀手球教練具備的特質與能力

經由文獻與訪談手球社會結構中的大專優秀教練，獲得許多教練應具備特質的內容，不過每位教練都有各自觀點，因此將其整理後得知以下結果：

1. 優秀手球教練具備之特質

- (1) 具備綜合性組織隊伍的能力特質。此特質反應於凝聚球隊向心力、訓練計畫完整性與細膩度、管理及行銷球隊等層面。
- (2) 須常保持冷靜與敏銳思緒之特質。
- (3) 具備耐性的特質，在培育選手須不厭其煩的給予指導。
- (4) 領導隊伍的權威性特質。
- (5) 與選手相處應具備親師亦友之特質。除了指導訓練外，亦要教育倫理道德觀，且更需要深切的了解選手身本。

(6) 因應現代社會趨勢，須具備吸收新資訊之特質，並運用於訓練和比賽之中。

(7) 引導選手未來發展之特質。

(8) 一位好的教練應具備不斷自我成長與互相學習之特質。

2. 優秀手球教練具備之能力

(1) 多媒體運用的能力

(2) 推廣手球運動的能力

(3) 具備優異的溝通能力

(4) 具備強大的號召、凝聚隊伍之能力

(5) 具備教育選手價值觀之能力

3. 手球教練應增進之能力

(1) 手球運動專業知識

(2) 運動科學相關知識

(3) 增進人與人之間的互動、溝通能力

(4) 多媒體運用的能力

(5) 增進外語能力，對於教學有加分之作用

(二) 優秀手球教練的多重角色扮演

手球教練扮演的多重角色

經由訪談各教練，發現各教練之間有著不同的看法，但也有相同意見存於不同角色中的情形。手球教練須扮演「指揮官」、「教育者」、「父母親」、「總經理」以及「總管」等多重的角色。

(三) 優秀手球教練認為的角色期待與角色衝突

1. 教練認為的教練角色期待

手球社會結構中，存在著其他相關角色，依據各教練本身觀點認為教練角色應具有何種期待，以及手球社會結構中

其他教練對教練角色的期待如下：

(1) 教練對於本身工作之期待

認為教練必須做好教育選手之工作，不止於球技方面，亦連學業、人格品德都寄予期望，在自己的工作角色上。如秉持著「教育者」的角色功能一般，各教練也期望自己能發揮出這樣的功能。

(2) 教練認為選手對教練角色的期待

選手對教練所產生的期待，除了能領導隊伍能迎向勝利外，還期望教練如同「父母親」一樣是值得信任的人。

(3) 教練認為中華手協對教練角色的期待

中華手協對教練角色期待為，交付給教練的任務必須能贏，以及配合中華手協各種計畫的執行，並也寄予推廣手球運動的期待，猶如「被支配者」一樣的角色期待。

(4) 教練認為裁判對教練角色的期待

比賽當中教練與裁判，或許會處於對立關係，當誤判情況出現教練會與裁判進行爭議，以維護球隊比賽中權益，所以裁判對教練的期待應是能夠接受判決的教練，就像「順從者」不論何種情形，比賽當中必須服從裁判的判決。

2. 各教練認為的教練角色衝突

受訪教練根據自身經驗，提出了各種與教練角色間的衝突，筆者依據各教練所談的角色衝突觀點，將其整合為幾種角色衝突面，分別是工作角色衝突、家庭角色衝突、中華手協角色衝突、交友圈角色衝突、教練之健康衝突以及選手角色衝突這六種衝突面，依其在第三章中分別解釋教練角色與之的衝突問題。綜觀之，教練角色與工作、家庭、交友圈等角色衝突，原因基於，訓練或比賽與其他事務重疊，而導致

時間分配不均的角色衝突產生；教練與中華手協的角色衝突，為手球推廣問題產生的意見不同或溝通不良，而發生的角色衝突；而教練角色健康的衝突，產生衝突原因為競賽成績的好壞而導致無形的壓力，並造成教練本身有可能會產生健康方面的衝突；與選手的角色衝突，居多為兩者價值觀的不同，而造成的衝突問題。

