

扶輪領導人訓練叢書之四十八

# 每週的扶輪思索

Weekly Rotary

THOUGHTS

(第三集)



國際扶輪 3520 地區

邵偉靈前總監 PDG Dens (1999-2000) 主編

國際扶輪 3520 地區台北明水扶輪社

國際扶輪 3520 地區台北松江扶輪社印贈

我的扶輪 28 年

# 歡喜作甘願受

歷史的河邊 涓滴著生命的絕美  
時間的重荷 道盡宿命中的必然  
龍騰的律動 輕弦揚悅  
長嘯聲鳴中 宛轉靜寂  
絢麗綻放後 餘香漫溢  
一往不悔的堅忍  
依然風骨傲立

邵偉靈

于 2011 年初夏



扶輪領導人訓練叢書目錄

扶輪領導人訓練叢書書名	發行單位	數量	年月
1. 扶輪室高價值點系列	清溪社印製	5,000	8806
2. 扶輪女部室長指南	劍潭社印製	1,000	8807
3. 扶輪知識 Q & A	清溪社印製	5,000	8806
4. 社區成長-送給子孫的禮物	清溪社印製	1,000	8806
5. 地區總監訓練手冊	清溪社印製	1,200	8807
6. 扶輪基金會手冊	清溪社印製	1,000	8806
7. 地區領導計劃概要	雙溪社印製	1,000	8806
8. 地區講習會分組討論指南	劍潭社印製	1,000	8807
9. 社長當選人訓練會議手冊	雙溪社印製	1,000	8807
10. 地區年會手冊	劍潭社印製	1,000	8807
11. 地區扶青團代表訓練手冊	劍潭社印製	1,000	8807
12. 有效公開	劍潭社印製	1,000	8807
13. 解決衝突	劍潭社印製	1,000	8807
14. 職業分類概要	雙溪社印製	1,000	8806
職業分類概要再版	PDG Dens	3,000	8908
15. 團體研究交換手冊	PDG Dens	3,000	8908
16. 青少年交換手冊	PDG Dens	3,000	8908
17. 擴展手冊	清溪社印製	3,000	9002
18. 扶輪社區服務團手冊	劍潭社印製	3,000	9002
19. 扶輪歷史回顧	雙溪社印製	3,000	9002
20. 國際人流計劃配合獎助金指南 扶輪基金會人道獎助金申請指南	劍潭社印製	3,000	9002
21. 目錄 (1999 年)	劍潭社印製	1,000	9102
22. 女性獎學金/女性教師獎助金	清溪社印製	2,000	9102
23. 地區訓練手冊	劍潭社印製	2,000	9102
24. 助理總監訓練手冊	明水社印製	2,000	9103
25. 地區委員會手冊	明水社印製	2,000	9103
26. 地區國際訓練會領導人手冊	明水社印製	1,000	9106
27. 社長當選人訓練會領導人指南	劍潭社印製	1,000	9106
28. 地區講習會領導人指南	清溪社印製	1,000	9107
29. 地區領導講習會領導人指南	劍潭社印製	1,000	9107
30. 我的扶輪 20 年-歡喜作甘願受	明水社印製	4,000	9207
31. 在你的社區辦理職業服務	清溪社印製	1,000	9207
32. 2003 年扶輪知識 Q&A	劍潭社印製	4,000	9207
33. 地區社員講習會領導人指南	清溪社印製	1,000	9402
34. 2004 年扶輪知識問與答	松江社印製	2,000	9402
35. 地區總監訓練手冊(2004 年版)	劍潭/明水社	2,000	9402
36. 扶輪基金會研討會手冊(2004 年版)	松江社印製	2,000	9402
37. 2005 年台北 RI 社長會議報告(電子)書	社長會議編	1,000	9406
38. 每裡的扶輪基金獎章	合江社印製	18,000	9607
39. 訓練手冊-地區 EREY 奉獻成功獎章指南	合江社印製	1,000	9707
40. 2008 Taipei Rotary Institute Proceedings	台北扶輪研習會	1,000	9801
41. 扶輪領導學院學員課程指南-2007 年版	劍潭社印製	1,000	9801
42. 每裡的扶輪思考-第一集	劍潭社印製	20,000	9907
43. 每裡的扶輪思考-第二集	台北清溪社	21,000	9912
44. 介紹職業服務	電子書		9910
45. 國際扶輪策略規劃	電子書		9910
46. 扶輪領導學院學員課程指南-2010 年版	電子書		10001
47. 全球前受獎人入道服務獎	電子書		10001
48. 每裡的扶輪思考-第三集	明水社/松江社共同印製	21,500	10011

# 序

國際扶輪 3520 地區  
台北明水扶輪社社長廖金德 Cary

**扶輪思索，每週必讀！**

**常讀此書，功力倍增！**

**每週探討，解除疑惑！**



大保母邵偉靈前總監 PDG Dens  
嘔心瀝作『每週的扶輪思索Ⅲ』，明  
水社第十屆能代為發行，深感榮  
耀！

唐吉珂德對「夢想那不可能實現的夢想」那份對理  
想的執著與傻勁深深影響著大保母邵偉靈前總監 PDG  
Dens，也促使他立志擔任扶輪運動中的傳教師。

每一篇的扶輪思索都是社務推動的最佳參考方針，  
大保母邵偉靈前總監 PDG Dens 對扶輪知識的奉獻，

在扶輪界中也是數一數二，令人讚嘆！從扶輪創立、沿革、社員、組織、服務及基金等，扶輪的演變都可在这小小一本冊子中，隨手可得。其目地只為了讓更多人能認識扶輪、了解扶輪，進而深入扶輪。

讓我們從扶輪思索的探討中，用我們的雙手開啟那扶輪徽中心的轉軸，一同進入扶輪浩瀚的領域。

感恩大保母邵偉靈前總監 PDG Dens 多年來對扶輪無私的奉獻，讓我們同心協力，將扶輪信念散佈出去，共同邁向扶輪的新世紀。



## 序

國際扶輪 3520 地區  
台北松江扶輪社社長李獻堂 Steven

---

**師者，所以傳道、授業、解惑也。**

在未成為扶輪社友前，對於種種的扶輪社概念及想像，侷限於它應該是一個公益團體，跟社會上相關的其他公益團體一樣，而其他的相關資訊...一概不瞭解；成為扶輪社友後，因參與扶輪社社務的運作及與扶輪社友聯誼互動中，在耳濡目染下，概略了解扶輪是甚麼？扶輪在做甚麼？



但是，當旁人問我：『扶輪社是甚麼？扶輪社在做甚麼？』時，我卻只能說它是國際性的服務性組織... 便無法再精闢的解說，對於諸多的扶輪知識，亦是懵懵懂懂、似懂非懂，於解說時，那種不踏實不專業的心虛心理，儼然而生。想深入了解扶輪知識，卻不得其

門而入，參加相關扶輪研習及講座，因時間的匆促，無法詳盡的學習及了解。

所幸，PDG Dens 憑其對扶輪精神的執著及扶輪知識的鑽研，收集國際扶輪相關資料、翻譯撰文、精心整理、編輯成書—《扶輪思索》；該書內容，讓我們真正了解到扶輪世界的浩瀚，與剛加入扶輪社時，所對扶輪社的自我認知，實在是天壤之別，內容詳述對於國際扶輪社的成立及其沿革，其百年來對於國際社會的服務... 諸多紀實及扶輪知識的詳細解說，讓我們一窺扶輪世界的真實面目，它好比一本扶輪導師，讓我們在不了解及困惑的時候，因它而得到解析，進而增進個人的扶輪知識，更可踏實專業的宣傳扶輪精神。

個人的經歷與淺見，相信諸多的扶輪社友應該也和我有過一樣的經歷過程，心有戚戚焉。如今，藉由《扶輪思索》一書的再版印製，對於剛加入扶輪社的新社友而言，應該會有更大的幫助，對於資深扶輪社友而言，溫故知新，亦是獲益匪淺。

