

從登山嚮導訓練原民班的課程設計論跨文化能力

溫樂源*

摘要

教育部體育署公布之「111年運動現況調查」指出，國內運動人口比例已達81.8%，而其中戶外活動人口佔總運動人口比例的81.6%，此調查數據均較前一年成長，顯見在後疫情時代民眾有更高的願意走向戶外。當有大量的民眾進入戶外活動後，因對其他族群之文化認知不同或偏誤、或山林環境的知識經驗不足、或因個人行為偏差的情況之下，發生意外或文化衝突的事件時有所聞，如萬山岩雕古蹟破壞事件、霞喀羅古道歷史文物事件、丹大林道開放機車通行之爭議事件等，足見山林環境知識與跨文化能力（Intercultural Competence）的普遍性仍然不足，當在不同族群之間的文化有認知差異時，更難以達成有效的對話溝通。

現今的「山域嚮導資格檢定辦法」中明訂，登山嚮導訓練需取得48小時以上之認證時數以符合檢定資格，其中在「山域環境知識」課程類別中規定最低需有4小時，然而實際山林環境的知識廣泛程度與知識內容的蘊藏量根本遠遠超過，在時間極度有限的課程內容設計，我們僅能就廣泛的面向來安排合適的課目，用以勾勒出宏觀的山林文化知識概念為課程設計主軸。在各別專業領域的深度與深化，僅能就嚮導自身的興趣、嗜好來選擇是否要再更精進。在執行計畫過程中發現，嚮導的個人特質、個人態度之發掘與形塑亦是重要，我們可以藉由「師徒制（Mentoring）」的訓練模式來學習團體默契的培養與自我探索。以原住民為主體的登山嚮導訓練，因群體內的文化差異性高，有部分跨領域知識與文化內涵成份較重的課程內容，容易因認知差異而產生衝突，故我們在設計與授課上的角度上應要更為謹慎。

本文從登山嚮導訓練原民班的課程設計與執行，討論原住民族與其他族群間的跨文化溝通與認知差異，提出登山教育應更著重在廣泛知識、在地文化、以及對個人特質探索性強的通識性課程設計，以增加每一位登山嚮導「跨文化能力」的素質，降低人員對山林環境不尊重、不理解、誤用、歧視、抄襲、佔用、或是刻板印象的行為發生。

關鍵字

師徒制（Mentoring）、跨文化能力（Intercultural Competence）

*中華民國山岳協會 山域嚮導專案執行長



從登山嚮導訓練原民班的課程設計論跨文化能力

溫樂源

一、前言

教育部體育署 111 年的運動現況調查指出，國內運動人口比例已佔總人口數的 81.8%，戶外活動人口更佔其中的 81.6%，在主要從事的運動項目中，「爬山」高居第二位佔了 17.8%，統計約有 320 萬人（教育部體育署，2022），而在交通部觀光局 109 年的台灣旅遊狀況調查報告中指出，有 42.4% 約 862 萬人，在旅遊時將「森林步道健行、登山、露營、溯溪」等活動安排做為主要從事的遊憩活動（交通部觀光局，2020），可見登山活動，已從早年認知的體能運動，逐漸演變成具有休閒、生態、人文、文化、攝影、技術、探勘的多元性登山活動（陳慧元，2023），若是作為職業的登山嚮導，在帶領隊伍時還更需要有團隊的氣氛營造與人員管理、緊急事件的救難應變能力，才能夠勝任在山林活動中所發生的各種狀況，而這些能力，都需要有廣泛的知識技能與實務經驗的累積。

