

# HackIt 2026 白皮書:

Designing the Next Adventure



**Daydream, make dreams happen.**

## 摘要

HackIt 是由台灣青少年發起、為青少年打造的行動型學習社群。我們相信在 AI 與高度不確定的時代，真正稀缺的不是「會背答案的人」，而是能看見問題、敢動手、能和他人一起把想法做成現實的人。HackIt 以「冒險式創造」作為方法，透過黑客松、創作實驗與真實任務，讓青少年在安全但真實的壓力中練習：勇氣、創新、執行，以及協作與工具槓桿。

2025 年，HackIt 從挫敗中重新出發，主辦 Scrapyard Taiwan 與 Daydream Taiwan，並協力推動中學生黑客松子賽事；全年共吸引 250+ 位青少年參與，產出 60+ 件專案成果，Discord 社群累積 800+ 名成員。我們同時也誠實面對：志工模式的承載極限、扁平治理的代價、資訊與協作工具不足造成的摩擦，以及在壓力下曾讓夥伴受傷的事實。這些經驗迫使我們把「能被傳承的結構」與「能被修復的文化」視為與活動同等重要的基礎建設。

因此，本白皮書不只記錄成果與願景，也提出 2026 年的行動方向：從「熱血團隊」走向「可持續的學習型組織」。我們將以更清晰的角色分工（Core / Partner / 社群籌備夥伴）、更一致的安全與品質底盤、更集中可傳承的工作流系統，以及更長期的資源與關係經營，打造一條青少年能反覆進入、持續成長、並逐步走向帶領者的成長路徑。

HackIt 想建的不是一個只辦活動的舞台，而是一個讓青少年可以冒險、試錯、修復、再出發的孵化場，在這裡，他們不只是參與者，而是能親手設計未來的「未來設計者」。

# 目錄

摘要.....	1
<b>1. 變革的時代與教育的裂縫：HACKIT 為何而生.....</b>	<b>4</b>
1.1. 時代的困境.....	4
1.2. 冒險式創造與未來人才需求.....	5
1.3. 亞洲傳統教育的挑戰.....	5
<b>2. 使命與價值：讓青少年親手改變世界.....</b>	<b>7</b>
2.1. HACKIT 使命.....	7
2.2. HACKIT 價值.....	8
<b>3. 2025 回顧與分析：在行動中學習成長.....</b>	<b>11</b>
3.1. 我們做到了什麼.....	11
3.2. 我們經歷了什麼.....	13
3.3. 我們面臨了什麼.....	15
3.4. 我們學到了什麼.....	18
3.5. 成員退場與內部反思.....	21
3.6. 我們改變了什麼.....	22
3.7. 我們成為了誰.....	27
<b>4. 該如何實踐：我們在社會行動實踐中的思考.....</b>	<b>28</b>
4.1. HACKIT 的實踐哲學.....	28
4.2. 實踐方法：從行動到生態.....	37

5. 總結及 2026 年成長與擴展戰略 .....	39
5.1. 組織發展：從「熱血團隊」走向「可持續的學習型組織」 .....	39
5.2. 與 HACK CLUB 的合作：把全球節點變成在地成長路徑.....	42
5.3. 本土活動：把 HACKIT 變成可反覆進入的冒險系統 .....	44
5.4. 結語：DESIGNING THE NEXT ADVENTURE .....	47

# 1. 變革的時代與教育的裂縫：HackIt 為何而生

## 1.1. 時代的困境

當今世界正處於劇烈變革的浪潮中——科技進步、社會結構轉型、地緣政治變動，無不深刻影響著每一代人的未來。人工智慧的普及、產業自動化、氣候危機與全球化調整，使世界充滿前所未有的不確定性。這並非遙遠的警訊，而是正在發生的現實：許多傳統工作正在消失，新興職位尚未完全成形；教育體制跟不上技術迭代的速度，青少年彷彿在迷霧中摸索未來出路。這場**人才位移**既是危機，也是集體「再學習」的考驗——我們該如何培養能在不確定中前進的新生代？

全球就業趨勢的數據進一步凸顯了這種焦慮。世界經濟論壇的《2023 年未來就業報告》指出，未來五年內**接近一半（44%）的核心工作技能將被顛覆**。換言之，技術進步的速度遠超過既有教育與培訓體系的調適速度——勞動力所需的技能組合正大幅重組中。調查同時發現，**分析性思維與創造性思維將成為最炙手可熱的職場能力**，企業對「創造力」的需求預計在未來五年激增**73%**。也就是說，未來的職場更青睞能夠創新思考、靈活解決問題的人才，而不再只滿足於照章行事的傳統角色。報告甚至預測，到 2027 年之前每 10 個勞動者中就有 6 個需要接受重新培訓，但其中只有一半的人可能獲得足夠的進修機會。這些變化意味著**終身學習與快速適應**將成為職場生存的關鍵：那些具備自我成長能力、能隨環境持續學習的人，才能真正把握興機會；反之，缺乏這些能力的勞動者將面臨被淘汰的風險。

然而，當前的教育體制仍難以滿足這種劇烈轉型下的社會需求。許多傳統學校教育（尤其在東亞文化中）依然過度強調死記硬背和標準化考試，著重知識灌輸與服從紀律，往往**壓抑了學生的創造力和自主性**。這種填鴨式的培養模式也許曾適用於工業時代的穩定職務，但在 AI 時代卻可能成為年輕人的包袱——機器擅長的恰恰是程式化知識的記憶與再現。正因如此，有教育專家直言警告：**「只會讀書的孩子將容易被 AI 取代」**，未來最搶手的人才特質中創造力和好奇心名列前茅。新經濟時代迫切需要的是勇於創新、善於應變的靈活人才，而非一味遵循指令的乖學生。現在的年輕世代普遍具有高學歷，卻未必具備解決未知問題的能力；當前教育與未來需求間的落差，正形成一道不容忽視的鴻溝。

這些數據意味著，未來的工作世界不再獎勵只會「照著做」的人，而是垂青那些**能定義問題、設計解法，並帶領團隊前進的人**。

## 1.2. 冒險式創造與未來人才需求

在人工智慧蓬勃發展的世代，重複性的知識和技能不再是人才優勢，取而代之的是「創造性思維」、「問題解決能力」以及「適應變通力」成為核心競爭力。世界經濟論壇的報告強調，到 2027 年企業最需要的技能榜首就是分析性思維與創造性思維。LinkedIn《2024 職場學習報告》同樣指出，儘管 AI 相關技能炙手可熱，但真正被長期重視的還是創造力、溝通力、韌性和領導力等人本技能。未來的職場需要的是能與 AI 協作、善創意並激發他人的人才，而不僅僅是懂技術本身的人才。

世界經濟論壇 2025 年的調查更進一步印證了這點：企業預期科技技能（如 AI、大數據、網路安全）將迅速增長，但同時強調創造性思維、韌性、靈活性、敏捷性等人類技能依然至關重要。特別是在經濟壓力與成長放緩的背景下，組織對員工「韌性、敏捷性、創造力」的需求明顯上升。簡而言之，懂 AI 的人未必脫穎而出，能與 AI 協同工作、帶領團隊創新的「人機協作」人才，才是未來組織最渴求的角色。

然而，在東亞傳統教育體系中，培養這類創新人才所需的能力卻往往被邊緣化。學校偏重升學與考試，使「遵從指令、記誦知識」被強化，而「自主策劃、跨域協作、真實實踐」的機會相對稀缺。學生擅長考高分、背理論，但少有把想法變成現實、推向市場、直接面對用戶的經驗。結果便是：企業和社會最需要的能力與學校最擅長教的內容之間出現巨大落差，成為青少年走向未來社會的最大障礙。

## 1.3. 亞洲傳統教育的挑戰

然而，要實現這種教育轉型，在東亞文化背景下卻面臨重重挑戰。長期以來，東亞文化中一直存在著重視考試成績與服從紀律的填鴨式教育傳統。父母望子成龍心切，從小為孩子安排滿滿的課業和才藝課，深怕孩子「輸在起跑點」。這種模式雖培養了學生的記憶力應試能力，但同時壓抑了學生的創造力和自主性。

早在 2006 年，《時代》雜誌的一篇報導就指出，許多亞洲父母其實內心正經歷矛盾：一方面開始意識到舊有應試教育的問題，另一方面又不確定該如何改變。即使日本等國推行了減輕課業負擔的「寬鬆教育」（ゆとり教育）政策，許多家長仍持觀望和懷疑態度，擔心孩子競爭力因此下降。結果導致的現象是：政策想培養孩子創造力，但家長怕孩子落後反而加碼補習，學生的壓力並未真正減輕。

好消息是，亞洲各地教育政策近年來開始重視創造力培養和素養導向學習。臺灣早在 2002 年發布《創造力教育白皮書》，以打造「創造力國度」為願景，提出在師資培訓、課程設計上強化創造教育的策略；日本文部科學省在課綱改革中強調培養孩子自主學習能力，減少死記硬背內容；新加坡、香港等地引入 STEM 課程、設計思考等，希望提升學生創新素養。政府政策的支持為創新教育理念提供了一定空間和資源。然而，政策落實到現場仍面臨許多掣肘——包括考試導向的升學壓力、教師培訓不足、家長觀念保守等問題尚未完全解決。以臺灣為例，校園中普遍存在升學焦慮，法規僵化和考評壓力讓學校難以大膽創新教學。學校想嘗試跨領域專案或探究式學習，卻苦於課程時數與考試成績的現實要求。

這些挑戰凸顯了體制外創新學習模式的重要性，也正是 HackIt 所要解決的痛點：在傳統體制之外，為青少年開闢一條培養創新力與實作力的新路，補足學校教育的不足。

## 2. 使命與價值：讓青少年親手改變世界

### 2.1. HackIt 使命

---

*HackIt 的使命，是讓青少年在親手改變世界的過程中，成為勇於冒險、持續成長、並相信自己力量的未來設計者。*

---

HackIt 讓青少年親手改變世界——在冒險與創造中，學會相信自己能做到。

我們是由青少年為青少年打造的行動社群，相信學習不該被關進教室。透過黑客松與遠征，我們讓青少年從「我不行」走到「我真的能」，在真實世界裡動手創造、在夥伴之間互相點燃。因為當青少年被信任，他們不只是參與者，而是未來的設計者。

HackIt 的目標，是透過「冒險式創造」(Adventure-based Creation)，讓 13-18 歲的青少年在真實世界中動手實踐，從被動的學習者轉變為主動的改變者。我們相信學習應該發生在挑戰、創造與冒險中。我們的行動由青少年主導推動，讓他們在最具可塑性的年紀中，看見世界，也改變世界。

我們不追求形式，而追求文化——**動手實作、勇於冒險、跨出舒適圈，並讓每一次行動都留下具體的影響**。我們的成功，不以活動數量衡量，而以每一個被點燃的靈魂、每一個重新相信自己的青少年為指標。因為當他們學會主動創造、彼此啟發，他們不只是成長，他們正在重寫未來。

---

改變世界，意味著擁有面對未知、勇於行動的**勇氣**；

勇於冒險，代表持續跨出舒適圈、探索新可能的**創新力**；

持續成長，則是讓每一次嘗試都能化為推進的**執行力**。

而當這三種力量被**協作**與**善用工具**放大，青少年不只是學習者

——他們將成為真正能親手設計未來的設計者。

**未來的設計者 = (勇氣 × 創新力 × 執行力) ^ (協作 × 工具槓桿)**

——用勇氣啟動、以創新尋路、靠執行抵達，並讓社群協作與科技放大改變的力量。

---

## 2.2. HackIt 價值

### HackIt 理念契合未來人才趨勢

HackIt 所倡導的「敢做夢、勇動手」創新精神，正是培養未來競爭力的關鍵途徑。透過冒險式創造的實踐，青少年在解決開放式問題時學會批判思考和即興創新。他們被鼓勵擁抱未知挑戰、從錯誤中快速學習。這種精神實質上鍛鍊了他們的韌性與靈活性——而這兩種能力正是未來職場與社會高度重視的品質。換言之，HackIt 讓青少年在實戰中學會適應變化、迎接挑戰，這與全球人才需求的方向高度吻合。

在人工智慧充斥的時代，人類與機器最大的區別在於人類獨有的創造力、同理心和協作能力。HackIt 的社群文化強調團隊合作與互助——「找到屬於你的夥伴」，和志同道合者並肩挑戰，激發靈感。這培養了青少年的溝通協作能力和領導力，貼合未來全球化團隊工作的需要。LinkedIn 2024 的調查顯示全球領導者普遍認為所謂「耐久技能」（durable skills，即軟技能）在職場中的重要性與日俱增，溝通、服務、領導、團隊合作等均名列最受雇主青睞的技能。總而言之，HackIt 的冒險創造理念與未來人才所需的創新力、適應力、終身學習等特質高度契合，它所孕育的價值正是現代教育與企業所迫切需要的。

