



# 執著於解說志工業務的一喜與愁

文 ■ 李寶華 ■ 林務局新竹林區管理處技正

台灣從民國七十年開始推展志工運動；並在國際志工年（九十年）一月二十日，由總統公布實施「志願服務法」，以規範與鼓勵志工服務。近年來公務部門人事經費縮減，妥善運用社會人力資源成為趨勢。

林務局在八十三年即著手研擬國家森林志工服務計畫，於八十五年開始招募國家森林解說志工，依照志願服務法精神於九十一年修正計畫並訂定「國家森林志願服務計畫實施原則」，此為國家森林志工業務指導原則。新竹林區管理處則自民國八十五年由當時楊股長駿憲（現任大湖站主任）建立規章典範，推動「國家森林解說志工」業務，並成立了「志工聯誼會」，現今已邁入第九年；招募計三期，培訓111人，目前人數93人。在全體志工協力下，解說服務品質及環境教育推動，頗獲好評。

筆者自八十六年進入林務局新竹林區管理處，曾負責各國家森林遊樂區及烏來台車經營管理維護、服務人員訓練及管理、各遊樂區特色活動及解說等相關業務。因擔任本處國家森林解說志工業務主辦，而有機會能與這些真實無偽、珍愛萬物的朋友相識，是工作中的快樂泉源。

隨著解說服務需求與環境教育課題愈趨重要，近三年來常有政府機構或各校研究生來電、親訪或問卷填寫，討論有關志工經營、解說志工積極投入對林業單位之影響以及志工留任等相關主題之探討。林務局也有長官希望能將本處志工業務推動之經驗與各林管處互作分享。筆者一直不敢全然回應，實因本處志工業務，仍有諸多瓶頸及改進空間，或有名過其實，或有口難言。水可載舟亦可覆舟，投入解說志工作行之夥伴通常擁有專長，對於業務有相輔相成之效，但也聽聞其他單位有志工運作問題，不可小覷。回首八年，在懵懵懂懂中慢慢學習，僅將過程之心聲及感觸稍作整理，沒有企圖慾望、沒有經營方法、沒有條理論述，只有靜心省視，但願或有可供相關志工運用單位借鏡或供研究參考之用，更盼各方先進不吝給予指導與建議。

## 一、可愛的夥伴，因何而來？

「以天為幕、以地為床、為自然與人之間搭起親善的橋樑」，是這群夥伴的行為表徵，行為之背後必有其內在動機，歸納本處解說志工平日言談及個人簡歷資料，加入志工的

動機不外乎為熱愛自然、推動環境保護、增長自然知識、徜徉森林美景、回饋社會、擴大視野及結交同好等，多傾向自我成長及自我實現。而喜愛自然為共同的主要動機，此似與自幼流連鄉野或求學階段接觸自然有密切關係。在加入解說志工行列後，也因為不斷的自我提昇、專業能夠發揮、克服面對不同對象解說的挑戰性、感受遊客愉快地體驗自然的喜悅、達成森林保育任務的重要感、稍具選擇彈性的服勤日期以及紓解平日工作壓力等因素而持續服務。

## 二、志願服務，利之所趨？

有人以為志工是「閒閒的人」，或為小額津貼誘因而來，或應為「免費的人力資源」，又對於志工有更高的道德標準要求，常對於他們的付出以為當然。這些迷思，都可能讓志工業務推動陷入困境。事實是，森林解說趨於專業服務，參與者多屬自覺性高、願意奉獻時間、比較不計較實質之報酬、認為此項服務會對環境有益、喜歡與被解說者之間有雙向互動者。舉凡與本處解說志工服務性質、森林場域及區位相仿之運用單位，在服務鐘點時數較長、交通往返耗時、交通油料、車輛磨耗以及潛在危險性較高等考量，其交通及津貼支給或替以其他福利方式等大體接近，符合志願服務法強調管理以及保障等精神。