## 目錄：

---

97.	社員的品質—量大質精	4
98.	對未來扶輪的憧憬	5
99.	扶輪成為家務事	7
100.	社員成長—送給未來的禮物	9
101.	團體研究交換GSE是如何改變世界	11
102.	用家庭來強化扶輪	12
103.	地區扶輪家庭領袖從小培養	14
104.	始於一種渴望—渴望著友誼	16
105.	711室	18
106.	專屬扶輪的和諧(Rotary Unity)	20
107.	STAR計劃	21
108.	10月是扶輪職業服務月	23
109.	扶輪職業服務活動	24
110.	我們的扶輪義工	26
111.	讓我們在職場中去建立高尚人格	28
112.	夢想Dream!	29
113.	扶輪的持恆Consistency	31
114.	社長配偶的角色	33
115.	扶輪基金服務獎項	35
116.	例會為了輕鬆是否可以不安排演講?	36
117.	例會用餐與指定固定場所開會的由來?	37
118.	支持扶輪基金會的人道及教育計畫	38
119.	禁止商業行為	39
120.	社員名錄注意事項	40

121.	禁止各社間之財務往來	41
122.	年度底的捐獻	42
123.	國際扶輪人口成長及發展宣言內容	43
124.	讓我們開始去“融合Merge”	45
125.	“不推辭之不文律”	47
126.	扶輪殉教者James Davidson	48
127.	我們為什麼要支持我們扶輪基金會	50
128.	扶輪運動之標語“服務非為自己”	51
129.	扶輪對社區及社員的意義。	52
130.	一項發生在以色列的配合獎助金計劃	53
131.	國際年會的選舉人	54
132.	立法會議的由來	56
133.	立法案的種類	57
134.	線上購物時要如何才能支持TRF	58
135.	扶輪現在及未來對我的意義	59
136.	防止失明計畫	60
137.	扶輪特別月	61
138.	覺得身為扶輪社員是一件特別的事？	63
139.	團體研究交換所帶來的一種改變	64
140.	地區總監是國際扶輪的職員	65
141.	總監特別代表他有什麼責任？	67
142.	東亞與教育相關的人道計劃	68
143.	地區訓練人District Trainer	69
144.	一步一腳印迎接新年度，一枝草一點露奉 獻扶輪	71

# 每週的扶輪思索

## Weekly Rotary Thoughts

**“扶輪是所造人的學校，扶輪是個修身養性的道場”**

因而教育扶輪社員的工作成為扶輪首要工作之一。然而扶輪知識的宣導則是一件最有效的工具，同時輪流讓社員自己每週去發表他（她）個人對扶輪的思索，如此這般地由下往上“Bottom Up”以便獲得每位扶輪社員對扶輪的瞭解與支持。

而這**每週的扶輪思索**是被設計用來告知我們社員「**我們扶輪是什麼？**」是如何用許多的方式去影響著這個世界，去**行善全世界**“To do good in the world”。

這份工具資料將讓你開始去從事你對扶輪的探索而重新發現扶輪。並於探索的過程中，對於扶輪裡所發生一些新鮮和令人興奮的事情，要隨時記載下你自己的想法並與他人分享。

扶輪社社長於扶輪年度裡能夠開始去建立這項傳統—於每次例會開始時花點時間在扶輪知識上，並要在社員中“**輪流**”指定作為**每週朗讀人**。其實，我們扶輪創始人保羅·哈理斯不也是有過類似和“**輪流**”有關的點子？



To do  
Good  
in  
the  
World

## 第97週

本週的扶輪思索是有關於社員的品質—量大質精A  
Quantity of Quality。

扶輪的力量取決於我們社員的品質。  
從本質上來說，我們都是很不一樣的人，  
這就表示並非每個人都有成為承諾服務  
扶輪社員的特質—就是那顆奉獻服務以  
及增進友誼、容忍、與世界了解的心。

同時，**不履行服務不了解扶輪的社員**  
(Uncommitted / uninformed members)  
**會對我們組織造成很大傷害**。因為他們不  
但無法有效地提升我們的服務精神，而且  
會降低扶輪社內的士氣，破壞我們在社區的形象。

因此，扶輪年度目標在急於扭轉社員流失的現象之  
際，也重視到質與量的問題—我們要的是**量大質精**  
(Quantity of Quality)。也就是將新社員引進扶輪的同  
時，必須將那些不履行服務的掛名社員(RINO --  
Rotary In Name Only / disaffected members)，轉變  
(transform)為高度承諾服務的扶輪社員(Highly  
Committed Rotarians)。

因此，**教育與訓練**成為我們扶輪每一年度裡最大的  
挑戰與目標。為了使扶輪永保充滿活力，我們必須不  
斷吸收及增加胸懷崇高服務標準與崇高道德標準的新  
社員，同時，要不斷地從事新社員的訓練教育與現有  
社員的繼續教育—“質的提高”



## 第98週

本週的扶輪思索是有關於**對未來扶輪的憧憬**。

自從保羅·哈里斯於1905年創立扶輪以後，接下來，各時代的扶輪社員均能為這個組織的服務理想所感應而採取積極的行動。各階層的領導人，從各扶輪社社長至國際扶輪社長都能以這些目標不斷地互相鼓勵。1996-97年國際扶輪社長季愛雅繼續這種趨勢，就曾請求扶輪社員現在要為21世紀計劃及「**用行動與憧憬建造未來**」。

自1905年以來，這個世界正有戲劇性的成長。我們的社區已經擴大，社區中各方面的需要正以驚人的比率急速增加，已經遠超過社員的能力與資源所能服務，很顯然地，如果扶輪要繼續使這世界不一樣，我們需要有更多的扶輪社社員。依據調查統計，我們在全世界每年所流失的社員人數都在20%以上。這種情形迫使我们興起一些富有挑戰性的問題——尤其是如果我們相信扶輪純然是服務與行動時更應該有它的未來：

- 在我們的社區中扶輪是否盡到服務的責任？
- 我們身為扶輪社員是否能夠為這些成長中的需要提供服務？
- 扶輪如果沒有新社員是否能夠生存？
- 我們為什麼每年會失去這麼多社員？
- 我們所想像的扶輪社未來是怎麼樣？

季愛雅前社長提醒我們「**扶輪未來的關鍵在於使每個扶輪社社員成為真正的扶輪社員。**」沉痛地覺悟我們的流失率，獻身的扶輪社員都相信為保持扶輪的健康，保留社員與引進新社員同樣重要。



如果我們相信「**扶輪是我們的事業**」，我們必須要有目的與憧憬去推銷扶輪服務。我們需要對於服務有信心，而且很熱心，願意為他們社區服務的社員們—現任社員與新社員。如果我們是熱心的扶輪社員，我們對於扶輪的未來必須有所憧憬。每一位扶輪社員必須了解他個人挑戰的嚴重性，否則，扶輪這個組織無法接受明日的挑戰。保羅·哈理斯也有這種想法，他曾寫著「**扶輪的事蹟將一再重寫。**」

未來的挑戰將是連續不斷地寫上扶輪服務事蹟新的一章。然而，唯有我們能夠同時保留扶輪社現有社員與吸收新社員，我們才能這樣做。如果我們能夠防止社員的流失並增加新社員，我們便可以達成「服務探奇」書上所說的——

**「用友誼使這個世界更為崇高—  
協助建立一個有秩序、  
服務人類與盛行和平的世界。」**

## 第99週

本週的扶輪思索是有關於社員發展特殊的例子——**扶輪成為家務事** Rotary becomes a family affair。

扶輪家庭週(2月3-9)的主旨和印度賈克罕的詹薛普中央夫婦(Jamshedpur Central Couples)扶輪社有異曲同工之妙。該社的22名社員全是年輕的夫婦，這或許是扶輪歷史的創舉。

辛哈尼亞(Mahesh Singhania)在成為創社社長之前，乃是輔導社的詹薛普扶輪社的社員。第3250地區總監納蘭(Sandeep Narang)說辛哈尼亞一直鼓吹朋友與事業夥伴加入該扶輪社，可是社員的平均年齡—超過50歲—以及社員在進入扶輪社的理事會之前所需的資歷—一般來說是10年—因而讓年輕人怯步。

在詹薛普扶輪社的支持之下，辛哈尼亞和2001-02年度助理總監德柯斯塔(Ronald Dcosta)開始和許多夫婦商談成立新扶輪社的事。納蘭評論說：「妻子似乎比較熱衷。」也由於她們的興趣因而建議成立一個**夫妻社**，「這個構想像星火燎原一樣。」不到一個星期，有11對夫妻加入。

納蘭說：「他們覺得**夫妻社**將會很有趣。他們知道如果社員覺得有趣，服務也就隨之而來。」甚至在該社2002年7月31日的授證儀式之前，這些夫婦已經開始成立一個扶輪少年服務團、一個扶輪社區服務團、