### 教育學視角：創新學習與自主教育

從教育理論來看，HackIt 所推廣的黑客松屬於一種體驗式學習（experiential learning）與專題專案學習（project-based learning）。學生在限時的黑客松活動中組隊解決開放式問題，使學習過程更貼近真實世界的挑戰，而非侷限於課堂筆記。研究顯示，黑客松等創新教學形式有助於提升學生的團隊合作能力、創造力以及解決真實問題的技能。以北京德威國際學校的案例為例，近 80 名高中生以 48 小時黑客松形式合作探究氣候變遷難題。經過兩天緊張而興奮的創新、解決問題和協作，他們最後紛紛產出專案成果，並對自己的成就感到無比自豪，現場洋溢著熱烈的學習熱情。這說明將黑客松引入學習，可以讓學生在動手實踐中培養跨領域統整能力與創意思維，激發出平時課堂難以見到的投入度和成就感。

與傳統填鴨式教育相比，HackIt 提倡的「自己辦活動、自己寫程式、自己改變世界」的模式，極大激發了學生的主動性和責任感。正如 HackIt 的口號：「拒絕填鴨、拒絕等待，讓每一位青少年親手打造自己的未來。」在黑客松的沉浸式環境中，參與者必須在有限時間內集思廣益並做出原型——他們將課堂所學活用於解決實際問題，這不僅增加了學習的趣味性，也深化了知識理解。更重要的是，在真實情境中協作攻關，強化了學生對所學的遷移運用能力，並建立起「我做不到！」的信心。多數教育體系雖然口頭重視創造力培

養，但由於課程壓力和考核標準，創造力常未被真正優先對待。HackIt 則透過課外自主專案讓學生真正在做中學，有效補足了傳統學校在創新教育上的不足。這種模式契合當前素養導向教育的潮流，提供了一條培養學生創新素養與實作能力的全新途徑。

### 心理學視角：動機激發與自我效能

從心理學角度看，HackIt 的學習模式強烈觸發了青少年的內在動機和自我效能感。依據自我決定理論（Self-Determination Theory）人有三大基本心理需求：自主（autonomy）/ 勝任（competence）和連結（relatedness）。HackIt 的黑客松活動恰好滿足了這三項需求——自主：學生自由選題、主導創作，不受師長拘束，體驗掌控自身學習的成就感；勝任：在解決問題過程中習得新技能、克服挑戰，增強了對自身能力的信心；連結：與同儕團隊合作，從導師和夥伴處獲得支持與歸屬感。在這些心理需求被滿足後，學生的內在動機會大幅提升，更願意主動投入時間精力學習和創新，而非僅為了成績或外在獎勵。

實際經驗也證明，參與 HackIt 這類挑戰性活動後，青少年的學習動機和自信心得到顯著強化。他們逐漸相信「既然同儕能做到，我也可以。」許多第一次參加黑客松的學生，在活動結束時往往驚訝於自己克服困難、完成專案的能力，自我效能感明顯提升。這種「我做到了！」的成功經驗，對青少年建立日後迎接更大挑戰的信心至關重要。

此外，HackIt 強調同儕學習與榜樣效應。活動由學生自己籌辦、由有經驗的夥伴帶領新人成長，參與者看到帶領者「跟我一樣也是青少年」，更容易產生認同與崇拜，進而被激勵去嘗試。「同齡人能辦到的，我也一定行！」這種由朋輩帶動的力量，往往比成人說教更能鼓舞青少年。心理研究也指出，在青少年族群中，同儕榜樣對行為與態度的影響力極為深遠。同時，HackIt 透過線上 Discord 社群連結全台對程式和創新青少年的模式，可營造出強烈的社群歸屬感。成員在社群中分享專案、互相鼓勵，滿足了青少年對社會連結的需求，有利於維持長期參與的熱情。HackIt 的模式順應了青少年心理發展特質，透過高度自主與團隊支持的結合，大大激發了他們的創新動機和自信心。

值得一提的是，HackIt 的實踐也與冒險教育（Adventure Education）的理念不謀而合。冒險教育強調透過精心設計的挑戰情境，讓年輕人在跨出舒適圈的過程中培養心理韌性和勇於嘗試的態度。有教育者曾形象地將學習比喻為一次登山冒險：「當你成功克服恐懼，就會有自信邁向下一個高峰。」在 HackIt 的專案歷程中，青少年不斷挑戰自我、突破極限，累積了一次次超越自我的經驗。這些經驗為他們的心智成長和抗壓能力提供了紮實的磨練與提升。當一個青少年反覆證明「連不可能的任務我都完成了」時，他將更無懼於未來的未知挑戰。

## 科技教育視角：STEM 能力培養與素養提升

在科技教育的脈絡下，HackIt 的出現為現行教育體系帶來了有益的補充。臺灣長期以來高中階段的資訊教育相對薄弱，不少學校程式課程資源有限，學生缺乏動手實作的機會。

HackIt 所舉辦的活動，正好提供了學生親身動手和跨領域融會的實戰舞臺。參與 HackIt 活動的學生，往往需要運用程式編寫、電子工程、設計、美術、商業等多方面知識來完成專案，這實際上是在培養他們的 STEM 綜合素養和計算思維。參與 HackIt 活動他們不僅可以在程式能力大幅提升，更學會了如何將科技應用於解決現實問題，這種問題導向的學習正是新課綱強調的素養導向學習精神。

HackIt 特別強調自主學習能力。青少年為了完成黑客松的題目，經常需要自行鑽研新工具、新知識，在短時間內快速上手。這培養了他們終身學習的習慣和能力，這在科技日新月異的時代尤為關鍵。正如 HackIt 所介紹：「透過實際籌辦活動的過程，讓參與者學習跨領域合作、創新思考與解決複雜問題的能力。」在這樣的情境中，學生自然而然地培養出團隊協作、專案管理、溝通表達等軟實力。這些能力在傳統課堂中難以全面涉獵，卻是未來人才的必備素質。事實上，有研究指出，高壓且強調合作的黑客松環境能顯著提升參與者的溝通、領導、衝突解決等軟技能，企業界也越來越重視具備此類全方位能力的人才。

綜上所述，HackIt 的「冒險式創造」模式為青少年帶來了顯著的教育與心理發展效益：透過親身參與專案，他們學會了主動探索、團隊合作，創造力和解決問題能力獲得鍛鍊，自信與韌性也在一次次挑戰中成長。同時，HackIt 引導青少年關注現實世界，用創新專案產生改變，這培養了他們的社會參與精神與主人翁意識。從技能培育角度看，HackIt 更提供了一種跨學科的全方位訓練，使參與者在硬技能和軟實力兩方面都獲益匪淺。這些能力將伴隨他們進入大學、職場乃至創業的未來道路，成為終身的寶貴資產。

### 3. 2025 回顧與分析：在行動中學習成長

#### 3.1. 我們做到了什麼

HackIt 創辦於 2024 年 9 月，當時曾發起 Counterspell Taiwan 衛星黑客松嘗試，這是一項由 Hack Club 發起、在全球多地同步舉行的黑客松計畫。然而，由於人力與資源配置不當，該行動最終未能落地。這次經驗讓我們意識到，從理想到執行間存在巨大鴻溝。

2025 年重新出發後，我們先後主辦 Scrapyard Taiwan 與 Daydream Taiwan，並協助推動第五屆中學生黑客松子賽事；全年三場行動合計吸引 250+ 位來自全台的青少年參與，產出 60+ 件創新專案。籌備與執行由平均未滿 18 歲的青少年主導，全年培育十多位核心策劃夥伴，涵蓋企劃、選址與場勘、報名系統與資訊管理、社群運營與現場執行等環節；截至 2025 年 10 月結束，Discord 社群累積 800+ 名成員。

整體而言，2025 年標誌 HackIt 由概念走向實踐，完成從單次活動到運作體系的轉換，並驗證「由青少年主導、面向真實世界」的可行性。

#### Scrapyard Taiwan：從理念走向第一次實踐

Scrapyard Taiwan 是 HackIt 的首次大型衛星黑客松，於 2025 年 3 月 15-16 日在新北市三民高中舉辦。活動自 2025 年 1 月 2 日起籌備，歷時 72 天，由平均年齡不到 18 歲的學生團隊獨立規劃與執行。

本次活動共吸引 84 位參與者（含 75 位參賽者、7 位籌辦成員、2 位攝影夥伴），組成 19 組隊伍，來自全臺 30 所學校，參與者橫跨北、中、南各地，展現跨區域的交流能量與行動號召力。最難得的是 Scrapyard Taiwan 達成 100% 出席率——所有報名者皆如期到場、無任何未通知缺席，充分展現 HackIt 社群的投入與承諾。



## Daydream Taiwan：以遊戲為媒介的創造實驗場

Daydream Taiwan 是 HackIt 於 2025 年舉辦的第二場大型黑客松，一場以遊戲創作為核心的 32 小時青年 Game Jam。相較於 Scrapyard Taiwan 以「軟硬體 × 創作」為主，Daydream 更聚焦在「遊戲 × 故事 × 互動體驗」，讓參與者在短時間內完成一款可實際遊玩的作品，並在現場進行展出與互評。

根據報名資料與現場組別構成的內部推估，Scrapyard Taiwan 約有超過 8 成參賽者具備資訊背景，而在 Daydream Taiwan 中，資訊相關背景的比例則下降至約 6 成，顯示活動正逐步擴展至非資訊領域的青少年加入，讓創作場域更加多元、立體。

本次活動實際到場的參與者合計 115 人（其中 106 位為參賽者，9 位為籌備人員），仍然由平均未滿 18 歲的策劃團隊負責活動設計、賽制規劃、獎項機制、展區動線、報名系統與現場場控等工作。相較年初的 Scrapyard，Daydream 一方面開放國中生參與，讓年齡層向下延伸；另一方面也吸引更多非本地的學生專程北上，形成更明顯的跨縣市流動。

### 參與者輪廓

年齡	人數	就讀類型分布		參賽者分布		報名來源統計	
12	1	就讀類型	學生人數	地區	人數	報名來源	人數
13	5	高中	61	北部	53	朋友 / 同學	48
14	0	五專/大學	12	中部	13	Discord 社群	28
15	20	高職	7	南部	26	社群軟體 (IG / Threads)	12
16	38	自學	11	東部	0	老師 / 學校	8
17	31	國中	6			其他	3
18	7					獎金獵人	3

(上述比例係依可取得之學校與科系資料推估，自學生、休學生等未能明確判讀背景者未納入統計。)

### 3.2. 我們經歷了什麼

過去一年多來，HackIt 核心團隊在內部運作上經歷了一段高壓且深刻的成長歷程。團隊從一開始彼此陌生、摸索如何合作，到逐漸形成較為穩定的協作關係，過程中伴隨著多次意見分歧與衝突，需要投入大量時間進行溝通與磨合。其間也有夥伴因理念不合、希望前往更適合自己的環境發展，或因自身時間與心力有限而選擇離開。成員的進出流動，使團隊一方面必須不斷進行新人培力與角色重新分配，另一方面也承受組織記憶與默契流失所帶來的壓力。

在 2024 年 Counterspell Taiwan 籌辦失利之後，我們意識到，僅有理想並不足以支撐大型行動，行動規模與組織能力之間存在巨大鴻溝。當時 Counterspell 設定約 200 名參與者與 30 名工作人員的規模，對仍處於起步階段、缺乏制度與經驗的學生團隊而言明顯超出可承擔範圍。基於這樣的反思，2025 年起我們主動調整行動尺度，將目標縮減為約 80 名參與者與 10 名以內籌辦成員，改採「小規模試驗」的路徑，從可控的單場行動開始穩健累積經驗。同時，在缺乏穩定經費、難以長期使用付費協作系統的前提下，我們只能依賴多種免費工具拼湊出工作流程，缺乏一致且穩定的協作與資訊流通機制，也為後續溝通成本與資訊落差埋下伏筆。

Scrapyard Taiwan 的籌備，是這段歷程中最具代表性的實例之一。活動自 2025 年 1 月 2 日啟動，歷時 72 天，在全體成員皆為首次主辦、且多數人缺乏相關經驗的情況下，團隊幾乎完全仰賴高頻會議與同步協作推進工作。根據內部會議紀錄系統統計（不含未登錄之非正式討論），籌備期間累積會議時間達 10,069 分鐘，相當於平均每天投入超過 2 小時於線上或實體會議。這些會議同時承擔了任務協調、問題處理、情緒支持與關係建立等多重功能，使一群原本彼此不熟悉的青少年在高密度互動中逐漸形成共同語言與行動默契。然而，這種高度依賴同步討論的模式，也使成員面臨時間與精力上的巨大壓力，對個人生活與學業都是一項挑戰。

在 Scrapyard Taiwan 結束後，團隊嘗試調整內部運作方式，希望降低會議負擔並提升個人執行效率。我們一度採取較為「工作模式化」的會議型態：會議時間主要聚焦於專案進度與任務分配，減少非必要的閒聊與情緒交流，將更多執行留在會議之外完成。然而，這樣的轉向雖在形式上提高了效率，卻也弱化了團隊的情感連結與凝聚力，許多任務在缺乏充分同步溝通的情況下，需要反覆修改與返工。隨著壓力累積，加上成員關係逐漸疏離，最終導致核心負責人身心壓力過大，在未經明確公開說明的情況下選擇退出。團隊因此進入一段近乎停滯的低潮期，原本預計由成員主導的另一場活動 PsyckAthon 也在此背景下獨立出去，由其他團隊承接執行。

