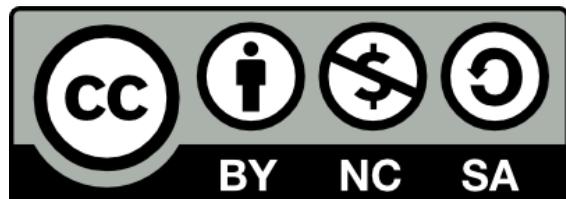


全方位學生社團經營入門知識包

社團幹部專用

團隊經營

組織規劃、經營與傳承



講者：羅左欣

日期：2019年08月15日(四)

羅左欣

國立高雄科技大學

原高應大

社團經歷

國術社社長 (2013 - 2015)

跑酷社創社社長 (2015 - 2017)

畢聯會活動部長 (2016 - 2017)

現任職務

讓狂人飛 - 合作夥伴 (2017 -)

中華民國跑酷協會 - 理事 (2017 -)

台灣摩猴跑酷團隊 - 教練 (2017 -)



學生社團狂熱份子

經營學生社團

需要具備什麼？

需要具備

全方位的入門知識

衡量與規劃

+

經營與實務

+

傳承與延伸

Part 1

衡量與規劃

為什麼需要衡量？

為什麼講究規畫？

需要衡量



為了做出正確決定

講究規劃



為了有效分配資源

1

掌握現況，瞭解環境

掌握現況

瞭解環境

Ex : 學生社團迭代週期、校務會議決議 ...etc

1

掌握現況，瞭解環境

關鍵問題

Q₁

現在狀況是什麼？

Ex：剛創社還沒有社辦或經費、面臨社團斷層即將倒社 ...etc

1

掌握現況，瞭解環境

關鍵問題

Q₂

我想要得到什麼？

Ex：新社團可以擁有社辦，能申請經費
讓新血加入社團 ...etc

1

掌握現況，瞭解環境

關鍵問題

Q₃

有哪些資源可用？

Ex：人力、時間、預算、空間、器材 ...etc

1

掌握現況，瞭解環境

重點整理

現在狀況是什麼？

具體客觀
自我檢視

我想要得到什麼？

正向結果
維持現狀
負向結果

有哪些資源可用？

人力
時間
預算
空間
器材

2

始於宗旨，出於目標

始於**宗旨**

出於**目標**

Ex：你們是什麼社團？你們的目標是什麼？

2

始於宗旨，出於目標

關鍵問題

Q₁

目標要訂在哪裡？

2

始於宗旨，出於目標

關鍵問題

Q₂

資源該花在哪裡？

2

始於宗旨，出於目標

動手寫出來

目標要訂在哪裡？

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要招收到 20 位新社員。

資源該花在哪裡？

舉辦迎新晚會、期初等活動，
讓更多人有機會認識社團。

2

始於宗旨，出於目標

動手寫出來

目標要訂在哪裡？

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要招收到 20 位新社員。



**2 個月內
招收 20 位社員**

資源該花在哪裡？

舉辦迎新晚會、期初等活動，
讓更多人有機會認識社團。

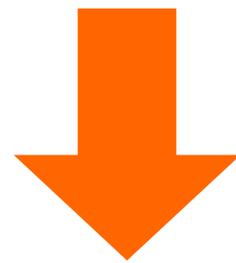


**為新生
舉辦各類活動**

2

始於宗旨，出於目標

訂立目標，盤點資源



擬定計畫去執行

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

擬定計畫的原則



可 衡量說明
能被定義、清楚具體的目標

可 執行檢視
實際可行、容易檢視的方法

有 時間限制
明訂讓團隊執行的有限時間

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

可 衡量說明
能被定義、清楚具體的目標

可 執行檢視
實際可行、容易檢視的方法

有 時間限制
明訂讓團隊執行的有限時間

X

在新學期開始後招收新社員。

O

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要**招收到 20 位新社員**。

有具體數字，能被比較

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

可 衡量說明
能被定義、清楚具體的目標

可 執行檢視
實際可行、容易檢視的方法

有 時間限制
明訂讓團隊執行的有限時間

X

讓更多人認識社團。

O

舉辦迎新晚會、期初等活動，
讓更多人有機會認識社團。

有明確的方法來執行

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

可 衡量說明
能被定義、清楚具體的目標

可 執行檢視
實際可行、容易檢視的方法

有 時間限制
明訂讓團隊執行的有限時間

X

在新學期開始後招收新社員。

O

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要招收到 20 位新社員。

有明訂執行時間

2

始於宗旨，出於目標

動手寫出來

目標要訂在哪裡？

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要招收到 20 位新社員。

資源該花在哪裡？

舉辦迎新晚會、期初等活動，
讓更多人有機會認識社團。

衡量說明

能被定義、清楚具體的目標

招收 **20** 位社員

執行檢視

實際可行、容易檢視的方法

透過迎新晚會、期初等活動
在活動結束前詢問入社意願

時間限制

明訂讓團隊執行的有限時間

限定 **2** 個月內

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

成長取決於回饋

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

目標要訂在哪裡？

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要招收到 20 位新社員。

資源該花在哪裡？

舉辦迎新晚會、期初等活動，
讓更多人有機會認識社團。



2

始於宗旨，出於目標

思考框架

目標要訂在哪裡？

在新學期開始後的 2 個月內，
至少要招收到 20 位新社員。

資源該花在哪裡？

舉辦迎新晚會、期初等活動，
讓更多人有機會認識社團。

**非得等到 2 個月後
才能檢視計畫？**

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

成長取決於回饋週期

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

單一活動

【原結果】 2 個月內招收 20 位社員

計畫

執行

回饋

嘗試拆解計畫，設定檢核點

逐步達成、縮短回饋週期

2

始於宗旨，出於目標

思考框架

單一活動

【原結果】 2 個月內招收 20 位社員

計畫

執行

回饋

【新結果】 第 1 個月，招收 6 位社員

計畫

執行

回饋

活動 A

【新結果】 第 2 個月，招收 18 位社員

計畫

執行

回饋

活動 B

收集回饋，改良之後變成

2

始於宗旨，出於目標

常見誤區

手段被誤認成宗旨

Ex : 運動性社團舉辦迎新晚會，卻讓新生覺得這是康樂性社團

2

始於宗旨，出於目標

重點整理

STEP 1

思考問題

目標要訂在哪裡？

資源該花在哪裡？

STEP 2

做成計畫

衡量說明

能被定義、清楚具體的目標

執行檢視

實際可行、容易檢視的方法

時間限制

明訂讓團隊執行的有限時間

STEP 3

額外注意



成長取決於回饋週期

別讓手段被誤認成宗旨

3

組織規劃 - 類型與互動

組織規劃

類型與互動

3

組織規劃 - 類型與互動

什麼是**規劃**？

3

組織規劃 - 類型與互動

規劃就是

決定事情怎麼做

接著把事情完成

3

組織規劃 - 類型與互動

有一群人專門

決定事情 (決策) 怎麼做

接著 **把事情完成** (執行)

另一群人負責

3

組織規劃 - 類型與互動

組織類型

決策端

(幹部會議)

傳達資訊



執行端

(小組會議)

重視交流

重視實務

3

組織規劃 - 類型與互動

既然知道組織類型了，那麼

任務可以怎麼分配？

3

組織規劃 - 類型與互動

分工模式

方法 1

專案化

統一由某人指派

方法 2

列表化

讓成員各自認領

3

組織規劃 - 類型與互動

重點整理

資訊怎麼傳遞

(組織類型)

決定事情

決策端

(重視交流)



完成事情

執行端

(重視實務)

任務怎麼分配

(分工模式)

方法 1

專案化

(統一由某人指派)

方法 2

列表化

(讓成員各自認領)