以及一個弱勢少女縫紉團。

前國際扶輪理事「東尼」賽蘭諾(Antonio “Tony” Serrano)在印度處理扶輪事務期間，把證書頒發給這個新扶輪社。

對於該社社員，賽蘭諾驚嘆說：「他們對扶輪十分熱忱。」他們全部都是專業人士，其中許多人都有子女。

該社未來可能會考慮吸收單身社員。目前，還有8對夫妻渴望加入，建立一個家庭族傳統。



詹薛普中央夫妻扶輪社社長辛哈尼(左)和前RI理事東尼·賽諾(右)，一起為該社的成立切蛋糕慶祝。

---

**備註：**

2004年立法會議通過將**扶輪家庭週**(2月第二個星期)改成12月為**扶輪家庭月**(2004年程序手冊P284)。

**扶輪家庭Rotary family**包括：

扶輪社員之配偶、遺妻/遺夫、子女、孫子女、及其他親戚、以及扶輪基金前受獎人、團體研究交換團員、扶輪青少年交換學生、扶輪青年服務團團員、扶輪少年服務團團員、扶輪青少年領袖獎參與者、內輪會及其他扶輪配偶團體、及全球網絡團體。

## 第100週

本週的扶輪思索是有關於**社員成長—送給未來的禮物**。

我們應該反省一下我們每個人可以做出怎樣的貢獻，來確保國際扶輪將來在各地社區及世界上能夠繼續其善舉。除了繼續邀請新面孔來加入我們服務人類的志業以外，我實在想不出來我們可以送給扶輪其他任何更好的禮物。

而由於我們的努力，RI前社長季愛雅就曾提出的**1996-97年度社員超能挑戰**

Membership Challenge Plus進行得相當順利；來自各扶輪社的報告顯示扶輪社員及新創立的扶輪社數目不斷增加。可是我們必須記住，我們這裡所提的「**超能Plus**」不僅僅代表更多人加入扶輪社，同時也代表扶輪社員的品質加分，扶輪社員的心裡更要以扶輪為念。

數年來在扶輪世界所舉辦的研討會中，忠貞的扶輪社員探討出各種方法來達成增加社員人數的目標。許多獨具創意的構想因此出爐，也確實創造了優異的成果。可是從討論中我也發現一個基本的概念：**除非我們時時刻刻想著增加社員這件事，否則我們經常會忽略掉平日交往的一些合格人士**。

新社員可以讓你的服務活動增加活力生機。也許他們會建議一些從來沒人想過的嶄新理念來提供服務，



或是像催化劑一般，讓你的扶輪社展開原先並不受到重視的某些計劃。新社員可能在扶輪少年服務團、扶輪青年服務團、扶輪青少年領袖獎RYLA、或扶輪青少年交換RYE上點燃新的火花。

「**對社員成長的看法**」匯集一些見解如下：

- 1.可能的社員應該在和扶輪社首次接觸前就對扶輪有基本而客觀的認識。
- 2.扶輪社擁有開放心胸和寬容的社員才具備成功吸引新社員加入的基礎。
- 3.社員的多樣性加上樂於採納新的開放式活動使得加入扶輪社成為一件有意思的事。
- 4.社員發展是每位扶輪社員的義務和特權。
- 5.精采的服務計劃是刺激他人加入扶輪的重要因素。
- 6.扶輪要日益突顯出自己。
- 7.要找尋適當人選，而非找尋符合職業分類的人。
- 8.要讓新社員順利融入組織必須自起始就平等對待他們。
- 9.扶輪應該不斷實行並強調一點原則：唯有扶輪知識豐富的社員才算是真正的社員。
- 10.扶輪社員的家人不應視扶輪為競爭者，而應視其為家庭生活的寶貴補給品。

看過這些精彩的意見之後，我想邀請大家在今年推薦一位(或數位)新社員，作為送給我們扶輪組織未來的一份禮物。盡你的一份力量做到**用行動與憧憬建造未來**。

## 第101週

本週的扶輪思索是有關於**團體研究交換 Group Study Exchange**是如何改變世界。

澳洲西部的一個扶輪地區和美國亞利桑那州的一個地區規劃了一個他們國家原住民的特殊文化交流。澳洲地區招募一團全是澳洲原住民的團員，而美國地區也招募一團土生土長的美洲印地安人的團員。透過團體研究交換，這些年輕的專業人士可以分享彼此他們自己的經驗也學習到這些原住民的文化。

團體研究交換計劃對於團員及參與派遣或接待那些年輕男女的扶輪社社員而言都是一種經驗。現在我們比以前更加需要加強我們對不同國家和文化的知識與瞭解。我們實在很幸運的有這機會來參與我們扶輪基金會的計劃。



3470 地區來訪之 6270 地區團體研究交換團團長 James M. Ford (Milwaukee Downtown 扶輪社) 與團員左起為 Lia Maxwell (Racine West 扶輪社)、Lisa Bear (Oconomowoc 扶輪社)、Cheryl Simchick (West Bend Noon 扶輪社)、Heather LeFevre (Milwaukee Downtown 扶輪社)。

## 第102週

本週的扶輪思索是有關於用家庭來強化扶輪。

### **扶輪家庭的觀念對你來說有什麼意義？**

扶輪並不只是提升個人事業而已。扶輪社在最佳的情況下，不僅鼓勵吸收多元多樣的社員，還可同時建立類似家庭的個人關係。

### **扶輪的家人參與扶輪社的活動為何重要？**

扶輪社員參與大量的各式活動，行程安排的衝突便需要決定事情的優先順序。眷屬若能參與扶輪服務與社交活動，將更能充分瞭解為何扶輪社員即使在與其他需求衝突時也要投入時間在扶輪的原因。

### **扶輪社要怎麼做才能適合社員的家人參與？**

對扶輪來說，其困難在於對社內所有組成份子—扶輪社員、社員家人、已故扶輪社員的配偶、甚至前扶輪社員—扶輪社都要保持敏感。一個扶輪社可以創造出支持及有益於社員的共同合作精神。

他們審查扶輪社與其社員的關係如何。社裡是否與患病社員保持聯繫？是否支持事業發生問題的社員？對遭遇喪親之痛的扶輪社員或其眷屬有何行動？是否注意到參與漸少的社員？是否新社員覺得是這個扶輪社「大家庭」的一份子？總而言之，扶輪社員是否伸出

援手彼此相互扶持？該委員會協助理事會與該社其他委員會推行適當的變革。

**扶輪家庭的觀念是否可作為社員成長的工具？**

國際扶輪前社長馬奇約伯曾經說過：「要離開一個你沒有奉獻投入的團體很簡單。但是要離開家庭卻是很困難。」人們覺得在某個組織自在得像在家一樣，便不會離開。這項由國際扶輪社長所發起的活動突顯有必要創造這種環境，將可造成社員大幅成長防止流失。

**扶輪社員家庭的家人在接觸扶輪大家庭之後有可能成為社員嗎？**

當社員家人也參與時，扶輪這個組織的價值則便不證自明。我們相信社員家人也會加入扶輪社成為現職社員，只有對有年齡或性別限制的扶輪社才會構成問題。

**於全世界的扶輪社來推動扶輪家庭的觀念是否需要考慮文化的差異？**

當然，扶輪在許多文化中已發展興盛近100年。它可以適應所在地的文化，並與時代並進。我相信扶輪社員將會自行調整這項概念來符合其自身的文化。



## 第103週

本週的扶輪思索是有關於**扶輪家庭領袖從小培養**。

依 2003-04 年度國際扶輪社長獎 Presidential Citation 規定，每個地區總監及扶輪社都必須成立一個扶輪家庭委員會 Family of Rotary Committee，才能競逐。這項計劃旨在鼓勵扶輪社及地區多邀請社員配偶、小孩，還有已故社員的配偶參加扶輪活動，並在危難之際對社員及家人伸出援手。

讓扶輪社更有家的感覺，不僅可以留住優秀社員，吸引新社員，國際扶輪前社長馬奇約伯說還能「**凝聚全球扶輪社員成為共同體的情感**」。

國際扶輪期盼各扶輪社委員會設計以家庭為中心的計劃及活動外，還希望能促成他們共同合作，進行扶輪地區規模的社區服務計劃，參與成員將包括扶輪社員及家人。密西根伊斯藍辛(East Lansing)扶輪社瑞曼說：「看看進行的如何，我們也在考慮籌組一個可以讓家中帶更多成員一起參與的國際計劃。」