以下引舉數例說明志工比較不受財務誘因的影響，以及應慎重思量其心理需求與驅力之必要性。如；八十九年本處因經費困

難，考慮暫停志工解說服務時，多位志工來電問起：「寶華，聽說你不要我們了？沒有經費我還是可以解說呀！」而會長發起「拉長情、擴大愛、好還要更好」活動，竟獲全體志工簽名同意不領津貼持續出勤。也有相反情況，津貼同樣核支，但當有被認為是來領津貼之屈辱感發生時，即表示欲退出志工行列者。又如，總統府前多場行銷展示活動，在九十二至九十三年上半年間，他處常有高級長官率隊前往，本處志工則在揮汗如雨中，為林業宣導盡力。曾有早上六時集合、搬運土包盆栽及設場佈置、至夜間八時仍面對或洶湧或川流不息的人潮不斷地進行解說及D.I.Y.等活動，參與志工莫不聲音沙啞，筆者只有偶爾代替任務，好讓他們喝點水、扒點飯，但志工一句「妳不要累壞了」，再一句「我們的團隊要有好的表現喔！」，直叫人銘感於內！這樣的勤務，台北志工就只是200元的津貼，甚有未奉派出勤之志工義務前往支援者。其中有兩位夥伴因過於操勞而感冒臥病，後來仍樂意支援類似的活動。如此行誼，若無熱誠及為環境教育推動之傻勁，不會有人願意如此辛苦。

又如，自1999森林文化年始，及至九十一年份的志願服務週活動開辦至今，夥伴們親切地引領弱勢朋友（如盲人、獨居、失智老人、受虐、家境清寒或無依兒童等）親近森林，為他們沉浸在大自然的韻律與包容中感到快樂。這樣的活動，每年一至二次，每次均約有三十名夥伴參加，是以不核支交通及津貼方式辦理，並且由志工幹部及聯誼會主



動出資購買礦泉水或門票或D.I.Y.材料等。

其他像是熱心提供生態工法綠化植物選種建議、蒐集有骨消種子播種等。以及解說志工服務手冊、生物多樣性體驗活動手冊編撰等等。例子太多，難以細數，應也足以說明志工服務的心態與動機，和專職人員之間確實有著明顯不同的期待與目標。

### 三、自重人重，形象建立

解說志工擔負傳達森林永續經營理念、林業宣導及保育尖兵之任務，好的形象建立包括優質之解說外，第一印象為良好之儀容。而具有森林意味整齊乾淨之制服，實有「建構機關形象」極佳之效用。

例如，八十七至八十八年間林務局有意跨出腳步，讓「林業走出去」。本處配合多次國父紀念館森林之美畫展、中正紀念堂環境保護等各項活動，常與國家公園等單位共同設攤或參展，眼見各政府機構整齊劃一之制服，幸本處志工亦著有整齊乾淨之制服，加之賣力的解說以及志工吹製各式有趣可愛的造型汽球，吸引群眾大排長龍，桌面雖被擠翻數次，卻也藉以宣導森林育樂及保育觀念，當時許多民眾並不知道林務局係林業主管機構，面對群眾要建立機關形象，整齊之制服誠屬必需。

制服賦予之任務感則為另一效用，本處多有志工表達「制服是沉重的！只要一著上制服，立刻湧上『肩有森林保護』職責之感。」

而在解說勤務中，「制服」更能發揮遊

客對單位認知效果，不論是定點解說或解說途中常可吸引民眾參與或主動諮詢。

本處志工制服裝備，係儘量在經費允許情況下，自八十五年起，逐年（並非每年）購買名牌、帽子、襯衫、長褲、外套等，但對於解說勤務而言，制服有透氣不佳之缺。例如，連續數日之活動、評鑑及觀霧執勤等任務，制服穿著二日即多已髒污，亦有因雨致長褲泥濕者，爰此，權宜於九十一年宣佈志工可著卡其色系長褲出勤。又如，在九十二至九十三年間執行林務局在轄內各區舉辦之行銷活動，每次動員志工二十餘名，常在清晨六時許於森林遊樂區集合，備置各項體驗活動用品或設立定點解說站，活動至中午時分志工個個是汗濕淋漓。但從未有任何一位志工有絲毫不滿。至第三期志工於實習完成並任用超過半年以上，方於九十三年由秘書室以評選方式購置較為透氣之制服。身為志工業務主辦，可坦然面對「給志工制服，福利太好！」之指教意見，但仍不禁要對志工之服務熱誠抱屈。

### 四、參與服務與知識的學習成就感相輔相成

單位人力資源包括專職及志願服務人員，二者的管理與訓練同樣重要。解說志工必須清楚了解林務局的沿革、職掌及經營理念。因此，組織架構及任務編組等課程外，邀請熱愛山林具有實務經驗及理想的長官講演以及擔任志工的退休林業先進作示範解說，都可加深對林業的歷史情感及單位之認

