

1、補助前

1.1、機構當時概況、創新計畫起源。

計畫起源

(一) 問題分析：台灣正面臨嚴重的教育不平等

在全台灣2663所國小之中，有接近半數因地理位置、人口背景、環境資源等特徵，由教育部定義為偏遠（36%）及非山非市學校（13%），其中包含了全台灣約十分之一的國小學生，也是 TFT 優先關注的「高需求地區」。在高需求地區，TFT 看見的並非物質資源上的缺乏，而是當地學生學習需求的多元性，未能得到效回應，包含：

- 1) **學生文化背景更多元**：根據105學年度教育部統計，偏遠地區的學生中，20%為原住民族、17%為新住民子女，在比例上約為非偏遠地區的3倍。換言之，教師在教學現場面對文化背景、語言差異等，更需要因應當地需求的教學方式與教材。
- 2) **班級規模較小**：根據教育部數據，偏遠地區國小班級人數明顯低於都會區。平均每班學生不到10人的情形下，學生的同儕刺激較少，教師所需要的班級經營策略也不同。
- 3) **來自學生家庭的支持相對不足**：根據國際測驗TIMSS在2015年的調查，偏鄉教師中僅有28%反映家長對於學生的學習成就給予支持及期待，都會地區教師則有61%。在超過2倍的差異之下，教師更需要親自走入家庭、社區及學生的生長環境，彌補學生家庭功能的不足，也協助賦能於家庭與社區。
- 4) **學生面臨早期逆境經驗 (adverse childhood experience) 機率較高**：近年腦科學研究發現早期逆境經驗對於兒童身心與學習有重大的影響。由於家庭功能、公共建設、社會福利資源較為缺乏，偏遠地區學生遭遇早期逆境經驗的機率較高，如2016年兒福聯盟的「台灣學童城鄉差距」調查報告顯示，在落入貧窮狀態的孩童中有77%來自偏遠地區，且其中有42%無法明確說出自己的夢想，比例為都市地區富有家庭孩子的1.9倍。面對這樣的孩子，教師需要更高的同理心、並使用不同的策略，建立安全與信任的環境。
- 5) **學生學習成就普遍落後**：作為上述多元需求未能滿足的結果，偏遠地區學生在學習上容易形成持續落後的負向循環。以106年全國五年級數學學力檢測為例，偏遠鄉鎮學生的數學程度平均落後都市學生0.9個標準差。因此，教師除了基本的進度教學能力外，需要更多的補救教學與個別化教學能力。

在台灣，孩子的出身決定他們的未來

在台灣，「教育不平等」是一個結構性的問題。隨著社會M型化日漸嚴重，對於出身在教育資源匱乏地區的孩子，教育難以給予他們改寫命運的能力。當一個孩子的社經背景成為其學習表現的主要決定因素時，這絕不只是個人幸與不幸的問題，而是一個龐大且逐漸擴增的人才耗損，勢必影響國家經濟成長與未來發展。

學生學習興趣與自信低落

過往以分數導向、齊頭式的教育方式與主流價值，使台灣學生在國際評比上，學習興趣、學習自信心和學習評價都是吊車尾，尤其是社經地位較低的學生。

教育資源不均

在弱勢地區，教師「質」與「量」的缺乏，使孩子的教育品質存在明顯落差。孩子難以透過教育，脫離被社會邊緣化的困境。

家庭失能

弱勢孩子的家庭須面臨隔代教養、單親、失親或長時間勞動之雙親等額外挑戰，家庭教養的功能低落。

社區動能低落

青年流失與人口高齡化，使社區經濟停滯，加劇了城鄉發展的差距，醫療、交通、科技、文化等各樣資源之不足，使弱勢孩子的學習難以得到足夠的支持。

社會結構失衡

貧富不均惡化的現象使社會階級對立，形成社會的不穩定結構。弱勢者失去公平的競爭機會，難以翻轉階級。

組織概況

TFT 是唯一與體制內在正規學校教育時間內合作並共同培育師資人才的教育組織

受支持的三年來，TFT 不是唯一走進偏鄉的非營利組織，卻是唯一一個走進「體制內」、深入教育第一現場、走進教室走上講堂，以合法正向的方式投入、與體制對話，協力合作，也因此 TFT 看見問題並非只是彌補偏鄉教師荒的填補空缺而已，弱勢孩子往往面臨家庭失能、社區動能低落，而這些又與社會結構失衡相關，教育問題即是社會問題的縮

