

「運動產業人才培育及職涯進路中長期規劃」
行政協助案

運動產業人才培育及職涯進路中
長期規劃
期末報告書

計畫主持人：高俊雄教授

協同主持人：陳五洲教授

委託單位：教育部體育署

執行單位：國立體育大學

中 華 民 國 104 年 09 月

運動產業人才培育與職涯進路平台

中文摘要

教育部體育署是運動產業發展條例第二條中明定的中央體育主管機關，肩負著促進運動產業發展，營造運動產業良好經營環境，提升競爭力與國際接軌，建構優質運動休閒環境的任務；而這些使命卻深深影響我國運動產業重要發展的任務與運動產業發展趨勢，尤其與運動產業證照制度建立，以及推動運動產業人才培育與媒合有極大的關係。本案著眼於運動產業市場長期趨勢，積極建構適合於運動產業與人才發展的基石，故提出整體規劃我國運動產業人才培育、證照制度及相關中長程計畫。

完成後的目標，說明如下：

- 一、 建立產學媒合平台，促進學用合一。
- 二、 建立職涯進路平台，提供就業諮詢。
- 三、 落實職業證照制度，確保人力素質。
- 四、 輔導育成創業經營，提升產業績效。
- 五、 照顧優秀運動選手，落實職涯輔導。

本案從 103 年 09 月 19 日開始執行至今，從提出整體計畫架構規畫開始，陸續召開多次專家座談會及專家晤談會，才克完成運動產業人才培育及職涯進路中長期規劃策略及執行方案，本案主要策略規劃及執行方案大致可概括下列六項：

- 一、 規劃優秀運動選手就業輔導機制。
- 二、 中長期運動產業證照制度。
- 三、 就業諮詢平台規劃。
- 四、 運動產業人才培育制度。

五、 檢核機制規劃。

六、 兩岸體育運動服貿相關制度與事務規劃。

本案依建議方案執行後，可預期的效益與展望，可以大致分為之下四項：

一、 建立運動產業人才培育中長期架構，引導運動產業人才培育。

二、 建立職涯進路平台規劃，引導運動產業人才證照制度發展

三、 建立兩岸體育運動服貿接軌相關制度規劃，引導兩岸運動產業人才交流與促進就業商機。

四、 建立優秀運動選手就業輔導架構，引導競技運動人才培育發展。

本案研究的重要成果著重在兩個部分，分別是雙迴圈的優秀運動員及產業人才的三年照顧方案設計、規劃與協同運作模式，及透過網路智慧型媒合諮詢平台的建構及開發模型，才能更有效率的培育照顧及人才媒合。

關鍵詞：檢核機制、雙迴圈運作模式、智慧型媒合諮詢平台、人才媒合

目 錄

第一章 計畫緣起與目的	4
第一節 計畫緣起	4
第二節 專案研究範圍	8
第三節 專案研究架構	9
第四節 專案研究目的	9
第五節 專案計畫時程	10
第六節 專案計畫期中報告審查委員意見回覆	13
第二章 相關文獻及法令資料之研析	23
第一節 各國運動員(含優秀運動員)照顧文獻	23
一、臺灣	23
二、中國	26
三、韓國	27
四、結論	29
第二節 運動彩券發行及管理	30
第三節 運動產業發展條例	33
第四節 產業特質的人力需求類別	36
第五節 人力資源媒合	39
第六節 各國專業證照制度	47
第七節 相關法規、辦法及要點檢討	58
第三章 運動員照顧及運動產業人才培育行動方案	66
第一節 運動員照顧行動方案	66
第二節 運動產業人才培育行動方案	72
第四章 中長期運動產業證照制度與就業諮詢平台規劃	79
第一節 中長期運動產業證照制度	79

第二節 就業諮詢平台規劃	92
第五章 優秀運動選手就業輔導機制規劃	105
第一節 前言	105
第二節 優秀運動選手照顧問題解析	107
第三節 專責辦公室提升諮詢服務品質及成效	110
第四節 三年成長營提升職場就業轉業能力	112
第五節 達成優秀運動員 100%就業率	115
第六章 檢核機制規劃.....	118
第一節 前言	118
第二節 檢核機制規劃	118
第三節 組織建構與目標擬訂	120
第四節 專案執行效益分析	122
第七章 兩岸體育運動服貿相關制度與事務規劃	124
第一節 服務貿易之定義	124
第二節 服務貿易協議大陸對台灣開放程度之探討	125
第三節 服務貿易協議對台灣運動專業人士及產業之衝擊及影響	131
第八章 分項專案預期效益與建議事項	133
第一節 預期效益與展望	133
第二節 專案建議事項	133
第三節 雙迴圈(專案辦公室及三年成長營)的組織架構與工作內容：	135
附件一：專案預算	143
附件二：專案會議紀錄及決議事項.....	144
附件三：職涯問卷調查.....	166

一、 基礎訓練階段：	167
二、 特色運動選手訓練階段：	171
二、 培育優秀或具潛力選手：	175
四、 國訓中心國家培訓(儲訓/培練)：升學或就業	179
五、 國訓中心國家培訓(儲訓/培練)：運動選手	185
六、 競賽得牌階段：	190
七、 選手競賽退役階段：	194
附件四：輔導證照申請之案例說明	198
附件五：勞動部職業證照申請說明	210
附件六：勞動部職業證照申請說明	221

第一章 計畫緣起與目的

第一節 計畫緣起

教育部體育署運動產業發展條例第二條中，明文規定中央體育主管機關，必須肩負著促進運動產業發展，營造運動產業良好經營環境，提升競爭力與國際接軌，建構優質運動休閒環境的任務。而這些政策深深影響我國運動產業重要發展的任務，對運動產業發展趨勢、建立運動產業證照制度，以及推動運動產業人才培育會有極大的關係。

運動產業的整體發展，對國家經濟、國民健康與休閒等生活品質都會產生影響。在運動產業發展條例中所指稱的運動產業，包含了相關的製造、零售、租賃、營建、表演、教育服務、保健、管理服務、傳播媒體、出版、博弈與旅遊等行業；然而運動產業的發展卻關係著人才需求的消長，每一個運動產業的規模都會隨著消費市場的變化而演化出不同的人才需求。這些產業中，有一部分在我國早已展現出亮眼績效，一些則忽起忽落，其他部份則尚待推動，當然這些產業的興衰，對運動競技人才的培育也有著重要的影響。

本計畫研究背景說明如下：

- (一) 現有從業人員專業要求偏低，亟需推動回流教育以提升運動產業服務水準。
- (二) 學校教育與產業人才需求脫節，亟需調整學成規劃以協助產業升級。
- (三) 運動場館受到法令過度約束與經營環境需要適度鬆綁以充分提供運動產業發展空間。
- (四) 專業形象不足，亟需推展專業證照制度並健全專業人才任用管道。

(五) 因應全球競爭時代，必須加強國際化人才之培育與延攬，協助產業與國際接軌。

(六) 建立長期之人才供需調控機制，以利政策引導與公共資源有效運用。

本計畫預期目標簡要說明如下：

(一) 照顧優秀運動選手，落實職涯輔導。

我國在優秀運動選手的照顧上，與各國(韓國、澳洲等國)比較，明顯我們缺乏有效的專責單位總攬全局，以致優秀運動選手在離開競技舞台時，就得靠自己去摸索了。本專案因應其政策執行上的缺失，提出專責辦公室及三年成長營的前瞻策略，可適時提升運動員的競技成績及對政府的歸屬感。

(二) 落實職業證照制度，確保人力素質。

我國缺乏運動產業國家職業證照，以致於面對兩岸服貿的工作移動，從業人員就缺乏證照制度上的照顧。更深一層來看我國現有的發照因缺乏有效的管控，以致服務的品質參差不齊。故本專案配合體育署尋找具有示範的工作項目，積極協助業者研究分析，藉以建構該項工作之職能基準，並呈報運動署轉呈至勞動部公告之。此時具有課程設計(iCap)及訓練單位(TTQS)的各工協會將會建構起典範的證照申請流程，而相關之運動產業的服務品質將會有一致性的提升確保。

(三) 建立產學媒合平台，促進學用合一。

我國在運動產業的從業人員，平時到職業市場找工作，往往因求職的專業性職能訓練不足，以致於找得到工作卻不容易找到對的工作，因為求職的過程中，人格特質與職能分析是非常重要的。故本專案建議使用全方位互動式媒合平台，才能準確的服務從業人員的需求，如此供需皆能在就業市場中找到需要的人才。

（四）建立職涯進路平台，提供就業諮詢。

全世界大部份國家在優秀運動選手的照顧上，都會傾向由專責辦公室提供從業人員相關的求職服務；故本專案的研究建議是由政府出資民間主辦，並能夠提供全方位的專責服務辦公室。不僅提供優秀運動選手入職的服務，更可擴大提供運動產業的從業人員就業諮詢，其直接效益就是能夠提升運動產業相關人員的供需有效媒合。

（五）輔導育成創業經營，提升產業績效。

運動產業人員因職業封閉的特性，在就業需求進入職場時，往往會面臨職場的不適應，畢竟就業市場的供給需求競爭是公平的。這時優秀運動人員或運動產業的相關人員，假若能夠藉由專責辦公室及成長營的全方位照顧及訓練，不論自行創業或進入職場，其成功或穩定性會相對提高。

過去政府在設置眾多體育獎勵制度及辦法的目的，都是以運動員在運動競賽中，能為國家爭取榮譽為主要訴求。因此許多運動團體、選手和教練投入運動訓練與比賽，以爭取獎金為最終目的，我國推展競技運動成效不彰。且運動員在其熟悉的運動領域中，只能扮演其特定之運動角色；尤其當其運動生涯終結後，在狹隘的運動環境中與人互動，此時扮演其他角色的能力就受到相當的限制(洪聰敏，2002)。

我國目前正規的教育體系仍以升學為導向，國家對運動員生涯照護訂定相關法令制度，卻有眾多不夠週全之處；導致選手在身技術最臻成熟之時，即因課業繁重、成績停滯、受傷等考量，選擇退出競技舞臺，這是我國競技運動成績無法繼續往上提升的可能原因之一。

法令上對於優秀運動員除了金錢的獎勵之外，經過研究及討論後，發覺運動員除了外顯獎勵制度之實施，亦應配合許多內在動機以及精神層次與思想的誘導(杜書凱，1994；何金樑，1996；倪惠萍，1994；張武隆，2002)。

本研究經過分析相關法規與運動員發展現況與問題，提出運動員職涯發展的完善執行策略與行動方案，以期提升職場就業競爭力、激勵競技表現、帶動運動競技參與、培養競技專業亮點人才。運動生涯的終結並非意謂個人失敗，輔導運動員生涯轉換是值得大家努力的重要工作，且應由教練或專責團隊來執行，而非由運動員個人自行摸索 (Baillie & Danish, 1992)。

因應以上的背景與動機，本案據以提出「運動產業人才培育與職涯進路平台」為主要課題，其期程為：103 年 09 月 19 日- 104 年 9 月 18 日。研究之主要目標說明如下：

- (一) 增進職場就業競爭力
- (二) 激勵競技成績表現
- (三) 增加運動競技參與人口
- (四) 塑造競技發展典範

同時為了落實專案執行的目標，本案的研究作業提出下表的工作項目及報告章節對照表，以利報告的完整性。

工作項目	章節報告
1. 規劃優秀運動選手就業輔導機制	詳見本報告第五章
2. 中長期運動產業證照制度	詳見本報告第四章
3. 運動員照顧	詳見本報告第三章
4. 就業諮詢平台規劃	詳見本報告第四章
5. 運動產業人才培育制度	詳見本報告第三章
6. 檢核機制規劃	詳見本報告第六章
7. 兩岸體育運動服貿相關制度與事務規劃	詳見本報告第七章

第二節 專案研究範圍

本專案所研究之運動產業，原則是依運動產業發展條例第4條之規定，但因考量與經濟部主管之業務有所分工，故不包括其主導之製造業及設施營造業，有關這部份建議至經濟部官方網站查詢

依運動產業發展條例第4條之規定，運動產業包括下列類型：

- 一、運動用品或器材製造業。
- 二、運動用品或器材批發及零售業。
- 三、運動場館業。
- 四、運動用品或器材租賃業。
- 五、運動設施營建業。
- 六、運動表演業。
- 七、職業運動業。
- 八、運動休閒教育服務業。
- 九、運動保健業。
- 十、運動行政管理服務業。
- 十一、運動傳播媒體業。
- 十二、運動資訊出版業。
- 十三、運動博弈業。
- 十四、運動旅遊業。
- 十五、其他經主管機關認定之產業。

本研究所指之運動服務產業不包括由經濟部主管之製造業及設施營建業，僅包含下列產業類型：

- 一.運動用品或器材批發及零售業。
- 二.運動場館業。
- 三.運動用品或器材租賃業。
- 四.運動表演業。
- 五.職業運動業。
- 六.運動休閒教育服務業。
- 七.運動保健業。
- 八.運動行政管理服務業。
- 九.運動傳播媒體業。
- 十.運動資訊出版業。
- 十一.運動博弈業。
- 十二.運動旅遊業。
- 十三.其他經主管機關認定之產業。

第三節 專案研究架構

本研究的研究目的是要探討國內針對運動產業人才培育與職涯進路平台，提出一些創新的想法及建議，研究者從文獻中分析國內外不同策略、辦法及成效之內涵後，並藉由訪談專家學者及企業，藉以了解其困境與解決策略，經綜整大家的意見提出本專案所呈現之困境與解決策略。

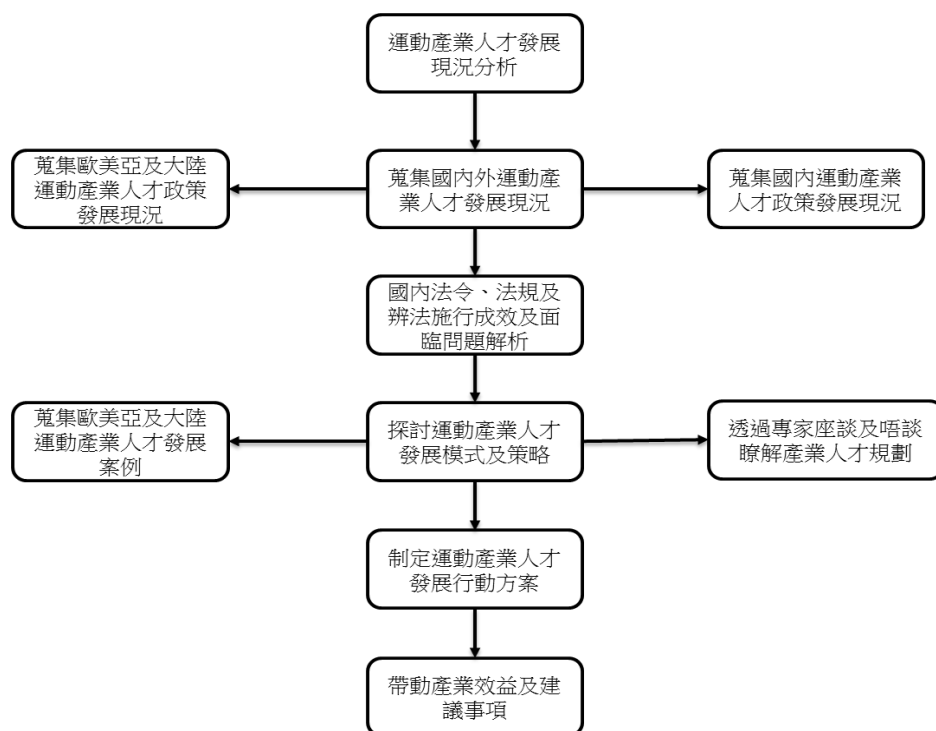


圖 1-3-1 研究架構

第四節 專案研究目的

- 一、 建立產業界(體育運動同業公會，運動彩券發行銀行，高爾夫球場協會，人力銀行等等單位)以及政府相關部門(勞動部、經濟部中小企業處)與教育部體育署之間的合作；充分掌握就業市場趨勢與機會，並建立符合產業需求的人才培育

制度

二、 對運動產業人才市場進行探索；彙整體育運動界相關科系學者、學生，教練、選手對職涯發展的觀點與需求

三、 辦理勞動部職業證照有關運動產業需求研討與調研分析及整理

而整體計畫架構規畫可由圖 1-4-1 清楚了解研究的大綱。

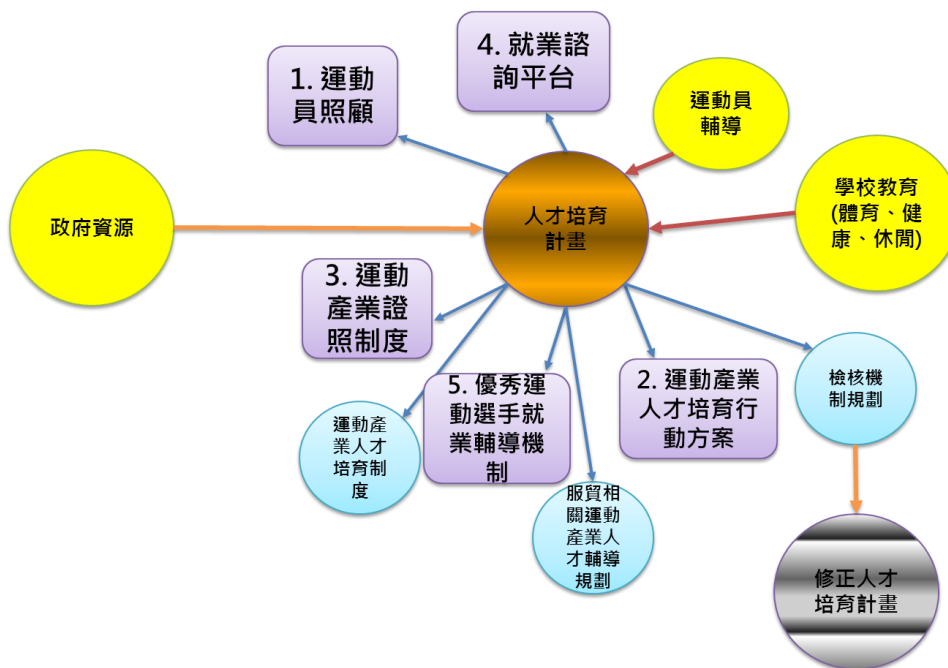


圖 1-4-1 人才研究大綱

第五節 專案計畫時程

本計畫時程是依據表 1-5-1 專案工作時程及作業要求，製訂出表 1-5-2 的專案計畫期程，並詳述說明如下。

表 1-5-1 專案工作時程及作業要求

工作項目	完成時間
------	------

8. 提送工作計畫書	簽約翌日起 35 個日曆天內
9. 完成優秀運動選手就業輔導 機制規劃	簽約翌日起 90 個日曆天內
10. 運動產業人才培育與職涯進 路平台計畫期中報告	簽約翌日起 150 個日曆天內
11. 完成中長期運動產業證照制 度與就業諮詢平台規劃	簽約翌日起 180 個日曆天內
12. 完成運動產業人才培育制度 與檢核機制規劃	簽約翌日起 210 個日曆天內

表 1-5-2 專案計畫期程

項目	十 一	十 二	一	二	三	四	五	六	七	八	九	備註
提送工作計畫書	☐ ☒	☐ ☒										
召開專案成立執行小組	☐ ☒	☐ ☒										
研擬行政協助案工作整體架 構		☐ ☒	☐ ☒									
國內外資料收集及召開座談 會	☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒	☐ ☒		
完成優秀運動選手就業輔導 機制規劃		☒ ☒			☒ ☒		☒ ☒		☒ ☒			
運動產業人才培育與職涯進 路平台計畫期中報告						☒ ☒						
完成中長期運動產業證照制 度與就業諮詢平台規劃				☒ ☒	☒ ☒	☒ ☒	☒ ☒					
完成兩岸體育運動服貿相關 制度與事務規劃						☒ ☒	☒ ☒					
完成運動產業人才培育制度 與檢核機制規劃								☒ ☒	☒ ☒			
運動產業人才培育與職涯進 路平台計畫期末報告									☒ ☒	☒ ☒	☒ ☒	
匯整與編印報告書											☒ ☒	

經費核銷											■	■	
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	--

第六節 專案計畫期中報告審查委員意見回覆

一、 運動員照顧方案以策略地圖呈現

運動員人才照顧培育的對象，依體育署規定辦理，本案所提之策略地圖在第三章亦有詳細陳述，運動員與運動產業人才，在運作上是大同小異，嚴格講有差異就在其就業率達成，畢竟運動員人口與運動產業人口差異甚大，尤其優秀運動員更是政府的重要照顧策略。

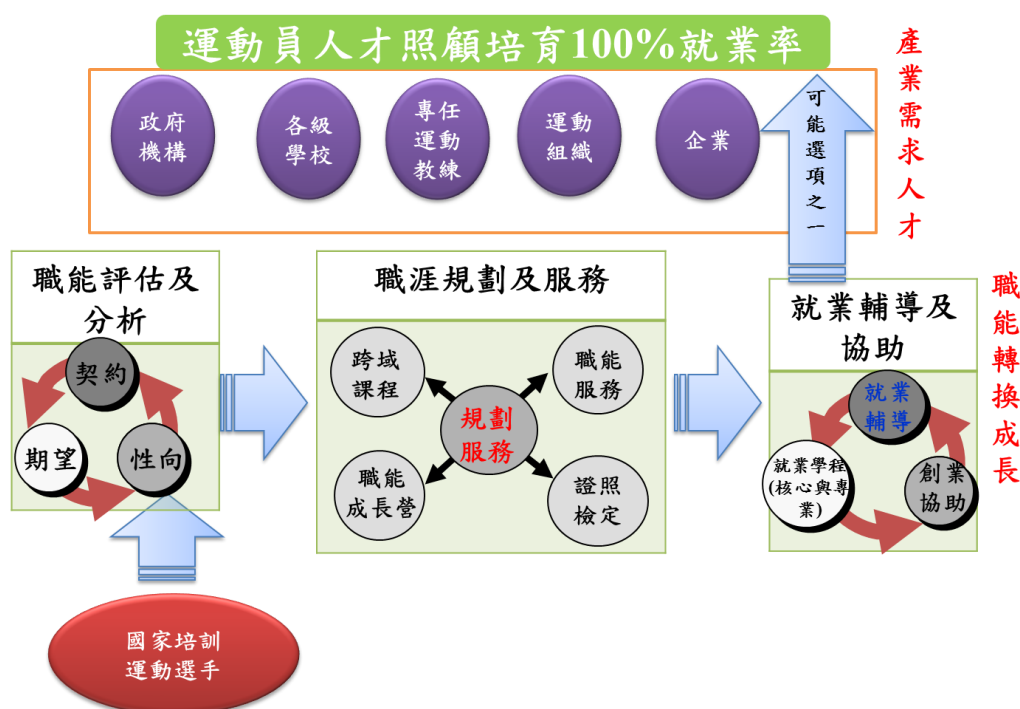


圖 1-6-1 運動員照顧方案策略地圖

二、 自評及學員需求權值如何計算

本節是依運動休閒人力資源媒合技術之開發與驗證博碩論文研究報告，經綜整、分類及重整後擇其與本案有相關之章節加以重點陳述。智慧型媒合系統作業是利用層級程序分析法(Alytic Hierarchy Process, AHP)的階層建構程序，從確定媒合問題、要素影響分析、建立層級架構，再依層級矩陣，比較、計算最大特徵值及特徵向量的層級評估，最後經過一致性的檢定計算各課群及課程的權值，將課群及課程問卷結果的資料輸入 Expert Choice 2000 應用軟體中，從資料的相互比較中，得出一組相對權值。並帶入學員在校修習課程的自評結果資料，即可得出該學員針對此一職務所具有之職務能力。此一職務與能力的關聯值，將決定學員與職務媒合的第一階段優先順序。接著再以學員所期望的謀職條件與業者需求的謀才條件，進行相似性條件的需求比對及比重權值計算，才得出最適配的媒合建議與分析。

(一) 課群及課程的權值計算

1. 業者輸入職缺需求的資料及學員輸入工作需求的資料。
2. 學員輸入目標職務課群及課程的資料。
3. 從資料庫中取得目標職務各課群及課程的權值。
4. 將學員的課群及課程，依照目標職務課群及課程的權值，計算該學員的總權值，並對所有學員的職務需求及因應求職環境，並由學員及系統自設的比重作為局部微調，提出媒合權值的優先順序排列。

(二) 需求資料比對及需求比重權值計算

1. 從資料庫中取得業者職缺需求及學員工作需求的資料。
2. 將各業者及學員需求的屬性資料權值，依系統及自設的優先順序權值轉換為媒合的依據。
3. 針對產業類別、工作地點、職務名稱、學歷、科系、性別、語言、經歷、待遇等資料轉換為業者及學員需求的資料屬

性、屬性值及編碼向量。

（三）業者及學員需求媒合比對

1. 首先從資料庫中取得尚未處理之高優先順序的學員需求的資料屬性、屬性值及編碼向量資料。
2. 在業者尚有需求的條件下，與業者需求的資料屬性、屬性值及編碼向量資料，依有學員的職務需求及因應求職環境自設的比重作為媒合的條件，並依比重權值提出媒合優先順序排列。
3. 計算資料屬性總值的前幾位業者，並設定為該學員保留建議名單。

（四）學員及業者找到適配的群聚

1. 系統自動循環處理，直到現有的工作及職缺找到適配，系統設定學員及業者可媒合的資料，並提出統計分析及建議名單。
2. 系統會依適配的建議結果，自動發函給學員及業者相關的媒合結果資訊。
3. 最後依職務目標提出個人化的職能學習筆記(人格服務特質、職能地圖、職能學習建議)。

三、 專案辦公室與學校端協同運作機制

專案辦公室建構媒合作業機制，是必須要與學校端共同協同運作，才能有效驗證供需媒合的可行性，單一個案成功即可擴點作業，而其互動的運作包含有四項主要功能如下：

- 1 企業及人才進行職能盤點
- 2 建立企業與人才供需資料庫
- 3 輔導人才客觀了解自己的職能特質
- 4 依據人才職能學習地圖，輔導學程規劃

而計畫內容項目如下：

子計畫一：建立媒合作業系統

子計畫二：評估職務職能績效

子計畫三：建構學員職能地圖

子計畫四：落實培育訓練體系

智慧型媒合作業系統作業流程如下，可概分為求職介面包含子計畫一及子計畫三，求才介面則包含子計畫二及子計畫四，以下為流程概念圖：

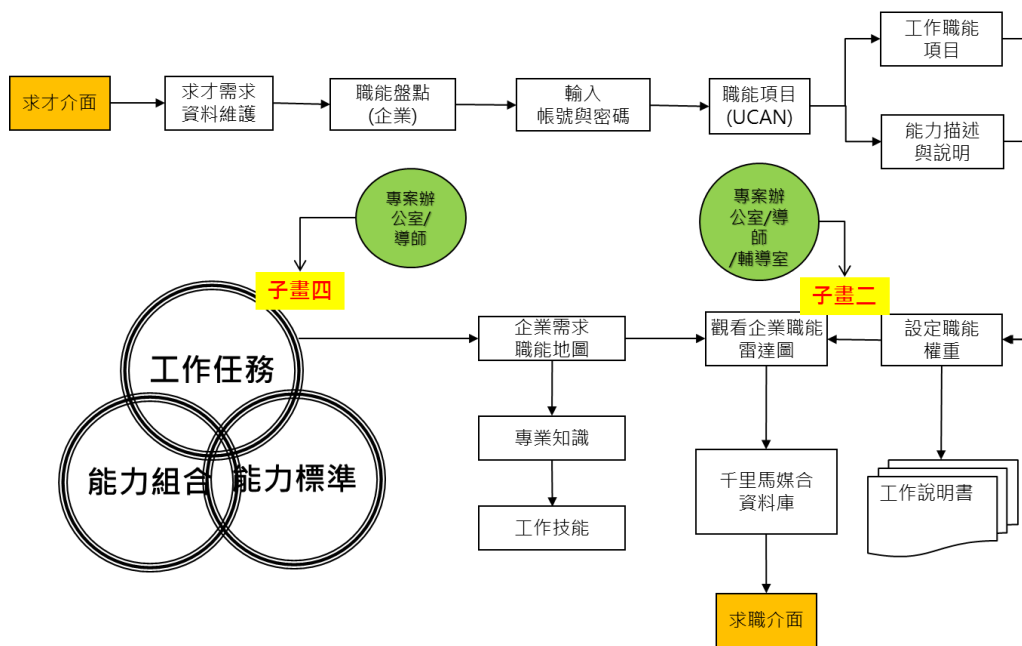


圖 1-6-2 求職介面作業流程圖

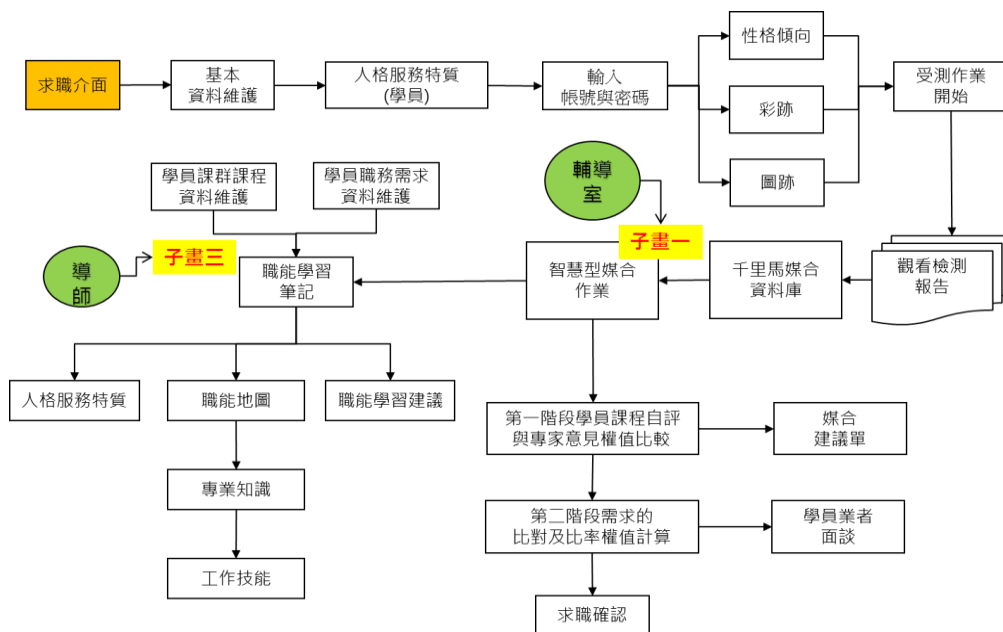


圖 1-6-3. 求才介面作業流程圖

四、 如何擴大運動產業人才需求

世界領先名牌大廠麥當勞及可口可樂，最近在全球的財報呈現出不理想的結果，其因不是企業管理不當，而是因為其所提供的物品與全球健康的潮流衝突，其結果造成銷售量急速萎縮，逼得企業必須調整其產品的策略，因為健康意識已經是全球的潮流了。

2015 的台灣產業正依循政府的三業四化大策略大方向大步邁前，但過去的十年，整個產業的發展重點都是在電子與機械的產業上，相對於運動產業卻已經慢慢因整個大環境的改變，而這卻是全球不可違逆的人才需求潮流，這部份的產業人才需求因應的策略方向，可由下圖大致可以了解。

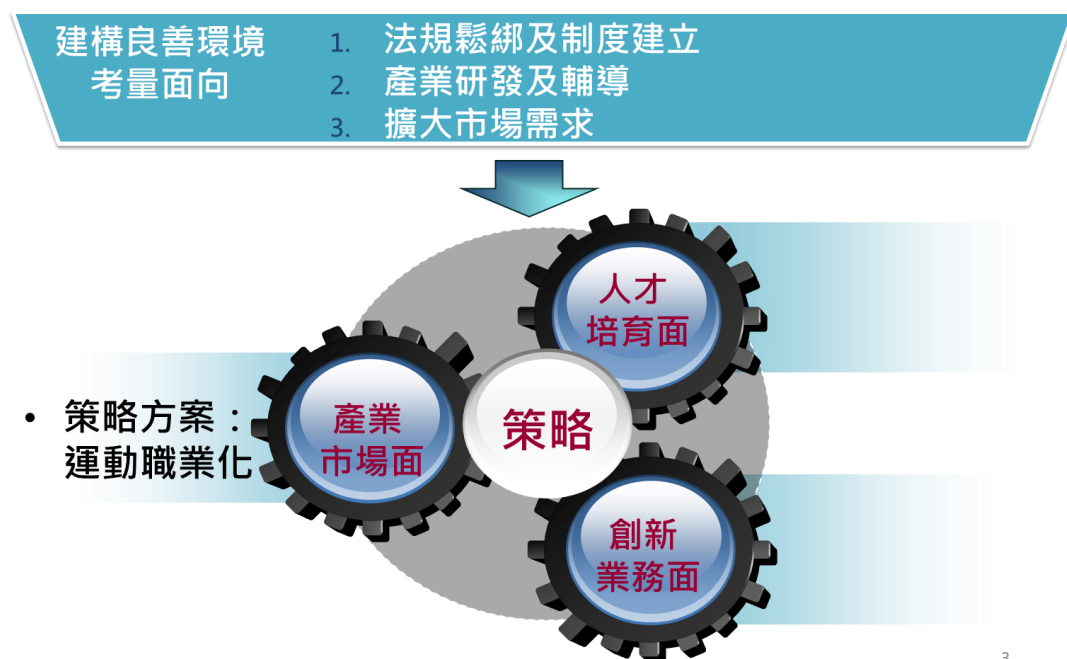


圖 1-6-4 國內運動服務產業策略圖

五、 運動員未來面對就業市場的能力如何培養

本案所提雙迴圈的協同運作模式，在三年成長營部份確實可以提升，運動員未來面對就業市場的能力培養，其運作概略圖說明如下，至於詳細陳述部份請參酌第六章說明。

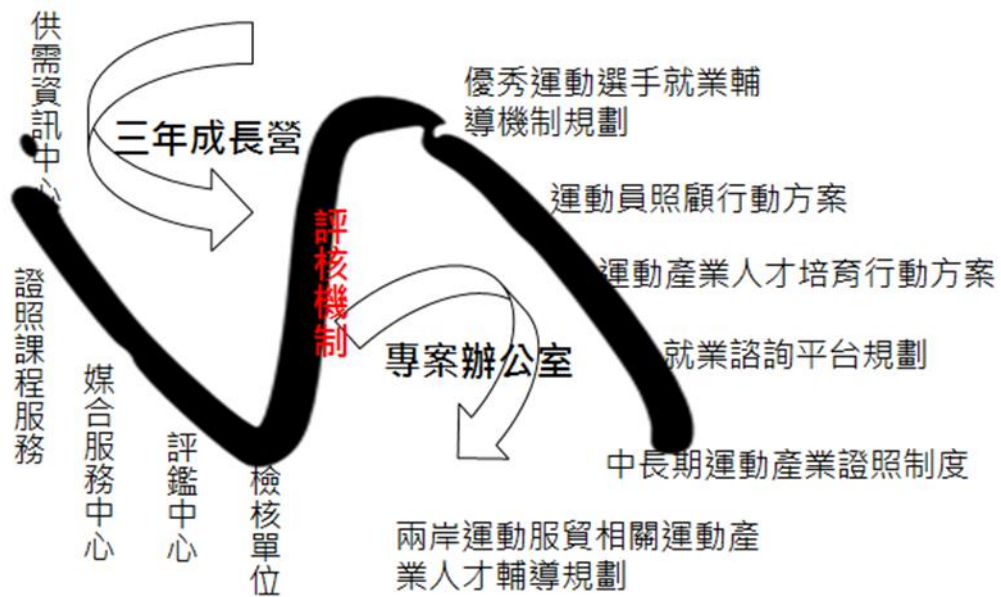


圖 1-6-5 雙迴圈的協同運作模式圖

六、國際運動員除了物質方面協助心理層面的輔導如何執行

參加國賽會的運動員，在訓練期間其專業的發揮，除了爭取國家及個人的榮譽外，就屬物質方面協助是最具吸引力，但這些都可歸因於其本質的能量，但退役後行為的決定則會是在其人格特質的評估，而這方面要有效的提供心理層面的輔導，除了顯性就屬隱性的評估解析最為重要，以下是有關企業重視的職能概念圖簡單說明：心理層面可由冰山理論了解其行為層次，而相對於組織行為發展層次，則可從個人到團隊再到組織的運作，這部份的輔導則會傾向於，落實執行在運動員三年成長營的重要照顧策略上。

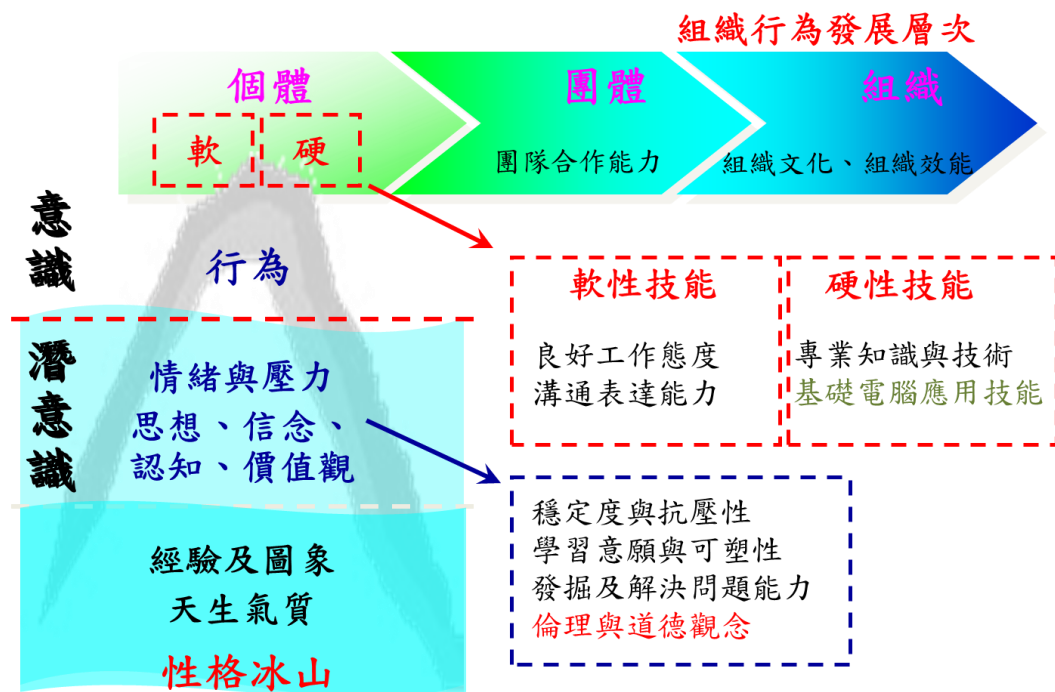


圖 1-6-6 個人心理及組織發展

七、 證照制度除了專長技能外，如何將博雅教育納入

全球的證照制度皆以其所需就業的職業專長技能為主，但知識經濟時代已將知識資源與人力資源視為重要資產的趨勢，如何藉由看不見的博雅教育(通識) 轉變實體可操作技能，以便能在知識經濟時代面對動態改變的經營環境，達成組織與國家社會成長目標，是企業及產業提升核心競爭力的重要議題。

本研究經由勞動部的核心職能研究並歸納其服務推廣計畫(簡稱DC, BC, KC 計畫)，本項推廣計畫業經過十幾年的發展，約可簡略說明其協助企業在推動技能管理執行成功的關鍵因素為：

1. 「動機管理規劃」是證照知識型服務業達到策略目標的加值工具。主要程序是以 DC 動機職能為前提，以其利己為中心的發展模式進行個人的職場分析、業務分析及工作分析，找出組織之核心技能、職能需求及各職級所需技能等級。

2. 「行為管理規劃」。企業執行營業經營管理時，除了個人動機及訓練應著重了解企業組織的經營使命外，更需加強其目標及核心能力，其主要程序則是以 BC 行為職能為前提，以其利他為中心的發展模式，進行分析其工作與現況的差距。

3. 「技能管理規劃」。是可以建立與產業人才的證照體系有關連的體系，其技能的發展能與業界工作連結並賦予相對的技術與知識，但要能有效與證照連結，仍需進入有制度的初期檢定單位，因為其具有公信力及專業性，訓練機構並應有政策性輔導且具職能發展的品牌知名度。

八、人才就業可將職涯探索及轉職銜接納入

本項意見是非常好的建議，尤其是職涯探索，本研究將計畫納入三年成長營的工作項目內，因為運動員在除役後的就業照顧，在初期是最為重要，如果有提供各行業的職涯探索服務，將對運動員的培育有正面的成效。而轉職銜接則已經是三年成長營的工作項目，這部份就是提供企業的就職試用期，以上的細項說明亦可參酌第五章亦有詳細陳述。

第二章 相關文獻及法令資料之研析

第一節 各國運動員(含優秀運動員)照顧文獻

一、臺灣

本章節是依教育部體育署 2010 年文件，協助運動員完善生涯規劃之研究報告，經本案綜整、分類及重整後，依 PEST(是四種對於產業環境研究(經濟、科技、政治、社會)的一種歸類方法，以下就報告內容分為政治、經濟、社會及技術四構面分別陳述。

(一) 政治(包括法令規章制度)

政府主導民間配合積極參與國際體育運動事務，爭取辦理大型國際賽會，拓展我國國際體育交流空間，同時利用兩岸大環境的和平機遇，建立起兩岸體育人員互訪及交流機制。在國內方面，政府亦著手全方面公共投資，建構全島自行車道整體路網及運動設施網絡體系，興設各項休閒運動設施及國際標準競技運動場館，提供優質運動、休閒環境，以上皆為我國政府近年來體育推展制度實施的重點項目。在政府方面，我國運動推展制度主要仰賴教育部體育署所制訂相關政策。其它如各單項運動協會或是各地方之行政法規等，都是有助於國內運動推展相關的單位。本研究整理政府在照顧優秀運動員之法規上，有以下幾個重要辦法及要點：

