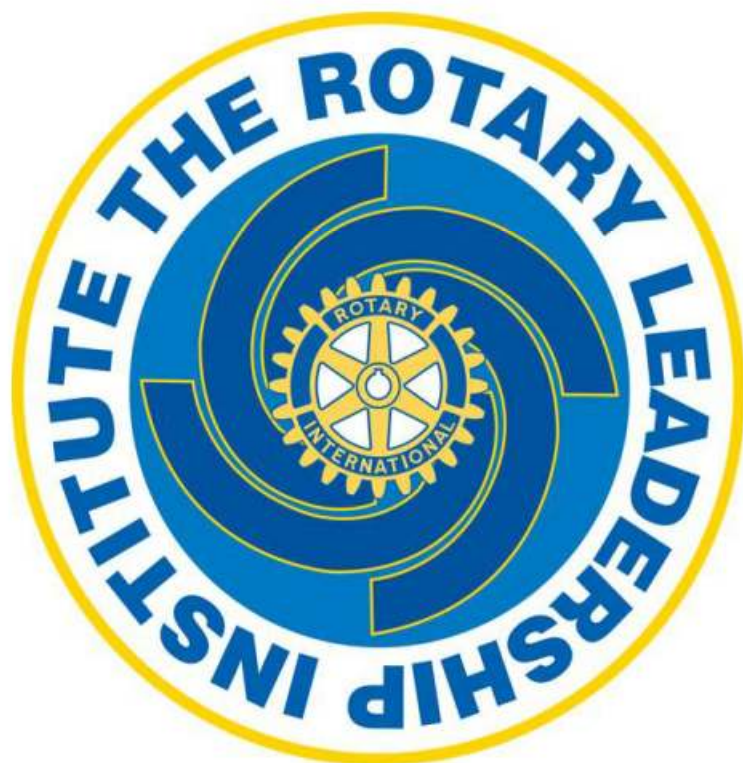


RLI

20th
ANNIVERSARY

A Joint Project of over 300 Rotary Districts worldwide



2012-13 扶輪年度
二十週年版

教師手冊 — 第一部

RLI 第 1 部 — 扶輪社友 內容

扶輪領導學院 The Rotary Leadership Institute (RLI) 是一個草根性，多地區的領導能力與扶輪培養的計畫，利用小組的引導式討論來吸引扶輪社友投入並強化扶輪社。

RLI 並非國際扶輪的一項官方計畫，也不在其控制之下。

我們的使命：讓各扶輪社發掘那些表現出具有未來扶輪社領導人(不一定為扶輪社社長)潛力的扶輪社友們，並將對我們組織極為重要的扶輪知識以及領導技巧提供那些被發掘者。

課程教材

節目議程、教員、即將來臨的 RLI 活動、分部領導階層、以及歡迎函都包含在課程教材內作為補充資料或是放在線上。大綱與教材放於線上 rlifiles.com。



深入瞭解領導

1

作為一位扶輪社友，我根據定義就是一位領導人。請加入我們來探討領導人的特質、激勵的技巧、以及領導風格。我如何領導最好？



我的扶輪

3

作為一位扶輪社友，我是一個志趣相同者的世界性組織的一部份。請花一點時間來真正瞭解扶輪的宗旨與架構。這些資源能夠協助我嗎？



讓社員投入

11

作為一位扶輪社友，我藉由我的積極參與讓我的扶輪社與扶輪更加茁壯。積極投入的社員會有樂趣、結交朋友、並且有效的服務。這是我為什麼加入扶輪！



我們的基金會

19

作為一位扶輪社友，我在我當地的社區以及在全世界“行善”。請學習我們的基金會的各項根本目標與各項計畫。我是世界上一份向善的力量！



倫理—職業服務

25

作為一位扶輪社友，我是合乎倫理的，我認可倫理並向他人提倡，我也尋求機會藉由我的職業來服務他人。您可以體會到我是一位扶輪社友。



服務專案

29

作為一位扶輪社友，我是一個滿足社區需求的全世界事業、專業、以及社區領導人的組織的一部份。我能夠發起、辦理、以及推動服務。

近期吸引人的活動

最後一頁

課程評鑑

講義

關於您的 RLI 計畫。 RLI 是一個由各扶輪地區組成的基層聯盟，執行一項領導人培養計畫提供給各扶輪社“有潛力”的領導人。扶輪領導學院(RLI)是於 1992 年成立，已經成為一個世界性的組織，在全世界每一大洲都設有分部。雖然它是國際扶輪的一個非官方計畫，卻得到許多前國際扶輪社長以及現任、前任、以及將上任的 RI 理事們的大力支持。RI 理事會已經通過一項決議向各地區推薦 RLI 或類似的計畫，而立法會議也已經兩度向理事會推薦 RLI。有關 RLI 更多的資訊請見我們的網站 www.rotaryleadershipinstitute.org .

RLI 所建議的課程。 RLI 向其所有分部建議一套課程並提供大綱與教員教材。這套課程在這幾年當中持續不斷的修訂並升級。由於 RLI 的成長，預期每三年會建議作重大的修訂以便給各分部一個充份的機會去訓練他們的教員並且在有需要的地方提供翻譯本。扶輪重大的變革每年會提供給所有分部。所有課程教材以及可以利用的翻譯本都登載於 RLI 的教材網站 rlifiles.com.

RLI 課程委員會。 本委員會大部份年度每年集會，並要求各分部根據他們的經驗提供改進的建議。任何分部都可派代表參加年度課程會議。

2012-2013 RLI 課程委員會

主委：Gary Israel, RLI 陽光分部

編輯： Bevin Wall, 33 地帶 RLI

ARGENTINA

CENTRAL/SOUTH

& BOLIVIA

PDG Juan Pedro Torroba, Chair

PDG Miguel A. Martinez

ATLANTIC/ ATLANTIQUE

PP Kim Pearson, Chair

BUENOS AIRES & PERU

RI Dir-Elect Celia Giay, Chair

GREAT LAKES (US/ CANADA)

PDG Renee Merchant, Chair

HEART OF AMERICA (US)

PDG Jane Malloy, Chair

PDG Bob Malloy

S. ASIA (INDIA/ NEPAL/ SRI

LANKA) PP Binod Khaitan, Ex. V-Chair

JAPAN

PRID Masahiro Kuroda, Chair

MEXICO

PDG Adriana de la Fuente

PDG Salvador Rizzo Tavares,

Chair

NORTHEAST AMERICA (US)

PDG Knut Johnson, Training

Chair

PDG Ann Keim, Reg V.Chair

PRID David Linett, RLI-Int.

Chair

PDG Toni McAndrew, Chair

PDG Tam Mustapha, RLI-Int

V.Chair

PDG Michael Rabasca, RLI-Int

Ex. Director

PDG Frank Wargo, Materials

Chair

ST. LAURENT (QUEBEC,

CANADA)

PDG Yves Fecteau, Chair

PDG Gilles Gravel

PDG Claude Martel

SUNSHINE (SOUTHEAST US/

CARIBBEAN)

DGN Robert “Bob” Arnold

PDG Jim Henry, Past Chair

PDG Gary Israel, Chair

Debbie Maymon, Registrar

PDG Doug Maymon, Chair-Elect

Brenda Wendt, Secretary

ZONE 33 (MID-ATLANTIC US/

CARIBBEAN)

PRID Eric Adamson, Past Chair

PDG Bevin Wall, Ex. Director

Pam Wall, Faculty Trainer



深入瞭解 領導

作為一位扶輪社友，我根據定義就是一位領導人。




本節課程目標


探討領導的特質


討論在一個志工或民間組織中如何激勵人們





檢驗您本身的領導風格

插入以及線上的資料

 義工與專業人員對比投影片

 有效領導的基本原理真的是很基本

 21 世紀的領導 12 要素

圖例： 插入附件  線上資料  文章  ppt

這是橫過 RLI 的 3 天內的領導螺旋式課程(Leadership Spiral)中的一個課程。以本節為基礎所建立的其他課程有策略規劃與分析、團隊的建立、扶輪社內的溝通、公共形象與公共關係、以及有效的領導策略。服務與社員有各自的螺旋式課程。

本節議題

- 1) 一個事業的領導與扶輪的領導之間有何不同？在扶輪內一位“領導人”的角色為何？**本問題以及下一個問題考慮使用掛圖。**
- 2) 請列舉優秀領導人的特質。討論您認為哪一項特質是重要的。
- 3) 雖然領導風格可能因文化以及世代而有差異，請就下列領導風格的分類來分析上題所討論過的特定領導人* (*根據 Kurt Lewin 與 Rensis Likert 的研究)：
 - 參與式的：尋求納入其他人的參與；
 - 情境式的：依據情境因素變更領導風格；

“要確定你同樣努力得將這些特質...那些讓您本身事業成功的特質...運用在扶輪 — 也就是一個我們都是股東的跨國性企業 — 的業務。我們必須毫不倦怠的努力來讓我們的產品，服務，完美，並且一直朝向我們的終極底線：國際瞭解與和平。”

1988-89 RI 社長 Royce Abbey

— 像一個事業一樣的經營扶輪
扶輪月刊 1988 10 月號



- 交易式的：透過階級的架構以及獎懲的制度來運作；
 - 轉形式的：透過鼓舞、分享活力與熱忱來領導；
 - 僕工式的：服務他人而非被服務。
- 4) 好的領導人是與生俱來的或是領導才能是可被教導的？

