



# 1

- 1-1 財務支持
- 1-2 團隊協作
- 1-3 激勵賦能
- 1-4 內控調適

## 計畫治理

## 1-1 財務支持

### 永續賦能實作助學金由來



為邁向永續目標，鼓勵本校學生投入於永續實務及建構實作能耐，進而提升就業競爭力，故特定「淡江大學永續賦能實作助學金實施要點」，於2023年9月1日永續發展與社會創新中心112學年度第1次業務會議通過，2023年9月26日中永法字第112000001號函公布。配合2023淡江大學永續報告書專案編製，預計召集7位在校學生組成永續工作小組。

此助學金的經費來源為教育部高等教育深耕計畫補助，每年依經費額度決定可獎助名額。112學年度之助學金每人獎助新臺幣3萬元整，並進行兩次撥款。完成參與永續賦能實作計畫者，於第一學期撥款2萬元，完成實作並進行成果發表後，於第二學期核撥餘款1萬元。

永續發展與社會創新中心於2023年10月3日與另一項獎學金共同舉辦「永續賦能實作助學金 & 生活實驗獎學金說明會」。共計6位教師、26位學生及3位助理參與，由社會實踐策略組黃瑞茂組長及韌性治理規劃組涂敏芬組長，分別針對生活實驗獎學金及永續賦能實作助學金內容進行解說，希望本校學生能透過這兩項獎助學金增加在永續實務上的建構。

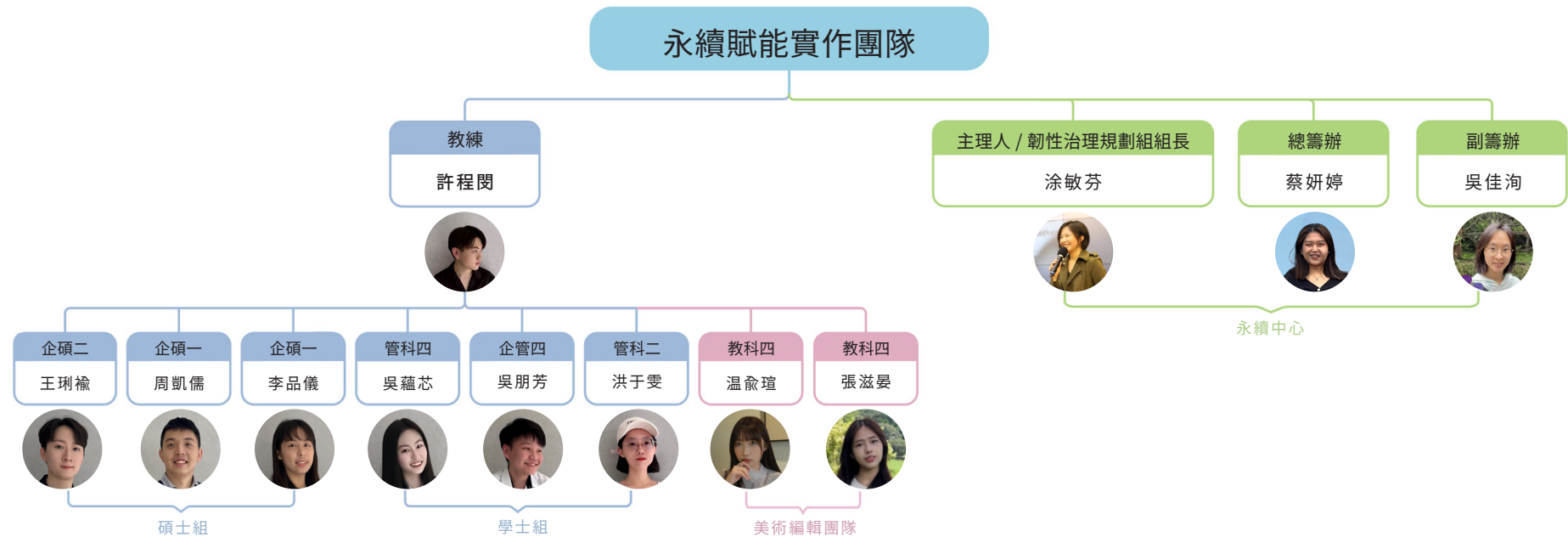
## 永續賦能實作培力工作坊

2023 年 10 月 14 日，韌性治理規劃組舉辦「淡江大學 112 學年度永續賦能實作培力工作坊」，邀請對於永續賦能實作助學金感興趣之學生參與，此次工作坊由永續教練許程閱授課，帶領學生進入永續報導的興起。此次工作坊不光讓學生能夠對於永續有基礎上的認識，也能藉機讓學生釐清本身動機，是否對於接下來的專案實作感興趣，目的是凝聚共識，俾利後續專案推動。



