

旅學堂 18 位利害關係人成果事件鏈摘要、表三與女力問卷對照

整理日期：2026-08-05 | 用途：作為旅學堂 SROI 後續計算、成果故事、表三修正與問卷證據對應之工作底稿。

0. 證據邊界與口徑提醒

本整理採「成果事件鏈」而非單純成果列表：先回答誰從什麼狀態，經過旅學堂哪些行動，出現什麼可觀察改變，再回頭對應表三成果與女力問卷量化指標。

- 質性訪談可說明改變如何發生，但不宜直接推論整體比例或貨幣價值。
- 女力問卷 25 份有效樣本可支持四項成果的自陳提升人數、比例與平均提升，但仍需補受益期間、自然發生可能性、其他因素歸因與衰減率。
- 表三目前女力相關列仍有 15+9=24 的口徑；問卷與分類統一版為 16+9=25。正式 SROI 計算前，建議先同步表三分類與人數。

1. 表三成果事件鏈摘要

表三區塊	成果事件鏈摘要	預期成果/指標
組織本體：制度	盤點與整理管理資訊 → 建立 SOP 與表單 → 優化工分與內控 → 提升管理穩定度。	提供穩定的工作；制度文件數、核心會議次數、管理表單導入數。
組織本體：收入	串聯合作店家/職人/場域 → 開發特色遊程與文化體驗 → 降低參與門檻 → 完成報名、預約與付款。	增加收入；年收入成長率、多元收入來源數、合作案收入金額。
組織本體：曝光	整理特色案例與品牌內容 → 媒體/社群擴散 → 增加外部接觸機會 → 提升品牌辨識度。	增加知名度；社群成長、觸及人次、邀約數、曝光紀錄。
女力	培力 → 觀摩與試講 → 真實任務承接 → 公開表達與角色認同 → 自信、自我價值、歸屬與收入機會提升。	女性賦能；前後測問卷、任務次數、收入紀錄、留任/協作紀錄。
地方合作/消費者	店家與場域特色被訪談、轉譯、納入路線 → 旅客更理解地方 → 提高再訪、推薦與在地消費意願。	地方合作、認同與行動；合作店家數、導客次數、再訪/推薦意願。

2. 女力問卷四項成果與質性訪談對照

成果	女力問卷量化結果 N=25	訪談支持樣態	SROI 判讀
自信心提升	平均 +2.00；21人提升（84.0%）；0人下降；提升>1分16人，=1分5人。	從害怕上台、不敢說，到透過試講、導覽、被交付任務，建立公開表達信心。	問卷與訪談高度一致，可列為女力核心成果。
自我價值感提升	平均 +1.92；18人提升（72.0%）；0人下降；提升>1分14人，=1分4人。	原本被家庭、退休或職涯轉換限制的能力，被命名、被看見、被放回公共場域。	故事證據最強，適合作為女性賦能主軸。
團隊歸屬感提升	平均 +1.72；17人提升（68.0%）；0人下降；提升>1分14人，=1分3人。	可討論、有人陪、學姐學妹共學、不必一次完美，形成安全嘗試的團隊環境。	可納入，但需補留任、協作、社群互動紀錄。
額外收入機會提升	平均 +2.08；20人提升（80.0%）；0人下降；提升>1分12人，=1分8人。	導覽接案、PM、課程、工作坊與協作任務，使家庭/退休角色外出現有酬任務可能。	先稱「收入機會」較精準；貨幣化前需補任務與付款紀錄。