RLI 相信雖然一個人會將某些與生俱來的特質帶進他的領導才能，不過以一個人可以改進他/她的領導技巧的角度看來，領導才能是可被教導的。在這問題上各人會有不同，而且各種觀點都有其價值。

- 5) 什麼因素激勵一個人在職場表現突出？

- 6) 在扶輪社用什麼來激勵一個人？

- 7) 想想貴社的歷任社長，並選一位您認為是最好的領導人(不必說出姓名)。告訴本組為何該領導人是最的。看起來有哪些因素是扶輪社優劣領導人最重要的差別？



- 8) 為何在一個組織以及在您的扶輪社中領導人與追隨者兩者都很重要？您能夠兩方面都作好嗎？

- 9) 為何“願景”是一位扶輪領導人的重要特質？**願景不只是看到—它是決定某件事(例如一件有效的專案)的潛力/可能性。一位有遠見者可以看出他/她要走向何方。**

總結：優秀的領導需要思考、規劃、準備、有意願嘗試新的事物、不為過去所束縛、以及敢於冒險的信心。

“扶輪必須在扶輪社的層級不斷的更新以避免停滯，並且在國際的層級更新以避免退化。但所有層級的扶輪都是要依賴個別扶輪社友。”

1969-70 James F. Conway
— 挑戰：檢討與更新
扶輪月刊 1969 7 月號



我的扶輪世界

我是一個志趣相同者的世界性組織的一部份。



本節課程目標

討論扶輪的目的

瞭解我們組織的層級

在各個層級的人能夠如何協助貴社

教材

插入資料 MRW-1：我的扶輪世界組織圖

插入資料 MRW-2：扶輪策略計劃

插入資料 MRW-3：扶輪策略計劃重點

插入資料 MRW-4：扶輪的核心價值

插入資料 MRW-5：扶輪宗旨

扶輪基礎 595-EN-(510)

國際扶輪歷史。

聯絡國際扶輪幕僚。

圖例： 插入附件 線上資料 文章 ppt

這是橫過 RLI 的 3 天內的社員螺旋式課程(Membership Spiral)中的一個課程。本節的其他課程還有吸引社員投入、以及倫理與職業服務。以本節為基礎所建立的其他課程有吸引社員、扶輪社友、職業服務與期待。服務與領導有各自的螺旋式課程。

本節議題：

1) 重要的扶輪指導觀念。請以一句話描述扶輪—請全組將它寫下並討論。

a) 是否有任何人曾問您扶輪到底是什麼一回事？您如何告訴他們？

b) 我們應該到哪裡去尋找扶輪的目的？國際扶輪章程



c) “扶輪宗旨是什麼？” 請見插入資料 MRW-5.

d) 五大服務途徑是什麼？ 社務、職業、社區、國際、以及新世代。請分享並下定義。

2) 國際扶輪 (R.I.)

a) R.I. 的必要性。我們為何不能只要扶輪社就好而不必去擔心這些其他的實體？如果我們不必向 R.I. 以及地區繳納規費不是會比較便宜嗎？我們為何需要 R.I.？

b) 作為一個國際性組織有什麼好處嗎？請使用掛圖。

c) R.I. 如何控制/支配各扶輪社？我的扶輪社被規定做些什麼？扶輪是否有一套策略計劃？談談模範扶輪社章程(SRCC) 與建議扶輪社細則。各扶輪是以何種方式自治的？有哪些事是扶輪社可以更改的？有哪些事是它們不能更改的？為什麼？

d) 請討論 R.I. 的組織：領導階層？行政管理？立法？請使用插入資料 MRW-1。請參與者在此插入資料上以符號表示以作為討論的一部份。

e) 我們要如何聯絡 R.I.？我們可以由哪裡得到資訊與協助？作為本討論的一部份，引導人須就扶輪社友們應聯絡哪些人以及依照什麼順序領導討論。一般說，是以扶輪社聯絡人開始，然後是地區，然後是地帶，然後是國際層級。

- 國際扶輪網站 www.rotary.org
- 扶輪基金會聯絡中心－電話號碼：866-9RO-TARY 或 866-976-8279 (僅限美國與加拿大)
- 地帶網站－請教您的引導人此一資訊。引導人須事先準備這項資訊。

“扶輪是如此簡單以致於有許多人不知曉它，而有些人甚至於誤解它。扶輪並不是一門哲學....不是一套無所不包的世界的觀點，想要回答每一個問題....以及滿足心靈與思想的所有指令。扶輪不過是一個事業與專業人士在服務的理想下結合在一起的協會。”

1937-38 RI 社長 Maurice Duperrey

— 向 1938 美國加州舊金山扶輪國際年會所作的演講



- RLI – 扶輪領導學院網站：請見 www.rotaryleadershipinstitute.org 國際 RLI (傘式組織)網站，並且那裡也可以找到一份 RLI 各分部網站網址。引導人須確認他們的 RLI 分部的網址資訊有張貼上去，如果沒有的話，鼓勵讓它張貼上去。
- 地區網站—聯結到地帶網站與 R.I.網站，使用 www.rotaryxxxx.org 的格式，其中 xxxx 為 4 個數字的地區號碼，亦即 7690 等。

3) 扶輪地區

a) 我們為何有地區？地區為扶輪的一個行政管理單位。地區具有行政管理、領導、訓練、溝通、對內與對外公共形象與公共關係、募款、鼓勵、解決問題、促進合作、代表出席地帶與國際性會議，等等的功能。

b) 地區總監做些什麼事？助理總監做些什麼事？地區總監為國際扶輪在地區內的職員，在 R.I. 裡事會的全盤指揮與督導之下。總監的職責包括與地區及扶輪社領導人們合作以確保對於地區領導計劃的參與以及培養有效能的扶輪社。這些職責包括：(1) 籌組新的扶輪社，(2) 強化現有扶輪社，(3) 推動社員成長，(4) 支持我們的基金會，(5) 提倡友好的扶輪社關係，(6) 規劃地區年會並協助 PETS 與地區講習會，(7) 扶輪社公式訪問，(8) 新聞函(總監月報)，(9) 向 RI 報告，(10) 移交報告與檔案給下任總監，(11) 遵守規定選舉，以及(12) 監督地區內的扶輪組織。(請見程序手冊 p28-29)

助理總監為地區的任命人，非 RI 職員，每年由現任總監任命，提供地區領導階層的延續性。其職責包括：協助各扶輪社社長、出席扶輪社訪問與公式訪問、做為扶輪社與地區的橋樑、監督扶輪社的狀況、協調扶輪社層級的訓練，就各委員會的挑選提供建議、參與地區與扶輪社各項活動，包括地區團隊訓練、PETS 以及地區訓練會。(請見程序手冊 p38-39)