▲永續賦能實作培力工作坊團體照片

## 1-2 團隊協作



本次永續賦能實作計畫甄選出的永續大使均簽署宣誓證書，除了懷具公民意識之外，也訂立目標成為自己的永續長。第一屆成員均來自商學管理背景，鑒於團隊成員的協作互動模式屬於議會制，無法以一般企業階層式組織的職稱概括定論，故採用服務創新書籍《決定未來的十種人》進行角色定義，描述各位大使在團隊運作中所發揮的功能。此外，賦能計畫走到後期，執行本報告書製作時，加入兩位來自教育學院的大四生，以參與美術編輯製作而成為團隊協力的一份子。



▲永續大使宣誓證書

## 永續大使於《決定未來的十種人》的角色



王琍榆  
企管碩二 實驗家

具備高效率、概念化能力，總是將團隊構想具體化落實呈現，過程中針對不足之處反覆修正、再設計汲取經驗，推動團隊達成任務。



周凱儒  
企管碩一 跨欄運動員

具備資工背景與 AI 運用能力，任務產生困難時除了向頂頭上司們尋求意見協助之外，更會運用資工所學將其解決。



李品儀  
企管碩一 看護人

具有 E 人與縝密思考的特質，無論是執行任務還是團隊內討論都能為他人著想，預先做好相應的準備，成為團隊中堅強的後盾。



吳蘊芯  
管科大四 異花授粉者

勇於參與不同校內外課程與戶外實踐踏查，將所學知識內容帶回與團隊分享，並將其運用於任務執行途中。



吳朋芳  
企管大四 共同合作人

具備機動與韌性特質，無論是校內永續報告書推廣行動，還是支線任務的校外學習皆有參與。將跨領域想法彙集容納並運用於任務中。



洪于雯  
管科大二 共同合作人

具備優秀的英文實力與溝通力，能串聯國際處與校內國際生，將意見統合，在任務前期發揮極其重要的貢獻。

資料補充：關於《決定未來的十種人》，<https://www.cw.com.tw/article/5005995>

## 協作：團隊溝通渠道

「協」此字，源自《三國志·卷一九·魏書·陳思王植傳》：「臣聞天地協氣而萬物生，君臣合德而庶政成。」將情境至於永續賦能實作團隊的情境中，意味著同心協力、共同合作。然而，團隊中有三位碩士班與三位大學部，我們在各自的課業壓力之下相互磨合，找出團隊協作之法與溝通渠道。

| 溝通渠道                                                                                                 | 群組分類                | 用途 / 由來                                                                 | 溝通頻率                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <br>LINE          | TKU 永續賦能實作時習行動小組    | 組織內控機制之一，俗稱「大群」，用於任務資訊傳達、回報。                                            | 平均 2 次 / 週<br>(會議前後) |
|                                                                                                      | 永續行動小夥伴             | 原成立用意是為了避免訊息過多污染任務資訊與減輕溝通壓力，但目前除了任務討論外偶爾會出現閒聊、訂餐等資訊，俗稱「小群」，群內成員沒有頂頭上司們。 | 隨時討論，<br>平均 4 次 / 週  |
| <br>MS Teams     | 淡江大學永續賦能實作大使團隊      | 支援遠端會議與成員缺席會議時錄影保存紀錄。                                                   | 課程、線上會議使用，平均 1 次 / 月 |
|                                                                                                      | 熬夜爆肝一成為永續大使吧！       | 起因源自「標竿大學篇章指引文件」任務中大使凌晨處理文件時所建立的討論群組，後成為大使們小型任務的線上討論地點。                 | 依任務需求，最高會 4 次 / 週    |
| <br>OneDrive    | 永續賦能實作榮譽生共用資料夾      | 重要文件資料繳交處，能避免檔案內容跑檔。                                                    | 隨任務使用。平均 0.5 次 / 月   |
| <br>Google Docs | 112 永續賦能時習助學金榮譽生一總控 | 組織內控機制之一，會議記錄工作任務與公告 PDU 時習成長紀錄看板。                                      | 平均 1 次 / 週           |
|                                                                                                      | 大使一賦能實作紀錄           | 大使簡要任務參與報告書，依時序以長文件模式呈現。                                                | 依大使個人習慣更新            |
| 實體會議                                                                                                 | 工作會議                | 多在 FL502 進行，能有效減少遠端工作產生的溝通成本。會議中也針對校務、業界永續時事進行講解。                       | 平均 1 次 / 週           |