在「山域嚮導資格檢定辦法」中明列有四大嚮導類別，分別有登山、溯溪、攀岩、雪攀嚮導（法務部，2020），目前核發有效之登山嚮導證共 507 張，溯溪及其他類別嚮導共 119 張（教育部體育署，2023），可見登山仍是目前山域嚮導需求的大宗。另由教育部體育署所公布之「山域嚮導訓練科目表」中規定，登山嚮導訓練課程須符合六大類別科目，包含「山域環境知識」、「計畫、行政、隊伍管理」、「登山核心知能」、「繩索與確保系統」、「緊急應變、急救與領導統御」、與「登山嚮導相關科目」（教育部體育署，2022），約略可知登山嚮導是個需要廣泛知識的累積，且為重視技術操作能力的專業工作。

二、計畫執行

本計畫係由「原族民族委員會－就業基金」補助「中華民國山岳協會（以下稱本會）」辦理之登山嚮導訓練原民班，主要受訓對象為已在山域活動中擔任嚮導、揸工、清潔工、廚師等相關工作者、或是未來想投入山林職場工作之原住民朋友。自民國 110 年起，每年安排有一場次的課程，迄今已完成三場次的計畫執行，累積有 52 位來自不同族別、地區的原住民朋友完成訓練，其中以布農族為大宗，參訓者統計詳表 1。截至目前已有 15 位完成實習並已取得登山嚮導證書。在地點的安排規劃上，我們劃分有中、南、東三個區域巡迴，以深入原鄉部落辦理為原則，用以了解在地部落現況與山域活動人力資源需求，我們致力與部落社區內的社團協會或相關之公司商號，討論與交換其在運作過程中所面臨的各式問題或意見，經由訓練教育的手段來共同解決部分問題。我們藉由計畫的執行來擴大普及性與觸及率，讓已投入或即將進入山林工作的原住民朋友知悉、認同與參與，以建構出正向的部落人力培育循環機制。

表 1 歷年計畫參訓者統計表

族別/年度	布農	排灣	泰雅	魯凱	阿美	賽德克	卑南	太魯閣	葛瑪蘭	小計
110	9	3	1	2	1	-	-	-	-	16
111	13	1	-	1	2	-	-	1	-	18
112	3	5	4	2	-	2	1	-	1	18
小計	25	9	5	5	3	2	1	1	1	52

資料來源：整理自本計畫各年度成果報告書，依照統計人數多寡順序排列

(一) 設計概念

110 年首梯次之課程規劃，以本會之北部場課綱作為依據，以單純專業知識性之授課導向設計，經執行後發現對於非經常於山區工作之原住民族人而言，無法有效的啟發學員們對於團隊管理與個人領導特質能力之探索，故在 111 年之課程設計，我們便將戶外技能操作的課程獨立安排出二天，並規劃朝向師徒制 (Mentoring) 的方式執行，只安排有二至三位教練同時進行團體教學，但因此次戶外課程時數安排過少，我們發現師徒制將無法發揮其綜效 (Synergy)，連團隊默契都還尚未建構好前就已結束課程，故於 112 年再次調整為連續九天，其中戶外課程延長為四天師徒制的課程設計，並於每晚課後安排有額外的互動交流與心得分享。我們發現這樣的設計安排更能達到預期的目標，有更多的時間進行意見的討論、分享與交換，對於團隊經營及個人特質發掘的概念更能深入受訓者的認知中，計畫執行概要詳表 2。

表 2 計畫執行概要統計表

年度	110	111	112	113
計畫時間	2/27-3/1 ; 3/6-7 ; 3/13-14, 共 7 日	3/4-6 ; 3/12-13 ; 3/19-20, 共 7 日	3/16-24, 共 9 日	3/14-22, 共 9 日
總時數	72.5	65	84	93
師徒制 課程規劃時數	0	7+20	33	46
計畫地點	南投縣水里鄉	花蓮縣玉里鎮 花蓮縣卓溪鄉	高雄市苓雅區 屏東縣瑪家鄉	南投縣水里鄉 南投縣信義鄉
完成訓練人數	16	18	18	-
目前已取得登山 嚮導證書人數	5	10	0	-