表 2-1-1 照顧優秀運動員要點與辦法

1. 中等以上學校優秀運動員升學輔導辦法
2. 辦理運動選手輔導照顧作業要點
3. 辦理優秀運動選手培(集)訓課業輔導處理要點
4. 輔導設立基層運動選手訓練站作業要點

5. 國家代表隊培訓選手參加集訓或比賽致身心障礙或死亡發給慰問金辦法
6. 辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點
7. 國家體育競技代表隊服補充兵役辦法
8. 辦理運動代表隊選手醫療照顧作業要點修正規定
9. 奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點
10. 績優運動選手就業輔導辦法
11. 國光體育獎章及獎助學金頒發辦法
12. 推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法

（二）經濟（包括產業與人才）

有關於運動產業的經濟，當然必須含蓋著人才的發展。首先從國人花在參與性運動支出，包括到學校、縣市政府或私人俱樂部游泳、羽毛球、高爾夫球、網球、技擊、瑜珈、體操等；但不包含看比賽買門票及體育用品等支出，一年不到八百元。相較於英國的三千兩百元，我國人民在運動花費上實屬偏低；但國人的人均所得，卻已經超過USD 20,000。依聯合國相關調查得知，當所得在某一水平之上，消費者會有一部份收入投資於自己，運動與知識會是重要的選項。這時各項的專業，皆會與運動有直接的關連。例如運動方面，運動指導員、防護員會是其重要的考量；或者知識方面，現有很多的在職進修人員重入校園充實新知識，並透過有限度的壯遊運動，建立起同學及事業

的關係。在同運動所要花費的金錢不一，但是隨著運動項目不同、專業程度不同，花費也會有所差異。

（三）社會（包括學校、場館培訓制度）

國內對於運動員升學方面照顧制度良善，絕大部分的運動員，都可以依其運動成績而免試升學。畢業後相關運動的大學生，大多數都是從事體育教學方面的工作，也有一部分會選擇考國家體育行政相關考試成為公務員。同時近年來有越來越多的大學畢業運動員從事運動相關產業，如健身房教練、指導員或是運動經紀人等工作。另外也有少部分的人選擇自由創業，從事和大學所學無關之工作。以上不論運動走向那一領域就業，都會同時面對市場的供需及條件的競爭。故如何在優秀運動員進入職場前，能有三年的成長營繼續深造、進修，來增加自身未來在就業市場上的競爭力。大部份有得獎的運動員，其職場的下一步是社會地位；而其地位高低的取決方向，基本上不脫離兩個範圍。第一為運動成績優劣，第二為運動項目能見度的高低。拜國內媒體開放的政策，只要能夠為國爭光，其見報之能見度就會越高，其所從事的運動就越能受國人矚目；因此，較能深植人心且容易記得。另外運動成績也和社會地位關係成正比，成績越好的選手社會地位就越高，再加上媒體渲染及傳播的幫助，較容易有高的社會地位。

（四）技術（包括運動員專業與市場）

在某單項優秀運動員的職涯下一步，有可能會朝向職業運動員的方向發展，但那只是其中選項之一；除了以上，仍有教職、教練、公職、相關產業從業人員及自行創業等。這些生涯輔導發展與照顧的制度，在臺灣仍存在著不少問題，這些問題間接影響運動員未來的發展及運動生命。因為在職場上絕大部分的運動員，都是靠自己去規劃自身的未來發展。值得注意的是在照顧制度方面，除非運動成績相當優

秀的運動員，政府才會有就業相關的協助，但畢竟僅有少數人受惠。運動員除了自己最擅長的專業技術外，更需全方位學習未來在職場上所需的知識及技術；這些在我國基本上對於運動員照顧制度還算完善，但相關輔導制度卻非常缺乏。

二、中國

本章節亦是依教育部體育署 2010 年文件，協助運動員完善生涯規劃之研究報告，經本案綜整、分類及重整後，依 PEST 方法分為政治、經濟、社會及技術四構面分別陳述。

（一）政治（包括法令規章制度）

中國在推動體育運動最重要的推手，因土地遼闊，故大部份是由各地方政府單位來執行；並遵循中華人民共和國體育法，再依其施政的綱要訂定相關條例。針對國家運動成績優秀的運動員，都會給與一份相當穩定的公職，其中工作類型的選擇也相當多。而且，選手在大型賽事（如奧運前三名）獲得好成績的男性運動員，可以得到轉換至軍隊繼續為國家服務的機會；不論繼續在軍中服務或中途離開，都會得到軍隊的工作及生活的照顧。

（二）經濟（包括產業與人才）

在眾多國際賽會，許多國家皆會利用這難得機會來突顯國譽；例如，經濟提升就是其中很重要的因素。故中國政府為了全世界四年一度的賽事，願意花了將近四百三十億美元舉辦，為史上承辦奧運國家中花費最多的一屆，其目的就是期望留下的設備環境能提升運動相關產業的經濟；同時，為鼓舞運動員在競技場上全力以赴，其獲得獎金是不會加以課稅，而且亦能快速提升其社會地位。

（三）社會（包括學校、場館培訓制度）

在中國被選上做為國家培育的運動員，渴望出人頭地的意願非常高。絕大部分的選手都是全心全意的投入運動訓練，跟臺灣運動員相比，其中很大的差異就在於其志業的動機。中國政府為了提倡運動並有效照顧運動選手，會在各地方會設有專項體育學校。許多運動選手因為這方面的志業，經過評審後即可順利進入學校；但如果運動選手是保送進入一般學校，教授、老師們對於這些體育保送生也會視為一般生，在學業各方面的要求標準也都相同。因此這些體育保送生在練習之餘，同時也要應付課業上的要求。

在中國也有職業聯賽的舞臺，優秀運動員在離開國際賽會後，會因個人志業延長運動的生涯，進入職業聯賽的環境；但因其服務的對象為企業，所以相關生活及工作上的照顧就會由財團或是企業負責。

（四）技術（包括運動員專業與市場）

在中國的運動員只有奪牌這個目標，我想全世界運動員都是如此；但在中國，運動員鮮少受到學科教育，這部分在中國方面可能比較特殊。因此導致運動員只能堅持住運動這條路上，政府並無提供相關協助。比較突出的運動選手，可以選擇進入專業的職賽，若經由公開賽事表現優異，不僅可獲得不錯的大型賽事獎勵金、代言與贊助，而且財團或是企業更提供良好訓練設備與環境。

三、韓國

本章節是依中華奧會邀請國際奧會委員 Mr. Adam Pengilly 和韓國運動員生涯規畫基金會秘書長 Ms. Nami Kim 來台參訪交流成果報告，經本案綜整、分類及重整後，依 PEST 方法分為政治、經濟、社會及技術四構面分別陳述。

（一）政治（包括法令規章制度）

在韓國已於 2012 成立「韓國運動員生涯規畫基金會 (Korea NEST Foundation)」(目前該基金會是由韓國文化觀光體育部出資成立，其地位和韓國奧會平行)，其成立的任務目標為，每年要服務退役之亞奧運選手和教練超過 500 人次。

(二) 經濟 (包括產業與人才)

韓國早期亦給予得牌運動員高額獎金，但後來發現此舉不但讓少數運動員提早失去人生奮鬥的目標，且對更多未能得牌的運動員，缺乏後續照顧更顯不公平，這點會降低運動員和家長對於運動的支持。韓國文化觀光暨體育部發現此問題的嚴重性之後，決定全方位推動基金會對運動員生涯規畫。除了輔導優秀運動員，另外將輔導之相關訊息轉給運動員參考，大幅增加運動員生涯訊息在運動圈傳播的速度。不僅縮減得牌運動獎金，另一方面更持續挹注大量資源給運動員生涯規畫基金會。運動員和教練看到退役之後還有相關單位持續關注，並提供生涯規畫協助和補助，讓他們知道為誰而戰、為何而戰之後，會更加持續投入訓練爭取好的成績；這也是許多研究機構認為韓國近二十多年來，運動成績快速提升的關鍵。

(三) 社會 (包括學校、場館培訓制度)

企業因服務國際化趨勢，對於優秀運動員求才若渴。運動員頭腦簡單、四肢發達、害羞閉俗的印象，實在是誤人甚多。有適當機會的話，每位運動員都會侃侃而談，且非常有主見，令人印象深刻。國際奧委會委員給我國運動員 3 個英文字 DOT、TO、GE，分別是“做其他事”(Do Other Things)、“把握機會”(Take Opportunity)和“接受教育”(Educated)的縮寫，這正是每一位運動員在一生中，很值得拿來當作生涯規畫的警語。

(四) 技術 (包括運動員專業與市場)

所有培訓隊伍必須先到運動員生涯規畫諮詢辦公室報到，並了解運動員生涯規畫概念之後，才能領取國家訓練補助。外地集訓者，由

基金會派員前往各地取得相關資訊，值得我國體育主管機關做為未來政策修改參考。

優秀教練也納入輔導範圍提升訓練品質，因為教練也會將運動員生涯規畫概念傳給其子弟兵。鼓勵其善用其原本技術優勢，到國際總會或其他國際運動組織發展。

加強選手與陌生人溝通的能力。例如曾有轉職成為超級業務的案例，因為優秀運動員有異於常人的職能及人格特質。例如我國部分選手的語言能力是非常有潛力，甚至可用流利的英語和外籍講師溝通。

如果能夠徹底執行運動員生涯規畫(基金會)，造福全體優秀(奧亞運)選手，如果家長、選手甚至教練都看得到更好的未來，必定會更加投入訓練，帶動整體運動發展，何愁運動產業發展不起來。

在韓國的亞奧運選手和教練退役後，可免費接受一對一各國語言授課服務，最長可達3年。結訓後，視個人能力與專長安排至國際運動組織或他國政府單位實習，費用由該基金會全額負擔。

我們可從企業與運動員見面會中，發現許多值得大家深思的項目。本研究整理如下，以供後續之建議報告參考。

四、結論

總結以上各國對於優秀運動員的照顧文獻分析，反觀國內的照顧策略，經本研究綜整資料如下以供參考：

1. 積極推展專責辦公室，因為國家在照顧運動員的辦法及要點上，有許多的法令，但為何在這方面卻仍難得到大家的正面回應？這除了法令上有形的獎勵以外，仍需跨部會整合相關的辦法，並加強推動內隱的需求。
2. 完備三年成長營的建置及管理措施，寬籌體育財源，推動制訂運動員照顧發展專法，活絡運動員職涯進路的相關產業。

3. 結合民間體育團體力量，運用運動科學研發成果，加強優秀運動人才培訓，改善運動選手生涯照護體制，提升競技運動實力。

第二節 運動彩券發行及管理

本章節是依教育部體育署 2007 年文件，經本案綜整、分類及重整後分別陳述。近年來國內政府財源日趨拮据，使得本來就是依靠政府編列預算來支撐的體育運動組織經費，逐漸短缺。再加上整體大環境經濟的蕭條，因此各大企業對於運動贊助的資金挹注也越來越少；這對國內的體育運動發展，無疑是一項嚴重的考驗。因此，為了促使國內體育運動產業可以向上發展，並使台灣選手在國際體育競賽中能無後顧之憂的展現最好的一面，我國政府便招集官員及各方專家學者研擬解決方案。其中便提出仿照各先進國家，以發行運動彩券之方式來籌募體育運動發展資源，期望能成功地增加體育運動經費，促進體育運動相關產業的蓬勃發展，進而振興國家經濟(行政院體育委員會，2007)。

因此在 95 年 12 月 29 日，行政院體委會正式向財政部提出發行運動彩券之申請，並研提「徵求運動特種公益彩券發行機構公告事項(草案)」送請財政部依法公告甄選發行機構(行政院體育委員會，2007)。

財政部於 2007 年 5 月 31 日，正式公告徵求運動彩券發行機構。由運動特種公益彩券發行機構甄選委員會整體衡量各申請銀行之基本條件、專業能力及相關經驗，於 9 月 3 日審議評決由台北富邦銀行取得運動彩券發行權。財政部並於 10 月 2 日正式公告「指定台北富邦商業銀行擔任運動特種公益彩券發行機構，發行期間至中華民國 102 年 12 月 31 日止。除經財政部同意外，該行應於中華民國 2008 年 4 月 15 日前發行運動彩券。」但財政部於 2007 年 11 月 9 日同意發行期間延至 2008 年 5 月 2 日前(行政院體育委員會，2007)。至於台北富邦銀行則依「運動特種公益彩券管理辦法」第 4 條規定，擬訂「台北富邦商業銀行股份有限公司運動特種公益彩券受委託機構遴

選及管理要點（草案）」，於10月2日報送財政部及本會，經本會召開2次會議審議後，於10月26日以體委綜字第09600215821號函復財政部，財政部據以函請台北富邦銀行照本會意見修正後實施，台北富邦銀行後續並據此辦理電腦技術廠商公開徵求事宜（行政院體育委員會，2007）。

未來運動彩券的發行，係以健康的運動賽事為標的，在政府合法規範下從事的博弈行為。在整個社會環境中，除直接創造經濟生產效益外，另預期達到社會公益之效益如下（行政院體育委員會，2007）：

- （一）喚醒運動意識、促進健康運動。
- （二）活絡運動產業、提升社會活力。
- （三）推展體育運動，建構無限希望。
- （四）依法遴選弱勢人員擔任經銷商，關懷弱勢族群工作權益。
- （五）規範合法運動博弈活動，降低非法賭博的社會問題。

行政院體育委員會（2007）表示，發行運動彩券可注入相當可觀的體育發展經費。同時，為求發展我國運動產業以追求國人健康和幸福，推廣體育事業之下，需要龐大的資源；但人力與財力均仰賴政府統籌支應，不僅難以與時俱進，亦無法因應環境變遷。為鼓勵全民參與，多元籌措財源，發行運動彩券可以刺激國人對於運動的關注。惟有熱絡的參與，才能營造健康活潑的體育發展環境，建構健康臺灣的生活願景。

為促使我國運動產業多元發展，我國致力規劃發行運動彩券，期待成為運動產業的催化劑，在配合社會、經濟、文化等條件下，規劃適合我國人文、國情的運動彩券政策，隨時監督政策執行檢討與評估，並將結果回饋政策設計，期促成運動彩券及運動產業互利共生的永續發展環境。

從上述研究整理可發現，過去的文獻對於台灣運動彩券的建議可

歸納為政策法令制度、運動彩券標的物種類、運動彩券銷售通路及運動彩券盈餘分配四方面的建議，另外也有部分文獻研究關於民眾對於運動彩券的態度、認知與購買意願等議題。

第三節 運動產業發展條例

本章節是依教育部體育署運動產業發展政策及法制規劃之研究 2008 年文件，經本案綜整、分類及重整後分別陳述。本專案研究主題的範疇內容，特別參酌 2008 年文件之運產條例三十三條條文，並依照運動產業價值鏈的概念，篩選出有相關的條文並加以註解說明。（體委會，2012b-1）。

（一）運動產業價值鏈上游條文

產業鏈上游條文有第七、十、十一、十三、十五、二十五、二十六、二十七至三十二條，計有十三條。

第七條「為促進運動產業之發展，政府得捐助設立財團法人運動產業發展研究院；其設置條例另定之。」期望藉由運動產業發展研究院的建立，達成促進運動產業之目的。

第十一條則是「各中央目的事業主管機關得依運動產業發展需要，補助或輔導民間機關訂定運動產業人才職能認證基準，作為民間單位人才培訓、延攬及能力鑑定之參考。」即針對運動產業人才職能認證訂定相關規範。

第十三條「主管機關應會同相關政府機關、金融機構及信用保證機構，建立運動產業發展投資之優惠融資管道及信用保證機制，協助運動事業取得推展運動業務所需資金。」此條文訂定的目的為提供運動服務業者貸款信用保證，使其取得營運資金，改善其財務結構、提升競爭力。因此藉由該辦法申請貸款所取得的資金，必須運用於運動服務業的營運以及設備的購買。（體委會，2011a）。

（二）運動產業價值鏈下游條文

產業鏈下游條文包括第九、十二、十四、十八、十九、二十、二十一、二十二條，共有八條。

第九條「主管機關對運動事業或營利事業聘用績優運動選手從事

有助運動推展或提供運動相關服務等事項，其薪資支出金額百分之三十限度內，得專案編列經費補助之，每人累計補助期間以五年為限。」其目的為開拓績優運動選手的就業市場，並協助輔導績優運動選手在職場中發揮專長並獲得適合的工作（體委會，2011a）。依據推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法（體委會，2012g）之規定，申請單位必須是依公司法或商業登記法規定核准登記的公司行號，或是以體育推展為宗旨且依法設立的非營利性組織；而補助薪資以百分之三十為限，且每人每月最高補助額為新臺幣二萬一千元，最長補助五年。

針對運動產業從業人員，第十八條規定「經營管理良好之運動產業或服務成績優良之運動產業從業人員，由主管機關表揚之。」此條文的適用對象、評選指標等規定，於優良運動產業及其從業人員表揚辦法（體委會，2012j）中說明：適用對象為運動產業團體及其工作人員以及運動場館業、運動表演業、職業運動業、運動休閒教育服務業、運動保健業、運動行政管理服務業、運動傳播媒體業、運動資訊出版業、運動博弈業、運動旅遊業等十項產業業者與從業人員；此表揚活動每四年舉辦一次，申請者必須經過體委會組成的評選委員會，針對其經營管理或服務實績、創新與策略管理、消費者滿意度或輿情反映、服務品質與安全維護、人力資源的規劃開發及運用等指標進行評比，通過評比者才可獲得表揚。

第二十條與二十一條目的為促進運動產業人力資源的開發和運用（體委會，2011a），條文內容如下所示：第二十條「運動產業之從業人員，具有特殊專業實務、造詣或成就，足以勝任教學工作者，得依據大學法第十七條第四項及專科學校法第十二條第二項規定應聘擔任學校相關課程之教職，不受教師聘任有關學歷限制之規定，其辦法由主管機關定之。」第二十一條「為協助運動產業發展並因應相關事業環境變動俾利延攬外籍專門性或技術性工作人員來臺，外籍從事運動產業之人員來臺從事短期商務活動、技術指導、專業表演等，並未受僱我國內之任一雇主，得憑停留簽證同意其停留期限十四日以

下免申請工作許可；運動產業聘僱外國人在中華民國境內從事專門性或技術性之工作，其申請工作許可之雇主及受僱人條件及應備書件，得比照華僑或外國人經政府核准投資或設立事業，聘僱外籍專門性或技術性工作人員之相關規定辦理。」

（四）其他條文

其他條文包括第一、二、三、四、五、六、八、三十三條，共計八條。

第八條「主管機關為推展運動產業發展，得採取適當之輔導或獎助措施」此條文提出主管機關可輔導或獎助的事項為：法人化與相關稅籍登記、產品或服務之創作或研究發展、產品或服務之推廣及宣導、運動場館設施之興建與營運、培訓專業人才及招攬國際人才、運動團體之發展、產學合作之推動、運動賽會之舉辦、引進國外受歡迎的運動服務商品及創新營運模式、健全經紀人制度、提升經營管理能力、運用資訊科技、促進投資招商、事業互助合作、市場拓展、國際合作及交流、參與國內外競賽、產業群聚、蒐集產業及市場資訊、智慧財產權保護及運用、協助活化固有優良傳統體育及特定族群體育活動、參與或觀賞運動賽事或活動之消費支出、其他經主管機關認定具運動產業創新或健全發展之事項等。

第三十三條指出運產條例施行日期由行政院決定，而運產條例於2012年3月1日正式實施。

第四節 產業特質的人力需求類別

本章節是依運動休閒人力資源媒合技術之開發與驗證博碩論文研究報告，經綜整、分類及重整後擇其與本案有相關之章節加以重點陳述。依黃煜、林房儼（2000）有關產業特質的論述，運動休閒產業可以分為參與性運動商品、觀賞性運動商品、運動技術產品及運動贊助服務等四大類別（如圖 2-3），現說明如下：（一）參與性運動商品：提供消費者參與的機會。如運動旅遊、各項運動組織所提供的運動參與機會。（二）觀賞性運動商品：是參與性運動商品的延伸，提供消費者觀賞的機會。如職業運動比賽、運動觀光旅遊。（三）運動技術產品：改善運動環境以提升參與者的運動技術水準。如運動場館建築、醫療服務與器具、運動設備、器材與服裝、體適能諮詢服務。（四）運動贊助服務：企業投入資源促銷運動，以提倡運動風氣及促銷企業的產品或服務。如廣告、轉播權利金、運動卡及飾品、名人堂、促銷商品、促銷活動、運動贊助、運動員贊助、賭博、授權品、出版刊物/錄影帶、網際網路。

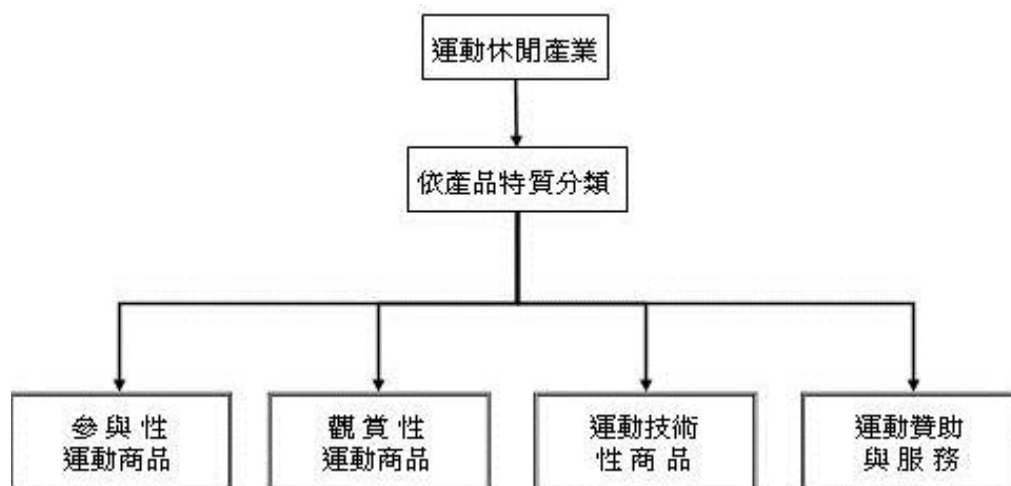


圖 2-4-1 依產品性質分類之運動產業模型

資料來源：黃煜、林房儼（2000）：臺灣運動產業之範疇與

分類研究。2000 年國際體育運動管理研討會論文。

本研究是依運動休閒人力資源探討質與量，及提供運動休閒串聯的服務特質，是故建議以第三類別運動技術產品，深入探討運動休閒活動指導員的人力資源。休閒活動指導員是休閒產業第一線的從業人員，必須具有待人處事與接待禮儀的態度。另外，在技能條件的要求上，救生技巧、急救執照以及相關的專業才能都是必備的條件，尤其在專業才能方面，最好能具備多樣的專業選擇（吳崇旗、陳映芝、謝智謀，2003）。因此，本研究將針對運動休閒活動為主要的人力需求類別，並依照能力組合、能力標準及工作任務的個別需求，建構為系統組合的一部份。例如休閒活動指導員應具備的職能地圖詳如圖 2-4-2 的規範的內容(翁郁淑、陳正霖、高俊雄，2006)。

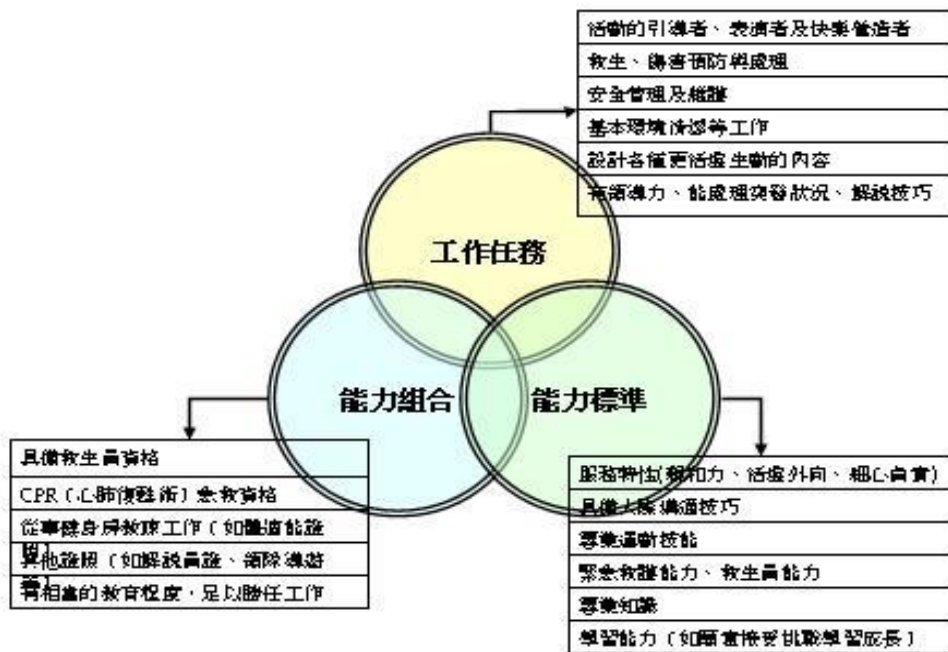
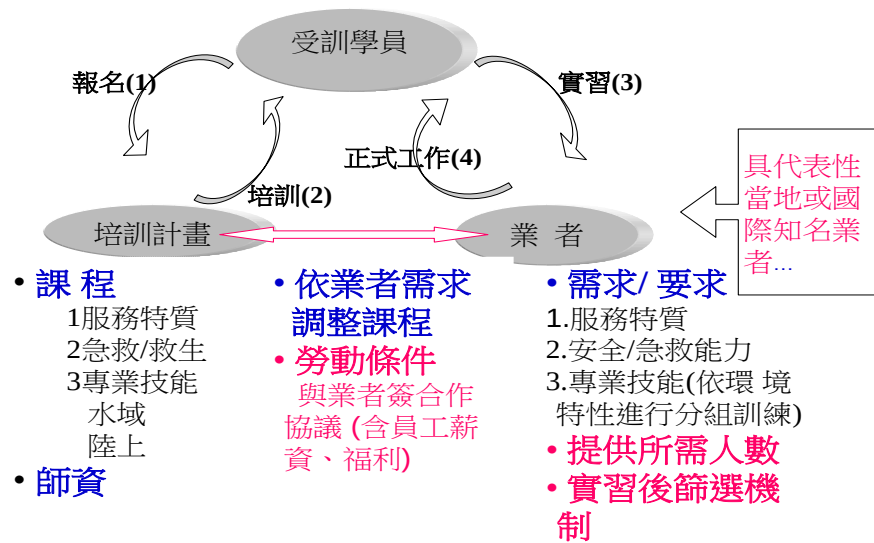


圖 2-4-2 運動休閒活動指導員職能地圖

資料來源：黃煜、林房儼（2000）：臺灣運動產業之範疇與

分類研究。2000 年國際體育運動管理研討會論文。

因此，利用職能地圖的規範來進行建構伯樂千里馬的人力資源服務平台，如圖 2-4-3 的「伯樂」與「千里馬」人才謀合資訊化服務流程圖，該資訊服務平台所提供的求才與求職者相互謀合及產業職能課程建議與訓練計畫，可以做為日後產業與人才間相互溝通橋樑，並強化休閒活動指導員職能推動的主要依據，及提升



休閒產業從業人員的內涵與品質。

圖 2-4-3 「伯樂」與「千里馬」人才謀合資訊化平台流程圖
資料來源：翁郁淑、陳正霖、高俊雄，(2006)：休閒活動指導員職能地圖報告書。

第五節 人力資源媒合

本章節是依運動休閒人力資源媒合技術之開發與驗證博碩論文研究報告，經綜整、分類及重整後擇其與本案有相關之章節加以重點陳述。

一、人力媒合服務的本質

人力媒合的服務過程，本質上就是供需雙方資訊的交換以及傳遞的行為，這流程本身並提供最低的成本，達成最高的求才者與求職者的媒合機率。而人力資源媒合者所扮演的角色便是提供業者與學員雙方一個共同的供需溝通平台，並有效率的找到彼此，情形如圖 2-6 所示(蔡桂芳，2000)。

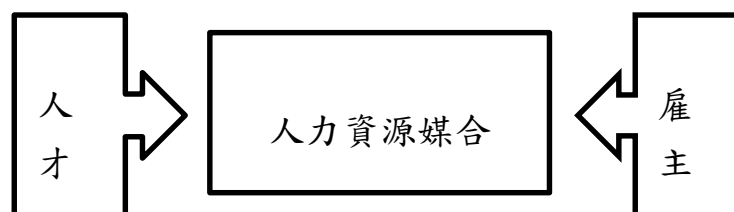


圖 2-5-1 人力資源仲介服務示意圖

二、人力資源招募的定義

人力資源招募 (Recruiting) 是當業者面臨人力需求時，透過各種不同的媒體，吸引求職者前來應徵的相關作業。簡言之，就是企業為了吸引符合條件的人才前來應徵並甄選的一系列作業，稱為人力資源招募；而提供人力及企業訊息的媒合管道，則稱為人力資源招募管道(謝明峯，2005)。

三、人力資源網站基本特性

104 人力銀行(104 人力網站)之求職白皮書中針對人力資源網站之功能應具有的特性，提出以下說明：

- (一)更經濟：不再以一天數萬元的人事廣告費來計算，而是以每天百元的水準讓公司能在無成本的壓力下找到最合適的人才。
- (二)更迅速：提供人力仲介服務的網站應該能在得知客戶的求才及求職條件後，立刻從資料庫中篩選出適合的名單提供求才公司即刻進行面試。
- (三)更科學：將求才暨求職項目做最科學的分類，並提供最詳細的求才職務或求職資歷說明，讓求職及求才雙方不再互相猜測。
- (四)更安全：所謂更安全是指對求才公司的背景進行最嚴謹的審查，使求職者永遠無需再擔心所謂的「掛羊頭賣狗肉的職業陷阱」。
- (五)更道德：所謂更道德是指強烈要求求職者履行求職道德，以維護並提昇求才及求職之間的互動秩序。

根據上述人力資源仲介網站應具的特點，人力仲介網站應是提供求職、求才者充分的資訊，以協助求職、求才者在求職、求才過程中，迅速、準確、安全地找到適合的工作或人才的網站。

四、104 與 1111 人力銀行媒合探討

(一)104 人力銀行(104 人力網站)的媒合服務項目包含求職與徵才，求職者與徵才企業可依照需求在網站上搜尋全職、兼職、高階與身心障礙等不同類型的工作機會與人才，公司每日還會以電子郵件方式寄送最新「速配快遞」；此外，為了提供更精準快速的媒和配對效果，104 人力銀行分別依據產業別、職務別、地區別等人力資源分類成立 104 個獨立的專業人才資料庫，讓網站上的求職者

與徵才企業在最即時獲得所需的工作或人才資訊。除了以上的基本媒合功能以外，104 人力銀行針對使用者需求開發 104 i 智慧求職。它的媒合技術可以從工作智搜與履歷智搜二大功能來說明：

1. 工作智搜：可以輸入和職務內容有關的，例如 "工讀生"、"鈹金"、"美甲"、"促銷" 也可以輸入公司名稱，例如 "台積電"、"奇美"。若知道公司網址，也可輸入 "TSMC"、"CMO" 地區相關也可以，例如 "尖石鄉"、"忠孝東路"、"台南市"等，也可以利用"次查詢"功能，縮小查詢範圍。基本的技術層面仍是以文字或本文的資料探勘技術為主。

2. 履歷智搜：以求職者與參考職務、職務、地區、產業、工作經驗及學歷的媒合設定，它的媒合技術仍是以文字或本文的資料探勘技術為主。

(二)1111 人力銀行(1111 人力網站)的媒合服務，包含求職與求才兩部份，並依據所需人才的職務階級與薪資分為網路 VIP、至尊服務與獵人頭三個區塊。在網路 VIP 的媒合部份，求職者與求才企業只要提供基本的資料（如：年齡、教育程度、工作經驗、證照等），系統就會每天自動將合於條件的媒和名單以電子郵件或傳真的方式送達求職者或求才企業，用戶端隨時可以查詢最新最快最完整的資料。它媒合的基本技術，仍是以文字或本文的資料探勘技術為主。

從 104 與 1111 二家人力銀行，都是藉由文字或本文的資料探勘技術為主；媒合的過程中，沒有經過較深入的條件篩選，求職者很難快速利用該份資料找到適合的工作機會，求才者也必須從眾多求職者的信函，經由人力的過濾才能成為有效的資訊。但因為人力網站上提供的工作機會很多，在媒合配對的信息反應上，廠商回應速度也明顯比其他人力資源網站快速(王梓齡，2003)。

五、智慧型媒合技術探討

(一)本文探勘技術的人才招募

本文探勘的系統功能，依運作的不同可分為三個階段（黃國政，2006）：

第一階段為履歷整理，本階段分為四個步驟，來源資料確認、原始履歷收集、資料正規化、履歷資訊化。這一階段的目的有二：

1. 整理履歷成為方便本文探勘的標準格式。
2. 履歷資訊分欄必需規格化，以方便制訂檢索內容。

另有一附加要求，即需考量多履歷來源的支援及履歷格式調整時，簡單快速的因應其格式的調整。

第二階段為本文探勘，又分為三個步驟，本文探勘前處理、職能關鍵詞淬取、職能關鍵詞分類，此階段目的為擷取關鍵職能並針對職務需求歸類。

第三階段為應用，分為履歷職能關鍵分群重設及權值計算、職缺推薦及履歷檢索，目的為推薦適合進一步甄選人才及檢索個人資料。

人力資源的本文探勘媒合技術，是直接利用資料庫中的履歷資料的文字分析，並透過本文探勘的技術，找出和履歷相關詞庫的加權配對；經由資訊化到職能連貫處理的程序，達到簡化人力資源管理的工作及增進其工作效益，本文所討論到的權值說明如下：

1. 將課群及課程問卷結果的資料輸入 Expert Choice 2000 應用軟體中，從資料的相互比較中，得出一組相對權值。
2. 然後針對計算的課群及課程權值結果，與專家學者討論確定後，帶入學員在校修習課程的自評結果資料，即可得出該學員針對此一職務所具有之職務能力。

3. 此一職務與能力的關聯值，將決定學員與職務媒合的第一階段優先順序。
4. 接著再以學員所期望的謀職條件與業者需求的謀才條件，進行相似性條件的需求比對及比重權值計算，才得出最終的媒合建議名單。

(二)自適應性共振聚類分析技術

謝明峯(2005)提出類神經網路應用在人力資源的媒合技術，經由非監督式自適應性共振理論模式（Adaptive Resonance Theory, ART）做智慧型求職求才的聚類分析；並透過求才與求職兩層面，分別獲得應有的屬性群聚特質。在整體的系統架構上大致可分為兩個程序：

程序一：由現有的求職者及職缺之屬性資料來進行必要的群聚解析。

程序二：線上接收新的求職者及職缺之屬性資料，再和後端的群聚進行相似性的比對，得到該新求職者應歸屬的群聚，進而提出建議與分析。

應用形心及歐氏理論建構完成的聚類，需要經過一個期間或累積一定量的新資料後，再針對所有屬性資料重新學習聚類，如此才可以使得系統的群聚資料維持最新的狀態。然而此種技術對產生的聚類因採用的是歐氏距離，較缺乏層級上的解釋性。

六、專業性媒合與一般人力媒合方法比較

目前人力資源仲介網站，雖然提供求職、求才者不同的條件查詢及諸多功能，但大多數的網站僅提供求職者與求才者一般條件（地區、職務等）的比對。由龐大的履歷資料庫與就業機會來進行搜尋與比對，其最大的優點，在於目標機會資訊（求職履歷表與就業機會資訊）比較容易配對成功與迅速回應服務的仲介服

務。但人力資源的專業性，及服務特質的獨特性，在眾多的人力資源仲介網站，運動休閒的人力資源很難被精準配對；因為過去求職者的履歷資料，僅能描述簡單的在那個學校及從那個科系畢業，有工作經驗也祇寫明那個公司做了多少年，很難真正做到學以致用。本研究針對專業招募與一般人力仲介，就不同的功能項目加以分析，並以表 2-5-1 詳列於後。

表 2-5-1 專業招募媒合與一般人力資源媒合比較表

功能項目	專業招募媒介	一般人力資源媒介
求職求才資料篩選	專業的求職求才資料容易搜尋	容易淹沒於資訊之海
多樣化人力需求	運動休閒產業的職務廣泛性，幾乎無所不	一般性，行業無法深入
關鍵字搜尋	提供相似性比對	履歷資料庫與就業機會搜尋與比對
相似性比對	求職求才需求比對	求職求才需求一對一比對
自動化媒合	專家意見與學員在校課程自動媒合	使用相似性比對取得媒合功能
人工媒合	求職求才需求條件篩選	求職求才需求條件篩選
單一產業需求	運動休閒相關產業人力資源	
互動性服務	配對後的人力資源需求計畫的資訊傳送給求職求才者	配對後的需求資訊傳送給求職求才者
個性化職能筆記	產業人才需求變化快、訓練質量提升、媒合的適配性	暫未提供
服務人格特質	運動休閒是100%服務業，從業人員的人格特質是重要關鍵。日前是屬於知識工作群實驗性質	學者實驗性質
職能地圖	包含工作任務、能力組合、能力標準	暫未提供
職能課程建議	課程、師資、題庫...	暫未提供

資料來源：本研究整理（2007）

本研究對於人力資源媒合技術之需求，歸納出以下五項重點：

(一)Dysart(1999)認為人力仲介網站應加強其互動性，經常被使用的網路工具有以下幾種：1、網站搜尋引擎。2、互動式履歷登錄。3、自動回覆電子郵件。4、電子郵件清單等。除上述的網路工具之外，學者 Mckenna(1999)建議為加強網站的互動性，尚需要提供下列幾項服務：1、線上時事報導。2、特定興趣資料領域的提供：如求職安全與面試注意事項等吸引求職者，並提升求職者面試水準。3、僅有文字選項的提供：考慮網路頻

寬壅塞時，過多的圖形、動畫等多媒體呈現會減緩網頁的載入速度，使用者將不耐等候。

(二)網站本身會根據求職者的履歷資料，搭配網站所蒐集的求才廠商資料庫，以一些條件（地區、職務等）進行配對，除將配對後的求職者資訊傳送求才廠商外，也將配對後的就業機會資訊提供給求職者。

(三)職能地圖是產業以職能需求做為導向，以學術研究的方法，經過一套完整的職能訓練機制，雙向發展技能與知識核心能力所建構的。最終目標不僅是為了訓練或學習，抑或短期的績效表現，是創造真實的獲利。因此應依不同職務為員工建立職能地圖，規劃有效的訓練課程。完整的職能地圖建構出完善的流程管理和效益評估，將創造出有利企業技術發展的外部環境，並強化產品競爭優勢。其內容包括產業實務發展、職業能力之學理與實證研究、職業發展計畫、工作任務、能力組合、能力標準、教學資源（課程、師資、題庫…）等組合而成（高俊雄、翁郁淑、陳正霖，2006）。

(四)自動化媒合是人力資源管理最重要的業務，如何從眾多的工作機會及人才資訊海裡找到千里馬，不應再祇是寄望運氣而已。以學術研究的方法，經過一套完整的雙方資訊的傳遞與交流，並透過智慧型媒合資訊系統的機制，完成自動配對，協助雙方以較經濟與快速的方式獲得有效訊息找到適合的職缺。

(五)關鍵字搜尋是透過人力資源網站尋找工作，只要設定好自己心目中理想職缺的條件，馬上就能篩選出符合條件的工作職缺。人力資源網站的龐大資料庫中隱含許多有用的知識，而且資料庫格式固定，容易分析與探勘。

七、結論

本節開始是從人力媒合的服務過程與特性加以探討，接著從過

去的文獻中，深入解析兩種不同性質的人力資源媒合方法，做為本研究媒合核心技術開發與驗證的參考。本文探勘技術的人才招募與自適應性共振聚類分析技術的人才招募，這兩種的人才招募研究都是強調智慧型的應用系統。第一類、就本文探勘的部份強調它是非結構化的『本文探勘』(Text Mining)，而非結構化的關聯資料探勘(Data Mining)技術，但大量文字的比對學習是它必須處理的過程。至於第二類、是模糊理論的共振聚類分析技術及歐氏距離是它聚類分析學習的重要歷程，但歐氏距離的參數設定是必需依賴多次試驗的學習，才具備比較務實的應用。第一類它的媒合技術是依供需職務名稱的本文探勘；但在龐大的求職或求才履歷，對於職務需求的認知過程，稍有差異則媒合就容易有成效。第二類它的媒合技術則是依求職及求才屬性資料轉換為 $\{0, 1\}$ 的二元值，再計算各群聚的形心及形心間的歐氏距離，例如職缺與該群聚中的人才需求物件之歐氏距離。歐氏距離愈小，表示彼此相似性愈大，再依相似性由大至小排列輸出。

第六節 各國專業證照制度

本章節是依行政院國發會 2011 年我國觀光及運動休閒服務業證照制度之研究報告，經本案綜整、分類及重整後分別陳述如下。

一、美國運動專業證照制度

(一) 以運動教練為例

依據許馨文（2008）研究報告指出，美國對於運動教練沒有具體做分級制度，但從培訓的具體內容要項可以概略性的了解到其分級的要求。美國運動教練培訓教育有三種方式如下：（一）高等院校培養及培訓，其特點既注重學歷的獲得和學術水平的提高，又重視教練專門能力的培養。（二）定期、短期或不定期培訓。（三）面授或自學，向參加自學的教練發放有關教材、作業，定期由專家教授檢查指導。培訓內容在體育科學方面，主要側重於與運動訓練聯繫緊密的學科知識；在專項術科方面，主要側重於專項運動技能形成和培訓，技術、戰術、訓練計畫的制定，技術情況的評估、專項訓練方法等。具體實施教練培訓計畫時，根據教練的水平，分為初級、中級和專業水平，有針對性的進行培訓。洪建智（2001）報告說明如下：美國的教練基本上區分為：自願者水平（初級教練）、領導者水平（中級教練）和大師水平（高級教練）等三個級別，其中大師水平的要求最嚴格，其目的是希望受過此階段訓練的人才，能將運動教練工作視為是一種職業的人。培訓課程從 1976 年開始有運動教練培訓計畫（ACEP），美國運動教練培訓方案的特點是：

