

15 Jul, 2024

LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM AT NTHU

2024 第二季



立德計畫季刊

LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM AT NTHU



*We're not laying pipe
We must constantly look at things in a different way
Only in their dreams can men be truly free
--Dead Poets Society*

IN THIS ISSUE

2 引子

實習主編的話 | 物理27 洪宇彥
蛻變中的立德計畫 3.0 | 老皮導師

4 特邀心得分享

在g0v Summit 2024的成長之旅 | 工工27楊予喬
與立德伙伴的高效協作 | 科技藝術27張華恬

7 工作坊

想像未來工作坊
精準提問工作坊

10 專案管理講座

電梯太慢怎麼辦? 快來動動商業腦筋 | Charlie

11 活動

動態領導 (Dynamic Leadership) | Foxtrot田野調查海報成果發表

17 立德計畫中的成長與收穫：

從恩歷思特營到提案問題分析 | 材料27張縉穎 | 立德計畫一學期的心得

Carpe diem
SEIZE THE DAY

責任編輯：賴郁雯
實習主編：洪宇彥
美術編輯：楊佩珊

實習主編的話

我是立德第六屆 (Foxtrot) 物理27洪宇彥，是這期立德計畫季刊的實習主編，由於是第一次編輯，過程中我嘗試了很多，也犯了一些錯誤。我希望把季刊從單純活動分享變成雜誌的形式，因此在文章標題及文字敘述都下了一些功夫，雖然立德計畫的主軸是領導學習，但我認為這更是一群大學生集合在一起做一些特別事情的回憶，我希望讓讀者閱讀時能感受到大學生的滿滿活力。

此外我期望每期的季刊能有一個主軸，這期的主軸是Dead Poets Society，這是一部講述上世紀傳統英國學校的電影，但電影中學生展現出來的創意我認為與立德計畫想要傳遞的理念類似，而電影中出現許多詩詞我也放在內頁供讀者欣賞，若有不足請多指教！

電影簡介

《Dead Poets Society》是一部1989年的電影，講述了一位在傳統學校任教的老師基廷，他用反傳統的方法來教授詩歌、文學和生活。他的新穎教學方式讓學生們解放思想，鼓勵他們「活在當下」。基廷帶領學生們在校史樓內聆聽已故校友的聲音，並要求他們撕掉課本中的陳舊前言，這種自由的教學方式使學生們開始探索自己的興趣和目標。

基廷的學生尼爾熱愛表演，卻因父親的反對而自殺。學校發現學生們私下組織的秘密小組——死亡詩社，並強迫他們簽署聲明，將責任推卸給基廷，最終導致他被開除。在基廷離開教室時，學生托德站在桌子上，高呼「哦，船長，我的船長！」 (O Captain! My Captain!)，表達對基廷的支持和感激。



蛻變中的立德計畫 3.0

by 老皮導師



挑戰與適應

奠基於此前以『陪伴』為主的活動方式，立德 3.0 希望引入領導的理論框架，進行實質的『培育』。立德提供資源，支援，挑戰，與機會。引入大量新元素的立德在第五屆的規劃上筆路藍縷，許多措施都必須在施行中微調，學員們和核心團隊都必須適應快速迭代的狀況，感謝學員的耐心與信心，立德計畫將繼續因應環境及任務發揮適應性及韌性的精神！

新舉措進入佳境

- 引入加速跨屆交流的 Discord、使用LinkedIn 幫助同學建立人脈，創建網站 Portal等。
- 完整活動影像紀錄，在季刊，IG等社群媒體定期披露，提供了外界更詳細的資訊。
- 定調年度固定活動：寒暑假活動交流會，招生聊天會，新生恩歷斯特營(Enlist) 營，創領一田野調查&海報發表，1on1，工作坊，演講，跨屆交流活動。
- Project Can-bridge：積極進行各種建橋活動：橫向讓同學之間進行技能交換 Skill-swapping，縱向串連老立德捐款校友，斜向串連產官學的業師及先輩。