資料來源：整理自本計畫各年度成果報告書

師徒制 (Mentoring) 是一種師父與徒弟在組織成員之間的一種強烈工作關係，師父在組織中是很有經驗與權力的人，可以提供給徒弟不同的建議與輔導，並且引導徒弟走往所需的職涯發展 (Chao, Walz, & Gardner, 1992)。師徒制是一種古老而有效的教學與學習模式，它在許

多不同的專業領域都有其優點可被設計，例如傳承知識和技能、個性化指導、實踐與理論結合、學習動機和激勵、培養人際關係、職業就業機會、文化傳承等。師徒制在保護傳統知識、促進技能傳承、提供個性化指導以及培養人際關係等方面都具有獨特的優勢，是一種具有價值和意義的教育和培訓方式。研究認為在非制度的體制下，自發性的師徒互動將會更為緊密，再透過私下的社交或聯誼，將公務上的工作學習與私領域的生活情事共同分享後，徒弟在非正式的心理互賴及角色楷模的覺知會更高（蔡淳如，2009），意即在課程中若教練與受訓者間能建構出良好的互動模式，待結束課程後，雙方的互動將有機會被展延，對於山域中的知識與技術能力的培養精進，將會產生持續學習的效果，早年在各大山岳社會團體、或校園登山社團的內部嚮導培訓機制即為師徒制。

（二）課程規劃與師資選定

目前的技術性課程都為現代化的登山技能操作為主，如登山基礎能力、繩索的應用操作、緊急情況處置應變等，均以實務操作到熟練為最終考量。而在知識性課程的部分，卻因山林環境所容納的知識領域太過廣泛，在時間有限的情況下，僅能挑選出數個大面向的基礎領域安排進課程中，以作為受訓者對於山林環境之初始認識。在「**山域環境知識**」類別的安排，我們納入了與人類學相關的「**原住民與山**」、「**台灣的古道**」等課程，生態面向的「**台灣森林植物生態認識**」、「**台灣山林動物生態與因應**」等。另又因受政府職訓計畫申請規定，需要安排有指定的相關職訓課程，我們均從登山嚮導的職能角度來進行課程的選定安排，如符合登山環境的「**勞動法令**」、「**登山市場趨勢分析**」、「**登山職場工作倫理**」等課程。

在教學師資的安排亦為本計畫的核心重點。每一堂課程所聘任之講師均需具有相當背景，或為該領域的專業工作者，藉以啟發受訓者對於該領域的興趣與認知，給予正確的知識觀念，增加其邁向該領域深化發展的可能性。對於人文文化質性較高的課程，我們更需謹慎安排，以降低因雙方認知不同而產生文化衝突（Cultural Conflicts）的可能性，例如在「**原住民與山**」、「**登山職場工作倫理**」及「**性別平等教育**」等課程，我們安排了在該領域中合適的原住民講師，與參與課程的各原住民族群展開不同議題的對話與互動，因對彼此身份別的認同度高，除了可以降低認知的衝突，更能對課程所要傳達的核心議題與內容討論得愈加深入，進而達到更高層次的課程目標。

（三）回饋與修正

在課程結束前，我們有安排個人的意見與心得分享時間，並填寫意見調查表，針對單一課程及整體課程作統計調查，讓每一位受訓者均能充分的表達意見與想法。另外也由各教練或講師，就其授課的內容提出反饋討論，這些資訊都是作為日後計畫內容的調整依據。

另於檢定辦法中規定，參訓者僅需完成 48 小時課程即可取得檢定資格，而檢定實務內容又以技術操作項目為主，在多樣的山林環境知識、當地地區人文歷史的背景沿革、領導個人特質與團體行為管理等均無太多著墨，實則很難辨識該名嚮導在此一方面的專業素養，也因這些知識的缺乏，再加上領隊或嚮導在活動中被賦予的權力位階，很容易因自我中心（Egocentrism）而產生認知偏差（Cognitive Bias），進而產生文化衝突（Cultural Conflicts）。