c) 為何地區對於扶輪社很重要？請於前面一段挑選幾項職責，並討論它們對於扶輪社的重要性。



- d) 扶輪社要如何與地區聯絡？我們要如何查到關於我們地區的資訊？**引導人應事先確認地區的聯絡資訊，包括任何地區的行政人員或辦事處的資訊。**

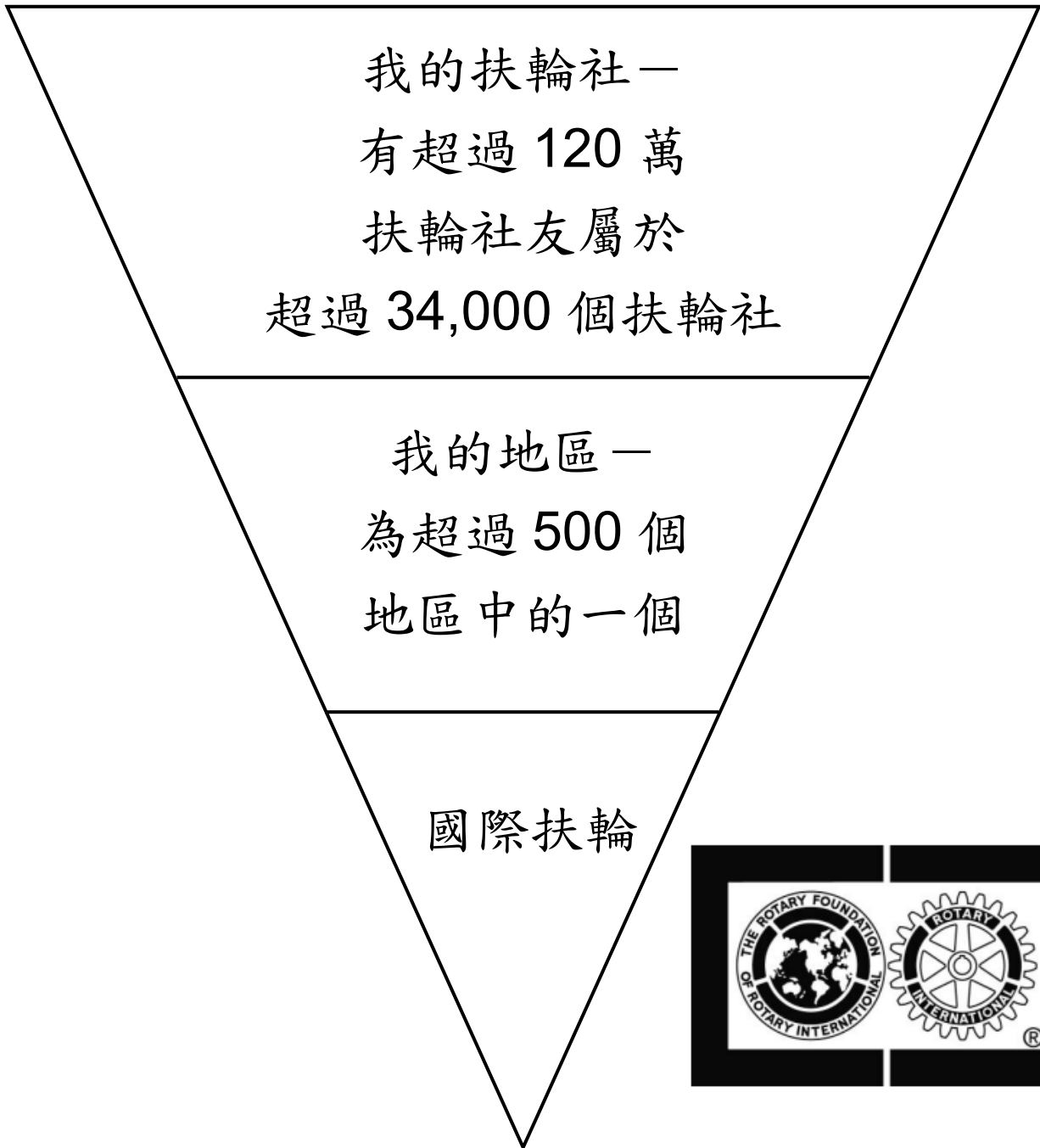
4) 扶輪地帶

- a) 地帶是什麼以及我們為何有它？**地帶是一個行政管理單位，國際扶輪理事是透過它來選出。它是由一個包含大約全世界 1/34 扶輪社友的一個地理區域內的數個地區所組成。理事是依照配對地帶之間的排程選出以提供全世界以及各地帶內的比例代表權。**
- b) RI 理事在地帶內的角色為何？扶輪協調人(RC)、地域扶輪基金協調人(RRFC)、以及扶輪公共關係協調人(RPIC)的角色為何？**19 名理事構成理事會治理國際扶輪 (RI 章程 6-1)。在一配對地帶內的理事為由 RC、RRFC、以及 RPIC 所組成以透過強化各扶輪社與地區來提昇 RI 與 TRF 為目標的“關鍵規劃團隊”的領導人與主委。RC、RRFC、以及 RPIC 的階級與地位相同，應共同合作。(政策彙編 26.060.2) 理事也要每年召開卸任與現任職員的扶輪(地帶)研習會，擔任總監們的資源人，並且可能有其他地帶內的傳統儀式性功能。**
- c) 地帶對於扶輪社是否重要？為何是或為何不？**瞭解地帶對於扶輪社很重要，目的是要瞭解它與 RI 的關係以及在選舉地區層級以上領導人的代表方式。而且，地帶層級的會議可以為前地區總監們提供訓練的機會以及目前的 RI 新聞，然後他們可以將這些資訊與原始資料轉達給他們有互動的扶輪社。**



插入資料 MRW-1:

我的扶輪世界





插入資料 MRW-2:

國際扶輪策略計劃





插入資料 MRW-3:

國際扶輪策略計劃優先事項與目標

RI 策略計劃確定了由 16 項目標所支援的三大優先事項：

支援及強化扶輪社：

- 增進扶輪社的創新及彈性
- 鼓勵扶輪社參加各種服務活動
- 推動社員的多元化
- 改進社員的吸收以及防止流失
- 培養領導人
- 籌設新而有活力的扶輪社
- 鼓勵在扶輪社及地區層級的策略規劃

聚焦及增加人道服務

- 根除小兒麻痺
- 增加永續性的服務並聚焦於：
 - 新世代服務計畫
 - 扶輪基金會的六大焦點領域
- 增進與其他組織的合作及聯繫
- 在當地與國際辦理重大的專案

提升公共形象與認知

- 統一形象與品牌認知
- 宣傳以行動為導向的服務
- 宣揚核心價值
- 強調職業服務
- 鼓勵各扶輪社宣傳它們的建立人脈關係的機會以及重大的服務活動



插入資料 MRW-4: 扶輪的核心價值



核心價值

扶輪的核心價值代表本組織的文化的指導原則，包括那些指導社員們在本組織內的優先事項與行動的原則。價值觀在策略規劃中唯一項越來越重要的成份，因為它們驅動本組織領導階層的意圖與方向。

服務

我們相信我們的各項服務活動與計畫帶來更大的世界瞭解與和平。服務為我們使命的一項主要元素。透過個別扶輪社的計劃與行動，我們在我們整個組織內創造了一種服務的文化，提供了無與倫比的滿足感給那些服務的人。

聯誼

我們相信個別的努力專注於個別的需求，但是結合起來的努力則服務全人類。結合起來的努力的力量無限，讓資源倍數成長，並且拓展我們的生命與眼界。聯誼可導致容忍並超越種族、國家、以及其他界限。

多元化

我們相信扶輪將國際上所有人民團結在服務的理想下。我們鼓勵我們社員的職業以及我們的活動與服務工作的多元化。一個能反映其事業與專業界的扶輪社是一個掌握了其未來之鑰的扶輪社。

正直

我們致力於可信度也期待我們的領導人們以及同儕社員們如此，不論在我們的服務成果或是在我們用來達成我們目標的過程上。我們在我們的工作以及人際關係中堅守崇高的道德與專業標準。我們在我們的互動上是公平並且尊重別人的，並且我們也憑著良心保管那些託付給我們的資源。

領導

我們是一個在他們專業領域的領導者的個人們的全球性聯誼組織。我們相信領導能力培養的重要性，以及領導才能作為我們社員的一項特性。作為扶輪社友，我們是執行我們核心價值的領導人。


所有這些核心價值都反映於[扶輪宗旨](#)與四大考驗，後者也是被我們應用在日常生活當中。它們激勵我們去促進並支持為了培養並維持人類關係的完整性而服務的理想。

核心價值全文(2010年3月)



插入資料 MRW-5: 扶輪宗旨

R O T A R Y



扶輪宗旨

扶輪之宗旨在於鼓勵並培養以服務之理想為可貴事業之基礎，尤其著重於鼓勵與培養：

- I 藉增廣相識為擴展服務之機會；
- II 在各種事業及專業中提高道德之標準；認識一切有益於社會的職業之價值；及每一扶輪社員應尊重其本身之職業，藉以服務社會；
- III 每一社員能以服務之理想應用於其個人、事業及社會之生活；
- IV 透過結合具有服務之理想之各種事業及專業人士，以世界性之聯誼，增進國際間之瞭解、親善與和平。

R O T A R Y
I N T E R N A T I O N A L
I N T E R N A T I O N A L

RUSSELL-HAMPTON CO.



The Rotary Leadership Institute

教員指南

讓社員投入

我藉由我的積極參與讓我的扶輪社與扶輪更加茁壯。




本節課程目標


確認讓我們社員投入的價值


討論我能夠更加投入扶輪社活動的方式


探討投入的方案


插入以及線上的資料


 [插入資料 EM-1](#)：社員滿意度調查


 [插入資料 EM-2](#)：上一代與新世代的對照


 [插入資料 EM-3](#)：讓社員投入的主意：傳達價值觀—留住扶輪社友

 [插入資料 EM-4](#)：讓社員投入的 12 點計劃





 [社員發展資源指南 417-EN \(408\)](#)

 [扶輪社評估工具 EN \(808\)](#)

 [沒有繼任就不算成功，Michael McQueen 2010](#)

 [社員發展網頁](#)

www.rotary.org/en/Members/RunningAClub/MembershipDevelopment

圖例： 插入附件  線上資料  文章  ppt

這是橫過 RLI 的 3 天內的社員螺旋式課程(Membership Spiral)中的一個介紹課程。在本螺旋式課程中的其他課程包括我的扶輪，以及倫理與職業服務。以本節課程為基礎的較深入課程有吸引社員，以及扶輪社友、職業服務與期待。服務與領導有各自的螺旋式課程。

本節議題：

- 1) 為何讓我們的社員投入重要？讓社員投入的意義不單是讓他們做事或讓他們忙碌。讓一位扶輪社友投入意指去激發他們親身的、以專業的技能、以及以公民的態度參與並致力於扶輪社的使命與活動。投入可以培養對於扶輪社在做些什麼的真正興趣，社員間的關係，對於扶輪社的成就的投資與驕傲，以及對於他們服務受益人的同理心。投入對於扶輪社與扶輪很重要，因為投入的社員會覺得他們在時間與金錢上的投資是寶貴的，得到賞識，並且產生影

“扶輪社的社員資格必須為所友扶輪社友們提供有意義的服務以及友誼的機會。在此同時，我們必須維持高標準。如果我們開始只是尋找繳納費用的社員以作為增加我們預算的一種方法，這將嚴重的傷害到我們的可信度，也預示了我們組織的末路。”