以上都是3.0首創落地執行並頗獲好評的活動！

感謝與支持

首先感謝捐款校友們的支持，CK學長持續地參與及關懷計畫進度，計畫主持人李紫原老師充分授權但在關鍵時刻提點方向，行政助理佩珊在繁雜的各類經費中協助報銷，並為季刊『整容』，讓季刊更上層樓。更感謝少數仍在校的老立德的支持：博遠&皆錫在3.0重啟時以左右護法之姿護佑立德；Sam、Nini、展佑、仲恩提供資訊及協助，第三屆藝真，熱情分享經驗給學弟妹目前更與核心團隊討論，如何返校傳授實習履歷的職涯發展課程。立德學長姐與捐款校友形成神山，核心團隊才能夠將理念逐步實現！

展望未來

今年暑假立德成員將參訪北京清華大學及小米、百度、聯想等企業。未來將有新的導師加入立德，我們將積極開發國內及過外的移地訓練。

本刊為第一次由實習主編宇彥編輯，他引入電影作為軸線，貫穿整個季刊的創舉，讓季刊有了新氣象，未來我們將提供更多挑戰及機會，讓極具創意的同學們發揮！

在 g0v Summit 2024 的成長之旅： 從溝通到協作，邁向新自我的發現

— 工工27楊予喬參加G0V SUMMIT 工作團隊的心得分享

“You must strive to find your own voice. Because the longer you wait to begin, the less likely you are to find it at all.” --Dead Poets Society

此次擔任 g0v Summit 2024 場務組的工作人員，身邊的其他工人大多已是社會人士，而且很多是軟體工程師。閒暇時間我會去找他們聊天，去聽不同人生歷程、不一樣的人生觀，也會聽到一些受用的人生建議。甚至，組長竟然跟我同年，但是她的辦事能力非常強，每個人的工作細項都安排得妥當，所有人皆認可，大家有問題第一時間也是先找她，令我欽佩不已。

而且，在這邊認識的人講話都超直白，也許是因為工作的緣故，他們講話會直奔要領，不會過多修飾或是太婉轉，能夠直接讓人意識到錯誤所在，做最即時的修正。

由於是做接待及販賣點心券的工作，我能接觸到各國人士，英文能力被迫營業，在溝通上雖然遇到不少困難卻樂此不疲，越多困難越能成長，不會就去問，會了就收進腦袋中變成我的經驗及知識。而我也在這裡才發現，與人溝通竟然是這麼快樂的事，雖然我自認是 I 人，但其實各項測驗結果都顯示我是 E 人，只是我從來沒有去正視這項特質，一直在逃避，將自己設限於舒適圈。不過，往外踏出去，就會發現新世界，同時也認識新的自己，並且更清楚自己想要的是什麼。

此外，g0v 使用 HackMD 進行會議記錄，開放會眾共編，我認為這是非常好的想法，因為每個人在同一個會議中的收穫都不同。除了翻譯以外，加上大家各自的理解、心得，使紀錄看起來更豐富，後續要做會後檢討或是未能參與會議的民眾想要複習都能更快抓到會議重點。



和立德伙伴的高效協作：「超不一樣！」

—科技藝術27張華恬與老皮的對談

老皮: 你們組成這個團隊後，你覺得跟立德的成員合作，跟外面的人有什麼不同？

華恬: 超不一樣！我們在做這個計畫之前時間已經很趕了，大概只剩下五、六天左右，我們從零開始做出來。我們做的主要是音樂治療，目標是消除不同族群之間的隔閡，比如聽障、視障和一般人，促進社會和諧。因為我們大家都有共識，想要朝著同一個目標前進，所以開會的效率非常高。我們一開會，每個人都會各自講自己的想法，然後很快找到共識。我們的溝通非常有邏輯，也很有效率，每次開會都壓在一個小時左右就結束了。