影，「教育不平等」是個環環相扣、結構複雜的難解問題，為了有效回應教育不平等各個層次的挑戰，「TFT 教師與領導者培育計畫」不僅需要**招募、培育更多的青年人才**能回應高需求地區達兩倍以上的需求，透過培養「人才工程」，培育 **Change Agents**（具備帶動改變的領導力），同時也需要更深入地與學校的合作，共同為孩子建立優質教育的模型，讓影響力從學生層次擴及至學校，打造可複製到成攻案例，才有機會在「系統」中由下而上、長期永續的帶動教育革新，尤其當轉變發生在高需求地區的孩子、青年與學校，此成功模式將能次既不同利害關係人的思維轉變，乃至影響政策與生態圈，成為幫助孩子與青年的正向循環。

1.2、機構許下的三年願景。

一、TFT 影響力發展願景

2021-2023 TFT 影響力發展願景			
年份	知名度	社會影響力	對外募款能力
2021	<p>【社群媒體】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●facebook追蹤人數突破13萬人 ●Instagram粉絲人數突破1.3萬 <p>【實體活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度企劃、跨界座談、申請說明會、校園就業博覽會等各類型活動，當年參加人次累計超過1萬人 	<p>【計畫申請】</p> <p>累計超過3000名以上青年送出計畫申請表，意味著超過3000名青年對教育不平等議題的關注與重視，同時願意付出行動作出改變</p> <p>【合作師生與學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●累計合作學校突破60所 ●送出累計超過210位 TFT 老師 ●幫助超過6000名孩子 <p>【學校深化】</p> <p>1所以上合作學校成為 TFT 重點深化合作對象，同時以該校深化成果做為類似示範學校的案例，帶動其他學校轉化</p>	<p>【募款】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度募款總額維持七千萬台幣 ●定期定額占比達總募款收入之25% ●定期定額的捐款人數突破1700人 <p>【異業合作】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●與國泰金控集團跨界合作，雙向皆有「跨界人才交流計畫」參與者
2022	<p>【社群媒體】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●facebook追蹤人數突破14萬人 ●Instagram粉絲人數突破1.4萬 <p>【實體活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度企劃、跨界座談、申請說明會、校園就業博覽會等各類型活動，當年參加人次累計超過1.1萬人 	<p>【計畫申請】</p> <p>累計超過3600名以上青年送出計畫申請表，也意味著超過3600名青年對教育不平等議題的關注與重視，同時願意付出行動作出改變</p> <p>【合作師生與學校】</p> <p>累計合作學校突破63所 送出累計超過260位 TFT 老師 幫助超過7500名孩子</p> <p>【學校深化】</p> <p>2所以上合作學校成為 TFT 重點深化合作對象，同時以該校深化成果做為類似示範學校的案例，帶動其他學校轉化</p>	<p>【募款】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度募款總額維持七千萬台幣 ●定期定額占比達總募款收入之28% ●定期定額的捐款人數突破1800人 <p>【異業合作】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●除國泰外增加至少一間跨領域企業合作「跨界人才交流計畫」

2023	<p>【社群媒體】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●facebook追蹤人數突破15萬人 ●Instagram粉絲人數突破1.5萬 <p>【實體活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度企劃、跨界座談、申請說明會、校園就業博覽會等各類型活動，參加人次累計超過1.2萬人 	<p>【計畫申請】</p> <p>累計超過4200名以上青年送出計畫申請表，也意味著超過4200名青年對教育不平等議題的關注與重視，同時願意付出行動作出改變</p> <p>【合作師生與學校】</p> <p>累計合作學校突破66所 送出累計超過310位 TFT 老師 幫助超過9000名孩子</p> <p>【學校深化】</p> <p>3所以上合作學校成為 TFT 重點深化合作對象，同時以該校深化成果做為做為類似示範學校的案例，帶動其他學校轉化</p>	<p>【募款】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年度募款總額維持七千萬台幣 ●定期定額占比達總募款收入之31% ●定期定額的捐款人數突破1950人 <p>【異業合作】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●除國泰外增加至少一間跨領域企業合作「跨界人才交流計畫」
------	--	--	---