1999-00 RI 社長 Carlo Ravizza



響。這是對於他們時間與金錢的一項好投資。這對他們有一種極為獨特的益處，很難由其他方式取代。那些感覺他們的努力很值得的社員很少自願離開他們的扶輪社，並且如果他們真的離開了，他們還會繼續尋找其他方式來延續他們與扶輪的聯繫。在這種意義上，“投入”就是扶輪社社員與“真正的扶輪社友”之間的關鍵區別。有趣的是，“engaged”對一位工程師而言意指“being in gear 齒輪已接合(就緒)”，這也是早期扶輪社友們想要以“扶輪的齒輪”宣揚的觀念。

“engaged”的定義來自 www.Merriam-Webster.com (網路字典)。

- 2) 您為何加入您的扶輪社？扶輪社的社員資格是個人的，這些參與者加入的理由在先前可能很少與人分享，而此一“分享式問題”可以協助在您的班上建立起感情。加入他們扶輪社的理由會很多，可能從“自私的”到“人道的”，“在地的”到“全球的”，“個人的”到“社交的”，還有其他許多驅動力。每一位扶輪社友的理由都必須被肯定，並用來說明社員加入的理由的多樣性，各扶輪社以及機會的複雜性與多元化，以及各扶輪社能夠用來滿足各種答案所表達的需求的無窮方式。還可能有些後續問題：(1)您是否一定要為了那個理由加入扶輪？，利用這個問題來探討扶輪可能與其他民間的或是服務性組織區別的地方；(2)您為何向加入的邀請說“yes”？，以更進一步探討參與者們的個人動機，並且更深度的反映出所表達的加入的理由；或是(3)您由扶輪社的社員資格獲得什麼？，以強化身為扶輪社友的益處，以及那些益處與投入扶輪社活動的聯結。

- 3) 貴社可以利用什麼策略來讓它們的社員投入？對於本節選擇性的使用插入資料可協助展開討論，擴充想法，或看看一些最佳作為。一個兩分鐘的演練，回答插入資料 EM-1：社員滿意度調查可以作為任何一欄的標題的針對性討論的一個起點，像是(1)“您覺得在您的扶輪社受歡迎嗎？”，以探討有關多元化、派系、世代、或其他議題；(2)“您覺得與貴社領導人分享您關心的事很自在嗎？”，來探討建立社溝通、開放、以及社員自我授權的策略；或(3)您如何為貴社在[各種領域]的參與程度評等？，以探討在每一個領域投入的策略，或許參考一些其他教材的構想。插入資料 EM-2 指向影響每一個扶輪社動力的世代差異。插入資料 EM-3 能夠將本組導向讓社員投入的更明確、創新的構想，因而可以作為讓本組腦力激盪或討論它們所觀察到的“最佳作為”的起點。插



入資料 EM-4 討論讓扶輪社社員投入的較有組織以及傳統的方法，可能對於一個較傳統的小組較為有效。

- 4) 什麼因素讓您留在扶輪社？您為何加入扶輪社與您為何留下來的差別對於某些參與者可能很小，但對於其他的人可能有明顯的不同。這是另一個私人的、“分享式問題”，您可以往回反省對於先前問題所作的回答。您的扶輪社或許不知道他們有一套“社員投入流程”，但事實上每一社都有，不管它事一套經過深思熟慮所產生的計劃或是很少被考慮過的。貴扶輪社的“社員投入流程”的動力可以藉由對此問題的答案探討。

如同上面所述，在扶輪中社員資格是私人的事，所有參與者必須能夠：

- 對本討論做出貢獻；
- 思考一下他們加入扶輪以及留在扶輪的理由，以及它所帶給他們的價值；以及
- 探討他們扶輪社能做哪些事來推動社員的投入。

投入的社員較會留在扶輪。缺少投入是那些自願離開的社員所表達的許多理由中的核心。



插入資料 EM-1: 社員滿意度調查

(4 頁)

本調查是要讓扶輪社使用。所有扶輪社社員都應填寫以協助評估社員們對於本社各項活動與專案的滿意度。請將您填好的表格依照扶輪社秘書指示交回。所有回答都是保密的。

您覺得在我們扶輪社中受歡迎嗎？ 是 否

如果是否的話，為何不呢？(請勾選所有適用的)

跟我比起來，其他社員(勾選所有適用的)

比較老 比較年輕 不同性別 不同種族 其他 _____

扶輪社的成員未曾努力與我互動

其他 _____

您覺得與貴社領導人分享您關心的事很自在嗎？ 是 否

如果是否的話，為何不呢？(請勾選所有適用的)

扶輪社的領導人們有太多職責；我不想去增加他們的負擔。

扶輪社的領導人們有他們自己要辦的事，對其他想法不感興趣。

我成為社員還不夠久，還不足以很自在的去接觸扶輪社領導人。

我不想被感受為一位好抱怨者。

其他 _____

您如何為貴社在下列各種類型的活動的參與程度評等？

	優異	足夠	不足	不清楚
社員發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社員訓練與教育	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
當地性服務專案	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
國際性服務專案	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
扶輪社公共關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
募款	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
扶輪基金會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
聯誼	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
其他 _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

您是否曾經參與扶輪社的專案與活動？ 是 否

如果是的話，您是如何開始參與的？ 我自願參加 我被要求參加

如果是否的話，為何不呢？ _____



請指出您在以下各類型活動參與的情形：

	目前有參與	願意去參與
社員發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社員訓練與教育	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
當地性服務專案	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
國際性服務專案	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
扶輪社公共關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
募款	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
扶輪基金會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
聯誼	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
其他 _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

您要如何為您參與扶輪社活動與專案的滿意度評等？

- 很滿意 滿意 不滿意

如果不滿意，為什麼？(請勾選所有適用的)

- 知識不足 缺少優質的服務專案
 人格衝突 缺乏來自其他社員的支持
 花費 缺乏家人的參與
 個人時間衝突 其他 _____

您對於下列與我們扶輪社社員資格相關的支出如何評等？

	太多	合理
扶輪社社費	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
每週例會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
扶輪社紅箱/估定金額	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對於服務專案的自願捐獻	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對於扶輪基金會的自願捐獻	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



您對於我們每週例會的以下各方面如何評等？

	優異	適足	不足
扶輪內容的量	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
時間長度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
節目的組織	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
聯誼的時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
建立網絡的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	方便	不方便	
地點	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	建議的地點：_____
時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	建議的時間：_____

對於我們例會的場所有哪方面您覺得不滿意？(請勾選所有適用的)

- 服務
- 用餐品質
- 餐費
- 停車方便性
- 其他 _____

下列哪些變革可以改善我們扶輪社的例會？(請勾選所有適用的)

- 較好的演講者
- 更專注於聯誼
- 節目主題更加多元化
- 更加注重職業資訊
- 更多的家庭參與
- 較好的時間管理
- 更多的服務機會
- 更多的領導機會

您要如何為我們扶輪社的聯誼機會評等？

- 太多
- 剛好
- 太少

您要如何為我們扶輪社的網站/社刊所提供的扶輪知識的量評等？

- 過多
- 適足
- 不足



您想要用下列哪幾個字來形容我們扶輪社的網站/社刊？

(請勾選所有適用的)

- 有趣
- 有用
- 資訊充足
- 無聊
- 有限的
- 資訊不足

其他有哪些是您希望看到變革？

您的配偶/伴侶/家人對於您參與扶輪有什麼反應？

(請勾選所有適用的)

- 對我的參與感到驕傲
- 認為扶輪佔用了我太多的時間
- 想要知道更多/參與
- 認為扶輪太花錢
- 希望與其他的扶輪配偶/伴侶/家人互動
- 可能會有興趣成為社員
- 其他 _____



插入資料 EM-2: 上一代與新世代的對照



上一代參與扶輪的理由

Prior Generations' Reasons for Joining Rotary

- 社交的考量
Social Considerations
- 於社區內地位
Stature in the Community
- 生意的網絡
Business Networking
- 消遣Entertainment
- 與我們的社區聯繫
Connections with Our Community



Rotary Leadership Institute – Part I

Rev.2007-07-08 bww17 No-1-15



這一代參與扶輪的理由

Current Generations' Reasons for Joining Rotary

- 期盼於工作場所以外做些重要事情
The Desire to Do Something Important outside the Workplace
- 期盼與一群同僚一起合作
The Desire to Work within a Group of Peers
- 培養領導技巧的機會
The Opportunity to Develop Leadership Skills



Rotary Leadership Institute – Part I

Rev.2007-07-08 bww17 No-1-16



插入資料 EM-3: 讓社員投入的主意：傳達價值觀—留住扶輪社友！

問題。雖然整體社員人數停滯不動，在過去 7 年當中全世界的扶輪社一共增加了 120 萬社員但也流失了 120 萬，這是一個很驚人的防止流失的失敗。那些由於非自願的理由(死亡、遷徙等)離開的扶輪社友每年只佔防止流失失敗的 7%。由美國東部、加勒比海、以及南美某些選定的區域所做的統計顯示那些自願離開的社員通常是那些進入扶輪不到三年者("較新的社員")。"較新的社員"表明他們留在扶輪是要：(1)服務他們社區，(2)人際網絡，以及(3)代表他們職業並且培養領導技巧。