要在有限的課程時間內探查出這些「準嚮導」的特質非常困難，我們僅能在課程安排與內容設計中著手，酌增相關的自我探索與人文文化類別之課程，並在過程中植入多面向的討論與意見回饋，藉以引導出參訓者的興趣與多元思考，增加「跨文化能力(Intercultural Competence)」特質。

三、跨文化能力 (Intercultural Competence)

跨文化能力，或稱多元文化能力，是指個人或組織在與不同文化背景的人或群體中進行交流、合作或互動時，能夠有效地理解、適應和應對不同文化間差異與挑戰的能力，這種能力是在不同文化間建立有效溝通和相互理解的基礎。過去在許多案例中可以發現組織或個人對於文化的理解，在溝通或行為上產生了認知落差，而有了不適當的行為、衝突與錯誤認知，例如萬山岩雕被踐踏拍照事件（陳奐宇等，2022）、或是霞喀羅古道的撿酒瓶事件中，主事者對於該場域的歷史文化認知缺乏，事件發生後又在溝通處理上有明顯的瑕疵，遭致不同族群對其產生不滿，而讓組織或個人的聲譽受損（鄭玠甫，2022）。又如丹大林道開放機車通行的事件（中央社，2022）、能高越嶺道天池廚房招標事件等（施容亘等，2021），從各種不同的視角，如政府官方、台電公司、在地部落住民、或是其他原住民籍及非原住民籍的山林相關工作者、到一般山友等，均可由自身的價值認知，產出各種不同的客觀與非客觀的意見論述，若沒有平衡關係者的視角高度，以及了解不同族群文化的能力，我們便無法經由有效的討論而得到對於該事件議題的共識。在與原住民文化衝突的部分，不尊重部落文化自主權亦不少，如在部落族群常見的各類祭典，有部分儀式內容為該部落祭儀中重要不公開且不可侵犯的活動，而多數民眾或權力者，僅理解知該活動之過程便認為可以包裝作為部落觀光的特色行程，在未經告知相對者取得同意前，就作為廣告宣傳來行銷，進而引發與部落間的認知衝突（黃昱憲，2022）。

「性別」也是跨文化能力中的重要議題，例如在刻板印象（Stereotype）的認知，登山是屬於陽剛氣息較重的休閒運動，是需要高體能、高耐受力方能勝任的活動，參與者多以男性為大宗的群體，而對於女性或是 LGBTQ（Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender、Question/Queer）族群，則很容易在過程中被認定為弱勢，是人數較少的、柔弱的、抗壓性低、環境適應性差、感覺是需要被幫助的族群（溫硯萍，2016），我們常會因刻板印象帶來的不理解，產生有不尊重、曲解或是歧視的言論與行為。也有因組織群體中的「權力關係」不平等（楊仲庭，2023），而常聽聞有霸凌、性騷擾或是性侵害的案件發生（王捷，2018）。

（一）跨文化能力的內涵

Craig（2014）認為了解自身及不同族群的文化，增加對於個人需求的敏感度，並能消除自身對不同文化的歧視與偏見，尊重每個個體存在的價值，創造教育機會的平等性，進而實踐多元文化教育，促使不同文化背景的人得以充分發揮潛能，獲得適性的發展，以及滿足個人之需求。劉見至（2002）認為對不同文化的瞭解與尊重，肯定多元文化價值，具備有歷史觀點及有效溝通的能力，可以消除種族中心主義族群的偏見和歧視，增進族群間的和諧。楊傳蓮（2000）認為多元文化能力素養，即是在多元文化社會中，具備和不同文化背景的人