(1) 培訓安排符合教育規律

為使運動教練培訓方案更加合理有效，對多種教學安排進行教學試驗，雖經過傳統的授課方式，儘管在現場測試反應效果良好，但經過 6 個月後參與的運動教練僅記住 15%的內容。此結果反映了傳統的教學方式是行不通的，必須找出更有效的教學方法。因此，採用了三段式教學法，分別是診斷、自學、自我測驗三階段教學。透過三階段

教學課程的教練，同樣經過 6 個月後，記住了 65%以上的學習內容，顯示此種教學收效程度較好。

(2) 分層次地滿足教練的需求

美國運動教練培訓計畫中，對全部競技項目的教練採用統一的一種培訓課程設置，結果發現是不可行的。因此，開始大量地修改和擴展課程設置，根據不同的水平，開設不同的培訓內容。其中領導者水平課程有競技運動技術和戰術、運動急救、體育科學課程；大師水平課程有高級運動技術和戰術、營養和體重控制、體育健康學、運動傷害學、體育管理學、運動心理學、時間控制法、運動技能學、體育法學、運動生理學、運動力學、競技運動中的社會問題、藥物和競技運動。

1. 美國運動教練分級之概況：

美國在 2006 年大約有 85 萬專職和兼職的運動教練，被美國各類大學和中學聘用，另有大約 350 萬教練服務於社區和基層運動俱樂部，其中大多數是志願者。美國在運動教練培訓方面，缺乏一個統一管理的培訓體制。教練培訓工作主要由各國家級運動單項協會，以及有關的組織分別承擔，培訓經費基本上也自行解決。目前還未有一個機構或社團組織，全面負責運動教練的教育和培訓工作，也未有全國統一的教練教育與培養的法律法規，以及全國統一的教練證書授予制度。在運動教練等級的設置方面沒有統一規定，導致有的協會只設置 1 個等級，有的協會卻設置 5 個等級（中國教練員培訓委員會代表團，2006）。

(二) 以運動健身教練為例

臺灣一開始在運動健身俱樂部的運動指導員或是體適能教練持有的證照，大多都是從國外引進國際認可的專業證照；此類運動休閒專業證照授證機構以民間社團為主，包括美國運動協會（American Council on Exercise，ACE）、美國運動醫學學會（American College

of Medicine, ACSM) 及美國有氧體適能協會 (Aerobics and Fitness Association of America, AFAA)。不論在教練分類、分級區分或檢定制度的皆有所不同，其所核發的證照早已為全球諸多健身機構所認可及廣泛使用。

ACSM (American college of Sport Medicine) 美國運動醫學協會(民間社團機構)為現美國體適能及醫學界最具公信力的專業證照，所有相關專業知識以人體醫學為主要訴求。為確保其證照制度的專業水準與公信力，在取得證照前必須取得心肺復甦術執照 (Cardiopulmonary resuscitation, C.P.R) 的基本條件，才能夠考取該項教練之科目。在取得證照後，仍要求每位持有證照者能夠精益求精、吸取更多專業領域中的最新知識。因此，ACSM 證照的有限期限只為四年，每四年需提出適當證明，才可繼續保持證照的有效資格，否則在四年後證照將視同失效。

1. 執照更新方式：

各級教練執照更新方式以再進修教育學分制度 (Continuing Education Credits, CECs)，在四年期間內必須修業滿該項等級之學分單位，才能夠繼續聘任為正式教練資格；其更新方式、所需學分等項目。

2. 進修教育方式：參加 ACSM 與其他相關研習活動、自我測驗評量 (Home-study)、遠距教學，給予不設限學分單位。

3. 教學與演講方式：第一級得 12 學分單位，第二級得 24 學分單位。

4. 學術性方式：體適能相關大學課程者，每一學分給予 10 學分單位，出版刊物發表，給予 10 學分單位。

二、德國運動專業證照制度

(一) 以運動教練為例

依周宏室與張嘉澤（2006）研究德國體育運動制度，其中運動教練的級別分為碩士、A、B、C（助教）等 4 級，碩士教練有 18 個月的教育時間，A 級教練有 180 小時教育時間，B 級教練有 60 小時教育時間，C 級教練有 120 小時教育時間。其中 A 級教練與 B 級教練的教育內容如下：

1.A 級教練

(1)第 1 年基礎課程：

訓練計畫和調整（25 小時），醫學及物理療法管理（15 小時），運動的觀點（有關的趨勢、運動處方、訓練的觀點共 20 小時），訓練操作（20 小時）。

(2)第 2 年基礎課程：

運動處方（24 小時）、運動分析（8 小時）、訓練計畫（8 小時），國家隊男、女潛力提昇（20 小時）、團隊領導及教練哲學（20 小時）。

2.B 級教練

包括中心課程：研究引導；運動專項課程：研究與臨床應用；在本地或其他奧林匹克中心進修：相關訓練計畫與實施應用；中心課程與考試（60 小時）。有關德國教練證期限規定 C 級助理必須在 2 年內有實際的參與訓練工作，才能參加 B 級教練養成；B 級教練期限 2 年，延長教練證，必須在 2 年內參加 15 小時的講習，B 級教練參加 A 級教練養成，需有至少 3 年的 B 級教練經驗，每天參與訓練工作；並且有訓練能力證明（例如：選手成績）。至於國家隊教練由各奧林匹克中心公告選拔，其資格與任期需具有 A 級教練資格、具有訓練工作經驗、具有訓練工作成績、聘期為 2 年，聘期內所有國際比賽均為國家隊教練職責、國家隊教練具有選擇其教練團隊權利（周宏室、張嘉澤，2006）。

德國運動教練一般分為四級，從培訓員到教練，依照不同的層級

頒發不同的證書，證書上面除了有照片及基本資料外，另外也加註有效日期等資料（呂光烈等，2001）。各項的教練培訓有不同的訓練時數，教練養成制度是一層一層的養成，由下而上的，此種養成制度方式充分展現出德國日耳曼民族一貫的作風。

基本上，德國運動教練分為：TC、TB、TA 及國家級等四個等級，每個等級均有不同的修業時數限制（如表 2-3）；而我國的教練等級制度與德國一樣，只是名稱上稍有差別。如：德國的 TC 級教練與我國 C 級教練相同；TB 級教練與我國 B 級教練一樣；TA 級教練是目前國內各協會所發出的 A 級教練。至於德國的國家級教練，與中華民國體育運動總會（以下簡稱中華體總）所舉辦的教練講習會取得資格者相同。

由上述看來臺灣的教練制度為何與德國雷同呢？因為臺灣的教練制度是由中華體總與德國體協共同簽署協議，並且曾派幾批教練員前往德國科隆教練學院，做為期長達一個月的進修；而這些參加進修的教練在臺灣都已取得國家級教練資格，同時也參加了由中華體總在左營運動訓練中心所舉辦的國家級教練講習會，並參加考試合格獲得中華體總承認的國家級教練。要參加類似的出國進修還必須經過考試的程序，由中華體總進行甄試、口試以及英文筆試等過程，合格者方能取得資格。

教練分級 進修時間與階段

TC 基層教練必須修滿 120 的小時的專業課程，但如要進階到下一級必須兩年的時間。

TB 需上 60 個小時的課程，但可利用週末假日進修。

TA 則需要上 90 個小時的專業課程。

國家級 則必須在科隆教練學院完成專業課程，畢業後以擔任專職教練為主，其職責為訓練及指導比賽，同時以教練為職業，受聘之運動隊必須支薪。

第一階段：18 個月的訓練，於科隆教練學院完成。

第二階段：24 個月的訓練，在學院及社會上完成。

第三階段：6 個月的訓練，時間較為彈性。

資料來源：呂光列等三人（2001）：德國、匈牙利教練及裁判制度考察報告。行政院體育委員會。

1.德國運動教練分級之概況：

從薛立、陳寧（1995）的研究報告，德國運動教練從低到高級可區分為 C、B、A、D 四個等級，各級教練都有相對的資格標準和業務要求：

（1）C 級：

必須要從事運動團隊或運動選手訓練至少 2 年經歷，年齡為 16 歲以上者，其教練資格可由體育俱樂部或有關體育團體核准。主要是根據事先制訂的計畫，著手訓練工作。

（2）B 級：

必須要從事 C 級教練工作 2 年以上的教練經歷，可做為教練助理或技術指導，組織具有較高要求的訓練課程，並指導和督促一組參訓者。

（3）A 級：

必須從事 B 級教練 2 年以上工作經歷者，主要職責是指導監督一組或多組參訓，協調調度運動隊中幾位教練之間的工作。

（4）D 級：

具有體育運動專業文憑，並在完成 A 級教練培訓後有 2 年以上實際教練經歷，在運動訓練中具有出色業績及有關體育團體推薦他們作為高級教練或高級技術指導，負責高水平運動選手的訓練工作，籌

劃及評價有關的教練計畫，並制訂實施與之相關的管理計畫。

德國是建立教練員培訓最為完善的國家之一，我國目前所引用的教練、裁判制度就是從德國所引進的。可惜的是制度設的非常完善，但在落實執行的力度上卻是非常的薄弱；因為無法接受新的技術與新的觀念，使得我國教練制度無法更進一步，進步緩慢。

呂光烈等三人（2001）指出，德國的教練是由位於法蘭克福的德國體總來負責考核，體總需設立每一種教練的資格及養成規範，供各單項協會來依據辦理教練的養成，而且每一個單項協會的教練資格均有所不同。德國科隆教練學院非一般的大學，主要是以教練養成為主，因為德國是執行教師與教練分開實施制；全德只有一所教練學院，負責總體做好教練養成工作。

在德國要成為一名專業的教練，必須要經過科隆教練學院的洗禮，由呂光烈等三人（2001）的考察報告指出，要報名參加教練學院課程條件是：

- 1.須受完十年級以上的基本學歷課程證明（相當於國內國中畢業學歷）；

- 2.須拿到 A 級教練證書。

（二）以運動指導員為例

德國運動指導員由德國體育聯盟（DSB）一個社會組織授予和管理，運動指導員共有 4 類，不分級別。在類別與功能上敘述如下：德國認證的運動指導員有運動指導員（普通性的）、特定項目指導員、青少年指導員、體育經營指導員 4 類，工作主要涉及健身指導，技能傳授、訓練，體育經營等領域。德國運動指導員的工作，並非只是“社會體育”方面的工作，還涉及到競技體育和體育產業等各個體育領域。其中運動指導員、特定項目指導員，負責的是健身活動與運動康復工作；體育經營指導員，主要從事俱樂部的經營管理工作；青少年指導員，主要是對青少年校外體育活動進行指導幫助。德國體育聯

盟認定的各類運動指導員資格，有效期均為 4 年。

三、日本運動專業證照制度

（一）以運動指導員為例

並將運動指導員分為 3 類；第 1 類：從事教練的工作人員（分 3 小類 9 種資格），包括運動指導員基本資格、各種競技體育項目的指導資格、健身指導資格；第 2 類：從事醫學調整師的工作人員（分 1 類 2 種資格），包括運動健康管理的體育醫生和競技體育康復、訓練師；第 3 類：從事經營管理的工作人員（分 1 類 3 種資格），包括俱樂部協調人、俱樂部經理、俱樂部管理（叢寧麗，2005）。

日本教練培訓內容，包括公共體育科學訓練理論科目與專項運動理論知識和技能 2 個方面；前者含社會體育概論、運動心理學、訓練科學、運動醫學、運動與營養、運動指導論等科目；後者主要是專項運動的基礎理論、技術、技能，以及專項運動的指導實踐。日本體育協會從各大學中，挑選出全國最高水平的權威教授，組成教本編寫組。1980 年代末開始使用教練培訓的專門教本，教材分 A、B、C，3 個等級（陳寧，1996）。

日本教練分為初級（C）、中級（B）、高級（A）等，共 3 個等級。對教練的要求分為 3 項，第 1 是提高競技水平的指導能力，包括對專項運動的基本技術指導能力、提高專項技術水平的指導能力和高超的技術指導能力，以及根據選手的特點提高競技水平的指導能力；第 2 是活動組織的培養和指導能力，包括教練機能的構成、教練培養的指導方法、教練的資格和確保教練組織活動的活性化；第 3 是研究開發能力，包括實踐與研究：對技術和戰術及方法的分析開發研究，對競技水平的分析研究，對訓練內容的分析和訓練方法的分析開發（陳寧，1996）。

1. 日本教練分級之概況：

日本對三級教練的要求，首先是具有專項運動的基本技術及提高

專項技術水平的指導能力，隨著教練等級的提高，對教練有更高的標準要求。以高級教練為例，在資格中規定高級教練的職務包括培養、指導初級教練，要求具有對新技術的研究、研發能力；且需有高超的技術指導能力，如對國內外選手競技水平的分析能力，對戰術和戰術的研究、研發能力，並要求對提高國際競技水平做出貢獻（薛立、陳寧，1995）。

表 2-6-1 日本各級教練之能力要求

教練分級	對教練的要求
初級（C）	提高競技水平的指導能力，包括對專項運動的基本技術指導能力、提高專項技術水平的指導能力和高超的技術指導能力，以及根據選手的特點提高競技水平的指導能力。
中級（B）	活動組織的培養和指導能力，包括教練機能的構成、教練培養的指導方法、教練的資格和確保教練組織活動的活性化。
高級（A）	研究開發能力，包括實踐與研究：對技術和戰術及方法的分析開發研究，對競技水平的分析研究，對訓練內容的分析和訓練方法的分析開發。

資料來源：薛立、陳寧（1995）日德英教練員培訓模式管窺。

教練分級

初級（C） 提高競技水平的指導能力，包括對專項運動的基本技術指導能力、提高專項技術水平的指導能力和高超的技術指導能力，

以及根據選手的特點提高競技水平的指導能力。

中級（B） 活動組織的培養和指導能力，包括教練機能的構成、教練培養的指導方法、教練的資格和確保教練組織活動的活性化。

高級（A） 研究開發能力，包括實踐與研究：對技術和戰術及方法的分析開發研究，對競技水平的分析研究，對訓練內容的分析和訓練方法的分析開發。

資料來源：薛立、陳寧（1995）日德英教練員培訓模式管窺。

四、 中國運動專業證照制度

（一）、以運動教練為例

中國對於教練的養成過程非常之重視，曾採用多種形式提高教練的素質水準，以提高其專業效能，歸納幾點採用的形式如下：第1種以學歷教育培訓，由各體育院校設置運動訓練專業本、專科（脫產或函授）及各省職工體育運動技術學院專科承擔；第2種是舉辦各類短期訓練班、某個專題而組成的培訓班；第3種是利用專業報刊、雜誌、資料等為教練提供訊息服務來進行。透過這3種形式的培訓，提高教練的科學素質。特別是第1種經過學歷教育培訓方式，促使教練知識結構產生變化（蘇文仁、詹德基，2006）。

為加強完善培訓組織管理，1989年起由國家體委組成教練崗位培訓領導小組，做為實行的保證；同時以各運動項目教練崗位培訓指導小組為主，省（區、市）體委與體育院校備和參與，組成3個層次的管理體系，強化培訓形式的組織管理工作。國家體委教練崗位培訓指導小組的主要職責是：制定政策，總體規劃，調查研究，組織交流，審定計畫、大綱、教材，審核高級班，監督教練崗位培訓合格證書，以及綜合協調委內有關工作。各項目指導小組由運動訓練競賽業務司、處領導和運動項目專家組成（蘇文仁、詹德基，2006）。

1. 中國運動教練分級之概況：

依據洪建智（2001）報告中提到中國運動教練分級之概況：國家體委人事司二處（1993）1993 年所提交的五級十等《體育教練員職務條例》中將中國大陸運動教練分為五個等級的分級制度，主要有幾個特點是：

1. 按照職務分級的原則，重新劃分教練員專業技術職務等級；
2. 以業績為主，全面衡量教練員的任職條件；
3. 在等級劃分和業績量化上突出奧運項目的指導思想，具有一定導向作用；
4. 基本解決了項目間、地區間、專業與業餘間的平衡問題。

所劃分的五級教練各分等為：國家級（一、二、三等）、高級（四、五等）、一級（六、七、八等）、二級（八、九等）、三級（九、十等）。

由於等級劃分過於繁雜，因此，最後中國大陸當局將教練員等級制度修改為高級、中級和初級三個等級的教練員制度。高級教練員就包括國家級教練員和高級教練員兩個層次，中級教練員是現行的一級教練員，初級教練員就是現行的二、三級教練員。

中國運動教練的崗位培訓制度分為初級、中級、高級，按教練職務條例可分為國家級、高級、1 級、2 級、3 級，國家級和高級對應崗位培訓的高級，1 級對應崗位培訓的中級，2、3 級對應崗位培訓的初級。每個項目對各等級的教練要求大體一致。各級教練要保持相對應業務水平，需要工作一段時間後，進行集中的系統培訓。中級教練要晉升高級教練，必須通過高級崗位培訓班的培訓；初級教練要晉升中級教練，必須通過中級崗位培訓班的培訓（陳寧，1996）。

第七節 相關法規、辦法及要點檢討

本研究經教育部體育署委託的相關研究報告及網路上公開的資訊統整出，相關辦法及要點如下表(表 2-7-1)，同時針對升學、訓練及就業分項，深入了解相關辦法，亦可從(表 2-7-2、3、4)得出更詳細的資料。

表 2-7-1 升學、訓練及就業分項

升學	升學	中等以上學校優秀運動員升學輔導辦法
	課輔	辦理運動選手輔導照顧作業要點
		辦理優秀運動選手培(集)訓課業輔導處理要點
訓練	政府	輔導設立基層運動選手訓練站作業要點
		國家代表隊培訓選手參加集訓或比賽致身心障礙或死亡發給慰問金辦法
		辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點
		國家體育競技代表隊服補充兵役辦法
		辦理運動代表隊選手醫療照顧作業要點修正規定
		奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點
就業	政府	績優運動選手就業輔導辦法
		國光體育獎章及獎助學金頒發辦法
	企業	推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法

一、基礎培育階段

表 2-7-2 基礎培育分項細目說明

作法 --階段	基礎培育			
	基層訓練站	體育高中及 大專特色運 動之優秀運 動選手	體 育 班	培育優秀或具潛力
對象	[教育部運動發展基金輔導設立基層運動選手訓練站作業要點] ● 國小、國中、高中、體育處、學校 ● 個人項目：田徑、游泳、體操、桌球、羽球、網球、射箭、跆拳道、柔道、舉重、射擊、拳擊 ● 團體項目：足球、排球、籃球 ● 自選：二種運動種類為限。			[教育部運動發展基金辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點] 優秀選手： ● 職業選手為爭取積分取得奧亞運參賽資格，或爭取於奧亞運賽程安排有利位置。 ● 業餘選手於轉入職業後，其前三年為爭取世界排名；本要點發布施行前已轉入職業賽事者，自發布施行日起算。 潛力選手： ● 最近四年參加國際競技運動賽事獲得三等三級國光體育獎章以上。 ● 參與國內外之正式錦標賽、奧運資格賽或綜合性運動賽會且具特殊比賽成績。 ● 經專家學者評估認定，於各該專項競技運動具發展潛力。
	[運動發展基金辦理運動選手輔導照顧作業要點] 參加奧運運動種類及項目訓練之選手			
	[中等以上學校運動成績優良學生升學輔導辦法] 中等學校畢業之學生			

(資料來源：由本研究團隊整理分析)

本研究在優秀運動選手的培育上，依據現有相關法規將他概略分為四類對象，如表 2-7-2 基礎培育分項細目說明包含：基層訓練站、體育高中及大專特色運動之優秀運動選手、體育班與培育優秀或具潛力等。茲針對各類補助辦法在對於選手培育階段的照顧上，所執行的內容與不足進行探討如下：

1. 在學雜費補助上：有[運動發展基金辦理運動選手輔導照顧作業要點]，以參加奧運運動種類及項目訓練之選手為限；中等以下學校選手每學期補助 500-8,000 元；大專選手每學期補助 5,000-3 萬元。
2. 在課業輔導上：有[運動發展基金辦理運動選手輔導照顧作業要點] 以參加奧運運動種類及項目訓練之選手為限；前者中等以下學校選手每月補助 500-1,000 元。另有[教育部運動發展基金輔導設立基層運動選手訓練站作業要點]，執行選手課業輔導計畫；並規定除舉重、拳擊等二種運動種類應自國中開始設立訓練站外，其他十三種運動種類，應設立國小、國中及高中三級訓練站，以延續培訓體制。基層訓練站應提出建置計畫，內容包含申請單位所發展重點運動項目之優劣勢分析、區域大專校院資源的整合、輔導網之建置、選手升學進路分析、選手生活輔導及課業輔導計畫等。
3. 在生活照顧上：有[運動發展基金辦理運動選手輔導照顧作業要點]，中等以下學校選手每學月補助 1,000-3,000 元；大專選手每月補助 2,000-1 萬元。教育部[運動發展基金辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點]針對取得奧亞運參賽資格，或爭取於奧亞運賽程安排有利位置的優秀選手或是獲得三等三級國光體育獎章以上、參與國內外之正式錦標賽、奧運資格賽或綜合性運動賽會，且具特殊比賽成績與經專家學者評

估認定，於各該專項競技運動具發展潛力等幾類，加以照顧。零用金每月 6000 元，營養費每人每月 1000 元；國外移地訓練膳宿費每人每天 2800 元，國內檢據或 700 元/天；保險費：300 萬以上。在[教育部運動發展基金輔導設立基層運動選手訓練站作業要點]中，要求計畫書裡應規劃選手的生活輔導計畫。

4. 在升學輔導上：[教育部運動發展基金輔導設立基層運動選手訓練站作業要點]中有要求申請計畫書裡應對選手升學進路進行分析；而攸關選手升學最密切的[中等以上學校運動成績優良學生升學輔導辦法]裡，則提供了甄審與甄試升學兩種管道，其中甄審升學的資格要求較高。
5. 至於在本案中所擬定的就業輔導、職涯諮詢、財務規劃、就業媒合等項目上，在培育階段則沒能有相關配套規定。

運動選手參與競技訓練其目的不論是個人喜愛、天賦異稟或是有其他原因，這些參與的選手在培育階段就開始了運動選手的生涯；其中以基層訓練站涵蓋最廣，也是最基層的運動人才培育。尤其是在提出基層訓練設置計畫時，除了必要的生活、課業等照顧外，尚須對選手的升學進路進行分析；可說已注意到這些選手未來的人生規劃，實務上是否有具體落實則不得而知。在所有基礎培育階段的對象中，屬於各學校的體育班是目前在各種照顧辦法中沒有涵蓋的。事實上，自國中起到高中階段，許多縣市都有體育班的設置；或許是因為體育班是由各縣市自主設置，其經費也由各縣市自行編列。

選手進入國家訓練中心，基本上有兩種情況；不論是哪一種情況共通的條件是”優秀”，也就是說它必須是優秀選手才能進入國家訓練中心培訓，或者是才能擔任陪練的腳色。就後者來說，因為在國訓中心的都是具備國際技術程度或資格的選手，要成為他們的陪練員，本身也必須要有相當的水準。

另一個進入國訓中心的情況是成為國家代表隊，只要被選入國家代表，那麼就有可能會在國家訓練中心裡接受比賽前的集訓。這個階段裡如果是前者，就是屬於培訓的情況；選手可能在國訓中心停留半年以上，此時將會面臨課業延續問題。而若是屬於後者，也就是集訓的情況；不論是否在國訓集訓他的停留時間，通常都是半年以內；如果身分是學生當然也會有課業的問題。

二、國訓中心階段

表 2-7-3 國訓中心分項細目說明

國訓中心	
國家培訓(儲訓/培訓)	入選代表隊
[辦理優秀運動選手培(集)訓課業輔導處理要點] ● 亞運及奧運培訓教練、選手而具有學生身分 ● 專案核定為準備參加國際正式錦標賽集訓之教練、選手而具有學生身分 ● 核准進駐本中心集訓及辦理課業輔導之國中、高中(職)、大專、研究所(碩士班、博士班)及教育學程等學生	
[奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點] ● 協會遴選而經本署核定之亞奧運培訓選手或儲訓選手。 因亞奧運培訓需要之陪練選手而經協會提出申請經本署核定者	
[國家體育服補充兵役辦法] 田徑、游泳、舉重、自由車、射擊、射箭、體操、划船、跆拳道、柔道、空手道、武術、桌球、羽球、網球、棒球、排球、籃球、足球、橄欖球、手球、軟式網球、保齡球及高爾夫等運動種類之選手，經全國性體育運動組織公開選拔，代表國家參加最近一屆下列比賽者，由行政院核定為國家體育競技代表隊	

(資料來源：由本研究團隊整理分析)

在國訓中心培訓或集訓階段，選手在生活、課業等方面仍然有照顧的需要，現行的照顧相關辦法如表 2-7-3 國訓中心分項細目說明，其所提供的內容概述如下：

1. 在學雜費補助上：沒有專屬的辦法在此部份處理。
2. 在課業輔導上：依據[辦理優秀運動選手培(集)訓課業輔導處理要點]，針對進入國訓中心的選手，設有專長訓練科目之大學部學生，每一學期選課不得超過十四學分(含教育學程及重修之學分而不含專長訓練)。未設有專長訓練科目之大學部學生，每一學期

選課不得超過十六學分（含教育學程及重修之學分）。當學年度畢業之學生，經其提出申請經本中心核定者，得增加四學分。非舉辦亞運或奧運賽會年度，該學期得增修四學分，但其總學分數不得超過二十學分。研究所學生以不超過九學分為原則；同時修習教育學程者，每學期不得超過十一學分。專科部學生每學期選課學分數目，依「專科學校法施行細則」規定辦理。

3. 在生活照顧上：依據[奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點]及其修正要點。生活照顧包含零用金：自實際培訓日起，覈實核發；交通補助費：每人每月覈實核支新臺幣三千五百元整；以及生活津貼三類。在零用金部分，屬儲訓者，亞運 4000；奧運 4000；屬陪練者，亞運 3000-4000；奧運 3000-4000；屬培訓者，亞運 6000-1500；奧運 6000-2100。扁現優異者另加發零用金，獲奧運/亞運/世大運/東亞運/世錦/亞錦等競賽第一名：20000-3000，第二名：15000-2000，第二名：10000-1000。在生活津貼上，培訓選手已畢業（或退役）而未就業者，每人每月核發生活津貼新臺幣三萬元整；培訓選手經服務單位同意辦理留職停薪者，每月得依其本職實領薪資（不含兼職兼課所得）核發津貼或支領生活津貼每人每月新臺幣三萬元整。但不得與服務單位給與或補助重複支。零用金及交通補助費支領對象，包含培訓選手、儲訓選手及陪練選手；生活津貼支領對象，僅限培訓選手（不含儲訓選手及陪練選手）。此外，對於選手在培訓或集訓過程中可能受傷或甚至死亡，相對應的照顧辦法有[國家代表隊培訓選手參加集訓或比賽致身心障礙或死亡發給慰問金辦法]。照顧對象是國家代表隊培訓選手，以及參加集訓或比賽致身心障礙或死亡者。其中身心障礙慰問金：分為輕度身心障礙者，發給新臺幣二十萬元；中度身心障礙者，發給新臺幣五十萬元；重度身心障礙者，發給新臺幣一百二十萬元；極重度身心障礙者，發給新臺幣二百萬元。而如果因此而致死，則死亡慰問金：發給遺族新臺幣三百萬元。此外，在培集訓過程中還有[教育部體育署運動發展基金辦理運動代表

隊選手醫療照顧作業要點]在提供選手安全照顧，包含國訓中心所辦理之教練選手團體意外險承保範圍以外之醫療支出補助事項；全民健康保險未給付範圍及自付額之給付事項；復健訓練費用補助；後送治療費用、特殊護具費用，以及因疾病緊急就醫醫療費用等項目補助。

4. 在升學輔導上：依據[教育部運動發展基金輔導設立基層運動選手訓練站作業要點]辦理。
5. 在此階段裡比較特別的是，如果選手屬於役男，則可以依據[國家競技代表隊服補充兵役辦法]辦理，而不至於影響訓練。
6. 就業輔導、職涯諮詢、財務規劃、就業媒合等項目。

在此階段的選手都屬我國頂尖的優秀運動員，其運動生涯可說是正處於頂峰；但，是否應在此時讓他對於奪牌與其後的生涯，盡早有完善的規畫設計？讓選手在需要他們全心訓練之際，不必為個人發展與退路傷神，以致影響了訓練成效。

三、競賽得牌階段

表 2-7-4 競技得牌分項細目說明

七、獲得亞洲單項運動總（協）會主辦之亞洲正式錦標（盃）賽前二名者。↓ 八、獲得國際奧會主辦之青年奧林匹克運動會（以下簡稱青奧運）正式競賽項目前三名者。↓ 九、獲得亞洲奧林匹克理事會主辦之亞洲青年運動會（以下簡稱亞青運）正式競賽項目第一名者。↓ 十、獲得國際學校體育總（International School Sport Federation，即 ISF）主辦之世界中學運動會正式競賽項目第一名者。↓ 十一、獲得國際單項運動總會主辦之世界青年正式錦標賽前二名或世界青少年正式錦標賽第一名者。↓ 十二、獲得亞洲單項運動總（協）會主辦之亞洲青年或亞洲青少年正式錦標賽第一名者。↵ **體項目參賽隊數於八隊以下者，僅前六名頒給獎助學金。但團體項目經由資格賽取得參賽資格者，不在此限。其成績未明確區分最高名次者，則獎助學金以最高名次之獎金頒給↵	
推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法↵ ●本辦法所稱績優運動選手，指曾擔任選手參加奧林匹克運動會、亞洲運動會、東亞運動會、世界大學運動會或奧林匹克運動會正式競賽項目之世界錦標賽（含同等級盃賽）而獲得下列各該成就之一者：↓ （1）田徑、游泳、體操及團體球類競賽種類獲得國光體育獎章三等二級以上。↓ （2）前款以外之運動種類獲得國光體育獎章二等三級以上。↓ （3）前項所稱團體球類競賽種類，以棒球、籃球、足球、排球、手球、女子壘球、橄欖球、曲棍球及水球等 9 種為限。↵ 一、從事運動競賽、運動表演、運動場館經營管理或運動休閒教育服務業等直接相關工作。↓ 二、辦理體育休閒活動設計及輔導等工作。↵	
五、獲每二年以上舉辦一次而其會員數達三十個以上之亞洲暨太平洋區各類身心障礙者運動賽會前三名者。↵	
國光體育獎章及獎助學金頒發辦法↵ 一、獲得國際奧林匹克委員會（International Olympic Committee，即 IOC）（以下簡稱國際奧會）主辦之奧林匹克運動會（以下簡稱奧運）正式競賽項目前八名者。↓ 二、獲得亞洲奧林匹克理事會（Olympic Council of Asia，即 OCA）主辦之亞洲運動會（以下簡稱亞運）正式競賽項目前三名者。↓ 三、獲得國際世界運動會協會（International World Games Association，即 IWGA）主辦之世界運動會正式競賽項目前三名者。↓ 四、獲得國際大學運動總會（International University Sports Federation，即 FISU）主辦之世界大學運動會正式競賽項目前三名者。↓ 五、獲得東亞運動會總會（East Asian Games Association，即 EAGA）主辦之東亞運動會正式競賽項目前二名者。↓ 六、獲得國際單項運動總會（International Federations，即 IFs）主辦之世界正式錦標（盃）賽前三名者。↓	

（資料來源：由本研究團隊整理分析）

在此階段，對選手的照顧都集中在獎勵與就業上。相關的辦法包含[績優身心障礙運動選手及其教練獎勵辦法]、[國光體育獎章及獎助學金頒發辦法]、[績優運動選手就業輔導辦法]，以及[推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法]等。獎勵金未妥善規畫，可能很快就

用罄；就業輔導如果不是適性揚才的準備，則要擔心選手在就業後對工作的適應與準備是否足夠。

四、職業轉換階段

為國家付出心力，在國際競技場合為國爭光的選手，在退休後如果希望或因為某些原因必須要進行職業轉換時，該尋求何種協助？就目前相關辦法看來，在此部分並未能照顧到。

從以上收集眾多的辦法及要點中，國內對於優秀運動員的照顧確實有很好的法令規章；但缺乏跨單位的整合及專責辦公室的執行力，以致於良法亦難竟其效。

第三章 運動員照顧及運動產業人才培育 行動方案

第一節 運動員照顧行動方案

運動員因為其大部分的生涯是在運動場所上，以致於職涯的連結性亦會侷限於這小圈內，如果缺乏內部相關法令支持，及外在工作職涯輔導，則運動員的角色扮演會受到相當大的限制。所以相關法規及辦法應該加以整理、分析、檢討及修改，如此才有利於運動員的潛在發展。但以上問題及解決辦法，本專案亦透過舉辦多次的座談會及數十場的專家晤談，才得到本節所討論的結果，而最終目的則是希望運動員在職涯能夠多一點關懷，而其表現在運動場或生涯轉換的成就就會多一點。以下就運動員照顧行動方案，分四部份分開論述如下：

一、運動員照顧問題研究

1. 缺乏運動員生涯照護之相關法令制度
2. 運動員在課業與競技之間取捨，常常因課業繁重、成績停滯、受傷等考量，選擇退出競技舞臺
3. 獎勵制度之實施亦應配合許多內在動機以及精神層次與思想的誘導（杜書凱，1994；何金樑，1996；倪惠萍，1994；張武隆，2002）
4. 運動員以爭取獎金為最終目的，這是導致我國推展競技運動的成效不彰
5. 當其運動生涯終結後，扮演其他角色的能力就受到相當的限制（洪聰敏，2002）
6. 運動員生涯轉換缺乏輔導機制

二、相關法規及辦法

本研究從政府機關已經實施的法規及辦法之中，整理出表 3-1-1

運動員發展階段與輔導、補助及照顧面向的對照表，發現對於職轉面向缺乏對應的辦法，這可能是在過去沒有注意到，以至於尚未包含在現有之法規及辦法中。從本表就業面向來看，除了退役後有部份的運動員有被照顧外，其餘亦是從缺。

表 3-1-1 則是針對現有的法規及辦法進行初步的統計項目，而表 3-2-2 則是圖 3-1-1 的法規及辦法進一步詳細說明。

表 3-1-1 運動員照顧相關法規分類

表 3-1-2 運動員不同階段發展階段與輔導、補助及照顧面向之對照表

階段 作法	基礎培育				國家培訓		競賽 得牌	退役	職業 轉換
	基層 訓練 站	體育高中 及大專特 色運動選 手	*體育 班	培育優秀 或具潛力	儲訓 訓練	入選 代表隊			
學雜費補助	V	V							
課業輔導	V	V			V	V			
生活照顧	V	V		V	V	V			
升學輔導	V	V			V	V			
獎助學金							V		
傷殘照顧	V				V	V	V		
就業輔導							V		
職涯諮詢									
財務規劃									
就業媒合									

*體育班的照顧由各縣市自訂辦法

		辦理優秀運動選手培（集）訓課業輔導處理要點
訓練	政府	輔導設立基層運動選手訓練站作業要點
		國家代表隊培訓選手參加集訓或比賽致身心障礙或死亡發給慰問金辦法
		辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點
		國家體育競技代表隊服補充兵役辦法
		辦理運動代表隊選手醫療照顧作業要點修正規定
		奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點
就業	政府	績優運動選手就業輔導辦法
		國光體育獎章及獎助學金頒發辦法
	企業	推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法

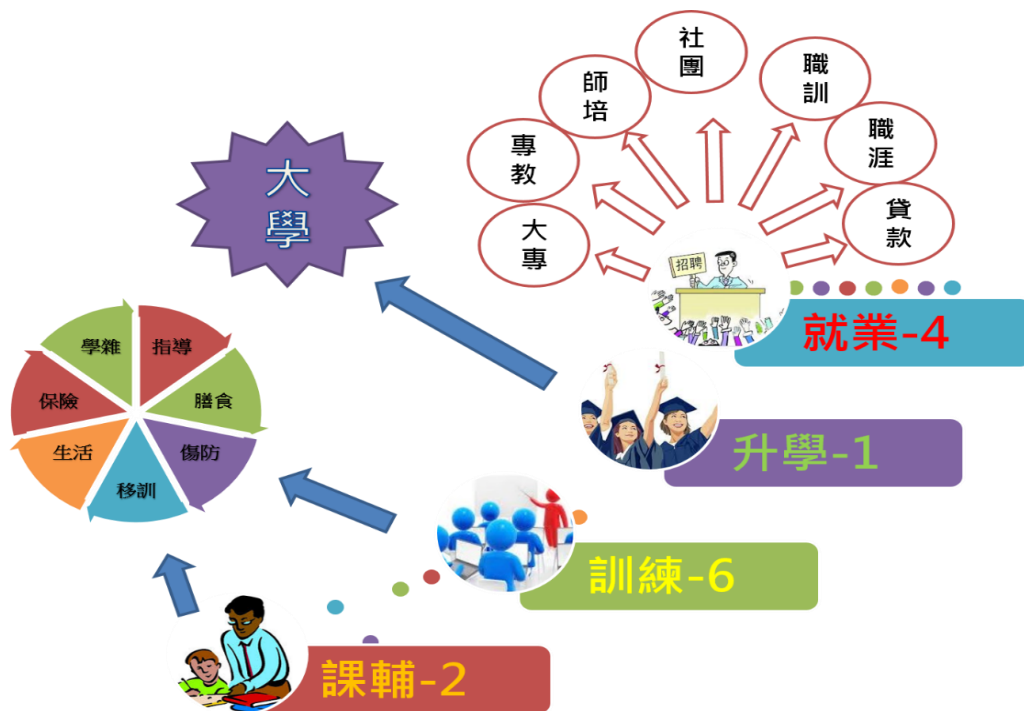
圖 3-1-1 不同階段現行法規盤點示意圖

三、舉辦座談會及提供體育署問卷分析

運動員的照顧是運動產業從業人員非常在乎的重要事情，因為每一位運動員皆是難得的璞玉都在等著被雕塑。就政府的角度來看，相較於其他產業其關懷與照顧是比較缺乏。故本研究透過專家座談會、專家晤談會及運動員職涯問卷調查，獲得相當多有關運動員照顧的第一手情報，例如專責辦公室、三年成長營等，這些多是透過專家座談會活動中得到的。

(一) 專家座談會

1. 優秀運動員職涯進路平台研討會
2. 優秀運動員職涯照顧研討會
3. 運動中心證照需求調研研討會



4. 運動產業證照需求調研研討會

(二) 運動員職涯問卷調查

1. 基礎訓練階段

項目	說明
政府	除了獲得選手在運動場全力爭光外，並兼顧選手退場後的職涯規劃
企業	提升工作熱忱及員工關懷，間接提升企業社會責任的正面形象
家庭	家長因有完善職能安全屋，才能放心及安心將孩子送到國訓中心，共享為國爭光的榮耀
訓練環境	優秀運動員有完善的職業規劃及獎勵管理制度，在身心平衡的健康環境下訓練是安全
運動員	運動員價值化，運動員就業化才能在無後顧之憂之下創造運動佳績

2. 特色運動選手訓練階段

3. 培育優秀或具潛力選手

4. 國訓中心國家培訓(儲訓/培練)：升學或就業

5. 國訓中心國家培訓(儲訓/培練)：運動選手

6. 競賽得牌階段

7. 選手競賽退役階段

四、 運動員多一點關懷，成績就會好一點

從政府、企業、家庭、環境及運動員本身立場來說明，運動員多一點關懷，確實會對運動員產生正向的動機，而這正向就會導引運動員在競技或職場上的表現會好一點，此種良性循環可從表 3-1-3 看出一些端倪。

表 3-1-3 運動員照顧之效益表

運動員生涯發展的策略綜合幾次的座談會，並特別聚焦運動員面對生涯的建議，統整如下：

1. 運動員的成績不能降低，而且要修足夠的學分課程，時間不足可建議用訓練期間展延
2. 在校的學習應該同一般學生一樣對待，因為運動員不論到了那個職場，長官不會給予任何特殊待遇
3. 建構專責辦公室是大家的共識，只是其組織與工作項目必須要更明確的說明
4. 政府除了依法令規章制度發放獎金外，更需要給予後續的生涯照顧與輔導，才能落實照顧運動員的美意
5. 在勞動部公告的職能基準表中，有關於運動產業類別完全缺席，這對於運動產業人才的培育與照顧會有極大的影響
6. 全方位的照顧與輔導，是運動員最為缺乏的項目，因為它是進入職場的重要關鍵
7. 辦法及要點在國內的法令規章多如牛毛，總的來講，政府是有極好的照顧措施；但如果將它們有效整合起來，成效一定會比現在有更好的影響

經由以上的綜合分析，本研究最終得到了以下七點重要結論：

1. 課業以「專長相關職業」為就業取向，運動員缺乏職能分析，對自己能力認識不清
2. 訓練競賽為主，學習成果與發展落差大，缺乏職場認識，無生涯長期規劃，無法尋求多元發展
3. 無「學生契約」制度，學習成效不明
4. 獎勵與輔導對象限定，陪練員受限

5. 無國家證照制度，缺乏市場競爭優勢
6. 缺典範塑造，受限與企業長期互動成長機制
7. 無專責機構負責，選手職涯發展未能全方位整合

第二節 運動產業人才培育行動方案

運動產業在過去不論證照或產業獎勵，在政府的產業方針往往被忽略，但二十一世紀已經要進入第四代消費世代，強調的是運動休閒健康的階段，直接引爆的就是運動休閒產業的機會，但這階段重點不是在量的遽增，而是質的精進，所以建構全方位優質的三年成長營，才能確保運動產業人才發展的環境與機會，並藉以提升職場就業能力。運動產業人才（運動員、優秀運動員）對於轉職的重要需求指標，經過專案晤談及專家座談會，得知運動相關證照是目前當務之急最想得到的，所以三年成長營的服務內容、結合政府相關單位資源，提供證照考照教育訓練才得以提升運動產業人員的就業機會，因為專責單位負責的效益是可以被量化稽核其成效。