解決。10 項貴社容易做以處理這些問題並滿足較新社員們的期待為目標的主意。

 <p>配對結合。將新社員放在新社員職業分類委員會，其任務是檢討全社的職業分類，並將較新社員與較有經驗的社員配對。這個配對要在扶輪社例會中宣布。</p> <p>各對要在指定的例會中坐在一起，至少每個月一次。每個月由主席台鼓勵討論一個主題，像是本社的歷史、本社過去的服務專案、職業分享、最喜歡的補出席會議、以及新的社區服務專案的構想。</p>	 <p>生命中的一分鐘。每週例會一位安排新社員上台將他們所提供的工作或服務或產品、有哪些構想與機會，以一頁書面的格式作一分鐘的摘要報告。談話不能“脫稿”，不能“即興式”。收集這些摘要登於每週扶輪社節目表上或於扶輪社網站上，上附他們事業的連結或介紹。</p>
 <p>網站相連結。本社每位扶輪社友的姓名必須登在本社網站，將他們的事業名稱連結到他們個人或公司的網站(自願的並且得到准許)。扶輪社友們應該在他們個人或公司網站提到他們的扶輪隸屬並且連結回到扶輪社網址。</p>	 <p>RL 小隊。新社員應由扶輪社資助，以小組的方式一起通勤，送去他們附近較方便的扶輪領導學院。該小組回去應在一次扶輪社例會中以整組的方式作報告，並且須向本社及/或理事會提出 3 點創新的建議及/或新的專案。請見 www.rotaryleadershipinstitute.org</p>
 <p>派對時間。每個月籌劃在一個非扶輪的場所與時間集會以作為一項“見面與問候”的社交與人際關係時段。扶輪社可以贊助其費用，或是可以安排為對於扶輪社友“有去有付費”，但費用很低。必要時可以藉由多變化的通關護照、分站、“神秘扶輪社友”、或其他攪合策略鼓勵大家打成一片。</p>	 <p>認養一個班級。新社員與一位當地的小學或初中老師以及班級合作在他們學校或附近進行一項“親自動手”花費低或無費用的服務專案。第一步是與學校行政單位或員工工作一次需求評估。可以邀請全社參與，但由該新社員主導。</p>
 <p>“快閃族”專案。指派新社員委員會籌劃辦理一項單一扶輪社或是多社聯合的“親自動手”社區服務專案，時間最多 2 小時。以錄影或照片記錄下來。在扶輪社例會作報告。</p>	 <p>職業分享。指派新社員委員會為當地初中、高中、或大學籌劃辦理一項單一扶輪社或是多社聯合的“職業博覽會”，“生涯日”，或“工作觀摩”活動。</p>
 <p>您如何互動(Interact 雙關語：扶少)？在一個有現在所准許的較低年齡(12 歲以上)學生的學校開辦一個扶少團，也就是初中。由新社員主導這項工作，與學校輔導老師合作，出席例會，並擔任該團的輔導扶輪社友。</p>	 <p>歡樂委員會。它就是它聽起來像什麼的！裡面工作人員(大部分)為新社員。</p>



插入資料 EM-4: 讓社員投入的 12 點計劃

- 1) 設立一個社員服務委員會
- 2) 衡量並檢討本社的社員投入與社員留住率的歷史
- 3) 提供一個入社前的訓練節目
- 4) 迎接—指派一個職務—介紹
- 5) 擬訂一個導師與教育計畫
- 6) 辦理一場新社員歡迎會
- 7) 記錄新社員第一年的活動
- 8) 在第一年後—表彰與面談
- 9) 倡導新社員的機會
- 10) 提供人際關係與專業的發展機會
- 11) 注意到危險信號並補救投入不足的問題
- 12) 要創新一強調我們留在扶輪的理由



我們的基金會

在我當地的社區以及在全世界“行善”。



本節課程目標

探討我們扶輪基金會的基本目標、計畫、與資金籌措

討論我們的扶輪基金會對於各扶輪社及對於國際扶輪之重要性及價值

插入以及線上的資料

插入資料 OF-1：未來願景是什麼？

基金會事蹟 159-EN (1111)

速覽參考指南 219-EN (511)

扶輪基礎：扶輪基金會

<http://www.rotary.org/en/Members/NewMembers/RotaryBasics/Pages/TheRotaryFoundation.aspx>

圖例： 插入附件 線上資料 文章 ppt

這是橫過 RLI 的 3 天內的服務螺旋式課程(Service Spiral)中的一個課程。以本節為基礎所建立的其他課程有服務專案、針對性的服務、國際服務、扶輪的機會、以及產生影響。領導與社員有各自的螺旋式課程。

雖然本課程以及 RLI 內其他有些課程討論扶輪基金會的議題，較具體的扶輪基金會訓練您還是要請教您的地區。

本節議題

1) 基金會是什麼？“基金會”被韋氏字典定義為“被捐贈來對某一機構永久性支援的資金”，像是捐贈基金或是信託基金。它通常是一個獨立的法人實體。

有哪些基金會的實例？基金會一般分類為“私人基金會”或“公益慈善基金”。世界上最大的基金會都是公益慈善基金，像是比爾與美琳達蓋茲基金會(建康照護、教育、貧窮、科技)，Wellcome 信託基金會(研究、科學與醫學)，Lilly 捐贈基金會(社區發展、教育、宗教)，福特基金會(社區發展、教育、媒體、藝術、和平)。

基金會有什麼好處？特定的“慈善目的”，許多國家給予捐贈者以及其行政管理都有有利的租稅地位，包含與一

.... 看來我們接受捐贈以做為在世界行善的目的，在慈善性、教育性、或其他社區發展的途徑.... 是非常恰當的。

1916-17 RI 社長 Arch Klumph
1917 年 6 月 18 日
美國喬治亞州亞特蘭大 RI 年會



般標準事業不同的監督與管理架構。

- 2) 您對於扶輪基金會瞭解多少？它支援扶輪社友們透過扶輪社所做的人道服務。扶輪基金會的使命是讓扶輪社友能夠透過改善健康，支持教育，以及減輕貧窮來促進世界瞭解、親善、與和平。

它做些什麼？它執行一些計畫，像是消除小兒麻痺計畫(PolioPlus)，人道獎助金計畫、以及教育計畫。同時這也是討論服務的六大焦點領域的機會。

我們為何需要它？它是扶輪社友們的“首選慈善基金”，提倡定期的慈善捐獻，支援扶輪社友們與各扶輪社的服務活動，同時協助提供一個“在世界上行善”的全世界性槓桿操作的籌資機制。

- 3) 誰在管理扶輪基金會？它是由一個 15 位成員的保管委員會管理。它的成員包括主委、主委當選人、副主委、以及扶輪秘書長。保管委員是由 RI 社長以交叉任期，四年一任的方式任命，經 RI 理事會核准。扶輪社友們提供資金給本基金會，因而對於政策與計畫都有顯著的發言權。這種扶輪社友的意見回饋的一個實例就是“未來願景計劃”，這是一個試辦計劃，聚焦於服務以及提供各地區與扶輪社對我們基金會的計畫更多的監督、管理、與責任。請見插入資料 RF-1：未來願景是什麼？
- 4) 國際扶輪與扶輪基金會有何不同？它們是各自獨立的法人實體。國際扶輪為全世界所有由扶輪宗旨所指引的扶輪社的聯合會。國際扶輪的使命是透過其事業、專業、與社區領導人們的聯誼來向他人提供服務，推廣正直，以及促進世界瞭解、親善與和平。各輪社要繳納以每位社員計算的會費才能屬於此聯合會。扶輪基金會是一個非營利的法人，完全由扶輪社友們以及認同其一個更好的世界的願景的基金會之友們的自願捐獻所支持。
- 5) 您與您的扶輪社能夠如何捐獻給扶輪基金會以及為它募款？
捐贈可以由個人、扶輪社、地區、法人、其他基金會、非政府組織、政府、或由一般



大眾募款為之。

我們的基金會提供什麼鼓勵來提高捐獻？對於扶輪社友們、家人以及他人的表彰，像是保羅哈里斯之友、巨額捐獻者、永久基金捐獻者、遺贈協會；利用(表彰)點數來創意性的創造表彰；利用現金或先前捐款(DDF)的捐獻來支援專案的能力；以及地區拿回某些資金以為當地或社區的專案之用的政策。

- 6) 當您將錢捐給扶輪基金會時，您可以指定這些資金捐到哪裡以做哪些用途嗎？ *是的。* 有哪些選項以及他們如何運作？ *資金可以捐給年度基金(好比是一個支票帳戶，每年支出)，永久基金(好比是儲蓄帳戶，以一種傳統的捐贈基金持有，只有支出利息而本金保留)，或指定到支援特定倡議行動的基金，像是小兒麻痺基金、和平獎學生、或特定的配合獎助金。*
- 7) “EREY”是什麼意思？ *每位扶輪社友，每年。它是一項宣傳運動，要將每一位扶輪社友納入扶輪基金會的捐助與活動，每年至少一次。有時會設定最低自願捐獻的目標以作為這項宣傳運動的一部份，最近的目標多在每位扶輪社友每年 US\$100 或 US\$125。*
- 8) 參與我們的基金會能如何助益我的扶輪社？ *請參考您的扶輪雜誌的實例。您的扶輪社可以協助當地學生獲選獎學金，認識與接待來自其他國家的人，由您的扶輪社利用地區獎助金來支援當地性與國際性專案，參與重大的國際性專案，以及甄選扶輪社友與他人來加強及分享他們的職業技術。*
- 9) 我可以由哪裡得到更多資訊？
 - a) 於 www.rotary.org 上的扶輪基金會網頁。
 - b) 扶輪基金會聯絡中心(The Contact Center) 電話 866-9RO-TARY or 866-976-8279 (僅限美國與加拿大)。 Email 到 contact.center@rotary.org . 基金會專家每星期一到星期五由美國東部時間 9:00am 到 6:00pm 答詢電話。
 - c) 你們扶輪社、地區、或地帶的扶輪基金專家。
- 10) 分享您的扶輪感人時刻。