扶輪家庭可以共同參與的機會本來就不少，只需要簡單的一步：善加利用。例如，曼瑞兒子柏克和同學在去年10月參加聯合國兒童基金會(UNICEF)不給糖就搗蛋(Trick-or-Treat)活動，為根除小兒麻痺募款募得了1200美元。她說：我們扶輪社並不引導指揮他們，

而是我們知道訊息後，邀請孩子到我們會議上討論。將來，我們可能協助當地學校加入，為有需要的活動來募款。」瑞曼相信帶有強烈服務性質的活動最能吸引扶輪社員家庭參與，她說：「有小孩的家庭尤其許多選擇可以做『有趣』的事，可是如果家長說：『嘿，這活動對我小孩來說也可以是一個真正學習的經驗』的話，那麼他們就更有可能加入扶輪。如果他們體認到加入扶輪能為家裏帶來一些收穫，而不是遠離家庭忙碌不休，那麼他們就會想參與。」



國際扶輪前社長馬奇約伯十分重視家庭。他在2003-04年度的社長獎計劃中，要求每個扶輪社成立一個扶輪家庭委員會。這個委員會的目的在擬定能夠支持扶輪社員、社員眷屬、及扶輪整個大家庭的扶輪計劃與活動。由72個委員組成的扶輪家庭特別工作小組(Family of Rotary Task Force)，隨時樂意協助扶輪社與地區推行這項工作。而這個特別工作小組的總協調是人艾夫斯(H. William Ives)。

## 第104週

本週的扶輪思索是有關於始於一種渴望—渴望著友誼 (*It Came of A Longing—Longing for Fellowship*)。

在九十多年前，一位來自新英格蘭鄉下的律師—我們扶輪的創始者( Founder of Rotary 1868~1947 ) 保羅·哈里斯。那時他剛來到一個工業蓬勃發展、人口急速增加，而又是勞工風潮暴風中心的「風城」—芝加哥。初期，他生活在如此喧囂的大都會中不知如何調適。城市緊張生活的步調對長期生活在與老朋友親切招呼而又綠野一片的新英格蘭山谷的他來說，是如此的快速緊張與不適應。儘管這兒人際間交往得是那麼頻繁，然而他總覺得內心深處是如此的寂寞。

尤其是星期日及假期更是他憂鬱的日子。其中又以悠長的星期日下午更讓他感覺到無望的孤獨。公園的漫步也無法排遣他鬱結的情緒，即使最好的樂隊所演奏的音樂也無法消除他心中的抑鬱。所想的儘都是他童年的回憶—那個橫跨歐德溪(Otter Creek)橋旁他常游泳的深潭與許多值得他回憶的地方。默唸著愛默生話的他，不覺得的感嘆道：「到處都是人，但卻找不到朋友。」在芝加哥雖然認識了許多人，但對初到的他來說，不要說一千位就連一位真正的朋友都沒有。

同時他也相信他所經歷的困難，和那些由田間及小村莊遷來芝加哥謀生的人們所遭遇的一樣。他們一定和他一樣渴望著友情。他常想為什麼不把他們聚在一起，大夥兒對友情的渴望一定會讓他們有番作為。

直到有一晚，保羅·哈里斯到他職業上朋友郊外的家去做客。飯後與他的朋友在鄰近散步。經過許多店鋪時，他的朋友和各種不同職業的人，彼此叫著名字打招呼與寒暄。這番情景讓保羅·哈里斯覺得像極了老家新英格蘭他長久渴望的那份充滿著濃郁溫馨的友誼。因而，促使他決定在芝加哥邀請各種不同行業中的一位人士來共同組成一種聯誼的組織—彼此不受政治或宗教思想的約束，相互尊重、彼此照顧幫忙。他認為如此不就可以克服人類心靈上的大敵人—“**孤獨**”，那種疏離感嗎？

保羅·哈里斯把他這個決定放在內心裡，並且獨自細細思考了數年。而於1905年2月23日邀約了煤商Silvester Schiele 礦冶工程師Gustavus Loehr和成衣商Hiran Shorey三位年青人，於北迪爾本街127號聯合大廈711室(Loehr的辦公室)來聚會。並提出他家鄉所熟知的一套簡單互相合作及毫無拘束聯誼的辦法。他們也都同意了以這種定期聚會來聯絡友誼，並擴大事業和專業上相識的構想。在他們第三次聚會時，由於大家輪流在彼此辦公處及營業處所來開會的關係。因此，把這個初生的社團取了個很貼切的名字，叫做「扶輪」(Rotary)。社員則稱為「扶輪社員」(Rotarian)。

所以，我們扶輪運動可說始於保羅·哈里斯內心裡長久的一種渴望—渴望著老家新英格蘭山谷那份充滿著濃郁而化不開溫馨的友誼。

#### **始於一種渴望—渴望著友誼**

**It Came of A Longing —Longing for Fellowship !**

## 第105週

本週的扶輪思索是有關於711室-保羅·哈里斯711社。

羅爾Gus Loehr的辦公室，他是國際扶輪的創始人之一，這間辦公室一直保留在原芝加哥北迪爾本街127號，直到該大樓在1980年代被拆除為止。後來辦公室的一部份在西亞



當街176號的中地飯店恢復原狀；但是它1993年被撤除，並於1994年春安置在扶輪世界總部現址。

保羅·哈里斯也許是扶輪4位創始人當中最知名的一個，但是如果沒有席爾維斯特·席勒(Silvester Schiele)、格斯·羅爾(Gus Loehr)以及海蘭·蕭瑞(Hiram Shorey)，就沒有芝加哥扶輪社的誕生。就是這4個人於1905年2月23日在羅爾位於聯合大樓711號Room 711 of the Unity Building的辦公室，召開了目前大家所知的第一次扶輪社會議。

然而當時他們的目的不是成立一個國際性的服務組織而是在芝加哥的商人之間建立友誼，重新點燃他們在孩童時期曾經享有的小鎮情誼。從哈里斯為律師attorney，羅爾是採礦工程師mining engineer，席勒是煤礦商人coal dealer，而蕭瑞是裁縫商merchant tailor的事實，可以反映出他們也想要建立一個對於本身業務有益的人際網絡。雖然這個目標很快就被提供服務

的觀念給掩蓋過去，但是在這個社團中的多種職業代表，確立了扶輪特有的職業分類原則Rotary's hallmark classification principle。

第二次扶輪社會議於兩週後在哈里斯的辦公室舉行，通常被稱為「第5位扶輪社員」"the fifth Rotarian," 的哈利·盧格斯(Harry Ruggles)也出席這次會議，陪同他一起出席的還有不動產交易商real estate dealer 威廉·詹森(William Jensen)和鋼琴製造商piano manufacturer亞伯特·懷特(Albert White)。盧格斯是印刷業者printer，被譽為例會歌唱慣例的發起人starting the practice of singing at club meetings。

與很多人猜想的不一樣的是，哈里斯並不是這個扶輪社的首任社長。這個榮譽歸給了席勒，他於在他的辦公室所舉行的第3次例會中被選為社長。從此之後這一群毫無經驗的人開始自稱為「扶輪」，這個名稱是依據他們每次輪流在3人的辦公室開會的作法得來。格斯·羅爾據信在這次會議之後即離開扶輪，不久之後海蘭·蕭瑞也放棄社員身分，不過格斯·羅爾終其一生都很關心這個他協助發起的運動。

席勒與哈里斯兩人直到過世為止都是忠誠的扶輪社員，也是摯友，他們甚至在芝加哥比鄰而居，兩人在密西根的度假屋也相隔不遠。



自左至右：

席爾維斯特·席勒(煤礦商人coal dealer)

哈里斯(律師attorney)

海蘭·蕭瑞(裁縫商merchant tailor)

格斯·羅爾(採礦工程師mining engineer)

## 第106週

本週的扶輪思索是有關於**專屬扶輪的和諧(Rotary Unity)**。

目前的科技是如此的進步，人文是如此的鼎盛。人類不但可以環繞地球，在外太空漫步。電腦網路也連結了整個世界。但是對人際間和睦相處的努力，人類在這方面的進步卻是那麼的有限。身為扶輪人的我們，既然是各扶輪社派去自己行業服務與聯誼的親善大使。同時，我們又都體認出扶輪運動擴展了我們生命的框界，不但使我們成為社區優良的公民，更成為世界的好公民。再加上，我們也都如同國際扶輪布朗社長般深深感受到扶輪有種特性那就是當我們扶輪社員們在彼此眼神接觸並相互握手時，我們彼此間的差異就會消失，而創造出一種專屬扶輪的和諧( Rotary Unity)。我們既然有承諾與責任，更有扶輪生活的體認，為什麼我們大家不一起來以我們扶輪生活的體驗與智慧來實踐我們最高的使命——**調停人際間的事端，促進和平**？雖然，我們不能什麼事都做，但是我們絕對能做出一些事。我相信只要我們大家一起由我們的內心做起，把和平帶到我們自己的家和社區時，和平自然也就會擴散到全世界。