一、運動產業人才培育問題研究

1. 運動產業人才照顧欠缺長遠規劃，市場胃納有限，而且所學所用又無法落實，是我國產業政策急需改進之處
2. 運動產業學生缺乏對職場生涯規劃的認識
3. 缺乏運動產業人才與企業的媒合機制
4. 學校人才培育重複，人才供給偏態
5. 運動專業及產業人才證照制度未能落實，以致服務品質無法提升，跨部合作政策急需推動
6. 出現人才供需不對等的現象，仍有專業性人才培育不符合產業需求的現象（如籌辦賽事的國際化專業人才、運動經紀人、運動防護員等）
7. 國內運動人口比率偏低

二、三年成長營提升職場就業能力

1. 確保運動員擁有安全、保障的發展環境

2. 完備三年成長營的建置及管理措施，寬籌體育財源，推動制訂運動員照顧發展專法，活絡運動員職涯進路的相關產業等
3. 提升職場就業能力
4. 規劃建置「三年成長營」，做為產、官、學界的支援平台
5. 「三年成長營」的經營理念，政府會提供運動產業人才有全方位的完善服務

圖 3-2-1 為馬斯洛 (Maslow) 理論演化，是運動員在三年成長營中要追求的服務目標；也就是說，成長營是從生活、輔導升學工作到人際關係的養成訓練，至於成就地位及典範，則因完整的服務內容，而變得順勢而行。

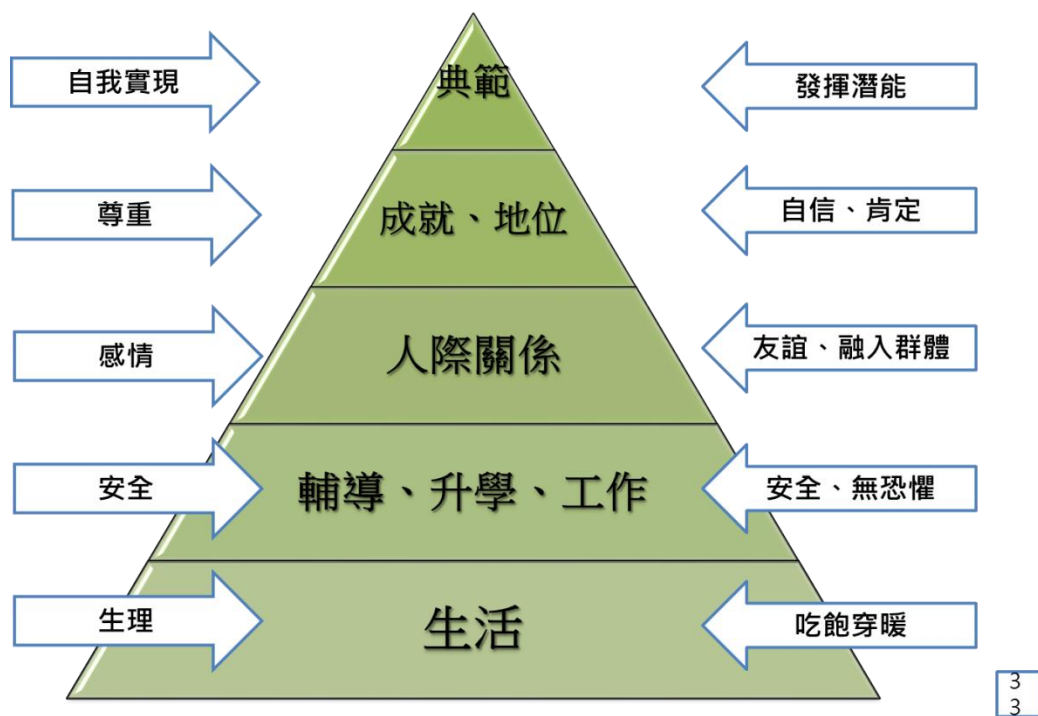


圖 3-2-1 運動員成長需求架構

圖 3-2-2 則是從運動產業人才之供給與需求面，進一步說明其成長營的主要功能流程，例如

1. 職能評估及分析
2. 職務工作說明書
3. 市場就業媒合
4. 職能基準
5. 職能課程
6. 增能培訓

而這些功能組成的服務流程，則是本研究的重大發現，這服務則包含了優秀運動選手的照顧。

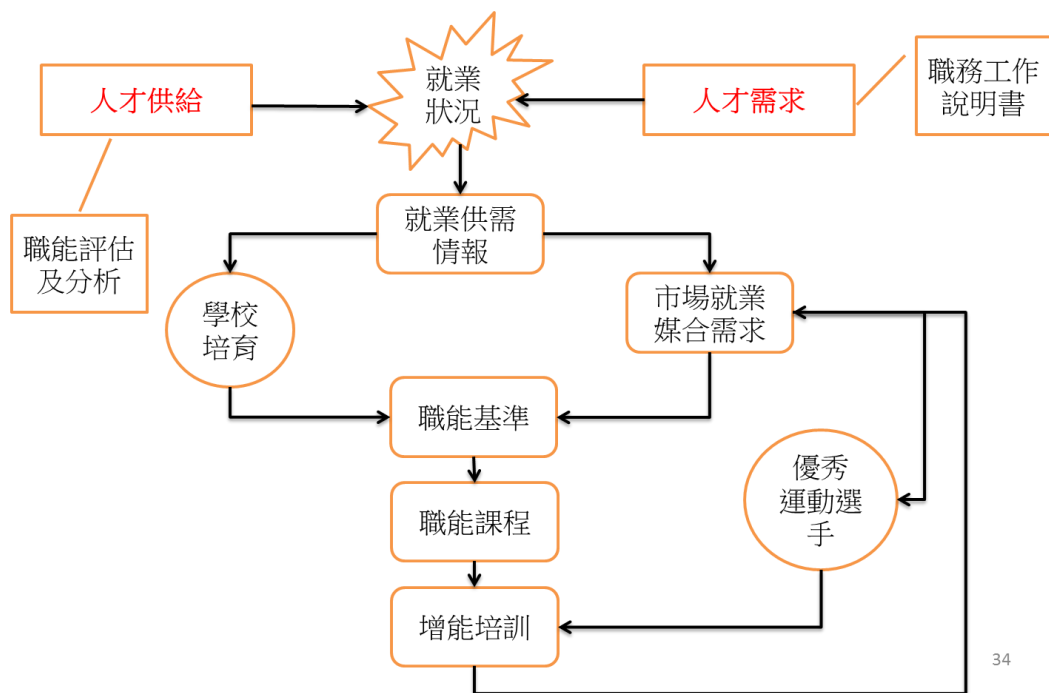


圖 3-2-2 運動產業人才供需策略機制圖

三、提供職業證照進修及教育訓練

在國內的職業證照是代表其工作上的專業、資格及能力，但在國內要取得不同證照其難易度較不易掌握，尤其對於運動產業之考照成效之評估，有關課程之進修及教育訓練是有其必要性，故建議主管單位可依表 3-2-1 運動產業證照法規統計表及表 3-2-2 運動產業的證照優先順序表，綜整產學的資源共同規劃並提供運動產業之職業證照進修及教育訓練機會。

表 3-2-1 運動產業證照法規統計表

主辦單位	法規	承辦單位
體育署	國民體育法	國民體能指導員(中華民國體育學會)
體育署	國民體育法	水上安全救生員(游泳救生協會 、 水中運動協會 、紅十字會)
體育署	國民體育法	健行嚮導員、攀登嚮導員、山岳嚮導員(體委會、中華民國山岳協會、中華民國健行登山會)
體育署	國民體育法	運動傷害防護員(台灣運動傷害防護學會)
體育署	國民體育法	專任運動教練(體委會)

1. 增進職場就業通路機會
2. 建構勞動部職業證照申請的標準程序制度
3. 提升運動服務業的專業品質水平
4. 因應兩岸服貿就業市場的巨變
5. 透過相關法源依據之修改，證照才能具有公信力
6. 導入多元化及國際化的認證制度，提升認證程序的品質

表 3-2-2 運動產業的證照優先順序表

優先順序	證照	內容	說明
1	政府自辦測驗與發證	人民生命安全	涉及國家利益與人民生命財產安全則建議採用
2	委託辦理測驗與發證	人民財產安全	涉及公共利益與保障消費者權益則建議採用
3	協會自辦測驗與發證	人民健康促進	表彰個人能力且不涉及公共利益則應採用

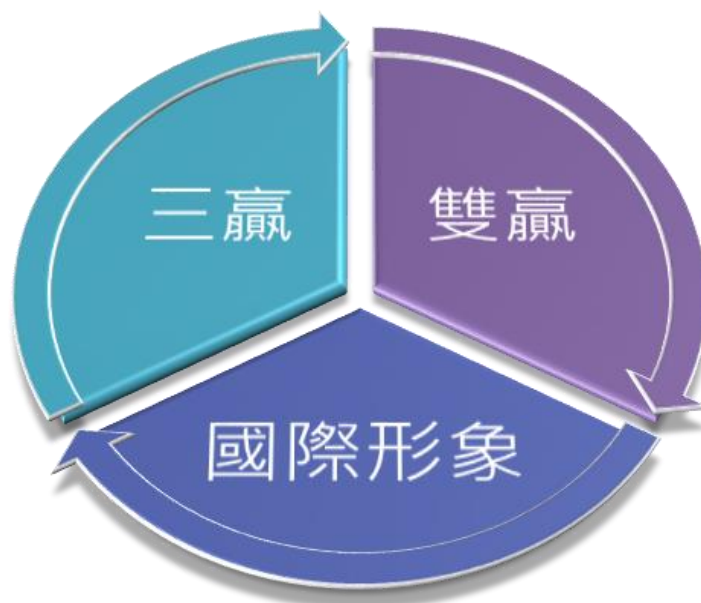


圖 3-2-3 職業證照對運動產業發展的效益

1. 人民生命財產安全
2. 公共利益與保障消費者權益
3. 呈現個人就業工作能力或提升個人健康考量

1. 降低兩岸服貿政策對於運動產業的衝擊
2. 供需產業及職場合作之雙贏
3. 創造顧客、環境與提供者之三贏
4. 能夠成功塑造運動產業國際形象

職業證照對運動產業發展的效益可從三贏、雙贏及國際形象綜整說明，大家都明白運動是最直接的外交、運動也是最便宜的健保、而運動產業與觀光產業都是綠能環保的產業，然而產業發展最重要的莫過於產業專業人才的培育與養成，但這些產業人才卻需專業認證的制度來確保服務的品質。而眾多產業的認證制度建立，應以影響人民健康、生命及財產為優先考量，並由專責單位制定可執行的協助方案，最終創造運動、人民與產業三贏的局面。

四、達成運動產業人才 70%就業率

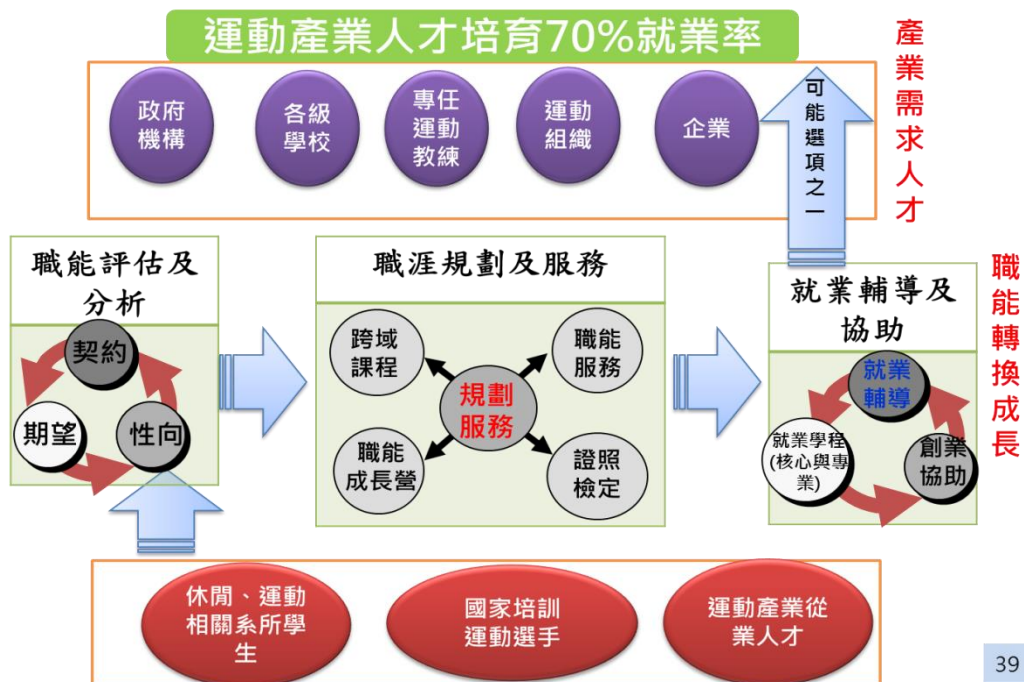


圖 3-2-4 運動產業人才策略地圖

運動產業人才培育的目標為就業率達 70%，而至民國 100 年運動

服務業就職的人數則有七萬多人。故從圖 3-2-4 的策略地圖來看，要達成 70%的就業率目標，策略地圖的職能轉換成長區塊則是核心的職涯發展策略。

職涯發展的策略共識統整如下：

- (一) 成立專責辦公室，推動照顧選手專案
- (二) 推廣運動員價值化及運動員就業化
- (三) 擴大競技成就，塑造領域典範
- (四) 確保運動員擁有安全、保障的發展環境

第四章 中長期運動產業證照制度與就業諮詢平台規劃

第一節 中長期運動產業證照制度

有關於我國中長期運動產業證照制度，一直都缺乏統一的專責機構負責整體的規劃，可能是在過去產業的發展過程中，其產值不大，以致於一直未被重視；但進入 21 世紀末年，全球都在重視個人健康，直接就帶動了相關的運動產業需求，例如證照即是重要的一環。

我國職業證照主辦單位為勞動部，依照政府有關職業證照的申辦有其規定的流程，例如職業基準開發、審查公告訓練，運動產業的職業證照在未來要與兩岸接軌，其相關職業證照的建置就顯得非常重要了。

體育署為了鼓勵運動產業相關證照的職能基準所研發，針對民間機構特別公告相關的補助機制，但畢竟職能基本的研發牽涉到產官學種度的利害關係，故如何傾全力建構亮點示範，會是導入證照制度的重要依據。

運動產業的需求已經逐漸呈現成長，但大部分的產業型態仍屈於製造業與服務業的整合性質，故如要提升產業產值的經驗來看，尤其值得運動產業發展做為借鏡。

一、 運動產業人才證照問題研究

1. 缺乏勞動部職業證照申請的標準程序制度
2. 面對兩岸服貿就業市場的人才與資本移轉巨變
3. 透過職業證照的項目開發及相關法源依據之修改，運動產業國家背書的證照才能具有公信力

二、勞動部職業證照申辦流程

勞動部為配合各中央目的事業主管機關建立職業證照及管理，結

合技職教育，提供多元管道技能檢定，讓技職教育學生取得多項技術士證，提昇就業能力，促進就業。運動產業在過去因其申請內容與流程並未接觸，故產生運動產業竟然在勞動部的證照類別為 0。故本研究特別深入了解其內容並繪製完整流程如圖 4-1-1，提供運動產業的從業人員參考，並積極去申請有關專業的職業證照。（本小節詳細內容可參考附件 5 的說明）

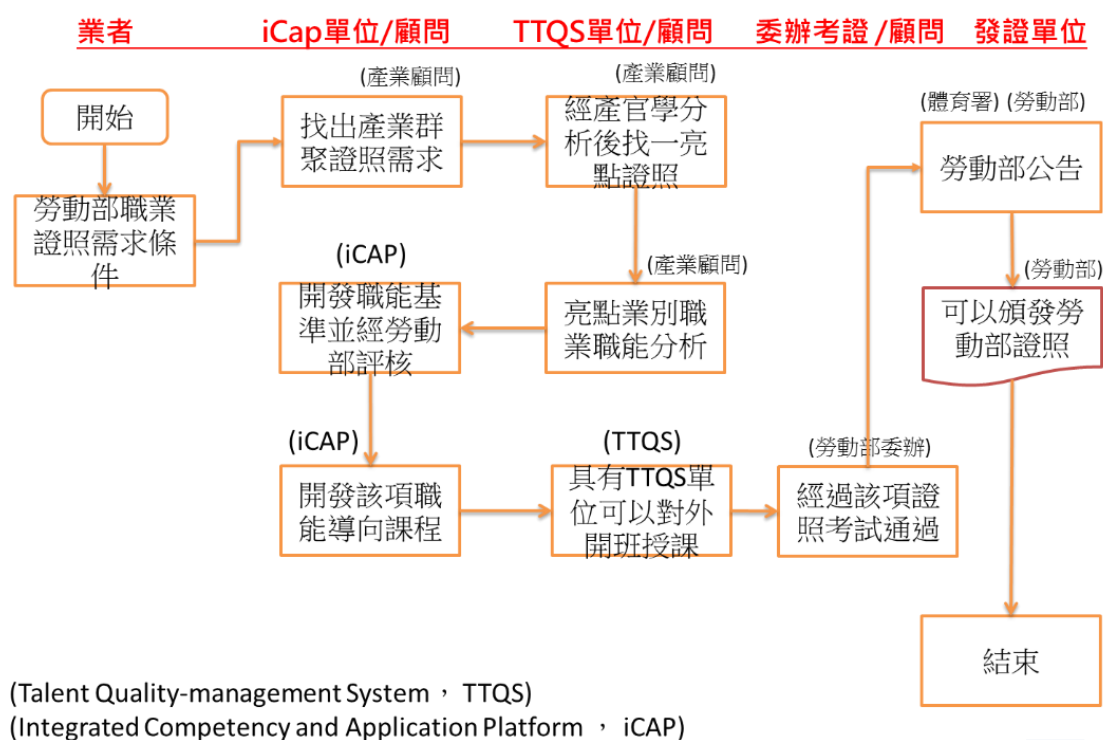


圖 4-1-1 中長期運動產業證照制度與流程圖

三、 亮點示範是導入證照制度的重要依據

有關國內的運動證照法規、制度、辦法等條文之收集與分析，將可做為導入證照制度的重要依據。

(一)國內證照實施相關法規說明

1. 法令

(1) 國民體育法：第十一條（體育專業人員之培養）

中央主管機關應建立體育專業人員之進修及檢定制。前項體育專業人員之範圍，由中央主管機關定之；各體育專業人員資格檢定、證照核發、校正、換發、檢定費與證照費之費額、證照之撤銷、廢止及其他應遵行事項，由中央主管機關訂定辦法辦理之。

(2) 各級學校專任運動教練資格審定辦法：

a. 法令依據：國民體育法第 13 條第 2 項、教育人員任用條例第 22 條之一。

b. 訂定單位：行政院體育委員會。

c. 學校運動教練：具備本辦法規定資格，經申請審定合格，而得於各級學校專門從事運動團隊訓練或比賽指導工作之人員。

d. 專任運動教練：本法 92 年修正前取得教育部或省市教育主管機關甄選儲訓合格，由體委會受聘輔導管理之現職專任教練。

e. 全國性體育團體 A 級、B 級及 C 級運動教練證：指由全國性體育團體核發或授權其他單位團體核發，並經中華民國體育運動總會（以下簡稱中華體總）登錄之各級運動教練證，且仍於有效期間內。

f. 運動教練分級：分為初級、中級、高級及國家級運動教練四級。前項運動教練依其專業能力，再行區分為一般運動教練及身心障礙運動教練二類。

g. 運動教練之資格：

(a) 基本資格：具有大學以上畢業，符合本辦法規定資格，且向本會申請審定及格者，取得本辦法規定之各級運動教練資格，由本會發給各級運動教練證書；其以身心障礙運動成績申請者，核發身心障礙運動教練證書。

(b) 例外資格：

下列情形之一者，除以第五條第一項第一款資格申請審定外，不受前二項學歷資格限制：

一、專任教練。

二、曾擔任奧運之國家代表隊教練，且其指導團隊（選手）獲得奧運第一名。

三、曾擔任選手獲得奧運第一名。

四、從事各級學校運動代表隊教練工作十年以上，現仍在職，且任職期間指導個人專案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。

五、擔任國內職業棒球球團選手十年以上。

取得本辦法規定運動教練資格者，得據以依教育部相關規定參加各級學校專任運動教練甄試。

(c) 初級運動教練資格：

一、體育相關係所畢業，曾獲得以下成績之一，並取得全國性體育團體C級以上運動教練證：

（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)任職于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（評）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，升學後仍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（以下簡稱世運）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。

(1) 職業訓練法

a. 定義：職業訓練師係指直接擔任職業技能與相關知識教學之人員。職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之。（第24條有關職業訓練師之意義）對於運動產業的職業訓練師，也將有了法源基礎。

b. 職業訓練師經甄審合格者，其在職業訓練機構之教學年資，得與同等學校教師年資相互采計。其待遇並得比照同等學校教師。對於未來運動產業之職業訓練師之年資及待遇，有了法源之依循。

- c. 職業訓練師之培訓：中央主管機關，得指定職業訓練機構，辦理職業訓練師之養成訓練、補充訓練及進修訓練。（第二十六條）
- d. 運動產業職業證照之技能檢定也必須依循：辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之。（第三十二條）
- e. 技能檢定之發證：技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑒與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。技能檢定之職類開發、規範制訂、試題命制與閱卷、測試作業程式、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。

（2）職業訓練師培訓辦法

本辦法於民國 79 年 8 月 10 日實施，共 17 條，第二條堆定：職業訓練師之訓練，分為養成訓練、補充訓練及進修訓練等方式，以培養職業訓練師應具之條件。前項訓練，中央主管機關得指定職業訓練機構辦理，並得視實際需要，委託大專院校、學術研究機構、事業機構或其他專業機構辦理。

第 4-7 條規範職業訓練師之養成訓練資格及內涵。

第 8-10 條規範職業訓練師之補充訓練資格及內涵。

第 11-13 條規範職業訓練師之進修訓練資格及內涵。

（3）商標法

針對服務標章、團體標章、證明標章之使用。於民國

100 年為保障商標權、證明標章權、團體標章權、團體商標權及消費者利益，維護市場公平競爭，促進工商企業正常發展，特制定本法。

關於認證機制，必會有供識別之證明標誌，證明標章，

根據商標法第八十條之規定：

指證明標章權人用以證明他人商品或服務之特定品質、精密度、原料、製造方法、產地或其他事項，並藉以與未經證明之商品或服務相區別之標識。

前項用以證明產地者，該地理區域之商品或服務應具有特定品質、聲譽或其他特性，證明標章之申請人得以含有該地理名稱或足以指示該地理區域之標識申請註冊為產地證明標章。

主管機關應會同中央目的事業主管機關輔導與補助艱困產業、瀕臨艱困產業及傳統產業，提升生產力及產品品質，並建立各該產業別標示其產品原產地為台灣製造之證明標章。

前項產業之認定與輔導、補助之對象、標準、期間及應遵行事項等，由主管機關會商各該中央目的事業主管機關後定之，必要時得免除證明標章之相關規費。

商標法由經濟部智慧財產局主管之業務。申請證明標章，須為法人，根據商標法第 81 條之規定：

證明標章之申請人，以具有證明他人商品或服務能力之法人、團體或政府機關為限。

前項之申請人係從事於欲證明之商品或服務之業務者，不得申請註冊。

(4) 補習及進修教育法

針對體育類短期補習班管理，也受到補習及進修教育法所約束。(102 年修正公布)

補習及進修教育，以補充國民生活知識，提高教育程度，傳授實用技藝，培養健全公民，促進社會進步為目的。(第

一條立法目的)

補習及進修教育區分為國民補習教育、進修教育及短期補習教育三種；凡已逾學齡未受九年國民教育之國民，予以國民補習教育；已受九年國民教育之國民，得受進修教育；志願增進生活知能之國民，得受短期補習教育。(第三條分類)得知體育類之補習教育，應屬於志願增進生活知能的短期補習。

體育類之補習教育，應屬於技藝補習班，學校、機關、團體或私人辦理，修業期限為一個月至一年六個月。(第六條短期補習教育之實施)

未來體育類補習教育之上課，學科部分，也可採用函授、廣播、電視、電腦網路等教學方式辦理。(第十二條施教方式)

學校可成立推廣單位，辦理體育運動類技能之推廣教育。(第二十條)

(5) 尚待入法之項目：如運動經紀人管理辦法等，未來仍有待學者之研究、民意之呼籲、行政之草擬、立法之過程已完備之。

(二) 國內常見之運動證照及頒發考證辦法調查

1. 運動產業證照種類一覽表

(1) 教練類

A

	證別	發證單位
教練類	籃球教練證	中華民國籃球協會
	棒球教練證	中華民國棒球協會
	游泳教練證	中華民國游泳協會、中華民國游泳救生協會、中華民國游泳裁判教練

	協會…等
田徑教練證	中華民國田徑協會
桌球教練證	中華民國桌球協會
羽球教練證	中華民國羽球協會
排球教練證	中華民國排球協會
軟式網球教練證	中華民國軟式網球協會
網球教練證	中華民國網球協會
手球教練證	中華民國手球協會
攀岩教練證	中華民國攀登協會
競技啦啦隊教練	中華民國台灣競技啦啦隊協會
體操教練證	中華民國體操協會
浮潛教練證	中華民國浮潛協會、中華民國紅十字會總會
定向越野教練證	台北市體育總會定向越野協會
自由車教練證	中華民國自由車協會
飛輪教練證	各國國際健體單位
輕艇教練證	中華民國輕艇協會
獨木舟教練證	中華民國獨木舟協會、中華民國水中運動協會
龍舟教練證	中華民國龍舟協會
射箭教練證	中華民國射箭協會
滾球教練證	中華民國滾球運動協會
扯鈴教練證	台灣從鈴開始傳藝推廣協會

	漆彈教練證	中華民國漆彈運動協會
	保齡球教練證	中華民國保齡球協會
	健身教練證-	中華民國健身運動協會
	AFAA 重量訓練 WT	美國有氧體適能協會
	個人體適能 PFT	美國有氧體適能協會
	IHFI 私人教練	國際康體專業學院
	國際基本有氧 PC	美國各運動協會
	階梯有氧 STEP	美國各運動協會
	墊上核心	美國各運動協會
	國民體能指導	中華民國體育學會
	幼兒體育指導	中華民國幼兒體育發展協會
	AFHA 銀髮族體適能指導	中華民國有氧體能運動協會
	健走教練	中華民國健身運動協會
	拳擊教練	中華民國拳擊武術有氧體適能協會
	馬術教練證	中華民國馬術協會
	鐵人三項教練證	中華民國鐵人三項運動協會
	柔道教練證	中華民國柔道運動總會
	空手道教練證	中華民國空手道協會
	角力教練證	中華民國角力協會
	卡巴迪教練證	中華民國卡巴迪運動協會
	拔河教練	中華民國拔河運動協會
	擊劍教練	中華民國擊劍協會

	舉重教練	中華民國舉重協會
	射擊教練	中華民國射擊協會
	水球教練	中華民國輕艇協會
	跳水教練	中華民國游泳協會

(2). 裁判類

裁判類	教練有的項目都有	各單項協會
-----	----------	-------

(3). 防護類

防護類	運動傷害防護員證照	台灣運動傷害防護學會
	運動貼紮證照	台灣肌能系貼紮協會
	運動按摩證照	中華民國大專體育總會
	救護技術證照(EMT)	眾多發照單位
	救生員(體委會、水上救生協會、紅十字)	諸多發照單位
	CPR 急救證	中華民國紅十字會

(4). 其他類

2. 國內證照發證的型態

(1) 官方頒證型

a. 考試院頒證型

(a) 高、普、特考

(b) 技師

b. 勞動部頒證型

如甲乙丙級技術士技能檢定

- c. 教育部頒證型
- d. 其他部會或次級政府組織頒證型

(2) 民間頒證型

a. 財團法人頒證型

(a) 中華民國電腦技能基金會(TQC)：Word、Excel、Powerpoint、多媒體設計(Flash)、影像處理(Photoimpact)、網際網路…等

b. 公、協、工、學會等社團法人頒證型

(3) 民間發證經官方認可型

a. 經教育部認可之證照

b. 經特定大學認可之證照

(a) 雲科大認可：以德霖技術學院運動休閒系公告之信息能力畢業門檻之一為雲科大認可之資訊證照。

(4) 測驗或檢定成績，普遍為國內外評估能力之依據者

a. 國內全民英檢、大專英語能力測驗、外語能力測驗

b. 全球英檢、多益測驗、託福測驗、雅思英語檢定、美國通用英檢

圖 4-1-2 是將證照亮點示範的效益透過一份簡圖，可做為示範作用。

1. 成功的案例建構是產業重要領頭羊
2. 典範是可以被學習
3. 證照需求在產業裡會有群聚效應
4. 典範產業是會有競爭機會

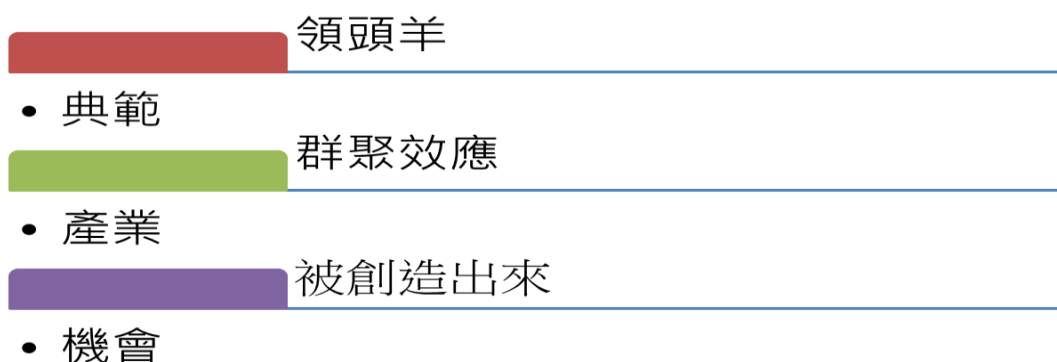


圖 4-1-2 運動產業亮點示範說明圖

四、提升運動產業產值提升

為解決我國運動產業零證照的產業現象，並促使運動服務業的品質能力與產值向上提升，建構典範的產業證照，是可以引導整體產業的長遠發展，直接對運動產業的服務品質提升，及產業的產值皆可提升至最高達 30%以上。

1. 體育署至民國 108 年所承辦之運動島社福專案，將可直接提升運動人口，同時運動相關產業人力需求例如體適能、場館經營、運動指導員及水域救生員等人才，將會有大量成長，屆時證照的需求會非常炙手可熱。
2. 依據多項研究結論證實，具有法源依據之勞動部職業證照，對於運動產業的服務水準，確實可以促進產業向上發展的效益。
3. 同時納入多元化及國際化的證照交互認證，可以提升運動推廣的素質與內涵。
4. 直接相關的就業市場需求，將會因為證照的普及化，會是未來產業發展的關鍵因素。

第二節 就業諮詢平台規劃

運動員大部分的時間都是在運動場上，運動賽事結束後或有轉職需求時，國家缺乏運動員相關就業諮詢服務機制，在相對封閉的運動產業領域中，有關產業人才更是缺乏有系統的服務平台，雖然民間有許多人力服務平台，例如 yes123、1111、104 等，若由政府協助產業建構全方位人力資源媒合系統平台，則對於剛起步的運動產業人才，會有相當正面的幫助。

善用智慧型媒合平台的工具，並落實試辦建議單位，經過修正調整、再評估，就能夠有機會提供全國相關的伯樂（企業）與千里馬（學生），在這平台上有效率的提供全方位的服務，並達成適才適所的三贏局面。

一、 就業諮詢平台問題研究

1. 國家在照顧運動員的辦法及要點上有許多的法令，但為何在這方面卻仍難得到運動員的有感回應
2. 全世界大部份國家在運動選手的照顧上，都會傾向由專責辦公室提供運動從業人員相關的轉職服務
3. 運動產業在過去是比較封閉的領域，並且缺乏跨單位的整合及有效行動的執行力
4. 人才供需無法有效媒合及缺乏職能開發的誘因
5. 缺乏整合及善用學校體育單位的資源應用
6. 人格特質會影響就職者了解自己的職業能力

二、 專責辦公室提升諮詢服務品質及成效

專責辦公室成立，其最主要的目的，就是要提升諮詢服務品

質及成效，而如何深化服務績效，其實施要項則為便捷服務程序，確保流程透明，而探查每位運動員的動向及需求趨勢，則透過顧客關係的有效管理，並適時提供豐富服務資訊，而服務內容則需要不斷與市場需求溝通，並提出有效的創新服務方式，及整合相關單位的服務資源，如此集中資源的專責辦公室，才能持續整備體育相關人力的服務品質及成效。

1. 進行有關優秀運動員照顧的法令盤點
2. 建立學生契約
3. 協調跨校學習資源整合與輔導
4. 為塑造適性揚才學習環境；可以透過”學校聯盟”概念，以豐富學習資源，打造出有競爭力的能力
5. 運動員就業率績效考核
6. 建構優秀運動員媒合、見習互動平台
7. 提供財務(年金)規劃、管理與諮詢
8. 主要效益為提升競技戰力
9. 全方位職能輔導
10. 創造運動員典範形象
11. 就業諮詢平台是專責辦公室的功能之一
12. 政府輔導，運動員的回饋
13. 對優秀運動選手的輔導應該要”客製化”
14. 參考終身還本壽險概念，對運動員獎勵金進行輔導與保障
15. 找出標竿優秀運動選手(如大陸的李寧)，讓他的成長與就業成為他人模仿典範

16. 塑造出優秀運動選手就業典範，由專案辦公室負責在選手各階段逐步包裝，讓選手曝光度增加些引廠商注意
17. 運動產業市場的發展，需要尖端少數的” 優秀運動選手” ，也需要其他對運動有興趣的參與者。前者提供各種客製化輔導方案，後者則在人才培育上提供他們產業訊息，並收集各產業發展前景與現況，讓人才不要過剩
18. 建立證照制度，有利於產業發展、區隔市場

三、 提供智慧型媒合機制

利用職能學習地圖的規範來進行建構智慧型媒合機制服務平台，如圖 4-2-1 的「伯樂」與「千里馬」人才媒合資訊化服務流程說明。

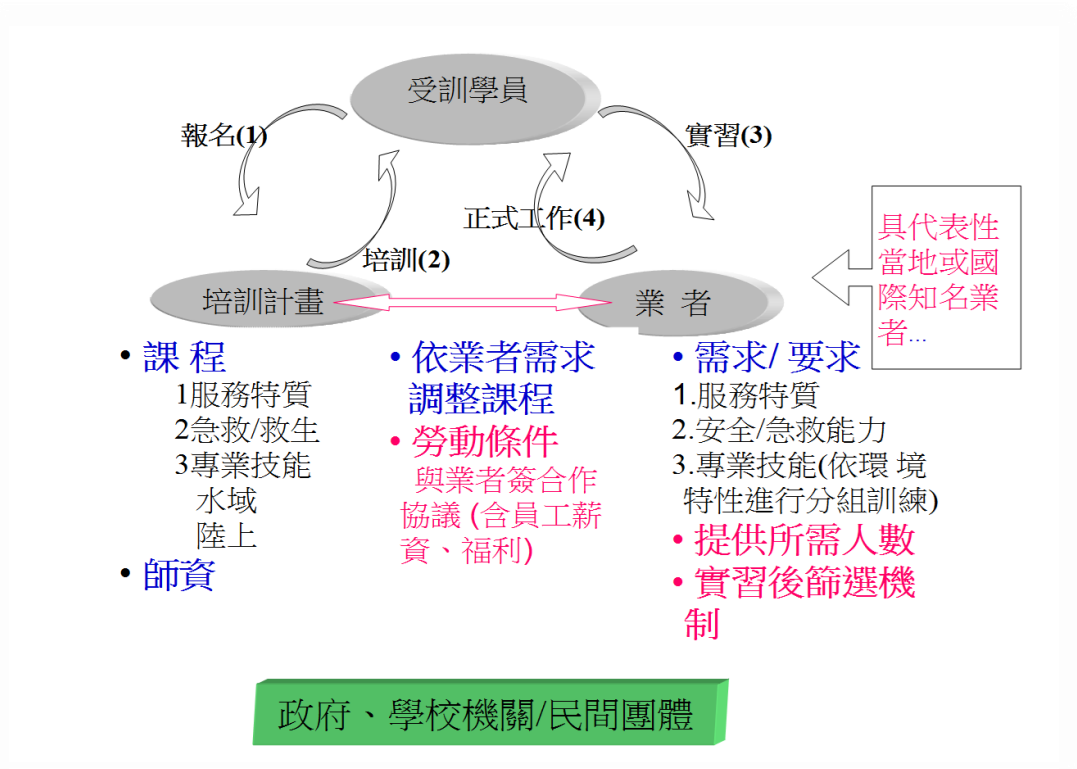


圖 4-2-1 人才媒合資訊化服務流程圖

資料來源：翁郁淑、陳正霖、高俊雄，(2006)：休閒活動指導員職能地圖報告書

該資訊服務平台所提供的求才與求職者相互媒合，以及產業職能課程建議與訓練計畫，可以做為日後產業與人才間相互溝通橋樑，並強化產業人員之職能推動的主要依據，及提升休閒產業從業人員的內涵與品質。

智慧型媒合機制服務平台的架構如圖 4-2-2，是參考翁郁淑、陳正霖、高俊雄，(2006)：休閒活動指導員職能地圖報告書修改而成。

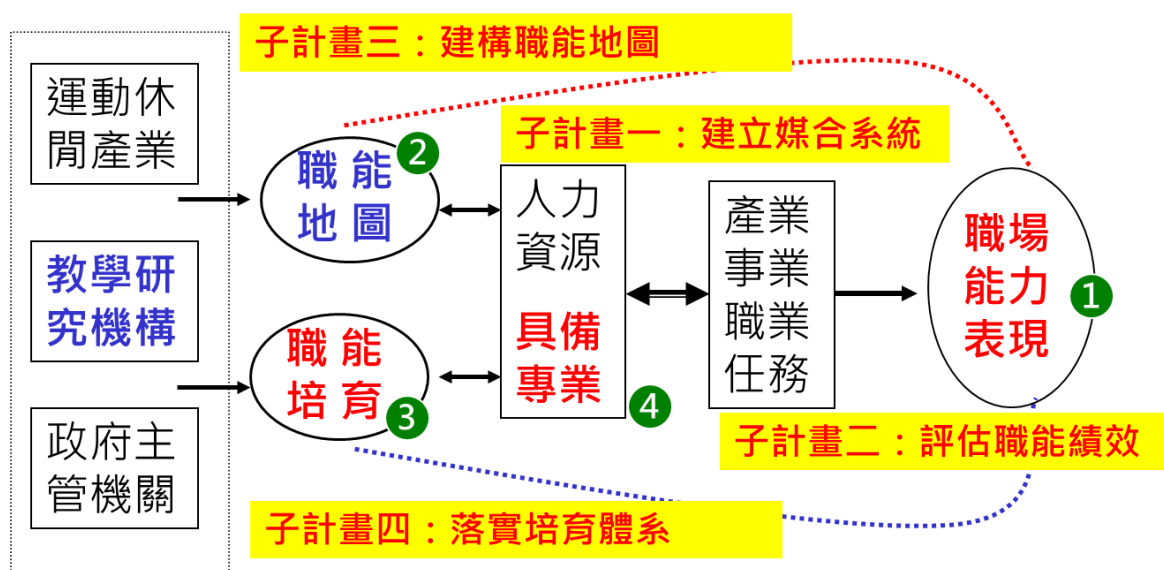


圖 4-2-1 運動產業人才就業與創業諮詢媒合平台

平台是概念性的架構，而由架構延伸則是主要的媒合作業系統。其系統主要思維建構如圖 4-2-2。

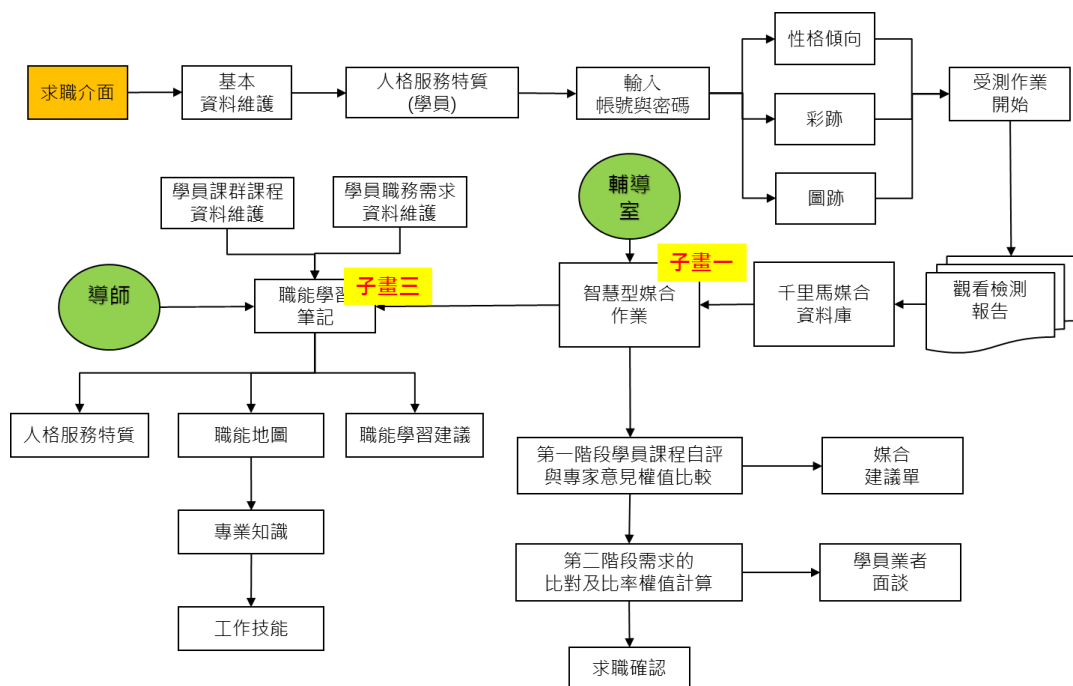


圖 4-2-2 智慧型媒合作業系統(1)