們有適切溝通的能力。王雅玄（2007）則將多元文化素養，定義是在多元文化社會中，具備能夠欣賞悅納不同的文化、語言及族群的認知、技能與情意。許瑞芳（2018）對多元文化能力，定義為在多元文化社會中，能瞭解多元文化的歷史發展脈絡、肯定與尊重多元文化價值。對於跨文化能力的培養，「有效的溝通」是最重要的基礎，而如何增加多元文化的素養，是每一位山域嚮導必需要有的認知，並藉以面對來自於不同族群文化的工作夥伴、團員、或是其他山友。Byram、Nichols 與 Stevens（2001）認為個人跨文化能力的組成要素有態度、知識和技能三個面向需要具備：

- 1、態度（Attitude）：這是跨文化能力的基礎，如意識、尊重、與適應的能力。對於與自己不同文化的價值觀、信仰和行為，應保持好奇心與開放心胸的態度，包含自己對於他人文化、以及他人文化對自己的質疑。
- 2、知識（Knowledge）：學習並了解不同文化的習俗、價值觀、信仰、歷史和傳統文化。這有助於更好理解和尊重其他文化的獨特性。
- 3、技能（Skill）：有效的跨文化溝通，包括聆聽、非語言溝通、問題解決和衝突解決的能力，也具備在跨文化團隊中擔任領導和協調工作的能力，並能夠促進團隊成員之間的合作和共融，也能夠適當地應對文化衝突和文化挪用（Cultural Appropriation）的情況，避免不當行為或言語。最終當置身於新的文化環境中，能夠快速學習和適應，並尋找適合自己的方法來融入當地文化。

人們可以透過不斷學習和經驗的累積，或將自己置入於他文化的環境中生活，來逐步提高自己的跨文化能力，增進與不同文化之間的理解和溝通（嚴翊凌，2019）。因此我們在課程設計中，才會置入了更多的文化知識性課程，透過不同文化的交流與溝通，藉以了解各族群間各自的生活文化內涵。

（二）引導、理解與討論

當每個事件的論點都有許多面向可以進行討論時，執行者要如何在眾多的面向中，決策出最符合當下多數相對者都能被接受的平衡觀點，想必是在執行前需要有著充分的討論與溝通，形成一定的默契或約定後，內容才能順利的依照我們所預期的方向發展。

在軟性的文化通識課程設計，我們安排故事經驗的分享與討論，而不是教條式的教學，是為了可以增加群體討論與思考能力。在「原住民與山」這堂課程，我們藉由多元文化的溝通討論，來增加不同觀點的思考能力，課程安排了經常在山林活動的原住民籍講師，初步由講師分享自身的部落文化與登山經歷後，引導讓每一位受訓者也能夠分享出對各自的經驗，藉由群體學習，不斷地聆聽與討論，尋找出參與這堂課的每個人，對於山、對於家、對於生活土地上最大公約數的議題，再由講師收攏回饋出這堂課程的目的與結論後交還給大家，作為返回部落、返回山林的長遠課題。另外如「登山職場工作倫理」一課，我們討論的是在強勢漢人文化主導的登山活動職場中，身為職場第一線的原住民工作者，如何能在他文化所管理的登山公司存續工作，或是當帶領著不同族群或不同性別的團體進行活動任務時，要如何妥適的調整自己來創造出和諧的工作環境，以降低或避免不必要的衝突發生。這些事件的分享都是需要經驗的累積，而課程藉由故事的分享，來找出不同族群的登山職場倫理。

在戶外課程的部分，設計有多天跨夜的技术與模擬行程的混合課程，採用師徒制的方式，規劃有二至三位原住民籍及非原住民籍的教練及數名助教協同進行，藉由不同生活文化背景的人們以長時間的聚集相處，有在課程中的操作練習與課後的交流聊天，除了能將原規劃師徒制的設計發揮綜效外，更透過不同文化群體間的交流互動，提高受訓者的跨文化能力。