## 第107週

本週的扶輪思索是有關於STAR計劃（扶輪行動之特別訓練*Special Training for Action in Rotary*）。

STAR計劃是由美國德州艾爾帕索扶輪社於1976年研擬出來的，該計劃現在已證明對於使社員更加認識扶輪以及使社員準備好擔任扶輪社領導職位方面，是很有效的工具。扶輪社應採用類似的計劃，以促進社員參與並進一步地認識扶輪。

因為每年會有完全不同的新社員，所以該計劃可每年重複辦理。除了做為扶輪知識的工具之外，STAR早餐會也幫助新社員認識彼此，至少認識社內一些經驗較豐富的扶輪社員。分成小組聚會所創造出來的親切、輕鬆的氣氛結果可使新社員提出更多的問題，並且確實地討論。在大型的扶輪社，此一方法對於促進聯誼可以是極有助益的。

下列各項準則可供貴社採用：

- 每位新社員應安置於STAR委員會中，並要求他填寫一份問卷及貼上玉照，然後把新社員簡歷刊登在每週社刊上。新社員應在名牌上加佩紅星一枚及紅絲帶，以資區別，並且要求有經驗的社員在扶輪社例會時坐在新社員旁增進相識。
- STAR委員會主委或副主委應在所有STAR委員會委員入社兩週內親自拜訪其事業處所。
- 每個月舉行一次長達1小時的STAR早餐會，12月

除外，所有新社員應出席這些會議達1年。

- STAR 委員會由主委(通常為前地區總監或前社長)、副主委(扶輪社甫卸任前社長)、三位或四位身為前社長、社長當選人的其他委員，以及一些要求留下繼續擔任委員者所組成的組織。
- 所有扶輪社社員均受邀出席，以獲得最新的扶輪知識，並且會見新社員。此外，市內或地區內任何他社社員也歡迎出席。
- 典型的計劃之特色包括歡迎第一次出席者；表揚新的STAR畢業生，宣佈即將辦理的扶輪社及地區活動與會議；及各項會後有問答議程的會議。計劃的議題包括五大服務之每一服務；出席；社史；扶輪基金會、及國際扶輪各項計劃。各項計劃上由負責該議題的理事或委員會主委報告。
- STAR 委員會新委員應負責在12月籌辦「假期午宴」(Holiday Luncheon)。
- 每月舉行一次在扶輪社例會午餐後舉行的STAR補出席會議。
- STAR 委員會主委在每週社刊刊登每月報告。



## 第108週

本週的**扶輪思索**是有關於10月是**扶輪職業服務月**。

在十月當中，要鼓勵扶輪社員們去著重這個扶輪的基本要素-職業服務。在扶輪社內或地區中討論職業服務使該服務計劃不但使扶輪社員促進其道德標準及職業技巧並在其社區內發掘人才。職業服務月是開啟整年度職業服務活動的一個機會，其範圍是從扶輪研討到頒贈獎項給社區的計劃。

1. 專心致力於十月份的第一次例會去檢視「第二大服務-職業服務」，包括四大考驗以及「扶輪社員之事業及專業宣言」。在增廣社員的認識之後，引導他們為年度剩下的歲月去投入該規劃計劃之列。
2. 舉辦一個『**迷你職業分類演說Mini-classification talk**』，每位以5分鐘時間來說明有關他(她)的職業。在每次例會開時安排一位主講者，直至每一位都介紹過他們的行業為止。其目的是在促進社員間的職業認識並協助他們表彰所有值得表揚有用的職業。
3. 頒贈一種職業獎項給社區內某人—他堅守著非常高道德標準而且已有了傑出職業的成就。在社區內推廣這種表揚，以及考慮使它成為每年十月份的活動。
4. 邀請專家到社區來作有關職業需求之簡報，並擬定計劃以回應那些需求。可能實施的計劃可集中在提供青年人職業之諮詢及輔導小型企業或提供工作坊以使員工能獲得新的技術。



## 第109週

本週的扶輪思索是有關於**扶輪職業服務活動**  
Vocational Service Activities。

各扶輪社應在自己例會時安排介紹其他國家的文化、經濟和地理環境等節目，並鼓勵社區其他團體舉辦類似活動。此類節目之目的在於協助克服因大量勞工遷徙，所引起的語言隔閡與文化和社會背景之差異等困難。各扶輪社應考慮採取必要步驟，以發起或支持當地人民成立「公民諮詢處」，其目的在於協助初抵本社區之外地人，使他們能夠適應新環境。

隨時留意政府有關勞工政策之制訂，由於政府對於政策之制定，係依據各職業公會之領袖與勞工領袖商談與協議之結果而定，許多扶輪社員在職業公會中擔任重要角色，可透過其影響力協助有關政策之制訂。

理事會鼓勵扶輪社與社區內的工商協會聯絡以探尋服務的機會，並且在適當的時間辦理服務計劃，若雇員訓練、退休後服務機會、功能性識字、工作場所濫用毒品之預防與治療計劃、就業諮商及職業表揚計劃。職業服務的範圍僅受到扶輪社及社員想像力及才能的限制。因為扶輪社員在扶輪社中是依據他們的職業予以分類，職業服務是實施扶輪計劃的最重要因

素，它的影響在四大服務之其他項目中可體驗到。

國際扶輪理事會呼籲各扶輪社就是否應預防因職業服務活動所引起的損害賠償，向法律與保險專家徵詢意見，包括是否應購買保險或採取其他適當的風險管理方法。



## 第110週

本週的扶輪思索是有關於我們的**扶輪義工**。

**扶輪義工**的設計，是要讓扶輪社員更瞭解他們和其他社區之中有哪些義工的機會，並為扶輪社員提供資源，以支援他們在扶輪社、地區和國際層級上的義工服務工作。扶輪義工是扶輪社員將職業才能發揮在工作上，藉由奉獻他人所需要的時間與專長來協助他人的另一種方式。

國際扶輪理事會已經將地區登記為扶輪義工的扶輪社員人數上限定為地區扶輪社員總數的百分之一。此外，義工應有可資證明的專業及技術能力，並且至少應在25歲以上。

扶輪社社長和地區總監應在職業服務委員會下委派扶輪義工小組委員會，以加強運用扶輪社員和非扶輪社員來作扶輪義工的服務，並研發一些可讓我們使用的各種扶輪義工計劃。國際扶輪有義工資料，可以作為扶輪社員和非扶輪社員義工以及可能的社區和國際服務地點之間的橋樑，也有一份可以安置、訓練、或資助義工的組織名單。

凡是擔任國際扶輪義工達**4-8週**之扶輪社員、基金會受獎人和扶輪青年服務團團員，都可向扶輪基金會的扶輪義工獎助金計劃申請補助。同時，必須獲得計劃所在國家的扶輪社邀請。在某些情況下，非扶輪社員

也有機會獲得有限的資助。如非扶輪社員的特殊技能及經驗，對於扶輪服務計劃之成功關係重大，則保管委員會主委得特例准其申請。

**備註：**已登記的擔任扶輪義工的扶輪社員、扶青團團員和扶輪基金會前受獎人如果已經在國際上找到可以服務的地點，都有資格向扶輪基金會申請扶輪義工獎助金。扶輪基金會或許能為打算服務4至8週的已登記義工提供最廉價的來回機票與每日的最多50美元的補助。



## 第111週

本週的扶輪思索是有關於如何讓**我們在職場中去建立高尚人格？**

身為事業領導人及其專業中受人敬重的個人，扶輪社員可以利用職場來宣揚扶輪的崇高職業道德標準，藉此讓我們在雇員、同事和社區大眾間去建立高尚人格。各種與工作相關的互動方式，都是鼓勵高尚情操行為的機會。

- 在雇用、訓練和檢討過程中融入對誠信、責任、公平和尊敬的討論與重視。
- 在內部溝通時—例如時事通訊、佈告欄和備忘錄—讚許並鼓勵工作上和工作外的模範行為。
- 在與顧客、賣方和事業夥伴的關係上，溝通並示範對高尚人格與職業道德的肯定。

### 計劃構想

- 藉由在社區中醒目的佈告欄上張貼海報來推廣四大考驗。
- 主辦作文比賽讓中學生說明他們如何將四大考驗應用在自己的生活上。
- 舉辦會議讓地方的事業領袖討論高職業道德標準的維繫之道與最終成效。

## 第112週

本週的**扶輪思索**是有關於**夢想dream**！

“I have a dream !”