在經過一段時間的調整與重組後，我們重新啟動 Daydream Taiwan 的籌備，嘗試在「高強度陪伴」與「高效率工作」之間尋找新的平衡點。相較於 Scrapyard 時期，我們不再投入動輒上萬分鐘的會議時間，也不再採取純粹任務導向的僵硬模式，而是改採較為綜合的運作方式：一方面保留一定程度的共同討論與情感交流，另一方面鼓勵成員在會議之外自主推進工作。然而，這套新模式也暴露出新的挑戰——在多數任務改由各自回去完成的安排下，部分成員仍傾向在截止日前才匆忙處理，導致部分產出品質不如預期，亦有內容無法完全依照原訂規劃完成。同時，隨著團隊成員自主性與主見提高，在關鍵決策上常出現多個方案並存、共識難以快速凝聚的情況，增加了協調成本，也影響了活動細節的精緻度與整體完成度。

從 Counterspell 的挫敗，到 Scrapyard Taiwan 的高密度協作，再到 Daydream Taiwan 嘗試以不同模式重新出發，HackIt 在 2024-2025 年間經歷的，不僅是數場活動的成敗，更是一整套團隊運作路徑的摸索與調整：如何在資源有限、工具不完備、成員持續流動且仍在成長的情況下，讓一群青少年真正具備持續推動大型行動的能力。這些具體歷程，構成了我們在後續「我們學到了什麼」中，所要整理與總結的關鍵學習基礎。

### 3.3. 我們面臨了什麼

在團隊逐步成長的同時，我們也清楚地意識到，作為一個由青少年主導、以志願參與為基礎的行動型組織，HackIt 在人力承載、組織結構、資源條件與外部信任等面向，正面臨多重結構性挑戰。這些挑戰除了是在個別活動會遇到的執行難題，也是影響我們會長期經營品質/信譽與永續發展的關鍵課題。

#### 人力承載與志工性質的限制

HackIt 的籌備夥伴多為 15-18 歲學生，需在課業、升學壓力與家庭生活之外，額外投入大量時間參與籌備工作。以 Scrapyard Taiwan 為例，72 天籌備期間累積超過 10,000 分鐘會議時數；Daydream Taiwan 雖刻意降低會議密度，但在壓縮時程與任務複雜度之下，核心成員仍承受高度壓力。由於所有夥伴皆為無給職參與，動力主要來自興趣、理想與對彼此的承諾，一旦學業、健康或家庭狀況出現變化，就容易造成投入時間驟減甚至退出。現階段的運作模式在很大程度上仍仰賴少數成員的超額付出，一旦關鍵成員暫時或永久離開，整體運作便容易出現明顯波動。

#### 扁平化分工下的權責不清與治理困難

HackIt 採取相對扁平的組織結構，刻意弱化傳統的上下階層，期待每位成員都以「共同發起者」的姿態參與，本意是提升成員對活動與組織的主人翁意識，鼓勵主動承擔責任與提出想法。然而，實務經驗與組織理論都指出，扁平結構能否有效運作，取決於成員自律程度、向心力與責任分擔機制是否成熟；當這些條件尚未具備時，扁平反而可能演變為權責模糊與決策遲滯。

在 HackIt 過往的運作中，即出現高度依賴少數核心人物的情況。雖然內部強調「沒有組長、組員之分」，但實際上，許多關鍵決策與對外溝通仍集中於個別發起人，其他成員多半偏向「被動執行者」而非「共同承擔者」。當主要負責人因身心壓力暫時退出時，因缺乏明確的代理機制與決策流程，過往曾一度出現「任務無人接手」「不確定誰有決策權」的狀況，導致專案停滯與資訊斷層。在當前的組織狀況下，僅依賴非正式默契與臨時協調，扁平化容易在高壓與人力流動情境下陷入「一人扛整團」或「群龍無首」的困境。

## 資源不足與協作工具條件的限制

在經費有限、無法長期負擔付費專業協作系統的前提下，HackIt 只能在多種免費工具之間折衷，例如混合使用文檔平台、雲端文件與簡易任務管理工具，拼湊出可運行的工作流程。這樣的作法雖然符合現實條件，卻也帶來資訊分散、版本難以統一與權限管理不一的問題。不同專案與任務之間，時常需要額外花費時間確認「最新版文件在哪裡」、「誰掌握最完整資訊」，在跨校、跨地區且成員時間高度零碎的情境下，實際放大了溝通成本與協作摩擦。從長期來看，這限制了我們將一次次學習沉澱為可被傳承的組織知識。

## 在熱情、凝聚力與效率之間取得平衡的挑戰

HackIt 的運作完全建基於自發性參與，沒有薪資與合約作為約束機制，團隊文化強調的是「一起做一件相信的事」。在這樣的前提下，「要多快推進」「會議要開到多頻繁」「工作做到什麼程度才算負責」往往缺乏明確共識。一方面，若過度強調效率與產出，容易將籌備關係推向高度工作化與壓力化，削弱成員之間的情感連結與參與意願；另一方面，若過度依賴情感凝聚與自發熱情，又容易出現進度拖延、責任邊界模糊與「大家都關心，但沒有人真正負責」的情況。

在實際運作中，籌備夥伴經常同時承受多重壓力：在緊湊時程下完成場地協調與流程設計、在不確定的贊助條件與預算限制下反覆調整方案，並在與學校、家長、政府單位或合作夥伴溝通時，承擔超出一般高中生日常經驗的談判與責任壓力。同時，當活動執行過程中出現延誤、突發狀況或溝通落差時，第一線面對參加者與家長的往往是籌備夥伴——在東亞社會較常見的期待文化之下，外界較少意識到這些人是「無給職志工」、「用愛發電」、「也是青少年」，而是直接將不滿指向執行者本身。對仍在成長階段的青少年而言，這種情緒壓力與責任感需要時間消化與學習承接。

在內部回顧與討論中，有夥伴形容這樣的處境是：「當現場出現問題時，大家理所當然會期待工作人員解決，但很少有人看見背後投入的準備與代價。」這句話某種程度上點出了現階段的張力：**工作人員往往必須先照顧好所有人的期待與情緒，最後才有空間照顧自己的感受**。如何在不依賴物質報酬的前提下，仍能建構出一套兼顧心理安全、合理負荷與專業要求的運作機制，也是 HackIt 接下來必須解決的課題之一。

## 社群活躍度與專案延續性的挑戰

截至 2025 年 11 月，HackIt 已累積超過 800 位 Discord 成員與 60 個以上的專案成果，但多數專案在活動結束後逐漸沉寂，缺乏系統化的後續陪伴、技術支援與資源挹注。線上社群雖提供持續交流的空間，實際上尚未發展出穩定的共學節奏與中長期參與架構。如何在有限組織能量下，同時兼顧「辦出高品質的一次性活動」與「支持專案與個人長期成長」，仍是當前尚未完全解決的關鍵問題。

## 社群風氣：不包容、只接受完美、也很少有人願意道歉

在中文社群中，一個反覆出現的互動特徵是：整體對「不熟練」不夠包容。當有人問得不夠精準、做得不夠完善，回應很容易先落在否定與冷嘲，而不是先協助把問題釐清、把下一步講清楚。久而久之，新手學到的不是如何進步，而是「不要問、不要露出破綻」。

同時，社群常把「完美」當作入場門檻：一個小失誤就被放大成全盤否定，一次瑕疵就被視為能力不足。討論因此從「怎麼變好」滑向「你行不行」。在這樣的標準下，願意嘗試的人會被消耗，真正的學習空間也會被壓縮。

更深層的是，「道歉」在互動裡並不常見。說話太重、誤解他人、帶來傷害時，很多場域缺乏承認與修復的習慣；相對地，對立更容易被擴大、情緒更容易堆疊。當社群缺少道歉與修復機制，衝突就很難回到理性討論，信任也難以累積。HackIt 想要建立的，是另一種文化，在包容試錯、願意修復的環境裡，青少年才會真的敢冒險、敢動手、敢變強。

## 外部信任與風險管理的壓力

作為一個由青少年發起、品牌仍在建立中的新興組織，我們在與學校、家長、企業與公部門接觸時，必須投入大量時間說明活動的教育價值、安全性與執行能力。由於過去台灣鮮少有完全由高中生主導的大型黑客松案例，HackIt 在早期爭取場地、經費與合作時，常面臨較高程度的審視與疑慮。加上參與者多數為未成年人，在尚未建立完善風險管理機制與標準化作業流程之前，有關場地安全、設備使用風險與夜間活動照顧責任等議題，都使核心成員承受與年齡不相稱的心理壓力與責任負擔。

綜合而言，HackIt 在 2025 年面臨的，不只是「人手不足」或「時間不夠」這類表層問題，而是一整套由志工性質、人力承載、扁平化治理、工具與資源侷限、社群與專案延續，以及外部信任與風險管理交織而成的系統性挑戰。這些挑戰迫使我們重新思考：在現有條件下，HackIt 能、如何、也應該以何種節奏與規模前進、改進？

### **3.4. 我們學到了什麼**

#### **在理想與現實之間，學會調整目標的尺度**

HackIt 之所以存在，是因為有一群青少年相信「可以為世界做點什麼」。因此，我們不會放棄對未來的想像，也不打算只做「安全、好交差」的行動。然而，從 Counterspell 的失敗到後續活動的規劃，我們逐漸意識到：理想並不等於一開始就要拉到最大規模。

在 Daydream Taiwan 與後續規劃中，我們開始刻意將目標調整為「艱難，但跳一下仍然勾得著」——也就是在挑戰與可承擔之間找到中間點。這代表幾件具體的轉變：在時程、規模與內容上，預先預留調整空間；在過程中，允許自己承認「這一版做不到」並及時收斂，而不是被原先的數字與想像綁死。對我們而言，學會放下不合時宜的目標，不是放棄理想，而是為了讓理想可以走得更久。

#### **提升組織的可靠性與承接能力，而非只依賴個人意志**

Counterspell、Scrapyard 與 Daydream 的經驗讓我們清楚看到：如果組織的關鍵環節高度依賴少數個人，一旦這些人因升學、健康或壓力暫時退場，行動就會陷入停滯。因此，我們開始把「承接性」視為一項必須被刻意設計的能力，而不是會自然發生的結果。

具體而言，我們逐步建立幾項原則：重要專案必須至少有兩名以上成員能掌握整體脈絡；核心資訊盡可能文件化並集中管理；關鍵職責預先規劃至少兩位能即時接替處理的負責人；並透過內部系統定期向所有籌備夥伴同步專案進展，讓團隊成員有機會持續理解專案全貌與目前狀態，而不是在出狀況時才被動補位。這些組織化的設計，本質上都是為了讓 HackIt 不會因個別成員狀態起伏，而失去持續行動的能力。

#### **從理想化扁平，走向有結構的共創組織**

我們一開始選擇扁平化，是希望每個人都能以主人翁的身份參與，而不是被動完成別人交辦的任務。在 Scrapyard Taiwan 與 Daydream Taiwan 中，這確實成功激發了許多夥伴的投入與主動性。然而，我們也付出代價：在缺乏清楚角色、決策流程與責任邊界的情況下，扁平很走向「誰都可以說話、但沒有人真正負責」，或是「所有事最後還是掉回同一兩個人身上」。

因此，我們開始學習從「完全扁平」調整為「有輕量結構的共創」：在每一個專案與任務中，保留討論與參與的空間，同時盡量說清楚「誰牽頭、誰定調、誰接續」。未來在組織設計上，我們不再把「沒有職稱」視為理想本身，而是更重視：在清楚但不僵硬的框架裡，如何讓更多人有成長空間與決策參與權。

## 把協作工具與資訊系統當成關鍵基礎設施，而不是附屬品

過去一年，我們以多種免費工具拼湊協作流程，雖然勉強可用，卻在多場活動中反覆遭遇資訊分散、版本混亂、權限不一與交接等問題。這讓我們意識到：對一個跨校、跨區、成員高度流動的青年團隊而言，協作工具並非有就好，而是能否運作下去的關鍵條件。

因此，在 2026 年之後的規劃中，我們不再僅把工具視為「省時間的輔助」，而是把「建立一致且可傳承的協作基礎設施」當成一個獨立目標來投資——包含文件標準化、專案資料集中管理、決策紀錄與會議紀錄的結構化、系統化，以及盡可能讓新成員「一眼就知道要去哪裡找到重要資訊」。我們希望，未來每一次行動都能站在上一輪累積的基礎上，不是一再從零開始。

## 在有限條件下，優先思考影響力與價值輸出

在多場黑客松之後，我們逐漸意識到，活動本身的「規模」與「熱鬧程度」，並不能直接代表真正的影響力。多數專案會在活動結束後逐漸沉寂，只有少數作品進入持續開發或開源維護階段，這促使我們重新思考：「專案延續」是否必然等同於「每一個作品都要長成成熟產品」？

