

績優曲棍球教練訓練行為觀點之個案研究

吳海助

弘光科技大學體育教學研究中心

劉兆達

美和技術學院休閒運動保健系

李文田

聖約翰科技大學休閒運動與健康管理系

摘要

本研究的目的是在探討績優曲棍球教練訓練行為的觀點，以立意抽樣方式，選定於中部某國小訓練校隊，有卓著績效的男性曲棍球教練為研究個案。以「運動指導行為訪談綱要」為研究工具，以訪談為資料蒐集方式。結果指出：一、在各種訓練行為的使用上，教練認為不同型態的指導中，當場指導會讓球員印象深刻，成效比較大；會以使用名字配合正、負增強的使用，以刺激球員努力學習、減少犯錯，它會讓師生互動更為密切；由於訓練時間有限，教練不會把時間浪費在問問題的方式；肢體協助比較適用於初學者；經常使用正面示範，認為錯誤的示範可能讓球員產生負向聯結而不利學習；催促應該儘量少發生，除非學生有精神渙散、練習不積極情況；認為教育應儘量鼓勵優點，以提升球員優越感，而非強調足以令他自卑的部份；注重球員行為的管理，針對偏差的言行會特別鞭策；以指示進行訓練，減少時間的浪費，更藉由指示灌輸知識給球員。二、教練並表示球員需要因材施教，應給予不同的訓練行為；大部分得到讚美的學生會有較好的表現。三、認為自己訓練的特色是把訓練遊戲化，儘量讓學生在比賽中得到樂趣並培養默契，不須花太多時間在基本動作的訓練上；另外，教練應具備管控球隊的權威，並協助球員規劃未來。

關鍵詞：曲棍球、訓練行為

壹、緒論

一、問題背景

目前教練學領域研究的走勢，著重在技術分析、致勝因素、運動員和教練的互動、教練必備課程等，由以往單純注重運動員的成績，轉向對教練的關注，無法避免地，教練成就將和運動員並重，因而教練評鑑是未來此領域的焦點(葉憲清、姚漢禱, 2001)。基於「訓練行為」(coaching behavior) 是教練行為內涵中直接影響訓練品質之要素，因此 Cratty (1989) 認為，教練的訓練行為顯著地影響選手的競賽表現，Woodman (1993) 更指出訓練行為能幫助運動員在競技上達到顛峰表現。而學者們對訓練行為的研究，多針對訓練過程中教練的行為而進行，常以系統觀察工具對教練行為加以觀察分析(李文田, 1997; 吳海助, 2002; 鄭漢吾, 2000、2003; Claxton, 1988; Cushion & Jones, 2001; Lacy & Darst, 1985; Segrave & Ciancio, 1990)。為了協助任何有效訓練模式之發展，觀察、分析以探討成功的教練到底做了什麼，什麼樣的行為必須要被了解 (Jones, 1997)。這種需要已經廣泛地被認同，近年來，已造成訓練行為的研究蓬勃發展的趨勢。

國內外對於教練訓練行為的研究，大多會以績優(成功)教練為研究對象(吳海助, 2002; 鄭漢吾, 2003; Claxton, 1988; Cushion & Jones, 2001; Segrave & Ciancio, 1990; Potrac, Jones, & Armour, 2002)，以探討較具代表性的教練之訓練行為特質，並認為這些績優教練表現出來的行為，是較為有效的訓練行為。許多研究發現，指導行為會依照不同指導背景而有所差異(吳海助, 2005; 鄭漢吾, 2003; Horn, 1992; Jones, 1997; Rupert & Buschner, 1989)，正如吳海助與林千源(2004)在歸納許多訓練行為研究文獻後指出，有效教練訓練行為具有情境差異性，並沒有適用於任何情境之最適合的訓練模式。這個論點可從許多研究者(Cushion & Jones, 2001; Lacy & Darst, 1985; Lacy & Goldston, 1990; Spencer, 1992) 都認為，透過系統觀察研究不同項目與競技水準之運動指導行為，以擴充運動指導行為資料庫，是未來值得進行的工作之看法得到支持。

然而，觀察工具僅能測量訓練的直接型態，此種量的行為分析並無法提供對於行為出現背後認知過程的了解，因而，此種行為探討方式被批評為太過簡化，對於訓練效能的貢獻自然有所限制 (Bloom,

Durand-Bush, & Salmela, 1997)。為了完整地探究訓練行為的複雜內涵，直接觀察的研究被學者認為應該輔以訪談或參與觀察（吳海助、林千源，2004；吳聲豪，2007；趙麗雲，2007；Potrac, Brewer, Jones, Armour, & Hoff, 2000; Potrac et al., 2002; Smith & Cushion, 2006; Spencer, 1992），同時，若不探討訓練行為的內在歷程，指導過程的知識將不夠精確，只是推測而不够實用。

二、研究目的

- (一) 教練對各類訓練行為的使用觀點
- (二) 個案教練的訓練行為特色
- (三) 個案教練的訓練理念

貳、研究方法

一、參與研究對象

本研究為績優曲棍球教練訓練行為觀點之個案研究，參與研究對象為中部地區某國小體育教師，長期擔任該校曲棍球校隊教練負責組訓工作，該校隊組訓參賽十年以來，共計榮獲全國中正盃前兩名共九次，可謂績效卓著。參與研究對象基本資料詳列如表 1：