（三）為何要培植跨文化能力

在登山嚮導訓練課程中植入「跨文化能力」的培育，最重要的目的是為了降低對山林環境中相對多元人事物的「不尊重、不理解、誤用、歧視、抄襲、佔用」等情事發生。當有一個較為強勢文化的群體或個體，因不理解、誤用、惡意曲解、不尊重、歧視、佔用、剝削、抄襲或複製一個相對弱勢之群體或個體之文化行為，我們稱為文化挪用。在學術上鮮少使用「文化挪用」一詞，葉多涵指出，我們應該用更具體的方法來陳述，回歸到各種理由的討論，以免無法完全定義事件而產生偏誤，或作過多不必要的聯想，這些具體方法例如尊重、刻板印象，或是個人意志的自由、平等、文化等（葉多涵，2018）。因原住民各族別均有不同的文化與社會的發展脈絡，演變至今已衍化出各自截然不同的部落價值道德，故我們以原住民為授課主體之課程，除課程內容需要合理陳述、顯現專業素養，使授課者的言詞表達能易於被聽課者所理解，對於各不同族群的差異性更需要審慎以對，不理解的事情就不多另做陳述，以避免講師、教練或主辦方對其他文化有不尊重、不理解、或是刻板印象之認知感受產生。有研究認為，我們可以透過各種型態的課程辦理，讓多元的族群共同參與學習，使受訓者得以認識不同族群間的文化差異，而提高自身的跨文化能力，降低不必要的誤解與衝突（陳菊美，2022）。

透過跨文化能力的啟發與培養，建立尊重多元文化的理念，於課程中提出相對應的問題討論，施以啟發式的教學情境，引導出受訓者的思考與互動，來提升自我探索(Self Exploration)的能力（邱麗家，2021），如此才能平靜且真誠的檢視自我，回歸到對「個人特質」的察覺與認知，進而再擴大到對於其他人、團體、或是對整體環境的敏感度與體認，才有機會營造出和諧而正向的山域活動環境。

四、結論與建議

自山域嚮導資格檢定辦法實施以來，在多數山域工作者或資深山友的眼中，仍然有需多的爭議與疑慮需要被解決（陳慧元，2023）。本於山林環境教育推廣，以及對政府制度政策的支持，我們必須從中找到合宜現況的方式來繼續推動本項訓練工作，持續培育原住民族於山林工作所需的新知識與現代化技能。依據教育部與原住民族委員會頒布之原住民族教育計畫內容，登山嚮導訓練可歸納在培育族群人才的範疇，以精進運動人才培育為目標（教育部，2010）。與一般民眾為授課主體不同的是，原民班的教練或講師要對各族別的原住民文化更有認知，才能降低因文化差異而產生的認知偏誤。而以山域活動的地點範圍來說，這些活動更是在原住民族所認定的傳統領域或是家，因此不論是作為山林工作者，或只是短時間親近山林的一般民眾，我們每一個人都應該要對該地域之原住民族的文化與生活，有著更加深入的認知與尊重。

（一）山域嚮導訓練政策的現代化管理

早年從山域社會團體與學校登山社團發展的「師徒制」機制所培訓出的山域人才，現今多在台灣的山岳相關活動領域中多方發展，然而迄今對於登山活動或訓練之管理與執行機制均未有更為深入的學術研究，又未能借鏡他國經驗提出宏觀且具策略目標的方向，以致於目前的山域有關政策仍處在混沌階段，招致部分山岳界人士對政策的不信任（陳慧元，2023），實難繼續推動台灣山域產業政策的良性發展。從過去民間的登山嚮導訓練經驗，比對今日受法規規範執行的訓練情況，我們發現過去師徒制的管理機制，藉由長時間的相處與學習，在人與人之間的默契培養、以及對於人性的觀察訓練仍有一定的優勢存在，若能再搭配現今各專業領域的知識教育，以及跨文化能力的培養，應較能符合今日山域嚮導訓練之需求與水準。故若能在「登山研討會」或其他專業學術研討會議中，提出更多「知識與人力管理」之學術討論，並能將良善的意見有效地回饋於政策面向的調整，應能增進國家山域嚮導政策之口碑與信任。