老皮: 那你們的分工是怎麼進行的呢？

華恬: 我們的分工是採用很公平、公正的方式，每個人都分配到自己的一個部分。在分工之前，我們先確認每個人會寫什麼內容，每個人花兩分鐘想自己的內容，然後輪流分享。我們會給負責的人建議，比如提醒他們沒有想到的觀點，或者指出不需要寫進去的部分。這樣負責的人就很清楚要加入什麼。因為我們團隊有六個人，專長都不太一樣，比如我的專長是音樂、生成式AI和展覽。我們還會結合一些虛擬實境的技術。另一個成員擅長統籌和維持團隊和諧。他是特教專業，非常懂得特教生在教育體制下的需求，給了我很多新觀點，是我之前沒有想到的。



"Because believe or not, each one of us in this room is one day going to stop breathing, turn cold and die. I'd like you to step forward of you and peruse some of the faces from the past. They're not that different from you, are they?" --Dead Poets Society



老皮: 你們這樣的合作模式真的有效率。

華恬: 是的，我們開會時都會直接指出問題，不會拖拖拉拉。大家都很有禮貌，尊重彼此，所以溝通非常和諧。我們每個人都有自己的觀點，這讓我們的計畫更完善。我們每個人都知道自己要寫什麼，回去寫好內容後，再開一次會議調整，計畫書就完成了。

老皮: 那其他人負責的內容是什麼呢？

華恬: 每個人負責一個區塊，比如我負責的是我們想要解決的問題和根本原因。另一個成員負責方法和比較，他會比較類似團體的做法，找出我們的特色。我們認為這一點很重要，因為通常學生做專案不會特別想到要和相同性質的團體比較。找到自己的特色，吸收他們的優點，去除缺點，這樣的比較讓我們的計畫更有說服力。

老皮: 這個經驗對以後寫論文和公司提案都很有幫助。

華恬: 沒錯。雖然我們沒有錄取面試，但這次經驗非常特別。我發現和立德的成員合作很愉快，我們溝通非常有效率，大家都很能接受意見。這種良性的溝通模式讓團隊更有建設性。

老皮: 聽起來真的很棒，良性的回饋確實能讓團隊更好。你覺得這樣的合作模式帶來了什麼樣的改變？

華恬: 我覺得最大的改變是我們的溝通更高效，每個人都能很快明白自己要做什麼，而且能夠接受建設性的意見。我們在開會時，討論的都是事實和具體的建議，不會因為意見不同而有情緒上的摩擦。這讓我們的計畫更有條理，大家的工作也更順利。這次合作讓我學到很多，也讓我更有信心面對未來的挑戰。

一整個學期以來，腦中浮出了一百萬遍：「幸好加入了立德！」，而我也會帶著對這裡的歸屬感和期待，以及貫徹到底的決心與責任感，繼續前往成為一位優秀領導者的下一個關卡。

想像未來工作坊

講師 | 陽明交通大學 建築所 侯君昊 教授

時間 | 5月19 地點：實齋講堂&陽明交通大學 建築所

脈絡 | 未來學是一門探索可能的和偏好的未來及其對現在的含義的學科。它涉及系統性地考慮未來可能如何變化，以及這些變化可能對個人、社會和全球環境帶來的影響。透過未來學，領導人可以學習如何識別新興趨勢，分析這些趨勢如何可能影響他們的組織或行業，並規劃如何利用這些變化獲得競爭優勢。此外，未來學的訓練也幫助領導人培養靈活和適應性強的思維方式，使他們能夠在面對未知和意外事件時，迅速調整策略。通過對未來可能情景的深入了解和探索，領導人可以更好地預測和塑造未來，從而導航他們的組織朝向持續成功的道路。



工作坊內容 |

- 哈佛&MIT的教育理念與實踐: 講師以自身在哈佛就學經驗，分享哈佛如何培養學生，以及如何在日常學習中應用這些理念。
- 世代差異與領導挑戰: 探討如何避免落入上一代的盲區，理解不同世代的特點。
- 跨域學習與資源利用: 學習如何跨領域學習和有效利用可用資源，激發自主與創新。
- 駭城市(Hack the City): 探索城市空間裡的現象進行分析與設計，並且產生解方。
- Frankenstein設計: 將多種不同的元素、部分或概念拼湊在一起的設計方式，這些元素本來可能不是為了相互搭配而設計的。