表 1 參與研究對象基本資料表

年齡	學歷	個人運動參與經歷	訓練績效	訓練對象與型態
47	學士	學生時期曾為籃球、橄欖球選手；畢業後曾擔任社會組曲棍球選手。目前取得國家級躲避球教練證照。	指導該校曲棍球校隊參賽十年來，獲得全國中正盃前兩名共九次。	義務訓練國小五、六年級男、女選手，並協助訓練已畢業升上國、高中及大學的校友選手。每週訓練 7 天（假日每天 6 小時、平日 2 小時），未領加給、未減課。

註：資料時間為 2009 年 2 月

二、研究工具

本研究採用半結構式訪談 (semi-structured interview)，其介於結構式與非結構式訪談之間的一種資料蒐集方式，研究者在訪談進行前，必須根據研究目的，設計訪談綱要，作為訪談的指引方針(潘淑滿，2003)。以「曲棍球教練訓練行為訪談綱要」作為探討本研究績優曲棍球個案教練對訓練行為觀點的資料蒐集工具。訪談綱要共有十一個題目，其編製

的依據主要來自系統觀察工具—「亞利桑那州立大學觀察工具 (The Arizona State University Observation Instrument, ASUOI)」的行為類目，並參考鄭漢吾 (2000) 羽球教練研究與吳海助 (2008) 體育教師與運動教練有效指導行為研究的「運動指導行為訪談綱要」而編訂。其中第一至第九題是探討教練對「指導 (結合事前、當場與事後指導)、使用名字、問問題、肢體協助、示範動作 (含正面的示範與錯誤的示範)、催促、回饋 (含讚美與責備)、管理、指示」九類行為使用的觀點；第十題探討教練對於「績優曲棍球教練訓練行為使用」的看法；第十一題讓教練發表對於績優曲棍球教練訓練理念的觀點。

三、研究實施

質性研究流程大致可分三部份，分別為事前準備、正式訪談、資料詮釋及分析 (潘淑滿, 2003)。在事前準備方面，先確定訪談時間後，以電話聯絡該教練，徵得其同意後，即與教練約定時間及地點，並將訪談綱要先行傳送給教練。本研究訪談進行的時間為 2009 年 2 月 9 日下午四點三十分至五點三十分。

對教練的訪談是由第一作者施行，訪談過程約為一小時，只有研究者與教練二人獨處。研究者手持訪談綱要，按照訪談綱要上的題目與教練在輕鬆的氣氛下交談；在經過教練同意之下，研究者將訪談過程以 JVC 錄影機全程錄影，但研究者事先告知教練，若遇敏感性答案可以要求暫停錄音，以確保教練對訪談活動的信任與安全感。

不是每一件事都是能被觀察到的外顯行為，諸如感覺、想法與意向...等 (Patton, 1990)，因而，針對指導者行動與認知的詮釋與瞭解，系統觀察應輔以詮釋性的訪談 (吳海助、林千源, 2004; Potrac et al., 2000)。本研究所進行的訪談是為詮釋性的訪談，訪談綱要以半結構的問題組成，以其作為訪談進行時的主要導引方向，訪談主要針對瞭解研究參與者在訓練過程行為表現的個人觀點，這些問題的架構源自於 ASUOI 的類目 (Smith & Cushion, 2006)，以及教練先前被觀察到的訓練行為 (吳海助、劉兆達、韋磊, 2009)，雖然訪談主要探討上述主題，然而，問答的進行仍須視受訪者的反應而發展出新的情境，任何出現於訪談過程、關於訓練觀點的相關想法，也都會被探討。保留此種彈性是因為任何對於研究參與者的限制，都會窄化訪談的範圍以及妨礙其意念被引出的過程 (Reitman-Olson & Biolsi, 1991)。

四、資料處理與分析

(一) 撰寫逐字稿

撰寫逐字稿的電腦打字工作由第一作者委請就讀大學資訊管理系四年級的學生協助；一邊以電腦播放錄影帶，在第一作者完整複述教練語意之後，由學生立即記下所有談話內容。

(二) 反覆閱讀逐字稿並加以編碼、歸納

將逐字稿內容根據訪談綱要題意擷取關鍵語句加以摘錄。

五、研究信度與效度

(一) 研究者效度

在質性研究中，研究者本身即為研究工具的一部分，本研究第一作者長期以質性研究方法於國內期刊發表多篇探討關於教練訓練行為的研究，並廣泛閱讀質性研究的相關書籍及研究論文，務求提高研究信度、保持客觀的研究立場；第二作者亦使用訪談法完成其博士學位論文，對於訪談過程信度與效度的注重，相當具有經驗。此種專業素養，符合劉先翔（2002）指出，高程度的編碼者認知將提昇質性研究中內容分析之效度的看法。