二、TFT 行政管理發展願景

2021-2023 TFT 行政管理發展願景			
年份	資訊系統管理	財務管理	人力資源管理
2021	<p>【雲端協作】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Slack、Gmail、FB Messenger等使用工具分層，建立組織後勤與 TFT 教師的溝通協作默契 ●各組雲端資料庫及協作平台建構完成，使 TFT 教師及後勤夥伴皆能遠距、在家工作或協作 ●組織總體、組別、個人與會議和活動等均透過google日曆整合 ●遠距線上會議工具分級，確保zoom、google hangouts等不同付費帳號皆能獲得最節省有效率的使用 <p>【Salesforce】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●整合建構 TFT 與捐款人之互動歷程追蹤，降低捐款人資料庫的管理負擔，有效追蹤年度捐款目標、 	<p>【募款管理】</p> <p>因應市場外在環境變動（例如疫情影響募款額度）可能的衝擊與影響提前預備部署 規劃募款結構的適當配置與即時的財務數據指標的控管與收支規劃對應調整</p> <p>【儲備資金】</p> <p>預募兩年經費：單屆「TFT 教師與領導者培育計畫」為期兩年，為了給予孩子穩定高品質的陪伴，確保該屆教師兩年入校期間皆能有穩定之經費來源，不會受非預期收入波動而有所影響，TFT 會提前募集該屆教師兩年計畫所需經費</p> <p>【內部控制】</p> <p>TFT 的銀行存款皆依金額重大性設定分開存放原則，並設有放款核決權限表，以確保資產能安全存放、支出經適當權限核准，並每年經由第三方會計師事務所進行財務報表審計查核及內部控制有效性測試</p>	<p>【人才招聘與媒合】</p> <p>Early Engagement – 提早接觸高潛力高中生與大學生每年達700人行動方案執行：高中五校聯合微課程「我們與教育均等的距離」、Inside Day、開放申請旁聽培訓課程、校園分享 因應三類不同族群設計規劃三類型多元行動方案——校園分享/初階參與/深度參與，如高中大學服務性及返鄉社團擔任指導老師或培訓講師、TFT 領導力課程開課、與 TFT 教師校友交流等</p> <p>【專業支持系統升級】</p> <p>教學領導力督導改組分為教學發展督導與領導力發展督導，更有效的提升領導力與教學力 推動同儕自主共學機制，引導 TFT 教師從自身需求出發與同儕合作互相培養領導力</p>

	<p>精準制定募款策略</p> <ul style="list-style-type: none"> ●開發熱門行動支付方式捐款，並將後台資料有效串連至Salesforce，以便精準追蹤募款水位 <p>【Airtable】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●使用airtable作為組織、組別與個人OKR工具 	<p>【財管增能】</p> <p>TFT 管理團隊提升財務管理資源配置及財務資訊閱讀素養能力</p> <p>【大眾責信】</p> <p>每年公布「財務責信報告」，說明 TFT 的財務管理、策略發展與預算經費規劃，使財務運作透明公開並讓支持夥伴能更清楚的理解經費運用</p>	
2022	<p>【資源平台】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●建置 TFT 教師資源平台，整合簡化 TFT 教師使用感受，簡單有效率的串連企業、組織等各界提供的資源與申請辦法 <p>【Salesforce】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●整合聯絡人通訊錄與捐款資訊，迅速建立聯絡人分類與分級 ●建立聯絡人管理的SOP流程 <p>【Airtable】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●使用airtable管理申請者資訊，掌握申請者進度與狀態，有效提升招募推廣組效率，掌握量化資訊 	<p>【募款管理】</p> <p>因應市場外在環境變動（例如疫情影響募款額度）可能的衝擊與影響提前預備部署</p> <p>規劃募款結構的適當配置與即時的財務數據指標的控管與收支規劃對應調整</p> <p>【儲備資金】</p> <p>預募兩年經費：單屆「TFT 教師與領導者培育計畫」為期兩年，為了給予孩子穩定高品質的陪伴，確保該屆教師兩年入校期間皆能有穩定之經費來源，不會受非預期收入波動而有所影響，TFT 會提前募集該屆教師兩年計畫所需經費</p> <p>【內部控制】</p> <p>TFT 的銀行存款皆依金額重大性設定分開存放原則，並設有放款核決權限表，以確保資產能安全存放、支出經適當權限核准，並每年經由第三方會計師事務所進行財務報表審計查核及內部控制有效性測試</p> <p>【大眾責信】</p> <p>每年公布「財務責信報告」，說明 TFT 的財務管理、策略發展與預算經費規劃，使財務運作透明公開並讓支持夥伴能更清楚的理解經費運用</p>	<p>【人才招募與媒合】</p> <p>Early Engagement – 提早接觸高潛力高中生與大學生每年達700人當屆錄取 TFT 老師中能有9位是提早接觸的對象</p> <p>執行2021規劃的三類型行動方案均執行並回顧追蹤招募成果、進行修正；如高中大學服務性及返鄉社團擔任指導老師或培訓講師、TFT 領導力課程開課、與 TFT 教師校友交流等</p> <p>複製高中聯合微課程於兩間以上高中舉行</p> <p>複製校園分享模式舉辦至少10場以上</p> <p>【專業支持系統升級】</p> <p>為更有效延續發揮長期影響力，將校友五大關鍵途徑 孵化器課程發展得更完整，除見習與邀請專業講師授課外，開發專業mentor配合支持，協助高潛力校友更快速、順利發揮長期影響力</p> <p>開發學校領導人課程Teach To Lead 供合作學校的校內其他老師與領導人共同參加，期待共同具備「變革領導力」，回應108課綱、帶動學校整體轉化甚至轉型</p>
2023	<p>【Airtable】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●計畫申請者、執行團隊、校友、合作學校資料處理自動化，提升組織整體運作效率 	<p>【募款管理】</p> <p>因應市場外在環境變動（例如疫情影響募款額度）可能的衝擊與影響提前預備部署</p> <p>規劃募款結構的適當配置與即時的財務數據指標的控管與收支規劃對應調整</p> <p>【儲備資金】</p>	<p>【人才招募與媒合】</p> <p>Early Engagement – 提早接觸高潛力高中生與大學生每年達700人當屆錄取 TFT 老師中能有14位是提早接觸的對象</p> <p>依據2022回顧檢視修正後的三類型行動方案，均持續執行並回顧追蹤招募成果。複製高中聯合微課程於其他高</p>