我們看到，一場黑客松的價值並不單一，對不同角色有不同層次的意義：對部分參與者而言，可能是第一次從零到一完成一個作品；對已有經驗的參與者而言，則可能是嘗試新領域、與不同背景的夥伴合作，或在真實壓力下重新檢視自己的實作能力與工作方式。對整體社群而言：如何讓具有潛力與公共性價值的專案，有機會被看見、被好好紀錄，並被連結到更多資源與後續行動，而不是試圖把心力平均分散在所有成果上。

也因此，我們開始從「辦一場看起來很大的活動」轉向思考「這場行動實際帶出了什麼改變」。在規劃 Scrapyard Taiwan 與 Daydream Taiwan 的過程中，我們更在意的是：參與者在結束後，多了一個什麼能力或視角？是否更敢動手實作？是否因此連上了一個可以持續求助與合作的社群？這些行動，是否有助於實現我們的使命？

在這樣的思考下，我們不再以「所有專案都要被延續」作為唯一衡量標準，而是把系統設計放在兩個層次：其一，確保每一位參與者都能從歷程中帶走可被記錄與反思的成長經驗，而不只是短暫的參與紀錄；其二，為具延展性與社會影響潛力的專案，建立被辨識、被追蹤與被適度扶植的管道。有限資源迫使我们做選擇，也讓我們學會把焦點放在影響力與價值輸出本身，而不是形式上的「大與多」。換言之，不是每個作品都要長大，但每一次嘗試，都值得被認真對待。

## 把團隊的情感與工作節奏，視為需要被設計的人文關懷

在 Scrapyard Taiwan 的籌備過程中，我們經驗到高密度會議確實有助於快速累積信任與默契，但也讓部分夥伴的身心負荷接近臨界點；在 Daydream Taiwan，我們嘗試降低會議比例、提高個別執行比重，則又面臨團隊凝聚力下降、進度延宕與品質不易控管的問題。熱情、凝聚力與效率之間的平衡，不會自然出現，而是一個必須被正視、卻尚未有標準答案的長期課題。

目前為止，我們還沒有找到一套成熟的做法，只能在每一次籌備中邊做邊修正。但我們不再只問「要不要開會」「效率夠不夠」，而是開始在每一個階段檢視：這樣的進度要求，對大家來說是否合理？這樣的節奏，是在解決問題，還是在消耗人？在沒有薪資與合約約束的前提下，我們對彼此的期待，是否仍在一個可以長期承擔的範圍內？

與其說我們已經找到穩定的模式，不如說，我們才剛開始學會，把「團隊的情感狀態、身心壓力與工作節奏」放進方程式裡認真思考，而不是當成理所當然會自己變好的背景。如果一種運作方式，讓籌備夥伴長期處在疲憊、委屈難以說出口、只能自己消化的狀態，那就算活動表面再成功，對我們而言，這代價不是我們想看到的。未來在設計制度、規劃時程與決定規模時，我們希望先確定的一件事是：在這樣的走法下，裡面的人不會被耗盡，而是有被好好照顧、能說出自己壓力與委屈的安全空間。

對 HackIt 而言，最重要、也最需要被守護的，始終是人。

## 從一次性募款，到長期的資源與關係經營

過去，我們在籌備活動時，多半以「填補這一場活動的經費缺口」為主要思考，關注的是：這次能否順利募到足夠的贊助與資源，讓活動可以被辦出來。這樣的做法在起步階段是必要的，但也讓資源關係停留在「一次性支援」的層次——活動結束、帳務結清，關係也就暫時告一段落。

我們開始不再只把贊助視為一次性的 fund raising，而是朝向 fund development 前進——把每一段合作都當作關係與信譽資本的累積，而非單次專案的交易。對 HackIt 而言，資源與信譽是同一件事的兩個面向：我們必須如期、安全、穩定地完成承諾，說清楚每一筆經費如何被使用，並讓支持者具體看見，這些資源為青少年與社會帶來了什麼改變。未來，我們會把「讓改變被看見」納入資源運用本身，不只報告人數與專案數量，更整理參與者在能力、自信與後續行動上的變化。這些故事與數據，既是對贊助者與合作夥伴的回應，也是我們累積長期信譽、爭取更大教育實驗空間的基礎。

### 3.5. 成員退場與內部反思

在 2025 年下半年，HackIt 經歷了團隊成員的自然流動。回顧這段歷程，我們必須誠實面對，這不僅僅是時間安排或個人節奏差異的結果，也與當時組織設計與行動規劃仍在摸索階段有關。分工邊界不夠清楚、承接與備援機制尚未成熟、對角色節奏與期待的溝通不夠充分，使部分壓力過度集中於個人身上。於是，有夥伴選擇在此階段暫時離開，前往更符合自身狀態與目標的發展方向。

我們尊重並理解這些選擇，也將這段經驗視為組織成長過程中必須被正視的重要提醒。正因如此，在後續的內部檢討與調整中，我們開始更有意識地把重點放在幾個方向上：

1. 降低關鍵知識與決策過度集中於少數成員的情況，透過文件化與流程化，讓資訊能被更多人理解與承接；
2. 為重要職責預先設計備援與代理機制，避免單一角色承擔過量責任；
3. 將節奏、心理負載與求助管道納入整體規劃，使成員在面對壓力時，不必獨自承受；
4. 持續培養一種能在失誤後修正、在衝突後修復的社群文化，讓學習不只發生在專案成果上，也發生在人與組織的關係之中。

我們由衷感謝每一位曾在不同階段投入 HackIt 的夥伴。這些流動與回饋，反映了我們在組織設計與行動節奏上的不足。如何在行動密度與成員承載之間取得更好的平衡，是 HackIt 在邁向長期運作過程中必須正面面對、並持續調整的課題。HackIt 的目標不是否定過去，而是將這些經驗轉化為結構與文化上的調整，讓未來走進來的青少年，能在一個更清楚、更穩定、也更被照顧的環境中冒險、學習與成長。

### 3.6. 我們改變了什麼

如果要說 HackIt 在 2025 年「改變了什麼」，我們暫時還無法聲稱自己已經撼動了教育體制或社會結構。比較誠實的說法是：這一年，我們在三個層次上看見了具體的變化——發生在個別青少年身上的轉變、同儕社群之間的連結，以及大人世界對「青少年能做到什麼」的想像開始鬆動。以下整理的是其中一部分，被參與者與籌備夥伴自己寫下來的故事，我們希望讓閱讀這本白皮書的人，可以更直接的感受這些改變的質地。

#### 對青少年的改變：從「我不行」到「原來我可以」

對很多人來說，Scrapyard Taiwan 與 Daydream Taiwan 不單單只是多參加一場活動，而是第一次踏進一個全然陌生的場域——第一次籌備一場黑客松、第一次在 32 小時內做出一款遊戲、第一次和完全不認識的人組隊、第一次在一群「看起來都很強」的人旁邊承認自己的不安，卻仍決定留下來試試看。

#### | Scrapyard Taiwan 的籌備夥伴 Ya，這樣形容自己的起點與改變：

嗨嗨我是 Ya 🙋 在 Scrapyard 擔任多棲薩摩耶（？

如果你問我跟一群電神們共事是什麼感覺，大家可以想像一下我跟一個 190 超帥男大生在一起，兩個字，配不上 😞 身為 HackIt 裡目前唯一一個不會寫程式的人，加入團隊前連黑客松是什麼都不知道，擅長的領域跟其他夥伴根本就是兩個極端，一開始我真的超自卑還覺得自己來錯地方 🙄

不過這真的只是一開始，在籌備期間我意外的很融入大家，他們也從來不會因為我資訊類能力爛的跟泥土一樣就看不起我，取而代之的是超包容的心態和超友善的氛圍，跟我一開始想像的完全不一樣阿家人們！半年前的 Ya 絕對想像不到她可以在 HackIt 裡面生存的這麼安逸 😊 在 Scrapyard 的籌備中，我顛覆了很多對自己的印象，對黑客松從陌生到熟悉，對資訊領域的認識從連寫 scratch 都有障礙到現在我知道前端後端大概是什麼意思，我覺得自己進步超多，又是一次跨領域的大躍進 😊

總之，在加入團隊後，我覺得我打破了對自己的既定印象跟框架，畢竟我以前就是個孬種，只敢待在舒適圈裡面，根本沒想過自己可以辦這麼大的活動哈哈，我還交到有革命情感的朋友、認識了超多酷酷的人！

我很開心有這個機會可以加入團隊，各個方面都超有收穫！感謝半年前的 Ya 願意給自己一次機會嘗試新的東西，現在回想還是覺得這真的是超瘋狂的事情 😊 當然未來也會繼續瘋狂，因為不需要很厲害才開始，要開始了才會很厲害 ✨

| 從負責技術開發的夥伴的角度來看，改變不只來自技術能力的提升，而是意識到...他是這樣形容的：

嗨，我是 Yoru，你也可以叫我夜貓。

我主要負責 HackIt 的網站建置與維護，包含報名系統、報到系統等相關功能，同時也參與部分活動策劃工作。

在 HackIt 好肝喔

在 HackIt 當中我學到了要怎麼與其他人合作舉辦一個活動，除此之外我也發現了舉辦一個活動的困難性，以及要怎麼與其他的團體，如政府 NGO 等團隊去做協辦。以及怎麼在兩天爆肝出報名系統。

| 也有成員用很簡單的一句話，概括了這段時間的收穫：

加入這個組織，最棒的是認識了一群志向遠大的年輕夥伴；在和他們互相激盪下，我的視野變得更加開闊。

| 在 Daydream Taiwan，對許多參賽者而言，「第一款遊戲」不只是一個作品，更是一個清楚的里程碑——那一刻，他們知道自己真的做得到，而不是只停在想像：

感謝這次黑客松活動的工作人員們，當我在晚上和工作人員許願想吃 pocky 時，沒想到他們真的買回來了，讓我超級開心又感動的～我們組這次使用 unity 來做遊戲，從遊戲內容構想、場景建設、關卡設計，對我而言都是一種挑戰。不過在最後遇到最大的問題是遊戲檔案太大無法上傳到 github 上，所以最後我們選擇上傳到了雲端。我們的遊戲是講述一對兄弟，哥哥獨自前往城堡探險缺沒有回來的故事。遊戲玩家是弟弟，除了突破森林的跑酷之外還得通過城堡的秘書逃脫解救哥哥。最後我們組拿到了特優，也有很多人蠻喜歡我們的遊戲，很開心～

| 在 Daydream Taiwan 的籌辦夥伴是這樣描述的：

Hi Hi 我是 Whitefox 我是在 daydream 籌辦後期才加入團隊的 我原本以為我啥都做不到 因為其實籌辦到後期 其實東西真的很多 要短時間了解這麼多事情其實沒有這麼容易 還有我其實不會程式 但是我在當天的活動 反而更認識到我有能力可以做更多的事情 這反而有對我的夢想鋪了第一條路 以前這可能只是 daydream 但因為這個活動的啟發 讓他變成可以達成 reality 黑克松活動不論是對於工作人員 又或是參賽者 其實都會有所啟發 很感謝跟 hackit 一起舉辦這個活動！這些都是非常具體、非常個人的改變，但也正是 HackIt 最在意、最希望被留下來的部分。

| 另一位來自 Daydream South Taiwan 的籌備夥伴，也寫下了屬於自己的轉變：

哈囉我是 Know Scratcher

在籌辦 Daydream South Taiwan 的過程中原本因為跟學校老師的衝突無法順利舉辦，但後來被邀請加入 Hackit 後我們就順利舉辦了。事實上這十分諷刺，因為這證明了 Hackit 組織的行動能力其實已經遠超於學校，但同時這也凸顯出我們 Hackit 追逐夢想與目標的使命感。我們讓有夢想卻無法實踐的高中生們有一個好的環境可以嘗試實現，十分值得鼓勵。

另外，在籌備過程中我也學習到許多籌備活動所需的經驗，也認識到許多來自各地的高手，是一個十分難忘的體驗。最後也感謝所有工作人員與參與者，因為大家的努力，Daydream Taiwan 才能如此順利的進行，在大家心中留下珍貴的回憶。

### 對同儕社群的改變：找到「一群可以一起瘋的人」

另一個我們反覆聽到的關鍵字，是「人」。對很多人來說，真正被記住的，不只是作品或獎項，而是在過程中遇見的那群人——願意一起熬夜、一起 debug、一起唱歌追日出的夥伴。

| Scrapyard Taiwan 的籌備夥伴 C7 這樣描述：

C7

負責公關 & support 策劃 & 展現歌喉的少年 (๓・๓・)๓

在 Scrapyrd Taiwan

我首次從無到有策劃一場屬於我們的黑客松

從流程設計到現場應變，每個細節都是成長的歷練

這段旅程教會我策劃的精準 溝通的力量 還有唱歌要用丹田（？

在混亂中找到節奏 與神秘獨角獸並肩前行，

Scrapyrd Taiwan 成為我用汗水與笑聲書寫的起點

對參加者來說，最喜歡、印象最深刻的瞬間，往往也不只是在 key 鍵盤的那些時間：我最喜歡的瞬間不是製作遊戲的過程也不是 debug 的時候，而是在完成作品的空閒時間交到了一群志同道合的好朋友，一起唱歌一起追日出。

| 在 Daydream Taiwan，有人這樣形容自己與臨時隊友之間，在短短兩天一夜中建立起來的默契：

在 Daydream Taiwan 中，我認識到了新朋友，我們一起挑戰了各自人生中的第一款遊戲。我們此前並不認識，是在現場組成的團隊，但我們的合作就像是多年的好友一樣。我很感謝他們帶給我的歡樂時光。

| 也有隊伍雖然最後沒有得名，卻從彼此身上看見了「我們一起做到這裡」的力量：

雖然最終沒有得名，但這不是重點，我們最終得到彼此！我們一開始完全沒有任何的經驗，因此，當我在教室內提出技術上的問題時，大家都願意暫停手邊工作來幫我們看看哪裡出錯了的時候真的很感動！

We had no experience at first, so when we asked if anyone could help us with some technical issues, everyone was willing to stop what they were doing to help us, which really touched me.