## 1-3 賦能時習

### 導入專業發展學分 PDU

專案管理中的 PDU (professional development unit) 又稱為「專業發展學分」，藉此引以作為永續賦能實作計畫的成長管理工具。為落實「做中學」將實作時間價值轉換為可計算積分，最後也運用在「賦能時習」的成長紀錄上！

「學而時習之」是永續賦能的樂學精神，透過 PDU 的設立，預期每位學員都可以於每個月獲得 50-60 PDU，簡而言之，期望透過這機制，使學員獲取相當每周 6-8 小時的實習經歷。雖然行動是實作的主軸，但我們更堅信反思才能帶來改變的力量，所以同步建立「記錄積分」，鼓勵學員將自己的行動透過個人反思，記錄下來。

### PDU 領取方式

- 參與積分：主動參與主線任務，並依據自身狀況參與副本任務。
- 紀錄積分：將參與的活動運用康乃爾筆記或其他方法紀錄於個人學習紀錄中，再向核心團隊確認後可核發 1-2 PDU。
- 學習積分：核心團隊將不定期舉辦賦能培訓活動，除了研習證明等亦可以透過學習成效換取相對應的 PDU。
- 其他積分：動態調整，並統一公告之。
- 每次完成任務後，PDU 發放由永續教練及總籌來進行，並於每週日 00:00 前完成更新。

### 設置 PDU 認證儀表板

永續賦能實作計畫的設計初衷是期望學員能自發性參與，所以在任務的投入中也可看出不同性格的學員按其自身條件有各自投入的方向。追求一致性的成長發展不是我們的主要目標，我們的目的是提供足夠的平台與資源，使學員們自發性的投入，發揮所長與發展潛能。所以，我們可見每位學員的投入程度不一，這不代表優劣，而是每個人吸收與成長的途徑不同。但唯一可見的是，我們所有的永續大使都成功地找到自己對永續的興趣，並在這次《2023 淡江大學永續報告書》提供了相當的貢獻！

| 行動時間     | 標準工時      | PDU 單位 | 王琍瑜     | 周凱儒    | 李品儀    | 吳蘊芯    | 吳朋芳    | 洪于雯    |
|----------|-----------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 總計       | 210.5 小時  | 391    | 371     | 351    | 228    | 277    | 265    | 260    |
| 總活動      | 85        | 場      | 51      | 65     | 35     | 51     | 47     | 43     |
| 總紀錄      | 23        | 次      | 6       | 7      | 3      | 3      | 2      | 2      |
| 報告書貢獻值   | 對主團隊的影響   |        | 59.08%  | 53.66% | 20.33% | 33.60% | 30.35% | 29.00% |
| 實習成效     | 自我的成長數值   |        | 94.88%  | 89.77% | 58.31% | 70.84% | 67.77% | 66.50% |
| 11 月投入程度 | 本月投入行動的數值 |        | 67.20%  | 86.40% | 27.20% | 63.20% | 57.60% | 49.60% |
| 12 月投入程度 | 本月投入行動的數值 |        | 89.01%  | 90.11% | 40.66% | 54.95% | 60.44% | 42.86% |
| 01 月投入程度 | 本月投入行動的數值 |        | 117.71% | 92.00% | 89.71% | 84.57% | 78.86% | 90.86% |
| A 實作知能   | 投入實作之百分比  |        | 49.87%  | 43.30% | 53.07% | 44.77% | 45.66% | 51.92% |
| B 學習知能   | 投入學習之百分比  |        | 37.20%  | 29.91% | 24.12% | 29.60% | 27.17% | 25.38% |
| C 活動知能   | 投入活動之百分比  |        | 12.94%  | 26.78% | 22.81% | 25.63% | 27.17% | 22.69% |
| A 實作知能累積 | 151       | PDU    | 185     | 152    | 121    | 124    | 121    | 135    |
| B 學習知能累積 | 123       | PDU    | 138     | 105    | 55     | 82     | 72     | 66     |
| C 活動知能累積 | 93        | PDU    | 48      | 94     | 52     | 71     | 72     | 59     |