(二) 研究者間信度

此外，在對逐字稿編碼與分類的過程中，由二、三作者對第一作者編碼、分類的資料進行交互檢核，以三角檢核的方式提高信度。

(三) 忠實地傳達受訪對象的聲音

逐字稿與資料彙整後的訪談摘要稿，送交研究參與者做進一步的檢核。

參、結果與討論

在本研究進行之前，研究者與同儕（吳海助等，2009）已先對教練訓練行為進行過系統觀察的研究，所觀察到的訓練行為表現如表 2 所示：

表 2 教練的訓練行為統計表

行為類目	NO	%	RPM
事前指導	81	7.62%	0.34
當場指導	303	28.50%	1.26
事後指導	39	3.67%	0.16
問 問 題	15	1.41%	0.06
肢體協助	24	2.26%	0.10
正面示範	58	5.46%	0.24
錯誤示範	24	2.26%	0.10
催 促	19	1.79%	0.08
讚 美	63	5.93%	0.26
責 備	6	0.56%	0.03
管 理	183	17.22%	0.76
指 示	243	22.86%	1.01
無法編碼	5	0.47%	0.02
合 計	1,063	100%	4.43
使用名字	84	7.90%	0.35

本表資料引自吳海助、劉兆達、韋磊（2009）

由表 2 中發現，教練出現的訓練行為總數為 1,063 次（未包含使用名字 84 次），出現最多的訓練行為為當場指導 303 次，佔行為總數的 28.50%；其次是指示行為 243 次，佔行為總數的 22.86%；第三是管理行為 183 次，佔行為總數的 17.22%。另外，責備行為（0.56%）為出現最少的行為，佔行為總數不到 1%。而在 240 分鐘的總觀察時間中，教練每分鐘的行為出現率為 4.43 次/分鐘。三種不同時機（事前、當場與事後）的指導行為中，以當場指導的使用最多，其他二者的使用較少；而包含「事前指導、當場指導、事後指導、問問題、肢體協助、正面的示範與錯誤的示範」在內的七種指導類行為的使用，合計佔 51.18%，略多於非指導類行為的使用。其次，包含讚美與責備的回饋行為使用共 6.49%，其中以讚美行為（5.93%）明顯較多，兩者比例約為 10:1，相差懸殊。再則，包含指示與管理的管理類行為合計共佔 40.08%，二者中又以指示居多，明顯多於管理；而不列入行為總數與百分比計算的「使用名字」，出現達 7.90%。

本研究所進行的訪談是為詮釋性的訪談，訪談主要針對瞭解研究參與者在訓練過程行為表現的個人觀點，這些問題的架構除建立於 ASUOI

的類目外，教練先前被觀察到的訓練行爲（吳海助等，2009）更是討論的依據：

一、教練對各類訓練行爲的使用觀點

（一）教練對指導（含事前、當場與事後指導）使用的看法？

事前指導的效果可能有限，球員難以感受重點；給予球員的當場指導會讓他印象深刻，容易記住當下的情境，發現錯誤了，當場糾正，成效比較大。然而，應該建立在基本動作技巧基礎的前提之上。

球員在實際的比賽當中所做的動作，不對的馬上給予當場指導，他印象會比較深刻一點，發現錯誤了，當場糾正，如果你當下做什麼樣的處理會比較好，他下次遇到同樣的動作又來的時候，就會對自己的動作記取得比較深刻一點。（1-1）

事前指導，他對那些狀況是茫茫然的，因為它們還沒有發生，即使是在球場即將可能發生的，他也沒有辦法感受到。幾次的指導，發現他動作做不來，然後，讓他跳下去打，不過，有一個前提，那就是還是要有一點點基本的底子。基本動作還是要先練，有技術底子之後，給他一個適時的狀況去練習，讓他感受到原來教練講的狀況出在這裡。（1-2）

吳海助等（2006）研究跆拳道教練指出，在某項動作演練之前，有必要先對學生加以提醒；而當場指導的效果是最好的；在整個訓練過程結束之後，集合學生加以檢討的事後指導是必要的。當場指導是導正學生的立即錯誤，而事後指導，希望給予回饋並導引其思考。在鄭漢吾（2000）研究中的羽球教練認為，指導重點與方式應依照情境而異，指導時機與比例也應有所不同。Cushion 與 Jones (2001) 指出，在國內外的許多研究中，指導行爲都是最常出現的訓練行爲，同時，它被認為是有效教練行爲最重要的基礎。吳海助（2005）研究也指出，所有參與研究的教練一致指出，指導行爲是訓練活動中很重要的行爲，而部分教練認為以事前指導的提示，讓選手具備基本概念；再配合操作過程適時給予解說、指正的當場指導；事後指導則用來作為檢討以及改進的方向。事前指導很受重視；當場指導可能用得較多；事後指導因為比較被動，使用較少且效果也有限。本研究教練「對當場指導較為重視」的觀點與上述文獻相一致。

(二) 教練對「使用名字」的看法？

使用名字，是讓學生可以很快知道，我在指導誰；也會以使用名字配合正、負增強的使用，以刺激球員努力學習、減少犯錯。經常使用名字，讓師生互動更為密切，有助於臨場指導。

使用名字，是希望在球場指導訓練方面，讓學生可以很快知道，我在指導誰；另外，我叫名字的時候，相關的人也會幫忙去輔助。譬如說，我叫某甲，而某乙、某丙也會去協助指導，會做的人就會去跟他講了。(2-1)

如果學生表現得好，我也會叫名字加以正增強，讓他有優越感，表現得好，走路比較有風一點，會更刺激他努力去學習。此外，在球場上，點到名字也有可能是表現比較不好的，小孩子，總是會有一種榮譽心，若是因為表現不好而被點到名字，會提醒自己不要再犯錯。(2-2)