以結構功能理論來解釋手球社會結構中，教練、裁判、選手以及中華手協的衝突。因其他角色對教練的工作角色，有著許多不同層面的角色期待，所以說要完成結構中各角色對教練的角色期待，便可降低與其他角色的衝突，而提升教練本身的功能性，透過教練角色功能的提升過程，亦可促進手球社會結構達到穩定或進步等現象。

再以 AGIL 功能架構來看教練與選手的衝突，教練須了解目前選手的價值觀不同為「適應」；教練為贏得比賽而不在意選手訓練意願時，為「目標達成」；當選手在隊伍中犯錯，則教練給予責備和提醒選手下次別在犯的過程，為「潛存」。而訓練課程經教練修改後，符合選手目前程度，為「整合」。

若用泛功能主義分析，教練與中華手協之間的衝突，教練向中華手協表示意見，中華手協採納意見後並修改，為「顯性正功能」；增進教練本身意願並與中華手協彼此間建立信任度，為「隱性正功能」；中華手協不接受教練建議，並產生衝突或發生口角時，為「顯性反功能」；因此而產生對立關係，則為「隱性反功能」；當中華手協不採納教練意見，則教練認為也沒任何影響時，為「非功能」。

三、手球教練制度與規範

(一) 中華手協教練制度

若想將教練角色發揮完善功能，以及使手球社會結構更為穩定，而一個健全完善的制度與規範便能兼顧兩者。制度與規範中，分為養成教育、分級制度以及檢定制度的等，且三者互相關聯，如牽一髮動全身的關係，這三者亦是影響教練功能是否能健全發揮的一大關鍵所在。

手球教練的養成教育，目前中華手協僅以各級教練講習會，進行教練養成教育的目的。分級制度將教練以年齡、資歷以及競賽成績，區分為C、B、A三個等級。檢定制度的分成兩類，其一為參加各級講習會前的資格審查；其二為參加各級講習會後的檢定考試。

以結構功能理論的觀點分析，手球教練的養成教育，養成教育是將各教練依據相同資格並施與培育訓練，透過各級講習會之課程，培育教練因應各層級選手之能力，講習課程最後的筆試檢定，依檢定分數將其分級。以達到各層級教練符合實際訓練與比賽的需求。

分級制度方面，依據教練實際參與手球運動相關活動的年資以及競賽成績之條件，將教練分成各種不同等級，以因應在各種不同層級的選手上，此分級方法，猶如結構功能理論中的功能分化概念，手球教練分級制度亦是相同，能使各層級教練依其等級，在各層級選手中發揮功能。

最終檢定制度的，分為參加講習會前的資格審查與參加講習會後的筆試檢定。資格審查，審定項目為年齡、資歷、競賽成績；筆試檢定為參與該級講習會課程內容的瞭解程度之考試。依據兩種方式，達成各層級教練的核定。

目前手球教練制度的養成教育，其目的是培育出符合實際現況訓練與比賽需求的教練，使教練具備實務訓練的操作

，以及建立良好教練形象。但目前手球教練於養成教育層面，建立的並非健全培育方式過少，在各級教練講習的課程編制上也存在尚待改進的部分。分級制度，依據教練資歷、競賽成績、以及檢定分數，將教練區分為各種層級，以因應各層選手，並藉由實際參與訓練工作累積經驗，為晉升考試做準備。而分級制度與培育課程亦有互相關聯性，為了現況趨勢應編制符合各層級教練需求的課程內容，課程內容的區別能有效培育各層級教練的實際需求，此點亦有尚待改善之空間。檢定制度，雖然已明確評定各級教練資格的檢定方式，但卻無法評定出教練本身對於隊伍或手球運動的貢獻度，若能將此也列入評定方式之一，便能使該制度有更全面的檢定方式。