Part 2

經營與實務

為什麼需要經營？

為什麼講究實務？

需要經營



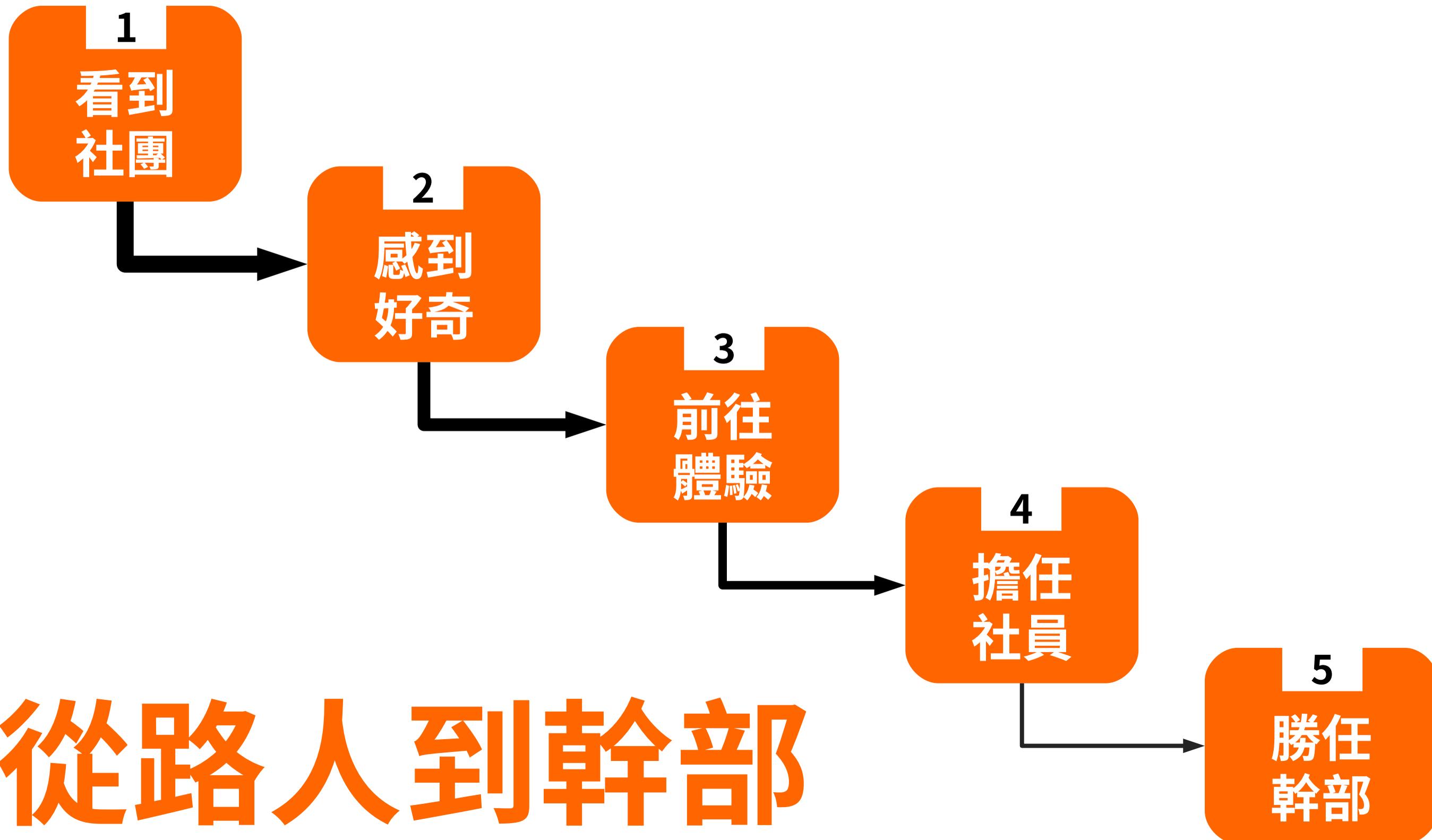
為了讓對的人留下來

講究實務

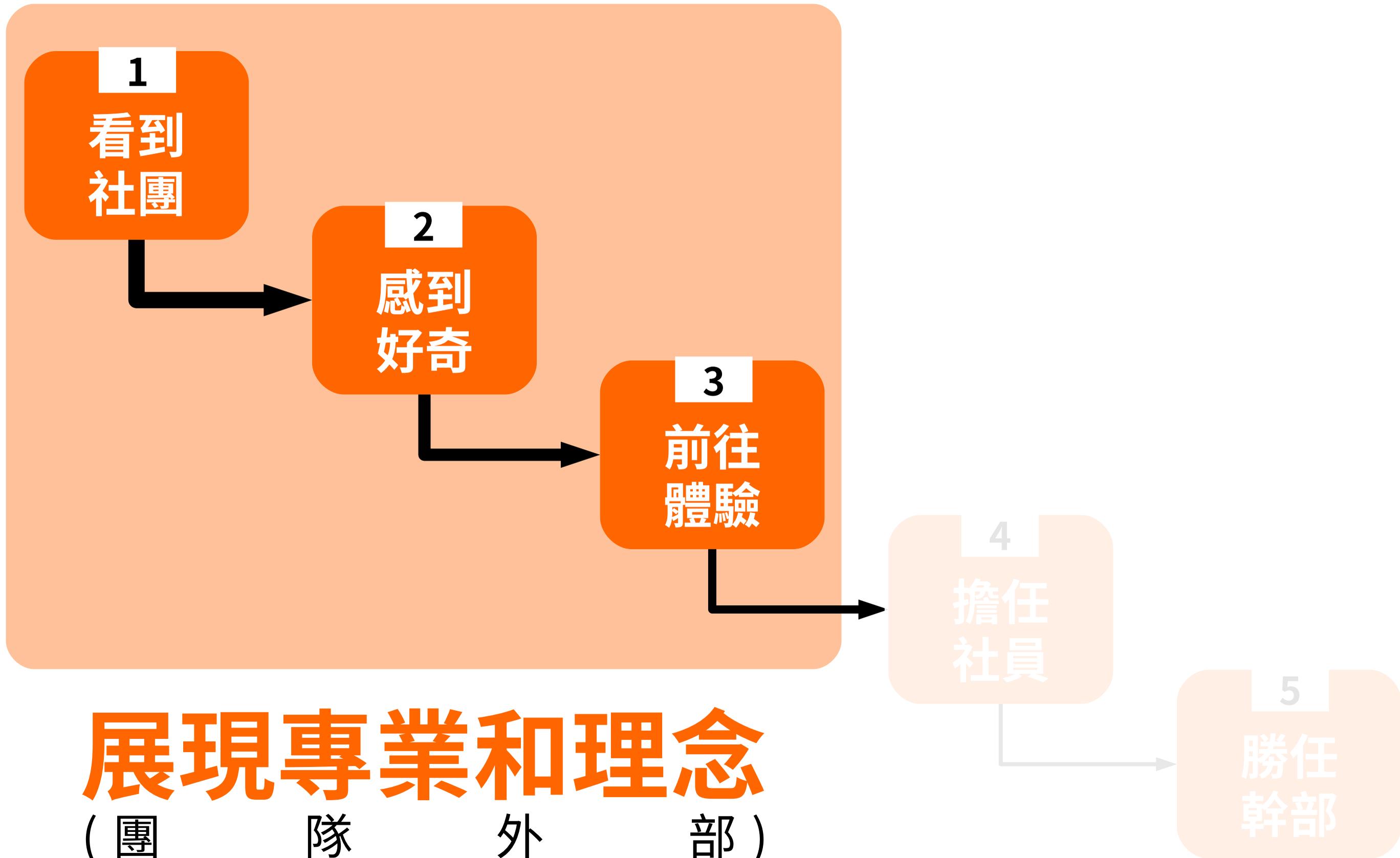


為了讓構想得以實現

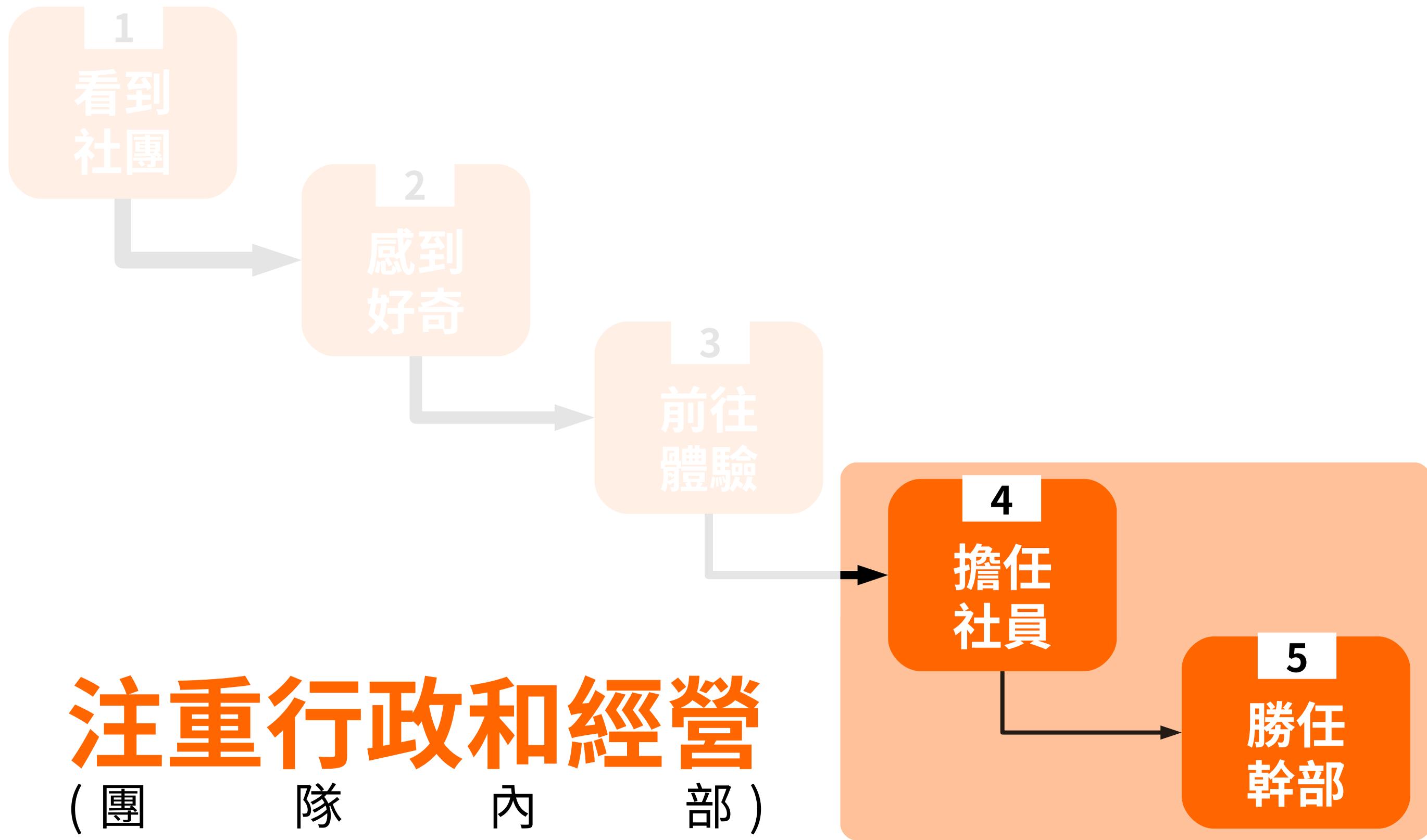
《階段示意圖》 路人轉變為社團幹部



《階段示意圖》 路人轉變為社團幹部



《階段示意圖》 路人轉變為社團幹部



團隊外要展現

團隊內要注重

專業

理念

行政

經營

想法上的實際執行 (實務)