經常叫名字，在師生互動方面會更密切。我平常叫習慣了，在比賽的時候，我可以方便做臨場的指導，因為他們熟悉我的聲音，熟悉我在場邊這樣子的聲音頻率，對於他們的神經刺激，對他們的臨場反應會有正面提升的效果。(2-3)

吳海助、林章榜、沈翠蓮(2006)研究指出，教練認為代表隊的訓練工作最重要的就是要取得選手的信任感，所以，教練一定要熟記所有學生的姓名，甚至幫他取綽號，稱呼綽號是拉近彼此之間的距離且讓關係更為親密，一旦我們經常這樣稱呼學生，此種直接回饋會讓學生覺得窩心，這就是教練跟選手之間是否能夠發揮最大戰力的信任感，這種信任感與稱呼選手名字、綽號是息息相關的。吳海助(2005)研究指出，手球教練們認為稱呼選手名字或綽號能展現教練跟選手之間的親和力，感覺彼此之間的默契會比較好，取得選手信任；也會讓選手特別注意聽，算是一種提示，他對教練這個聲音、頻率可能反應會比較快一點。鄭漢吾(2000)研究大專院校羽球教練在這一部分做法也發現，全體(4位)教練都表達肯定且一致的看法，認為藉此可令選手感到親切且縮短彼此距離，可以幫助訓練工作的進行，教練的看法甚至比選手更積極。三個研究結果與本研究結果一致。然而，鄭漢吾(2003)研究績優國中

羽球教練則發現，教練大都叫名字，很少叫綽號，因為不知道選手綽號，也認為有些綽號不好聽，偶而叫綽號時，選手還會嚇一跳。因而判斷稱呼選手名字或綽號的作法，可能與個別教練不同的訓練風格相關。

（三）教練對使用「問問題」的看法？

由於訓練過程時間有限，教練必須把握可以練球的時間，因而，問問題方式用得比較少，不會把時間浪費在這裡。寧可空出大部分時間讓學生實地比賽，從比賽中產生樂趣，學生將會更有興趣。

我用得比較少，因為在訓練過程時間有限，每天可以訓練的時間很少，所以，我充分把握可以練球的時間，大概用一半以上的時間實際去玩。第一，玩還可以玩出樂趣來，玩出樂趣後學生會更愛這個運動，你愛這個運動後，自然而然會去看、去學、去模仿，比我用灌輸的、用填鴨式的教育還好的多。因為時間少，所以，我沒有辦法常集合學生來問問題，不會把時間浪費在這裡。(3-1)

鄭漢吾（2000）研究指出，訓練時的問問題行為宜考量使用時機、對象與內容是否合適，以問問題引導選手思考的方式，也是一種可行的訓練方式；Claxton（1988）也指出，問問題可以被當成一種有效的指導策略，唯教練應依照選手特質與不同訓練背景來使用。

然而，Potrac 等（2002）研究英國頂尖的足球教練指出，該教練認為教練權威的觀念可以用來解釋問問題行為的低使用率，獨裁的教練在做決定的過程中，選手只有服從，教練認為這樣才不會導致優柔寡斷以及缺乏專業的現象出現；選手對一個「遇到問題就拋出，找選手回答」的教練會喪失信心，如此的行為會被認為對教練的訊息權威、專家權威甚或法定權威造成傷害。正如 Coakley（1982）認為，若允許別人的想法或建議來影響其他選手，可能被選手解釋為缺乏專業知識或專業知識薄弱（引自 Potrac et al., 2002）。Jones, Potrac, 與 Ramalli（1999）研究也指出，在訓練領域中，選手自我與同儕評鑑並不重要，訓練過程缺乏問問題的行為是因為教練感受到達成訓練目標急迫性的壓力，才能符合主管當局要求的成果，以問問題當作指導方式太浪費時間了，會剝奪選手練習的時間。這些看法明顯不認為問問題有其使用的必要性，均與本研究教練看法不謀而合。

(四) 教練對使用「肢體協助」的看法？

在我的訓練中使用得並不多，肢體協助是比較適用在初學者的部份，以目前學生的程度而言，比較不需要使用肢體協助的指導了。

肢體協助大部分都是用在新生。學生剛入門、完全都不會打的時候。告訴他棍子怎麼握、球怎麼帶，手跟腳要怎麼移動，等他練到一定的階段之後，根本就不需要肢體的協助。因為，他在這個遊戲當中，受到激發、自己會去模仿，比我用肢體協助的指導好得太多了。(4-1)

吳海助等(2006)研究指出，肢體協助的使用時機通常是在新動作技術的教學，學生從沒有接觸過或是新觀念的傳導，對於不成熟動作的演練，一定得使用肢體協助加以指導；然而，如果是舊的技術或是經常性的基本動作，就不太需要肢體協助，以口語提示即可。吳海助(2005)研究指出，教練認為肢體協助的指導方式會考量個別差異，通常對技術層次低者使用率高，而且，在不同訓練階段也有差異，比較屬於訓練初期的行為，另外，指導不同性別選手要避諱性別問題。鄭漢吾(2000)研究指出，受訪教練大致認為少有機會使用肢體協助的行為實施訓練，原因是選手的動作大致已定型，除非對於較初級的選手會視情形需要而使用；而在指導異性選手時，教練要避諱肢體碰觸。鄭漢吾(2003)研究的績優羽球教練則認為很少使用肢體協助，因為選手已經有底子了。以上幾個研究結果與本研究教練的觀點相當一致。