手球教練制度的養成教育、分級制度、檢定制度，都是密切且相關的制度，而其目的都是為了確保教練能接受課程的培訓，再依有效檢定區分各層級教練。因此，手球教練功能的發揮健全，就越能符合整體手球社會結構的需求，亦能促進手球社會整體之功能。雖然，手球教練制度尚有待改善之處，不過正因有問題的產生，才有進行修改的必要性，此種過程正是讓制度修整完備的整合性過程，因制度的制訂與實際現況無法互相配合，則改變制度內容的制訂，亦是改善手球社會結構整體需求而產生的演進、適應之方式，此種演進、適應之方式，與結構功能理論中的概念亦有吻合。

（二）體育署專任教練制度

體育署專任教練制度施實之目的為，造就更多運動員退役後，能擔任教練的工作。其制度分為取得資格、分級制度、考核制度，取得資格與分級、考核制度環環相扣，分級制

度亦將專任教練以取得資格與考核制度的制訂下，分成初級、中級、高級以及國家級四種等級，又分一般類與身心障礙類，是一種很全面的分級制度。考核制度，為各項取得資格與分級制度的制訂指標，如一般類初級專任教練證取得資格，最基本的都必須具備C級運動教練證，其他細項的考核條件則都以競賽成績為主要指標。

以結構功能理論來檢視專任教練制度，可發現在取得資格上，屬於很廣泛性的制訂，廣泛性的取得資格亦能展現，此制度應發揮的功能，造就更多運動退役者找到教練的工作。但在細部規範上欠缺明確制訂，若能詳細制訂便能將此制度的功能發揮更為健全。分級制度，是配合取得資格與考核制度的配套性制度，取得資格的廣泛性亦也影響分級制度的全面性，則分級制度發揮之功能便是因應各種運動教練需求，因此不僅是基本分級亦將身心障礙類運動教練考量於其中，更能因應各種不同運動項目與不同運動對象之需求。考核制度，亦會受前兩者所影響，考核制度為取得資格的審核與聘任後的考核兩種類型，取得資格擬訂面的大小與考核制度息息相關，欲想將取得資格面擴大，相對的考核制度在審核部分亦要更詳細制訂，所以說考核制度的功能發揮與取得資格的需求內容有極高相關性。

手球教練之角度看目前的專任教練制度，取得資格面亦不夠廣泛，以手球賽制的現況，若要申請初級專任教練資格，亦非容易之事，因制訂條例無符合目前情況，以導致對手球教練來說，此制度的功能並無健全發揮，考核制度與取得資格是互相影響的，若要改善取得資格，勢必考核制度的細項條例制定需要更加詳細。專任教練制度各層面都是環環相

扣，相輔相成的在發揮功能，以促進臺灣整體教練需求，雖說造成效益有限，但以此制度本質來說正是提供教練有發揮的舞台之功能。以AGIL功能架構來說，「目標取得」為造就更多退役選手從事教練工作；「適應」是指取得資格需制訂符合各運動賽制的內容，以發揮整體制度之功能；「潛存」以分級制度維持整體專任教練制度的實施；「整合」為考核制度因應取得資格的改變，進而制訂與取得資格變更後相符的考核辦法之過程。因此，體育署專任教練制度也符合結構功能理論的概念。

第二節 建議

本研究經由相關資料分析、訪談教練工作者，之後將所得資料整理並加以比較歸納後，得到以上之結論。期望藉由本研究之成果，能提供給手球教練制度制定之單位作為參考，並給予一些對未來研究的建議。