		<p>預募兩年經費：單屆「TFT 教師與領導者培育計畫」為期兩年，為了給予孩子穩定高品質的陪伴，確保該屆教師兩年入校期間皆能有穩定之經費來源，不會受非預期收入波動而有所影響，TFT 會提前募集該屆教師兩年計畫所需經費</p> <p>【內部控制】 TFT 的銀行存款皆依金額重大性設定分開存放原則，並設有放款核決權限表，以確保資產能安全存放、支出經適當權限核准，並每年經由第三方會計師事務所進行財務報表審計查核及內部控制有效性測試</p> <p>【財管增能】 TFT 管理團隊提升財務管理資源配置及財務資訊閱讀素養能力</p> <p>【大眾責信】 每年公布「財務責信報告」，說明 TFT 的財務管理、策略發展與預算經費規劃，使財務運作透明公開並讓支持夥伴能更清楚的理解經費運用</p>	<p>中舉行 複製校園分享模式舉辦至少14場以上</p> <p>【專業支持系統升級】 將培訓課程教材化，更有系統性地將培訓課程內容、綱要、知識技能等教材化，進而讓課程有機會規模化或複製，進而幫助未來開發因應不同特質的人才選修發展不同階段的課程</p> <p>TFT 教學/領導力培育系統能獲得至少一個國際或國內的高公信力單位認可獲認證，刺激體制內之教育人才培育的典範轉移</p>
--	--	--	--

三、TFT 專業成長發展願景

2021-2023 TFT 專業成長發展願景			
年份	可近性	服務效率與效果	滿意度
2021	<p>【合作學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合作中學校數達40間，皆為教育部定義之非山非市及偏遠地區學校（以下統稱高需求地區學校），其中特偏、極偏學校佔 40%以上 ● 在五大重點合作縣市的高需求地區學校中，目合作學校佔比達整體的 7%以上 	<p>【孩子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 45%以上任教學生具備良好非認知能力 ● 55%以上任教學生具備高度內在學習動機 <p>【TFT 教師】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 75%以上教師能力表現達標 ● 85%以上教師使命認同達標 <p>【校友】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 80%以上校友投入五大高影響力途徑 ● 85%以上校友具有主觀認同，且有實際參與行動 	<p>【孩子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 60%以上任教學生回饋 TFT 教師營造優質教學環境 <p>【學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 學校續約率達85%以上 ● 學校滿意度達95%以上
2022	<p>【合作學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合作中學校數達41間，皆為教育部定義之非山非市及偏遠地區學 	<p>【孩子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 45%以上任教學生具備良好非認知能力 ● 55%以上任教學生具備高度內在學習動機 	<p>【孩子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 60%以上任教學生回饋 TFT 教師營造優質教學環境