Frankenstein 設計訓練中各組設計作品



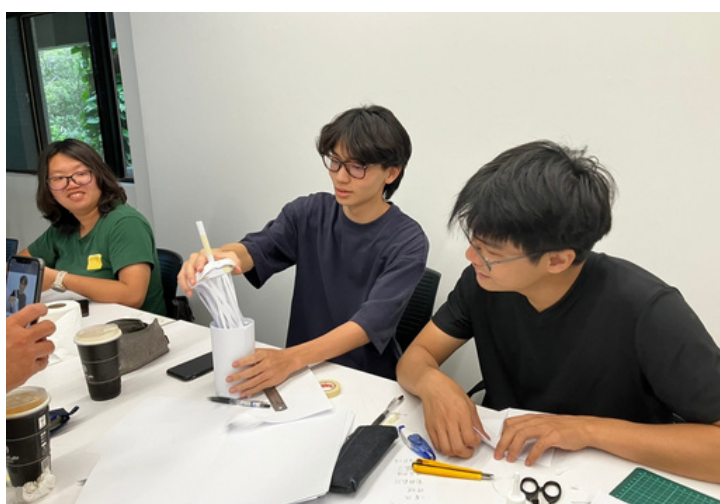
含羞草 X 鋼琴



捕蠅草 X 馬桶



獨角仙 x 輪椅



水母 X 咖啡杯

跨界協作與人際相處：提升溝通與問題解決能力

精準提問工作坊

如果你有一個美好的週日早晨，你會拿來幹嘛呢？

- (A) 睡覺睡到自然醒已擺脫平日疲勞
- (B) 一早起床用功讀書享受內卷
- (C) 來到賓齋講堂跟立德夥伴們談天說地



講師簡介：洪震宇老師畢業於清華大學社會學碩士，曾是《天下雜誌》副總編輯及創意總監、《GQ》國際中文版副總編輯。也曾被《Shopping Design》評為2013年年度影響力人物，被稱為「台灣新品種旅行設計師」。



說到精準提問好像不是一個難題，我們每個人都會講話，也會提問，那精準提問又是什麼？工作坊洪老師強調同時運用提問、聆聽、思考與表達的能力，如果一句話就能讓別人了解自己在想什麼，那不是有效率的一件事嗎？英文著名哲學家維根斯坦曾說過“凡有溝通必產生信息熵”，也就是說要以有限的文字來表達人腦精準的想法勢必會有些許誤差，話從自己口中說出來到對方理解的過程也一定會有差異，因此盡量讓雙方談話邏輯與對事情認知保持一致其實是一件需要練習的事情。



工作坊流程包括上午的導入與介紹、理論基礎講解，以及針對5W1H等問題思維模式的實戰演練。下午則專注於從不同專業角度進行提問的分組練習，並通過案例分析和策略討論，學習打破傳統提問觀念。最後的提問練習與回饋環節，讓學員在實踐中檢視和提升自己的提問能力。總結來說大學生來說，在學期中空出一整天的時間並不是件容易的事，但既然空出來了，就要來做有意義的事，“We must constantly look at things in a different way”--Dead Poets Society。

電梯太慢怎麼辦？ 來動動商業腦

CHARLIE的專案管理講座

如果你是一位社區管理員，當今天住戶跟你抱怨電梯太慢時，你會怎麼處理？

A：叫廠商來修電梯

B：在電梯裝一面鏡子

C：把住戶解決掉



Sometimes the most beautiful poetry can be about simple things. Just don't let your poems be ordinary. --Dead Poets Society

壘罩在期末週的壓力下，本學期Foxtrot最後一堂課的主題是解決問題，Charlie是一位經驗豐富的講師，在演講一開始便以『快炒店為何營業額下降』、『電梯太慢怎麼辦』等日常主題帶領同學不一樣的思考邏輯。

電梯太慢那就加快呀？但其實只是因為人在電梯裡太無聊感覺時間過得特別快，只要放面鏡子轉移注意力就好了。諸如此類其實我們生活中有很多小細節只要換個邏輯思考變能海闊天空。