在這樣的場域裡，青少年不只是「為了比賽而合作」，而是在共同完成一件困難的事之後，發現原來自己不是孤單一個人在想做「這種有點瘋的事情」，世界上真的有一群人，願意一起瘋到天亮。

**對大人世界與社會想像的改變：看見「青少年可以做到這裡」**

2025 年，HackIt 透過 Scrapyard Taiwan、Daydream Taiwan 與中學生黑客松子賽事，讓超過 250 位來自不同縣市、不同學校的青少年，在老師、家長與合作單位的眼前，完成了一件一般認知裡「不太可能交給高中生主導」的任務。

對許多學校與家長而言，這是第一次親眼看到：

一場完整的黑客松，從企劃、場勘、報名系統、風險評估到現場執行，絕大多數都由平均未滿 18 歲的學生主導；青少年團隊能與學校、NGO、企業與公部門協調合作，理解場地規範、經費報支、安全責任等細節；場上的參與者不只是「來玩」，而是真的在有限時間內努力構思、討論、實作，用自己的方式面對壓力與不確定。

我們還不敢說，這已經足以扭轉社會對青少年的整體想像，但在一段一段具體的關係裡，我們確實感受到某些東西正在鬆動：有更多老師願意主動幫忙轉發資訊，有更多家長願意支持孩子專程北上參與，有更多單位願意嘗試把場地、資源與信任交給這群學生。某種程度上，這就是 2025 年 HackIt 在社會層面最真實的改變：不是提出一套完整的制度解方，而是先讓具體的人，看見一個活生生的例子——原來，青少年可以做成這樣的一件事。

## 這些改變，不只是 HackIt「給出來」的

如果要為這一節下個總結，我們不會說「HackIt 改變了這些青少年」，而更願意說：這些改變，是 HackIt 和所有走進來的人一起創造的。

HackIt 提供的是一個場域，或者稱之為平台：一個可以失眠、可以爆肝寫報名系統、可以在教室裡大喊「誰可以幫我看這段程式？」、可以在破曉前一起唱歌追日出的空間。真正選擇踏進來、願意承受壓力、面對不確定、把作品做完並在事後寫下這些文字的，是每一個親自報名、親自站在現場的青少年。

對我們而言，這些故事同時也是一面鏡子。它們提醒我們：HackIt 的價值不只在於「辦了幾場活動」「做出幾個專案」，而在於這些行動如何具體地改變了一些人的人生軌跡——讓他們更敢嘗試、更願意相信自己、有機會遇見一群可以一起走很久的夥伴。

在下一節，我們會回過頭來問另一個問題：在這些行動與改變之後，HackIt 自己，又變成了一個怎樣的組織？我們，又成為了誰？

### 3.7. 我們成為了誰

經過 Counterspell 的失敗、Scrapyard 與 Daydream 的實驗、成員的加入與離開、外界的質疑與支持之後，如果要用一句話形容現在的 HackIt，我們會說：

**HackIt 正在成為一個由青少年推動、以冒險式創造為方法，孵化“未來設計者”的學習型組織**

我們不再只把自己看成「辦黑客松的學生團隊」，而是越來越清楚，我們真正的「產品」並不是一場場活動本身，而是一條讓青少年從第一次參加者，逐步走向隊長、籌備夥伴、策劃者，最終成為可以看見裂縫、設計行動、帶人一起改變現實的「未來設計者」的成長路徑。黑客松、遠征、各種專案，都只是這條路徑上的不同關卡與場景。

在這個過程裡，我們也被迫長大：看見了高度依賴少數人的風險、志工模式的現實極限、參與門檻與公平性的問題，開始學習把制度、工具、照顧與資源配置都當成「學習設計」的一部分。HackIt 不再只是幾個人的青春實驗，而是一個需要對參與者、對離開的人、對支持者負責的學習型組織——會犯錯、需要道歉，也會調整結構，讓下一批走進來的人走得更穩。

因此，當我們問「我們成為了誰」，答案不只是對外的標籤，而是一個承諾：HackIt 要長成的，不單純是一座只辦一次性活動的舞台，而是一個讓青少年可以反覆進來練習、跌倒、站起來、帶著更多人一起前進的孵化場。而每一場行動，最終都指向我們的使命：

---

*HackIt 的使命，是讓青少年在親手改變世界的過程中，成為勇於冒險、持續成長、並相信自己力量的未來設計者。*

---

改變世界，意味著擁有面對未知、勇於行動的**勇氣**；

勇於冒險，代表持續跨出舒適圈、探索新可能的**創新力**；

持續成長，則是讓每一次嘗試都能化為推進的**執行力**。

而當這三種力量被**協作**與**善用工具**放大，青少年不只是學習者

——他們將成為真正能親手設計未來的設計者。

**未來的設計者 = (勇氣 × 創新力 × 執行力) ^ (協作 × 工具槓桿)**

——用勇氣啟動、以創新尋路、靠執行抵達，並讓社群協作與科技放大改變的力量。

---

## 4. 該如何實踐：我們在社會行動實踐中的思考

### 4.1. HackIt 的實踐哲學

---

*改變如何開始？ 學習如何發生？  
行動如何展開？ 資源如何流動？  
青年如何成長？ 如何留下改變？*

---

這是我們在社會行動實踐中的思考：

HackIt 該如何塑成改變？

這個改變如何透過學習展開？

該如何讓夢想、理想展開成真實的行動？

要實現這些行動我們需要如何交換資源、讓資源流通？

在取得行動、交換資源的過程中如何安全讓青少年成長？

在他們成長的過程中與行動中，我們如何輸出價值留下改變？

## 改變如何開始？從看見裂縫，到說出「那我來試試看」

對 HackIt 而言，改變從來不是一個巨大而抽象的口號，而是從一個很具體的感受開始：

「眼前這樣，好像不太對勁。」

「如果沒有人做點什麼，這件事可能會一直維持現況。」

在東亞教育體制下長大的青少年，很早就學會如何「配合制度」，卻很少被問過：「你覺得哪裡不合理？你想不想試試看別的做法？」

HackIt 想做的第一件事，就是讓這個問題可以被說出口，並且有人接住。

因此，在我們的語境裡，「改變如何開始？」可以拆成三個連續的動作：

### 看見裂縫：

先承認現實有缺口——不論是資訊教育資源的不足、青少年在決策桌上缺席、還是學校裡缺乏動手創造的場域。改變，不是從否定全部開始，而是從誠實地指出「這裡有一塊是現有體制顧不到的」。

### 說出口：把不滿變成具體問題，而不是抱怨

「為什麼學校都沒有……？」如果停在這裡，頂多是情緒宣洩；

但當我們開始問：「要讓一個高一生真的有地方寫程式、做專案，需要什麼條件？」

問題就從抱怨變成提案的起點。對 HackIt 來說，每一場活動的起源，幾乎都可以追溯到一個被具體說出來的問題。

### 踏出去：允許青少年說出那句『那不然我來試試』

改變真正開始的時刻，是有人願意把自己放進去——不是等大人、等制度、等哪個

「有能力的人」來處理，而是說：「那如果換成我們來試試看呢？」

Scrapyard Taiwan 和 Daydream Taiwan 都不是從完美藍圖開始，而是從幾個學生在通話裡說出：「那我們自己辦一場吧。」HackIt 要做的，就是為這句話建立一個相對安全但真實的場域：有風險、會出錯，但不會讓嘗試本身變成不可承受的代價。

回到 HackIt 的使命——「讓青少年在親手改變世界的過程中，成為勇於冒險、持續成長、並相信自己力量的未來設計者。」

對我們來說，改變並不是等環境準備好才發生，而是當我們第一次願意站出來說：「那我來試試看。」開始。而 HackIt 的責任，是讓這句話不要只停留在聊天記錄裡，而是真的有機會落地成一場行動。

## 學習如何發生？將青少年視為教育參與者，而非對象

在彼得·杜魯克的《非營利組織的管理》裡，他與教育家艾伯特·尚克有一段談話，點出了傳統學校教育的一個核心盲點：我們慣性地把學生當成「被教育的對象」，而不是「共同參與教育的人」。

尚克用一個很具體的比喻來形容現在的學校——學校像一棟辦公大樓：學生坐在一間又一間辦公室裡，聽著不同的主管（老師）分派任務、要求交報告，每 40 分鐘換一個辦公室、換一位主管、換一份待辦清單。學生被期待「乖乖完成交辦事項」，卻很少被認真當成「這個學習過程的主人」。

在這樣的設計裡，學習被簡化成「接收指令、記住內容、通過考試」，教師背負了大部分「教得好不好」的責任，而學生被默默預設成「被動接受」的一方——他們要做的，是盡量記住老師說的話、照規則完成作業。

就像尚克提到的觀察鳥類的例子：如果學習只是對著掛圖、投影片背鳥的名稱，考完試就忘記，那麼學生留下的不是對自然的興趣，而是對「鳥類單元」的厭煩；但當少年們必須自己清晨起床、去郊外濕地實地觀察、找夥伴一起查資料、對照圖鑑、慢慢辨認每一種鳥，他們將不只是「完成作業」，而是讓學習變成生活的一部分，變成自己主動追尋的東西，成為學習的主人。

HackIt 相信，真正的學習不是「被教」出來的，而是在真實情境裡「長出來」的。

因此，在我們的設計裡，青少年不只是活動的參加者，而是整個學習歷程的參與者與共同設計者：

在黑客松裡，他們不是被動接收題目，而是可以一起討論問題是什麼、界線在哪裡、解法可以長什麼樣子；在籌備團隊裡，他們不是幫忙打雜，而是被賦予從企劃、報名系統、風險評估到現場動線的實際責任；在每一次檢討與反思中，他們不是被評分的對象，而是一起定義「我們覺得好的學習經驗是什麼」、「怎麼把這些經驗告訴他人、傳承出去？」、「具體如何在下一次中改善？」。

換句話說，在 HackIt 的場域中，學習不是「被安排的流程」，而是一個由青少年共同參與設計的冒險歷程——他們在其中經歷壓力、做選擇、承擔結果，也在一次次試錯與成功之間，慢慢長成對自己與世界都有判準的人。

## 行動如何展開？從一個衝動，到說得清楚的選擇

在 HackIt，很多行動的起點其實都很單純，也很不「高大上」：不是某份長達數十頁的企劃簡報，而是某個深夜在 Discord 上的一句「欸，要不要來辦……」，或某次實體聚會裡突然冒出來的「如果我們真的帶一車人去某個地方做點什麼呢？」。那種有點不切實際、卻讓人眼睛亮起來的熱血衝動，一直都是 HackIt 的燃料之一，也是我們引以為傲的地方——讓一群青少年真的開始相信：這件事，也許我們辦得成。

如果一開始就只把自己鎖在現實的限制裡，很多念頭根本不會被說出口、很多行動也不會被啟動，更不可能走到今天。畢竟，夢總得先被想像出來，才有機會一步一步追出來。

但對我們來說，行動的展開不是停在那個衝動，而是從那個衝動開始，慢慢被問清楚：**這一場「到底要算什麼」。**

當一個想法被提起、有人說「好像可以試試看」，接下來幾輪的討論就會開始轉向一些比較具體的問題——不是為了把熱血澆熄，而是讓它有地方落地：這一場，如果真的把幾十、幾百個青少年叫來現場，我們希望他們在裡面經歷到的是什麼？

是第一次從零做出一個作品？是第一次為真實使用者、真實場域設計？

是讓家長第一次放心把孩子交給一群同齡人？

是第一次和完全不認識的人一起完成一件事？

是讓更多學校看見「學生自己辦」其實做得到？

還是第一次意識到「原來我也可以站到籌備端」？

這一場，對現在的教育環境或社會，有沒有補上哪一塊空缺？

還是讓某些原本不太被看見的學生、學校或議題，有機會被擺到舞台中央？

而對 HackIt 自己來說，這一場行動，真的有讓我們離「讓青少年親手改變世界」這個使命更近一點嗎？還是只是多了一場看起來很厲害、但其實和我們想改變的東西沒有太大關係的活動？