3. 18 位利害關係人成果事件鏈逐人摘要

以下以「可讀卡片」呈現，避免九欄大表在 PDF 中切字。每位受訪者皆保留：分類、事件鏈、表三成果對應、女力問卷對應與證據限制。

1. 江O德	技術/AI合作夥伴、地方中介合作方
成果事件鏈	真實合作資料 → AI 工作流測試 → 可展示案例 → 共同提案/開課 → 進入地方組織與小團隊市場可能性增加
表三對應	組織強化、增加知名度、教育創新、共創
問卷/證據判讀	不直接對應女力問卷；需補合作案金額、課程收入與實際導入數。
2. 孔O敏	中高齡/退休女性、女力導覽員
成果事件鏈	退休/生活轉換 → 進入友善團隊 → 持續學習淡水 → 找到舒服位置 → 穩定貢獻團隊
表三對應	自我價值感、團隊歸屬感、女性賦能
問卷/證據判讀	對應自我價值、團隊歸屬、自信；不宜主張能力從零開始。
3. 董O娟	因家庭及個人因素退出學校/職場女性、專案協作者
成果事件鏈	家庭照顧後職涯轉換 → 培訓與觀摩 → 導覽風格建立 → 承接 PM 任務 → 非典型工作角色形成
表三對應	自信心、額外收入機會、自我價值、組織穩定工作
問卷/證據判讀	四項皆對應，特別是收入機會與自我價值；需補 PM 任務次數與收入紀錄。
4. 邱O瑞	因家庭及個人因素退出學校/職場女性、女力實作夥伴
成果事件鏈	家庭角色為主 → 安全嘗試 → 任務上場 → 公開表達與多元承接 → 工作自信與人生價值重定義
表三對應	自信心、額外收入機會、自我價值、女性賦能
問卷/證據判讀	是表三女力事件鏈代表案例；需保守處理家庭與個人動機的共同貢獻。
5. 阮O婷	新住民女性、培力轉化型實作夥伴
成果事件鏈	陌生/害怕 → 課程接住 → 夥伴鼓勵 → 持續學習 → 承接導覽與分享 → 表達能力、自信與角色認同提升
表三對應	自信心、自我價值、團隊歸屬、女性賦能
問卷/證據判讀	高度支持自信、歸屬、自我價值；若要分群驗證需另補新住民樣本。
6. 陳O靜	中高齡/退休女性、專業知識轉譯者
成果事件鏈	成熟專業 → 進入淡水地方場域 → 藝術/文史/教材整合 → 成為知識把關與傳承角色 → 退休第二舞台
表三對應	自我價值、教育共創、女性賦能、組織強化
問卷/證據判讀	應寫成既有專業被重新放置與放大，而非能力從無到有。

7. 陳O珍	因家庭及個人因素退出學校/職場女性、女力導覽員
成果事件鏈	家庭照顧/退縮 → 進入培力 → 對外互動增加 → 導覽與表達勇氣提升 → 工作角色認同與家庭外視野形成
表三對應	自信心、自我價值、女性賦能
問卷/證據判讀	與自信/自我價值事件鏈高度一致；可補家庭外溢觀察證據。
8. 陳O	因家庭及個人因素退出學校/職場女性、彈性參與者
成果事件鏈	文史興趣 → 進入彈性團隊 → 先從適合位置參與 → 慢慢嘗試任務 → 家庭外能力與價值被看見
表三對應	自我價值、團隊歸屬、額外收入機會
問卷/證據判讀	訪談支持彈性參與是關鍵中介因素；需補實際任務與收入資料。
9. 張O岳	在地店家/場域合作夥伴
成果事件鏈	場域特色 → 被訪談/轉譯 → 體驗流程與儀式感設計 → 客群拓展與品牌表達 → 代表作與口碑累積
表三對應	在地企業/店家：再訪率和推薦率提高；地方合作
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；需補導客次數、合作案收入、回訪/推薦資料。
10. 吳O毅	共同創辦人、文化內容核心、組織本體
成果事件鏈	個人文史推動 → 進入組織經營 → 文化內容產品化 → 面對制度/人才/商業現實 → 文化推廣公共影響擴大
表三對應	組織強化、增加知名度、教育共創
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；可支持組織本體成果。
11. 吳O庭 自學夥伴	青年/自學學習者、特殊需求/替代學習相關
成果事件鏈	拒學/自學轉換 → 低壓體驗式學習 → 地方觀察與創作 → 多重視角與記錄能力 → 自我認同與學習關係重建
表三對應	教育創新、特殊需求支持、學習者地方認同
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；需保守處理家庭因素與旅學堂貢獻交織。
12. 陳O君	特殊需求支持合作方、教育夥伴
成果事件鏈	藝術培力 → 進入地方場域 → 孩子反覆熟悉環境 → 互動與共創增加 → 課程走向地方學習與社區參與
表三對應	特殊需求支持、教育創新、地方合作
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；需補合作單位觀察表或家長回饋。