“我有一個夢想！”美國民權領袖金恩博士(Martin Luther King, Jr.)生動的呼喊。這三十多年以來一直深深的吸引著我，令我神往。

多年以來在這扶輪家庭生活中，就讓我覺得扶輪不就是不斷鼓勵我們大家，不但常要有夢，而且要常常夢好夢。並且，要去承諾把好的夢想發展成大家協同一致好的憧憬，而在我們扶輪生活中不斷地去努力實踐它。

同時，如同J. Stone的想法般，我所知道的最具表達力的創作者，都是那些以生命本身為工具的藝術家。他們能表現別人難以表現的事與物。他們用的不是畫筆、槌子、黏土，而是用他們的生命來表現人生。他們一舉一動一言一笑，都能使生命更見豐采。他們懂得人生，而毋須把它畫下。只因為，他們是生命的藝術家。

因此，讓我們共同“承諾”在未來我們一起服務的年度裡，把我們的夢想發展成一種大家協同一致好的憧憬，並且彼此相互鼓勵在每天的生活中用我們的生命為工具，一起來實踐這些好憧憬，一起來表現扶輪，

共同做位有憧憬的領袖---一位扶輪生命的藝術家。

同時，此刻讓我們想到RI前社長Paulo V.C. Costa所說：「**扶輪自己沒有手，扶輪的手就是我們的手。**」。也只有在我們都牽著彼此的手時，我們的手才能成為改寫地區扶輪歷史巨大的扶輪手。

如同“扶輪在非洲”那篇文章裡一句名言：「**我們今天站立在過去認為的高峰上，其實它祇不過是未來的山腳而已。**」扶輪是連續不斷地轉動，扶輪過去的成果，其實就是今日扶輪的磐石。因此，在此誠摯地邀請各位，讓我們手牽手一起來追求每一年度的扶輪夢想，必且用我們巨大扶輪的手，在新年度攀登上一個更高更高服務的山峰。



## 第113週

本週的**扶輪思索**是有關於**扶輪的特恆Consistency**。

所謂**扶輪的特恆Consistency**就是持之以恆地去堅信—扶輪的使命在於“**行善天下Doing Good in the world**”的一種服務的思想。從保羅·哈理斯到現在有百多年了,其中不斷投入人力和很多的才華(包涵管理學、哲學.....等)使扶輪各方面日趨完美,嚴格講起來扶輪的C.I.(Corporate Identity)分成三個方向,第一、(Mind Identity)在思想方面的一致性;第二、(Behavior Identity)如何使團隊的行為的一致性、一體性;第三、(Vision Identity)在視覺上和舉動上的一體性,這就是目標,尤其在Vision Identity所謂扶輪徽章的完整性和“扶輪”二個字的運用,都已註冊了,我們要保護它,使它不被應用在非屬於扶輪的事務上;要使它不跟政治、經濟利益掛鉤,還有在不是由扶輪所主辦、不是扶輪所合辦及主控的活動上都不能使用“扶輪”這二個字及扶輪徽章的圖案,因為它不去替其他團體背書與利用。

**扶輪的特恆Consistency**指的是堅信扶輪“行善天下”的思想方面,如何把思想中心的觀念保持住?還有在新舊觀念交替時代,觀念如何調整呢?在新世紀的開始,這不僅只是日期的變化,相信你、我的心目中已對扶輪已有特別的定義及使命。2011年是扶輪106年,在此之前如何做好任內的基礎,並且要不斷對此做一個省思跟

評估我們組織是否完美?是否有需要改變。而保羅·哈理斯在芝加哥年會就說過:「**如果扶輪要實現其使命就必需時時求進步,偶而要來做一番改革。**」,雖如此,其基本原點也不能放棄,在改變中如何使扶輪有更強大、更好的組織呢?面對許多俱樂部人數慢慢在銳減當中;社會的重大轉變及人與人在溝通的改變,以為透過電腦網路就可溝通的時代,所產生的問題,諸位要思考的是原因為何?可能是社會的變化;也可能是過去多年來做一些錯誤的事情;或扶輪基本規則。一直受到社員的不重視它,所以國際扶輪前社長說過有**30%**的社員是對於他的承諾、奉獻一直在堅持下去的;另有**70%**的社友都已經忘了,所以要加強扶輪精神,要在扶輪裏建立一個前瞻性的精神、扶輪聯誼的精神、國際標準的精神、寬容與團結的精神。同樣的我們的社員必需“集中求量”,他認為很多社員已忘了自己的承諾;在對質方面,社員要增加好的,想有好的社員,如何改善呢?他認為要透過正常的管道(如立法會議),在年度內要把大家的意見由下往上來推展,在此邀請了一位優秀的人在組合眾多意見後,代表大家於立法會議提出、發表出來。

因此,在許多的改變中,**扶輪的持恆Consistency**就是要我們大家不但要堅信扶輪“**行善天下**”的思想,並且以該思想為目標,戮力去執行。

## 第114週

本週的扶輪思索是有關於**社長配偶的角色與責任**  
Role & Responsibilities of President Spouses。

作為社長的配偶，妳的挑戰是訊息的傳播、激勵他人參與、分享妳的扶輪經驗，以及最重要的是，妳在參與他社活動時，切記要「問、聽、學」。

妳有機會用以身做則的方法來領導，結交奇妙的新朋友、以及幫助社長使貴社內的扶輪社員充滿幹勁。妳的責任就是隨時吸收資訊、行事有彈性、支持社長、並且享受扶輪的樂趣。

妳可以藉由協助鼓勵舉行及出席扶輪社及地區社交活動，並且鼓勵社內其他配偶參與而有一番不同的作為。在總監公式訪問時，若總監夫人隨行時，亦可舉行一個與扶輪有關資訊豐富的非正式節目，讓總監夫人與配偶們集會，對社亦可獲得良多的助益。在社內重要活動時，妳也是協助招待地區總監、總監代表及其配偶的要角。他們是妳的特別貴賓，或許妳需物色位最適合的貴賓**侍伴Aid**，這個侍伴應瞭解其任務的重要性且能從容地執行必要的工作，確使貴賓們參與社內重要活動之行成功圓滿。

當妳開始陪同社長參與社外重要活動時，有許多妳可以協助社長的方式，用一本筆記本，記下妳所遇到

的傑出扶輪社員的表現與該活動足以借鏡的地方。再來，重點記下傑出的扶輪社計劃，以及可資貴社內運用的演講人或節目。

另一個重要而在某些情況下頗有用處的協助是對每一次社長致詞之內容與方式提出建議與批評。要觀察眾人對社長的講話是否接受及反應熱烈，還是有相反的情形，而妳的處位最適合。

切記，在此一年度期間，妳是其他扶輪配偶的表率，動見觀瞻，並且有機會以積極的方式傳達扶輪世界奇妙之處。妳應以身作則來領導，而且如果能激勵他人展開一項新計劃或繼續一個需要幫助的計劃，那收獲必然豐碩。妳可接待一個團體研究交換團團員；訪問獎學金學生，交換學生及其他重要人物。

最後，別忘了有無數的服務與聯誼的機會正在等待著妳，等妳去結交許多、許多長久的朋友與做很多很多的有意義的服務。



## 第115週

本週的**扶輪思索**是有關於**扶輪基金服務獎項 Foundation Service Awards**。

這裡有三種不同的扶輪基金服務獎項：

1. **地區服務獎(District Service Award)**是表彰有功於人道服務的任何一位扶輪社友。地區總監一年能頒發至多20位這樣的社友，受獎人將獲頒一張獎狀。
2. **有功服務獎(Citation for Meritorious Service)**是扶輪基金保管委員會每年頒發每一地區一位得獎人。提名人將由地區總監或國際扶輪理事提出。扶輪基金保管委員會接受提名從年度開始到5月15日止。一份裝在胡桃木框架上的精美獎狀，會寄贈給該獎項的受獎人。
3. **特優服務獎(Distinguished Service Award)**必須先接受有功服務獎滿四個扶輪年度後，才有資格來接受此獎項。因為這是基金會最高的服務表彰，一種受獎人對扶輪基金楷模服務範圍超出地區以上並且是從事長期服務者。該獎項受獎人會得到一個青銅作成的獎牌，鑲嵌在胡桃木基座上。