	<p>校（以下統稱高需求地區學校），其中特偏、極偏學校佔 40%以上</p> <ul style="list-style-type: none"> 在五大重點合作縣市的高需求地區學校中，目合作學校佔比達整體的 7%以上 	<p>【TFT 教師】</p> <ul style="list-style-type: none"> 75% 以上教師能力表現達標 85% 以上教師使命認同達標 20% 以上教師具進階領導力 <p>【校友】</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% 以上校友投入五大高影響力途徑 85% 以上校友具有主觀認同，且有實際參與行動 	<p>【學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> 學校續約率達 85% 以上 學校滿意度達 95% 以上
2023	<p>【合作學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> 合作中學校數達 42 間，皆為教育部定義之非山非市及偏遠地區學校（以下統稱高需求地區學校），其中特偏、極偏學校佔 40%以上 在五大重點合作縣市的高需求地區學校中，目合作學校佔比達整體的 7%以上 	<p>【孩子】</p> <ul style="list-style-type: none"> 45% 以上任教學生具備良好非認知能力 55% 以上任教學生具備高度內在學習動機 任教學生達到兩年學力的進步幅度 <p>【TFT 教師】</p> <ul style="list-style-type: none"> 75% 以上教師能力表現達標 85% 以上教師使命認同達標 20% 以上教師具進階領導力 <p>【校友】</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% 以上校友投入五大高影響力途徑 85% 以上校友具有主觀認同，且有實際參與行動 	<p>【孩子】</p> <ul style="list-style-type: none"> 60% 以上任教學生回饋 TFT 教師營造優質教學環境 <p>【學校】</p> <ul style="list-style-type: none"> 學校續約率達 85% 以上 學校滿意度達 95% 以上

2、補助中

2.1、機構三年將資源用到哪？按項目、年度、比例,執行了什麼？

- 2021年
 - 100% (第八屆 TFT 計畫含招募甄選、計畫成員培訓、校友發展、服務成效研究追蹤)
- 2022年
 - 80% (第九屆 TFT 計畫含招募甄選、計畫成員培訓、校友發展、服務成效研究追蹤)
 - 20% 線上年度特展
- 2023年
 - 70% (第十屆 TFT 計畫招募甄選、計畫成員培訓、校友發展、服務成效研究追蹤)
 - 20% 實體年度特展
 - 10% 夏季明日學校

期間		2021	支出比例	2022	支出比例	2023	支出比例
會計別	科目						
	人事費	1,600,000	29%	1,500,000	27%	1,500,000	27%
	業務費	4,000,000	71%	4,000,000	73%	4,100,000	73%
	小計	5,600,000		5,500,000		5,600,000	
方案別	方案名稱						
	TFT 教師與領導者培育計畫	5,600,000		5,500,000		5,600,000	

2.2、其中有哪些失敗/不如預期的項目？從中學到什麼、改善了什麼。

- 項目一：TFT 計畫校友發展
 - 痛點：加速完成兩年計畫後的計畫成員對教育不平等的影響力
 - 學習點：職涯發展若要達一定影響力，從教育現場期間就需培養接軌，且後續需更長的培育時間與資源支持方能加速
 - 改善點：
 - 在兩年期間接軌企業實習機會，新增「永續發展」和「教育創新」2 大類 TFT+ 學程，以及透過人才優先面試、2+N 計畫、企業員工留職停薪投入 TFT 等方案，與企業共同培育永續人才，延續 TFT 計畫的影響力。目前已經累積 6 個單位 2+N 合作、23 個單位合作優先面試。
 - 在兩年後投資創業或媒合合作機會，以協助超過 5 個團隊創業成功並維繫至少一年

- 項目二：中央與地方教育政策制訂與執行
 - 痛點：偏鄉教育相關條例對於回應現場需求的改變歷年調整有限
 - 學習點：政策改變需要建立行政、立法、媒體同盟，並在適當時機整合利害關係人意見微幅推動，而非一蹴而就
 - 改善點：
 - 投入組織人力與時間研究教育政策立法脈絡、開展倡議活動（如總統論壇、接待各黨智庫、地方教育官員等）
 - TFT 與教育部、國北教教育系合作偏鄉創新師培碩士專班，導流跨領域的 TFT 校友，投入教育人才供應鏈，目前已累積 18 位。其中 11 位已成為正式老師、7 位則是考取公費生資格，即將在未來前往教育現場服務。