演講下半場Charlie以材料27 Benny的『校園導覽服學』為案例帶領大家腦力激盪，協助Benny思考了專案的過程。Charlie跟同學們年齡差距並不大，在討論的過程也激發了很多不一樣的創意，賦予大家有價值的刺激。



Foxtrot 動態領導 (Dynamic Leadership) 成果發表展



活動籌畫

動態領導成果發表展是Foxtrot在立德一學期總結的心得總結。活動的目的是學生們經過深入的田野調查，各自採訪了不同領域的三位領導人，以圖文並茂的海報展現，並以學術會議的海報宣讀方式向師長、同學、家長以及來賓呈現他們的學習成果。

在此次活動的三周時間裡，這20位同學分別訪問了至少三位在目前社會上深耕已久的前輩們。雖然“領導”給人的感覺多以企業家、公司主管為主，但同學們的訪談內容也包括了與有趣人物的交流經驗。這些訪談不僅豐富了學生們的視野，還為他們提供了難得的學習機會。

相較於去年活動主要由老皮籌辦，今年則是採用分工的方式，同學們分成行銷、行政、餐食、場地等四組以準備活動當天的進行。行銷組在一周內製作了與會來賓的名牌與貼紙小禮物，並在活動當天負責攝影及事前社群宣傳。行政組主要任務是在活動當天接待人員並負責社交相關事宜，確保每一位來賓和成員都能找到合適的人聊天。

餐食組處理了食物的問題，包含事前訂餐、飲料茶飲的準備以及事後餐具垃圾回收，都是由他們一手包辦。場地組負責處理與場地相關的所有事宜，從海報板、音響設備的借用，到事前事後的場地布置和場地復原，都是由他們完成。

雖然本質上這只是一項學期中兩個小時的簡單活動，背後仍有很多事要處理。在大事上展現領導，在細節上展示能力，正因為同學們恰當的分工合作，也為活動增添了一份活潑色彩。

邀請名單/



給來賓的貼紙禮物/



學生海報

目標	#認識領導 #學習經驗 #ET-7	教院27級 王巧樂	
人物介紹	S 國小退休校長 大學退休教授 (曾任國立政治大學校長)	W 教育基金會董事 實驗教育學校校長	C 文化基金會執行長 社會創新企業創辦人
故事分享	【沒準備好的學校】 積極求助/建立制度 •善用人力資源 ex.家長、積極的老師 •面對質疑、堅守原則 「之前可以這樣，為什麼你來了就不可以了？」	【不聽話的員工】 目標談判->理性面對 人情世故->超越情感 「沒有人會阻止一件好事發生，只是我們所定義的好事可能不太一樣。」	【不和平的解僱】 資源衝突/人生攻擊 •接受「我的角色本來就會被一些人討厭」 這個事實 • Reference check做得更嚴密仔細
關於ET-7	1. Problem solving 棘手問題盡快解決! 2. Creativity with limited resources 人力資源很重要!	1. Tolerance for ambiguity ->保留更多的尊重 「我如何認定他人？」 2. Creativity with limited resources ->能量有效轉換	1. Problem solving ->多次觀察與修正 2. Falling forward ->才能是寬度勝過
如何培養領導力?	• 做中學 • 「聽」的能力	• 處在健康的環境 • 為bigger good努力	• 實際演練 • 模仿學習
何謂一個「好」的領導者?	能吸引他人 與自己工作 「別人碰到的事就盡量幫忙，事後檢討可以展現自己的意見」	能為一個大於小我的目標努力 「教育的目的在於領導自己的生命。」	能意識到 自己不夠好 「沒有體力嗎，我們曾以為別人有強健身心，卻忘了他們其實也花了更多力量。」
心得	#樂於分享 #正視問題 #人生智慧		

Dynamic Leadership: Adapting to people, place, and purposes.
動態領導：平衡團隊成員，脈絡，與任務



[活動影片連結](#)



Gather ye Rose-buds while ye may,
Old Time is still a-flying:
And this same flower that smiles to day,
To morrow will be dying.

The glorious Lamp of Heaven, the Sun,
The higher he's a getting;
The sooner will his Race be run,
And neerer he's to Setting.