13. 林O貞	因家庭及個人因素退出學校/職場女性、教育工作者、陪跑者
成果事件鏈	既有教育專長 → 地方文化場域 → 多元任務承接 → 非典型工作實作 → 進一步關注人才培育與制度永續
表三對應	自我價值、額外收入機會、教育共創、組織強化
問卷/證據判讀	四項皆可對應；需區分既有教育專業與旅學堂轉化舞台。
14. 涂O芬	大學教師/研究與教育合作夥伴
成果事件鏈	大學課程成果 → 地方場域承接 → 學生/研究生進入真實訪談 → 影響力管理工具化 → 長期教學研究平台形成
表三對應	教育創新、組織強化、品牌知名度
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；需補課程人數、合作年度、學生作品與研究產出。
15. 李O梁	中高齡/退休男性協作夥伴、輕軌志工/培訓者
成果事件鏈	退休志工服務 → 旅學堂平台放大 → 培訓/導覽/地方合作 → 收入、社會連結、成就感增加
表三對應	組織合作、教育共創、穩定工作/收入
問卷/證據判讀	不納入女力 SROI 人數；可作退休人才運用旁證。
16. 葉O昱	公營企業/新北捷運合作方
成果事件鏈	軌道品牌理念 → 找到價值一致夥伴 → 場域故事轉譯 → Open 機廠體驗形成 → 輕軌成為地方文化入口
表三對應	地方合作、教育創新、品牌知名度、組織收入
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；需補合作次數、參與人次與公部門紀錄。
17. 鄭O瑩	學校教師/教育創新合作方
成果事件鏈	課堂文化學習 → 真實情境任務 → 學生主動提問與表達 → 教師看見 PBL 可行性 → 後續教學信心提升
表三對應	教育創新、學習者地方認同、特殊需求支持可延伸
問卷/證據判讀	不適用女力問卷；需補學生前後測、作品、教師續合作紀錄。
18. 林O華	因家庭及個人因素退出學校/職場女性、女路學姐、文化體驗實作者
成果事件鏈	好奇接觸 → 被邀請進場 → 共學與真實上場 → 漢服/美感能力被命名為專業 → 成為學姐與文化轉譯者 → 能支持其他女性
表三對應	自信心、自我價值、團隊歸屬、額外收入機會、女性賦能
問卷/證據判讀	四項皆可對應，特別是自我價值與團隊歸屬；收入面需補有酬任務紀錄。

4. 對照分析與表三修正建議

訪談與問卷合併後，可建立「量化數字支持改變是否出現，質性訪談說明改變為什麼合理」的證據鏈。

表三已被充分支持的成果

- 女力自信心提升：多位女性提到公開表達、試講、導覽與被交付任務，是自信提升的關鍵轉折。
- 女力自我價值感：旅學堂使原本被家庭、退休或職涯轉換限制的能力，被放回公共場域並被看見。
- 團隊歸屬感：團隊陪伴、學姐學妹共學與可討論的工作文化，是留任與持續參與的重要條件。
- 額外收入機會：訪談支持收入機會增加的合理性，但正式貨幣化需補行政與財務紀錄。
- 教育創新、地方合作與組織強化：18 位訪談中已出現清楚路徑，可作為表三補強。

表三需修正或補強

- 女力分類與人數統一為：因家庭及個人因素退出學校/職場女性 16 人；中高齡 / 退休女性 9 人。
- 「提升彈性收入」建議與問卷統一為「額外收入機會提升」，避免誤稱已全部形成實際入帳收入。
- 團隊歸屬感建議雙重對應目標 1 女性賦能與目標 5 組織強化。
- 教育創新與特殊需求支持建議新增或細分利害關係人：學習者、教師、特殊需求支持合作方。
- 地方中介角色應成為組織或地方合作層的成果：跨域合作案數、主動邀約數、新夥伴互相認識案例、共同產品/課程數。

5. 可直接放入報告的整合敘事

18 位利害關係人訪談顯示，旅學堂的影響力並非來自單一活動或單次導覽，而是透過一連串可被追蹤的事件逐步形成：先以低門檻活動與地方故事讓人進場，再透過培力課程、共學陪伴、真實任務、角色承接與跨域合作，使不同利害關係人在自己的位置上產生改變。女性夥伴從家庭、退休、職涯轉換或自信限制中，逐步建立公開表達、任務承接、自我價值與非典型收入機會；教育與特殊需求合作方則透過地方場域，把學習從教室延伸到真實生活；店家、公共運輸與技術合作夥伴，則因旅學堂的轉譯與串聯，形成新的合作入口與地方中介網絡。

與女力問卷對照後，質性訪談能支持四項女力成果的合理性：自信心、自我價值感、團隊歸屬感與額外收入機會。問卷提供「有多少人自陳提升」的量化證據，訪談則說明「這些改變如何發生」。兩者合在一起，可作為後續 SROI 的成果證據基礎；但若要進一步貨幣化，仍需補上實際任務、收入紀錄、持續期間、自然發生可能性、其他因素歸因與衰減率。

6. 下一步資料補強清單

- 修正表三女力分類與人數口徑。
- 建立女力行政追蹤表：每人年度任務次數、任務類型、有酬/無酬、收入區間、是否持續參與。
- 建立團隊歸屬行動證據：留任率、共同協作次數、學姐陪跑紀錄、主動協助次數。
- 對教育與特殊需求成果另設回饋表：教師、合作單位、家長/陪伴者、學生作品或觀察紀錄。
- 對地方合作成果補店家/場域紀錄：合作次數、導客次數、合作收入、是否再合作、店家回饋。
- 正式 SROI 貨幣化前，補上每項成果的受益期間、自然發生可能性、其他因素歸因、衰減率與替代成果檢查。