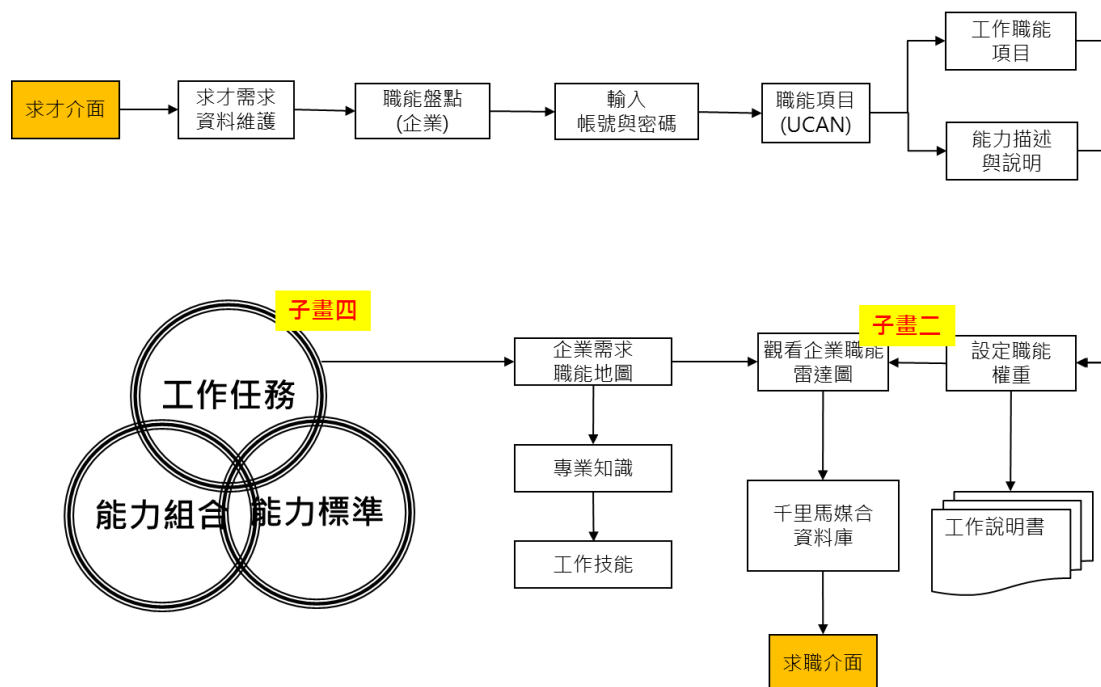


圖 4-2-3 智慧型媒合作業系統(2)

系統是由求才與求職兩個構面方向共同整合而成，其流程的步驟可以解析出系統的概念，並統整出四個子計畫如下：

1. 子計畫一：建立媒合作業系統
2. 子計畫二：評估職務職能績效
3. 子計畫三：建構學員職能地圖
4. 子計畫四：落實培育訓練體系

以下圖表則是依流程針對每一個子計畫之項目、策略建議、執行辦法及外部資源詳細列表說明。

表 4-2-1 子計畫一：建立媒合作業系統

順序	項目	策略建議	執行辦法	外部資源
1	建立資訊平台/建立資料庫	建議由署行政委辦運動相關院校專責開發與執行(比照高雄第一科大由教育部委辦)	1. 由供需單位共同成立平台開發專案 2. 舉辦產官學建構需求發展委員會 3. 雲端平台應用開發及測試 4. 擇一運動相關院校進行可行性及穩定性測試 5. 進行需求調整及系統整合測試	1. 可善用104、1111、yes123人力仲介平台策略聯盟 2. 勞動部企業及人力資源需求資料庫
2	邀集產業組織輸入運動專業人力需求與要求	建議外部有相關的企業進行策略合作，主要以減少資料輸入需求及資料轉換工作	1. 整合相關人力資源企業進行遴選及互動介紹 2. 簽定合作備忘合約 3. 資料轉換與格式交換 4. 應用與經驗的互利溝通	1. 可善用運動產業學、協會進行平台策略聯盟 2. 勞動部企業及人力資源需求資料庫

表 4-2-2 子計畫一：建立媒合作業系統(序)

順序	項目	策略建議	執行辦法	外部資源
3	邀集運動專業人力輸入就業需求與要求	由委辦院校負責協助輸入專業人力資源及企業需求資料	1. 委辦院校辦理研討會 2. 提出千里馬優惠活動 3. 化被動為主動並啟動自動智慧媒合作業	1. 由委辦院校負責先期的人力庫來源 2. 勞動部企業及人力資源需求資料庫
4	媒合產業與專業人力供需	由委辦院校負責協助輸入專業人力資源及企業需求資料	4. 用即時系統通知當事之供需者 5. 舉辦媒合經驗成果分享 6. 調整及修正媒合參考之作業、權值	1. 由委辦院校負責先期的產業與專業人力供需媒合作業
5	分析媒合成功經驗	由委辦院校負責執行及分享專業人力資源及企業供需成功經驗	7. 辦理成果發表會	1. 由委辦院校負責先期的媒合成功經驗作業
6	調整供需媒合參數	由委辦院校負責調整系統參數以利作業更趨於現狀需求		1. 由委辦院校負責先期的媒合參數調整

表 4-2-3 子計畫二：評估職務職能績效

順序	項目	策略建議	執行辦法	外部資源
1	事業組織對專業人力表現的要求與評價	1. 由委辦院校負責與熱點單一企業共同負責進行第一期可行性測試作業 2. 舉辦學術研討會尋求共識	由熱點單一企業提出其工作之職務說明書並透過組織職務盤點提出其分析之要求與評價	可善用運動產業學、協會進行平台策略聯盟
2	專業人力對於自己表現的要求與評價			
3	職業能力績效表現指標		建構企業內個人之職能地圖並透過職務、人格量測雷達圖找出其影響職能表現的缺口因素並提出績效指標及解決方案	
4	影響職能表現的關鍵因素			

表 4-2-4 子畫三：建構學員職能地圖

順序	項目	策略建議	執行辦法	外部資源
1	職業生涯發展機會	依序建構個人職業地圖及職務說明書	1. 由熱點企業組織內部進行前期作業 2. 建立組織內部職務說明書(工作任務、能力組合、能力檢驗標準) 3. 建立職務課程(課程、師資、題庫) 4. 舉辦學術研討會尋求共識 5. 調整職能地圖內容	由委辦院校負責協尋熱點企業進行先期的職業職學習地圖
2	職業能力內容 工作任務 能力組合 能力檢驗標準	建構各企業之職務說明書		
3	教學資源 1. 課程 2. 師資 3. 題庫	依各企業之職務說明書建構教學資源		

表 4-2-5 子畫四：落實培育訓練體系

順序	項目	策略建議	執行辦法	外部資源
1	建立專業知識體系	建構知識規劃及職能缺口	1. 規劃及收集政策熱點專業知識 2. 培訓種子講師 3. 建立學校與企業千里馬策略合作 4. 協助建立政策熱點職業基準、證照課程、檢定授證制度化 5. 舉辦運動產業職業證照作業研討會	1. 可善用運動產業學、協會進行相關作用 2. 勞動部職能資源資料庫 3. 配合勞動部職業訓練課程 4. 配合勞動部教育訓練平台 5. 配合勞動部失業訓練相關輔助機制
2	建立教學資源網絡	數位學習網絡		
3	建立產學合作機制	熱點企業策略合作		
4	專業能力資格檢定與授證法制化	依政策熱點行業協助建構證職作業制度		

首先從以上流程中，除了子計畫外，其中媒合的有效性這一部份，是必須從接受學員自評的在校修習課程資料，再和 AHP（層級程序分析法）相互比較計算後，置於後端的一組相對目標權值，進行學員針對此一職務所具有之職務能力的權值計算；

權值的演算，首先從接受學員自評的在校修習課程資料，再和 AHP(層級程序分析法)相互比較計算後，置於後端的一組相對目標權值。進行學員針對此一職務所具有之職務能力的權值計算，但對於業者職缺及學員需求的權值計算，我們仍需依求職求才的需求條件資料，進行屬性資料比對及需求比重的資料處理，最後才能得出求職者最適的媒合建議名單，進而針對學員提出職能學習筆記(人格服務特質、職能地圖、職能學習建議)之建議與分析。

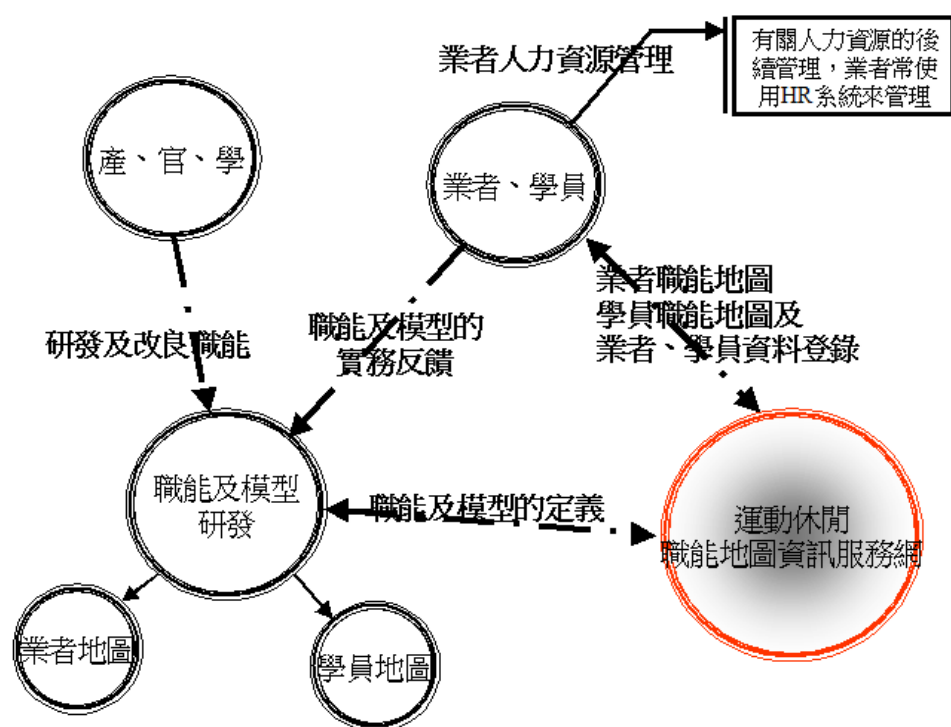


圖 4-2-4 運動休閒產業價值供應鏈

表 4-2-6 專業招募媒合與一般人力資源媒合比較表

功能項目	專業招募媒介	一般人力資源媒介
求職求才資料篩選	專業的求職求才資料容易搜尋	容易淹沒於資訊之海
多樣化人力需求	運動休閒產業的職務廣泛性，幾乎無所不	一般性，行業無法深入
關鍵字搜尋	提供相似性比對	履歷資料庫與就業機會搜尋與比對
相似性比對	求職求才需求比對	求職求才需求一對一比對
自動化媒合	專家意見與學員在校課程自動媒合	使用相似性比對取得媒合功能
人工媒合	求職求才需求條件篩選	求職求才需求條件篩選
單一產業需求	運動休閒相關產業人力資源	
互動性服務	配對後的人力資源需求計畫的資訊傳送給求職求才者	配對後的需求資訊傳送給求職求才者
個性化職能筆記	產業人才需求變化快、訓練質量提升、媒合的適配性	暫未提供
服務人格特質	運動休閒是100%服務業，從業人員的人格特質是重要關鍵。日前是屬於知識工作群實驗性質	學者實驗性質
職能地圖	包含工作任務、能力組合、能力標準	暫未提供
職能課程建議	課程、師資、題庫...	暫未提供

最後則針對專業招募與一般人力仲介，就不同的功能項目加以分析，並以表 4-2-1 詳列於后。

1. Dysart (1999) 認為，人力仲介網站應加強其互動性
2. 網站本身會根據求職者的履歷資料，搭配網站所蒐集的求才廠商資料庫，進行有效媒合配對
3. 職能地圖是產業以職能需求做為導向，經過一套完整的職能訓練機制，雙向發展技能與知識核心能力所建構的
4. 自動化媒合是人力資源管理最重要的業務，如何從眾多的工作機會及人才資訊海裡找到千里馬，不應再祇是寄望運氣而已
5. 關鍵字搜尋是透過人力資源網站尋找工作，只要設定好自己心目中理想職缺的條件，馬上就能篩選出符合條件的工作職缺

四、適才適所

- (一) 就業諮詢平台是專責辦公室的功能之一
- (二) 建立職涯進路平台，提供就業諮詢
- (三) 增進職場就業通路機會

我國優秀運動員職涯進路平台規劃之發展契機，首先對優秀運動員多一點照顧，則其在運動場或職場的表現都會好一點，這正是職涯進路平台規劃之核心策略目標，從圖 4-2-5 可以簡單了解。

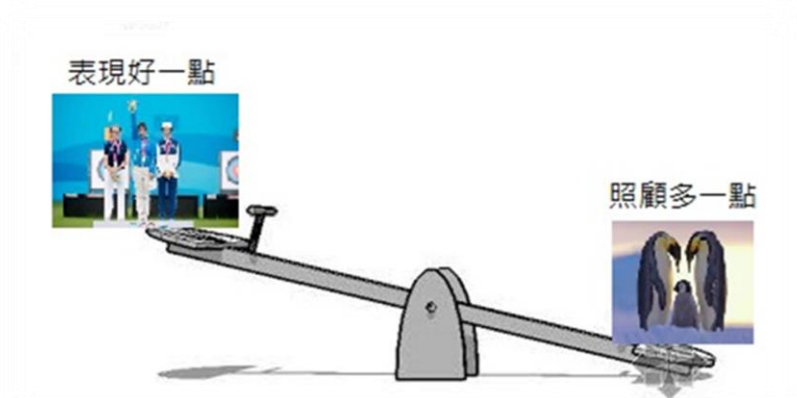


圖 4-2-5 核心策略目標

職涯進路平台的服務對象，是以運動產業人才並含優秀運動員(A 亞奧獲獎運動員；B 國家培訓運動員；C 職業運動員)為主要對象；平台的功能，則是提供成立專責辦公室、提升競技戰力、全方位職能輔導、創造運動員典範形象為主要項目。其中以設置專責辦公室，為專案成功與否的關鍵因素；因為所有好的策略及目標以及落實執行，皆需從服務專業及熱忱的專責辦公室去推廣，才能夠見其成效，從圖 4-2-6 就可清楚其架構的組合模式。

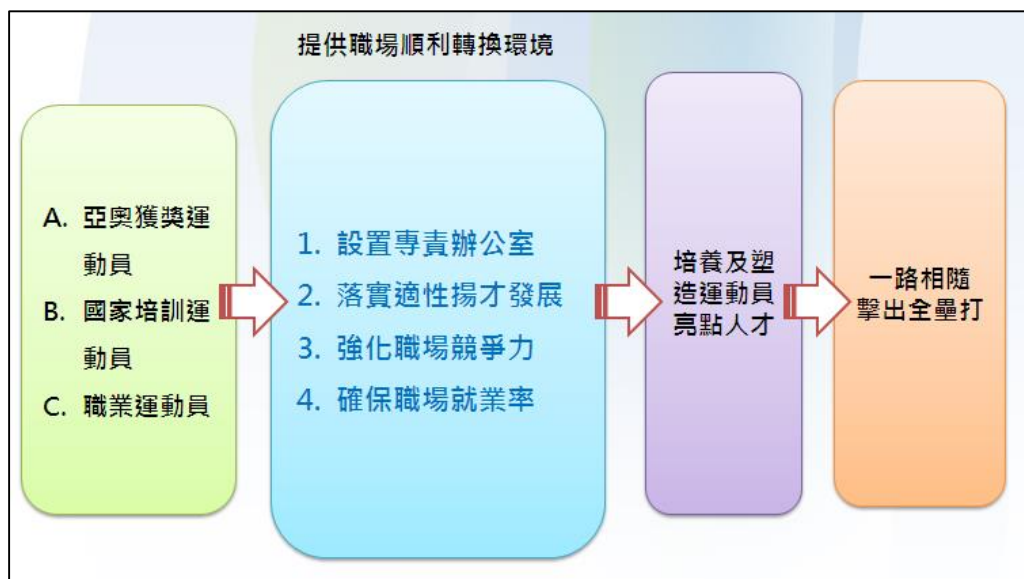


圖 4-2-6 職涯進路組合模式

要完成職涯進路規劃的目標，從圖 4-2-7 魚骨目標圖清楚了解，必須依四類分析才能達成政策目標，茲列舉大項如下：

- (一) 設置專責辦公室
- (二) 強化職場競爭力
- (三) 落實適才適性發展
- (四) 確保職場就業率

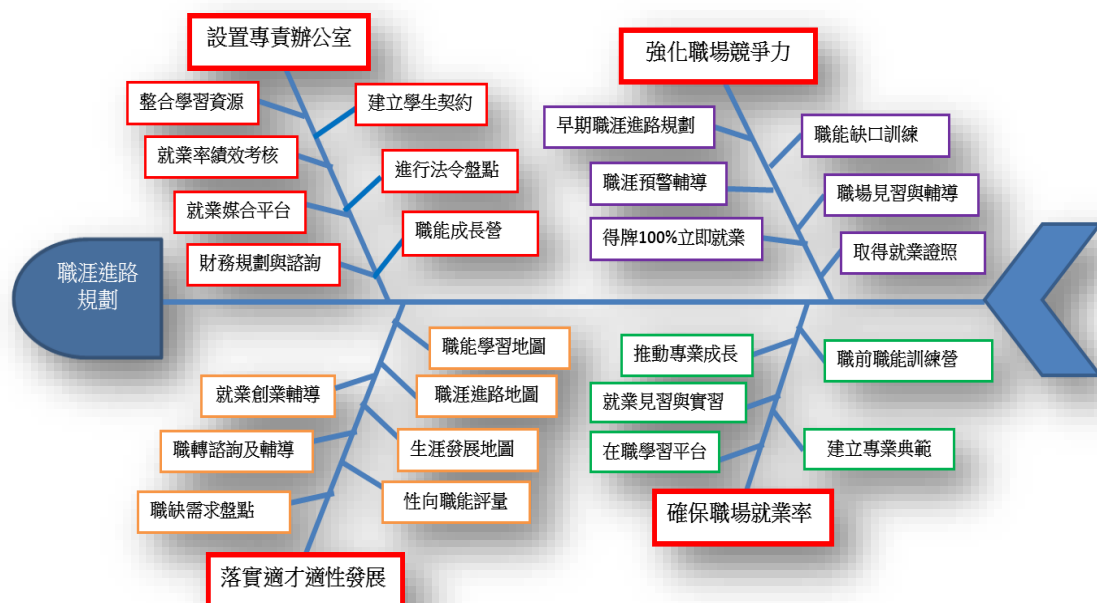


圖 4-2-7 職涯進路規劃的目標

1. 增進職場就業通路機會
2. 提升運動服務業的專業品質水平
3. 導入多元化及國際化的認證制度，提升認證程序的品質
4. 專責辦公室協助在共用平台上申請各產業服務人員證照的需求
7. 增進職場就業通路機會
8. 建立職涯進路平台，提供就業諮詢

本章節最重要的部份就屬就業諮詢平台的建構，因為其主體就是專案辦公室與三年成長營延伸出來的架構，透過平台建構「人格特質分析及職能鑑定標準」，其執行期間整合政府各單位的資源，才能給予優秀運動員完整的照顧。只要優秀運動員能夠通過政府照顧標準，就能保證進入「三年成長營」且參與訓練結訓後，透過智慧媒合就有機會進入有簽約的企業或機構工作。過去政府缺乏專責單位的結果，

就造成國家雖然有完整的照顧，但師出多門負責單位又不具備的人力資源管理及開發的能力，往往與運動員所需的工作需求脫節，因此，專責辦公室與三年成長營乃雙迴圈的互相支援及運作模式，其介面就是需要設立「就業諮詢平台」才能克盡其功。

第五章 優秀運動選手就業輔導機制規劃

第一節 前言

從兩岸對於優秀運動員照顧的政策上分析報告中得知，在優秀運動員照顧議題上政府日益重視，尤其在運動員人權的普遍性人權高潮的年代，雖然整體而言是比對岸在照顧的項目上來得周延，但就現況來說，國家對於運動員生涯規劃及輔導這方面的幫助仍缺乏全方位的照顧機制。但兩岸對於運動員，皆是以運動成績為取向的學習過程，絕大多數的運動員對於未來都抱持著很單純的想法，就是獲得優秀的運動成績為第一優先，但到最後能躍上大舞臺發光發熱的運動員卻是少之又少，因此在退下運動員身分又缺乏完善的生涯規劃時，多數人未來的發展將會受到限制。下表為國內在運動員發展階段政府照顧矩陣表中，我們就可以清楚發現，在生涯規劃及輔導上，確實存在許多仍需加強的地方。

表 5-1-1 運動員發展階段政府照顧

階段 作法	基礎培育				國家培訓		競賽 得牌	退役	職業 轉換
	基層 訓練 站	體育高中 及大專特 色運動選 手	*體育 班	培育優秀 或具潛力	儲訓 培練	入選 代表隊			
學雜費補助	V	V							
課業輔導	V	V			V	V			
生活照顧	V	V		V	V	V			
升學輔導	V	V			V	V			
獎助學金							V		
傷殘照顧	V				V	V	V		
就業輔導							V		
職涯諮詢									
財務規劃									
就業媒合									

*體育班的照顧由各縣市自訂辦法

在表 5-1-1 中，本研究繼續再深入分析矩陣的資料關連，並整理相關問題綜整如下：

1. 運動員以訓練競賽為主；學習成果與發展落差大，對退役後課業無規劃，無法滿足職涯發展所需能力，選手課業輔導無具體要求，以滿足畢業標準、訓練成效為主；運動員缺乏職能分析，對自己能力認識不清。
2. 缺乏職場認識；無職涯長期規劃，無法多元發展，缺少性向與職涯分析，對未來職涯發展無認識與規劃，受限於系所課程設計，無法滿足不同職涯發展所欠缺的知識需求。
3. 缺乏長程財務規劃；獎勵金無累積或加碼的激勵設計。學習過程缺乏財務規劃概念與實務，以致於當面對一大筆錢時，就陷入恐慌而不知所措。
4. 職涯進路不明；所學與市場差距大無適性揚才機制，面對就業市場卻跟不上腳步，得牌或退休後的職業安排受限於之前所學
5. 缺專責機構進行諮詢規劃；照顧無整合性，法規以奪牌者為獎勵對象，對於陪練員無相關鼓勵選手照顧欠缺整合性諮詢規劃機構
6. 運動選手典範的建構辦法尚未有建立；生涯發展路徑不明，優秀運動員發光發熱不只一次，從競技典範發展成為就業典範，缺乏妥善規劃無法獲得企業青睞。

經過以上優秀運動員照顧現況的矩陣表及魚骨問題圖資料的交叉分析，本研究對於現況已有清楚結構性了解，但除了訪談及文獻資料的收集及分析外，為了能夠更深入取得運動員照顧的有效樣本，特別針對優秀運動員職涯設計七份問卷，以利本研究實證資料支持研究架構的整體報告的信效度，特別針對以下對象提出問卷設計，其類別說明如下：

1. 基礎層訓練站階段
2. 高中及大專特色運動選手
3. 培育優秀或具潛力選手
4. 國訓中心國家培訓(儲訓/培練)
5. 國訓中心入選代表隊
6. 競賽得牌階段
7. 選手競賽退役階段

(問卷如附件三)

第二節 優秀運動選手照顧問題解析

要能確保我國政府在照顧優秀運動員能量的精實，更要確保年輕人在校在中心時，所受的在職專業訓練，有助於他們未來生涯的發展，這樣年輕人才會樂意加入運動場域為國爭光。本節並透過圖 5-2-1 了解有那些整合的服務機制，例如專責辦公室及三年成長營在其後推動及執行可以有很好的引導作用。以下用魚骨問題圖說明如下：

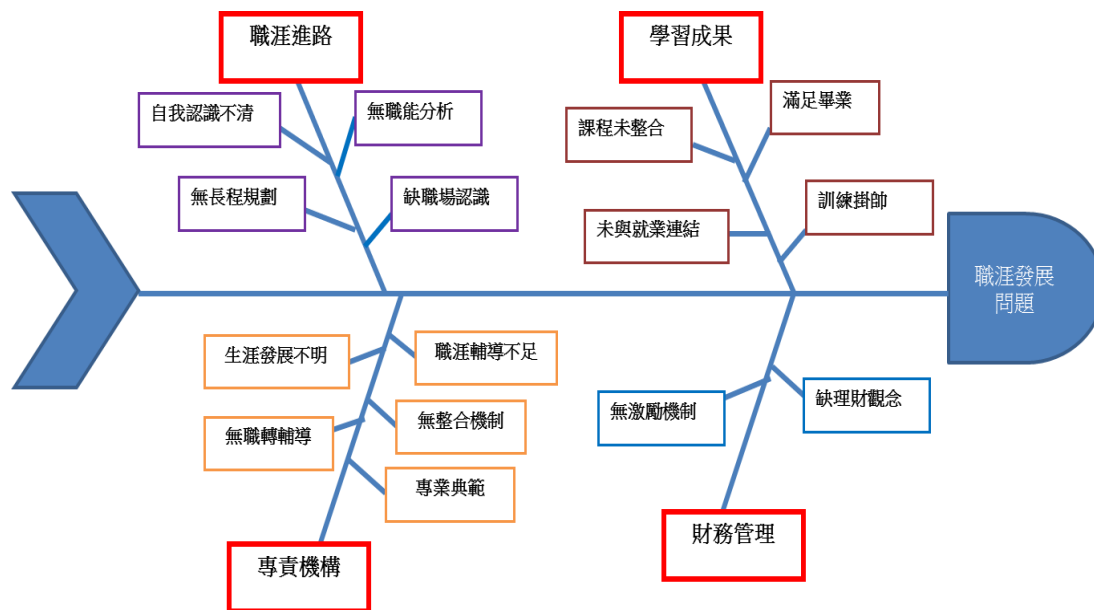


圖 5-2-1 優秀運動選手照顧魚骨問題圖

(一) 專責辦公室

我國政府在照顧優秀運動員的辦法及要點，可說是非常完備，尤其比起對岸相關的政策，更是有過之而無不及，但為何國內運動員整體而言，仍然未能感受到政府的美意。這可從職涯輔導不足、無專業運動員典範制度、生涯發展不明、更無職轉輔導的職前學習，這些整合的服務機制，就是缺乏專責辦公室在其後推動及執行。

(二) 法規支持

運動員除了運動專業的學習之外，仍需要跨校學習的專業知識，因為這對運動員多元化知識的學習是有相當大的助益，因為這會是進入職場的重要學習環境，尤其這對於職業選手轉職學習，或一般選手轉職學習都會是非常重要的生涯職涯增能。

(三) 職涯進路

運動員在運動生涯結束後，大部份的選手都要進入職涯規劃階段，但缺乏職能分析、缺乏職場認識、缺乏產業互動，即使運動員因成績優秀得牌，並符合政府的獎勵制度，得到不錯的獎金，但往往又缺專

業的理財觀念，使得未能在金融產業中獲得更多的助益，更有因不懂得財務管理，因而破財卻常發生在運動員身上，而這些都是因為缺乏職涯長程規劃。

（四）學習輔導機制

兩岸運動員大都是以比賽得牌為主要努力目標，也就是訓練再訓練，得牌為其終生唯一目標，但畢竟最終能夠在運動場發光發亮必定是少數，對於其他未得牌的選手，卻缺乏與就業連結的學習機制，但一位出色的運動員，絕對需要一位稱職的陪練員，但就現存的辦法及要點而言，對陪練員的照顧卻是缺乏完整的激勵機制。

優秀運動員的相關性問題，經本研究綜整相關問題如下：

1. 課業以「專長相關職業」為就業取向，運動員缺乏職能分析，對自己能力認識不清
2. 訓練競賽為主，學習成果與發展落差大缺乏職場認識，無職涯長期規劃，無法尋求多元發展
3. 無「學生契約」制度，學習成效不明
4. 獎勵與輔導對象限定，陪練員受限
5. 無國家證照制度，缺乏市場競爭優勢
6. 缺典範塑造，受限與企業長期互動成長機制
7. 無專責機構負責，選手職涯發展未能全方位整合
8. 優秀選手照顧欠缺長程設計
9. 缺乏專責機構進行職涯規劃及就業資訊整合性
10. 當前的照顧以獲得學位、升學與生活輔導為主，無職涯發展進路完整規劃
11. 法規以奪牌者為獎勵對象，對於陪練員無相關鼓勵

12. 缺乏職場認識，無職涯長期規劃，無法多元發展
13. 缺少性向與職涯分析，對未來職涯發展無認識與規劃
14. 受限於系所課程設計，無法滿足不同職涯發展所欠缺的知識需求

第三節 專責辦公室提升諮詢服務品質及成效

設置專責辦公室協助落實行動方案的效益，首先從組織圖，探析其功能及運作模式。

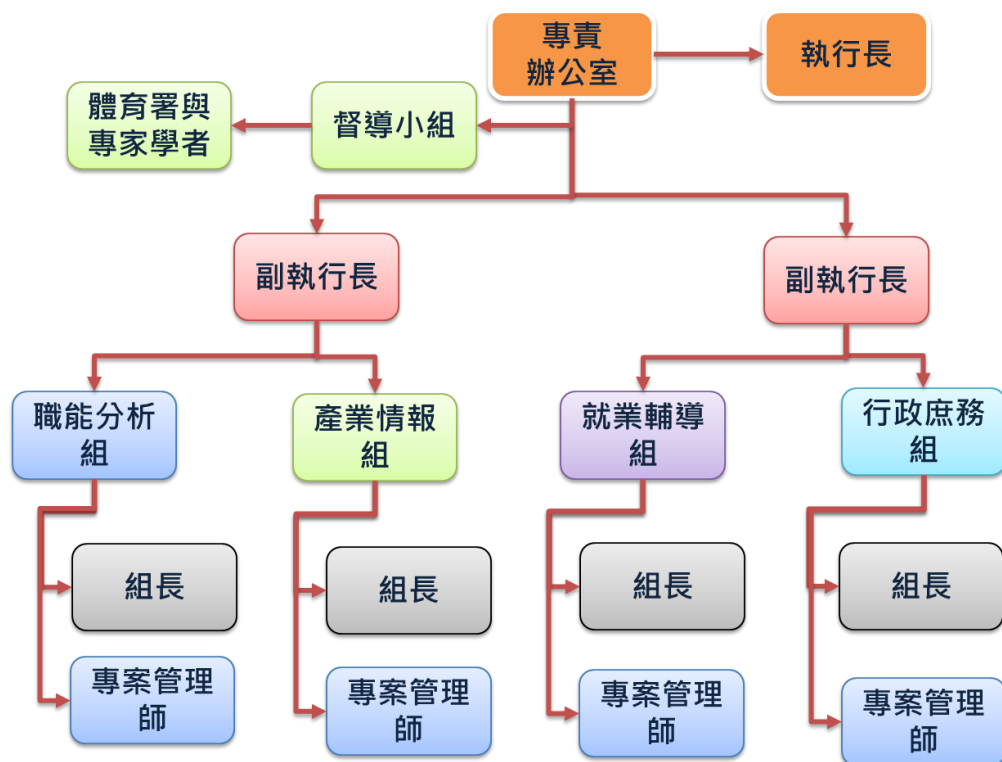


圖 5-3-1 專責辦公室組織圖

一、專責辦公室的服務內容如下：

1. 建立學生契約
2. 協調跨校學習資源整合與輔導
3. 進行有關優秀運動員照顧的法令盤點

4. 執行三年職能成長營
5. 運動員就業率績效考核
6. 建構優秀運動員媒合、見習互動平台
7. 提供財務(年金)規劃、管理與諮詢
8. 主要效益為提升競技戰力
9. 全方位職能輔導
10. 創造運動員典範形象執行三年職能成長營
11. 運動員就業率績效考核
12. 建構優秀運動員媒合、見習互動平台
13. 提供財務(年金)規劃、管理與諮詢

二、 提升競技戰力如下：

1. 提供 AB 類生活調薪及 C 類工作激勵金
2. 全壘打 100%就業方案
3. 提供 AB 類早期職涯進路規劃
4. 協助運動員取得運動就業證照

三、 全方位職能輔導如下：

1. 提供運動員人格職能評估與職能學習地圖
2. 建立運動員職能規劃與職涯進路地圖
3. 提供職業選手職轉諮詢及輔導
4. 經營缺口的經營協助
5. 協助工作規劃及創業職能

6. 職缺需求盤點

7. 成立運動員職涯預警系統

四、 創造運動員典範形象如下：

1. 建立生涯發展地圖

2. 建立優秀運動選手形象包裝

3. 建構運動員核心品牌與價值

4. 建立運動員成就回饋機制

5. 協助典範運動員的社會資本移轉企業經營

6. 撰寫運動員的典範故事應用至企業及學校

第四節 三年成長營提升職場就業轉業能力

以下是三年成長營的營運模式，其核心則為學員從進入成長營的那一刻，成長營的服務就開始了，例如依馬斯洛(Maslow)的三角理論，我們在圖 5-1-3 及圖 5-1-4 中就可發現學員人格特質及客製化職能評估是最基本的功能。以下是三年成長營的成長營路徑圖簡略說明。

一、 配合專責辦公室協助落實行動方案

二、 提升競技戰力

三、 全方位職能及課程輔導

四、 創造運動員典範形象

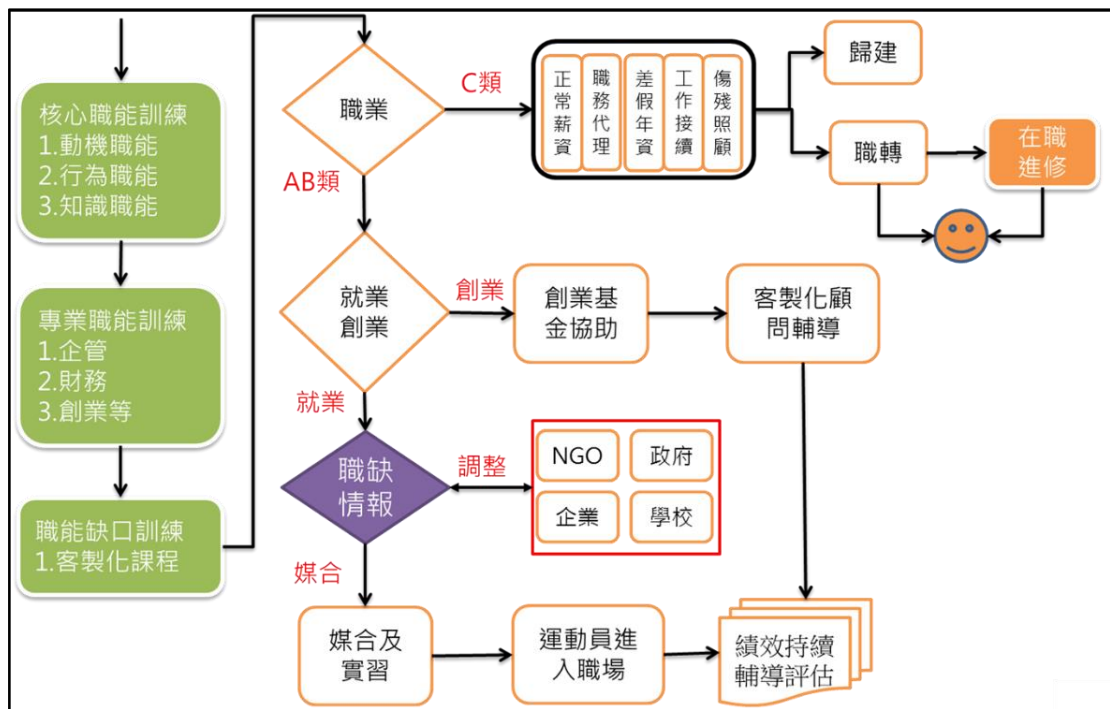


圖 5-4-1 優秀運動員三年成長營路徑一

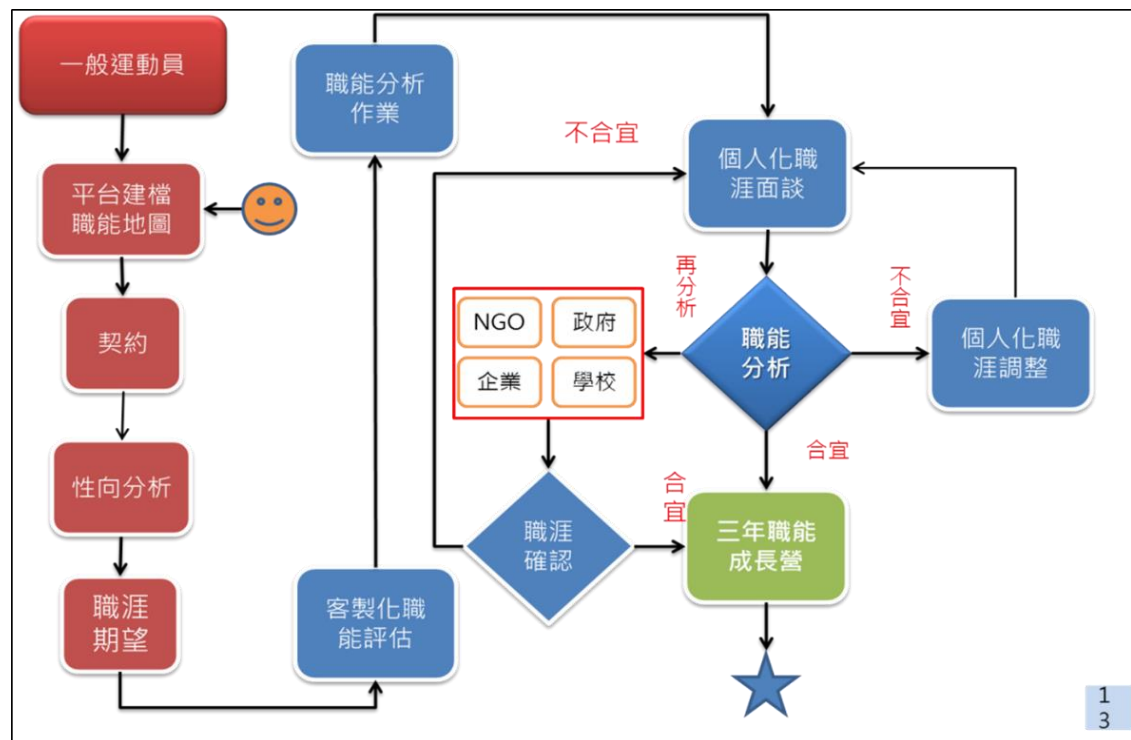


圖 5-4-2 優秀運動員三年成長營路徑二

三年成長營提供課程內容建議如下，而授課資源可引用勞動部具備之課程資源，這部份可以借力使力並創造教育部、勞動部及學員三贏之局面。

表 5-4-1 三年成長營課程內容

三年成長營提供課程內容建議		
項目	細目	說明
基礎或事前作業 8hrs	個人性向分析	2hrs
	職能分析作業	4hrs
	客製化職能評估	2hrs
核心職能訓練 52hrs	動機職能	18 hrs
	行為職能	16 hrs
	知識職能	18 hrs
專業職能訓練 336hrs	企管(產銷)	36hrs
	財務	24hrs
	創業	48hrs
	創富	54hrs
	創新	54hrs
	行銷	24hrs
	服務	36hrs

	網購(供應鏈)	24hrs
	雲端等	36hrs
職能缺口訓練 180hrs	客製化課程	120hrs
	職業轉換職能訓練	30hrs
	職業轉換場域訓練	50hrs

以下則是三年成長營的簡略效益說明及營運模式。

1. 確保運動員擁有安全、有保障的發展環境
2. 完備三年成長營的建置及管理措施，寬籌體育財源，推動制訂運動員照顧發展專法，活絡運動員職涯進路的相關產業等
3. 提升職場就業能力
4. 規劃建置「三年成長營」，做為產、官、學界的支援平台
5. 「三年成長營」的經營理念，政府會提供運動產業人才其全方位的完善服務

第五節 達成優秀運動員 100%就業率

要達成優秀運動員 100%就業率，就必須從相關法規與運動員發展現況與問題進行分析，並提出運動員職涯發展的完善執行策略與行動方案，以期提升職場就業競爭力、激勵競技表現、帶動運動競技參與、培養競技專業亮點人才。

1. 全方位職能輔導

2. 成立專責辦公室推動照顧選手並協助落實行動方案
3. 職能互動媒平台推廣運動員價值化及運動員就業化
4. 三年成長營確保運動員擁有安全、有保障的發展環境才能有效提升競技戰力
5. 客製化典範塑造，擴大競技成就，創造運動員典範形象