That Age is best, which is the first,
When Youth and Blood are warmer;
But being spent, the worse, and worst
Times, still succeed the former.

Then be not coy, but use your time;
And while ye may, go marry:
For having lost but once your prime,
You may forever tarry.

這段詩詞出自1648年羅伯特·赫里克的《To the Virgins, to Make Much of Time》，提醒我們青春短暫，應及時行樂。如果能重回二十歲青春時光，再次體驗大學生活、再次感受對未來充滿不確定的幻想，你會想要做出什麼改變呢？

總結

整體而言，本次海報成果發表會讓學生們有機會深入了解領導的實踐面，展示了他們如何將學術知識應用於實際觀察。活動包含茶敘及上下兩場宣讀，成功促進了學生、師長和家長與來賓之間的互動，增進了外部對立德計畫的了解。

這次活動的亮點之一是學生們能夠將訪談中聽到的故事和見解融入到自己的海報設計中，並通過這些海報與更多人分享。這不僅考驗了他們的設計和表達能力，也促進了他們對所學知識的深入理解和應用。



We all have a great need for acceptance. but you must trust your beliefs are unique, your own, even though others may think them odd or unpopular, even though the herd may go.
--Dead Poets Society

立德第一學期心得

教院27/劉宇珊

「在大學一定要做什麼呢？」是我在這個學期不斷向他人詢問的問題，每位老師、同學、老闆都有著不同的答案，但我似乎不曾停下來問過自己這個問題。在學期初時，我曾說過大學對於自己很像突然被推下懸崖，掉入『社會』深淵的過程。如今一個學期過去了，我透過立德直接或是間接認識到了很多人、事、物，是內向的我從未曾想過自己在大學時能做到的。從立德計畫收穫滿滿，讓我想要回到大一上面試的那刻，給自己一個大大的擁抱，感謝他成就了現在的我。

作為唯一的大二生，我多希望我多的一年不是白活的。但僅此一年，想作為先進提攜著實是不知天高地厚，既不像王建光副總、章程林教授能帶著半輩子的智慧傳承；也不似Charlie蘇鈺程有第一手的業界經驗能分享。最終能做的，似乎仍是安守本分。畢竟一切正剛剛開始，最忌躁進，但我仍然迫不及待想與你們共同成長。畢竟一切正剛剛開始，未來也請多多指教。

教院26/陳郁叡

老皮常說，立德最能提供給我們的就是財源和才源，無疑是一個能夠找到隊友並挑戰自己的機會。我在這學期裡也和五位同學一起投稿了和泰公益夢想家，雖然沒能晉級，但中間的合作與腦力激盪十分可貴。有時期中週忙得如火如荼，還要處理訪談或比賽時，我可能懷疑自己的選擇是否正確，但很快又會堅定起來。我不就是希望自己的大學生活不要一成不變地圍繞著課業嗎？是啊，這就是我踏入這個計畫的初衷！

工科27/賴怵芸

「多聽、適時講」是我在這個學期學習到最重要的事情，不管是跟老皮一對一的聊天、跟夥伴們的聊天、參與工作坊、聽前輩們的講座，先學會聆聽並消化所聽到的內容，有機會在提出個好問題，我覺得是我學習到最棒的流程。在立德計畫裡，我學習到了一般課堂給予不了的軟實力，也讓我在眾多活動參與中，有機會重新回頭看看現在的自己、身旁的夥伴，並找尋自己的定位。

中文27/吳伊晴

人社27/葉家源

老皮藉由西點軍校的領導教材教導我們如何成為一個有想法的領導人，4F反思法、What, So What, Now What等思考技巧至今我仍歷歷在目。課程中也邀請了許多成就豐富的講者來演講，還見到了我的人生榜樣台積電王副總～立德讓我在領導能力、溝通技巧和時間管理方面都有了顯著的提升。感謝立德給予這些寶貴經歷，期待未來能夠將所學應用到實際生活中，並在立德的夥伴們的陪伴下繼續成長。