2.3、其中有哪些成功/超乎預期的項目

- 項目一：學生與學校的轉化
 - 學校能具體展現優質教育的四大面向 & 學生學習成就、動機與自我定位能有效提升
 - 學習成效（認知）：TFT 計畫成員任教學生能展現課綱基本學習表現之比例，經學習扶助測驗

評估一學年後可通過 (56%) 或教師自評 (66%~77%) 皆高於一般認知偏遠地區半數 (50%) 孩子未達基本學力的學習挑戰。

- 非認知學習成效 (非認知) : TFT 計畫成員任教學生皆因有 TFT 計畫成員之陪伴, 非認知能力如外在行為 (自我管理、社會覺察、情緒管理) 與內在特質 (成長思維、自我效能、恆毅力) 前後測有 3%~6% 的成長, 平均超過 60% 孩子有達到標準與良好表現的展現。
- 學校動能與教育資源之整合能有效提升, 提供優質教學環境與學習型態之創新
 - 合作學校關係: TFT 合作學校同儕超過 90% 認為計畫成員為學生帶來學習成就與非認知能力的正向影響; TFT 持續整合非學校自主可爭取的多元資源帶動學校環境創新。
- 項目二: 青年人才投入與轉化
 - TFT 成為大學畢業生與青年人才間嚮往投入的職涯選項之一
 - 持續近萬青年世代投入社會議題: 三年來, 約 9,600 人註冊, 2,500 人申請 (等同於單一職缺每年穩定有 3,200 人有興趣)

3、補助後

3.1、相較三年前的願景,機構有哪些地方創新、成長、茁壯?

- TFT 影響力發展願景 | 知名度、社會影響力、對外募款能力
 - 知名度: 超越目標; FB 成長至近15萬人; IG粉絲成長至逾3.6萬人
 - 創新: 嘗試更多元形式提升知名度的曝光 (Podcast、短影音、音樂節等), 最高紀錄為兩天音樂節帶動超過 3 萬人次參與, 為過去實體活動最高紀錄近 5 倍成效
 - 社會影響力: 接近目標; 送出超越目標的成員人數
 - 成長: 聯合 Colab (教育創新合作社) 夥伴共同舉辦總統候選人論壇; 定期受教育部或地方教育局處邀請參與政策制定或執行的會議
 - 對外募款能力: 超越目標; 年度募款總額最高突破 9,000 萬元, 且帶動多元跨界的異業合作
 - 創新: 帶動國內外知名企業投入 SDG4 的創新作為
- TFT 行政管理發展願景 | 資訊系統管理、財務管理、人力資源管理
 - 資訊系統管理: 超越目標; 善用各式雲端平台增進組織工作效率
 - 創新: 成功洽談社群平台免付費公益帳號, 並結合科技廠商資源客製化建立與受眾溝通的即時管道
 - 財務管理: 超越目標; 定期受安永會計師檢核財報、撰寫責信報告、穩定維持儲備水位超過目標年限
 - 創新: 善用 Salesforce、Slack 平台彼此連動, 即時提醒財務狀況

- 人力資源管理：超越目標；整體組織得到「國家永續獎」肯定為社會培育永續人才的貢獻
 - 創新：因應變動快速的環境推動「敏捷專案制度」，打破過往慣性運作打造「變形蟲」般的組織模式。在專案的安排上執行團隊夥伴可以選擇自己最有興趣的志願,再進行不同部門的排列組合。專案制的運作下創造跨部門夥伴多方協作的機會避免「穀倉效應」運用各專業功能的優勢提升專案執行運作效果。

● **TFT 專業成長發展願景 | 可近性、服務效率與效果、滿意度**

- 可近性：超越目標；服務學校數累積達合作高需求地區 10% 關鍵規模以上
 - 創新：除了以兩年計畫學期間派任人才影響學校外，開展包含但不限於「夏季明日學校」的形式，提供學期外或教學場域外的支持讓服務更完善
- 服務效率與效果：超越目標；服務孩子、培育成員與校友相關指標超標
 - 成長：服務量能增加，累積合作學校自 68 所成長至 85 所;累積送出成員自 212 位成長至 371 位;累積服務孩子自5,000名成長至超過 6,900 名。
- 滿意度：超越目標；孩子、學校端相關指標皆超標
 - 成長：長期調查多元利害關係人如家長、捐款人對於 TFT 服務成效的滿意狀況，同樣得到高滿意度的認可，並且以具體行動如報名活動或定期捐款的支持