留住人 (經營)

1

【專業】 組織對外的價值

【專業】

組織對外的價值

1

【專業】 組織對外的價值

什麼是專業？

1

【專業】 組織對外的價值

專業就是

外人會深刻記住

你們是誰的**標籤**

1

【專業】 組織對外的價值

經營興趣

技藝性社團

經營人群

聯誼性社團

1

【專業】 組織對外的價值

重點整理

經營興趣

(讓 參 與 者)

1. 學得會
2. 會想用
3. 用得好

經營人群

(讓 參 與 者)

1. 有成長
2. 有歸屬
3. 想回來

2

【理念】 團隊前進的方向

【理念】

團隊前進的方向

2

【理念】 團隊前進的方向

什麼是**理念**？

2

【理念】 團隊前進的方向

理念就是

你們**相信**些什麼

你們**做了**些什麼

2

【理念】 團隊前進的方向

不同時代的 價值判斷

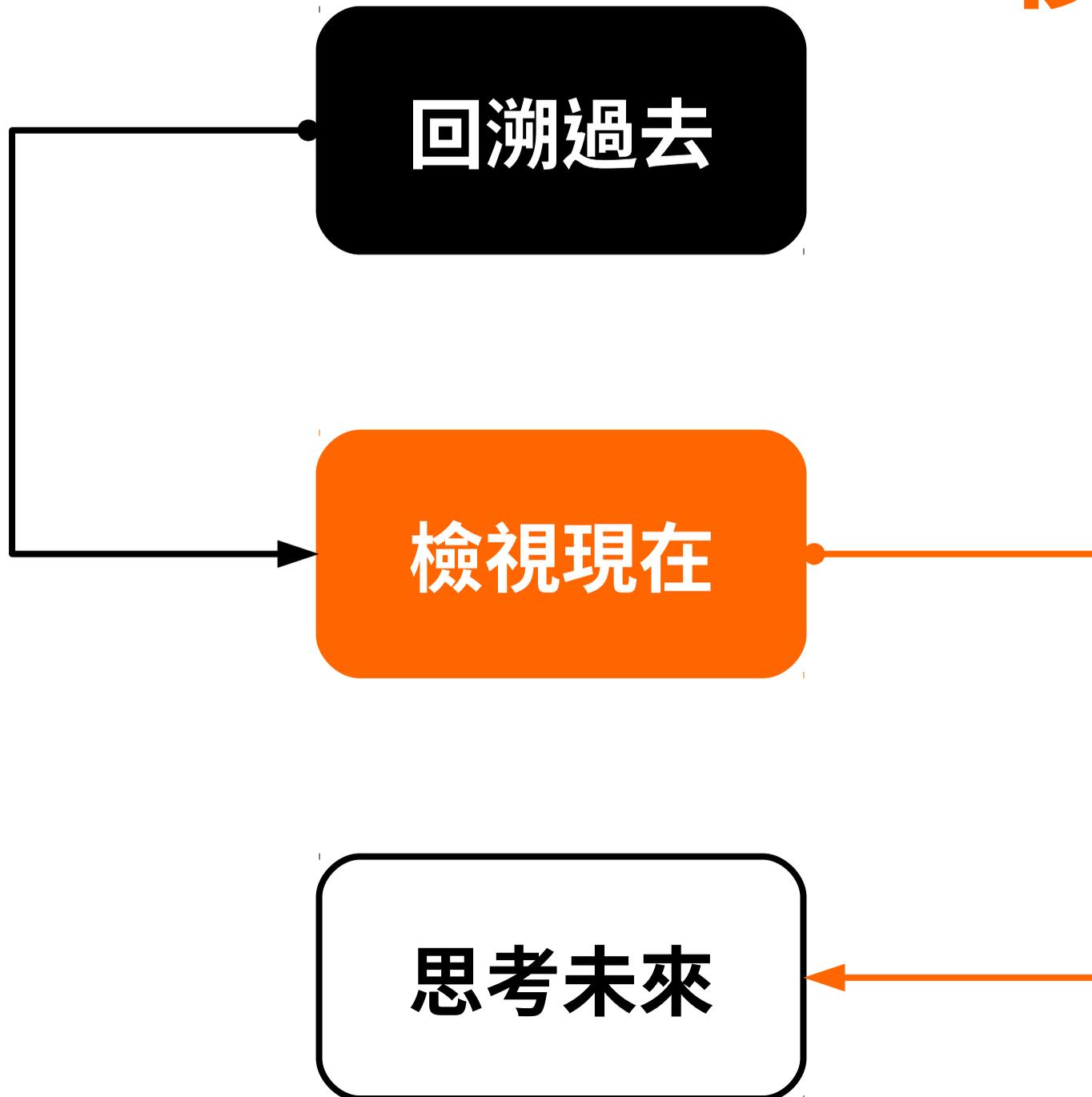
留下了什麼
捨棄了什麼
新增了什麼

回溯過去

檢視現在

思考未來

留下了什麼
捨棄了什麼
新增了什麼



2

【理念】 團隊前進的方向

不同時代的
價值判斷

回溯過去

留下了什麼
捨棄了什麼
新增了什麼

莫忘初衷

核心宗旨是什麼？

思考未來

留下了什麼
捨棄了什麼
新增了什麼

2

【理念】 團隊前進的方向

重點整理

回溯過去



以前相信些什麼？
以前做了些什麼？

檢視現在



現在相信些什麼？
現在打算做什麼？

思考未來



想要向未來的人留下什麼？

3

【行政】 圍繞人開展的工作

【行政】

圍繞人開展的工作

3

【行政】 圍繞人開展的工作

什麼是**行政**？

3

【行政】圍繞人開展的工作

行政就是

**團隊運作過程中的
計畫、協調、控制**

3

【行政】圍繞人開展的工作

行政的目的是

讓任務順利被完成

讓組織運作有效率

3

【行政】圍繞人開展的工作

行政五大要素

人

由誰負責？有誰參與？

事

目標 / 任務是什麼？

時

什麼時候要完成？

地

使用的地點 / 空間？

物

其他需要的資源？

3

【行政】圍繞人開展的工作

行政的功用

人

由誰負責？有誰參與？
讓所有人進入狀況

地

使用的地點 / 空間？
順利取得使用權

事

目標 / 任務是什麼？
幫助釐清目標 / 任務

時

什麼時候要完成？
安排好相關時程

物

其他需要的資源？
確保資源已備齊

3

【行政】 圍繞人開展的工作

行政的功用

人

由誰負責？有誰參與？

使用的地點 / 空間？

不瞭解行政

事

目標 / 任務是什麼？

就無法掌握組織

時

什麼時候要完成？

其他需要的資源？

如果不瞭解它，我不相信你能把團隊帶好
(除非另外找打手)

安排好相關時機

確保資源已備齊

3

【行政】 圍繞人開展的工作

如果覺得複雜

就把步驟和流程畫出來

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽

3.23 高捷鳳山山西站
2號出入口後方草坪

南社嘉!