在立德的成長與收穫： 從恩歷思特營到提案問題分析

材料27張縉穎參與計畫一學期的心得分享

We weren't a Greek organization. We were Romantics. We didn't just read poetry, we let it drip from our tongues like honey. Spirits soared, women swooned and gods were created.
--Dead Poets Society

一個好的領導者受到「天生資質」與「後天環境」兩個主要因素影響，這學期立德計畫特別著重於後者，提供資源、機會、挑戰和支持，藉此提升我們的領導力。在這學期中，有三個事件對我來說收穫最大：恩歷思特營、田野調查訪談和提案問題分析。

恩歷思特營——團隊建立的基石恩歷思特（Enlist）營讓我這個慢熟的I人快速融入大家，願意分享自己的想法，並期待與大家交流的機會。我們正處在團隊建立的最初階段——形成期，這是為期六學期的立德計畫的最初但也是最關鍵的階段。恩歷思特營提供了互相認識的好機會，使我們能夠很好地融入彼此，願意互相交流想法，為未來的合作奠定基礎。

田野調查訪談——拓展人脈與知識的契機 我深刻體認到機會是可以自己創造的。我佩服自己的勇氣，主動寄信詢問科技業經理進行訪談，結果有幸上了一堂一對一的專案管理課。在這次訪談中，我不僅學到了專案管理的基本原理和實踐方法，還開啟了對專案管理的濃厚興趣，似乎對領導與管理有了更深的理解。

提案問題分析——問出好問題的藝術 我學習了如何重組問題框架，精準提問，並反思哪些是需要被解決的真問題，而不是自己想像的假問題。很高興自己的提案能夠被分析討論，獲得講師的建議與鼓勵。這使我對自己的專案有了更具體的方向，知道該朝哪方面努力和改善。總之，在立德計畫的眾

多資源下，我獲得許多機會挑戰自我，並在老皮和同儕的幫助下，受益良多，成長茁壯。P.S. 如果可以分配更多時間給特定活動，會讓學習和反思更深入。例如，完成VIA測驗後，進行結果和應用的討論。另外，田調成發的籌畫還有一些進步空間，讓大家充分討論後會有更多收穫，同時也可以改善活動。這是我覺得比較可惜的部分，似乎有了思考，但還不夠充分地檢討。





立德計畫介紹

立德計畫自2015年起創立，以培育創新領導人才為目標，每年自清華大學招收20名各科系學員，提供資源，機會，挑戰，與支援，結合理論與實作，訓練領導思維。

計畫進程

- 2022** | 重啟立德 3.0 以 Visionary, Adaptable, Disciplined, Empathetic, Responsible 為核心培育目標，全新核心團隊重啟招生。
- 2021** | 有鑑於對國家社會的責任，清大於領導人才之培育責無旁貸；戴念華副校長堅定學校主導培育計畫並投入資源，鄭志凱校友再度協力各方校友參與資助。立德計畫得到學校與校友的支持。
- 2019** | 新冠病毒席捲，重創跨領域、跨地域需要多方資源的立德計畫，暫停招生。
- 2015** | 校友鄭志凱引介美國華裔企業家朱偉人先生，於清華大學成立立德計畫。以受助、自助、助人為核心概念，培育新一代的領導人才。同年，清華學院學士班開始招收創新領導組，甄選具有領導特質的學生，配合立德計畫共同培育青年人才。

目前計畫成員

Echo (第五屆) |

羅佩甄、黃采翎、李佩筠、蔡沛艾、陳首中、邱維均、唐品芳、彭宜翎、陳聖雅、許玟玟、溫詠淳、馬安辰、蔡承廷、李承騫

Foxtrot (第六屆) |

吳翊嘉、莊于萱、劉宇珊、楊予喬、張縉穎、黃筠捷、林俐瑜、陳詩滢、洪宇彥、王巧樂、張華恬、張圓培、賴沭芸、葉家源、魏端毅、方以佳、范惟婷、吳伊晴、施又歆、陳郁叡

所屬單位：國立清華大學住宿書院
電子信箱：leadership@gapp.nthu.edu.tw
聯絡電話：(03) 5162567