參與次數 貢獻與投入 學習成效

## 數據分析說明

| 指標       | 指標說明與意涵                                                                                                                                                                                                    | 指標公式                                                  |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 總計       | 當前活動總共開出時習時數為 210.5 小時，開出可認列之 PDU 為 391 點。<br>* 理論個人上限可超越 391 點，因未參入紀錄積分與會議積分                                                                                                                              | 數值總計                                                  |
| 總活動      | 當前總活動次數為 85 場活動。<br>* 理論個人需要扣除 9 場會議，才是投入行動的活動數目                                                                                                                                                           |                                                       |
| 總紀錄      | 於總控可擔任紀錄者的場次為 23 次紀錄。                                                                                                                                                                                      |                                                       |
| 報告書貢獻值   | 本欄位可以計算出您的行動投入，對永續報告書總團隊的貢獻值。<br>* 此數值會有負分，意涵為對報告書團隊而言是額外的心力                                                                                                                                               | (個人 PDU 總計 - 紀錄積分上限 - 會議積分上限 - 常會積分) / (總 PDU - 常會積分) |
| 實習成效     | 本欄數值代表從開始進入本獎學金活動開始至今在「永續賦能」由 0 到 1 成長的幅度。                                                                                                                                                                 | 個人 PDU 總計 / 總 PDU                                     |
| 11 月投入程度 | 2023 年 11 月總活動數量為 36 場活動。<br>投入程度代表當月在行動投入上相對於報告書團隊行動，學員相對投入的比率。<br>* 若超越 100% 代表學員的貢獻超越當月報告書團隊的投入，因為除了超常態參與之外，還完成個人學習紀錄                                                                                   | 個人當月 PDU / 當月總 PDU                                    |
| 12 月投入程度 | 2023 年 12 月總活動數量為 14 場活動。                                                                                                                                                                                  |                                                       |
| 01 月投入程度 | 2024 年 01 月總活動數量為 35 場活動。                                                                                                                                                                                  |                                                       |
| A 實作知能   | A 實作知能分為兩大意涵，一、為參與本時習機制必要參與的行動；二、此行動與永續報告書編製有絕對相關。<br>當前 A 實作知能共開出 151 PDU 可以認列。<br>* 當前共開出例會 9 場，開列 PDU 為 22 點，理論上個人應該於 A 實作知能扣除 31 點，才是您真正實作的累積。                                                         | 數值總計                                                  |
| B 學習知能   | B 學習知能分為兩大意涵，一、為永續報告書團隊開出的學習課程，能確保學習的內容與永續知能絕對相關；二、為此行動與永續報告書有間接相關，做與不做，不見得會影響永續報告書的編製。<br>當前 B 學習知能共開出 123 點 PDU 可以認列。<br>* 2024 年 1 月教練共開出 6 場培力學習，開列 PDU 為 36 點，理論上個人應於 B 實作知能扣除 42 點，才是學員跳脫舒適圈的永續知能學習。 |                                                       |
| C 活動知能   | C 學習知能分為兩大意涵，一、更動態的實作活動，視機會而公告；二、此行動的參與會帶來更多元的知能成長，因為觸及的利害關係人更多元，也需要更多的臨場反應。<br>當前 C 學習知能共開出 93 點 PDU 可以認列。                                                                                                |                                                       |
| 基礎學分     | PDU 116 點：每一位都必須要做的基本活動，如開會、培力活動、同儕會議。<br>11 小時：為 10 月至 2 月，本時習社群運作必要出席的會議時數。                                                                                                                              |                                                       |