綜整以上之可行方案，達成優秀運動員 100%就業率，就有以下之效益呈現，並可就圖 5-1-5 優秀運動員 100%就率分佈圖，了解是可針對全方位有極佳效益呈現。

- (1) 增進職場就業競爭力
- (2) 激勵競技成績表現
- (3) 增加運動競技參與人口
- (4) 塑造競技發展典範

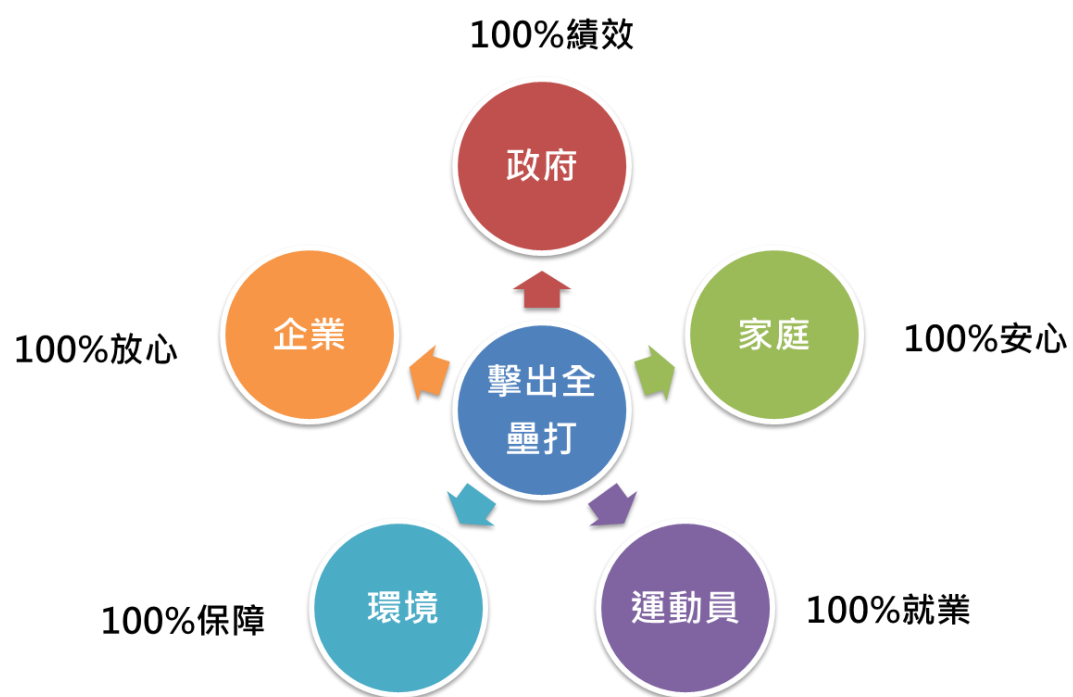


圖 5-5-1 優秀運動員 100%就率分佈圖

第六章 檢核機制規劃

第一節 前言

面對本專案針對運動產業相關議題提出各項解決方案的衝擊，例如：進路平台專案辦公室、三年成長營、優秀運動員等照顧機制，都會對未來十年國內運動員及運動產業人才有極大的影響。同時產業目前又面臨全球化浪潮的競爭日益嚴峻，深切體認到運動產業的發展方案要能落實執行，就必須徹底改進運動行政服務的組織、制度及文化，並協助運動員與產業「跳躍式成長」，以提升運動相關產業（含運動選手）之就職競爭力。

完整的專案進行，必須要含策略、文案及目標，而要能夠有效的呈現成果則一套透明化的檢核機制是有其必須的。要有效執行檢核機制就必須要有完善的組織支持，而本專案提出雙迴圈組織（專案辦公室及三年成長營）互相協作，並配合檢核機制將執行方案有效推向成功的專案。

成功的檢核機制除依賴組織的運作外，更需要依不同項目設定出可達成的 KPI 制度，故本專案嘗試提供各項機制的檢核項目及行動力專案。當政府提出許多的政策及機制，即使有執行方案推出，但對廣義的運動員要有實質的感受，就必須落實檢核機制，如此可讓運動產業人員更了解國家對於其有效照顧的初衷

第二節 檢核機制規劃

本專案針對檢核機制規劃，建議建立雙迴圈檢核規劃與管理機制在組織面上，成立「專案辦公室」，提供運動員在教學成長及學習精進方面所需之服務，並於「三年成長營」下成立「運動員評鑑及檢核中心」負責推動運動員個人專屬評量、個人化服務等評量業務。因此在制度面上，透過推動專案辦公室的行政支援，才能將 3 年成長營導向持續改善之雙迴圈服務規劃與管理機制（如圖一），如果運行成效卓著，可透過雲端服務平台，持續推展到運動產業相關人才服務上。

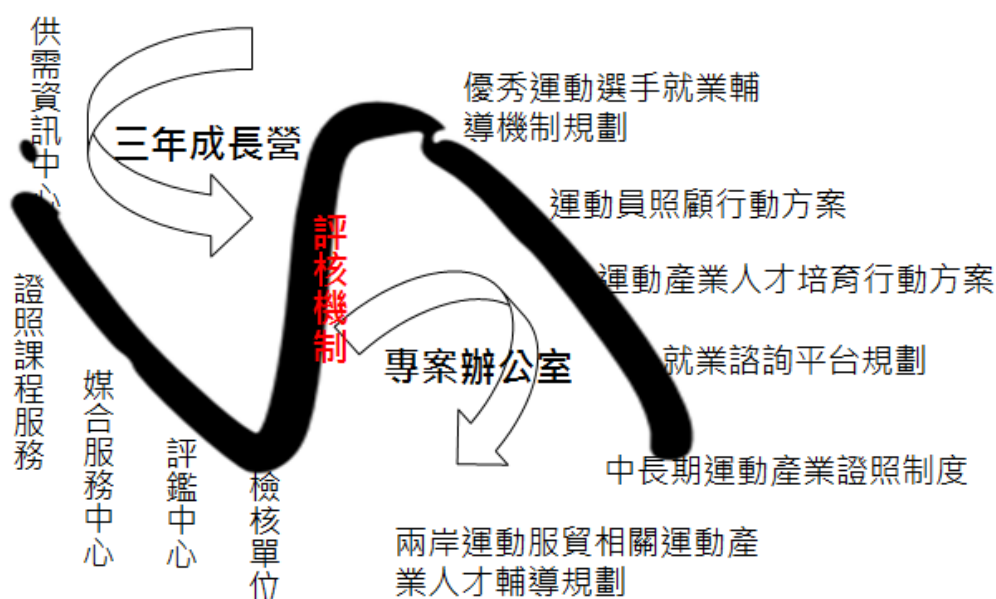


圖 6-2-1 雙迴圈服務規劃與管理機制

檢核之目標說明如下：

一、強調成果導向；在於將輔導重心由傳統的重視資源獎勵投入轉為重視運動產業人才的轉職輔導成效，例如運動員離開運動競技後轉職所應擁有的能力。各校運動專技人員、健康運動休憩學系（教學單位）必須明確訂定畢業生所應具備之職業能力，建立持續改善機制，以確保各單位能達成依其特色所設定之教育目標。

二、重視優秀運動員學習成效；這部份會將輔導重心由傳統的重視獎勵資源轉為重視優秀運動員的三年成長營學習成效，也就是透過學習中各相關部會資源投入，並依其學習所擁有的能力及外部需求就業成效，明確訂定優秀運動員所應具備之學習成效能力，同時建立持續改善機制，藉以確保政府所設定之輔導目標。

三、明確訂定運動員轉職之適應能力；有更多的運動產業人才投入，才會有更多運動員的加入，所以這部份的重心則會由運動產業人才的轉職為主軸，在傳統以學校一窩蜂的教學心態，轉而重視產業人才供需永資源永續的媒合成效為主，也就是注重人才轉職後所必須擁

有的人格特質評估後的職業能力。各學系（教學單位）必須明確訂定運動產業人才所應具備之能力，並建立持續改善機制，以確保各學系能達成依其特色所設定之教育目標。

第三節 組織建構與目標擬訂

一、專案辦公室

內部迴圈(專案辦公室)是針對專案所提出各項政策之執行目標，並提出達成度進行評鑑，其間可收集業界、畢業生、學校相關回饋建議及外部意見，才得以持續改善學系之教育策略，明訂符合國家社會及產業需求及學校定位、家長及校友的期望、學生個人發展及人文素養目標。「專案辦公室」，以結合產業需求與學系發展。並落實執行畢業生追蹤調查、雇主對學校畢業生滿意度調查等，作為調整教育目標之依據。

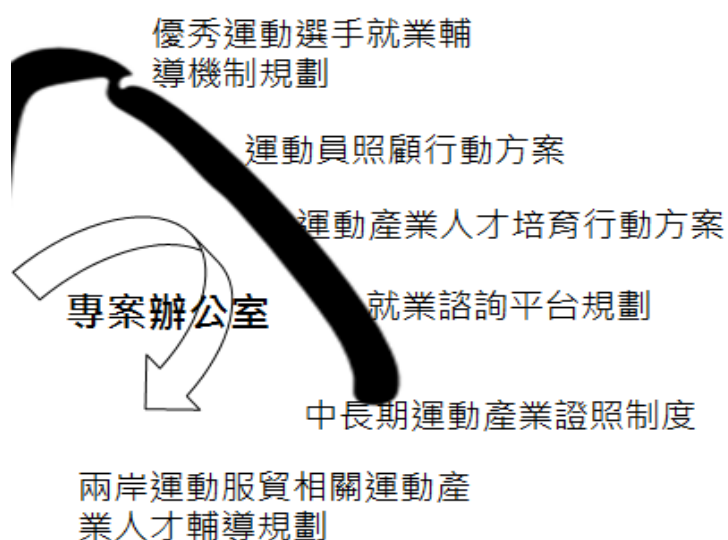


圖 6-3-1 專案辦公室服務規劃與管理機制

二、三年成長營

外部迴圈之執行週期約三年，是依據優秀運動員有效學習成效為依據，進行學員轉職應具備之基本工作任務、能力組合、能力標準之

核心職業能力的建構，與訂定與達成相關課程規劃與實施之評鑑，並依據評鑑結果，修正達成轉職目標的學習成效。

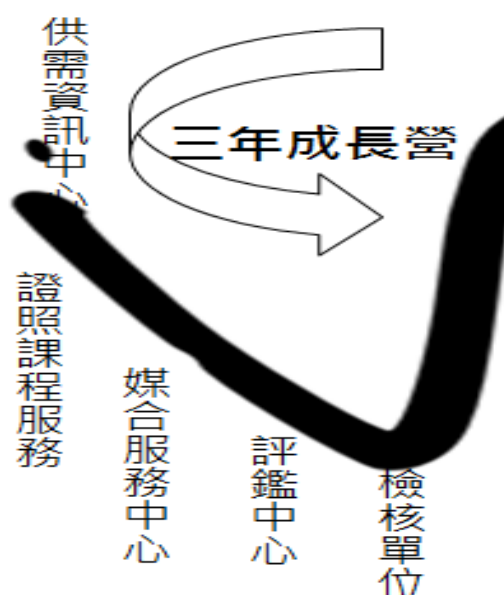


圖 6-3-2 三年成長營服務規劃與管理機制

三、檢核目標擬訂

本專案所提出之政策建議機制，並依檢核項目、行動方案設定 KPI 指標項目，明訂專責辦公室應達成之核心能力，並經上級單位審議通過並執行。專責辦公室則依據所提之目標，明訂所服務之優秀運動員，經輔導後應具備之轉職能力，含語文能力、專技素養、財務管理、社會關懷、國際視野、職場能力等。

表 6-3-1 檢核指標項目

建議機制	檢核項目	行動方案	KPI 指標項目
1.運動員照顧行動方案	期末報告上相關法規盤點	因地制宜該修法就修法	法規盤點
2.運動產業人才培育行動方案	建構三年成長營組織發展	職能評鑑 職務媒合 職業證照訓練	重點項目
3.中長期運動產業證照制度	制度、建議、執行三步驟	運動產業證照優先順序建議	製作問卷並提出產業證照順序

		1. 國民體適能運動指導員證 2. 救生員證 3. 運動場館經理人	
4.就業諮詢媒合平台規劃	建立專責辦公室組織發展	開發智慧媒合平台(整合系說)	重點項目
5.優秀運動選手就業輔導機制規劃	協助署內組織發展與優秀運動選手學習輔導機制	三年成長營；職場轉職能力 專責辦公室；服務品質與績效提升	建構雙迴圈運作機制
6.兩岸運動服貿相關運動產業人才輔導規劃	輔導優秀運動選手取得學歷及技術(職業) 資格	提升產業證照至職業證照 兩岸交互認證	兩岸證照交互認證法制他

第四節 專案執行效益分析

一、運動員可持續感受到國家給予他們的照顧

專案辦公室透過三年成長營的服務機制，確認服務對象有被確實照顧到，並針對多元評量機制，評量運動員是否具備基本能力與核心能力。並據此調整課程規劃及教師教學策略，並與各校導師及職涯輔導單位合作辦理產業需求與畢業生調查，作為教育目標改進意見。

二、國民更了解國家對於全體運動產業人員的政策

國人對於運動產業的持續關注，直接就影響到運動員人口的興衰，最後就會影響到優秀運動員的產生，所以與體育產業相關的產業與家庭，都會因國家政策所提供專案辦公室及三年成長營的服務機制，而更願意將孩子放在他們所熱愛的運動產業，因為他們確認會被照顧到，尤其透過三年成長營的服務機制，可以更容易建構起運動員是否具備基本能力與核心能力。

三、推動國際教育認證，落實持續改進機制。

積極參與勞動部職業及國際教育認證，是三年成長營落實服務品質之最佳策略。在運動產業普遍仍多是非勞動廣職業證照的小市場，及朝向高品質職業認證的大市場下，運動產業的證照機會是運動休閒相關系所的絕佳機會，至於有哪些證照需要優先研發，及初期的職能基準輔助辦法，政策上亦有相關辦法提出，其目的就是籍證照提升服務品質並與國際接軌。

第七章 兩岸體育運動服貿相關制度與事務規劃

《海峽兩岸服務貿易協議》（英語譯名：Cross-Strait Service Trade Agreement 或 Cross-strait agreement on trade in services[1]，簡稱 CSSTA），是海峽兩岸依據《海峽兩岸經濟合作架構協議》（簡稱 ECFA）第四條所簽署的服務貿易協定。2011 年 3 月，兩岸的經貿業務主管部門開始展開服務貿易磋商並達成共識。2012 年 8 月 9 日舉行的兩岸兩會第八次高層會談上，雙方同意在達成關於該協議文本和市場開放項目的共識後正式簽署。2013 年 6 月 21 日，兩岸兩會在中國大陸上海市舉行第九次高層會談並簽署該協議，也向外界公布了開放清單。

在臺灣，由於部分人士擔憂該協議可能使臺灣在經濟與政治上，更容易被相對缺乏經濟自由的中國大陸影響，加上官方在該協議簽訂前對民間溝通不足，因而導致兩岸服務貿易協議存查爭議與太陽花學運的發生，因而導致該協議在台灣社會造成廣泛的爭議和討論。

尤其大家在兩岸服貿的議題討論中，除了一般性經濟議題外，大家鮮少在體育運動議題上著墨，經深入研究兩岸的就業議題後，發現大部份的專技行業，要就業就需要證照的環境下，例如救生員證在大陸方面是由國家體育總局之游泳運動管理中心與國家體育總局職業技能鑑定指導中心負責核發，而台灣是由主管單位委辦民間單位核發，兩岸證照的核發單位程序有較多相同之處，故交互認證刻不容緩，尤其在服務業追求量與質的控管下，兩岸的就業機會高下立判，屆時兩岸服務貿易正式通過後，就會產生兩岸競爭的工作權之爭。

第一節 服務貿易之定義

一、依兩岸服務相關的書面定義說明如下

1. 自一會員境內向其他會員境內提供服務；
2. 在一會員境內對其他會員之消費者提供服務；
3. 由一會員之服務提供者以設立商業據點方式在其他會員境內提供服務；
4. 由一會員之服務提供者以自然人呈現方式在其他會員境內提供服務。

前兩類的服務提供者不在當地，又稱為跨境服務，後兩類在當地提供。

二、 四類國際間服務貿易可能衍生的運動產業分析如下

1. 跨國境外服務：運動彩券、運動博弈、運動商品數字行銷
2. 跨國境內服務：跨國球賽、國際運動交流、國際體育人才培訓中心、運動養生之國際營隊。
3. 境外商業據點：外商健身房、外商運動人力銀行、外商運動顧問公司、國際運動整合行銷公司
4. 境外自然人呈現：運動教練跨海謀生

依兩岸服務之內容定義，服貿簽約後運動服務業有眾多之就業機會，但缺乏官方職業證照的認可，待兩岸服貿通過後，我們是否有準備後該有之應變機制，或是否有提出兩岸全面交互認證的辦法或措施，而這些待解決事項都值得我們深入去探討及了解。

第二節 服務貿易協議大陸對台灣開放程度之探討

一、 服務貿易協議開放程度之探討：

1. 雙方標準不一，台灣適用 WTO 的已開發國家標準(較開放)，大陸則適用開發中國家標準(較限制)，因此對於跨境提供服務不對等，

台灣對大陸大多數是開放，大陸對台灣不開放。以運動娛樂產業為例，台灣只有在演出場所的經營對大陸限制控股在 50% 以下，其餘幾乎全開放。而大陸則對跨境服務均不作承諾。因為台灣開放對大陸對台灣的跨境服務，將導致大陸商品容易銷往台灣，大陸不用在台灣設公司就可以做台灣生意，因此這樣的貿易額無法創造台灣的就業機會。同時，因為大陸不開放台灣對大陸的跨境服務，將導致台灣商品不容易銷往大陸，台灣需要到中國大陸設公司才能做中國生意，而公司之資本額往往受限於必須低於持股 50% 以下，將導致人才和資金被大陸吸納，且無法掌握大陸投資的決策權，最後將導致台商把本土的公司移到大陸去，卻換得無法全身而退，甚至被迫放棄台灣市場。

2. 大陸對台灣開放造成的優惠條件不對等(如圖 7-1)。大陸對台灣條件在 10 國之間僅排第 8 名，對台灣的開放程度還不如在全球競爭力排名 124 名的巴基斯坦(開放程度排第 3)、競爭力排名第 61 名的秘魯(開放程度排名 61)

3. 從大陸對 10 個國家的開放程度排名，進一步分析不同產業間開放的程度，發現娛樂文化運動業，台灣是唯一不被開放的國家。

國家	香港	澳門	巴基斯坦	秘魯	新加坡	哥斯大黎加	紐西蘭	台灣	智利	東協
開放項目排名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全球競爭力排名	9	N/A	124	61	2	57	23	13	33	N/A
商業	***	*	***	***	***	*	*	○	○	○
通訊	***	***	*	*	*	*	○	○	X	X
營造	***	***	○	○	○	○	○	*	○	○
分銷	***	***	***	***	***	***	*	○	○	X
教育	***	***	*	*	*	*	*	X	*	X
環境	***	***	○	○	*	○	*	*	*	*
金融	***	***	*	*	*	X	*	○	X	X
健康社會	***	***	○	X	X	X	X	*	X	X
旅遊	***	***	***	***	*		*	○	○	X
娛樂文化運動	***	***	○	○	○	○	○	*	○	○
運輸	***	***	*	**	*	*	*	○	○	○

註：每個類別以開放項目的多寡及深度進行比較。

★越多表開放項目越多、限制越少 ○表示開放項目少、限制多 X表示不開放

圖 7-2-1 中國大陸對各國開放項目分佈圖

二、 有關運動體育健康休閒等方面雙方開放領域比較

1. 跨境提供服務 2. 境外消費 3. 商業據點呈現 4. 自然人呈現

表 7-2-1 兩岸的項目開放承諾

項目	台灣方面的開放承諾
十、娛樂、文化及運動服務業 (視聽服務業除外) A. 娛樂服務業—演出場所經營	(1)沒有限制。 (2)沒有限制。 (3)允許大陸服務提供者在臺灣以合資、合夥形式設立劇場、音樂廳演出場所的經營單位。大陸服務提供者總持股比例須低於 50%，不具控制力。 (4)同「電腦及其相關服務業」的承諾。如下： 除有關下列各類自然人之進入臺灣及短期停留措施外，不予承諾商業訪客進入臺灣停留期間不得超過三個月。(商業訪客係指為參加商務會議、商務談判、籌建商業據點或其他類似活動，而在臺灣停留的自然人，且停留期間未接受來自臺灣方面支付的酬勞，亦未對大眾從事直接銷售的活動。)跨國企業內部調動人員進入臺灣初次停留期間為三年，惟可申請展延，每次不得逾三年，且展延次數無限制。(跨國企業內部調動人員係指被其他世界貿易組織會員的法人僱用滿一年，透過在臺灣設立的分公司、子公司或分支機構，以負責人、高級經理人員或專家身分，短期進入臺灣以提供服務的自然人。「負責人」係指董事、總經理、分公司經理或經董事會授權得代表公司的部門負責人。
D. 運動及其他娛樂服務業—運動	(1)沒有限制。

場館營運 (CPC96413)	(2)沒有限制。 (3)允許大陸服務提供者在臺灣以獨資、合資、合夥及設立分公司等形式設立商業據點，提供運動場館營運服務(高爾夫球場除外)。 (4)同「電腦及其相關服務業」的承諾。(同上)
E. 其他—遊樂園及主題樂園(非屬森林遊樂區者)	(1)沒有限制。 (2)沒有限制。 (3)允許大陸服務提供者在臺灣以獨資、合資、合夥及設立分公司等形式設立商業據點，提供遊樂園及主題樂園服務。 (4)同「電腦及其相關服務業」的承諾。(同上)

表 7-2-2 大陸方面的承諾

	大陸方面的承諾
10、娛樂、文化和體育服務 A. 文娛服務(除視聽服務以外) (CPC9619**)	(1)不作承諾 (2)不作承諾 (3)允許臺灣服務提供者在大陸設立由臺方控股或占主導地位的合資、合作音樂廳、劇場等演出場所經營單位。 (4)除加入世界貿易組織水平承諾中內容和下列內容外，不作承諾：合同服務提供者——為履行雇主從大陸獲取的服務合同，進入大陸提供臨時性服務的持有臺灣方面身分證明文件的自然人。其雇主為在大陸無商業存在的臺灣的公司/合夥人/企業。合同服務提供者在外期間報酬由雇主支付。合同服務提供者應具備與所提供服務

	相關的學歷和技術(職業)資格。在大陸停留期間每次可申請不超過兩年多次有效來往大陸簽註；如有需要可申請延期。在大陸停留期間不得從事與合同無關的服務活動。
D. 體育和其他娛樂服務 (CPC96411, 96412, 96413)	(1)沒有限制 (2)沒有限制 (3)允許臺灣服務提供者在大陸設立合資、合作或獨資企業，提供體育活動的推廣、組織和體育設施(高爾夫球場除外)的經營服務。 (4)除加入世界貿易組織水平承諾中內容和下列內容外，不作承諾：合同服務提供者——為履行雇主從大陸獲取的服務合同，進入大陸提供臨時性服務的持有臺灣方面身分證明文件的自然人。其雇主為在大陸無商業存在的臺灣的公司/合夥人/企業。合同服務提供者在外期間報酬由雇主支付。合同服務提供者應具備與所提供服務相關的學歷和技術(職業)資格。在大陸停留期間每次可申請不超過兩年多次有效來往大陸簽註；如有需要可申請延期。在大陸停留期間不得從事與合同無關的服務活動。

兩岸相關運動產業的開放程度及制度，的確是會影響到台灣的人才與資本往中國大陸移轉，市場的機會與需求能量是夠大，但中國大陸對於這方面的要求，就是歸屬於落地企業，當然如果能藉由市場擴大，並延伸相關產業，共組策略聯盟進駐中國大陸，並彼此扶植共同提升服務的質量，畢竟 21 世紀已非英雄的時代，而是團隊的聯盟策略勝出。

第三節 服務貿易協議對台灣運動專業人士及產業之衝擊及影響

大陸地區對於自然人去大陸服務的台灣運動人士，合同服務提供者應具備與所提供服務相關的學歷和技術(職業)資格。因此台灣的運動科系人士若要前往大陸就業，勢必會先前往大陸參加證照輔導課程，抑或是在台灣掀起準備大陸考證照之組團風潮。在大陸停留期間每次可申請不超過兩年多次有效來往大陸簽註；如有需要可申請延期。在大陸停留期間不得從事與合同無關的服務活動。

對照香港於 2003 與大陸簽訂 CEPA，導致房價每年成長 7%，六年成長六成，製造業年產值從 2000 的 71,655 百萬元港幣，降到 2008 年的 38,710 百萬元港幣，減少約 46%。製造業就業人數從 1998 年的 251,684 人降到 2008 年的 142,183 人，減少約 44%。而製造業之年平均薪資，也從 1998 年的 40,058 港幣降到 2008 年的 25,146 港幣，降幅達 37%。

兩岸服貿協議的簽訂，或多或少都會影響到兩岸相關產業的發展，尤其就屬人才與資本的移轉影響最為深遠，至於如何創造雙贏、降低衝突、善用取代之全方位策略，應是我國運動產業在面對服貿後的重要策略方案。

1. 雙贏；我優而他缺，他優而我缺。
2. 衝突；我他均供過於求。
3. 取代；雙方雖供不應求，但我優而他弱 他優而我弱，而其中最令人擔憂的是，他憂而我弱。

以上不論雙贏或取代之策略，皆會因人才與資本的移轉而造成台灣的空洞化，及產業發展規模的懸殊危機，故相關產業的聯盟作戰策略，在我們相對有競爭力的運動產業，才能呈現其有效的作戰能力，並確保台灣的隱藏實力，作為長遠戰役的後勤支持。

第八章 分項專案預期效益與建議事項

第一節 預期效益與展望

專案主要落實在運動產業人才培育及職涯進路中長期規劃的作業上，主軸在就業與運動的平衡上，並依建議提出可行措施和政策，尤其以雙迴圈(專案辦公室及三年成長營)的太極陰陽互行的運作，在成效上的確可創造出全面共贏的策略方針。詳細的說明如下表：

表 8-1-1 預期效益

項目	說明
政府	除了獲得選手在運動場全力爭光外，並兼顧選手退場後的職涯規劃
企業	提升工作熱忱及員工關懷，間接提升企業社會責任的正面形象
家庭	家長因有完善職能安全屋，才能放心及安心將孩子送到國訓中心，共享為國爭光的榮耀
訓練環境	優秀運動員有完善的職業規劃及獎勵管理制度，在身心平衡的健康環境下訓練是安全
運動員	運動員價值化，運動員就業化才能在無後顧之憂之下創造運動佳績

第二節 專案建議事項

本研究依據以上的分析基楚，配合體育署中長程施政計畫及預算規劃，並針對當前國家政策、社會狀況及本署未來發展需要，提出分項專案建議事項，及專案辦公室目標重點如次：

一、優質運動人才發展：包含推動運動員品牌化、運動人才品質精進及就業知識創新輔導等關鍵人才培育等工作，以全面輔導運動產業形塑優質服務品質，同時，將啟動法制研修工程，循序漸進檢討及鬆綁相關管理制度。另外，將首度規劃建置「三年成長營」，做為產、官、學界的支援平台。

二、全方位運動員照顧：以「跨域整合」做為開發運動員多元及特色的品牌，並提升其高附加價值的運動精神產品，並針對目標市場分眾行銷，開拓高潛力客源市場，深化國內運動產業與優秀運動人才的結合。

三、競技型運動員激勵：透過「三年成長營」的經營誘因理念，提供運動員在運動場盡情發揮而無後顧之憂，因為政府會提供其全方位的完善服務，如此才能真正讓運動員感受到被照顧的感覺。

四、典範運動員塑造：順應運動員在動場拼搏的普世價值，積極推動「典範運動員」的品牌行銷，並鼓勵企業界與專責辦公室共同建構起典範的品牌，並藉助媒體的輔導效應導入產業服務，同時開創運動員無形的新興商機，促進運動員的產業有效效益。

五、運動產業人才媒合系統：為促進運動產業人才供需的發展，營造運動服務產業優質的就業環境，透過一套運動產業職務與知識工作者之間的智慧型媒合機制顯得相對重要，並提升運動產業人才的就業或創業。人才媒合系統可從產業的服務特質來探討運動產業產業的人力供需，因產業在服務的過程中，有賴大量的服務人力的投入，所以可以歸屬於勞力密集之產業；但消費者又希望在運動休閒的過程中，得到的是高品質與個性化的服務，所以又可以歸屬於知識經濟之產業。

第三節 雙迴圈(專案辦公室及三年成長營)的組織架構與工作內容：

雙迴圈(專案辦公室及三年成長營) 的觀念在第六章有簡略提出一些概念，但在本章節將之前的相關觀念整合於此，藉以做為本研究的重大建議事項，其間專責辦公室以運動產業人才培養與媒合為主去發展，而三年成長就是以就業與運動競技中找到平衡，最後才能找到最佳的三贏策略目標及執行方案。

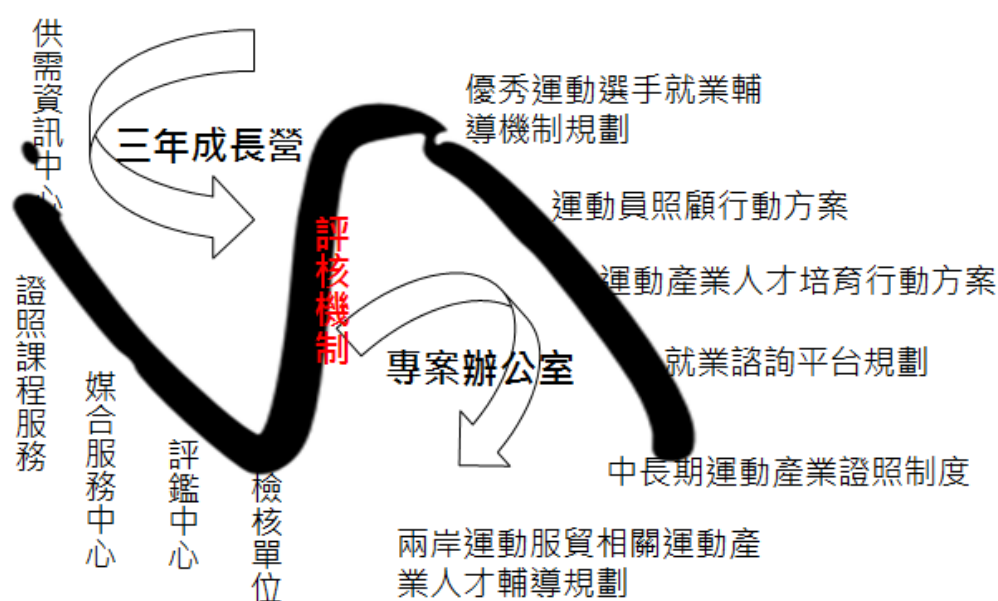


圖 8-3-1 雙迴圈服務規劃與管理機制

表 8-3-1 三年成長營服務對象比較表

號	服務項目	運動員(優秀)	運動相關科系在校學生	運動產業人才
1	專責辦公室就業服務	■	■	■
2	三年成長營	提供至多三年期間■		
3	職前教育與訓練	■		
4	職能檢測服務	■	■	■
5	輔導證照考試	■	■	■
6	語言能力提升訓練	■		
7	專長培育訓練	■		
8	提供國內外實習	■		
9	研討會講習	■	■	■
10	輔導員認證輔導考證		■	
11	產業職能諮詢服務	■	■	■
12	提供勞動部職場專業課程	■	■	■
13	提供勞動部失業輔導課程	■		■
14	提供勞動部失業津貼輔助辦理	■		■
15	提供勞動部證照專業課程	■	■	■
16	提供一對一客製化輔導諮詢及課程	■		
17	提供就業及轉職媒合資訊服務	■		
18	配合各校職能檢測及輔導		■	
19	成長營生活及學習津貼	■		
20	提供國內外見習	■		

以下就針對專責辦公室、三年成長營、專責辦公室經費及服務及課程內容進行說明如下：

一、專責辦公室

1. 建立學生契約
2. 協調跨校學習資源整合與輔導
3. 進行有關優秀運動員照顧的法令盤點
4. 執行三年職能成長營
5. 運動員就業率績效考核
6. 建構優秀運動員媒合、見習互動平台
7. 提供財務(年金)規劃、管理與諮詢

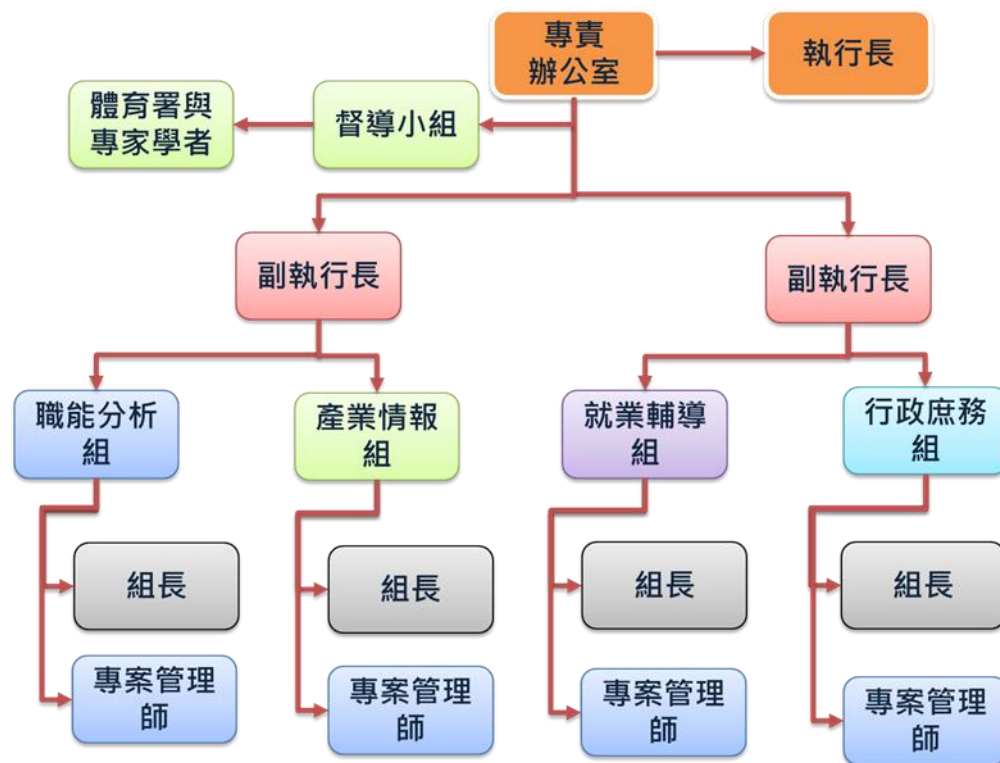


圖 8-3-2 辦公室組織架構

二、 三年成長營

1. 提供運動員人格職能評估與職能學習地圖
2. 建立運動員職能規劃與職涯進路地圖
3. 提供職業選手職轉諮詢及輔導
4. 經營缺口的經營協助
5. 協助工作規劃及創業職能
6. 職缺需求盤點
7. 成立運動員職涯預警系統
8. 性向與職能分析
9. 適才適性調整
10. 職能缺口訓練
11. 職場見習與輔導
12. 工作協助及創業職能
13. 財務規劃及管理能力
14. 學生契約與權利義務
15. 入職前職能訓練營
16. 就業實習與媒合
17. 就業率績效持續考核

專案辦公室的經費，乃依本研究前述之組織架構及功能展開之建議，包含人事費、設備及三年成長營的相關經費估算，說明如下：

三、專責辦公室經費預估

本項辦公室的經費預估，是依據政府相關規定辦理，例如人事費、則包含主持人、協同主持人；功能性則分為

1. 職能分析組、(負責選手性向與職能分析)，主要功能為業務規劃，資料彙整，工作安排，進度報告。
2. 產業情報組(負責市場調查與分析)，主要功能為業務規劃，資料彙整，工作安排，進度報告。
3. 就業輔導組(負責課程安排，見習、實習)，主要功能為業務規劃，資料彙整，工作安排，進度報告。
4. 行政組(負責辦公室公文、採購、資訊等)，主要功能為業務規劃，資料彙整，工作安排，進度報告

經費細項說明如下：

表 8-3-2 專案辦公室經費

教育部體育署委辦專責辦公室規劃案經費預算表						
項目	細目	單位	數量	單價	合計	說明
人事費	執行長	人、月	12	10,000	120,000	1人*12個月
	副執行長	人、月	12	8,000	96,000	1人*12個月
	組長	人、月	48	6,000	288,000	4人*12個月(1.職能分析組(負責性向與職能分析；2.產業情報組(負責市場調查、資訊建立與分析；3.就業輔導組(負責課程安排，見習、實習；4.行政庶務組(負責辦公室公文、採購、資訊等)
	專案管理師	人、月	72	36,050	2,595,600	6人*12個月；碩博士級(職能分析與產業情報各一人；就業輔導與行政庶務各2人)
	年終獎金	人、月	9	36,050	324,450	專案管理師1人*1.5個月*6人*月薪
	行政助理勞工退休金或離職儲金	人、月	72	2,163	155,736	專案管理師勞工退休金，以每月工資6%編列
	勞健保費	人、月	72	3,947	284,184	6人
	全民健保補充保費	一式	2%	3,724,050	74,481	計畫主持費、年終獎金、兼任助理等經費總和*2%
	兼任助理	人、月	60	5,000	300,000	5人*12月，碩士生
	小計				4,238,451	
設備費	桌上型個人電腦(含螢幕)					公務，教材製作用
	筆記型電腦	台	2	20000	40,000	簡報、授課、會議用
	投影機	台	2	25000	50,000	簡報、授課、會議用
	小計				90,000	
	網站設計	座	1	50000	50,000	辦公室網站設計與維護
	資料蒐集	批	5	10,000	50,000	國內外相關文獻資料收集
	影印機租用	台	24	2,500	60,000	12個月*2台*2500元
	資料庫設計與維護	月	12	3,000	36,000	運動產業人才庫
	人才就業媒合平台	年	1	60,000	60,000	與人力洋行合作費用
	職能檢定及諮商	人次	50	2,000	100,000	預估50人*2000元/人
	三年成長營	人次	15	50,000	750,000	見習、實習，教材
	專家座(訪)談費	人次	130	2,000	260,000	座談會5場*20人次/場+訪談30人次
	工讀費	小時	1,000	120	120,000	100小時/月*10月
	雜支(業務費總和8%)				118,880	其他相關雜項或耗材，包括郵資、隨身碟、光碟、桌牌印製(含壓克力套)、引導海報印製、資料夾、筆、電池、資料袋、文具等。
	小計				1,604,880	
	行政管理費				160,488	(業務費)*10%
總計					6,093,819	
	三年成長營					
	細目	單位	數量	單價	合計	說明
	講師交通費	趟	138	1500	207,000	核心職能訓練13人次+專業職能訓練80人次+職能缺口訓練45人次。來回*2(檢據核銷)
	講師誤餐費	個	138	80	11,040	
	住宿費	人次	138	1000	138,000	
	膳食費	人次	240	100	24,000	餐/60元，午餐/90，晚餐/90
	講義費		320	100	32,000	
	人格特質檢測及輔導		320	1800	576,000	
	基礎或事前作業		320	100	32,000	
	核心職能訓練	小時	52	1600	83,200	動機職能(18 hrs)行為職能(16 hrs)知識職能(18 hrs)；每次4小時
	專業職能訓練		320	1600	512,000	企管(產銷)、財務、創業、創富、創新、行銷、服務、網購(供應鏈)、雲端；每次4小時
	職能缺口訓練		180	1600	288,000	客製化課程、職業轉換訓練；每次4小時
	實習費		180	1600	288,000	時數*費用/每次*次數
	雜支	批	12	3000	36,000	影印、茶水、耗材
	小計				2,227,240	
	行政管理費				222,724	(業務費)*10%
總計					2,449,964	
專責辦公室合計					8,543,783	140

四、 專責辦公室的服務及課程內容如次：

表 8-3-3 專案辦公室課程內容

專責辦公室服務內容		
項目	細目	說明
基礎或事前 作業 8hrs	個人性向分析	2hrs
	職能分析作業	4hrs
	客製化職能評估	2hrs
核心職能訓 練 52hrs	動機職能	18 hrs
	行為職能	16 hrs
	知識職能	18 hrs
專業職能訓 練 336hrs	企管(產銷)	36hrs
	財務	24hrs
	創業	48hrs
	創富	54hrs
	創新	54hrs
	行銷	24hrs
	服務	36hrs
	網購(供應鏈)	24hrs

	雲端等	36hrs
職能缺口訓練 180hrs	客製化課程	120hrs
	職業轉換職能訓練	30hrs
	職業轉換場域訓練	50hrs

附件一：專案預算

教育部體育署委託運動產業人才培育與職涯進路平台中長期規劃案經費預算表						
項目	細目	單位	數量	單價	合計	說明
人事費	計畫主持人	人、月	10	8,000	80,000	1人*10個月
	協同主持人	人、月	10	6,000	60,000	1人*10個月
	專任行政助理	人、月	10	36,050	360,500	1人*10個月
	年終獎金	人、月、年	1.5	36,050	18,025	專任助理1人*1.5個月*月薪36050*04/12年
	行政助理勞工退休金或離職儲金	人、月	10	2,163	21,630	專任行政助理勞工退休金，以每月工資6%編列
	勞健保費	人、月	10	3,947	39,470	
	全民健保補充保費	一式	2%	208,025	4,161	計畫主持費、年終獎金、兼任助理等經費總和*2%
	兼任助理	人、月	10	5,000	50,000	晤談、調查與研討會協助人力
	小計				633,786	
業務費						
	資料蒐集	式	1	30,000	30,000	國內外相關文獻資料收集
	撰稿費	千字	30	870	26,100	3萬字，每千字870元
	校對費	千字	30	87	2,610	以稿費10%編列
	印刷費	本	60	300	18,000	
	座談會專家出席費	人、次	60	2,000	120,000	
	座談會專家交通費	人、次	30	1,500	45,000	
	全民健保補充保費	一式	2%	249,910	4,998	撰稿費.校對費.出席費.工讀費等經費總和*2%
	雜支				31,425	其他相關雜項或耗材，包括郵資、隨身碟、光碟、桌牌印製(含壓克力套)、引導海報印製、資料夾、筆、電池、資料袋、文具等。
	工讀費	8小時	920	110	101,200	
	小計				379,333	
行政管理費					37,933	(業務費)*10%
總計					1,051,052	