插入資料 OF-1: 未來願景是什麼？

未來願景是什麼？

未來願景計劃是扶輪基金會為了支援各地區與扶輪社的人道性與教育性專案的新的獎助金模式。在未來願景下，基金會只提供兩種類型的獎助金：地區獎助金與全球獎助金。地區獎助金為整筆式獎助金，讓各扶輪社與地區能夠處理他們社區以及國外立即的需求。全球獎助金資助在一或多個焦點領域中的大型、具有永續性、可衡量成果的國際性人道專案、職業訓練團隊、以及獎學金。

這個新的獎助金模式會如何助益各扶輪社與地區？

扶輪基金會新的獎助金模式提供各扶輪社與地區辦理一些能夠產生較大影響力、打造較堅強扶輪社、擴大社員與捐贈者基礎、強化公共形象的專案與活動，也激發熱誠去支持當地的服務工作。

此外，各扶輪社與地區也可由下列各種現象獲益：

- 獎助金由 12 種減少為兩種－全球獎助金與地區獎助金－另一方面在這兩種獎助金類型中維持多樣的活動。
- 獎助金撥款的處理更快，並且申請與核准的流程也很透明，讓各扶輪社與地區能夠從頭到尾看到他們獎助金審查的狀態。
- 各地區現在可以拿到他們地區指定基金的 50% 作為地區獎助金，如此讓它們有較多的資金供專案使用，並且對於他們的 DDF 有較大的控制權。
- 地區獎助金可以用來贊助各式各樣的當地與國外的活動，包括傳統的團體研究交換、獎學金、以及任何與基金會使命相符的專案。
- 對於獎助金的監督與評鑑可以對獎助金贊助者們以及基金會提供重要的資訊。例如，知道由他們專案受益的人的數目可以協助各扶輪社與地區像一般大眾宣傳他們的工作的價值。
- 各扶輪社與地區可以決定他們對於全球獎助金的參與程度。他們可以與一個國際夥伴一起擬訂他們自己的專案，或是他們可以申請包裹式全球獎助金，這是與策略夥伴事先架構好並且完全由世界基金資助。
- 全球獎助金受獎生甄選的時程較短，因此各扶輪社與地區不必非常早就規劃。
- 全球獎助金獎學金接受世界基金配合，因而降低一份獎學金對於贊助者們的每年開銷。
- 旅行到國外以滿足至關重要的人道需求的職業訓練團隊提供遠超過 GSE 經驗的服務機會。例如，在試辦的第一年，一個來自美國印第安納州的心臟專業團隊旅行到烏干達，



他們在那裡對兒童施行小兒心臟手術，一方面訓練烏干達的同業們他們所使用的技術。他們拯救了許多生命，但也確保了當地的醫師將可以在未來拯救更多的生命。

焦點領域是什麼以及它們是如何被選定的？

六大焦點領域為：

- 和平與衝突預防/解決
- 疾病預防與治療
- 水與衛生
- 母親與兒童健康
- 基礎教育與識字
- 經濟與社區發展

這些領域都是被確定為扶輪社友們已經在世界各地處理當中的關鍵性人道議題。保管委員會一致認為扶輪社友們先前在這些領域的經驗與興趣可以推動更多的社員投入以及專案的成功。

何謂永續性以及它為何重要？

扶輪基金會將永續性定義為在獎助資金用罄以後能夠長期維持成果以服務某一社區的持續性需求。一件永續性專案在典型上將社區領導人們納入規劃過程，如此他們也就投資於此專案的長期成果。訓練與資訊的交換協助社區準備好在扶輪社的參與結束後能夠靠他們自己維持成果以及解決問題。永續性專案提供持久性價值以及對於扶輪的金錢與義工時數的投資較大的回收。

何謂策略性夥伴關係以及它們如何運作？

策略夥伴關係為扶輪基金會與另一個在某一或數個焦點領域中具有獨特或專業知識或技術的國際性組織間的關係。策略夥伴關係為大規模的，多年期的關係。扶輪的策略夥伴們提供財務資源、專業技術、倡議，或是上述的某一組合。這些夥伴關係將可透過包裹式全球獎助金產生相互有利的專案組合，滿足夥伴們的目標並且提升扶輪社友們的服務機會。

未來願景的全球啟動的時程為何？

所有地區自 2013 年 7 月 1 日開始只能使用新的獎助金模式。不過，非試辦地區應在很早以前就開始為轉型做準備。地區總監當選人們將於 2012 國際講習會接受訓練，而 DGEs 與地區扶輪基金主委們將於 2013 國際講習會接受訓練。這些訓練將幫他們準備好在啟動以前完成線上認證流程、訓練並認證各扶輪社、以及申請地區獎助金。在過渡到未來願景以及未來願景新聞函可以看到更多資訊。

扶輪社友的意見輸入與回饋如何被用來改進此新的獎助金模式以為全球性的啟動？

各試辦地區早已提供基金會改進的建議。例如，對於線上申請正在做重大的改進以讓它更



易於使用。

對於各試辦地區的調查顯示大多數對於本計劃的許多方面都很滿意。例如：

- 85%的回應者強烈同意或是有些同意地區備忘錄(MOU)的規定改善了他們地區的保管作為。
- 各地區一般說都對於轉型到線上作業系統以及淘汰書面申請感到滿意，並認為此一流程較為簡單。
- 在地區與扶輪社層級的擁有感增加。
- 有一個地區報告：“我們發現在我們地區內各扶輪社的參與度增加。我們將我們的獎助資金運用在各式各樣的當地性與國際性專案，並且有些扶輪社聯合其他扶輪社來做較大型的專案。”
- 另一個地區報告它們的職業訓練團隊遠比 GSE 對於它們的社區有更大的影響。
- 有更多的扶輪社參與國際性專案並且發動多社性的專案。

扶輪基金會為何設計此一新的獎助金模式？

基金會體認到更有效的使用它有限的資源的必要。於 2007，基金會將其年度計畫預算的 20%使用於大型而具有較大影響力的獎助金，而有 80%是用於短期而影響力極小的活動。新的獎助金模式將把這個百分比翻轉過來，因而將有 80%用來支援影響力大而永續的專案。

基金會也發現了對於簡化它的作業以改善效率以及專注於它的努力以產生更大影響力的不斷增加的需求。例如，越來越多對於小型配合獎助金的需求推高了行政管理的支出卻未能在影響力或公眾的認可方面得到相對應的回收。

保管委員會是以由扶輪領導人們以及基層扶輪社友們的調查結果為基礎來建立此計劃的許多關鍵要素。當各試辦地區回報它們的成就與挑戰時，扶輪社友的意見輸入也繼續成為一項關鍵因素。於 2012 年 4 月，保管委員會將把這些意見回饋納入最終的計劃中。

最終的目標就是要藉由支援那些對於全世界社區產生更大影響力，影響明顯的更為多數的受益者，以及提昇扶輪公共形象的專案來更加策略性的運用基金會資源。對於扶輪工作較大的認可將可進一步導致對於加入扶輪的興趣增加，以及支持其民間與人道的工作。

基金會要如何知道未來願景是否成功？

有幾個因素可以協助基金會在一段時間內衡量這個新的獎助金模式的成功與否－其中包括，扶輪社友們在獎助金活動的參與增加，社員們以及非扶輪社友們對於基金會的捐贈都增加，以及對於基金會贊助的專案有更多的媒體報導。但真正的成功指標須經過評鑑的流程，此流程將提供那些由基金會獎助金實際獲益的實際人數，並展現出永續性因素是如何確保那些益處的延續下去。

由 www.Rotary.org 複印過來。



倫理 — 職業服務



本節課程目標

扶輪的指導原則如何在我的職業中強化我？

扶輪社友們能夠如何在它們的社區與專業生活中，於生命的各個階段推動四大考驗？

我能夠如何在我的職業中宣導扶輪與扶輪的理想？

我要如何讓我的職業有用於扶輪？

插入以及線上的資料

插入資料 EVS-1：扶輪的指導原則。

插入資料 EVS-2：職業服務的構想。

文章：四大考驗四當真的 (0709)

運用四大考驗。 502-EN (495)

構思一篇四大考驗文章。 www.4waytest.org

職業服務月

扶輪義工手冊

e-學習 職業服務

圖例： 插入附件 線上資料 文章 ppt

這是橫過 RLI 的 3 天內的社員螺旋式課程(Membership Spiral)中的一個介紹課程。本節的其他課程包括我的扶輪，以及讓社員投入。以本節為基礎所建立的其他課程有吸引社員，以及扶輪社友、職業服務與期待。服務與領導有各自的螺旋式課程。