同。又原為提昇解說專業智能而舉辦之各項研習活動卻正好滿足志工強烈的求知欲。諸如林業、森林生態、自然保育、植物、昆蟲、兩爬、鳥類、地質地形、天文、氣象、解說技巧、生態遊戲以及急救訓練等相關領域之研習，志工在探索自然及發現森林之美中了解造物者之神奇及宇宙之無窮盡，解說時自能流露出對自然的熱愛和謙卑情懷，以身以行傳達大地倫理觀念。各專長志工擔任訓練種子教師，則強化專業知識及志工精神之學習標竿。讀書會之成立，為營造互相學習、共同成長之園地，對於團體凝聚亦有助益。自九十一年開始由志工聯誼會針對遊樂區內資源規劃籌辦年度訓練，除能更符合志工所需課程外，亦在延聘專家過程增加與專業領域學者認識學習之機會。本處則穿插安排重點方向之主題訓練，像柯內爾及生物多樣性體驗活動、森林文化D.I.Y等等。其他如林務局志工的家網站經營、包括學習網站連結、電子圖書公佈、心得分享及各項資訊發布，以及志工電子報建立、圖書室之成立（因無適當空間可供放置，九十三年年底撤離滿月圓，並暫由原管理志工負責保管、傳閱及借閱）、聯誼研習活動等，或可為愉快的解說作一註解。

## 五、為價值肯定而奉獻

志工之任留，除了對解說任務與目標有認同感外，「價值肯定感」亦為關鍵之一，因各自然保育相關主管機關或民間團體均有解說志工或義解之運用，志工願意長期留任

並以本單位為主要服務機構，首長之支持與肯定有其影響力。如李前處長桃生（現任林務局副局長）除了瞭解支持志工業務之外，更給予夥伴高度肯定，例如參加研習訓練連續數日、奔赴年度大會主持頒獎、甚且在遊樂區遇有志工服勤，皆傾前握手致意並能稱呼其名，志工受到高度尊重，當年志工因而許下終身服務心願，至今仍歷歷在目。

若管理處首長或相關主管未能十分重視志工業務，主辦就需多費心力溝通求得兩全方法，而志工服勤任務繁重，為表達感謝與敬重之意，自然不免會更加用心關懷、經常提供自然圖書及小禮交流，未料與志工的互動變成朋友一般，經常討論環境教育等議題、溫馨的打氣小語、自製的卡片、詩詞圖片共賞、甚至願意體諒業務的缺漏、幫忙紓解衝突誤會，甚有義氣相助推動各項工作等。

志工之願意奉獻，實攸關於管理階層的支持、專職人員的參與與志工力量的凝聚。

## 六、志工服務的信念是永恆不移的？

隨著時間的移轉，志工服務熱誠可能因個人參與的深度與廣度、單位賦予以及自我的尊重感、單位及志工間或志工與志工間溝通是否良好、對服勤任務價值是否有認同感或單位之要求及規範等而有所轉變。過去七年餘，退離之志工在表明去意前，都會有長長的信件及促膝敘談，在了解原因後，除了遺憾、抱歉、還有扼腕之痛！雖然仍然是朋友、或許可以在不同的地方為自然保育盡



心，但對本處而言不就是助力減損？對聯誼會而言，不也是少了分享友伴？筆者對於每一位夥伴在付出的當下，莫不表示等同的謝意與敬意，因此總期望夥伴能懷抱投入本處志工的初衷、珍惜這個大家庭共有的時光及相知之情，享受「無所為而為」的快樂，繼續任留。有關「情緒」、「溝通」、「挫折」等問題常可因此以及因歷任幹部、讀書會老師協助慰勉而得到紓解。例如，九十二年九月底接獲林務局指示承辦首屆國家森林志工年會，志工團隊在有限的時間內戮力以赴，東眼山召開分工會議時有三十餘名志工參與，但後因床位等因素，請會長協調二十餘名夥伴屆時前往，有滿心歡喜想好好接待各處志工朋友卻沒能參加之志工，盛怒下來電家中，認為筆者「輕忽其多年來的服務，對於志工簡直是呼之即來、揮之即去！」筆者因錯愕、愧欠，而口不能言，後來因為志工幹部們說明才得以緩頰。或如研習核派標準、服勤通知有誤、任務種類繁多致使核銷查雜、其他如同仁為求好，但因想法、處事及表達方式不同而使訊息紊亂，類此情況常仰賴幹部幫忙說明及網站真實完整的資訊公佈後，可獲致體諒或澄清，但仍應設法避免發生，因為頻率過高，會影響志工熱誠及和諧氣氛。但是，若涉及單位行政等問題，使志工有「自尊受挫」之感，除非主辦單位釋出善意以及改善的誠意，否則便很難挽回了！例如在八十九年間便是因此失去了兩位具有優異專長的志工老師。