社團超展開主題區

創新點子特色團隊展區值得來加個好友

開場大會舞

肢體動一動腦筋不卡油

Show Time創意舞台演出

我表演的不是舞，是梗

展攤同樂

豐富多元青少年社團開放互動展攤

組隊挑戰區：鏢戰

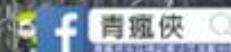
限時免費組隊挑戰，找好鏢隊友體驗刺激槍戰攻防

免費入場

2019 高雄市青少年社團嘉年華

飛田車口
翻轉專巴
FLIP! 玩團

指導單位：高雄市政府
主辦單位：高雄市政府社務局
贊助單位：WS 瘋戰、太古可口可樂、Red Bull
參與單位：高雄市及鄰近縣市青少年社團共100個
協辦單位：高雄市鳳山區國泰自辦市地建劃區重劃會



3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽

人

由誰負責？有誰參與？

我、封面人物、
對方窗口

地

使用的地點 / 空間？

線上通訊軟體
(LINE)

事

目標 / 任務是什麼？

幫助對方窗口找到合適人選

時

什麼時候要完成？

2019/00/00 ，
PM 3:00 之前

物

其他需要的資源？

確保手機、網路
能夠使用

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽

社團群組

我

對方窗口

1

1

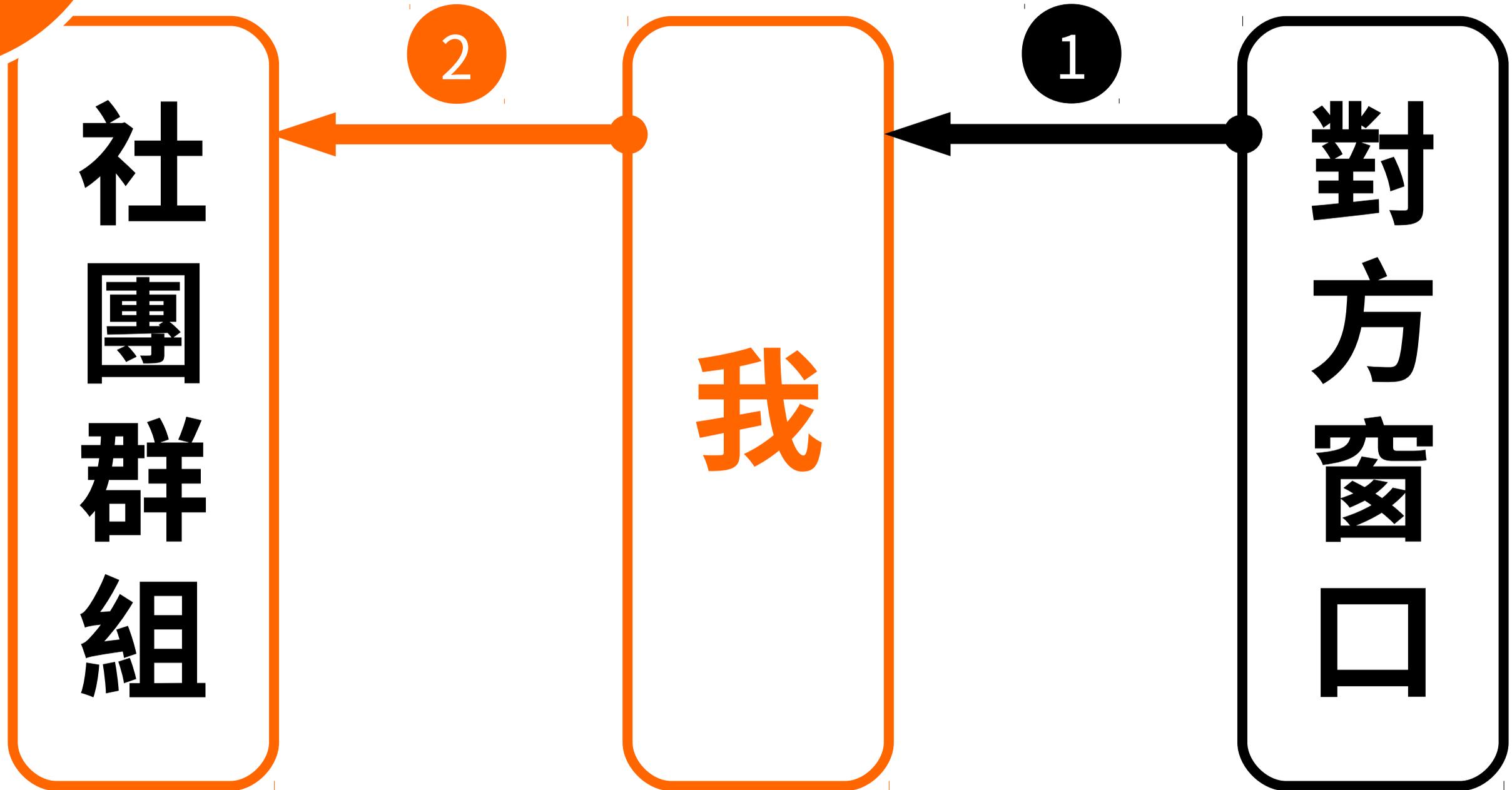
對方窗口發出請求，詢問有無合適人選？

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽



2

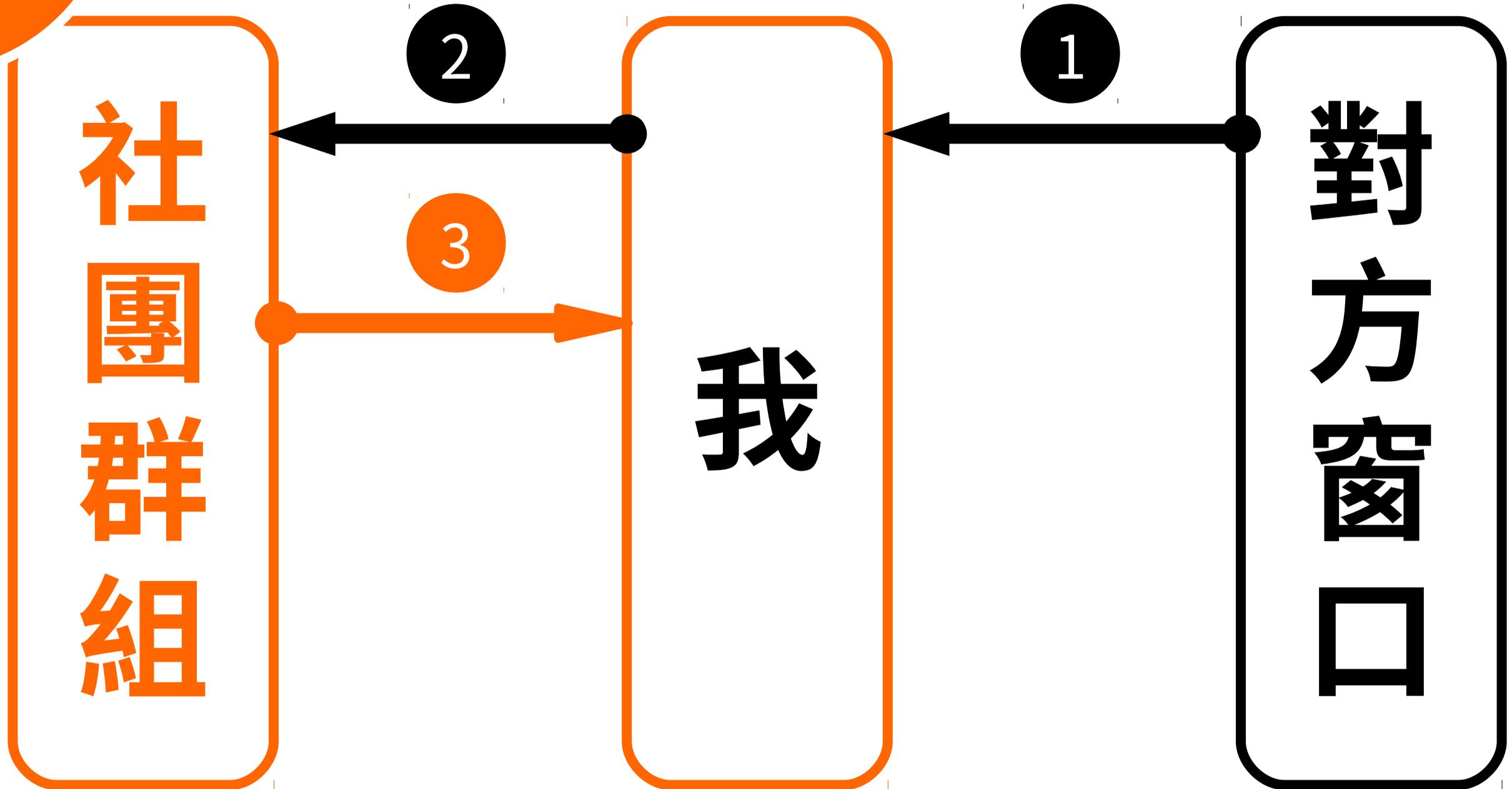
我到社團群組詢問，是否有人有意願參與？

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽



3

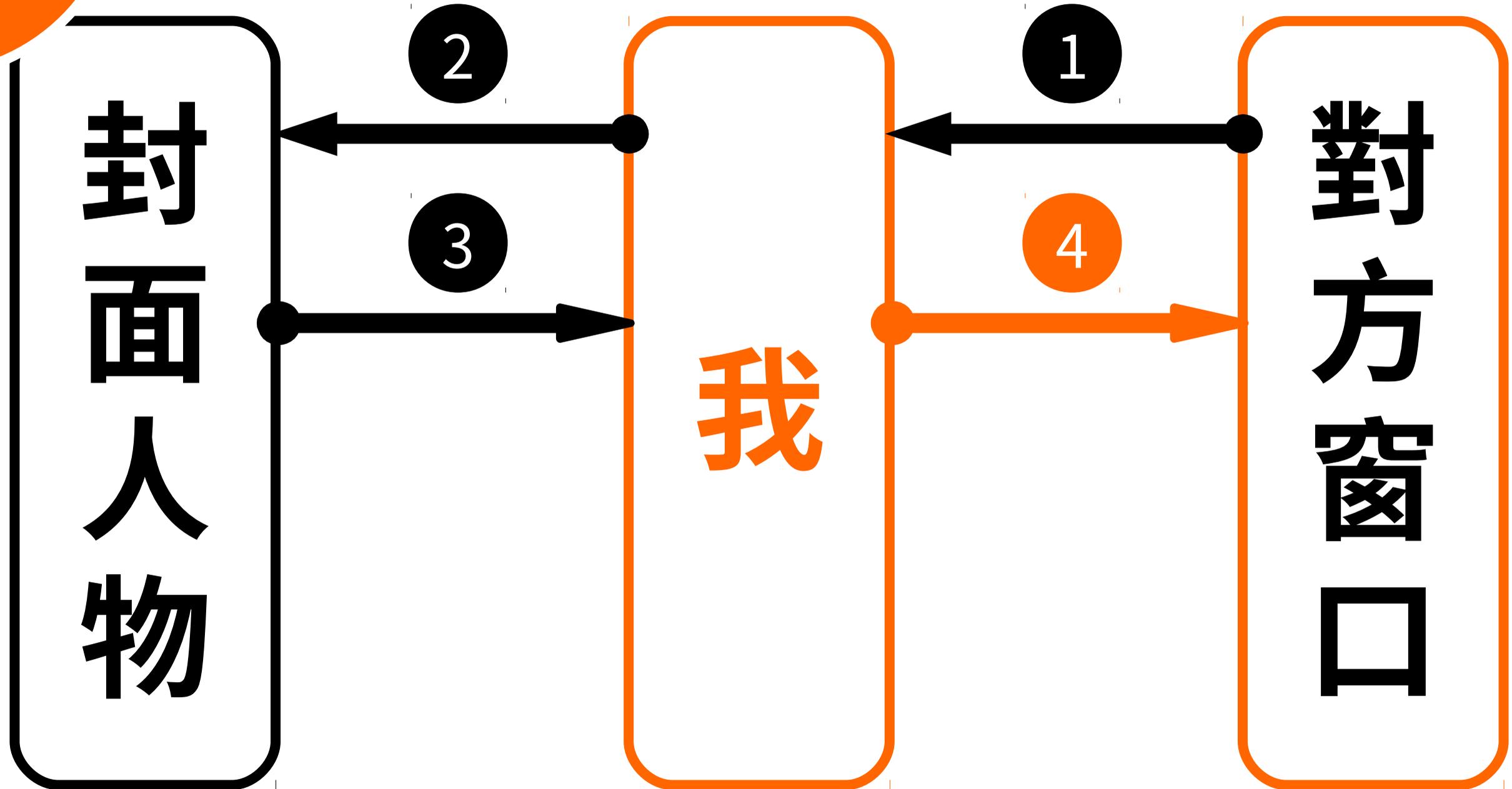
群組內有人向我回應，表示有意願擔任封面人物。

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽



4

我向對方窗口表示有人選，提供對方的聯絡資訊。

封面人物

2

1

3

4

這樣就結束了嗎？

對方窗口

4

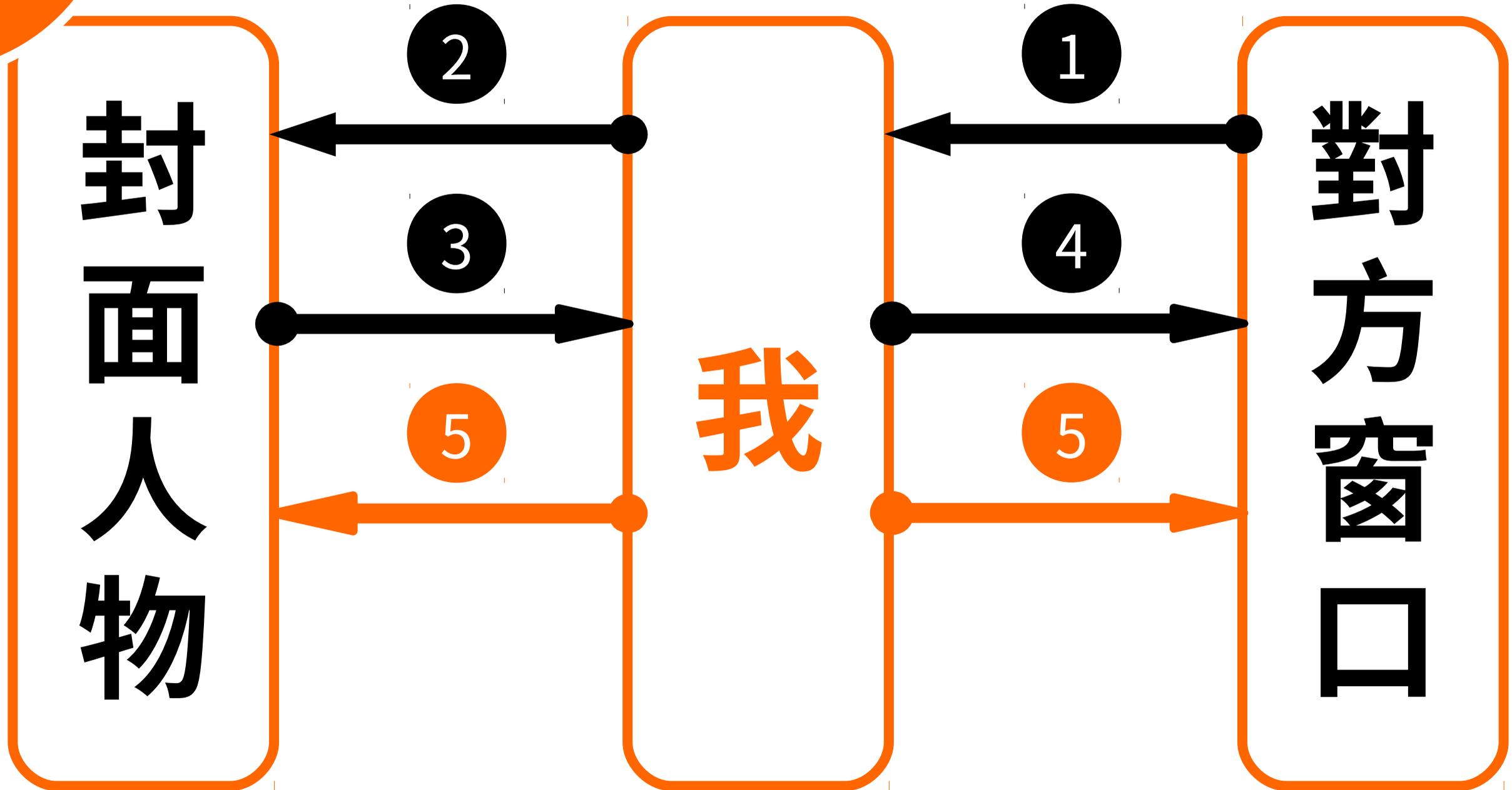
我向對方窗口表示有人選，提供對方的聯絡資訊。