(五) 教練對使用「示範動作(含正面與錯誤示範)」的看法？

教練習慣使用正面示範的方式給予球員增強的回饋，擔心若使用太多錯誤的示範，可能讓球員產生負向聯結，反而不利學習。對於球員反覆出現錯誤動作時，會以私下提醒的方式加以糾正。

我習慣做對的，示範對的動作給他們看，給他增強的回饋，若太常使用錯誤的示範，他看到太多錯的動作之後，然後可能把錯的動作給記起來。個別指導的時候，倘若這個球員錯的動作反覆一直發生的話，我會私下去跟他提醒，提醒他錯的動作反覆在發生，再教他對的。這樣子一來，球員改進的空間會比較大。(5-1)

吳海助等(2006)研究指出,示範錯誤動作的機率比較低,因為選手只需要學正確的動作即可。在操作的過程中,示範正確動作讓學生加以模擬;而示範錯誤動作往往是在戰術講解的部份。基本上,在基本動作的大量訓練上,只要正確動作的示範即可。吳海助(2005)研究指出,教練普遍認為示範行為屬於訓練初期的基礎教育所用的行為,一般可能搭配指導行為來使用,它像是一面鏡子,讓選手有一個模式遵循。而示範行為會依照學生的程度而改變,對技術層次較低選手會較常使用。鄭漢吾(2000)研究指出,教練認為示範行為會依不同選手程度而做調整,如初學或乙組選手較需要教練示範,而示範動作傾向使用正面示範,錯誤的示範則作為對照使用。Potrac 等(2002)認為,英國頂尖的足球教練 Brian 在偶而使用示範行為的訓練過程中,可以適度展現出專家權威,然而,教練本人則認為對高水準的選手而言,經常出現示範行為是不適當的。以上幾個研究結果與本研究教練的觀點亦相當一致。

(六) 教練對使用「催促」的看法?

教練的催促應該儘量少發生,除非學生有精神渙散、練習不積極情況,越常使用催促,就會失去效果。

我不常用這樣子的行為,我讓學生知道,如果精神散漫、練習時不積極,或者有一些負面的行為產生的時候,我才會板起臉孔,做一些催促的動作。讓球員知道,這個時候教練不滿意,不應該有這樣的行為了。不過,應該儘量少發生,你越常使用催促,效果越不好。教練不要太常催促學生,但當有需要的時候,就表示是大家神經要繃緊的時候了。所以,取代催促行為的方式,可能就是用我的一、兩句話,或是一個簡單動作就帶過了。(6-1)

Jones 等(1999)認為,運動訓練情境被要求與鼓勵的努力強度較高,因而導致出現較多的催促行為。然而,吳海助(2005)研究則指出,教練認為,催促行為的使用時機可能在於球員的身心較為疲累、動力減退或狀況不佳之際,用來提醒或督促選手;一般而言甚少使用,或許在比賽接近時會用。Segrave 與 Ciancio(1990)研究成功的足球教練 Kilmer 的訓練行為也指出,教練很少使用催促行為,一方面因為它授權予隊長管理球隊,另一方面或許他認為時常催促選手會讓他們覺得足球(訓練)很乏味,看法與本研究教練接近。

(七) 教練對「讚美與責備(回饋行為)」使用的看法?

不管在打球的技術或對於學生個人的學習行為,教練偏好使用正增強的讚美行為,對於負面回饋-責備則很少使用,認為教育應儘量鼓勵優點,以提升他的優越感,而不要去強調足以令他自卑的部份。

我很重視正面的讚美行為,基本上,我是多用增強、多用讚美、少用責備。打球的技術以及對於學生個人的學習行為,老實說,我個人比較偏重於正增強,錯的方面我儘量用削弱的方式-少提,讓小孩子知道自己錯了就好,我們不要再去加強。因為,小孩子也都有自尊心,我們儘量去提升他的優越感,而不要去強調足以令他自卑的部份。所以,好的部分我儘量就給予鼓勵,來增加他的優越感。教育就是這樣子,你去強調一個小孩子負面的部份,他的表現就會越負面,這是相同的道理。(7-1)

Segrave 與 Ciancio (1990) 認為讚美是一種引發動機的策略,可以營造一個支持的環境,以保持高度士氣與自我價值的感覺,這種社會性的酬償被當成誘因是有其必要性,能促使選手持續學習。另一方面他們認為,負面回饋對選手積極進取的態度會產生負面影響,教練較少使用負面回饋是怕引發輕視或侮蔑選手的隱意,而傷其自尊。盧俊宏(1994)也認為,鼓勵行為是教練對選手的報酬性行為,這是屬於教練個人的親和力,例如隨時回饋選手優異的表現、認可選手的貢獻等等,由此可增強選手的行為,這種支持行為除可增強選手正確動作之建立外,更是教練行為中影響選手參與動機的主要因素。此與本研究教練的看法一致。然而,持反面看法者如 Tharp 與 Gallimore (1976) 指出,成功教練的讚美行為很少出現,因為他們認為,高水準選手對特別的成就目標產生了較高的動機,讚美行為已經是不需要了。鄭漢吾(2003)研究結果也支持負面的論點,因為教練認為將動作做好是選手的本分,不須給予額外的讚美;為了擔心選手會產生驕傲心態,因而寧願採取罵人的方式。

(八) 教練對使用「管理」的看法?