## 1-4 內控調適



### 三大會議機制

永續大使在參與多場會議後，已經能順暢使用三大關鍵會議機制，完整的設定專案與任務的分工與運作。其中分別為：「開列共編文件」、「製作 SOP 流程」及「建立雲端資料夾」，除了確保報告書編製團隊能有效的取用共通的資料，更讓不同的團隊之間有彈性的切換。本章說明關鍵機制之內容及帶給團隊的影響。完善的會議機制使我們能夠更有效率地達成原先設定之目標，順利協助並且完成《2023 淡江大學永續報告書》的撰寫。

### 養成：共同編輯文件

本團隊於期初即使用共編文件進行溝通，文件的紀錄由行動背景與操作、賦能實作任務看板及工作進度與成長紀錄三大章節組成。其中，「工作進度與成長紀錄」將每次工作會議詳加記錄，而會議記錄固定由四個項目所構成，分別為會議資訊、討論內容、會後任務及未來行動。詳細及正確地共享資訊才能確保團隊成員彼此間不會有認知偏誤的情況發生，計有 36,341 個字。

### 製作：SOP 標準流程

起初團隊並未設立標準作業流程 (SOP, Standard Operating Procedure)，但為使工作方向更清晰，並讓團隊成員明瞭己身責任及角色定位，於 2024 年 1 月完整開列 4 項 SOP 流程：「例會前 SOP」、「整理報告書資訊工作 SOP」、「確認報告書資訊工作 SOP」及「GRI 2-4 資訊重編任務工作 SOP」。

最後，這四項 SOP 流程的確立是因應團隊前期磨合的嘗試，也確實提高了之後成效及產出，解決團隊效率不彰的問題。



## 例會前 SOP

確認會議時間、參與人員，  
選出會議紀錄、拍照、教室借閱負責人。

## Step1.

會議前一天晚間確認地點、場地設施，安排座位。  
※ 視情況考量是否需準備其他的物品

## Step2.

將前兩步驟資訊統整後發至  
永續小夥伴群組與永續賦能大使群組。

## Step3.

會議當日依照安排座位入座，  
入座後拍照負責人立即拍照記錄  
※ 當日會議紀錄負責人須向永續教練回報上次的會議進度。

## Step4.

準備完畢後即開始當日會議。

## Step5.

※ 各大使要能以自己的方式表達何謂  
寫完 (符合 GRI 的事實陳述)、  
寫好 (展現價值的流程)、  
有意義 (回應利害關係人)

## Step6.

## Step7.

## 確認報告書資訊工作 SOP

目錄對接 GRI 檔案大使封包版\_報告書目錄暨撰寫單位  
(資料檢核勾稽表) .xlsx

確認資料內容檔案 240129 各處室資料繳交確認

翻閱 GRI 2 文本，確認相對應要求、指引。

比照處室資料查核是否有符合 GRI 要求資訊，  
並勾選符合項目。

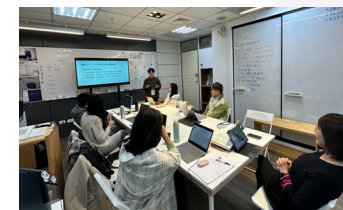
於 240109 淡江大學 GRI 治理篇幅，勾稽是否撰  
寫或直接沿用過往資訊。

2 月前於 Step 5 的檔案提出報導文本建議修正。

GRI2 章節對接表，完成 GRI 2 之章節項目對接，  
在大使封包版\_報告書目錄暨撰寫單位 (資料檢核勾稽表) .xlsx  
根據判斷文本的完成程度勾稽附件 3 等級，  
判斷繪製的圖表數量，並填入對應章節名稱的圖表數量。

## 歸檔：雲端資料夾

原先報告書編製團隊的雲端共用資料夾是依照功能類別進行分類，然而為了提升尋找資料之效率，並且也可以提供查證使用，團隊將雲端資料夾的擺放架構重新擘劃，改為依照時間及行動歷程進行資料夾的排序及命名，如此才能展示出過往行動之脈絡。



▲工作會議現場

|        |                  |
|--------|------------------|
| 231108 | 審計問卷資料彙總         |
| 231111 | 淡水好生活部           |
| 231114 | 永續議題問卷重大分析       |
| 231116 | 永續大使入班審判通行證問卷    |
| 231116 | 亞洲手創展            |
| 231121 | 樂齡運動長者問卷填寫       |
| 231122 | 學務處低碳生活市集(溪湖綠生活) |
| 231123 | 重大議題分析工作坊        |

▲雲端資料夾依據時序分類