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽



5

分別向封面人物、對方窗口確認是否有成功聯繫？

3

【行政】 圍繞人開展的工作

【舉例】

2019 南社嘉封面人物接洽



6

已確認雙方成功聯繫，初期接洽結束。

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

高科大跑酷社 - 線上工作站

- 社團活動(第106學年第一學期)
- [社課] 課程紀錄(第104屆) - 結束
- [社課] 課程紀錄(第105屆) - 結束
- [社課] 課程紀錄(第106屆)
- [總務] 社團經費與財產
- [筆記] 共同筆記與整理
- [歷年] 社團工作紀錄
- 第104學年度第二學期 - 線上工作站
- 第105學年度第一學期 - 線上工作站
- 第105學年度第二學期 - 線上工作站
- [新手專區] 線上資源與專業技能
- [聯絡資訊] 官方頁面

- ☑ [暑期任務] 拍攝下學期社團的宣傳影片：2016/6/24(五) - 2016/6/30(四)
 - 影片導演：傅宇豪
 - ☑ 2016/6/26(日)
 - ☑ 2016/6/27(一)
 - ...
 - 影片完成日期(已完成初版)：2016/9/5(一)
 - Facebook：<https://www.facebook.com/airfeetparkour/videos/731894473618002/>
 - YouTube：<https://youtu.be/wcDQcCafwG0>
- ☑ [校務行政] 繳交場地協調單：2016/7/19(二)，PM 12:00
 - 已上傳至"[Synology - 社團雲端硬碟](#)"
- ☑ [校務行政] 繳交活動相關表格(下學期)：2016/7/25(一)，PM 10:00
 - ☑ 電子檔
 - ☑ 紙本資料
 - 請託傅宇豪代送紙本資料(須蓋章押日期)
- ☑ [經驗分享] 社團創社經驗分享與交流
 - 配合"[2016年全台大專院校 - 移動藝術/跑酷社創社輔導計畫](#)"
 - 演講用簡報(已完成)：[社團創社經驗分享與交流](#)
- ☑ [暑期活動] 105級暑期社團負責人研習營：2016/8/27(六) - 2016/8/28(日)
 - 地點：建工校區、曾文青年活動中心
- ☑ [校務行政] 場地協調：2016/8/30(二)，PM 7:00
 - 地點：學生活動中心 - 二樓會議室
- ☑ [暑期活動] EMT-1初級救護技術員：2016/8/29(一) - 2016/9/2(五)