教練相當注重球員行為的管理,針對偏差的言行會特別鞭策。希望代表隊的學生藉由正面的行為表現,更有榮譽感。

加入球隊之後,我希望他們要有榮譽感,對於他們自己的行為,更需要有所修飾,對於偏差的言行,會以管理的方式刻意去督促他

們。身為曲棍球員對自己要有鞭策，髒話不能罵，欺負人的動作不可以做，應讓學生覺得，你走在校園就是學校的代表隊，要有一種榮譽感，而你的榮譽感是來自於正面行為的表現，而不是蠻橫跋扈，隨意欺負人。(8-1)

吳海助(2005)研究也指出，教練們認為訓練時事先佈置場地、器材，交代相關規範，可藉由督促高年級使他們帶動低年級把事情做好。鄭漢吾(2000)研究也指出，訓練時透過管理行為的使用，具有建立球隊傳統、培養團隊紀律與協助訓練工作等功用。二者支持本研究教練的觀點。Jones 等(1999)則指出，訓練活動中管理的使用大部分僅限於佈置或整理器材，較不需花費時間在選手的行為管理，因為選手自願性地參與訓練，對訓練有較高的承諾。

上述論點較屬於教練對於訓練過程場地、環境佈置的看法，本研究中，教練較為重視對於團隊榮譽的激勵，希望藉由管理行為，給予球員偏差言行鞭策與督促。

(九) 教練對使用「指示」的看法？

教練會以指示的方式進行訓練，以減少時間的浪費，更藉由指示方式，不斷地將知識灌輸到球員的肢體、腦筋裡面。

我們的訓練時間很短，訓練時一樣接著一樣，所以，會以指示的方式訓練，以減少時間的浪費，也希望讓每天有限的訓練時間，獲得更大的訓練效果。小孩子不會主動，也沒有那麼聰明，單靠教練以指示方式，藉由全面性的運動，不斷地把知識輸入到他們的肢體、腦筋裡面。(9-1)

吳海助等(2006)研究指出，有系統的科學訓練，才能做到有效率的訓練而提升成效，所以訓練過程一定要使用指示行為，讓學生依指示的內容、量與方式去操作，指示行為是運動代表隊訓練的執行過程最為重要的一點。鄭漢吾(2003)研究績優的羽球教練指出，教練在模式化的訓練中，會依照訓練內容實施各項指示，選手則照著教練的指示操作，以維持訓練的順利進行。而吳海助(2005)研究也指出，教練們的指示行為在該教練全年的訓練行為中佔 23.82%，排名第一位，足見指示行為在教練的訓練活動中扮演重要角色；大部份教練都認為指示行為是為達成既定的訓練計畫與進度，使訓練順利進行而使用，雖然它會

讓訓練變得不人性化，但教練的指示行為通常都是基於團隊的目標達成，希望選手的自我意識能以團隊意識為最高考量，才能達成球隊的目標與球隊的戰術。此類看法與本研究教練的看法一致。

二、個案教練的訓練行為特色

球員來自不同學習背景，需要因材施教，應給予不同的指導（訓練行為）。然而，大部分得到讚美的學生會有較好的表現。教練應儘量跟球員保持親密的互動，以培養球隊向心力。

一個球隊人這麼多，一種米養百種人，他們都來自不同的家庭、不同的環境背景，需要因材施教，因而，指導的方式都會不一樣，但大部分狀況，還是受到讚美的人表現優良會比較多。(10-1)

在球隊裡，我儘量跟小孩子保持較沒有距離的互動，它可以跟我嘻嘻哈哈，可以跟我開玩笑，我覺得，這幾年來跟小孩子互動都非常好。他們的成長可以彼此互相監測，一個球隊如果有向心力的話，不需要教練每天都跟在旁邊一直嘮叨、一直指導，反而讓小孩子可以彼此互動，效果會比較好。(10-2)

林漢斌（2003）研究小學籃球教練訓練行為發現，不同訓練階段的訓練重點不同，導致觀察到不同的訓練行為，指出訓練內容確實會影響教練訓練行為表現。鄭漢吾（2000）研究發現，不同訓練階段教練表現出不同的訓練行為。鄭漢吾（2003）研究也發現，績優的羽球教練訓練行為的次數有因比賽接近而增加的趨勢，因而指出此應與訓練重點及教練心理有關。吳海助（2005）研究也指出，教練們一致認為會在不同訓練情境-如不同氣候、場地、訓練背景、訓練的對象中，調整訓練行為的使用型態。以上幾個研究結果支持本研究教練「會在不同訓練情境中調整訓練行為的使用型態」的觀點。

三、個案教練的訓練理念

教練把訓練遊戲化，儘量讓學生去遊戲，邊玩、邊學、邊進步。球場上的反應跟搭配需要靠球員間的默契，而默契的培養則端賴球員平常的配合，平常若花費過多時間在基本動作的練習上，則會讓球員覺得枯燥。另外，要具備教練權威而能管控球隊，並協助規劃球員的未來。