本節議題

1) 在扶輪“職業分類”是什麼？在模範扶輪社章程第 8 章為“職業服務”作了定義。每一位社員應各依其所從事之事業、專業、或社區服務類別加以分類。職業分類應描述該社員所隸屬的公司行號或機構的主要且公認的活動，或描述該社員之主要且公認之事業或專業活動，或描述該社員之社區服務活動性質。

請舉幾個職業分類的實例？討論為何於扶輪每人都有一個職業分類？“職業分類”為每一位現職社員所必須。



擁有一個職業分類如何關係到“職業服務”？**職業分類的原則—幾乎所有扶輪的社員資格所據以決定的準則—確保每一個扶輪社的社員組成代表其社區的事業與專業族群的斷面。職業分類與職業服務相互配合。如同一位扶輪社友在扶輪裡面代表他們的職業分類，他們在他們的職業中也代表扶輪。**

- 2) 何謂“職業服務”？我作為一位扶輪社友的“職業服務”責任為何？**職業服務，第二個服務途徑，之目的為在各種事業及專業中提倡崇高之道德標準；認可一切有尊嚴職業之價值；以及在各種職業中培養服務的理想。社員的角色包括根據扶輪原則來為人處世及經營事業。**

扶輪宗旨第二條如何陳述？(請見插入資料 EVS-1) 引導人請注意，請在掛圖上寫出扶輪宗旨第二條，或是放在投影片。並且將它分成三段。

- 3) 請舉幾個“崇高道德標準”的實例？我能夠如何在我的工作場所與社區提倡它？藉由豎立正面的楷模，讚美並鼓勵合乎倫理的行為，建立並討論提倡誠實、公平、可信度、與尊重，對顧客、賣主、與事業夥伴展現崇高的個人標準。合乎倫理的商業作為要靠(1)誠實的語言，(2)堅守妥善的行為，以及(3)拒絕容許灰色地帶。(富比世雜誌 2009)。

- 4) 認可有用的職業是什麼意思？我們如何以個人或是在我們的扶輪社中如此做？**如何：(1)讓職業分類演講以及輪流拜訪社員的事業成為貴社節目的標準成份，(2)加入或成立一個與您的職業有關的扶輪聯誼組織。扶輪聯誼為扶輪社友、社友眷屬、以及扶青團團員們結合在一起以尋求一項共同的休閒或職業興**

“努力去在世界上找到和平是一個家庭的問題。如果我們體會到我們都是來自同一家庭，它就不是一個需要對付的大問題。”

1982-83 RI P 社長 Hiroji Mukasa

— 在社區內打造友誼的橋梁

1982 年 8 月號扶輪月刊

“扶輪必須不持續斷的在扶輪社層級更新以避免停滯不前，在國際層級則是避免退縮。但是所有層級的扶輪都要依靠個別扶輪社友。”

1969-70 James F. Conway

— 挑戰：檢討與更新

1969 年 7 月號扶輪月刊



趣的國際性協會。(3)贊助一項扶輪社友們的職業介紹日(career day)將年輕朋友們帶到他們的事業場所教育他們有關就業的機會。

- 5) 我如何能在我的事業或專業中宣導扶輪對於崇高道德標準的承諾。這是否為必須？其益處是什麼，如果有的話？我要如何與我的同事、我的老闆、經理或雇主、或是那些為我工作者一起作這件事？**藉由：(1)在您的辦公室或工作場所展示四大考驗及/或事業與專業扶輪社友之宣言，並利用它作為交談的開場以告訴您的同僚有關扶輪對於商業倫理與個人操守，(2)藉由保證您在工作場所、社區、以及家庭的行動表現出個人對於崇高道德標準的承諾而“言行一致”，(3)在工作場所籌辦一場有關維護崇高道德標準的討論會或小組研習會，並考慮邀請當地的非扶輪社友的事業領導人來出席。**

- 6) 何謂“社會責任”以及它為何很重要？**社會責任是一項個人或法人實體具有採取有益於整體社會的行動的義務的理論。我在我的社區內，特別是對我們的青少年促進“社會責任”上的角色為何？請討論社會責任的積極性與消極性的例子。討論個別行為與集體行為(例如：透過工作、宗教、政府、或社區組織)。討論被迫的(法律的)與個人的例子。**

“扶輪必須不持續斷的在扶輪社層級更新以避免停滯不前，在國際層級則是避免退縮。但是所有層級的扶輪都要依靠個別扶輪社友。”

1969-70 James F. Conway

— 挑戰：檢討與更新

1969年7月號扶輪月刊

- 7) 扶輪的指導原則(插入資料 EVS-1)如何與我有關？**它們主要都是為個人的行為與思考而設計的。**

四大考驗？扶輪宗旨？扶輪行為準則？五大服務途徑？**可以配對、小組等方式溫習各項文件，並向全組作回報。**

- 8) 扶輪社有什麼教育倫理的義務：對扶輪社友們？對他們的社區？對他們的學校？對當地企業？扶輪社與其社員分攤提倡職業服務的責任。**每個扶輪社應設計一些讓社員們**



可以利用他們的事業與專業技能的專案。社員們被期待對這些專案作貢獻，並且按照扶輪的原則來處理他們本身的業務來往。

- 9) 貴社在職業服務上作些什麼？在您的社內？為青少年？為社區？您看到什麼影響？您能否衡量它？貴社有建立起關係網絡嗎？
- 10) 您能如何鼓勵貴社更加參與職業服務活動？*在前面帶領並且有熱情。納入青少年。* 有哪些較容易的職業服務的構想您可以帶回貴社？*請見插入資料EVS-2。*



插入資料 EVS1: 扶輪的指導原則

<p style="text-align: center;">扶輪宗旨</p> <p>扶輪之宗旨在於鼓勵並培養以服務之理想為可貴事業之基礎，尤其著重於鼓勵與培養：</p> <p><u>第一</u>·藉增廣相識為擴展服務之機會；</p> <p><u>第二</u>·在各種事業及專業中提高道德之標準；認識一切有益於社會的職業之價值；及每一扶輪社員應尊重其本身之職業，藉以服務社會；</p> <p><u>第三</u>·每一社員能以服務之理想應用於其個人、事業及社會之生活；</p> <p><u>第四</u>·透過結合具有服務之理想之各種事業及專業人士，以世界性之聯誼，增進國際間之瞭解、親善與和平。</p>	<p style="text-align: center;">五大服務途徑</p> <p>根據扶輪宗旨，也就是扶輪的哲學基石以及扶輪社活動的基礎：</p> <p><u>社務服務</u>聚焦於強化聯誼並確保扶輪社的有效運作。</p> <p><u>職業服務</u>鼓勵扶輪社友們透過他們的職業服務他人並且勵行崇高的道德標準。</p> <p><u>社區服務</u>涵蓋扶輪社所從事來改善其社區生活的各項專案與活動。</p> <p><u>國際服務</u>包含擴張扶輪在全球的人道影響範圍以及推動世界瞭解與和平所採取的行動。</p> <p><u>新世代服務</u>認可青少年與青年透過領導與參與所產生的正面改變。</p>
<p style="text-align: center;">四大考驗</p> <p>從本組織最早的年代起，扶輪社友們就關注要在他們的專業生活中提倡崇高的道德標準。全世界被印製以及引用最多的企業倫理為四大考驗，這是於 1932 由扶輪社友 Herbert J. Taylor (他後來擔任 RI 社長)當他受聘去掌管一家瀕臨破產的公司時所創造的。</p> <p>此一讓員工們於他們的事業與專業生活中遵守的 24 字的考驗成為銷售、生產、廣告、以及所有與經銷商及顧客間的關係的指南，而這家公司也因為此一簡單的哲學而得以存活。扶輪於 1943 採用四大考驗，它已經被翻譯成超過一百種語言，並被以數以千計的方式被發行。它問我們下列四個問題：</p> <p>“我們所想，所說，所做的事：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 是否一切屬於真實？ 2. 是否各方得到公平？ 3. 能否促進親善友誼？ 4. 能否兼顧彼此利益？” 	<p style="text-align: center;">扶輪行為準則</p> <p>(原稱：事業與專業之扶輪社友宣言)</p> <p>作為一位扶輪社友，我將</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在所有行為與活動中示範正直性的核心價值 2. 利用我的職業經驗與才能在扶輪中服務 3. 以合乎倫理的方式處理我的個人、事業、與專業事務，鼓勵並培養崇高道德標準以作為他人榜樣 4. 在與他人交易時要公平，並且以同為人類應有的尊重對待他們 5. 提倡對於所有有益於社會的職業的認可與尊重 6. 貢獻我的職業技能：以提供青年朋友們機會，為緩解他人的特殊需求而工作，以及改善我的社區的生活品質 7. 珍視扶輪與扶輪社友同儕所惠予之信任，不做任何會導致對於扶輪或扶輪社友同儕不利或負面影響之事 8. 不向扶輪社友同僚尋求在正常事業或專業關係中不會授予他人的特權或好處