3

【行政】圍繞人開展的工作

【舉例】

高科大跑酷社 - 線上工作站

人

由誰負責？有誰參與？

負責：創社社長

參與：全體社團幹部

地

使用的地點 / 空間？

線上網路

雲端空間

事

目標 / 任務是什麼？

建立線上工作站，以確保社務資訊透明流通

目的：在最短時間內確立制度和穩定社團

時

什麼時候要完成？

自開始創社後

18 個月內完成建立

物

其他需要的資源？

確保網路

能夠使用

3

【行政】 圍繞人開展的工作

行政的原則

在團隊外

講究公關形象
對口一致

在團隊內

講究相同認知
資訊流通

3

【行政】圍繞人開展的工作

重點整理

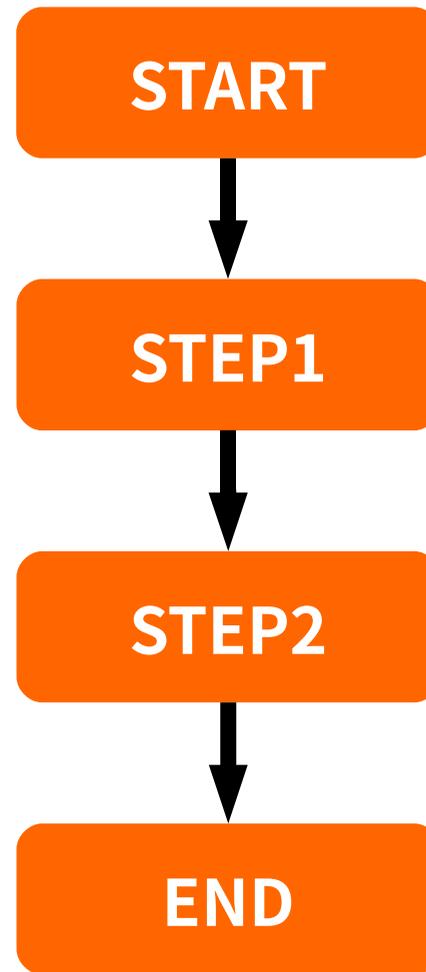
STEP 1

檢視要素

- 人** 由誰負責？
有誰參與？
- 事** 目標 / 任務是什麼？
- 時** 什麼時候要完成？
- 地** 使用的地點 / 空間？
- 物** 其他需要的資源？