## 七、嚴謹的考核壓力是提昇解說品質的機制？

林務局為響應政府提昇旅遊品質等計劃，投入經費改善森林遊樂區的各项設施，志工們也看到多年心願好像慢慢的有希望可以實現；工程建設手法及經營管理方式已逐漸改變能與森林相融以及減少棲地破壞等。對於種種改變，志工除了秉持服務人群的理念、提昇個人專業素養外，筆者更希望能百尺竿頭，讓民眾在快樂的情境中去親近、觀察、認知、思考，在森林浴中獲得啟發與感動，經過醞釀與內化後，保育或有機會落實為行動。這樣的理想自忖不是一朝一夕能夠達成的，但組織層次提昇，且名為「國家」森林解說志工，是否應有一定的良好服務品質？是不是每一位夥伴對林業都有基本的認識？學習的課程是否能夠吸收運用？對各區資源特色是否有充分的了解？解說時能否生動有趣？對保育觀念的傳達是否具有熱情？靠管理處對於解說排班的「指導」及平時表現的「了解」是難能達到良好的管理效果的，就算可以儘量鼓勵較無學習動機的夥伴，雖然也曾對於在服勤時間有不當行為者進行勸退，但似乎需要建立一套機制讓整體更進一步。就在黃課長麗萍（現任大溪工作站主任）提示壓力是進步的動力，研擬良好的考核機制勢在必行。因此，在九十一年進行了首次的基礎檢定，針對服勤狀況、解說技巧、訓練及進修、會務協助等四項作細部內容分析及權重計分。解說技巧乙項在觀霧由外聘專家學者、本處長官及森林之友志工

以幻燈片等方式進行為期二天一夜的考核，回想當時，濃濃的凝重氣息迴繞、幾位擔任教職的志工也手冒冷汗、緊張失眠，深夜十二時僅只一位同仁轉任之志工願意陪同計分至凌晨、與平日服勤狀況不良的志工發生強烈的口角、感情深厚的夥伴表示這麼多時日以來，假日以外的非假日還請假為林管處服務，竟然要考試！…事後分析，該進步的似乎沒成長、可以擔任解說示範的也沒能發揮實力，卻有志工受傷及引致反彈，也擊損不少認同感與服務熱誠，實在是成效不佳。究其原因，可能為關係及氣氛太過緊張；考核內容之訂定，雖於半年前先行週知並請志工提出意見，但夥伴多認為這是對於志工的考試為其一，不在森林現場而在室內隨機播放轄內各區資源景點幻燈片、每片的解說時間緊湊、又以鈴聲提醒等方式致氣氛緊張，實力難以發揮為其二。又出勤狀況不良的夥伴，未能立即發現，即時提出警惕，於考核時加重計分，一時難以接受。還有就是，在招募簡章、服勤要點或相關計劃中並無「經考核通過者，再行續聘」或「志工服務成果每年由考評委員會考評之」等規定，在志工認同機關並服務多年後進行考核，難怪會引起反感。

有了前車之鑑，九十二年改為由志工幹部擔任解說考評指導，假東眼山森林場域中舉辦，分為四組依指定路線解說教育展示館、自導式步道（天然闊葉林）、知性步道（集材方式）及化石區進行，組員間彼此觀摩、組長隨時補充，並規定繳交心得報告。