一、對未來研究之建議

(一) 研究題目之建議

題目方面建議，可延伸為「手球教練制度與規範的社會學分析」、「手球教練所具備之能力與現況趨勢的社會學分析」、「手球教練的養成與實際訓練及比賽需求之相關性研究」等。

(二) 研究對象之建議

依據研究對象的不同，亦可延伸出不同的研究題目。如「優秀籃球教練功能與角色之研究」、「不同層級手球教練所產生的功能差異性」等。

二、提供相關單位的參考

(一) 增加手球教練的培育方式

目前中華手協對教練的養成教育方式，僅止於各級教練講習會的培訓課程，若以因應現況與提升各級教練來說，顯然是有待增設其他培育方式。筆者建議教練各級教練講習會，除了以C、B、A級設置的講習會外，亦應增設對應各層級教練教學對象的講習會，例如教學對象為國小選手，可設置基層教練實務訓練講習會，以此種方來增加養成教育的方式，培育更多符合現況的教練人才。

(二) 以教學對象編制的課程建議

在各級教練講習會的課程內容，應施與更細緻化的課程編制，以因應各級教練的實際需求。例如基層教練屬於啟發、推廣性質的教練，教學對象亦為國小選手，於此階段之選手適合以趣味性的訓練方式。若能提高國小選手在訓練中的樂趣，則推廣與招攬都能得到更大的效益。若以國、高中為教育對象的教練，在培訓課程內應加入生理學與運動傷害防護的相關知識，此階段的選手都是處於生理成長階段，為了能使選手發育良好並將運動生涯拉長，生理學與運動傷害防護是需要編入的培訓課程。如能以教學對象編制各教練的培訓課程，更能符合實際需求。

(三) 增加檢定制度的評定方式

檢定制度的評定方式是以競賽成績與筆試檢定之方式，來評定各教練對應的等級，但只用這兩種評定的檢定制度的評定方式似乎缺乏客觀性與公平性。因此，筆者建議增加新進教練，實際參與訓練的考核方式，例如筆試檢定通過後，需參與實際的訓練或教

學的工作，安排檢定者至各個手球教學相關學校，以期間來限定須達到幾個小時的實務參與，並由各相關學校手球教練提出證明以及行為評比。若增加此種方式，能驅使教練達成實務訓練的需求，亦能讓資深教練將實務經驗傳承。

（四）共同定期舉辦交流會議

手球社會結構中存在著各種角色，欲使各角色都能各司其職的發揮功能，則制度是很大關鍵所在，而制度的可行性與合理性，都建構在手球社會結構中各角色的認知與共識問題。所以說，若想教練制度發揮應盡之功能，與中華手協之間必須要先有密切的互動，有密切互動才會有良好的溝通方式，有溝通才可能讓雙方達到共識。而讓教練與中華手協共同定期舉辦交流會，便是能促進互動、溝通、共識等方面的橋樑，以降低兩者意見、理念不合的角色衝突問題，並達到修整健全制度的共識。

引用文獻

一、中文部分

中華民國體育運動總會(2004)。全國各運動會建立教練制度實施準則修訂本。2013年6月30日，取自中華民國體育運動總會，法令規章網址

<http://www.rocsf.org.tw/File/folder/D619081039201.pdf>

中華民國手球協會(2009)。手球運動簡介。2012年10月19日，取自中華民國手球協會網址

<http://www.handball.org.tw/>

中華民國手球協會(2010)。中華民國99年手球教練講習會暨B、C級教練檢定實施計畫。2013年4月20日，取自中華民國手球協會，教練區網址

http://www.handball.org.tw/index.php?option=com_content&view=category&id=54&Itemid=157

中華民國手球協會(2011a)。中華民國100年大專院校手球教練講習會實施辦法。2013年4月22日，取自中華民國手球協會，教練區網址

http://www.handball.org.tw/index.php?option=com_content&view=category&id=54&Itemid=157

中華民國手球協會(2011b)。中華民國100年手球A、B級教練講習暨檢定實施計畫。2012年11月23日，取自中華民國手球協會，教練區網址

http://www.handball.org.tw/index.php?option=com_content&view=category&id=54&Itemid=157