STEP 2

畫流程圖



STEP 3

行政原則

在團隊外

確保公關形象
講究對口一致

在團隊內

確保相同認知
講究資訊流通

4

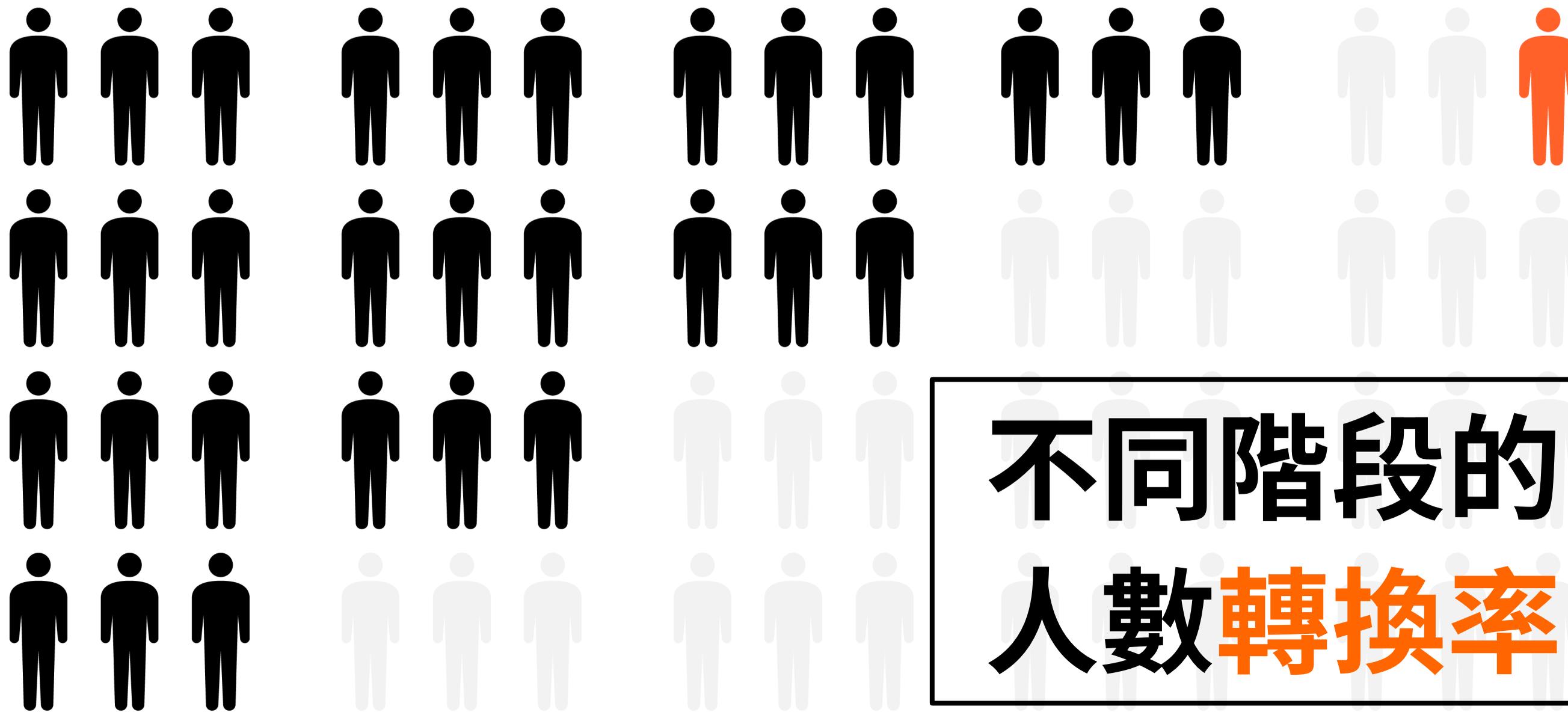
【經營】讓人留下來

【經營】

讓人留下來

4

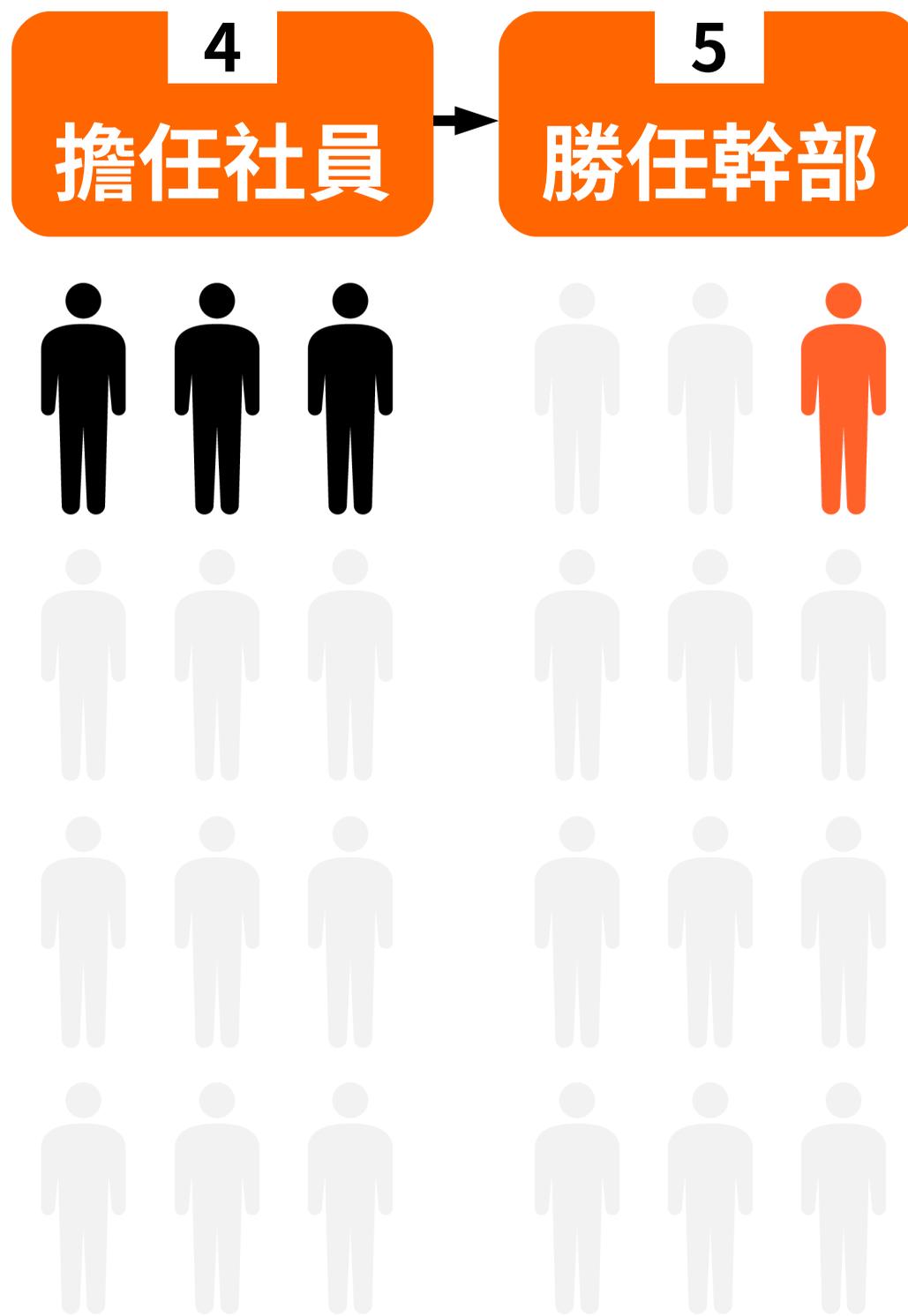
【經營】讓人留下來



4

【經營】 讓人留下來

這次我們
聚焦在這兩個階段



4

【經營】讓人留下來

為什麼社員、幹部
願意留下來？

4

【經營】讓人留下來

因
為

能力上有成長

遇見了好夥伴

擁有專屬回憶

4

【經營】讓人留下來

會擁有這些是因為
他們付出行動

實際去做些什麼

4

【經營】讓人留下來

那麼該如何讓
他們願意付出行動？

願意去做些什麼

4

【經營】讓人留下來

產生行動的思考框架

法 格 行 為 模 型

4

【經營】讓人留下來

法格行為模型

Behavior

B

行為

=

Motivation

M

動機

x

Ability

A

能力

x

Trigger

T

觸發

4

【經營】 讓人留下來

【舉例】

手機在口袋裡響了，要去接電話

$$B = M \times A \times T$$

行為

B：手機在口袋裡響了，要去接電話

4

【經營】 讓人留下來

【舉例】

手機在口袋裡響了，要去接電話

$$B = M \times A \times T$$

行為 = 動機 × 能力 × 時間

M：想不想去接電話？

4

【經營】 讓人留下來

【舉例】

手機在口袋裡響了，要去接電話

$$B = M \times A \times T$$

行為 動機 能力 T

A：有沒有能力去接電話？

4

【經營】 讓人留下來

【舉例】

手機在口袋裡響了，要去接電話

$$B = M \times A \times T$$

行為 動機 能力 觸發

T：發現手機在口袋裡響了

4

【經營】讓人留下來

簡單來說

$$B = M \times A \times T$$

行為

動機

能力

觸發

↓
想不想做這件事？

↓
能力是否足夠？

↓
有沒有契機發生？

4

【經營】讓人留下來

三種策略

M

提升動機

讓他們**想要參與**

A

降低門檻

讓他們**容易參與**

T

適時提醒

讓他們**得到機會**

4

【經營】讓人留下來

策略一
提升動機

M

提升動機

讓他們**想要參與**

啟發自《遊戲化實戰全書》

除了演化之外，你所認為的“個人動機”
可以是透過 **精心設計** 後激發的結果



《遊戲化實戰全書》將行為動力分為八類

1. 重大使命與呼召

2. 發展與成就

3. 賦予創造力與回饋

4. 所有權與占有欲

Octalysis

遊戲化八角框架

5. 社會影響力與同理心

6. 稀缺性與迫切

7. 不確定性與好奇心

8. 損失與避免

1. 重大使命與呼召

2. 發展與成就

3. 賦予創造力與回饋

Octalysis

遊戲化八角框架

重大使命與呼召



相信自己正在參與
具有 **重大意義** 的事情（信念），
或是 **被賦予的使命**、**能力或運氣**

發展與成就



透過一系列的 **挑戰**，
在過程中開發能力與取得進步，
從中獲得的成就與感動

賦予創造力與回饋



在過程中得以 **依照個人想法**
嘗試不同的組合，並得到 **回饋**，
最終得到充滿創造力的結果

4. 所有權與占有欲

Octalysis

遊戲化八角框架

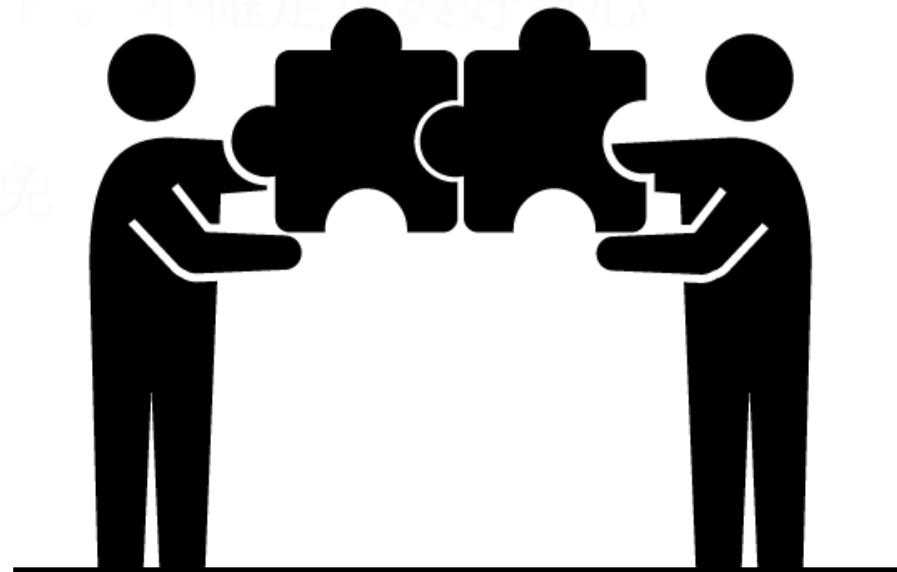
5. 社會影響力與同理心

所有權與占有欲



想要保護、改進，
讓擁有的東西變得更好，
激發的是 對持有的期望

社會影響力與同理心



源自於人類社會與群體生活，
從中衍生的 相互影響 及 比較心態

Octalysis

遊戲化八角框架

6. 稀缺性與迫切

7. 不確定性與好奇心

8. 損失與避免

稀缺性與迫切



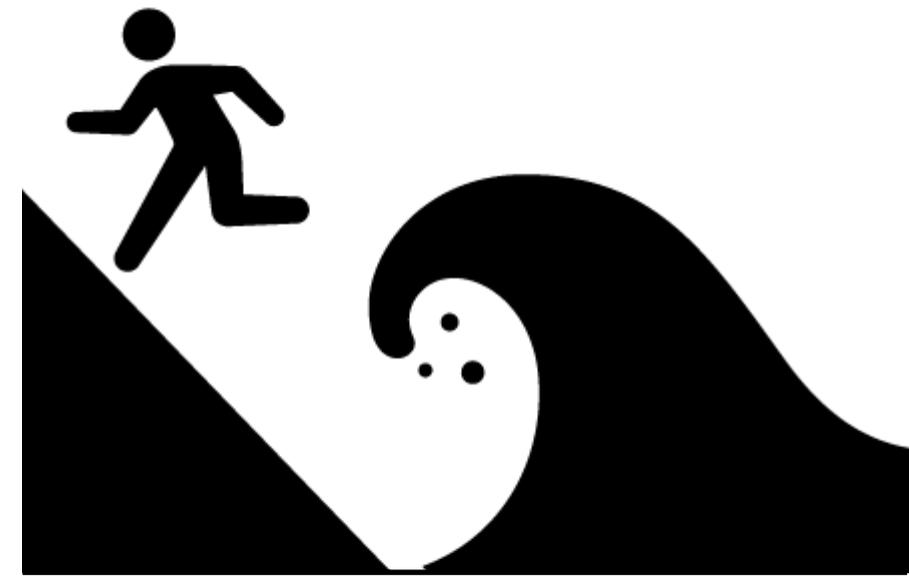
渴望卻無法及時得到的事物，或是 僅限於特定對象 才能獲得，從中產生的獨特感和稀有性

不確定性與好奇心



對於 未知 / 尚未發生 的事情，人類有強烈好奇心和瞭解的動力 (賭博成癮的主要因素)

損失與避免



為了 避免 或 失去 某些事物，因而產生的強烈動力

白帽

動機

▶ 讓人感到強大、圓滿以及滿意
(適用於長期發展)

黑帽

動機

▶ 讓人感到著迷、焦慮以及上癮
(適用於短期作用)