另搭配加強讀書會書籍閱讀，以及遊樂區四季資源為研習主題，每位志工每年至少參加一次，參加情況列入檢定考評項目。此方式壓力小、較輕鬆，成長效果亦有限。

九十三年則在獲悉林務局將研擬「林務局國家森林志工解說服務認證計畫」時，立刻邀集森林之友，討論如何激勵成長，如何讓部分志工加油急起，又不至於因壓力過大產生焦慮，並傳達林務局期望八個林管處的志工都有一致優質的解說品質，達成「扮演林務局與民眾之間良好的溝通橋樑，傳達正確的林業與生態保育知識，提供民眾知性感性兼具之遊憩體驗」任務，以及將會頒發認證形象標章等訊息。最後決定認證方式採一個月內公佈題庫，讓志工們可以先行蒐集資料並進行小組討論。委員由外聘專家、林務局長官及森林之友共同擔任，志工則分組抽籤進行各區主題解說以及臨時狀況模擬，因為事先做了準備，多有運用書面資料或實物等媒介搭配解說，大大提昇了觀摩成效。但仍然聽聞「新竹處總是愛跑在前面，不過是把志工拿來作業績罷了！」傳言，此言鑿鑿讓筆者墜落在挫敗深淵中！思及與志工的相容相投、向主管陳明活動圓滿及森林志工榮譽係由志工合作完成，並非筆者之故等情。雖然嚮往閒雲野鶴一般的生活、也自認資質駑鈍，做事常顯憨笨，但心中仍不免震痛。平心檢討，其原因或許仍在於志工服務並無認證相關規定及辦理的時機又在服務多年後等問題。

志工因為不是支薪人員，無不良表現似



不能解聘，若解聘，會不會有骨牌效應？正因為志工服務係出於自由意志，是最容易管理的；但同時也因為志願工作具有「不是壓力」、「不被強迫性」或「被接受命令而為」的特性，也是最不容易管理的。在經過嚴格的招募培訓過程及多年的服務後進行認證，反而有可能影響熱誠，但壓力確實也是成長的動力。運用單位要提昇整體解說品質，以加強平時出勤管理與認證相輔應屬可行，但認證前宜作明確的說明、認證的方式也要讓志工能如實發揮。另外，團體本身的自我要求也有助於服務品質的提昇以及信心的建立。

## 八、共榮的革命情感，一步一印踏實築夢

隨著夥伴們的努力，漸漸的建立不錯的聲譽，感謝卡及榮譽獎項也接踵而來。榮譽並非想要去爭取的，達成目標才是要努力的。而「共同的目標」是如何建立的？幾年的經驗，共同的理想與未來的方向是慢慢凝聚的。例如：管理處與志工聯誼會在塑造對方的思考空間及立場考量下，於幹部會議中共同理性磋商，檢討過去缺失並研擬「做好解說、做好環境教育」具體方法。又如，讀書會老師或林務局學有專精長官擔任講師，常有學習標竿及志願服務精神薰陶效果。各項活動由志工集思廣益共同籌畫、都會區攤位活動體驗化，除倚重志工所長也可培養默契。又如，持續各區資源調查計畫，編纂解說手冊或林業歷史回溯等專案計劃的研提等是發揮特殊專長的舞台。因此，解說服務慢

慢地往三個層面提升。

### 1. 深度

運用感觀知覺深度體驗，以發現及探索方式體驗森林，以D.I.Y等方式引發遊客高度興趣。

### 2. 廣度

服務對象除一般民眾外，持續進行針對弱勢團體、學習或身心障礙人士等。

### 3. 範圍

由遊樂區拓展至校園，針對國校安排活潑生動的自然觀察及體驗遊戲。

今年的重要目標則訂在森林教學活動暨課程模組設計，我們期望在與自然疏離的環境中成長的孩子回到大地的懷抱並以啟發式的體驗根植保育於學童。以及為了實踐社區林業理念，嘗試規劃能發揮國家森林遊樂區環境教育功能又能培養關心家鄉森林環境、培養在地學校師生永續發展觀念並傳承原住民文化之活動。還有為與國際接軌，建立親善的森林旅遊環境，規劃以活潑的演練及CD教材編製，期望各區同仁及志工善用英語解說媒體，並以簡單的英語及親切有禮的表情手勢向外國朋友介紹台灣森林豐富之美。這些理想與執行分工，均由志工參與研提決定，不知不覺中，九十二年會長強調「團體的榮譽，建構在最細微的末梢」，已然成為大家呵護的守則。