這些問題不會在一開始就被回答得很漂亮。比較接近的畫面是：第一版企劃書寫出來，大家邊開會邊畫線、邊刪句子；走在路上突然想到一句，再回去文件裡補上；活動辦完之後，才在檢討裡發現「原來這一場真正有意義的地方在這裡」。意義很多時候不是先事先寫好再照著演，而是在行動過程裡被整理、被命名出來。

同時，我們也會很老實地去面對資源這件事。每一場行動都在消耗一些很珍貴的東西：參與者請來的假、說服家長的信任、籌備夥伴的睡眠和成績、場地方願意借出來的空間、贊助者實打實掏出的錢。既然要一起把這些成本花在一件事上，我們就得問自己：為什麼是這一場？為什麼是這個時間點？為什麼是這種設計，而不是別的？如果把同樣的力氣用在別的行動上，會不會更接近我們想要的改變？

我們不會每一次都得到完美的答案，但至少要逼自己說得出一個「此時此刻，我們覺得這樣用是值得的」的理由。

在這樣的基礎上，我們才回頭來調整目標的高度：

**保留一開始那個「好想做」的衝動，讓這一場仍然是艱難的、需要大家一起咬牙往前的；同時，也在過程中不斷檢查——在現在這個時間點、用現在這一批人和資源，我們做到哪裡，算是負責任。**

有些元素，這一輪撐不起來，就留到下一輪；有些改變，這一次帶不出來，就承認「做到這裡」，已經是當下最好的版本。

對 HackIt 而言，行動不是用冷冰冰的理性推算出來的，也不是只靠一股熱血一路衝到底。比較接近的樣子是：這兩件事同時存在——我們允許一個想法在半夜的聊天室裡被喊出來，讓人因此心裡一熱；也願意在真的往前走的過程中，一次又一次追問它的教育意義、社會價值，以及我們為什麼要把時間和資源投入在這裡。

於是，一個原本只是「不然來試試看？」的衝動，會在討論、設計和實作的過程裡，慢慢長成一場說得清楚、站得住腳的行動。而這種從「衝動」一路被推進到「有意識的選擇」的歷程，本身就是 HackIt 讓青少年真正成為教育主體的一種方式——不是被安排活動的人，而是一起決定要做什麼、為什麼做、怎麼做的人。

## 資源如何流動？在理想與現實之間兜出行動的條件

一場行動耗費的，是多層次的東西：參與者請來的假、花掉的車錢與週末；家長給出去的信任與擔心；學校打開的教室與設備；贊助單位實際掏出的經費與品牌背書；以及籌備夥伴熬掉的睡眠、沒寫完的作業和被擠壓掉的日常生活。所以當我們在問「資源怎麼來、怎麼走」時，本質上是在問：當我們決定要做一場行動時，憑什麼值得大家把這些東西交到我們手上？我們又要如何負責地使用它們，換回盡可能對等、透明的價值？

在實務上，我們不會從「缺多少預算、缺哪個設備」出發，而是先往前一步，問清楚「為什麼是這一場」。這一場對參與其中的青少年，實際帶出的學習與成長是什麼？對學校、家長、合作單位與社會而言，補上的是哪一塊現在沒有的東西？如果站在對方的位置看，為什麼會覺得這是一件值得投入時間、信任與資源的事？只有先把「憑什麼值得被支持」說清楚，後續的一切才接著成立。也因此，在設計行動時，我們會一次又一次回到 HackIt 的使命與教育意義，而不是只盯著預算表上的缺口。

當方向大致被說清楚之後，我們會把看似抽象的戰略拆成一張具體的「資源地圖」。如果這一場的重心是「讓第一次做遊戲的青少年在 32 小時內交付出自己的第一款遊戲」，那真正需要的，可能是穩定的網路、清楚的教學素材、好溝通的助教，還有一套讓大家能順利提交作品的流程；如果目標是「讓不同縣市的學生真的能來」，就得把交通與住宿補貼、家長溝通文字、報到與安全設計都放進清單裡。戰略在這個階段，不再是一句口號，而是一串具體的人力、時間、空間、設備、現金流與風險緩衝需求，這張地圖畫得越清楚，我們越知道接下來要去敲哪幾扇門、談哪幾種支持，而不是用感覺在燒人力和預算

在這條路上，我們也慢慢學會把資源理解成「交換」，而不是單向的「請求」。對贊助與合作單位來說，我們提供的不只是 logo 牆上的一小格，而是一個可以親眼看見青少年如何學習與成長的現場，是一群未來可能走進產業與社會的年輕人，也是可被整理成故事、數據與長期合作案例的素材；他們給我們的是經費、場地、器材與品牌信任，我們回應的是清楚的帳目、具體的改變與一段可以長期累積的關係。對學校與老師來說，我們希望帶去的不是「來借一次場地」，而是讓學生有在課外動手實作的機會，讓學校看到「學生自己辦」可以到什麼程度。對籌備夥伴與志工來說，他們付出的是時間、體力與青春，我們希望換回給他們的，除了感謝之外，是真實可用的專案經驗、可以寫進履歷與作品集的紀錄、從中學習到終身受用的認知與技能，以及一群能一起走更久的同伴。

在談資源的時候，我們也刻意把「人」放進同一個思考裡，不是把人當成可以被折舊的成本，而是當成未來要一起走很久的夥伴。過去幾次經驗讓我們意識到，如果一個行動只能在大家長期熬夜、犧牲生活的前提下才勉強撐得起來，那就算表面看起來辦成了，某種意義上也已經在透支未來的可能性。於是，在決定規模與節奏時，我們會一起檢查幾件事：這樣的時間表，大家還有沒有餘裕照顧學業與生活？這樣的任務分配，會不會讓某幾個人長期卡在「永遠都在救火」的位置？有哪些地方，其實可以靠工具與流程減少反覆勞累，而不需要一直用同一批人去硬撐？當我們說「資源如何流動」，指的不僅只是錢或物資的流向，而是學著把人的精力、專業與關係，也當成需要被好好維護、而不是理所當然可以一直消耗的東西。

最後，我們希望資源的流動，不只是一次次燃燒，而是慢慢形成一個循環。每一場辦出來的活動，帶來的不只是當下的掌聲，而是下一次談場地、談合作時可以拿出來的紀錄，是下一批籌備夥伴可以直接承接的文件與流程，也是未來募資與對話時更有說服力的例子。被好好對待的參與者與家長，有可能在之後成為志工、講者、推薦人，甚至新的贊助者；被清楚、誠實對待的合作單位，有機會從「一次性的支援」，變成「長期一起做教育實驗的夥伴」。在這樣的觀點下，每一筆經費、每一段關係、每一份信任都不只是「被用掉」，而是被刻意設計成未來行動的一部分。

對 HackIt 而言，「資源如何流動」不是一個單純的財務問題，而是我們怎麼看待自己和別人的問題：當別人把時間、金錢、空間和信任交到我們手上時，我們能不能在青少年的學習、社會的想像和未來的合作關係裡，換回一些真實、值得被記錄下來的改變——而不是只留下一場當下很熱鬧、結束之後什麼都不剩的活動。

## 青年如何成長？在實戰中調整自己的邊界

在 HackIt，「成長」多半具體地呈現在一些明確的情境裡：第一次完整做出一個作品、第一次在台上向數十甚至上百位觀眾介紹自己的專案、第一次以籌備夥伴身份回覆家長、合作夥伴的問題。這些片刻不一定伴隨頭銜，但卻悄悄改變他們對自己能力與角色的判斷。

為了讓這類變化有機會發生，我們刻意將成長放在真實任務之中，而不是切割成額外的「課程」。在 Scrapyard Taiwan 與 Daydream Taiwan 的歷程裡，有人需要在限定時間內完成可實際遊玩的遊戲；有人負責場地協調、報名系統、對外訊息與現場動線；有人在突發狀況發生時，站到前線作出決定。這些任務帶有時程限制、利害關係與外部期待，同時保留求助空間與錯誤緩衝。

成長的路徑通常是階段性的。對初次參與者而言，能在規定時間內完成作品，就是一次重要的邊界推進；其後，有人選擇加入籌備團隊，從場內參加者轉為場務與流程的一部分；再往後，有人開始主導活動的推動、承接對外窗口，或提出並帶領新的活動構想。這條路徑並非線性階梯，而是一個開放結構：每個人可依自身準備程度，選擇在何時承擔下一個層級的責任。

在這個過程中，「撞牆」被視為自然且必然的環節：進度落後、溝通不清、作品未如預期完成、現場流程出現落差。這些情況不會單純歸咎於個人，而是被納入事後檢討與制度調整的材料。在回顧會中，我們關注的是：哪裡出現結構性問題、下次應如何重新設計流程、若再次遇到類似情境，希望自己與團隊採取何種處理標準。對青少年而言，重要的不只是完成當次任務，而是逐步意識到自己有能力參與設定規則與改善系統。

同時，我們也鼓勵將這些歷程被記錄與傳遞：有人撰寫參與心得，有人為自己的角色與專案進行傳承，有人將經驗整理為給下一屆夥伴使用的指引文件。這些紀錄一方面協助本人梳理學習軌跡，一方面累積成組織知識，讓後來者能在前一輪的經驗之上，重新選擇自己的位置與步伐。

在這樣的設計下，青年成長不再只是活動結束後的主觀感受，而是透過實際責任、明確任務與可回顧的紀錄，逐步累積面對真實情境的能力與自信，並在過程中調整自己對「可以做到哪裡」的邊界。

## 如何留下改變？讓一次行動成為人與社會的長期位移

在 HackIt，「留下改變」指的是：一場行動結束之後，參與其中的每一個人、以及圍繞在這場行動周圍的大人與機構，實際往前挪動了多少。這個改變，同時發生在個人的成長軌跡上，也發生在社會看待青少年與教育的方式上，而不只是某個專案是否持續營運、活動是否被延長。

在個人層次上，我們關注的是青少年如何重新描述自己。很多人在參與 HackIt 行動後，會開始更具體地說出：自己在團隊中扮演了什麼角色、在哪些情境下遇到困難、又是如何調整做法；有人第一次意識到自己願意為一件事情投入長時間的心力，有人發現自己能與不同背景的夥伴協作。為了讓這些變化不只停留在印象，我們在每一輪行動後安排系統化的回顧與書寫，鼓勵參與者與籌備夥伴把經驗、選擇與反思留下文字紀錄，讓成長有了可以回頭指認的節點，而不是被時間沖淡的感受。

在社會層次上，我們觀察的是周邊大人世界的期待是否發生位移。當學校、家長或合作單位看見一群青少年獨立完成高強度的黑客松，能妥善處理安全、風險與對外溝通，原本對「青少年能負責到什麼程度」的想像就會被重新校準。對此，我們不僅整理基本的活動數據與照片，也會主動呈現參與者在能力、自信與後續行動上的變化，將這些內容整理成可被分享、引用的案例與報告。長期來看，這些具體事例有助於在教育現場與公共討論中，提供另一組關於青少年參與與承擔的參考樣本。

在組織與生態層次上，「留下改變」意味著把一次次行動累積為可重複使用的結構與知識。除了流程文件和操作手冊，我們同時記錄決策脈絡、失誤原因與修正過程，讓後來加入的成員能理解過去是如何判斷、如何調整，而不只是看見最後的定案版本。這些內部記憶，讓下一輪行動可以站在更完整的基礎上選擇方向：哪些設計確實有助於青少年學習，哪些做法更能取得家長與學校的信任，哪些資源運用方式能帶來較長期的合作關係。

當個人的成長被清楚記錄、社會的期待被穩定推動、組織的學習被妥善保存時，「留下改變」就不再只是理想性的口號，而是一套可以實際運作的機制。對 HackIt 而言，這些層次交疊起來，構成了每一場行動的長期影響：不只是在某一個週末讓一群人很投入地完成一個專案，而是在往後很長一段時間裡，持續影響他們如何看自己、如何看青少年，以及如何設計下一步的教育與社會實驗。

## 4.2. 實踐方法：從行動到生態

在前一節中，我們回頭檢視了 2025 年的行動，誠實面對其中的卡關與失誤，整理出我們學到的東西。本節我們把焦點從「理解問題」轉向「具體怎麼做」，試著回答一個問題：如果 HackIt 的目標不是辦幾場漂亮的活動，而是長出一個可以讓青少年持續進來、成長、再帶著別人一起走的生態，我們接下來究竟要如何安排行動與資源，讓它發生？

在行動層面，我們不再把每一場活動視為各自獨立的專案，而是視為同一條路線上的不同節點。Scrapyard、Daydream，以及未來在不同城市展開的活動，設計中會優先回到一個基本問題：「活動實際帶來、留下了什麼改變？」我們開始減少只用報名人數、滿意度回饋等數字來判斷成效，而是關注參與者是否真的完成了具體可展示的成果、是否在過程中承擔了清楚的角色與責任、是否因此產生後續延伸的專案、合作或行動，而不是單純「參加過一場活動就結束」，我們正在讓「改變」成為設計與檢視的評估方式之一。