- 王業(2007)。排球裁判功能與角色之研究－以結構功能主義探討。未出版碩士論文，國立臺灣體育學院，臺中市。
- 王丕助(2006)。女子手球賽攻擊活動因素之分析研究。未出版碩士論文，國立臺灣體育學院，臺中市。
- 王宗吉(譯)(2004)。運動社會學。臺北市：洪葉。(Nixon, H. L., & Frey, J. H., 2000)
- 王龍意(2004)。籃球教練在訓練中角色扮演之探討。休閒運動期刊，3，106-117。
- 方瑞毅(2008)。排球運動明星社會角色與功能之研究。未出版碩士論文，國立臺灣體育大學(臺中)，臺中市。
- 朱柔若(2000)。社會研究方法：質化與量化取向。臺北市：揚智。
- 江倩茹(2007)。手球運動體制化過程。臺中教育大學體育學系系刊，2，127-130。
- 李宜芳、劉宇、陳嘉遠、黃韻靜、林文郎(2003)。大陸運動教練培育制度之研究。體育學報，35，267-278。
- 李建平、高明峰(2007)。排球教練角色扮演之探討。排球教練科學，9，33-38。
- 林慶宏(2007)。如何提升我國運動教練的專業能力與社會形象。大專體育，90，149-154。
- 林秀麗、林庭瑤、洪惠芬(譯)(2003)。最新社會學理論的觀點。臺北縣：韋伯。(Cuff, E. C., Sharrock, W. W., Francis, D. W., 1998)
- 范麗娟(2004)。深度訪談。載於謝臥龍(策劃主編)，質性研究(頁81-126)。臺北市：心理。
- 苗延威、張君玫(譯)(1998)。社會互動。臺北市：巨流(Argyle,

M., 1968)

孫中興 (1992)。結構功能論的營建者：帕深思。載於葉啟政 (主編)，當代社會學思想巨擘 (頁210-231)。臺北市：中正。

吳萬福 (2007)。有效的運動訓練與指導法。臺北縣：易力。

吳逸驊 (2004)。圖解社會學。臺北市：易博士。

洪謙德 (1999)。21世紀社會學。臺北市：揚智。

洪嘉文、尤杏暖 (2006)。建置各級學校專任運動教練制度之探討。中華體育，22 (2)，36-45。

馬康莊、陳信木 (譯) (1998)。社會學理論 (上冊)。臺北市：巨流。(Ritzer, G., 1992)

馬康莊、陳信木 (譯) (1998)。社會學理論 (下冊)。臺北市：巨流。(Ritzer, G., 1992)

郭銘勻 (2008)。啦啦隊教練證照制度之探討。輔仁大學體育學刊，7，197-208。

陳光中、秦文力、周愷嫻 (1996)。社會學。臺北市：桂冠。(Smelser, N. J., 1991)

陳優華、許光庶 (2008)。橄欖球教練身兼體育老師雙重角色之探討。真理大學運動知識學報，5，122-128。

教育部體育署 (2010)。各級學校專任運動教練資格審定辦法。2013年7月3日，取自教育部體育署，法規體系網址

<http://law.sa.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL033999&KeyWordHL=&StyleType=1>

教育部體育署 (2013)。專任運動教練獎懲考評要點。2013年7月3日，取自教育部體育署，法規體系網址

<http://law.sa.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL021224&KeyWordHL=%E5%B0%88%E4%BB%BB%E6%95%99%E7%B7%B4&styleType=1>

國立體育學院叢書編輯委員會(1989)。運動教練學－理論與實務。桃園縣：國立體育學院。

張思敏(譯)(2006)。進階教練訓練手冊。臺北市：品度。
(Pyke, F. S., & Australian Sports Commission, 2001)

張承漢(譯)(1999)。社會學。臺北市：巨流。(Broom, L. Bonjean, C. M., & Broom, D. H., 1993)

張永政(1992)。淺談我國運動教練培訓課程制度。中華體育，6(1)，35-41。

張君政、劉鈺佑(譯)(1999)。社會學的想像。巨流。
(Mills, C. W., & The sociological imagination, 1995)