你知道在我們的社裡有誰值得獲取這樣的榮譽？

## 第116週

本週的扶輪思索是有關於例會為了輕鬆是否可以不安排演講？

於各社的扶輪社細則的第十三章例會程序內，就明白規定每週例會中應有的程序項目，特別是要有演講或其他聯誼節目。因為我們扶輪社是服務性的團體，每年都有不同服務的計劃與目標，每次相聚都應為這些目標



而砥勵。因此，例會節目應盡量強調扶輪主題，不要只單純地側重興趣娛樂，而使得扶輪社變成一種純粹的社交社團。

是故，於程序手冊中就明確要求例會節目，除了演講外，節目的安排也應著重於下列兩個重點：

一. 為提倡交換服務計劃，並促進社際間之連繫：

各社可設法邀請地區內其他扶輪社社長參加本社例會，並請其簡要報告其社務工作計劃與有關活動。

二. 建議各扶輪社定期舉行專門討論社務、活動、和社內事項的會議。

更鼓勵扶輪社每一年度至少安排一項會議節目，介紹扶輪基金會的目的、計劃及基金發展活動，最好在11月「扶輪基金月」。

## 第117週

本週的**扶輪思索**是有關於**例會之用餐與指定固定之場所開會的由來？**

扶輪社於1905年創立後，原先扶輪社例會中並未用餐之事。直至1909年美國第三個創立的加州奧克蘭扶輪社的某次例會中，有一位社員牛頓因例會遲到被糾察時說明是因為用餐而延誤時間所致。此時例會全場一致決定自次週例會起先共餐後再開會。從此例會會場氣氛和樂，社員彼此間之情誼增進不少。

其後各地之扶輪社群起仿效於例會中共餐，也因為須準備共同用餐而指定固定之場所開會以取代過去輪流在社員職場開例會的慣例。但是直至今日尚有極少數的扶輪社仍在社員職場或住所輪流開會，例如新加坡扶輪社。



## 第118週

本週的**扶輪思索**是讓我們來探討以下一個議題—有關於在達成你的個人財務目標的同時，也**支持你的扶輪基金會的人道及教育計畫**。

由於扶輪社友慷慨和定期當場立即的捐獻使得基金會遍佈全世界的各種計畫得以實行。當慈善的捐贈就是它自己的獎賞時，你可能樂於得知你的捐贈也經常能被量身訂做以符合種種不同的個人和財務的目標。

在一些國家，捐贈像股票證券和房地產等的資本資產，可以提供你額外稅捐的好處。

想更詳細地了解你如何能透過有效的捐贈計畫來幫助扶輪基金會，請上 [www.rotary.org](http://www.rotary.org) 瀏覽或 e-mail: [EveryRotarianEveryYear@rotaryintl.org](mailto:EveryRotarianEveryYear@rotaryintl.org).



## 第119週

本週的**扶輪思索**是有關於**禁止商業行為**。

任何扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團或扶輪社員個人，**禁止以扶輪社之名義，架設以商業為目的之網際網路與全球資訊網網站**。任何扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團與扶輪社員個人或非扶輪社員，在網際網路、全球資訊網與電子通訊媒體，架設、開發、維護與提供其它服務的網站，若具有商業行為，則不得使用扶輪字樣、徽章與標記，同時亦不授予扶輪相關之權利。

任何扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團或扶輪社員個人，其所架設之全球資訊網與電子通訊媒體網站，**不得連結商業性之全球資訊網網站與網際網路之其它網址**；若連結具有商業行為之全球資訊網網站與網際網路之其它網址，則不得使用扶輪字樣、徽章與標記，同時亦不授予扶輪相關之權利。

**捐贈全球資訊網與電子通訊媒體網站：**各扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團與扶輪社員個人們，可以接受由企業人士所捐贈之全球資訊網與電子通訊媒體之網站，這項行為則可以被認可。



## 第120週

本週的**扶輪思索**是有關於**社員名錄注意事項**。

各扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團與扶輪社員個人們，其所架設之全球資訊網與電子通訊媒體網站，若未經社員個人之書面許可，不得刊載社員之地址〔含郵件與電子郵件〕與電話號碼。各扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團與扶輪社員個人們，其所架設之全球資訊網與電子通訊媒體網站，亦不得使用「公式名錄」（例如：由扶輪出版委員會所出版之「社員名錄」或各社團出版之「通訊錄」。）之全部或部份資料。



## 第121週

本週的**扶輪思索**是有關於**禁止各社間之財務往來**。

各扶輪地區、扶輪社、其它扶輪授證之社團與扶輪社員個人們，不得透過其所架設之全球資訊網與電子通訊媒體網站，向其扶輪地區、其它扶輪社、其它扶輪授證之社團與其它扶輪社員，請求經常性之財務資助或支援，除非得到國際扶輪理事會之授權；國際扶輪理事會亦不樂見以此利益為目的之網站。



扶輪授證之社團可以經由網際網路搜尋與拜訪新成員，並可查看是否需繳交年費或其它應繳交之費用。

任何組織不得向國際扶輪之會員社分發傳單，任何一個會員社，在某項有關事務上希望請求其他扶輪社合作時，應先將其目的與計劃送請相關地區之地區總監同意。

任何會員社除向本社社員外，均不得向任何其他扶輪社，或個別扶輪社員請求財務援助，除非事先已獲國際扶輪理事會之許可。

## 第122週

本週的**扶輪思索**是讓我們來探討一下有關於**年度底的捐獻**。

我們扶輪的年度是於6月30日結束，捐款必須在該日期或之前蓋上郵戳方能紀錄於今年度。我們鼓勵收集並於五月底或六月初提交年底捐獻來達成我們社的年度捐獻目標。這將確保這個扶輪年度特有的點數與表彰。

代表扶輪計畫的受益人們，扶輪基金會感謝我們持續的支持，使我們能夠為那麼多有價值的計劃提供資金。



## 第123週

本週的扶輪思索是讓我們來探討一有關於國際扶輪人口成長及發展宣言內容？

### 國際扶輪人口成長及發展宣言 Rotary International' Statement on Population Growth Development

---

人口成長如果能同時伴隨著農業生產的增加以及教育的普及，可以成為社會繁榮的重要因素，提供豐沛的勞力來促進經濟發展。但如果人口過

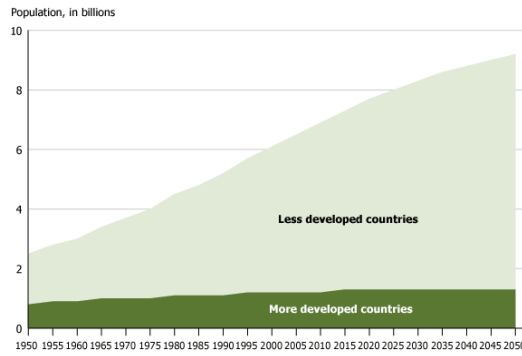
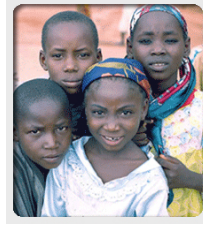


度成長，超出經濟所能吸收及整合人口的負荷能力，其結果並不會給大多數人帶來繁榮，反而會向下沉淪，加速造成貧窮、資源缺乏、都市暴力以及環境惡化。其中受影響最嚴重的將是窮人中的窮人。

全人類，尤其是新世代的永續發展、環境以及生活品質的維持，都受到人口成長的衝擊。目前的出生率以及平均壽命愈來愈長都是造成人口成長的因素，使得永續發展所需的非再生性資源加速枯竭。透過防飢、關懷老年人、愛滋病防治、識字、以及保護行星

地球等計劃，各地的扶輪社已經開始直接或間接處理人口成長問題。

國際扶輪鼓勵各扶輪社及地區視情況需要與政府機構、非政府組織及地方上各界領袖合作，甚至直接針對解決人口成長及永續發展問題，採行更多服務計劃。這些計劃之中應涵蓋下列性質之計劃：推廣認識人口問題之教育、提供家庭醫療保健、足夠的營養、以及使個人有能力對於生育間隔之類的問題，充分了解，做出負責任、且符合他們個人價值觀和文化宗教因素的決定。