白帽動機

1. 重大使命與呼召
2. 發展與成就
3. 賦予創造力與回饋

白 or 黑帽動機

4. 所有權與占有欲
5. 社會影響力與同理心

黑帽動機

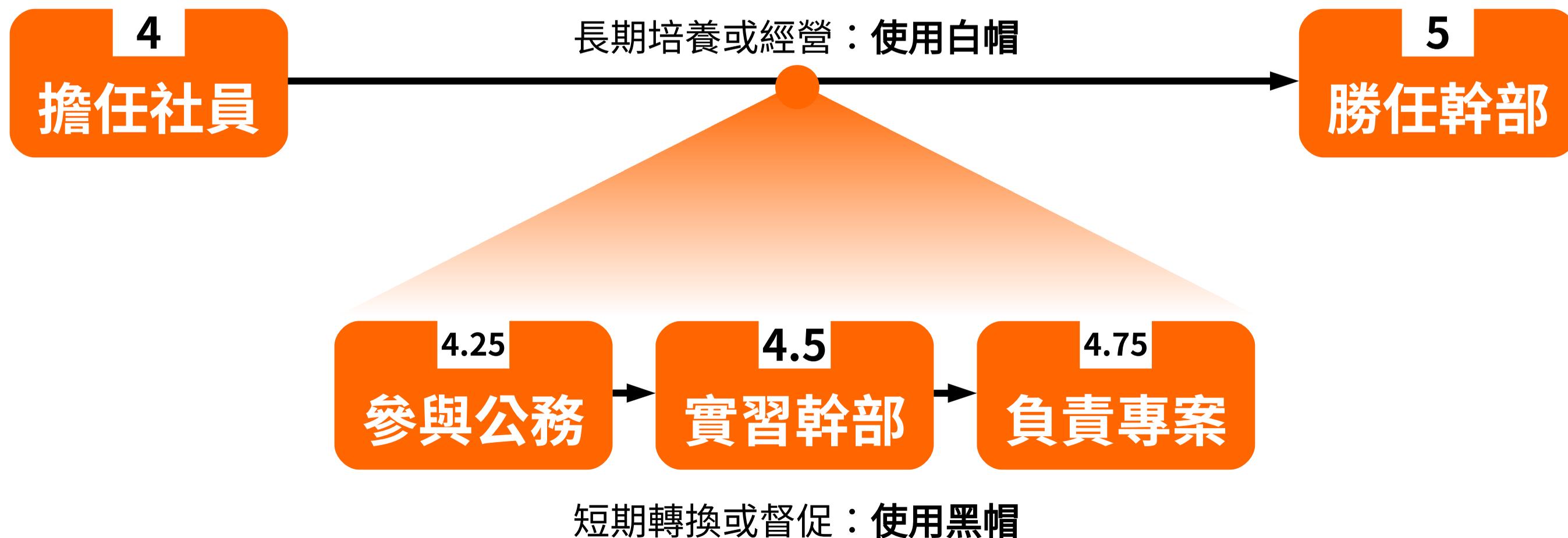
6. 稀缺性與迫切
7. 不確定性與好奇心
8. 損失與避免

4

【經營】 讓人留下來

策略 — 提升動機

【舉例】 從社員到擔任幹部的過程



4

【經營】讓人留下來

策略二
降低門檻

A

降低門檻

讓他們容易參與

4

【經營】讓人留下來

策略二 降低門檻

【舉例】

舉辦學生社團幹部研習營

X

為了住在高雄的學生，
辦一場位在台北的活動。

O

為了住在高雄的學生，
辦一場位在台南的活動。

在可承受範圍內，降低距離的參與門檻

【舉例】

舉辦迎新說明會後，希望新生入社

X

先繳費入社後才能上課。

O

可以先來一次社課體驗，
再決定要不要繳費入社。

在可承受範圍內，降低體驗的參與門檻

4

【經營】讓人留下來

策略三
適時提醒

T

適時提醒

讓他們得到機會

4

【經營】讓人留下來

策略三 適時提醒

【舉例】

讓社員有機會參與社團公務

X

專心舉辦社課 / 活動，
下課後讓社員各自離開。

O

在社課 / 活動結束前提供
機會，讓社員知道參與公
務的方法。

可以挖掘潛在的實習幹部

【舉例】

讓實習幹部有機會自己統籌活動

X

只讓實習幹部執行
被安排好的專案。

O

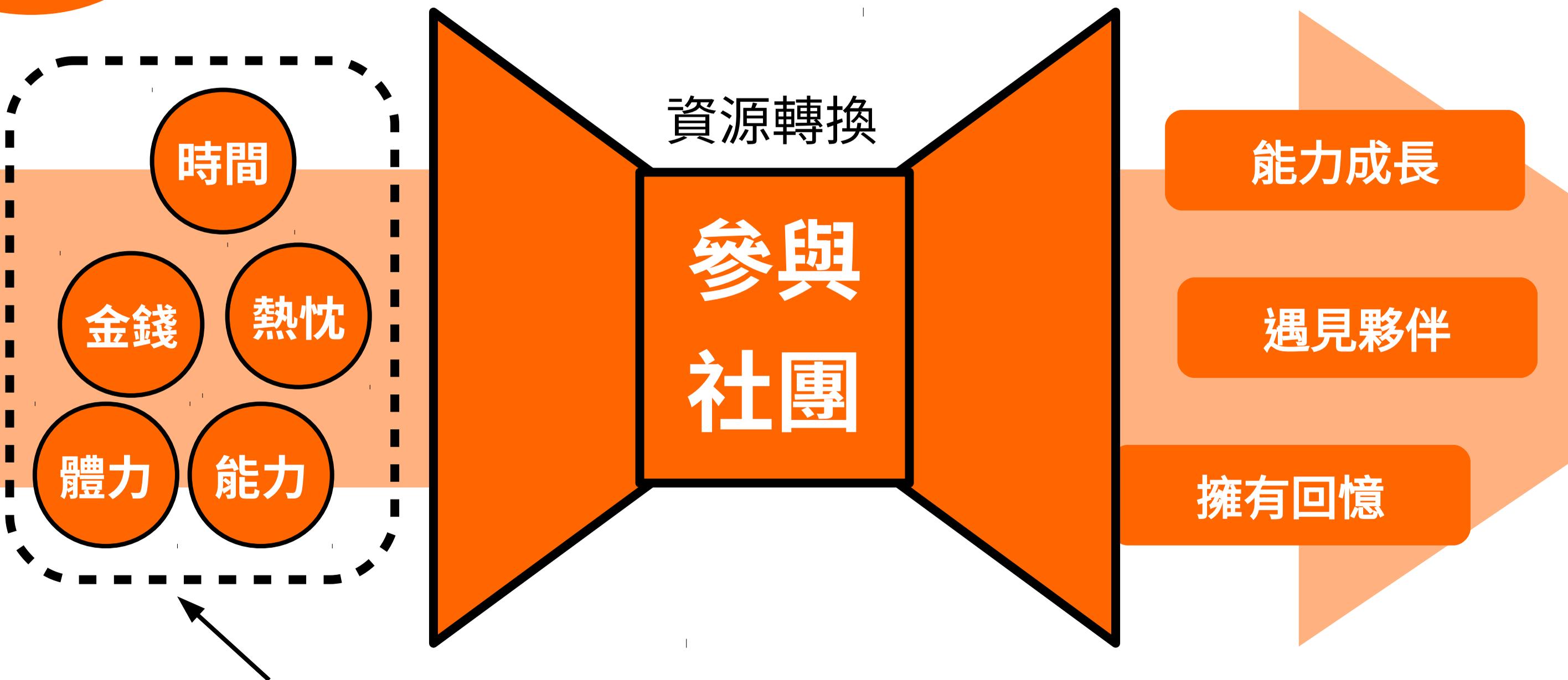
適時給予實習幹部能夠
自行規劃專案的機會。

可以培養接下來的正式幹部

4

【經營】讓人留下來

資源的投注



沉沒成本：那些已經投入，無法再取回的資源

4

【經營】讓人留下來

資源的投注

累積沉沒成本
產生資源轉換

沉沒成本的投注讓人難以離開，資源轉換的結果讓人願意留下

提升動機

讓他們想要參與

1. 重大使命與呼召
2. 發展與成就
3. 賦予創造力與回饋
4. 所有權與占有欲
5. 社會影響力與同理心
6. 稀缺性與迫切
7. 不確定性與好奇心
8. 損失與避免

累積沉沒成本
產生資源轉換

$$B = M \times A \times T$$

降低門檻

讓他們容易參與

適時提醒

讓他們得到機會

Part 3

傳承與延伸

為什麼需要傳承？

為什麼講究延伸？

需要傳承



為了讓理念被流傳下去

講究延伸



為了將所學應用到生活

1

傳承的思考框架

傳承的思考框架

1

傳承的思考框架

傳承的原則

可說明

講究

原理上的說明

可複製

講究

原則上的複製

可重現

講究

場景上的重現

1

傳承的思考框架

順序和階段

階段
1

可說明

原理能夠說明

如果不能說明，那知識的掌握度還不夠

階段
2

可複製

原則能夠複製

如果不能複製，那它只能用在特定場域

階段
3

可重現

場景能夠重現

如果不能重現，那它就只是單一的現象

1

傳承的思考框架

【舉例】

團身側空翻動作重現

可說明

說明原理

藉由蹬地向上跳高，
外加身體旋轉，
完成團身側空翻

可複製

複製原則

1. 向前助跑（前置步伐）
2. 後接蹬地跳
3. 前手向下挖的同時
後手向上勾
4. 團身抱緊，往下看
5. 雙腳伸直準備落地
6. 落地後緩衝卸力

可重現

重現場景

（透過實際的操作來
重現整個場面）

1

傳承的思考框架

重點整理

STAGE 1
可說明

說明原理

STAGE 2
可複製

複製原則

STAGE 3
可重現

重現場景

2

延伸 – 將所學應用到生活

延伸

將所學應用到生活

個人經驗分享

Q & A

社團人，關心社團人

<https://www.facebook.com/dreambyclub>