黃瑞祺(1996)。批判社會學－批判理論與現代社會學。臺北市：三民。

黃瑞祺(2007)。批判社會學。臺北市：三民。

彭懷真(1987)。進入社會學的世界。臺北市：洞察。

彭懷恩(1995)。社會學思想史。臺北市：風雲。

彭懷恩(1996)。社會學概論。臺北市：風雲。

彭懷恩(1999)。社會學Q&A。臺北市：風雲。

彭懷真(2009)。社會學。臺北市：洪葉。

楊雅靜、黃子騰(2007年，3月12日)。火爆教練捫球員扯頭髮。蘋果日報。2013年4月15日，取自蘋果日報網址

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20070312/3311491>

葉至誠(1997)。社會學。臺北市：揚智。

- 蔡文輝、李紹嶸 (1992)。社會學概要。臺北市：五南。
- 蔡文輝 (1997)。社會學。臺北市：三民。
- 蔡文輝 (2006)。社會學理論。臺北市：三民。
- 蔡明璋 (譯) (1990)。派森思。臺北市：桂冠。(Hamilton, P., 1990)
- 解德春 (2010)。排球運動教練的指導哲學。淡江體育，13，35-41。
- 趙碧華、朱美珍 (編譯) (1995)。研究方法：社會工作暨人文科學領域的運用。臺北市：雙葉。(Rubin, A., & Babbie, E., 1995)
- 廖雯玲 (2003)。廉政機構組織設計之研究：結構功能觀點。未出版碩士論文，國立政治大學，臺北市。
- 鄭漢吾、闕月清 (2000)。教練訓練行為之相關文獻回顧。體育學報，29，47-57。
- 賴婉瑜、林晉利、盛世慧 (2011)。增強式訓練與核心訓練對國小手球選手專項體能與射門準確率之影響。運動教練科學，23，71-87。
- 謝高橋 (1997)。社會學。臺北市：巨流。

二、英文部分

Nixon, H. L. II. (1984). *Sport and the American Dream*.

Champaign, IL: Human Kinetics.

Paesons, T. (1951). *The Social Syatem*(1991 1st ed.).London:

Routledge.

Parsons, T. (1954). *Essays in sociological Theory*. New York:

Free Press.

附錄一 訪談說明書

您好：

感謝您樂意接受成為本研究的訪談對象，先在此對您表達感謝之意。因有您的參與，將使本研究的內容更為豐富且更具意義，藉由您的長期涉入手球領域的寶貴經驗與看法，對於本研究所探討優秀手球教練功能與角色的議題能更為深入，經研究所得之結果，在未來培養優秀手球教練可提供相關的參考與建議，願使手球運動能健全的推展。以下為本研究訪談之相關說明：

一、研究主題：優秀手球教練功能與角色之研究

(一) 優秀手球教練：本研究定義為大專盃手球錦標賽獲得前三名隊伍之教練，以國內來說手球運動並無職業隊伍，因此、大專盃手球錦標賽算是國內最高層級之比賽，而帶領隊伍獲得前三名之教練，可稱得上優秀教練。

(二) 功能：本研究所說的功能為，優秀手球教練在手球社會結構中有穩定發展基礎的效果，而效果有分顯而易見與隱藏在背後的兩種特性，但當違反社會常規的制度與規範時，則會產生反功能。