插入資料 EVS2: 職業服務的構想

1. 於工作場所促進崇高道德標準
 - a. 在雇用、訓練、以及審查程序上，納入討論並強調誠實、可信度、公平性、與尊重。
 - b. 在內部的溝通中，讚揚並鼓勵上下班時間的模範行為。
 - c. 在與顧客、供應商、以及事業合夥人的關係上，傳達並展現您個人對於崇高道德標準的承諾。
2. 職業分類的原則
 - a. 職業分類演講以在貴社提倡職業認知。
 - b. 職業分類演講也可以作為啟動扶輪社專案以協助年輕朋友們以及失業者培養有市場價值的技術的起始點。
 - c. 籌辦到社員的工作場所的巡回訪問也是認識每一位社員職業的價值的另一種方式。
 - d. 偶爾在一位社員工作場所安排一次例會。
 - e. 邀請年輕朋友們參加職業特別例會。
3. 宣傳扶輪對於崇高道德標準的承諾
 - a. 在您的社區較顯眼的佈告欄上張貼**四大考驗**。
 - b. 在您的辦公室或工作場所陳列**四大考驗**及/或**事業與專業扶輪社友之宣言**並且談論它。
 - c. 藉由保證您在工作場所、社區、以及家庭的行動表現出個人對於崇高道德標準的承諾而“言行一致”。
 - d. 贊助一項**四大考驗**論文比賽。
 - e. 贊助一項小孩子的“人格識字”。
 - f. 舉辦一項特別著重於倫理的**RYLA**活動。
 - g. 籌辦一項關於在工作場所維持崇高道德標準的討論會或小組研習會，並考慮邀請當地非扶輪社友事業領導人參加。
4. 認可並提倡所有有用職業的價值
 - a. 將職業分類演講與事業巡回訪問作為您扶輪社節目的一部份。
 - b. 加入或成立一個與您的職業相關的扶輪聯誼活動。
 - c. 贊助一項扶輪社友們的職業介紹日(**career day**)將年輕朋友們帶到他們的事業場所。
 - d. 支持專業的培養。
 - e. 鼓勵社員們在同業公會擔任領導角色。
 - f. 贊助一項小型企業業主的研習會。
 - g. 舉辦非正式的專業人士的網絡活動讓社員們與當地其他專業人士見面並將扶輪介紹給他們。
 - h. 辦理一項著眼於訓練失業或未充份就業的成人他們在就業市場競爭所需技術的就業諮詢計畫。
5. 志願提供您的職業
 - a. 指導年輕人。
 - b. 利用扶輪的 **ProjectLINK** 資料庫去找到一項需要用到您的特別職業技術的專案。

取材自職業服務導論 255-EN (1009)



服務專案

我是一個滿足社區需求的世界性組織的一部份。



本節課程目標

我，作為一位個別扶輪社友，能夠如何在我的扶輪社內規劃、帶領、以及執行一項服務專案？

我能夠如何在我扶輪社的專案上鼓勵創造力與永續性？

插入以及線上的資料

- 插入資料 EVS-1：服務專案問題。
- 行動中的社區：有效專案的指南。650A-EN (1006)
- 社區評估工具。605C-EN (1006)
- 在社區裡工作
- 扶輪社社長手冊 222-EN(910)

圖例： 插入附件 線上資料 文章 ppt

這是橫過 RLI 的 3 天內的服務螺旋式課程(Service Spiral)中的一個課程。我們的基金會也是其中一節課程。以本節為基礎所建立的其他課程有針對性的服務、國際服務、扶輪的機會、以及產生影響。領導與社員有各自的螺旋式課程。

本節議題

1) 您已經被任命擔任一個委員會主委以為貴扶輪社擬定一項新的服務專案。

- a) 您要如何起頭？
- b) 請描述您所應採取的步驟。

- 確定需求
- 您要如何找貴社商量：製作一份計劃或只拿出一個構想
- 確立認同
- 專案所需時間、費用、參與程度、以及專案大小很重要

“我們用來服務那些需要我們的人的時間很可能就是轉捩點，不僅是他們的生命中的，也是我們本身的。”

1980-81 RI 社長 Rolf Klarich
— 花時間去服務
扶輪月刊 1980 年 7 月號



• **本專案如何與扶輪社其他活動合併**

- c) 建立起您所要用來在您的社區找到需求的程序。
 - d) 您要如何決定一件專案的可行性與明智性？
 - e) 貴社能夠如何募集或取得所需資金？
 - f) 有哪些因素是讓您的專案運轉所必須得？**要求本組在他們開始設計它們的服務專案時思考“募款”的問題(Q4)，以及在插入資料SP-1 上的問題。將全組分成3個小組，每一小組設計不同的專案：加惠學校學生，加惠高齡市民，以及一項社區的美化專案。**
- 2) 請為一項服務專案概述其“業務計劃”。
- a) 涵蓋的資金
 - b) 將專案實現的程序
 - c) 爭取扶輪社成員以及社區的支持
 - d) 時程
- 3) 設計服務專案。**引導人注意：嘗試有創意的利用您班級內的各小組，包括試驗以不同大小的小組，以及指派或要求各小組指派分組內的特定角色，像是一位“文書”負責記筆記，一位“財務”負責監控財務上的問題，以及一位“報告員”負責向全組報告。建議使用樹圖。**



- a) 分成小組。
- b) 遵循“業務計劃”內的大綱。

在完成後，檢討本計劃以思考“跳出框架”，創意性的備案，或是本專案的追加。您如何能讓它“更大、更好、而且更有創意”？*例子：(1)某扶輪社可能與另一扶輪社、扶青團或扶少團、另一個地區或他們社區內另一個組織，像是政府機構、教堂、或其他非營利組織合夥。(2)某扶輪社可能會將它的服務“足跡”擴展而納入更多受益人或是一個相關得受益人團體。(3)某扶輪社可能以專案的成就為基礎而擴充到相關的領域，像是將一像學校識字專案擴充以包含兒童營養教育或在學校真正的供餐服務。*

4) 募款

- a) 討論一項社區服務專案與一項純粹的募款活動之間的差別。
- b) 扶輪社友們在服務專案與募款專案多有創意？
- c) 我們在服務專案與募款專案我們要冒多少風險或是應該要冒多少風險？
- d) 請分享來自扶輪社為協助“親自動手”的專案募集資金的募款的構想。

總結

優秀的扶輪社服務專案需要：

- 滿足今天的需求
- 創造力
- 永續性
- 承擔風險
- 新的想法
- 先前的專案只有當在今天還可行的話才保留！



插入資料 OF-1:

服務專案的問題

1. 一個扶輪社能夠做什麼事來協助？
2. 若是如此，扶輪社友們能做哪些“親自動手”的事來協助？
3. 需要多少資金？
募款？
4. 本專案能夠如何設計？
需要什麼東西？
5. 本專案是否會為本社製造很好的宣傳效果？
6. 社員們能否接受本專案的“推銷”？
7. 這是一件單一年度或是一件延續性的專案？
8. 有沒有其他社區資源可以取得或是應該納入其他哪些組織？
9. 要向前推進所需的步驟有哪些？



接下來更精彩的一 RLI 第二部預覽

第一部以作為一位扶輪社友的基礎為中心。第二部則建立在第一部課程的基礎上，同時尋求加強您在貴扶輪社內的效能！

由入門的深入瞭解扶輪課程躍進 RLI 學程的核心—強調扶輪社效能、溝通、團隊建立的重要技巧，以及策略計劃與分析！

結合打造一件服務專案可行的方法與我們的基金會如何運作的基礎知識來瞄準利用扶輪基金會資源的服務！

第一部
扶輪社友

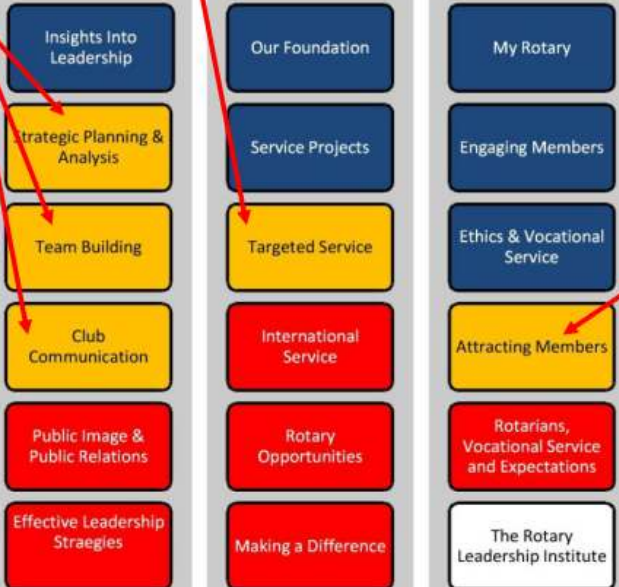
第二部
扶輪社

第三部
我的扶輪之旅

領導螺旋式課程

服務螺旋式課程

社員螺旋式課程



明確的目的以及對於作為一位投入的、合倫理的扶輪社友的意義的瞭解導致對於扶輪社所面對的一個最困難的問題的分析：我的扶輪社能夠如何吸引那些與我們有著共同價值觀與承諾的社員？

*** 現在馬上報名 RLI 第二部！ ***