我覺得我都儘量讓我的學生去遊戲，邊玩、邊學、邊進步，把訓練當遊戲。很多球場上該有的反應跟搭配方法都靠默契，默契是什麼？眼睛都不用看，傳過去就是自己的隊友，這就是默契嘛。默契就是要靠平常修改去培養，這樣打球才是活的，跟不同的人、不同的隊伍經常去做練習，自然而然默契就培養出來了。所以就是，在我的團隊裡面，平常就是很強調默契的培養，比重佔一半以上！而不是說，平常就把重心放在基本動作的練習上，會讓他們覺得很枯燥。(11-1)

教練要有教練的威嚴，教練要有教練的格調，能完全控管與掌握這個球隊，對於學生的未來，可以做很妥善的安排，並能夠幫助球員們規劃未來，給小孩子一個有憧憬，適用未來的明確的路，可以看到希望！(11-2)

吳海助(2002)研究績優的國中手球隊經營及研究台中市雙十國中女子排球隊組訓(吳海助,2004)都指出，教練堅持永續經營理念，默默耕耘、犧牲奉獻，才得以建立學校傳統特色，全憑其對該項運動的狂熱與全心投入。另外，教練們也一致指出，幫選手規劃未來的重要性，此觀點與本研究教練一致。

肆、結論與建議

一、教練對各類訓練行為的使用觀點：

(一) 指導

事前指導的效果有限，球員難以感受重點，當場指導會讓球員印象深刻，而錯誤動作的當場糾正，成效會比較大。然而，當場指導應該建立在基本動作技巧基礎的前提之上。

(二) 使用名字

使用名字，是讓學生可以很快知道，我在指導誰；也會以使用名字配合正、負增強的使用，以刺激球員努力學習、減少犯錯。經常使用名字，讓師生互動更為密切，有助於臨場指導。

(三) 問問題

由於訓練過程時間有限，教練必須把握可以練球的時間，因而，問問題方式用得比較少，不會把時間浪費在這裡。

（四）肢體協助

在我的訓練中使用得並不多，肢體協助是比較適用在初學者的部份，以目前學生的程度而言，比較不需要使用肢體協助的指導了。

（五）示範動作

教練習慣使用正面示範的方式給予球員增強的回饋，擔心若使用太多錯誤的示範，可能讓球員產生負向聯結，反而不利學習。對於球員反覆出現錯誤動作時，會以私下提醒的方式加以糾正。

（六）催促

教練的催促應該儘量少發生，除非學生有精神渙散、練習不積極情況，越常使用催促，就會失去效果。

（七）讚美與責備

不管在打球的技術或對於學生個人的學習行為，教練偏好使用正增強的讚美行為，對於負面回饋-責備則很少使用，認為教育應儘量鼓勵優點，以提升他的優越感，而不要去強調足以令他自卑的部份。

（八）管理

教練相當注重球員行為的管理，針對偏差的言行會特別鞭策。希望代表隊的學生藉由正面的行為表現，更有榮譽感。

（九）指示

教練會以指示的方式進行訓練，以減少時間的浪費，更藉由指示方式，不斷地將知識灌輸到球員的肢體、腦筋裡面。

二、教練的訓練行為特色

球員需要因材施教，應給予不同的訓練行為。大部分得到讚美的學生會有較好的表現；教練應儘量跟球員保持親密的互動，以培養球隊向心力。

三、教練的訓練理念

教練把訓練遊戲化，儘量讓學生在比賽中得到樂趣並培養默契，平常若花費過多時間在基本動作的練習上，則會讓球員覺得枯燥。另外，要具備教練權威以管控球隊，並協助規劃球員的未來。

四、未來研究方向

- (一) 系統觀察可以幫助研究者了解教練在訓練過程中到底做了什麼，而訪談法可以探討教練對這些訓練行為使用的觀點，結合系統觀察與訪談的研究取向將是未來研究的趨勢。
- (二) 國內外對於教練訓練行為的研究，所選擇的研究參與對象大多鎖定績優教練，認為其具有代表性與探討價值，較少有探討失敗率高或不知名教練的指導行為，或許是認為這些族群的訓練行為不值得探討。研究者認為，未來研究可以針對此一方向加以設計，比較「績優與失敗率高」兩類教練的訓練行為，或許可以得到可貴的訊息。
- (三) 許多訓練行為的研究指出，有效（績優）教練訓練行為具有情境差異性，並沒有適用於任何情境之最適合的訓練模式，因而，針對不同運動項目加以探討、擴充訓練行為資料庫，以對教練訓練行為能有更深更廣的認識，仍是值得進行的研究方向。

參考文獻

- 李文田（1997）。運動教練行為分析-以大學籃球教練為例。國立體育學院論叢，8 卷 1 期，145-157 頁。
- 吳海助（2002）。績優國中手球隊教練行為對選手次級文化與學校適應影響之研究。台中：漢明。
- 吳海助（2004）。雙十國中女子排球隊組訓歷程與概況。中華體育，18 卷 2 期，9-19 頁。
- 吳海助（2005）。績優中學手球隊教練訓練行為分析。台中：漢明。
- 吳海助（2008）。體育教師與運動教練的專業對話-有效指導行為之研究。台中：漢明。
- 吳海助、林千源（2004）。教練的有效訓練行為內容分析。中華體育，18 卷 3 期，72-80 頁。
- 吳海助、林章榜、沈翠蓮（2006）。績優跆拳道教練訓練行為觀點之個案探討。台中學院體育，3 期，64-73 頁。
- 吳海助、劉兆達、韋磊（2009）。績優曲棍球教練訓練行為之個案分析。投