要讓這些行動在時間上和空間上累積，中間需要一層穩定的結構把它們接起來。為此，我們將在 2025 年 10-12 月投入大量時間與精力開發自己的工作流平台，把文件、預算、收發信、會議記錄與摘要統一到同一套系統之中。這套系統的目的是降低交接成本與遺漏風險，同時讓新加入的成員可以在清楚的資料結構中理解一場活動是如何被完成的，負責人可以在同一個介面上掌握預算、進度與對外溝通的狀態，後續的團隊也能透過完整記錄回顧過往決策，避免重複犯同樣的錯。

在組織設計上，我們從「幾乎完全扁平」調整為更有層次但仍保留自主空間的模式。目前的團隊被區分為 Core、Partner 與社群夥伴：Core 負責長期方向、風險與資源配置，確保組織不會偏離使命，同時也關心成員的工作負載與個人發展；Partner 在多個活動與專案中承擔實際運作與領導，使行動有穩定的主負責人；社群夥伴則專注在發起與籌劃新活動或新計畫，將想法轉化為具體可執行的方案。每一場活動至少會對應兩位主要領導者，在決策與溝通上共同負責，以避免關鍵知識與壓力集中於單一個人。

在這樣的行動與結構之上，我們仍然需要一套方式來判斷 HackIt 是否持續朝使命的方向前進。OKR 與 Trail 在這裡扮演的是「對齊」與「反思」的框架。年度 OKR 不會被拆解成一串必須逐一達成的數字，而是以少數幾個清楚、具方向性的問題來提醒我們：今年我們希望在哪些面向上變得更好？例如，我們是否讓更多參與者願意回來，並在下一次承擔更主動的角色？合作夥伴在理解風險與成本之後，是否仍然選擇再次與 HackIt 合作？這類問題幫助我們在資源有限的情況下做取捨——哪些計畫需要優先做深，哪些構想可以暫緩，哪些如果看不出與這些關鍵問題的實質連結，就不一定要現在完成。

Trail 則負責把參與歷程記錄下來，讓我們在了解成長與貢獻時，有更完整的脈絡可以參考。對個人而言，它呈現的是自己在不同活動與專案中實際做過什麼事、承擔過哪些角色；對組織而言，它幫助我們更清楚理解各項任務的進展、實際難度與所需投入的時間，也讓我們看見不同成員在協調、技術、設計、現場運作等面向各自的特長與狀態。沿著這些紀錄，我們可以持續觀察到：是否有越來越多人從參與者走向籌備者，從一次性投入走向較長期的承諾，而不是每年都由同一小群人撐起所有行動。

至於「如何看見改變」，我們不試圖用單一指標來定義成功，而是定期從幾個實際層面檢查現況：活動是否真的帶來實作與反思的機會，而不只是一場體驗；核心團隊的負載是否在可承受範圍內，是否有新人持續加入並接手關鍵任務；社群互動是否逐漸出現自發協助與橫向連結，而不是所有決策都集中在核心成員；外部夥伴是否願意再次合作，並在合作後認為 HackIt 確實補上了某些教育現場的空缺。這些觀察會結合能取得的數據、具體案例與內部討論，成為每年調整策略與結構的依據。

我們評估自己是否朝目標前進，不是只看單一數字或單一維度，而是定期在幾個層面上檢查：參與者是否願意回來、並在下一次扮演更主動的角色；核心與籌備團隊是否能在可承受的負擔下持續運作，而不是靠少數人長期透支；專案與活動是否逐漸形成可分享、可複製的範例；外部夥伴是否願意再次合作，並在合作中看見 HackIt 的補位價值。

而生態，不是一個某天會「完成」的狀態，而是在一次次行動之間慢慢累積出來的結果。每多一個人從參與者走向籌備者、每多一個學校或社群願意用 HackIt 的方式自己發起行動、每多一個夥伴在理解風險後依然選擇再次合作，這些看似細碎的發生，都在告訴我們生態正在成形。

我們能掌握的，就是把每一場行動設計得更清楚、記錄得更完整、交接得更順手，讓想加入的人不必從零開始摸索。當越來越多節點可以被接上、被沿用、被改寫，HackIt 便不再只是活動的名稱，而會變成青少年時期的一種敘事方式——「我很慶幸在那段時間加入了 HackIt，它讓我看見更多可能，也帶給我不少啟發。」

如果有一天，我們看到：活動即使換了一批人依然能順利運作；過去的參與者在自己的場域自然運用類似的流程與眼光；我們不在場，行動仍然發生——那大概就是我們心中「生態」真正開始長出來的模樣。

## 5. 總結及 2026 年成長與擴展戰略

HackIt 在 2025 年做到了很多，也做錯了不少。我們看見青少年被點燃、看見社群的連結、看見我們想像的鬆動；同時也看見志工模式的極限、扁平治理的代價、資訊與工具不足造成的狀況，以及籌備夥伴在高壓之下被消耗甚至受傷的真實。

在 2026 年的戰略我們將更偏向「做得更穩、更深、更能被傳承」。我們要從一個靠熱血撐起來的團隊，走向一個能穩定運作、照顧夥伴、累積信譽並持續孵化未來設計者的學習型組織。

本章將把前面章節的反思收斂成具體的 2026 行動方向，我們要怎麼改組織、怎麼合作、怎麼做出自己的”產品”、怎麼讓資源透明且可持續，最後用什麼方式檢視自己是否仍走在使命之上。

### 5.1. 組織發展：從「熱血團隊」走向「可持續的學習型組織」

2025 年，HackIt 很大一部分仍是靠少數人咬牙撐起來的「熱血小隊」。這樣的模式可以在短時間內完成艱難的任務，但代價是資訊過度集中、壓力難以分散，也讓整個組織的穩定度嚴重依賴個別成員的狀態。我們希望從這樣的模式，轉向一個學習型組織。

#### 組織架構：Core、Partner 與社群籌備夥伴

未來 HackIt 的組織架構，會以 Core、Partner 與社群籌備夥伴三個角色為主軸。Core 負責整體方向、風險治理與資源配置，確保 HackIt 不偏離使命，並守護基本的運作穩定、幫助 Partner 在中社群成長。Partner 則是每一個活動或專案的領導者，負責把抽象的願景轉換成具體的計畫與落地路徑。社群籌備夥伴，則是在各自擅長的領域（場務、設計、內容、技術、社群等等）參與實作、完成任務、在真實的壓力與時間表之中成長。

我們會持續招募與培養更多 Partner，作為 HackIt 的「長期社群夥伴」。我們希望讓更多青少年有機會長期參與、練習帶領、建立起屬於自己的責任線與成就感，讓組織的「帶頭的人」不再只集中在少數幾個核心身上。

### **活動配置：每場活動至少兩位 main leader**

在每一場活動中，我們會採取「至少兩位 main leader」的配置。這兩位 main leader 會共同掌握活動全貌，一起承擔最終責任，同時彼此備援，避免任何一方因為生病、學業壓力或家庭因素而導致整體運作失衡。對於規模更大的活動，Core 或 Partner 也會成為固定的對接與指導角色，提供經驗上的陪跑，而不是把所有判斷都丟給第一次帶領的青少年。我們希望讓更多人有機會在可控的風險之下練習決策，而不是被推到前線獨自承擔。

### **組織文件系統化：自建 workflow 與知識基礎設施**

要從「一次一次的燃燒」走向「可持續的生態」，文件與 workflow 的系統化是關鍵。2026 年開始，我們會把原先散落在各地的資訊、協作 workflow（工具）等，逐步整合進自建的工作流工具中，形成一套穩定可複用的「HackIt 工作系統」。

除了方便我們管理，也希望讓每一場活動都能留下清楚的路徑、讓下一個接手的人不必重新摸索。所有重要的資訊，都應該有清楚的存放位置、有清晰的紀錄。當文件與流程變得清晰，青少年就能把更多心力放在設計體驗與創造內容，而不是被行政細節拖住。

### **照顧與安全：在不會崩潰的壓力裡冒險式創造**

HackIt 一直相信「冒險式創造」的價值，但我們也愈來愈清楚，真正有價值的冒險，必須建立在安全與被照顧的前提上。2026 年，我們會更嚴肅地看待「工作負載」與「心理安全」，確保青少年是在可以承受的壓力之中學習，而不是一路被推到崩潰邊緣。

這會反映在活動時程安排、籌備節奏、夜間休息規範、求助與調整機制等具體設計裡。當我們說要鼓勵勇氣與挑戰時，並不是鼓勵過度犧牲，而是讓每個人知道：在這裡，你可以嘗試困難的事，但你不需要獨自扛下所有東西，當你撐不住的時候，可以被接住。

## 從資金募集到資金發展

資源是任何組織能否持續運作的關鍵。過去一年，我們多半以一次性「資金募集」的方式支撐活動；2026 年開始，我們會嘗試轉向更長期的「資金發展」思維。這意味著，我們不只是在為下一場活動找錢，而是在與理解我們理念的夥伴建立長期關係，一起設計多年度、可預期的支持模式。

透過更透明的財務紀錄、更清楚的成果回報與更穩定的合作節奏，我們希望讓支持者理解自己參與的是一個持續成長中的青年生態，而不只是一次性的捐款或贊助。當資金來源變得更穩定、關係變得更長期，HackIt 也才能在規劃教育實驗與大型活動時，有足夠的底氣與彈性。

## 建立新的社群文化：包容、尊重與真誠合作

最後，所有結構與系統的調整，都是為了支撐一種新的社群文化。我們希望 HackIt 成為一個可以放心做自己的地方：在這裡，彼此的差異被尊重，失誤可以被討論，貢獻會被看見，界線也會被好好對待。我們會盡全力創造一種包容、尊重、真誠合作的社群氛圍，當這樣的文化逐漸成形，HackIt 就不只是辦活動的團隊，而會是一群人可以長期待在裡面、一起創造新世界的地方。也將成為，眾多人在青春期中炙熱的回憶。

社群文化的建立，對 HackIt 來說不是附屬，而是首要條件。只有當一個社群願意包容不完美、願意在衝突中學習、願意承認彼此都在成長，冒險式創造才有可能長期發生。如果每一次嘗試都必須「零失誤」，如果出錯的代價是被羞辱、被孤立，那麼最終留下來的，就只會是最能隱藏自己的人，而不是最願意站出來實驗、改變的人。HackIt 不追求所有人都想法一樣，我們追求的是在想法不同的狀態下，仍然願意把彼此當人、當夥伴。

當這樣的社群文化慢慢成形，HackIt 辦的不只是活動，而是一個讓青少年可以在其中練習合作、失敗、修復關係、重新出發的場域。對我們來說，真正的成功不是某一場活動有多亮眼，而是幾年之後，這群曾經在這裡相遇的人，仍然願意說：「我在 HackIt 學會了怎麼跟別人一起好好做事，也學會了怎麼在不完美裡，繼續往前走。」

我們在 2026 年將在 HackIt 成立「社群文化研究與創新小組」，負責持續觀察與維護社群氛圍，設計文化實踐的具體行動。這個小組會與各活動團隊合作，確保每一場活動都能延續 HackIt 的核心價值，也會蒐集社群成員的回饋，作為文化調整的依據。透過這樣的機制，我們希望讓社群文化不只是口號，而是能被看見、被感受到、被持續實踐的日常。

## 5.2. 與 Hack Club 的合作：把全球節點變成在地成長路徑

對 HackIt 來說，Hack Club 並不只是提供經費與素材的國際組織，而是一條把台灣青少年連結到世界的路徑。透過衛星黑客松與各種全球活動，青少年可以看到：原來在世界另一端，也有跟我們一樣年紀的人，在夜裡為作品失眠、在倉庫辦黑客松、在學校的某個角落偷偷架起一個社群。這種「不是只有我這樣」的感覺，本身就是一種強大的支持。

然而，與 Hack Club 的合作若要真正成為養分，而不是品牌貼紙，就必須回到一個問題，這些活動、衛星黑客松，如何變成台灣青少年可以反覆踏上的成長路徑？

### 多城市節點：讓舞台靠近更多人，而不是大家都往同一個地方擠

未來，我們會持續把衛星黑客松做成多城市的形式，讓更多原本「來不了台北」的人，也能在自己的城市裡參與。多城市的目的是盡可能降低參與門檻，讓各地的青少年都能在離自己生活較近的地方，第一次踏進這種創作現場。

目標是讓每一個城市都會有自己的 Partner 與社群籌備夥伴。這些在地 Partner 成為當地的引路人，熟悉學校與家長的脈絡，也懂得用在地語言溝通。HackIt 會提供共同的安全標準、活動架構與資源，但每個城市的氣味與內容，將由當地夥伴自行發展、自然生長。

### 共同底盤：安全、品質與文化的一致標準

當活動變成多城市、多場次，如果沒有共同底盤，很容易變成品質落差巨大的「同名活動」。為了避免這樣的情況，2026 年我們會把衛星黑客松與其他合作專案，建構在一套共用的基礎之上。