附件二：專案會議紀錄及決議事項

日期	地點	名稱
10月29日	體育大學行政大樓5樓515會議室	運動產業人才培育與職涯進路平台中長期規劃座談會
11月10日	體育署1F會議室	照顧優秀運動選手座談會
12月18日	教育部體育署8樓會議室	運動產業證照制度規劃專家座談會
12月20日	體育大學學務長室(李豪傑)	兩岸運動產業證照現狀討論
1月7日	教育部體育署8樓會議室	運動產業證照制度規劃
1月27日	教育部體育署8樓會議室	運動中心專業人才需求與職能基準發展
4月22日	教育部體育署十二樓會議室	運動產業職業證照制度規劃
6月3日	教育部體育署國際奧會	照顧優秀運動選手座談會
6月30日	國家運動訓練中心	照顧優秀運動選手座談會

運動產業人才培育與職涯進路平台中長期規劃

會議記錄

會議日期：103 年 10 月 29 日

會議時間：下午 1230-1400

會議地點：國立體育大學行政大樓五樓 504 會議室

會議主席：高 校長俊雄

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

李仁德老師、張思敏副校長、梁錦鵬老師、陳五洲學務長、黃一元副理事長、黃志豪先生、蘇嘉祥先生、許佳仁教練

列席人員：

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 運動員的轉型模式及二次就業的輔導建議仍需加強
2. 國光獎金專戶管理，可分為一次領，解決家務事或分批領安家，亦可用信託的方式
3. 輔訓方式如果在左訓部份則由政府支付，而其他單位或地方則要自付
4. 體育運動類或賽會訓練，保險單位拒保，建議由政府出面協調，同時國家選手更需要體能訓練及傷害防護的全方位照顧

5. 培養就業的第二專長，是本案最重要的措施，提供運動員能力提升及配套措施的方法，例如場館營運人才等
6. 體育課程需要重新安排，以應付全新的世代，因為課業，就業，頂尖選手為領導人，亦即可以做為社會典範的人才資源
7. 雖然每一位都會有營養金 16,000，同時有許多家企業提供 21,000 給競技前三名的運動選手，但其他非優秀選手？(政府對於勞工有許多好的政策，如何應用到運動員)
8. 職業證照需政府協助建立供需機制，同時應該由政府來發放，才能夠有效執行，例如上山的響導證等
9. 缺乏運動員工作上職能發展規劃及教練養成課程的開發
10. 職業運動員回饋機制
11. 建議由體育署協同民間成立運動員輔導專責辦公室，以便整合相關資源

照顧優秀運動選手座談會

會議記錄

會議日期：103 年 11 月 10 日

會議時間：下午 1400-1530

會議地點：體育署 1F 會議室

會議主席：

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

體育署署長、吳組長、李課長、高校長俊雄、陳五洲學務長、梁錦鵬老師、

列席人員：

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 績優運動員的職能訓練可以概分一般及核心二部份，而國外的可參考機制，績優運動員進入職場前可以有 3 年的職場環境歷練，經過職能分析、轉型訓練、職場訓練等，經過個人化諮詢服務，才讓他進入職場
2. 績優運動員是必須個人化服務，包括學業、工作，及跨校聯盟的照顧、性向能力分析輔導，這可以適時引進外界專業人力顧問公司，包含核心職能訓練
3. 計劃不應包山包海，而應聚焦於如何協助績優運動員成為企

業需求的亮點計劃，必須先設定目標，例如職業生涯規劃

4. 就業的方向可分為學校，單項運動協會，NPO 組織，相關企業，創業協助等五項，本計劃目的，就是讓家長願意讓孩子投入運動，完善的職前訓練課程及環境，如此才能培養職場讓人接納及肯定的人才

運動產業證照制度規劃專家座談會

會議記錄

會議日期：103 年 12 月 18 日

會議時間：下午 1400-1700

會議地點：教育部體育署 8 樓會議室

會議主席：高俊雄校長

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

體育署彭台臨、體育署綜規組吳永祿、體育署學校組王漢忠、國立體育大學張思敏、國立體育大學陳五洲、台北市體育局輔導管理科鍾科長麗民、台北市體育局競技運動科袁科長守方、南湖高中孫校長蘭宜、伯諾公司邱繼彥、台北市北投運動中心楊子興、合作金庫許順益、台中威達曾華偉、綺麗珊瑚黃鈞瑜、崇越科技李傳雄

列席人員：

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 在場館管理，大概有兩個職業類別，一個是管理職另一個是技術職，不管你是優秀的選手將來投入這個產業運動場館來講，你要面對是你要往管理職走還是技術職走，但大部分選手都留在技術職，但這兩個職位需要的職能是不一樣的，這需要進入職場前就先要有專責單位為其解析
2. 運動員的職能培育及英文能力等等，是出社會主要的能力，

但運動員最大的好處使命必達、罵絕對不會退縮、很有企圖心，這就是運動員的核心特質

3. 建議體育署訂定民間體育團體聘用績優體育選手要有一定比例的法規
4. 台灣選手的問題是課業，所以選手的未來，希望署裡可以設一個專責的辦公室，這樣選手的職涯就可由專責辦公室各類型的專業人員來幫助他們，並且要幫助他們由生理、心理各方面的照顧讓他們沒有任何後顧之憂，才能夠提升選手優秀的表現
5. 運動員進入職場要懂得自主訓練，如此才能夠與企業的工作需求無縫接軌
6. 運動員很大的問題是缺乏出社會的危機感，運動員不用刻意去給他照顧太多，而是要告訴他該如何走自己去發展

兩岸運動產業證照現狀討論

會議記錄

會議日期：103 年 12 月 20 日

會議時間：下午 1400-1700

會議地點：體育大學學務長室(李豪傑)

會議主席：陳五洲學務長

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

體育署署長、陳五洲學務長、梁錦鵬老師、李豪傑

列席人員：

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 全球職業證照的發展一定是跟著產業需求發展而來，台灣的环境亦然
2. 職業證照的發照單位有些差異，像我有勞工衛生甲級執照，他是勞動部的，但他不等於考試院的，但考試院也有叫做勞工衛生執照！兩者不同位階其就業的承認度亦有差
3. 中國大陸運動防護都是骨科治療或更高層的物理治療師所限制的行業，進入不易
4. 兩岸證照的考慮其實不是技術問題是管理問題，例如證照的發展公告後要標準審議通過後有相關細則、教材培訓、還有

考題考試人員

5. 未來台灣要保護那些產業例如不想給大陸來做的如果有那就是職業標準要優先處理，或是那些大陸產業是有前景是我們想過去的當然我們也要有職業標準
6. 兩岸之間要有一套共同職業標準，而這標準需從國家標準標準變成這一個地區標準
7. 證照培訓師是兩岸戰略的制高點，如果真的有心於這領域，要做的就是培訓教育這一塊

運動產業證照制度規劃

會議記錄

會議日期：104 年 1 月 7 日

會議時間：中午 12 時 30 分

會議地點：教育部體育署 8 樓會議室

會議主席：高俊雄校長

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

體育署王副署長水文，國立體育大學張副校長，陳學務長五洲，國立臺灣師範大學副教授林儷蓉，勞動部勞動力發展署，教育部技職司，中華民國運動教練學會，台灣體育運動管理學會，中華民國水上救生協會，台灣運動傷害防護學會，中華全民運動健康管理協會，新式樣智權開發有限公司

列席人員：梁錦鵬、詹文祥、翁悅珍

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 體育署至民國 108 年之運動島社福專案，可直接提升運動人口，而運動相關產業人力需求例如體適能、場館經營、運動指導員及水域救生員等專業人才，會有大量成長需求。
2. 具有法源依據之證照，對於運動的服務水準，確實可以促進產業向上發展的效益。

3. 納入多元化及國際化的交互認證，可以提升運動推廣的素質。
4. 直接相關的證照就業市場需求，將會是未來產業發展的關鍵因素
5. 兩岸服貿協議主要就是人才流通，政府依需要建立產業輔導機制，設置「運動服務業專責辦公室」單一窗口，進而推升服務業勞工技能。
6. 符合兩岸法規是主要的限制，例如運動教練、登山嚮導員及水域救生員，若不具兩岸認可之證照，則會演變成對岸可來我方執業，而我方則不能過去執業之困境。
7. 國內觀光與運動休閒相關證照的授證體系呈現紛雜多元，授證單位涵蓋觀光局、考選部、勞動部及教育部等政府機關及民間企業、社團及國外專業機構，但反觀對岸之認證皆由政府統籌管理及背書。
8. 國內的證照認證制度必須明確的管理規範，並建立良好的證照制度，證照由政府統一授證之公信力可能較民間來得高，但供需不平的問題，仍需市場機制來解決。
9. 透過亮點計畫申請，並據以制定證照申請標準化
10. 透過相關法源依據之修改，才能具有公信力
11. 導入多元化及國際化的認證制度，提升認證程序的品質
12. 專責辦公室協助在共用平台上申請各產業服務人員證照的需求

運動中心專業人才需求與職能基準發展

會議記錄

會議日期：104 年 1 月 27 日

會議時間：上午 10 時 30 分

會議地點：教育部體育署 8 樓會議室

會議主席：

壹、出席人員：(依姓氏筆畫排列)

體育署署長、陳五洲學務長、梁錦鵬老師、李豪傑

列席人員：

救國團總部 李霖

新式樣智權開發有限公司 廖昭昌

中山運動中心 許雅婷

南港運動中心 陳秀春

萬華運動中心 李侑錫

信義運動中心 陳怡珊

大安運動中心 李克中

文山運動中心 陳復興

蘆洲國民運動中心 姜智錦

土城國民運動中心 楊賴芳

士林運動中心 曾威勝

松山運動中心 陳家偉

內湖運動中心 洪國陽

中正運動中心 胡學娜

大同運動中心 陳國豪

新莊運動中心 辜錫芳

三重運動中心 林志偉

貳、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

會議決議記錄

1. 依勞動部對於證照的申請優先順序，以對民眾生命財產及公共安全有影響，這部份建議配合辦理相關問卷調查
2. 職業人才缺口很大的職業，對應到全球職業證照的發展一定是跟著產業需求發展而來，這是產業的人才潮流，台灣的環境亦然
3. 對提升產品／服務附加價值的新興職業市場，亦是我們可以開發的證照
4. 在過去的職業證照發展，我們發現產業的職業證照開發不易，故建議透過亮點計畫輔助申請，並據以制定證照申請標準化
5. 國內過去有運動產業證照，因為缺乏統一性的發照程序，往後唯有透過相關法源依據之修改，發照才能具有公信力，市場的接收度才會高
6. 建議由鈞署協助產業導入多元化及國際化的認證制度，並提升認證程序的品質

7. 公辦民營專責辦公室協助在共用平台上，協助各產業申請服務人員證照的需求
8. 勞動部職能認證作業流程及認證單位環境需求說明(TTQS 及 icap)實務如下圖說明：

運動產業職業證照制度規劃

會議記錄

會議日期：104 年 4 月 22 日

會議時間：下午 1400-1700

會議地點：教育部體育署十二樓會議室

會議主席：高俊雄校長

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

體育署署長、陳五洲學務長、梁錦鵬老師、李豪傑

列席人員：

國立體育大學 高俊雄 校長

國立體育大學 張思敏 副校長

國立體育大學 陳五洲 學務長

國立體育大學 梁錦鵬 老師

救國團 胡淑華

救國團 李玉琳

教育部體育署 綜合規劃組 呂忠仁 組長

教育部體育署 綜合規劃組 李裕仁 科長

台北市體育用品工會 陳煥棠 理事長

中化生醫居家照顧事業處 張清豪 處長

中化生醫居家照顧事業處 謝延仁 經理

雲門舞集舞蹈教室 謝明霏 研發長

雲門舞集舞蹈教室 林怡慈 教學組長

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 依據相關文獻研究證實，具有法源依據之證照，對於運動的服務水準，確實可以促進產業向上發展的效益
2. 同對納入多元化及國際化的交互認證，可以提升運動推廣的素質
3. 從產業的發展趨來看，直接相關的證照就業市場需求，尤其是兩岸服貿簽訂之後，人才的需求，將會是未來產業發展的關鍵因素
4. 因此兩岸服貿協議主要就是人才流通，政府依需要建立產業輔導機制，設置「運動服務業專責辦公室」單一窗口，進而協助產業開發及申請證照，才能推升服務業勞工技能
5. 有些為了符合兩岸法規的現狀，會是主要的限制，例如運動教練、登山嚮導員及水域救生員，若不具兩岸交互認可之證照，則會演變成對岸可來我方執業，而我方則不能過去執業之困境
6. 國內觀光與運動休閒相關證照的授證體系呈現紛雜多元，授證單位涵蓋觀光局、考選部、勞動部及教育部等政府機關及民間企業、社團及國外專業機構，但反觀對岸之認證皆由政府統籌管理(也可能是委辦及背書)
7. 國內的證照認證制度必須明確的管理規範，並建立良好的證

照制度，證照由政府統一授證之公信力可能較民間來得高，但供需不平的問題，仍需市場機制來解，例如最近非常缺的運動防護員，因為兩岸都在搶這塊人才，畢竟全球職業證照的發展一定是跟著產業需求發展而來，台灣的環境亦然

8. 國內運動產業證照制度規劃(如下圖)，前正由體育署草擬輔助辦法，並且協調跨部會的整合作業，相信在不久的將來將可看到國內第一套運動產業證照的誕生。

照顧優秀運動選手座談會

會議記錄

會議日期：104 年 6 月 3 日

會議時間：下午 1030-1300

會議地點：體育署 6F 國際奧會會議室

會議主席：陳五洲學務長

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

沈副秘書長依婷、楊組長志頌、陳五洲學務長、梁錦鵬老師

列席人員：

壹、 會議項目：

一、 主席致詞：(略)

二、 工作報告：(略)

三、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 體育署今年他們正試委辦國際奧會執行在左營的選手輔導業務，雙方覺得選手退訓後的轉職越來越重要，尤其是運動員一對一的諮詢委辦更是重點工作
2. 職轉的重點目前是針對奧亞運，但初期會有名額上的限制，例如：語言五名，其他技能八名，國外實習十二名，有許多選手面臨退訓及轉職的時候，使用這個服務的人應該會增加很多
3. 大部分國家主導運動員生涯規畫的部分，是由民間單位，而

不是他的國家奧會，但亞洲地區是例外，但體育署確實已經有在關心了，而且是有專案優惠

4. 本委託案最重要的指標就是在國訓中心安排兩位實習輔導員，其主要工作就是依諮詢輔導委員會的指令工作，這因為個諮詢輔導委員要負責把這兩個人挑出來，另外還要審核我們今年度整個運動員生涯規畫的執行情形，也包括後面這三個內容：語言能力提升、技能專長培育，還有國外短期實習人員的挑選
5. 找出不在國訓中心裡面的退役選手也是我們主要的工作，這也是由兩位實習輔導員必須去協助找出來
6. 諮詢輔導委員會針對運動選手的初期工作不是職能，而是生涯規劃的概念導入，因為要等你真正要面臨轉職的時候，才不會立即陷入一個茫然無助的一個生涯困境中
7. 陪練員在現階段並未納入照顧的目標，這部份仍需主管單位政策調整，才能夠達到更完善的照顧，畢竟運動選手的優秀成績背後陪練員亦是主要功臣
8. 選手幫國家爭取到榮譽，國家給予照顧，而這不會是六個月看看而已，因為這需要穩定且足夠的時數去培養，專責辦公室的三年成長營確實是可解決問題的執行策略
9. 與企業界媒合選手的工作，這部份進行比較不理想，這與國內選手個人的人格特質與就業環境有很大的關係，而這跟執行人員的專業素養有關連，選手有成績你就要照顧，他不會想要自己去走自己的路
10. 選手在訓練的過程中，教練的態度非常重要，當他跟選手說你只要練就好他根本就不會讓選手去做去想其他的事情，所以輔導的對象是需要含教練這部份

11. 國家需要有一個很完整的制度，能夠讓運動員認為這個制度是他夢想的，是他想得到的，譬如說三年成長營，假如說你能在國際上發光發亮，那我能保證你這三年完全無後顧之憂，這是讓他有一個行為動機讓他在運動場是儘情表現出來
12. 與奧委會合作的顧問公司，其專長在職能分析、尤其是一對一諮詢及課程資訊的安排更是他們視為業務最精密的部分，如果能將顧問的服務融入專案規劃的三年的職能輔導計劃，相信可以跟全方位的服務諮詢銜接上
13. 勞動部在照顧一般的勞工，他所依循的一些規章制度，已經非常上軌道了，我把這些規章制度拿來參考，就可起到事半功倍的效益，當然他的輔導及課程都已非常完善了
14. 運動員的教育與學習要有效益，必須要從教練的培訓這邊扎根，因為教練對選手來講影響太大了，所以敦促這些教練陪同選手一起上課，是很重要的一件事
15. 優秀運動員的轉職實習會是進入職場一個非常重要的一個階段橋樑，尤其是把他在運動場上的態度轉到職場上，我相信任何人都可以成功的

照顧優秀運動選手座談會

會議記錄

會議日期：104 年 6 月 30 日

會議時間：下午 1030-1300

會議地點：國家運動訓練中心

會議主席：陳五洲學務長

出席人員：(依姓氏筆畫排列)

陳五洲學務長、競技運動處、教育訓練處、梁錦鵬老師、

列席人員：

壹、 會議項目：

甲、 主席致詞：(略)

乙、 工作報告：(略)

丙、 討論議題：(略)

貳、 會議決議記錄

1. 希望能提供過去曾經在國訓中心培訓之選手資料
2. 每位選手培訓多久時間、目前有多少人在中心、培訓狀況如何？
3. 選手大致來自何處？例如：單項協會
4. 目前國訓中心的定位，有職業或課業輔導
5. 中華奧會提供選手退役後，輔導銜接離開國訓中心的工作
6. 能提供每位選手職能分析，尤其是對優秀運動員照顧，其策

略上應該在國訓中心做

7. 選手的人格特質及職能分析的報告，在中心目前是很難有像課輔組或輔導組的組織來提供報告解讀，因為這項專業是需要經過訓練的
8. 中心目前有積極的向外尋求與企業的合作案，其目的是以利選手退役後的就業機會
9. 透過國內外運動訓練相關機構合作交流事項，亦可提供選手出國就業之媒合
10. 在中心亦有針對優秀運動選手提供個人化生涯諮商及就業輔導
11. 提供各類跨校課程教育推廣活動之規劃及執行。

附件三：職涯問卷調查

運動產業人才培育及職涯進路中長期規劃，規劃優秀運動選手就業輔導機制滿意度問卷調查

親愛的體育界朋友：

首先感謝您配合填寫這份問卷。為瞭解國內法規或辦法在照顧優秀運動選手就業輔導機制下，可能有那些法不完備或執行上所遭遇到的困境，特編製本份問卷，以提供未來國家在協助照顧優秀運動選手就業輔導之參考，感謝您的協助填答。本問卷為匿名問卷，答案無所謂對錯，所填資料將絕對保密，僅作學術研究之用，請放心填答，您的寶貴意見，將可成為未來施政時重要的參考依據。最後再次感謝您的配合及熱情參與，謝謝！

行政院體育署

國立體育大學

計劃主持人：高俊雄教授 敬上

協同主持人：陳五洲教授 敬上

一、 基礎訓練階段：

本研究之育成基層訓練是指運動選手從國小、國中、高中職及大專階段之在學期間，經甄審及甄試，加入基層訓練站並從事國內外體育賽事活動之行為，這時國內法規或辦法在這方面照顧上仍有那些還可以改進或加强的地方，本問卷期望由質性的問答找出量化的統計資料，經分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 ；出生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年(參與訓練至今)

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國際比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐國小 ☐國中 ☐高中職 ☐大專☐職業隊

五、您目前(曾經)從事運動專項是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球 ☐5. 羽球 ☐6. 網球

☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道 ☐9. 柔道 ☐10. 舉重

☐11. 射擊 ☐12. 拳擊

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他：_____

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

- ☐1. 教育部運動發展基金輔導設立基層運動選手訓練站作業要點
- ☐2. 運動發展基金辦理運動選手輔導照顧作業要點
- ☐3. 中等以上學校運動成績優良學生升學輔導辦法
- ☐4. 或其他的輔導與管理辦法
- ☐5. 都沒聽過

七、您所知道關於政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊來源來自？
(可複選)

- ☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府
- ☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無
- ☐9. 其他

八、您認為政府在育成基層訓練的輔導階段，相關政策或法令在內容了解上有困難嗎？

- ☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難

您對政府在育成基層訓練階段的學雜費補助滿意嗎？

- ☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

九、您對政府在育成基層訓練階段的課業照顧滿意嗎？

- ☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府在育成基層訓練階段的生活照顧滿意嗎？

- ☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府在育成基層訓練階段的升學輔導協助滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您願意在育成基層訓練期間接受生涯發展規劃的相關協助嗎？

☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

十、您願意在育成基層訓練期間接受職涯規劃的相關協助嗎？

☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

還有哪些你認為應該要提供的照顧？

十一、在育成基層訓練期間，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？（你在第十題答 4 或 5 本題可跳過，其他可複選）

☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、您是否對於政府在學雜費補助方面需要那些調整，請在最適合您的選擇項前打勾（可複選）

☐1. 補助金額需要隨物價波動做適當調整才能符合現狀。

☐2. 除了法定補助金外仍需增加特殊表現的激勵金。

☐3. 選手所處的訓練地點應該隨區域不同而有所調整。

☐4. 學雜費補助金額不大，政府可考慮全額補助，以利擴大運動人口。

☐5. 除了學雜費有形補助，選手們更需家庭、學校、社會給予更多無形的關懷。

未進入國家培訓的原因？

若未繼續擔任選手、繼續訓練的原因？

十五、就目前而言，您認為參與育成基層體育訓練的困難為何？(可複選)

- ☐1. 訓練 ☐2. 金錢 ☐3. 父母不支持
☐4. 朋友不支持 ☐5. 學校不支持 ☐6. 教練不支持
☐7. 自身動機不足 ☐8. 自身能力不足 ☐9. 相關訊息提供有限
☐10. 政府提供的資源太少 ☐11. 對從事其他領域的工作沒有信心
☐12. 其他

十六、如果在這期間不願意繼續接受育成基層的訓練，可能的原因為何？(可複選)

- ☐1. 政府法令不夠周詳 ☐2. 誘因不足 ☐3. 自身能力不足
☐4. 有自己的計劃 ☐5. 目前運動成績不錯，沒有這方面的想法
☐6. 覺得繼續下去沒有前途 ☐7. 其他

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

二、特色運動選手訓練階段：

研究之高中及大專特色運動選手是指運動選手從高中職及大專階段之在學期間，經甄審及甄試後確認為是特色運動選手，這時有關國內法規或辦法在這方面的照顧上，還有那些是可以改進或加强的地方，本問卷是期望由質性的問答找出量化的統計資料，分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 出生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐高中職 ☐大專大學

五、您目前從事運動專項訓練是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球

☐5. 羽球 ☐6. 網球 ☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道

☐9. 柔道 ☐10. 舉重 ☐11. 射擊 ☐12. 拳擊

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

☐1. 運動發展基金辦理運動選手輔導照顧作業要點

☐2. 中等以上學校運動成績優良學生升學輔導辦法

☐3. 或其他的輔導與管理辦法

☐4. 都沒聽過

七、就你您所知有關政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊都是來自何處？(可複選)

☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府

☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無

☐9. 其他

八、您認為政府在基礎培育訓練的輔導階段，相關政策或法令在內容了解上有困難嗎？

☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難

九、您認為政府在基礎培育訓練階段的生活及學業照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十、您願意在基礎培育訓練期間接受職涯規劃或轉職諮詢的相關協助嗎？

☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

十一、在基礎培育訓練期間，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？(你在第十題答 4 或 5 本題可跳過，其他可複選)

☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、您是否對於政府在學雜費補助方面需要那些調整，請在最適合您的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 補助金額需要隨物價波動做適當調整才能符合現狀。
- ☐2. 除了法定補助金外仍需增加特殊表現的激勵金。
- ☐3. 選手所處的訓練地點應該隨區域不同而有所調整。
- ☐4. 學雜費補助金額不大，政府可考慮全額補助，以利擴大運動人口。
- ☐5. 除了學雜費有形補助，選手們更需家庭、學校、社會給予更多無形的關懷。

十三、在基礎培育訓練期間結束後，請勾選下列您希望從事的工作(可複選)

- ☐1. 與專長有關的工作(如：教練、裁判、體育老師…等)
- ☐2. 與專長無關但是在運動相關領域的工作，請說明
- ☐3. 非運動相關領域的工作 請說明
- ☐4. 其他

十四、如果基礎培育訓練即將結束，您會去哪些單位尋求生涯或職涯的相關協助？(可複選)

- ☐1. 回學校尋求諮商 ☐2. 勞動部人力發展署 ☐3. 教育部體育署
- ☐4. 人力銀行 ☐5. 親朋好友 ☐6. 各縣市政府就業輔導處
- ☐7. 其他

十五、就目前而言，您認為參與基礎培育體育訓練的困難為何？(可複選)

- ☐1. 訓練 ☐2. 金錢 ☐3. 父母不支持
- ☐4. 朋友不支持 ☐5. 學校不支持 ☐6. 教練不支持
- ☐7. 自身動機不足 ☐8. 自身能力不足 ☐9. 相關訊息提供有限

- ☐10. 政府提供的資源太少 ☐11. 對從事其他領域的工作沒有信心
☐12. 其他

十六、如果在這期間不願意繼續接受基礎培育的訓練，可能的原因為何？(可複選)

- ☐1. 政府法令不夠周詳 ☐2. 誘因不足 ☐3. 自身能力不足
☐4. 有自己的計劃 ☐5. 目前運動成績不錯，沒有這方面的想法
☐6. 覺得繼續下去沒有前途 ☐7. 其他

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

二、 培育優秀或具潛力選手：

本研究為培育優秀或具潛力之運動選手階段，是指運動選手在學期間，經甄審及甄試後確認是優秀或具潛力選手，這時有關國內法規或辦法在這方面的照顧上，還有那些是可以改進或加强的地方，本問卷是期望由質性的問答找出量化的統計資料，分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 出生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐高中職 ☐大專大學

五、您目前從事運動專項訓練是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球

☐5. 羽球 ☐6. 網球 ☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道

☐9. 柔道 ☐10. 舉重 ☐11. 射擊 ☐12. 拳擊

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

☐1. 教育部運動發展基金辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點

☐2. 中等以上學校運動成績優良學生升學輔導辦法

☐3. 或其他的輔導與管理辦法

☐4. 都沒聽過

七、就你您所知有關政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊都是來自何處？(可複選)

☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府

☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無

☐9. 其他

八、您認為教育部運動發展基金辦理培育優秀或具潛力運動選手作業要點的輔導，在內容了解上有困難嗎？

☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難

☐6. 不清楚

九、您認為政府在培育優秀或具潛力之運動選手階段的生活及學業照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十、您願意在培育優秀或具潛力之期間接受職涯規劃或轉職諮詢的相關協助嗎？

☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

十一、在培育優秀或具潛力之期間，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？(你在第十題答4或5本題可跳過，其他可複選)

☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、您是否對於政府在學雜費補助方面需要那些調整，請在最適合您的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 補助金額需要隨物價波動做適當調整才能符合現狀。
- ☐2. 除了法定補助金外仍需增加特殊表現的激勵金。
- ☐3. 選手所處的訓練地點應該隨區域不同而有所調整。
- ☐4. 學雜費補助金額不大，政府可考慮全額補助，以利擴大運動人口。
- ☐5. 除了學雜費有形補助，選手們更需家庭、學校、社會給予更多無形的關懷。

十三、在培育優秀或具潛力之期間結束後，請勾選下列您希望從事的工作(可複選)

- ☐1. 與專長有關的工作(如：教練、裁判、體育老師…等)
- ☐2. 與專長無關但是在運動相關領域的工作，請說明
- ☐3. 非運動相關領域的工作 請說明
- ☐4. 其他

十四、如果培育優秀或具潛力之訓練階段即將結束，您會去哪些單位尋求生涯或職涯的相關協助？(可複選)

- ☐1. 回學校尋求諮商 ☐2. 勞動部人力發展署 ☐3. 教育部體育署
- ☐4. 人力銀行 ☐5. 親朋好友 ☐6. 各縣市政府就業輔導處
- ☐7. 其他

十五、就目前而言，您認為參與培育優秀或具潛力之訓練的困難為何？(可複選)

- ☐1. 訓練 ☐2. 金錢 ☐3. 父母不支持

- ☐4. 朋友不支持 ☐5. 學校不支持 ☐6. 教練不支持
- ☐7. 自身動機不足 ☐8. 自身能力不足 ☐9. 相關訊息提供有限
- ☐10. 政府提供的資源太少 ☐11. 對從事其他領域的工作沒有信心
- ☐12. 其他

十六、如果在這期間不願意繼續接受培育優秀或具潛力之訓練，可能的原因為何？(可複選)

- ☐1. 政府法令不夠周詳 ☐2. 誘因不足 ☐3. 自身能力不足
- ☐4. 有自己的計劃 ☐5. 目前運動成績不錯，沒有這方面的想法
- ☐6. 覺得繼續下去沒有前途 ☐7. 其他

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

四、 國訓中心國家培訓(儲訓/培練):升學或就業

本研究為國訓中心國家培訓(儲訓/培練)之運動選手階段，是指運動選手經甄審及甄試後進入國訓中心國家培訓(儲訓/培練)之選手，這時有關國內法規或辦法在這方面的照顧上，還有那些是可以改進或加强的地方，本問卷是期望由質性的問答找出量化的統計資料，分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 出生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

東亞運動會及世界大學運動會

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐高中職 ☐大專大學

五、您目前從事運動專項訓練是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球

☐5. 羽球 ☐6. 網球 ☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道

☐9. 柔道 ☐10. 舉重 ☐11. 射擊 ☐12. 拳擊☐13. 武術

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他

田徑、游泳、舉重、自由車、射擊、射箭、體操、划船、跆拳道、柔道、空手道、武術、桌球、羽球、網球、棒球、排球、籃球、足球、橄欖球、手球、軟式網球、保齡球及高爾夫橄欖球、手球、軟式網球、保齡球及高爾夫

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

- ☐1. 辦理優秀運動選手培（集）訓課業輔導處理要點
- ☐2. 奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點
- ☐3. 國家體育競技代表隊服補充兵役辦法
- ☐4. 教育部體育署運動發展基金辦理運動代表隊選手醫療照顧作業要點
- ☐5. 辦理優秀運動選手培（集）訓課業輔導處理要點

七、就您所知有關政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊都是來自何處？(可複選)

- ☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府
- ☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無
- ☐9. 其他

八、您認為國訓中心國家培訓(儲訓/培練)的運動選手，對於政府在輔導與照顧作業要點方面，要了解其內容上有困難嗎？

- ☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難
- ☐6. 不清楚

您對政府在優秀運動選手培（集）訓的課業輔導照顧措施滿意嗎？

- ☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

九、您對政府在國訓中心國家培訓(儲訓/培練)階段的生活及學業照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十、您願意在國訓中心國家培訓(儲訓/培練)期間接受職涯規劃或轉職諮詢的相關協助嗎？

☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

十一、在國訓中心國家培訓(儲訓/培練)之期間，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？(你在第十題答4或5本題可跳過，其他可複選)

☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、政府在國家體育競技代表隊服補充兵役辦法中，對於選手在訓練、比賽是否有滿意或有幫助，請在最適合的選擇項前打勾(可複選)

☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

您對政府在培訓選手參加集訓或比賽期間，發生身心障礙或死亡發給慰問金…照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府在辦理運動代表隊選手醫療照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府在育成基層訓練階段的升學輔導協助滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府在選手進入競技代表隊後服補充兵役的措施滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十三、在國訓中心國家培訓(儲訓/培練)期間結束後，請勾選下列您希望從事的工作(可複選)

☐1. 與專長有關的工作(如：教練、裁判、體育老師…等)

☐2. 與專長無關但是在運動相關領域的工作，請說明

☐3. 非運動相關領域的工作 請說明

☐4. 其他

十四、如果國訓中心國家培訓(儲訓/培練)階段即將結束，您會去哪些單位尋求生涯或職涯的相關協助？(可複選)

☐1. 回學校尋求諮商 ☐2. 勞動部人力發展署 ☐3. 教育部體育署

☐4. 人力銀行 ☐5. 親朋好友 ☐6. 各縣市政府就業輔導處

☐7. 其他

十五、就目前而言，您認為參與國訓中心國家培訓(儲訓/培練)的困難為何？(可複選)

☐1. 訓練 ☐2. 金錢 ☐3. 父母不支持

- ☐4. 朋友不支持 ☐5. 學校不支持 ☐6. 教練不支持
- ☐7. 自身動機不足 ☐8. 自身能力不足 ☐9. 相關訊息提供有限
- ☐10. 政府提供的資源太少 ☐11. 對從事其他領域的工作沒有信心
- ☐12. 其他

十六、如果在這期間不願意繼續接受國訓中心國家培訓(儲訓/培練)，可能的原因為何？(可複選)

- ☐1. 政府法令不夠周詳 ☐2. 誘因不足 ☐3. 自身能力不足
- ☐4. 有自己的計劃 ☐5. 目前運動成績不錯，沒有這方面的想法
- ☐6. 覺得繼續下去沒有前途 ☐7. 其他

十七、政府在辦理優秀運動選手培(集)訓課業輔導處理要點中，對於選手在訓練、比賽是否有滿意或有幫助，請在最適合的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十八、您是否對於政府在零用金補助方面需要那些調整，請在最適合您的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 零用金額需要隨物價波動做適當調整才能符合現狀。
- ☐2. 除了法定零用金及加發零用金外仍需增加平時特殊表現的激勵金。
- ☐3. 除了學雜費有形補助，選手們更需家庭、學校、社會給予更多無形的關懷。

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

五、 國訓中心國家培訓(儲訓/培練)：運動選手

本研究為國訓中心國家培訓(儲訓/培練)之運動選手，經甄審及甄試後進入代表隊之選手，這時有關國內法規或辦法在這方面的照顧上，還有那些是可以改進或加强的地方，本問卷是期望由質性的問答找出量化的統計資料，分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 出生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐高中職 ☐大專大學

五、您目前從事運動專項訓練是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球

☐5. 羽球 ☐6. 網球 ☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道

☐9. 柔道 ☐10. 舉重 ☐11. 射擊 ☐12. 拳擊

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

☐1. 辦理優秀運動選手培(集)訓課業輔導處理要點

- ☐2. 奧林匹克運動會及亞洲運動會培訓選手補助要點
- ☐3. 國家體育競技代表隊服補充兵役辦法
- ☐4. 教育部體育署運動發展基金辦理運動代表隊選手醫療照顧作業要點
- ☐5. 辦理優秀運動選手培（集）訓課業輔導處理要點

七、就你您所知有關政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊都是來自何處？（可複選）

- ☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府
- ☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無
- ☐9. 其他

八、您認為國訓中心國家培訓之代表隊選手，對於政府在各項輔導與照顧作業要點方面，要了解其內容上有困難嗎？

- ☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難
- ☐6. 不清楚

九、您認為政府在國訓中心國家培訓之代表隊選手期間的生活及學業照顧滿意嗎？

- ☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十、您願意在國訓中心國家培訓之代表隊期間接受職涯規劃或轉職諮詢的相關協助嗎？

- ☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

十一、在國訓中心國家培訓之代表隊之期間，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？（你在第十題答 4 或 5 本題可跳過，其他

可複選)

- ☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、政府在國家體育競技代表隊服補充兵役辦法中，對於選手在訓練、比賽是否有滿意或有幫助，請在最適合的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十三、在國訓中心國家培訓之代表隊期間結束後，請勾選下列您希望從事的工作(可複選)

- ☐1. 與專長有關的工作(如：教練、裁判、體育老師…等)
☐2. 與專長無關但是在運動相關領域的工作，請說明
☐3. 非運動相關領域的工作 請說明
☐4. 其他

十四、如果國訓中心國家培訓之代表隊階段即將結束，您會去哪些單位尋求生涯或職涯的相關協助？(可複選)

- ☐1. 回學校尋求諮商 ☐2. 勞動部人力發展署 ☐3. 教育部體育署
☐4. 人力銀行 ☐5. 親朋好友 ☐6. 各縣市政府就業輔導處
☐7. 其他

十五、就目前而言，您認為參與國訓中心國家培訓之代表隊的困難為何？(可複選)

- ☐1. 訓練 ☐2. 金錢 ☐3. 父母不支持
☐4. 朋友不支持 ☐5. 學校不支持 ☐6. 教練不支持
☐7. 自身動機不足 ☐8. 自身能力不足 ☐9. 相關訊息提供有限

- ☐10. 政府提供的資源太少 ☐11. 對從事其他領域的工作沒有信心
☐12. 其他

十六、如果在這期間不願意繼續接受國訓中心國家培訓之代表隊，可能的原因為何？(可複選)

- ☐1. 政府法令不夠周詳 ☐2. 誘因不足 ☐3. 自身能力不足
☐4. 有自己的計劃 ☐5. 目前運動成績不錯，沒有這方面的想法
☐6. 覺得繼續下去沒有前途 ☐7. 其他

十七、政府在辦理優秀運動選手培（集）訓課業輔導處理要點中，對於選手在訓練、比賽是否有滿意或有幫助，請在最適合的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十八、您是否對於政府在零用金補助方面需要那些調整，請在最適合您的選擇項前打勾(可複選)

- ☐1. 零用金額需要隨物價波動做適當調整才能符合現狀。
☐2. 除了法定零用金及加發零用金外仍需增加平時特殊表現的激勵金。
☐3. 除了學雜費有形補助，選手們更需家庭、學校、社會給予更多無形的關懷。

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

六、 競賽得牌階段：

本研究為運動選手參加亞奧運競賽得牌階段，這時有關國內法規或辦法在這方面的照顧上，還有那些是可以改進或加强的地方，本問卷是期望由質性的問答找出量化的統計資料，分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 出 生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐高中職 ☐大專大學

五、您目前從事運動專項訓練是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球

☐5. 羽球 ☐6. 網球 ☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道

☐9. 柔道 ☐10. 舉重 ☐11. 射擊 ☐12. 拳擊

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

☐1. 績優運動選手就業輔導辦法

☐2. 績優身心障礙運動選手及其教練獎勵辦法

☐3. 國光體育獎章及獎助學金頒發辦法

☐4. 推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法

七、就你您所知有關政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊都是來自何處？(可複選)

☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府

☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無

☐9. 其他

八、您認為國訓中心國家培訓之代表隊選手，對於政府在各項輔導與照顧作業要點方面，要了解其內容上有困難嗎？

☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難

☐6. 不清楚

九、您對選手在競賽得牌後，政府對於選手的學業照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對選手在競賽得牌後，政府對於選手的生活照顧滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對選手競技得牌後政府在頒發國光體育獎章及獎助學金的措施滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對績優身心障礙運動選手的獎勵措施滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府推動的績優運動選手就業輔導措施滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

您對政府推動補助民間團體聘用績優運動選手措施滿意嗎？

☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十、您願意在在亞奧運競賽得牌後接受職涯規劃或轉職諮詢的相關協助嗎？

☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不願意

十一、選子在亞奧運競賽得牌後，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？（你在第十題答 4 或 5 本題可跳過，其他可複選）

☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、政府在推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法，對於選子在比賽中是否有幫助，請在最適合的選擇項前打勾

☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十三、選子在亞奧運競賽得牌後，請勾選下列您希望從事的工作（可複選）

☐1. 與專長有關的工作（如：教練、裁判、體育老師…等）

☐2. 與專長無關但是在運動相關領域的工作，請說明

☐3. 非運動相關領域的工作 請說明

☐4. 其他

十四、如果選手在亞奧運競賽得牌後，您會去哪些單位尋求生涯或職涯的相關協助？(可複選)

☐1. 回學校尋求諮商 ☐2. 勞動部人力發展署 ☐3. 教育部體育署

☐4. 人力銀行 ☐5. 親朋好友 ☐6. 各縣市政府就業輔導處

☐7. 其他

十五、政府在辦理國光體育獎章及獎助學金頒發辦法，對於選手在比賽中是否有幫助，請在最適合的選擇項前打勾

☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十六、您是否對於政府在零用金補助方面需要那些調整，請在最適合您的選擇項前打勾(可複選)

☐1. 零用金額需要隨物價波動做適當調整才能符合現狀。

☐2. 除了法定零用金及加發零用金外仍需增加平時特殊表現的激勵金。

☐3. 除了學雜費有形補助，選手們更需家庭、學校、社會給予更多無形的關懷。

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

七、選手競賽退役階段：

本研究為選手亞奧運退役階段是指，運動選手從亞奧運比賽後，因個人職涯規劃決定退役之行為，這時有關國內法規或辦法在這方面的照顧上，還有那些是可以改進或加强的地方，本問卷是期望由質性的問答找出量化的統計資料，分析及整理後，將可成為未來施政時重要的參考依據。

一、性別：☐男 ☐女 出生年月：民國____年____月

二、運動年資：____年

三、列舉過去運動成績表現(依據賽會等級擇優填寫三項)：

亞奧運比賽名稱：_____ 名次：第_____名

國內比賽名稱：_____ 名次：第_____名

其他比賽名稱：_____ 名次：第_____名

四、目前身份：☐高中職 ☐大專大學

五、您目前從事運動專項訓練是屬於那一項？

☐1. 田徑 ☐2. 游泳 ☐3. 體操 ☐4. 桌球

☐5. 羽球 ☐6. 網球 ☐7. 射箭 ☐8. 跆拳道

☐9. 柔道 ☐10. 舉重 ☐11. 射擊 ☐12. 拳擊

☐13. 團體(足球) ☐14. 團體(排球) ☐15. 團體(籃球) ☐16. 其他

六、就目前政府照顧運動員的政策中，請勾選您所知道的相關法規。
(可複選)