（二）植入跨文化能力的課程設計

台灣因大航海的歷史背景與地理位居東亞中心因素，除自身就擁有眾多族別的原住民族外，更包容有許多外來移居的新住民，造就了高文化豐富度。當政府逐步將台灣山岳的活動與美景推向國際之時，將會有更多來自不同文化族群的人們群聚在這一座小島上的山林中，因此我們對於跨文化的能力培養應要更加重視，以降低各族群之間的認知差異。在登山嚮導訓練課程的規劃，我們以傳統「師徒制」的培訓機制介入，集合來自各地不同文化的受訓者、講師與教練，設計引導出能互相討論與學習的課程內容，以培養出群體中的跨文化能力。唯目前所能規劃的訓練時間仍然有限，要如何在短時間內建構出師徒制的優良機制，提高群體間的信任度，讓培育出的訓練默契能延續至課後、乃至於未來的生活與山域工作中，這仍是需要被持續關注討論的課題。

（三）著重務實與符合在地化需求

實務上對於登山嚮導的本質，更重要的應是「預防或防範」意外事件的發生，如在登山活動事前的基礎技能培養、行程的規劃、安排與討論，過程中面對未知變化的決策力與執行力、以及對於團體人性的察覺力與溝通的能力。若將此本質回歸於課程內容中，我們應該更重視的是「個人特質」的發現、察知與培養、對「環境觀察」的敏銳度、以及在「團體行為」中對決策的認知與能力，其次才是輔以訓練與學習的手段而增進各項山域技能，如此才能有效降低山域事故發生的風險。

課程設計應以在地的山域之文化背景為主，以免過度跳躍而失去了讓受訓者對在地環境觀察的機會，若授課者與聽課者都原住民為身份時，安排上需要能夠滿足雙方文化的認知，才能在互相尊重的感受下，完成每一堂課程的交流互動。山林環境本就為原住民族的傳統領域，當非原族別或不同族群的人進入其土地前，理應對其環境、文化需有一定程度的理解與認識，保持尊重的態度，盡可能的避免文化衝突的發生，故在訓練課程的規劃中，我們應加入更多屬於該處土地的文化元素與特質，以地區部落的傳統故事及文化生活來進行分享，透

過計畫的導入與當地居民、團體建立良性的互動，並就近期山域所發生的各種事件，提點至課程中充分討論或練習，以增加受訓者的知識，讓課程能符合在地化的實務需求。

致謝

最後，感謝「原住民族委員會」持續支持辦理本項訓練工作，透過本計畫的執行，連結了相關的政府機構、民間團體、以及在各部落的眾多人們，團結了來自於山岳各界的夥伴，提供在山林工作的族人們能有更多元的學習機會，提升山域技能與安全認知，讓每一位族人都能找到安全回家的路。

參考文獻

中文部分

1. 陳慧元，〈以步履描繪山的輪廓—台灣登山者的山林啟蒙與地景依戀〉。台北：國立臺灣大學建築與城鄉研究所碩士論文【未刊行】，2023。
2. 蔡淳如，〈師徒制與師徒功能對員工創新行為之影響—以知識分享為中介變數〉，高雄：國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文【未刊行】，2009。
3. 溫硯萍，〈移動中的女性身體經驗初探-以登山、溯溪、攀岩為例〉，中原大學室內設計研究所碩士論文【未刊行】，2016。
4. 劉見至，〈原/漢族群關係課程方案在高越市國中實焦成效之研究〉（未出版碩士論文）。國立高雄師範大學教育學系碩士論文【未刊行】，2002。
5. 楊傳蓮，〈國小教師的多元文化教育素養指標建構初步研究〉，國立花蓮師範學院多元文化研究所碩士論文【未刊行】，2000。
6. 王雅玄，〈多元文化素養評量工具及其應用：現況與展望〉，《教育研究與發展期刊》，3:4，台北：國家教育研究院（2007:12），頁 149-179。
7. 許瑞芳，〈國民小學教師多元文化素養、跨文化溝通與教學效能關係之研究〉，國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士論文【未刊行】，2018。
8. 嚴翊凌，〈運用文化智商量表，探究台灣大學生的跨文化能力〉，國立雲林科技大學應用外語系碩士論文【未刊行】，2019。
9. 陳菊美，〈跨文化溝通對原住民部落發展影響之研究—以太巴壟部落為例〉，環球科技大學公共事務管理研究所碩士在職專班碩士論文【未刊行】，2022。
10. 邱麗家，〈大專院校實施共通核心職能課程的反思與實踐：提升大學生之自我探索能力〉，《通識學刊：理念與實務》，9:2，台北：台灣通識教育策略聯盟暨品質策進會，2022，頁 149-190
11. 教育部、原住民族委員會，〈原住民族教育發展計畫，110 年至 114 年〉，台北：教育部，2020。