## 九、快活林中勤耕耘，陽谷光明現不凡

所謂志工服務成效，或有持成本分析論者。唯其前提應先確定解說業務是否為機關

所必須？若是，則職員與志工訓練課程所需時間經費、薪資津貼及人力分擔等可作比較，服務人次績效及解說前後對照等也可作取樣調查及分析，志工擔任審查、編撰、設計、講師以及照片提供等也可以計算節省了多少經費，但對於保育觀念之內化及行動、機關形象之影響、不同觀念的刺激及社會影響力等則不易量化。又志工簡單的生活，恐怕是一般人難能理解的，赤誠的心和忘情的付出屬於精神層面的熱力光芒恐怕也不是可以“度量”的？這種不忝不求默默耕耘者，筆者不認為可稱為對林管處之回饋，更不想將之稱為成果，但運用單位真應體察珍惜！明知幾位志工不願彰顯，但實在按耐不住，想要一吐為快。約在九十年，林務局服務科謝科長省三（現任造林生產組造林科長）知悉本處志工有意進行導覽解說手冊編纂，鼓勵以出勤方式辦理，本處志工於九十一年期間自行前往五十餘人次，進行調查、拍照，並作整理、撰稿、編排，堅持不核支津貼、婉拒了任何費用包括正片及沖片費，完成滿月圓導覽解說手冊。九十二年觀霧遊客中心因諸多因素造成問題，志工緊急協助補救，耗時數月將解說軟體內容重寫並提供照片。拉拉山的解說教育展示館、插天山的影片腳本及東眼山的森展館等案，志工常常徹夜趕稿，是為了堅持正確的知識及訊息傳達、為了身為志工的責任感和為了愛護機關等意念而為之吧！還有各區解說摺頁、手冊及解說牌、林務局網站資料、大霸名信片等宣導品、翩翩蝶舞滿月圓等案之協助執筆、審閱

及提供照片等，也都是跨刀相助。在推動關懷弱勢團體森林解說活動方面，自八十七年至九十三年間有志工帶領從事公益性質活動，經本處同意以新竹處名義辦理生態解說及義賣活動，卻自行出資每年五千至一萬元者，也有深入土石流災區與原住民共度危難之志工協助推動社區林業者。他們具有專業的知識、懷抱對自然堅定的愛和對生命的尊重，在這片森林園地中不放棄地播種只換來自在與喜樂，著實令人欽敬。

## 十、問題的發現是改善的契機，制度的建立是穩定發展的基石

目前本處志工的業務，有一些筆者認為是需要努力改善的，也有一些是制度面應該要去建立的。以下所列為發現可能較具影響的問題。

### （一）管理面

1. 志工管理制度應求健全，時間及情況不同宜適時修訂。承辦員務求管理確實，相信可以減少因為人事變動而影響業務狀況。
2. 志工業務包括人與事，但缺乏專業管理人才及相關培訓。
3. 志工服勤（同意、通知、執勤勤務等）及管理資訊化，以提昇管理效率並可減少人為誤失及行政人員的工作負擔。

### （二）解說智能面

1. 訓練課程需要建立系統性及層次性的規劃。如自然通識課程、各區的特色課程、解說主題及環境教育目標訂定、背景知識轉化為不同對象的解說技巧以及循序漸進



的進階課程等。

2. 本處志工居地廣布於台北、桃園、新竹、苗栗及台中等縣市，讀書會經營不易，區域性活動統籌規劃為年度計畫以及圖書室空間闕如，都尚待突破。

### (三) 預算

志工業務開支編列專款預算科目

### (四) 解說場域的經營管理

志願服務週活動已參考蝶類調查案的改善建議辦理滿月圓蜜源食草植物栽植活動，其目的旨在喚起注意區內原有植物之保護及森林特色遊憩資源相關性並藉著行動提高對區內情感與解說之熱情。但各區經營管理及工程施設若儘量能兼顧生物及其棲地保護，可減少志工對於解說資源減少之遺憾並增加對於機關之認同。

### (五) 招募是重要的第一步

招募前應分析欲任用之志工特質及專長等，公開並組成委員會透過性向等的了解，找到具備熱誠而有時間付出之志工。

### (六) 特殊專才之運用，應給予合理的待遇

各項不屬於原招募之解說服務工作，應編列基本應有之講師費、出席費、規劃費、使用費、稿費及美編等費，以合理對待。對於其他志工也有鼓勵之效。

### (七)

各項生態旅遊、行銷展示或年會等活動，仍以推動責任性的深度體驗為規劃方向，以增加志工對於環境教育、生態保育、輔導社區發展等目標認同。

### (八)

第二次的基礎認證朝向發表步道解說規劃方式進行。

### (九)

聯誼會組織等相關辦法再求完備，如基金運用辦法等規定。

志工業務點點滴滴，這群親愛的好朋友們認真的生活和積極的態度確豐富了筆者的人生。期望未來能克服困境，墊下穩定發展的基石。

本文稿酬為本處國家森林解說志工聯誼會基金。♻️



(圖片 / 高遠文化)