這套基礎包含但不限於：未成年照顧與家長溝通的最低標準、同意書與個資處理流程、報名與候補機制、緊急應變流程、對外資訊頁面、贊助書、活動結束後的公開紀錄格式等。每一場仍然可以有風格與玩法上的自由，但在安全、尊重與基本品質上，會維持一致。

對參與者與家長來說，這代表無論在哪個城市參加，只要活動掛上 HackIt 的名字，就能期待某種程度的安全感與體驗品質。對內部來說，這也讓每一屆的籌備團隊不必每次從零開始，而是站在前人的底盤上往前走。

## 成長階梯：從參與者到籌備者，再到帶領者

過去一年，衛星黑客松是青少年第一次被看見的舞台，也為我們帶來新的資源與能量，讓許多初次參與者留下深刻印象。在 2026 年，我們將更關心：活動結束後，這些人能走向哪裡？是否能在 HackIt 的生態中找到下一步，而不是各自散開？

因此，我們將 Hack Club 帶來的框架與資源，視為一條「成長階梯」——讓青少年從參與者出發，逐步成為志工、籌備夥伴、Partner，最終能獨立帶領一場活動、引導一個社群。衛星黑客松提供的是舞台，而 HackIt 要補上的，是陪跑與路徑。

我們逐漸有意識的設計出更清晰的成長階梯：第一次參加活動的青少年，若覺得有趣，下一次就能以社群籌備夥伴的身份回來；籌備夥伴在一兩場活動中累積經驗後，能成為活動的 main leader，開始練習帶領團隊；最終，一部分人會成為 Partner，牽頭整場活動，並與 Core 一起長期的改變世界。

在這條路徑上，Hack Club 的國際網絡將扮演支援角色，讓表現突出的青少年有機會接觸更多國際資源，與其他國家的同齡夥伴交流，甚至共同發起跨國專案。但最關鍵的，仍是他們能否在台灣這片土地上，找到屬於自己的舞台與社群，並在這裡持續成長。

## 夥伴關係：與 Hack Club 並肩，而非依附

過去，我們曾因 Hack Club 計畫的調整、溝通不順與效率問題，導致社群出現不滿與困惑，也對整體運作成影響。這些經驗讓我們理解到，穩定、透明且互信的合作關係是推動未來計畫的基礎。未來，我們會與 Hack Club 建立更深入、穩定的溝通與合作管道，讓 HackIt 在實踐使命的同時能與全球網絡連結，讓合作真正成為彼此成長的力量。

然而，HackIt 與 Hack Club 之間仍有本質上的不同。我們並不只是資訊社群，而是更專注於指引青少年成為未來的設計者，那些能夠觀察世界、提出問題、設計解方的人。正如我們的使命所說，我們希望讓每一個青少年都有機會參與創造，無論是否擅長寫程式。

我們希望在 2026 年與 Hack Club 維持自然且健康的合作關係：它是我們重要的夥伴，但同時我們也發展出自己的方向。在這樣的前提下，我們將持續培養 HackIt 的特色，成為「未來設計者」的基地。這代表我們不只是辦活動或學技術，而是引導青少年去想像、設計、實踐他們想要的未來。透過打造本土旗艦活動、經營活躍社群與穩定資金結構，我們希望 HackIt 成為能啟發創造、連結世界、深耕台灣的場域，讓青少年走得更遠。

### 5.3. 本土活動：把 HackIt 變成可反覆進入的冒險系統

HackIt 的本土活動不是「等待任務」，而是「自己發起」。我們希望青少年有更多機會真正活出使命，也就是親手改變世界、親手把活動辦起來、親手把一個想法變成現場與成果。因為只有當「發起」與「改變」成為常態，創造才不會只是一次性的熱血，而會長成一種能力、一種文化、一種可以被傳承的習慣。

在 2026 年，我們會把活動設計成一套「可反覆進入的冒險系統」：第一次參加、回來當志工、帶小隊、成為 Partner，甚至發起屬於自己的節點與企劃。讓每一次參與都能接到下一步，也讓「辦活動」本身，成為青少年能學會、能練習、能交棒的一種力量。

#### 改變世界的方法：先改變某人的世界

首先，我希望可以在此定義什麼是 HackIt 所說的改變世界。

對於我們來說，世界的改變並不是指直接去推翻什麼、立刻改寫整個社會。改變世界對 HackIt 而言是間接的、鏈式的。先改變某一個人的世界：讓他第一次相信自己做得到、第一次被尊重、第一次在團隊裡找到位置、第一次把一個想法做成作品。然後，他會帶著這份力量，去影響下一個人、再下一個人。

也因此，HackIt 的影響力很難用「我們做了多大的事」來衡量，而是用「我們讓多少人踏上了旅程」來衡量。即使你只能改變五個人，那五個人也會去改變二十五個人；再下一輪，影響就不再是數字，而是一張會自己生長的網。對我們而言，這就是最真實、也最可持續的改變世界方式：從一個人的世界開始，讓改變一層一層往外擴散。

#### 本土活動的核心承諾：在安全、被照顧的前提下，勇敢冒險

最後，我們會把「安全與照顧」當成本土活動的底線，而不是加分題。每一個活動節點都必須符合 HackIt 的文化與標準：尊重差異、允許犯錯、鼓勵修正、保護未成年、避免把壓力推到崩潰邊緣。因為我們相信，真正能改變一個人的，不是一次性的激情，而是在被接住的環境裡，反覆嘗試困難的事，然後一次次長出力量。

2026 年的 HackIt 本土活動，會更像一張地圖：你可以從任何一個入口踏進來，但你不會只走一次。你會走到下一個節點、遇見更多人、做出更多作品，也更清楚自己想成為誰。

## **主體性優先：從「參與」走向「發起」**

HackIt 想打造的不是一群只會跟著流程走的人，而是一群能看見需求、提出提案、召集夥伴、把事情做完的人。本土活動的價值，不在於規模有多大，而在於它是否真實：是否真的改變了人、對某人產生了正面的教育價值，甚至改變了某個人的世界；是否真實地回應某個人、某個地方、某個社群的需要；是否真實地讓青少年站上第一線，經歷失誤、修正、復盤與再次出發。

我們會更重視「青少年發起」的活動與專案：它可以不完美，但必須敢做、敢修；可以小而美，但必須能交付、能被學到；可以很好玩，但必須對人有價值。當青少年願意踏入未知的領域，撿起勇氣去嘗試創新、動手實踐，讓想法從無到有地成形時，我們的使命才真正落地。

## **旗艦活動：用更深的沉浸，做出「一輩子記得」的創作經驗**

HackIt 的旗艦活動不是追求規模最大，而是追求體驗的深刻。我們希望把它做成一種「青春裡會反覆想起」的經驗，一段既充滿挑戰又充滿熱度、真實而難忘的過程，最後真的做出讓自己驕傲的成品並站上舞台、看見自己被點燃的旅程。

在旗艦活動中，我們會更強化創作路徑與展示設計：讓參與者不只是把作品做完，而是能說出「我為什麼做它、我怎麼做、我遇到什麼、我怎麼修正」。我們也會讓互評與展出變成真正的交流放大器——用鼓勵與高品質回饋，讓作品被看見、讓人被看見、讓下一次想做得更好的心被保留下來，甚至產生「我也想改變他人」的感受。

## **系列活動：用不同強度與主題，讓更多人找到自己的入口**

不是每個人都準備好直接跳進最硬的旗艦。因此 2026 年，我們會建立更多「不同強度、不同主題」的系列活動，讓更多青少年可以用更適合自己的方式加入冒險式創造。

這些系列活動會有清晰的定位：有的偏向新手入門、有的偏向特定技能（設計、遊戲、硬體、影像、敘事）、有的偏向社會議題與地方需求。我們希望每個人都能找到一個「我想試試看」的入口，然後在一次次參與中，慢慢長出自己的方向與自信。

## **長期社群場域：讓創造與歸屬感不只發生在週末**

HackIt 的活動再精彩，如果彼此只在週末見一次，社群就很難長出真正的關係。因此本土活動的另一個核心，是建立能「長期共創」的社群場域，讓大家在日常也能一起做事、一起玩、一起變熟。

例如線上共創挑戰、定期專案分享會、工作坊，或是長期運作的創作社群。重點不是形式，而是我們如何讓合作、陪跑與回饋變成日常。當青少年在這裡交到朋友、找到位置，HackIt 才會真正從「活動」變成「生態」。這是我們將持續在 2026 年探討與創造的議題、社群文化。

## **作品與人才延續：不是每個專案都要長大，但每個人都要長大**

我們不再把「專案一定要做成產品」當作唯一成功標準。很多作品的價值，在於它讓人第一次完成、第一次上台、第一次相信自己做得到。HackIt 要做的，是把「人的成長」變成可被看見、可被支持的路徑。

因此 2026 年的延續會分成兩層：第一層是個人成長——每位參與者都能留下作品、角色、學習軌跡，整理成作品集與故事；第二層是社群扶植——少數具公共性、延展性與社會價值的專案，能被辨識、被追蹤、被連到資源（導師、伺服器、合作、曝光），讓它有機會走得更遠。

## **走出資訊圈：把創造變成跨領域的共同語言**

HackIt 不是資訊圈的社團，也不想只把「會寫程式」當成創造的門檻。2026 年，我們會更明確地擴展到資訊圈以外：美術、設計、音樂、影像、敘事、表演、工藝、甚至運動與戶外。因為真正能改變人的，往往不是某一種技能，而是「我可以把腦中的想法變成作品」的感覺。而這件事，本來就屬於每一個領域的人。

我們會把活動設計成更適合跨領域共創的形式：讓不同背景的人可以在同一個現場找到自己的位置。有人用程式把互動做出來，有人用視覺把情緒說清楚，有人用音樂把氛圍撐起來，有人用文字與敘事讓作品有靈魂。HackIt 要打造的是一種「跨領域的合作語言」：每個人不必變成全能，但每個人都能成為作品不可或缺的一部分。

## 5.4. 結語：Designing the Next Adventure

HackIt 的第一年，並沒有寫出一個完美答案。

它更像是一段「摸著石頭過河」的旅程：有時踏得穩、有時踩進暗流，但我們始終沒有停下。若要為這一年選一個代稱，我們會選——「渡河」。

在這段渡河裡，我們看見青少年被點燃、看見一群人因創造而相遇；也看見行動背後的代價與裂縫：當我們想走得更遠，光靠熱血不夠，還需要更能承接人的結構、更能被傳承的系統，以及一個願意包容與修復的文化。2026，我們想變得更能讓青少年安心冒險、反覆回來、持續長出下一個帶領者的生態。

### 過去一年，我們遇到的狀況：

- | 志工模式的承載極限：時間碎片化、學業壓力與生活狀態變動，讓投入與產出難以穩定
- | 超額扛起關鍵責任：資訊量大且複雜，塑造成決策容易集中，壓力難分散，交接成本高
- | 扁平化遇到現實：共識形成慢、責任邊界模糊，重要任務容易掉回「最後總有人收拾」
- | 協作工具與文件分散：版本與資訊混亂、訊息斷層、重工返工，消耗大量溝通成本
- | 社群文化的摩擦：在不包容、只接受完美、較少修復的環境，嘗試與新手更容易被消耗
- | 外部信任與風險壓力：場地、家長、合作單位的期待與安全責任，對青少年團隊是挑戰
- | 活動延續與社群節奏不足：活動結束後的陪跑、紀錄、連結資源仍需要更完整的設計
- | 資源的挑戰：無論是資金、物資還是人力，都仍顯不足，如何在有限條件下維持品質與持續性，是我們必須面對的課題。

### 2026 年，我們要做的 O (OKR)：

- | 讓發起成為日常：讓更多青少年從參與者走向發起者，敢提案、敢試、敢把想法做出來
- | 讓帶領不再孤單：每個行動都有可承接的雙主責／備援，讓責任能被分攤、被接住
- | 把組織記憶變成地圖：把各式資訊與經驗沉澱成可沿用的底盤，讓下一次不用從零開始
- | 讓冒險是被照顧的：把心理安全、工作負載與求助機制放進設計裡，追求長大，不追求燃燒殆盡
- | 讓資源走向長期：從一次性支援走向長期關係，讓透明、信譽與穩定合作成為可持續的土壤
- | 打造更好的社群文化：包容、尊重、針對事、願意修復，讓不完美的人也能留下來變強

如果你也認同我們的使命、相信「學習應該是一場冒險」，無論你是青少年、家長、教師、企業夥伴，或是政府單位，我們都誠摯邀請你一起行動：一起創造、一起修復、一起讓更多人的世界被點亮。

您的支持將影響數以百、千計的青少年們，  
我們希望與您一同改變世界，  
若你想支持我們或了解更多，  
歡迎來信 [hello@hackit.one](mailto:hello@hackit.one) 或 [business@hackit.one](mailto:business@hackit.one) 。

感謝您的閱讀  
HackIt 團隊敬上