英文部分

12. Georgia T. Chao, Patm Walz, Philip D. Gardner, “Formal And Informal Mentorships: A Comparison On Mentoring Functions And Contrast With Nonmentored Counterparts”, *Personal Psychology*, 45:3 (Sep. 1992), pp. 619-636
13. Craig, E., “Second Life to support Multicultural Literacy: Pre-and Inservice Teachers” , *Perceptions and Expectations, Tech Trends* , 58:2 (2014), pp. 46-59.
14. Banks & Banks, C. A. M. & Banks, J. A. , ”Equity pedagogy: An essential component of multicultural education”, *Theory into Practice*, 34:3 (1995), pp.152- 158.

網路部分

15. 教育部體育署，〈111 年運動調查現況成果報告〉，網址：
<https://www.sa.gov.tw/News/NewsDetail?Type=3&id=4166&n=92>，2022。
16. 法務部，〈全國法規資料庫，山域嚮導資格檢定辦法〉，網址：
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCODE=H0120058>，2022。
17. 政府資料開放平台，〈山域嚮導授證數〉，網址：<https://data.gov.tw/dataset/41367>，2023。
18. 陳奐宇 孟昭權，〈登山團躡萬山岩雕合影惹議 原民立委嘆生態、文資素養待加強〉，公視新聞網，網址：<https://news.pts.org.tw/article/567502>，2022。
19. 鄭玠甫，〈山林開放也要懂原住民歷史：霞喀羅淨山爭議的機會教育〉，環境資訊中心，網址：<https://e-info.org.tw/node/233368>，2022。
20. 中央社，〈丹大林道 24 日開放機車通行！引發居民、業者不滿嗆聲，南投林管處回應了〉，網址：<https://www.storm.mg/lifestyle/4166212>，2022。
21. 施容亘、德蘭亞朗，〈天池山莊爆出與南投林管處互槓！政府招標造成當地族人失業〉，原視新聞網，網址：<https://news.ipcf.org.tw/9554>，2021。
22. 黃昱憲，〈花蓮業者規劃祭典遊程 挨批消費原民文化〉，原視新聞網，網址：
https://news.ipcf.org.tw/83090?mibextid=S66gvF&fbclid=IwAR1L76xDSCChNF856YYhxA_dEgvJKx7OBVdTuzEM7DEpwtjPFRYIYkxhYP6g，2022。
23. 楊仲庭，〈權力不對等永遠是性別議題的核心〉，自由評論網，網址：
<https://talk.ltn.com.tw/article/paper/1587211>，2023。
24. 王捷，〈知名登山嚮導猥褻女大生 半夜拉開睡袋舔耳、摸胸〉，自由時報，網址：
<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/2423242>，2018。
25. 葉多涵，〈別再挪用「文化挪用」了—為什麼我們不該再用這個詞？〉，鳴人堂，網址：
<https://opinion.udn.com/opinion/story/6685/3168951>