3.2、傳善獎對機構的影響。(如:補助方式、媒體、輔導等,對機構影響)

- 傳善學苑
 - 向專家學習：從各領域講師的專業借鏡並實作組織經營實務
 - 與同儕共學：參與傳善學苑增加與其他組織機構交流學習的機會，同一議題從不同階段、規模、議題組織角度刺激思考。
 - 與同儕共創：學苑外時間有 5~10 次不等橫跨策略、人才或募款議題的跨組織交流，現正發展可能合作方案
- 補助方式
 - 信任專業：不設限補助金額的使用項目及範圍，成為幫助組織回應教育不平等的助力。
 - 化繁為簡：相較其他補助更少的行政報告需求，僅針對必要活動檢核
 - 長期穩定：三年期的穩定補助有助於組織進行常年度的規劃

3.3、募款及穩定(得獎前後 6 年捐款收入及比例變化、人員流動率比較)

- 捐款收入變化

年份	2018	2019	2020	2021	2022	2023
捐款收入總額	66,003,329	74,459,879	79,792,269	92,853,164	91,490,726	81,774,342

- 人員流動率：每年人員流動率8~10%，組織穩定成長，正職聘僱人數擴增。

年份	2018	2019	2020	2021	2022	2023
人員流動率	8%	10%	9%	8%	10%	10%

3.4、計劃持續性(結束補助後計畫如何延續下去)

因應傳善獎的支持，讓組織在對外募款三年間更有餘裕去發展多元的方案來回應需求

- 方案一：營隊多元學習：延續疫情時所看見的需求學校長假期間包含寒暑假，將加速擴大學習優勢孩子與學習不利孩子的落差，因此開辦「夏季明日學校」，透過暑假非正規課程的空間，更靈活的嘗試多元創新的教學策略，培養孩子的重要素養與能力，啟發孩子學習動機。而我們看見現場關於體育課程資源有限，孩子對於體育課程的體驗與想像較限縮，為了能有讓孩子有更多元的體育運動體驗及發展，如與運動企業合作發展營隊「足球」特色課程，設計適合孩子程度的課程內容，安排專業教練與企業志工進行課程教學。
- 方案二：跨組織STEM課程：看見現場的老師們不擅於教 STEM 課程（相關支持及資源不足），我們透過與半導體相關企業及跨社創組織的合作，分別支持孩子與青年，舉辦晶片營讓孩子能以多元形式接觸，也能有動手進行科學實作的機會，及舉辦STEM培力工作坊讓在第一線的老師能學習如何進行STEM教學，讓高需求地區的相關學習有機會穩定發展。
- 方案三：筆友計畫：看見孩子關於職業想像的缺乏，及對作文書寫的不擅長，我們發展「筆友計畫」，與企業合作以認識多元職業為主題，員工透過信件與學生分享職務內容及工作心得，學生也與員工分享夢想職業進行雙向筆友交流。筆友計畫結束後，企業也邀請學生至台北辦公室及門市參訪，實際走入職場拓展孩子的職業想像。

3.5、機構對社會的影響。(如:對社會貢獻,知名度與社會大眾關聯等)

- 知名度
 - 綜合自媒體、活動參與、捐款支持、計畫/後勤/志工申請數據，約莫近 10% 台灣人口人次（約23萬人）有與 TFT 互動紀錄
- 社會貢獻（含社會大眾連結）
 - 孩子：累積影響 6900+ 位學生，助益認知與非認知能力發展
 - 學校/社區：累積送出371位計畫成員，舒緩教育現場人才不穩定
 - 社會：每年穩定破百萬觸及讓社會認知識題，三年近萬人註冊 TFT 計畫，並協力政府、企業、社創組織共同發展創新方案

3.6、給後續機構的建議

- 以終為始：訂定計畫目標及欲改善的痛點，確認團隊共識，帶著共同願景往下執行。
- 善用資源：遇卡關或計畫執行不如預期時，善用顧問資源及傳善學苑、交流會等機會與其他組織交流，協助團隊看見痛點及探索解法。
- 跨組織協作：方案或計畫如需要其他專業參與，可以積極與相關組織互動合作，共創能推進創新方案展開計畫的行動。