稿審查中。

吳聲豪(2007)。**國小扯鈴教練訓練行為之研究**。未出版碩士論文，彰化縣，國立彰化師範大學運動科學研究所。

林漢斌(2003)。**國小籃球教練訓練行為之研究**。未出版碩士論文，國立屏東師範學院，屏東縣。

葉憲清、姚漢禱(2001)。編製運動教練評鑑量表。**國立體育學院論叢**，11卷2期，1-15頁。

趙麗雲(2007)。**健身運動教練行為分析**。台北市：財團法人國家政策研究基金會。

劉先翔(2002)：內容分析法。載於周宏室主編：**運動教育學研究法**(151-170頁)。台北市：師大書苑。

潘淑滿(2003)。**質性研究：理論與應用**。台北市：心理出版社。

鄭漢吾(2000)。**大專院校羽球教練訓練行為之研究**。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。

鄭漢吾(2003)。**優秀國中羽球教練訓練行為與訓練行為知覺之個案研究**。**體育學報**，35期，233-244。

盧俊宏(1994)。**運動心理學**。台北市：師大書苑。

Bloom, G. A., Durand-Bush, N., & Salmela, J. H. (1997). Pre- and post-competition routines of expert coaches of team sports. *The Sport Psychologist*, 11, 127-141.

Claxton, D. B. (1988). A systematic observation of more and less successful high school tennis coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, 7, 302-310.

Cratty, B. J. (1989). *Psychology in contemporary sport* (3rd Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Cushion, C. J., & Jones, R. L. (2001). A systematic observation of professional top-level youth soccer coaches. *Journal of Sport Behavior*, 24(4), 354-376.

- Horn, T. S. (1992). Leadership effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp.181-200). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jones, R. L. (1997). Effective instructional coaching behaviors: A review of literature. *International Journal of Physical Education*, 34(1), 27-32.
- Jones, R., Potrac, P., & Ramalli, K. (1999). Where Sport Meets Physical Education: A Systematic Observation of Role Conflict. *International Journal of Physical Education*, 36(1), 7-14.
- Lacy, A. C., & Darst, P. W. (1985). Systematic observation of behaviors of winning high school head football coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, 4, 256-270.
- Lacy, A. C., & Goldston, P. D. (1990). Behavior analysis of male and female coaches in high school girls basketball. *Journal of Sport Behavior*, 13(1), 29-39.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, CA: Sage.
- Potrac, P., Brewer, C., Jones, R., Armour, K., & Hoff, J. (2000). Toward an holistic understanding of the coaching process. *Quest*, 52, 186-199.
- Potrac, P., Jones, R. L., & Armour, K. (2002). It's all about getting respect': The coaching behaviors of an expert English soccer coach. *Sport, Education and Society*, 7(2), 183-202.
- Reitman-Olson, J. R., & Biolsi, K. (1991). Techniques for representing expert knowledge. In K. A. Ericsson & J. Smith (Eds.), *Toward a general theory of expertise: Prospects and limits* (pp. 240-285). New York: Cambridge University Press.
- Rupert, T., & Buschner, C. (1989). Teaching and coaching: A comparison of instructional behavior. *Journal of Teaching in Physical Education*, 9, 49-57.

- Segrave, J. O., & Ciancio, C. A. (1990). An observational study of a successful Pop Warner football coach. *Journal of Teaching in Physical Education*, 9, 294-306.
- Smith, M. & Cushion, C. J. (2006). An investigation of the in-game behaviors of professional, top-level youth soccer coaches. *Journal of Sports Sciences*, 24(4), 355-366.
- Spencer, A. F. (1992). *Teaching and coaching behaviors of dual role college physical educator/coaches: A case study*. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University.
- Tharp, R. G., & Gallimore, R. (1976). What a coach can teach a teacher. *Psychology Today*, 9(8), 75-78.
- Woodman, L. (1993). Coaching: A science, an art, an emerging profession. *Sport Science Review*, 2(2), 1-13.

A Case Study of Opinions of Coaching Behaviors for the Elite Hockey Coach

Hai-chu Wu

HungKuang University

Jau-da Liu*

Meiho Institute of Technology

Wen-ten Li

St. John's University

Abstract

The purpose of this study was to understand coaching behaviors of the elite hockey coach. The subject was a male hockey coach in an elementary school in the central of Taiwan. The research method was the interview, and the instrument was the outline for the sport instructional behavior. The results were in the following: (a) the coach thought that the concurrent instruction was the best way for coaching, and used use of first name to motivate them to learn more and erase those mistakes. In addition, the coach didn't waste the time on questioning for the players because of the limiting time for coaching. Furthermore, he also used the positive modeling to replace the negative modeling for learning the skills, and the hustle was not allowed. Moreover, he thought that education was to develop the players' strengthens and advantages. He took care of the players' behaviors, especially deviant behaviors. (b) The coach thought that different coaching behaviors should be given for the players of different level skills, and most players praised by the coach had the better performance. (c) The coach thought that his characteristics on coaching were to be the game, and let the players be fun. In addition, he didn't need to spend much time to train the fundamental skills. However, the coach needed to control the players of the team, and to develop their ability for designing their career.

Key words: hockey, coaching behavior