(三) 角色：本研究定義的角色為，優秀手球教練在訓練、比賽或其他等等的任務，所賦予的社會角色。

二、研究目的：

(一) 探討手球教練在結構功能理論中的基礎。

(二) 探討手球教練的功能與角色。

(三) 分析手球教練的制度與規範。

三、訪談說明：

- (一) 訪談流程：取得您的同意並簽訂訪談同意書，之後將安排您方便的時間進行訪談，訪談後將內容撰寫成逐字稿，並傳遞給您做內容的確認，確認無誤才完成訪談流程。
- (二) 訪談內容：針對優秀手球教練存在的意涵、優秀手球教練功能與角色、手球教練的制度與規範等研究問題進行訪談。
- (三) 訪談資料處理：與您訪談過程中的內容，會以逐字稿呈現並給您確認無誤後，並將您的寶貴經驗與看法，適時的引用至本研究的内容之中。
- (四) 在訪談前，請您先簽訂訪談同意書，本人與您進行訪談時，會親自收回，如有造成您的不便之處，本人感到萬分抱歉，最後致上本人最真誠的謝意，感謝您。

臺灣體育運動大學研究生：傅丞邑 敬上

聯絡電話：0916110639

E-MAIL：yi88611

@yahoo.com.tw

附錄二 訪談同意書

本人願意接受訪談，以協助「優秀手球教練功能與角色之研究」順利的進行，並詳細提供個人寶貴的經驗與看法以做為研究之用，允許研究者在撰寫論文內容中引用本人訪談內容與提供相關的資料，並以真實姓名或匿名代號來敘述，若訪談中有不愉快的感受或不適當之處，本人有權利立刻停止受訪。

受訪者： (簽名)

聯絡電話：

E-MAIL：

研究者： (簽名)

聯絡電話：0916110639

E-MAIL：yi88611

@yahoo.com.tw

附錄三 訪談題目綱要

壹、手球教練功能與角色

- 一、您認為一位優秀手球教練，應該需要具備何種特質？
- 二、請問您在國內眾多手球教練之中，認為那位具備了優秀教練的特質與能力？
- 三、您認為手球教練應增進哪些能力？
- 四、以一個手球運動之外的名詞來形容教練，您認為手球教練應該像什麼？（指揮官？決策者？教師？教育者？服務業？主角？配角？分享者？）
- 五、您認為教練角色在什麼樣的情況下會產生角色衝突？（例如學校教師、教練、家庭角色、日常生活或與手球協會之間所產生的衝突等）請舉例說明？
- 六、在手球比賽與訓練中，曾遇到什麼樣的教學問題？是否因為發生的問題，而曾導致與選手之間發生衝突？
- 七、身為一位手球教練，您對自己的工作所扮演之角色有什麼期許？
- 八、您認為手球社會結構中各角色（如中華手協、選手等）對優秀手球教練，有著什麼樣的角色期待？

貳、手球教練制度與規範

- 一、您對中華手協之教練的養成教育，能不能培育出符合現代需求的教練？為什麼？
- 二、您認為手球教練的養成教育上最應該被重視的為何？（例如實際技術指導的操作或是科學知識結合訓練的相關方法等）
- 三、您對我國教育部體育署實施的專任教練制度，有何種看法與建議？此制度下是否真能造就更多教練找到工作？
- 四、您認為我國教育部體育署實施專任教練的取得資格、分級、考核制度，制定條件是否合理？
- 五、您認為中華手協之教練分級制度的課程內容，在現況下是否具合理性？能否與實際現況互相配合？
- 六、根據現行的養成、分級、考核培育出來的教練，是否能因應比賽或訓練中的需求？應該要如何改善？
- 七、您認為國內手球教練之水平應該如何提升實力？才能與國際接軌？

附錄四 訪談行程表

編號	姓名	訪談方式	訪談時間	訪談地點
1	張簡坤明	面訪	2013.5.6 下午 3:30	國立臺灣體育運動 大學手球場
2	張榮顯	面訪	2013.5.25 下午 3:00	國立臺灣體育運動 大學手球場
3	何維華	面訪	2013.6.19 下午 1:10	臺北市立體育學院 受訪者辦公室
4	王進宗	面訪	2013.5.29 下午 2:00	國立彰化師範大學 受訪者辦公室
5	洪嘉蓮	面訪	2013.5.28 下午 5:15	茶餐廳（地址：台中 市北區大德街131 號）