- ☐1. 績優運動選手就業輔導辦法
☐2. 績優身心障礙運動選手及其教練獎勵辦法
☐3. 國光體育獎章及獎助學金頒發辦法
☐4. 推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法

七、就您所知有關政府在照顧運動員的輔導與照顧資訊都是來自何處？(可複選)

- ☐1. 親友 ☐2. 師長 ☐3. 教練 ☐4. 政府
☐5. 同儕朋友 ☐6. 報章雜誌 ☐7. 電子媒體 ☐8. 無
☐9. 其他

八、您認為亞奧運選手退役後，對於政府在各項輔導與照顧作業要點方面，要了解其內容上有困難嗎？

- ☐1. 非常簡單 ☐2. 簡單 ☐3. 普通 ☐4. 困難 ☐5. 非常困難
☐6. 不清楚

九、您認為亞奧運選手退役後政府對於選手的生活及學業照顧滿意嗎？

- ☐1. 非常滿意 ☐2. 滿意 ☐3. 普通 ☐4. 不滿意 ☐5. 非常不滿意

十、您願意亞奧運選手退役後接受職涯規劃或轉職諮詢的相關協助嗎？

- ☐1. 非常願意 ☐2. 願意 ☐3. 無意見 ☐4. 不願意 ☐5. 非常不

願意

十一、選手在亞奧運退役後，你希望政府或學校能夠提供那些生涯相關的協助？(你在第十題答 4 或 5 本題可跳過，其他可複選)

☐1. 專家演講 ☐2. 宣導座談 ☐3. 性向量測 ☐4. 課業輔導 ☐5. 財務管理 ☐6. 生涯輔導 ☐7. 其他

十二、政府在推動民間團體聘用績優運動選手補助辦法，對於亞奧運選手退役後是否有幫助，請在最適合的選擇項前打勾

☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十三、選手在亞奧運選手退役後，請勾選下列您希望從事的工作(可複選)

☐1. 與專長有關的工作(如：教練、裁判、體育老師…等)

☐2. 與專長無關但是在運動相關領域的工作，請說明

☐3. 非運動相關領域的工作 請說明

☐4. 其他

十四、如果亞奧運選手退役後，您會去哪些單位尋求生涯或職涯的相關協助？(可複選)

☐1. 回學校尋求諮商 ☐2. 勞動部人力發展署 ☐3. 教育部體育署

☐4. 人力銀行 ☐5. 親朋好友 ☐6. 各縣市政府就業輔導處

☐7. 其他

十五、政府在辦理國光體育獎章及獎助學金頒發辦法，對於選手在比賽中是否有幫助，請在最適合的選擇項前打勾

☐1. 非常有幫助 ☐2. 稍為有幫助 ☐3. 仍需要調整 ☐4. 沒有意見 ☐5. 不清楚

十六、就目前而言，您認為退役後面臨的困難為何？(可複選)

☐1. 職前訓練 ☐2. 財務管理 ☐3. 職業轉換

☐4. 自身動機不足 ☐5. 自身能力不足 ☐6. 就業相關訊息提供有限 ☐7. 政府提供的資源太少 ☐8. 對從事其他領域的工作沒有信心 ☐9. 其他

填寫日期： 年 月 日

--感謝您耐心的填寫--

附件四：輔導證照申請之案例說明

推動技能檢定自辦之個案說明-腳底按摩技能職類測驗認證規範
辦法之推動過程

一、緣起

筆者於民國 98 年擔任中華民國足部反射療法從業人員職業工會全國聯合會訓練品質系統輔導顧問，參與協助該工會之訓練品質通過 TTQS(台灣訓練品質系統)認證，以便轉而成為腳底按摩技能類測驗認證及專業課程之培訓機構。該職業工會全國聯合會在理事長林保昌之努力奔走下，從 101 年 5 月 13 日-102 年 6 月 6 日，歷經召開十次足療技法鑑定認證籌備會議。當時之籌備工作，請到國立台北護理健康大學專業實務能力鑑定中心評量組組長進行籌備之工作，該校之訓練品質系統亦於 100 年經由筆者輔導。

二、國立台北護理健康大學專業實務能力鑑定中心簡介-(摘自官方網站)

- (一) 成立宗旨：落實推動健康照護實務能力鑑定之教學與評值策略、落實推動健康照護實務能力鑑定之教學策略、持續推動多元化健康照護能力的評鑑，以確保更具信度、效度的能力鑑定評量模式與策略，提供有工作經驗的技職學生，於遞疊式技職教育的學習歷程中，經由臨床技能檢定以驗鑑定學生之專業學習成就，並可發展為學分抵免之依據，增加課程評量之多元性。健康照護專業能力鑑定中心為落實能力導向健康照護專業教學之必要設置。
- (二) 實施方式：專業能力展現鑑定模式具許多優點，包括：清楚可供評量的關鍵行為、鑑定學習者的能力、達到評量之客觀性等。此模式可以事先規範好的既定過程，使得每一場能力鑑定考試達到一致性。在此還需特別強調的是能力展現考試與學生的學習時間是分開的，學習者事先能有充分的時間來學習護理專業能力的內涵，使得師生關係得

以從尊重和關懷中建立互信、互賴的教學相長情誼。另外，考試的情境可以設計成最真實的臨床情境，亦可運用最不真實的模擬情境，甚至可以包含兩種情境的使用，或與筆試併同一起來檢測受試者的護理專業能力，使得受試者必須統合認知、技能和態度的理論，並運用實務及臨床決策能力，充分符合實務導向的健康照護專業要求和訓練學生之自我導向式學習。

(三) 臨床能力展現考試依考試使用之情境模式，可分為以下四類 (Lenburg & Mitchell, 1991)

1、真實臨床情境模式 (real clinical situation model) 真實臨床情境模式是實際至真實情境中，考生必須隨著現實情境的變化，包括考慮病人及其家屬的反應，依照考題的內容，執行所有關鍵行為。由於過程中所有的變化，皆非事先可以安排的，因此變化性大、挑戰性高，考生必須具備決策能力，展現所有必須執行之關鍵行為。

2、半模擬臨床情境模式 (quasi-clinical situation model) 半模擬臨床情境模式有可以視課程需要安排時間、不受到真實病人病情變化的影響、沒有真實情境中對病人及其家屬的干擾、考題較能標準化、考試內容一致性較高及對環境的控制較好之特色，且具研究證實其成效。

3、臨床實驗室模擬之模式 (clinical laboratory simulation model) 臨床實驗室模擬之模式是利用模型或器材設備等用物在實驗室進行的鑑定方式，多使用於技術方面的考核，例如在護理方面有肌肉注射、點滴加藥等強調技能正確與安全的鑑定項目與內容。

4、檔案資料審查模式 (profile model) 某些能力的展現，是可以經由書面、文件資料中而呈現出來的。例如：從事某方面專業的執業年資、工作內容、工作成效、發表的文章、獲獎情形、對專業的貢獻等資料做為審核專業能力之資料來源與參考內容。

(1) 十次會議：第一次 101 年 5 月 13 日(星期日)開始，歷經

8次籌備會、102年到6月6日經2次籌備會。101年籌備委員共17位，102年籌備委員共9位。

(2) 完成技能職類測驗能力認證輔導之計畫內涵：

一、 技能職類測驗能力認證輔導計畫申請表

第一部分：單位基本資料：學科測驗地址，兩科目聯絡人與電話。術科測驗地址：依備置場地填列。

二、 第二部分：輔導職類基本資料：職類名稱、職類級別分高中初及不分級等四級。職類開發背景說明：開發理由、預期效益、就業人力供需、產業技能需求等。技能職類測驗辦理情形：(略)、職類名稱、等級、收費研究、參加測驗資格，及報名簡章模擬。

三、 第三部分：認證輔導項目：

1. 設立證明文件影本
2. 經主管機關核定或備查自申請當年度前三年之會務運作、財務狀況健全相關證明文件
3. 辦公處所及學術科測驗場地之土地所有權狀影本或建築物登記簿謄本、使用同意書。屬租借者，為自受請日起四年以上期間之租月或使用同意書。
4. 章程與認證測驗職類相關之證明文件。
5. 技能職類測驗規範：包括技能職類名稱、等級、工作範圍、工作項目、技能種類、技能標準、相關知識、
6. 參加技能職類測驗資格規定
7. 技能職類測驗題庫命製人員遴選及管理規定
8. 技能職類測驗題庫設置及管理
9. 技能職類測驗學科及術科測驗場地機具、設備種類、規格及管理、維護規定
10. 技能職類測驗評審人員遴選及管理規定
11. 技能職類學科測驗方式、評分標準、及格標準之規定
12. 技能職類術科測驗方式、評分標準、及格標準之規定
13. 技能職類學科、術科成績複查程序規定
14. 技能職類測驗疑義處理作業規定
15. 技能職類測驗試場規則

16. 技能職類測驗報名程序
17. 技能職類測驗收費項目及標準
18. 技能職類證書及管理規定
19. 技能職類測驗系統流程圖
20. 技能職類測驗稽核機制
21. 技能職類測驗檢核機制
22. 單位組織人力及配置
23. 資訊公開系統(如網站設置)
24. 技能職類測驗統計數據

四、第四部份：輔導切結：本單位參加行政院勞動部技能職類測驗能力認證輔導，將確實遵守技能職類測驗能力認證輔導計畫相關規定，如有違反，無異議同意行政院勞動部立即中止對本單位之一切輔導。

(3) 成立腳底按摩技能職類測驗認證命題委員會

1. 會議：自 101 年 11 月 25 日至 102 年 12 月 26 日共舉行 4 次會議。
2. 命題委員：呂**、周**、陳**、劉**、郭**、陳**共六人。
3. 完成 400 題學科試題
4. 完成術科試題

(4) 舉辦 2 次共識會：依據 102 年 5 月 2 日中部辦公室第一次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議：建議邀請全國性之相關職業團體，取得舉辦「腳底按摩」技能職類測驗能力認證之共識。

(5) 共識會出席團體共九個：

1. 中華手足健康法研究協會-吳長新理事長
2. 中國正宗腳底穴道療法研究會-曾忠順理事長
3. 中華民國足體保健產業協會-劉儒軍代表
4. 台灣足體養身協會-江慶鐘理事長
5. 中華足部反射區健康法協會-闕志安理事長
6. 台灣吳神父健康法協會-鄭英吉代表
7. 台中市知足常樂足部健康法協會-江春瑟代表
8. 中華民國足部反射療法從業人員職業工會聯合會-林保

昌、江春瑟、陳壁雄、鐘碧嬌

9. 國立台北護理健康大學專業實務能力鑑定中心-陳素秋

(6) 勞委會中部辦公室進行 2 次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議「腳底按摩」技能職類測驗能力認證申請送件 2 次，故輔導 2 次第一次 102 年 5 月 2 日、第二次 103 年 2 月 26 日

(7) 第一次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議，102 年 5 月 2 日於國立台北護理健康大學，會議由中部辦公室陳明山技正及吳杏屏科長主持，聯合會參與人員：林保昌等七人

(8) 第一次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議勞委會中部辦公室意見：

1. 「反射」及「療」屬物理治療師及醫師法業務範疇，「法」違法律用語，職類名稱建請避免使用上開用字。
2. 商業登記與技能職類測驗證書之就業市場效用，仍請就未來就業市場定位明確規範。
3. 為強化評審之公平性，有關評審人員遴選及管理制度亦應妥善研擬。
4. 所申請技能職類測驗能力認證相關制度內容仍應依 24 項評審內容建置完成

(9) 第一次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議勞委會衛生署中醫藥委員會意見

1. 民俗調理管理條例施行，不但民俗從業人員不滿、醫事團體不滿、醫生也不滿，反對的團體相當多。
2. 中醫藥委員會不介入技能職類測驗考試認證。
3. 侵入性與非侵入性都有醫療行為，避免醫療糾紛，所以整付錢都要有 X 光片輔助，對人體生命安全有保障。
4. 足部反射療法，療字、法字不恰當，要深思熟慮有醫療用字疑慮？
5. 腳底按摩不能成為營業登記內的營業項目，目前經濟部不准登記。
6. 如何區分哪個單位是全國性團體？
7. 希望本會能夠加入傳統推拿整復聯合會，主要考量報名參加考試人數的經濟規模，人越多經濟成本就越低。

8. 傳統推拿整復聯合會有送審作手法光碟片，而本會沒有光別片送審、送審之光碟片將由中醫藥委員會聘請 7 位專家、醫生鑑定，每個手法逐一判斷是否屬醫療行為？
 9. 建議單一級考試，不要區分三級初中高級，因為只是要證明會不會操作手法而已。
 10. 是否將腳底按摩與足部反射療法做出更適當的考量，目前腳底按摩是屬於民俗調理管理類，足部反射療法則不屬於；如果再出現一個腳底按摩全國聯合會的組織，將是一個比較麻煩的問題。
- (10) 中華民國 102 年 10 月 23 日公告：公司行號營業項目代碼表 8.0 版修列代碼內容：增列「JF01030 腳底按摩業」、大類 J 文化、運動、休閒及其他服務業、中類 JF 民俗調理業、小類 JF01 民俗調理業、細類 JF01030 腳底按摩業 (Foot masage)
1. JF01030 腳底按摩業定義內容：指從事單純對人體足部施以傳統之按摩、指壓、所為調理行為之行業，但不得涉及醫療行為及宣稱醫療效能。
 2. 相關法令依據：衛生福利部（前行政院衛生署）101 年 5 月 29 日衛署醫字第 1010206672 號令發布「民俗調理之管理規定事項」
 3. 無專業經營之限制
 4. 是否為公司、商業登記前須經許可之業務
 5. 是否須於公司、商業名稱標明業務種類
 6. 是否有組織之限制
 7. 目的事業主管機關－衛生福利部
- (11) 第二次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議
1. 103 年 2 月 26 日於國立台北護理健康大學
 2. 會議主持：中部辦公室陳明山技正及吳杏屏科長
 3. 聯合會參與人員：林保昌等七人

(12) 第二次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議勞委會衛生署中醫藥委員會意見

1. 「腳底按摩」技能職類測驗規範及試題是否涉及醫療行為，業請相關學會、公會提供意見進行審查，本部將彙整相關資料回覆。
2. 「腳底按摩」職類不應有「..師」或「..療法」等文字，且從事本職類相關人應以「從業人員」稱之。

(13) 第二次「腳底按摩」技能職類測驗能力認證輔導會議技能檢定中心意見

1. 有關「腳底按摩」技能職類測驗規範及試題是否涉及醫療行為，仍請衛生福利部中醫藥司協助審查，並將結果告知中華民國足部反射療法從業人員職業公會聯合會及本中心。
2. 另仍請中華民國足部反射療法從業人員職業工會聯合會同步進行「腳底按摩」技能職類測驗基準建立相關作業。

(14) 勞動部勞動力發展署技檢中心舉辦之相關活動

1. 101年2月20日行政院勞工委員會辦理技能職類測驗能力認證頁數宣導活動，地點台北勞保局。
2. 101年10月29日研商「技能職類測驗能力認證管理辦法」及「技能職類證書發證及管理辦法」，地點勞工教育學苑-鹿港。
3. 103年3月27日技能職類測驗能力認證資訊系統教育訓練，地點台北。

(15) 衛生福利部中醫藥司相關資訊

1. 行政院消費者保護會於101年10月17日指定衛生福利部擔任民俗調理業之中央目的事業主管機關。

2. 舉辦 2 次「民俗調理輔導管理」座談會第一次 103 年 7 月 15 日、第二次 103 年 9 月 9 日

(16) 第一次 103 年 7 月 15 日「民俗調理輔導管理」座談會參與單位：

1. 中華民國足部反射療法從業人員職業工會聯合會
2. 中華民國傳統整復推拿師職業工會全國聯合會
3. 中華民國推拿整復師職業工會全國聯合會
4. 中華民國按摩職業工會全國聯合會
5. 社團法人中華民國經絡鬆筋整體健康協會
6. 中華氣能療養學會

(17) 第一次 103. 年 7 月 15 日「民俗調理輔導管理」座談會會議結論：

1. 民俗調理行為係以手技施作於人體，對民眾有安全之虞，為保障消費安全，本部將逐步輔導前街業者建立相關職能基準並協助勞動部辦理民俗調理相關職類之技能檢定。
2. 民俗調理從業人員不得於教學醫院進行人體試驗研究。

(18) 第二次 103 年 9 月 9 日「研商民俗調理業管理規範」座談會參與單位：

1. 中華民國足部反射療法從業人員職業工會聯合會
2. 中華民國傳統整復推拿職業工會全國聯合會
3. 中華民國推拿整復師職業工會全國聯合會
4. 中華民國按摩職業工會全國聯合會

(19) 衛生福利部中醫藥司近期工作

- 訂定「民俗調理輔導管理規範」
- 訂定「按摩服務業定型化契約」
- 辦理「提升民俗調理從業人員素質計畫」
- 成立「傳統整復推拿產業人才職能基準」

(20) 未來走向：腳底按摩技術士技能檢定或腳底按摩職能職類
測驗能力認證

五、 第四部份：輔導切結。

一、 推動職能導向課程認證之個案說明

以下資訊摘錄自 TTQS「104 年度人才發展品質管理系統實施計畫」彙整控管作業服務，以及勞動部勞動力發展署 ICAP 職能發展應用平台。為筆者參與 TTQS 顧問及專業講師多年，每年必須參加的回流訓教材。

一、 職能導向品質認證標章說明如下表：

標章類別 說明	職能基準課程	職能基準單元課程	職能課程
標章型式			
代表意涵	指依本署採認公告之職能基準所發展之訓練課程，其應涵蓋該基準所有職能基準單元，使學習者可習得各單元所應具備之職能內涵，並具備能展現所有行為指標之能力水準。	指依本署採認公告之職能基準，其中部份職能基準單元為依據所發展之訓練課程。學習者可習得所對應職能基準單元應具備之職能內涵，並具備能展現所對應行為指標之能力水準。	指因應產業或特定組織之需要，透過職能分析所建構的職能模型為依據所發展之訓練課程。其規劃需明確對應至全部或部分職能單元。學習者可習得所對應職能應具備之職能內涵，並具備能展現所對應行為指標之能力水準。

二、 品質標章代碼意義

每一門通過品質認證之職能導向課程，將被授與一組相對應編碼，顯示該職能導向課程所屬行業領域、職類、職業、基準或職能級別、課程流水碼、認證通過西元年份以及認證課程類別等資訊。通過職能導向課程品質認證之機構在使用品質標章時，必須標示獲認證課程之相對應標章編碼

三、 品質標章使用範圍

印刷品及網站，製作方式及使用方式，ICAP 官方網站均有。

四、 職能導向課程申請流程：申請帳號、線上申請、受理、

審查。

五、 成功個案籌備流程以台北市電器裝置業職業工會為例：

依循課程設計 ADDIE 原理：分以下五個階段

(a) 分析階段(Analysis)：

1. 職能依據分析：法令、技能檢定規範等分析，並於 103 年 1 月 3 日約詢產業內專家、課程專家及職能專家，其中產業專家占六成以上，參與專家會議。
2. 產業需求與訓練目的分析：從業界人力供需調查，分析人力缺口，並於專家會議中確認。
3. 專家會議討論：背景包含產業界專家、職業訓練師及科技大學教授
4. 學習對象分析
5. 職能重組：透過專家會議，對行為指標進行重組。並確認每一項行為指標之難度級別。
6. 學習路徑分析：透過專家會議，對於課程之十數結構，以及學習之路徑，進行分析，如電工常識 8H→電工工作法 8H→裝表工程 16H→設備檢驗 16 小時→綜合練習 32H
7. 先備條件分析：如高中職畢業或從事水電行業一年以上，能蹲下、站立、登高並能手持一班電工工具操作者。
8. 專家會議討論

(b) 設計階段(Design)：

1. 訓練目標設計：103.1.10 專家會議討論重組後之訓練目標、依據丙級技術士檢定規範，運用 A(Audience)B(Behavior)C(Condition)D(Degree)法則，訂定訓練目標。
2. 課程內容設計：透過專家會議，決定課程綱要表。

(c) 發展階段(Development)：

1. 教學方法發展：分析那些課程分別用到哪七種教學方法之一。如有用到課堂講授、示範教學、實習、實作

評量等。

2. 教材與教學資源發展：透過專家會議完成對於教材、輔助教材、師資、課程助理、評量者之條件、學習評量方法及學習輔導機制。

3. 執行方式

(d) 實施階段(Implement)：招生簡章完成及過程之證據

(e) 評估階段(Evaluation)：評量方式及程序、具鑑別度之評量工具、成果證據、利益關係人之參與、評量者符合要求之條件、學習成果反應之訓練成效、學習成果移轉、結訓標準、監控與持續改善、辦理成效評估、專家會議中專家與執行者之條件、吳建紀錄完整性評估。

。

附件五：勞動部職業證照申請說明

二、國內運動產業證照制度設計說明

- (一) 資格審定：一般分為消極資格(又稱為自然條件)及積極資格(又稱為專業條件)，如自然條件之規範比如本國公民(如 20 歲以上國民)或所在國居住一定時間以上，沒有犯罪和違反體育法規之紀錄等。而專業條件則會規定大專院校相關科系畢業，或搭配該領域實務經驗之年資，抑或要求參加認定之培訓課程一定時數者。
- (二) 培訓與鑒定之關係設計：分為訓考合一，與訓考分離。前者訓練結束後立即考照。如臺灣體育運動管理學會辦理的初級、中級運動設施經理人檢定考試，乃於四天培訓課程中內含最後半天的考照。後者訓練後取得結業證書，憑結業證書於日後可參加考照，但也可能通過結訓的學員，並不參加考照，兩者在時間上也無緊密連接。
- (三) 依培訓與證照取得的必要性可分：強制訓練、半強制訓練及非強制訓練三類。強制訓練指未通過一定時數的訓練合格不得考照；半強制訓練指開放若干特殊條件下(指某類學經歷以上)得以不經訓練直接考照，或得以憑學經歷檢核方式減少考試科目；非強制訓練乃開放民間訓練機構自辦各類證照培訓課程，或考照者也可自修方式，不經培訓階段直接考照。
- (四) 授權之培訓機構數量：有授權單一及授權複數。授權單一又分發證單位自辦、發證單位委託單一機構統籌辦理、發證單位公開甄選單一機構統籌辦理三種。授權複數又分為授權符合規範之訓練機構均得以申請成為培訓機構，以及授權經公開徵求並經甄選合格之培訓機構。目前勞動力發展署的職能基準課程辦理機構則是以 TTQS 評選等第及經審查達一定高度之訓練能量則均可辦理為原則。

(五) 證照規定之培訓課程：分為授權單一機構強制訓練、授權複數機構強制訓練、授權單一機構非強制訓練、授權複數機構非強制訓練、開放非強制訓練五種。所謂授權強制訓練是指由公權力授權訓練機構開課，例如國內安全衛生管理員與管理師的取得資格，必須先取得參加勞動部認可之安全衛生職訓機構特定培訓課程之結訓證書後，才能參加檢定考試。而開放非強制訓練是指參加坊間各培訓組織自由規劃時數不等的培訓課程。而授權又分為單一授權與多數授權。前者指授權一家統籌訓練，優點在於有較一致性的訓練品質，但缺點在於抑制的其他民間訓練機構之參與活力，授權多家，則會制訂合格訓練機構之審查基準。自民國 94 年以來，勞委會職訓局(現為勞動部勞動力發展署)即參考國際標組織 ISO 制定之 ISO10015，以及英國實施之 IIP(Investors in Person)導入試行 TTQS(Taiwan Train Quali-System)臺灣訓練品質計分卡，後又改稱為臺灣訓練品質系統，2014 年起改成為 Taiwan Talent Quality System(才能發展品質系統)。此針對訓練機構認證及企業機構的訓練品質認證的機制，漸漸成為國內審查合格訓練機構之標準。

(六) 配套措施：考試檢定、註冊登記、晉級換證、違禁管理、定期回訓機制等。

二、勞動部推動職能基準發展方案說明

(一) 法令依據：

1. 「產業創新條例」於 99 年 5 月立法通過，由於人才在產業發展過程中扮演重要角色，其中第 18 條明定各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑒定證明，並促進國際相互承認。目的在協助提升產業所需人才素質。
2. 100 年 9 月「職業訓練法」修正通過該法第 4 條之 1：「中央主管機關應協調整合中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑒定規範與其辦理職業訓練相關服務資訊，以推動國民

就業所需之職業訓練及技能檢定。」

3. 職能基準之發展目的，期能透過有系統的職能分析方法，訂定人才的能力規格，使培育端的學校、應用端之培訓機構與企業能夠校準產業需求，發展職能導向課程，以縮短訓用落差，達成訓用合一的目標。
4. 且為確保職能基準之內容品質，及其職能內涵與對應工作（職務）內容之關聯性，將藉由職能基準品質認證管理機制，促使職能基準發展具有一定的品質保證。

(2) 定義：職能基準(Occupational Competency Standard-OCS)
指產業創新條例第 18 條所述，為由中央目的事業主管機關或相關依法委託單位所發展，為完成特定職業（或職類）工作任



務，所需具備的能力組合。此能力組合應包括該特定職業（或職種）之主要工作任務、行為指標、工作產出、對應之知識、技能等職能內涵的整體性呈現。在職能的分類上，是為專業職能，闡述專業職能是員工從事特定專業工作（依部門）所需具備的能力。產業職能基準的內涵中，職能的建置必須考量產業發展之前瞻性與未來性，並兼顧產業中不同企業對於該專業人才能力之要求的共通性，以及反應從事該職業（專業）能力之必要性。因此，職能基準不以特定工作任務為侷限，而是以數個職能基準單元，以一個職業或職類為範疇，框整出其工作範圍描述、發展出其工作任務，展現以產業為範疇所需要能力內涵的共通性與必要性。

（二） 政策綱要：

1. 職能基準發展與應用推動方案：

a. 方案期程： 104 年 1 月 1 日至 106 年 12 月 31 日。

b. 方案願景及目標：

(a). 加速職能基準發展與促進有效應用，支持產業發展。

(b). 縮短學(訓)用落差，促進國際合作交流、提升整體勞動力發展。

c. 策略：共 8 項，其中主要有積極推動建置職能基準、加速職能基準發展、促進職能基準多元運用、建立品質保證機制。

d. 經費：3 年共計 2.43 億元。

e. 預期效果：

(a). 發展面：共有五項，摘錄包含職能基準建置優先次序與發展策略、預計發展產業參與機制 9 項、職能基準建置與更新 300 項、設「職能發展與應用平臺」連結各部會職能基準發展與應用資訊，建置 2,000 項職能單中繼資料庫。

(b). 應用面：共有五項，摘錄包含多元應用推動產業認同，擴大職能建置效益、擴大職能導向訓練機構數量，形成職能培訓網路、擴大職能建置效益、提升培訓機構國際競爭力、建立訓練產業國際化基礎。

(c). 配套措施：共有四項，摘錄包含建立職能基準品質認證機制、建置職能導向課程品質認證機制、建置職能分析人員及訓練規劃評量專業人員資料庫、提供輔導諮詢服務。

（三）與本案之關聯性

1. 如何結合運動產業力量，引導運動產業協助訂定運動產業職能項目？
2. 如何參與推動運動產業職能基準建置？
3. 如何鼓勵運動產業之相關組織成為職能導向訓練機構？
4. 如何推動運動產業培訓機構國際化？
5. 如何推動運動產業相關之職能導向品質課程？

（四）職能基準

1. 目前通過的職能基準有 100 種。

2. 分不同發展單位：尚未有教育部體育署。

- (1) 經濟部：共 40 種，有 LED 產業有光學設計工程師等 3 種、保健食品產業有研發工程師等 2 種、儲電產業有儲電系統整合工程師、化工製程有初級工程師等 2 種、半導體產業有 IC 佈局工程師等 11 種、塑膠產業射出成形工程師、太陽光電設備開發工程師、工具機產業機械工程師、新進工業設計師、智慧財產產業專利工程師、智慧綠建築產業能源與環境工程師、機械產業有機械設計工程師等 5 種、生技產業有生技研發師等 2 種、設計產業有工業設計師等 2 種、通訊產業有 RF 研發工程師等 3 種、醫療器材產業有法規人員等 3 種、電路板產業制程工程師。
- (2) 金融監督管理委員會：共 17 種，有信用卡機構有風險管理人員等 2 種、壽險業風險管理人員、投信投顧業基金經理人、期貨信託基金經理人、產險業分險管理人員、證券業財富管理人員、金融控股公司有直接投資人員等 2 種、銀行業 OBU 業務/外匯人員等 8 種。
- (3) 農業委員會：休閒農場經營管理師 1 種。
- (4) 文化部：共 28 種，有展演設施產業如劇場技術統籌人員等 5 種、工藝產業如產品經理等 6 種、影視產業如聲音人才等 3 種、會議展覽專業人員、流行音樂有燈光等 2 種、表演藝術產業有執行製作等 5 種、視覺藝術產業有拍賣人才等 6 種。
- (5) 內政部：智慧綠建築產業如節能規劃等 6 種。
- (6) 內政部建築研究所：智慧綠建築產業智慧建築設計 1 種。
- (7) 環保署：共 2 種，有檢測報告簽署人、環境檢測服務業檢測人員。
- (8) 勞動部：共 5 種，有培訓專案主管、外勞仲介員、就服機構招募員、職能分析、訓練規劃與評估等。

(五) 職能基準格式：以適切之職能分析方法，所分析發展出完整之職能基準，其職能基準產出項目應包含工作描述、入門水準、工作任務、工作產出、行為指標、對應之職能涵（知識、技能、態度）及職能級別。格式如下表所示：

職能基準表之表單格式

職能基準 代碼				
職能基準 項目 (擇一填寫)	依職類別 *2		職類別代 碼	
	依職業別 *3		職業別代 碼	
所屬行業 別			行業別代 碼	
工作描述				
入門水準				
基準級別				

工作任務 (依需要分 層)		工作產 出	行為指標	職 能 級 別	職能內涵 (K:知識)	職能內涵 (S:技能)
1	T1.	01	P1.1.1		K01	S01
	1	.1.1 01.1.2	P1.1.2		K02	S02
	T1.	01	P1.2.1		K03	S03

	2	. 2. 1				
職能內涵（A：態度）						
A01						
A02						

職能基準格式各個項目之說明如下：

職能基準項目

項次	說明
職能基準項目	以行政院主計總處訂頒之「中華民國行業標準分類」為準，或針對該職業未來 3-5 年內發展可能使用之名稱
工作描述	針對此職務工作內容進行整體描述，包含最主要的工作內容及工作產出之重要成果。
入門水準	要擔任此職務之必要學經歷及能力條件的最低門檻（並非能勝任所有工作內容的水準）。
基準級別	以最主要或最多數的工作任務所對應之職能級別為準。（例如：機械設計工程師的工作任務，包含級別 3、4、5 等不同能力層級，但幾項最主要任務之級別為 4，故基準級別為 4。）
工作任務	依據該職業（職類）之主要工作進行分析，分層展開主要職責、工作任務、工作活動（視工作複雜度決定分層數，建議以職責、任務 2 層為主）。
行為指標	用以評估是否成功完成工作任務之標準。需具體描述在何種任務情境下，有哪些應有的行為或產出。

職能級別	依不同工作任務與行為指標的能力層次，設定「級別」（參考職能級別表）。
工作產出	指執行某任務最主要的關鍵工作產出，包含過程及最終的關鍵產出項目。（工作產出乃對應該工作任務及行為指標之關鍵產出項目，產出可以是表單、行動及報告，考量職能基準後續應用，儘量以書文件圖表等有形交付標的為主，若該項任務僅有行動或操作性質之工作成果，則不必列出工作產出，建議將相關成果列於行為指標之描述中）
職能內涵	知識：指執行某項任務所需瞭解可應用於該領域的原則與事實。 技能：指執行某項任務所需具備可幫助任務進行的認知層面能力或技術性操作層面的能力（通稱 hard skills），以及跟個人有關之社交、溝通、自我管理行為等能力（通稱 soft skills）。 態度：指個人對某一事物的看法和因此所採取的行動，包含：內在動機及行為傾向。（考慮各工作任務所需態度項目多屬共通，無太多差異，以合併呈現於職能基準下方欄位。） *註：職能內涵中偏特質面的項目，因較不易由教育及訓練改變，故不納入職能基準中。建議由企業機構於人員招募晉用時自行考量。

（六） 職能導向課程

1. 三類課程定義：職能導向課程分成職能基準課程、職能機主單元課程及職能課程三類。

類型	說明
職能基準課程 (Program of OCS-POCS)	指以經勞動力發展署公告採認之職能基準所發展之訓練課程組合，其應涵蓋該基準所有職能基準單元，使學習者可習得各單元所應具備之職能內涵，並具備能展現所有行為指標之能力水準。
職能基準單元課程 (Program of OCSU-POCSU)	指以經勞動力發展署公告採認之職能基準，其中部分職能基準單元為依據所發展之訓練課程。學習者可習得所對應職能基準單元應具備之職能內涵，並具備能展現所對應行為指標之能力水準。
職能課程 (Program of Competency Model- PCM)	指因應產業或特定組織之需要，透過職能分析所建構的職能模型為依據所發展之訓練課程。其規劃需明確對應至全部或部分職能單元。學習者可習得所對應職能應具備之職能內涵，並具備能展現所對應行為指標之能力水準。

2. 職能基準領域對照表：運動產業應屬於領域 6. 休閒、觀光與餐旅，行業類別 R 大類-藝術、娛樂及休閒服務業。

領域類別	中華民國行業標準分類
2. 天然資源、食品與農業	A 大類-農、林、漁、牧業
	B 大類-礦業及土石採取業
	D 大類-電力及燃氣供應業

領域類別	中華民國行業標準分類
	E 大類-用水供應及污染整治業
	N 大類-支援服務業
3. 製造	C 大類-製造業
4. 建築營造	F 大類-營造業
5. 行銷與銷售	G 大類-批發及零售業
6. 物流運輸	H 大類-運輸及倉儲業
7. 休閒、觀光與餐旅	I 大類-住宿及餐飲業
8. 資訊科技	J 大類-資訊及通訊傳播業
9. 金融財務	K 大類-金融及保險業
	L 大類-不動產業
10. 科學、技術、工程、 數學	M 大類-專業、科學及技術服務業
11. 政府與公共事務	O 大類-公共行政及國防；強制性社會安全
12. 司法、法律與公共安全	
13. 教育與訓練	P 大類-教育服務業
14. 醫療保健	Q 大類-醫療保健及社會工作服務業
15. 個人及社會服務	
	S 大類-其他服務業
16. 藝文與影音傳播	R 大類-藝術、娛樂及休閒服務業
17. 企業經營管理	(聯合國(ISIC2008, Rev. 4))

附件六：勞動部職業證照申請說明

國民運動中心運動指導員證照需求問卷

這是國立體育大學 高俊雄校長接受體育署委託的一項計畫中的一部分；目的是希望了解運動中心對於運動指導員的證照需求。

(請用原電子檔填寫問卷後，再用 eMail 回傳給我，感恩！)

專案經理 梁錦鵬 敬上
gpliang@ntsu.edu.tw

壹、填答人基本資料

- 性別：☐男、☐女；
- 年齡：☐20-30；☐31-40；☐41-50；☐51-60

貳、運動指導員專業證照需求

目前在公司擔任運動指導員，您認為下列『專業證照』需求性，依照您的看法與需求，在合適的選項☐中打√

1. 在您運動中心裡，您認為哪些工作**必需要**有證照？

1-1 ☐場館管理員；☐救生員；☐攀岩；☐有氧體能課程；☐肌力課程；☐瑜珈課程；

1-2 ☐運動技術指導(羽球、網球…等)；☐高齡運動指導；☐孕婦運動指導；☐兒童運動指導；☐武術指導；

☐其他_____；☐其他_____；☐其他_____；

☐其他_____；☐其他_____；☐其他_____；

2. 在您運動中心裡，哪些工作需要，**但**尚未有證照制度？

☐其他_____；☐其他_____；☐其他_____；

☐其他_____；☐其他_____；☐其他_____；

3. 針對兩岸服貿帶來的**對等工作機會**影響，您認為：哪些運動項目**必須立即建立政府職業考試機制**？

☐其他_____；☐其他_____；☐其他_____；

☐其他_____；☐其他_____；☐其他_____；

4. 在您運動中心裡，是否會**優先**聘用有證照的人？

☐是；☐否；☐看情況

為何：

5. 在您運動中心裡，是否有證照的人**薪資**較高？

5-1 ☐是；5-2 ☐否；5-3 ☐看情況

為何：

謝謝您的填答！

參考文獻

(一) 中華民國法規

國民體育法

商標法

運動傷害防護員授證辦法(91 年頒)

各級學校專任運動教練資格審定辦法

教育部認可證照標準

教育部獎補助私立技專校院整體發展經費核配及申請要點

技專校院師生取得民間職業能力鑑定證書採認執行計畫

職業訓練師培訓辦法

職業訓練師法

補習及進修教育法

(1) 中國大陸法規

《中華人民共和國體育法》

《國家體育鍛煉標準施行辦法》，1989 年 12 月 9 日國務院批准

1990 年 1 月 6 日國家體委令第 10 號發佈

《國家體育鍛煉標準》，1982 年 8 月 27 日發佈，1990 年 1 月 6 日

廢止

《公共文化體育設施條例》(2003 頒)

《全民健身條例》(2009 頒)

《學校體育工作條例》(2008 頒)

《國家體育鍛煉標準施行辦法》(2008 頒)

《全國體育運動單項競賽制度(試行)》(1989 頒)

《全國體育競賽管理辦法》

《國家隊運動員、教練員選拔與監督工作管理規定》

《運動員技術等級管理辦法》

《體育競賽裁判員管理辦法(試行)》(1999 頒)

《社會體育指導員管理辦法》

《社會體育指導員技術等級標準》(2011 頒)

《全國優秀社會體育指導員評選表彰辦法》

(2) 著作

王放(2007)：中國服務貿易的競爭優勢分析－基于產業內貿易的視角。中國經濟評論。第七卷第四期。

林巧怡(2014)：碩士論文臺灣運動經紀人才專業能力指標建構之研究。

臺灣師範大學體育學系碩士學位論文。華藝線上圖書館

林振煌、林瑞泰 (2002)：休閒體育法規理論與實務。台北市：永然文化

林瑞泰 (2004)：職業運動球員利益守護神。網路資料擷取於 2004.8.18 自 <http://www.sportsnt.com.tw>

林建元等人 (2004)：我國運動休閒服務業人才供需調查及培訓策略研究。行政院體育委員會委託計畫。

林房攢 (2000)。論全民運動與休閒產業對國家經濟展之貢獻性。大專體育，39 -42 。

林房攢、劉秀端 (2005)。運動休閒產業發展重要課題與策略。國民體育季刊，34 (2)，18-23。

林建元、楊忠和、周慧瑜 (2005)。當前臺灣運動休閒服務人才供給與培訓重要課題。國民體育季刊，34 (2)，12-19。

許秀桃、李明秀，運動產業人力優質化：專業證照人員數字學習、訓練與再精進

模式研究，行政院體育委員會 101 年運動發展基金補助運動產業專題研究計畫

許秀桃、戴玉林 (2003)。AFAA 兒童體適能證照制度的設計精神與理論基礎。

大專體育雙月刊，第 67 期。

高俊雄（2000）：運動服務管理理論與實務。台北：志軒。

高俊雄（2002）。運動休閒事業管理。桃園縣：志軒。

高俊雄（2002）：臺灣運動服務業之剖析與回顧。臺灣體育運動管理學報，創刊號，7-11 頁。

趙莉霞（2008）。淺談我國運動產業就市場人力供給與培訓。學校體育，107，99-106。

陳美燕、謝立文（2005）。運動經紀人證照制度規劃研究。行政院體育委員會委託研究報告

陳柏如（2004）。國立臺北師範院校體育學系體育專業人力培育之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。

葉公鼎（2005）。臺灣運動管理發展之省思與未來出路。運動管理季刊，8，8-26。

黃英忠（2001）。現代管理學（四版）。臺北市：華太。

黃相偉（2004）。運動休閒相關學系學生工作價值觀與生涯發展之關連性研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，臺北市。

黃啟煌（1999）：體育專業領域與市場開發。大專體育雙月刊，44 期，10-11 頁。

蘇維杉 (2005)。臺灣運動產業就業市場分析。國民體育季刊，34
(2)，31-36。

歐子源 (2004)：中國運動經紀人發展之研究。國立臺灣師範大學
體育研究所碩士論文。

楊欣樺 (2002)：我國運動經紀人角色功能之研究。國立臺灣師範
大學休閒與管理研究所碩士論文。

梁錦鵬 (2007)：運動休閒人力資源媒合技術之開發與驗證。國立
體育大學休閒產經研究所碩士論文。

蔡芬卿(2008)：運動休閒產業之定義與範圍－從運動、休閒及產
業角度。運動健康與休閒學刊第八期。

(3) 網站

行政院官方網站

勞動部官方網站

經濟部官方網站

經濟部智慧財產局官方網站

經濟部中小企業處官方網站

經濟部工業局官方網站

經濟部標準檢驗官方網站

勞動部勞動力發展署官方網站

勞動部勞動力發展署 ICAP 職能發展應用平台

財團法人技專校院入學測驗中心基金會官方網站

國立台北護理健康大學專業實務能力鑑定中心官方網站

- 百度百科

- 維基百科

- 互動百科

- 中國大陸”國家體育總局” 官網

- 中國大陸”國家體育總局人力資源開發中心” 官網

- 法律圖書館

- 行政院官方網站 www.ey.gov.tw-30 分鐘看懂海峽兩岸服務貿易

關鍵 24 問

- 海峽兩岸服務貿易協定 ecfa.org.tw 問答集(Q&A)整體面 48 問

- 財產法人國家 epf.org.tw 政策研究基金會 42 問

- 公民覺醒聯盟，黑箱服貿懶人包