本週的扶輪思索是讓我們來探討—讓我們開始去“融合” Let's Begin to 'Merge'。

在參與此次2011年紐澳良國際扶輪國際年會的旅途上，經過換機、公路、高速幹道或者高速公路等總總的交通工具中，竟能迅速而且很有效率讓我們去到遙遠的國度裡旅行。這讓



我想起了“我們的基金會OUR FOUNDATION” 109期七月號的編輯Calum Thomson談到讓我們開始去“融合” Let's Begin to 'Merge'一文—當我們從一個地方旅行到另一個時，我們永遠需要去“融合Merge”。

當我們在我們的汽車裡時，有效地使用我們的技能和我們的親善去“融合Merge”，使得每人都能夠準時到達他們的終點站。透過互相幫助我們才能非常有效地達到我們的終點站。而這不也是對於我們現在開始要為2013年，去策劃我們的實驗地區和非實驗地區要去將它們“融合Merge”在一起，這肯定有相等意義。

同樣的，在歷屆社長就職時，所面臨的挑戰—如何去“融合Merge”，也就是我的夢想如何去做位“擁抱的天使”？

而於我的夢中社長應是一位“促進者”，是如何在其年度內去使每一位扶輪社員都變成有效率的一員。然而，社長所領導的對象都是義工、各個都是領導者，同時扶輪的領導者大多是一基本已經完成生理的追求、完成了他的安全感，同時也對社會有了回饋的能

力。那他追尋的是什麼呢？是他的自尊、尊嚴及成就感嗎？

扶輪是義工，其總監、社長的權力是建立在大家尊重，因此總監、社長的人品行為都很重要，另外在思想空間及心理上的準備要做評估表及建立計劃，如計劃做了，則團隊也要建立。一個好的社長及總監要有好參謀團，此參謀就是前社長與前總監們，其前社長與前總監們未必有決策權，但他們有的是影響力，而其影響力在於各位社員的尊重。同時扶輪的領導是一種柔性的領導，學習怎麼做柔性的領導。談到領導，我們往往看到的是陽剛的一面，比如看到的是總監與社長們很風光且非常有權力。然而易經上說到除了陽剛的力量外還有一股力量來自於陰柔的一面，如何真正將內心提昇，如何將群眾帶起來，如何造成扶輪的十字軍東征。這就是陰柔的一面，而不是陽剛的一面。

至於怎麼去“融合Merge”？則我們要以鼓勵、尊重的方式，首先要先去跟前社長們談一下有關貴社要如何強化、如何活化？說實在的，扶輪運動大部份遵循的是被尊重、讓每位社員都有成就感。所以要尊重他們，並尊重現任職員且共同討論問題出在哪裡？是否要檢查你們的計劃及活動，還要問問你的基層幹部主委的意見一要去“傾聽”。我想扶輪領導方法太多了，主要的是要如何把大家的智慧“融合Merge”融在一起。

如此透過“融合Merge”這樣的行動將會幫助於你的年度裡有效地順利且無痛的渡過。這就是我的夢想，如果這個夢想會完成，這將會使扶輪變得更加完美，變成一個真正強而可以趕上時代的社團。

## 第125週

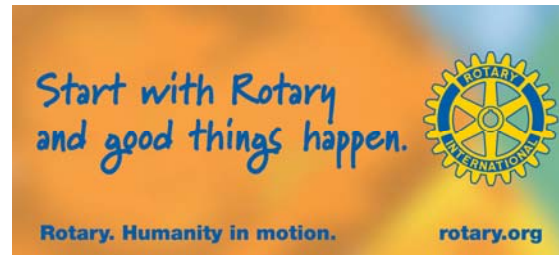
本週的扶輪思索是讓我們來探討一有關於扶輪文化中的一種“不推辭之不文律”

社員被指派服務時皆有“不推辭之不文律”。

社員由社長或理事會委派服務時皆不推辭，是扶輪之“不文律”，也是良好的傳統習慣。

委派至地區內各社之服務或其他地區總監邀請演講時，除非真是不充分身外，要有絕不推辭的習慣。

我們扶輪不也因此“不推辭之不文律”才使得扶輪有能力去“世界各地去行善To Do Good in the World”



## 第126週

本週的**扶輪思索**是讓我們來探討一有關於**扶輪殉教者James Davidson**與香港及台灣的关系。

扶輪社之擴展全部是靠社員無報酬獻身的服務。其中有名的加拿大**Calgary**扶輪社社員**James**的活躍在扶輪擴展史上是相當顯著的一位。

他於1921年與友人**Halifax**扶輪社社員**J. Layton Ralston**協力成功的創立了澳大利墨爾本及紐西蘭的惠靈頓兩個扶輪社。再於1928年在東亞各地方及地中海沿岸諸國為扶輪擴展奔走了二年半的歲月成功的創立了雅典、耶路撒冷、開羅、孟買、德里、馬德拉斯、可倫坡、仰光、吉隆坡、芙蓉、怡保、雅加達、萬隆、瑪琅、三寶瓏、新加坡、麻六甲、檳榔、棉蘭、曼谷、香港各社。

他於1930年12月8日香港扶輪社在畢打街香港大酒店（不是今日九龍尖沙咀之香港大酒店，而是之前的香港大酒店，現改築為中央大廈）宣告成立時代表芝加哥總社參加。回程與日本米山梅吉（東京扶輪社之創立發起人）順道訪問台灣。

他是二十世紀初業以英國領事之身份常駐淡水，其所著「台灣之過去及現在」係甚為有名之書。

1931年1月21日他乘輪船抵達基隆，夜宿於台北市館前路（當時之路名是表町）之鐵道飯店並於二十二日參加河村 徹（新生報之前身，當時之「日日新聞」之社長）等二十八人聚集之籌組扶輪社的座談會。

惜乎！歸國後不久因積勞失了健康逝世，可稱為扶輪殉教者。



國際扶輪第70地區國際扶  
輪推廣委員禮密臣James  
W. Davidson (1872-1933)



國際扶輪第70地區總監  
米山梅吉YONEYAMA  
UMEKICHI (1868-1946)

## 第127週

本週的**扶輪思索**是讓我們來探討有關於**我們為什麼要支持我們的扶輪基金會？**

每天，在每個大洲的扶輪社正致力於改善他們的社員當地和全球居民生活的條件與健康。我們分享並對我們自己計劃的成功而引以為傲，此外我們也對在全世界的扶輪旗幟下所做的工作而感到自豪。不管它是否是一項巨大的計畫如根除小兒麻痺等疾病、或是諸如此類更小的服務，例如提供菲律賓一所國小的清潔水，然而我們知道我們的扶輪社友所做的一切事情都可能帶給世界各地和平而感到自豪。

我們捐獻給年度計畫基金會散佈希望至全世界。



## 第128週

本週的扶輪思索是有關於扶輪運動之標語“服務非為自己”。

1909年創立之明尼蘇達州明尼亞波利扶輪社創社社長Frank Collins寫出一則扶輪運動之標語“服務非為自己” Service Not Self後來改為“超我之服務” Service Above Self。

此標語表示扶輪運動之中心概念的「服務」與自我之追求諸行為的順序。就是參加扶輪運動之社員，不必否定自我之追求，而透過自我之追求「服務」應是優先的大原則。

人類須由自我之追求開始，無論營利的意思，或知的意思應徹底的自我去追求。因結局是為服務常時銘記在心內而遂行實踐活動為要。同時，因為「輪流」領導與被領導，「輪流」服務與被服務，「輪流」的“施” GIVE與“受” TAKE的想法。不但讓扶輪成為一個“造人的學校，修心養性的道場”，更形成一種“站在他人立場，替他人設想”寬容、高雅的扶輪獨特情操與文化。



**SERVICE** Above Self

## 第129週

本週的**扶輪思索**是有關於**扶輪對社區及社員的意義**。

### **對社區，一個扶輪社……**

- 以提倡真誠的聯誼及體貼待人，促使社區更為友善；
- 提供共同聚會的場合及無私的訴求來減少不和與摩擦；
- 因其合作參與而加強地方其他組織；
- 在處理公共事務方面，致力於推展共同合作的精神；
- 作為建設性領導人才的訓練場所—對社區來說是一種無價的資產；
- 為了本社區的福利，經由該扶輪的聯繫而能利用其他數百個地區性的社團經驗以提昇各社團；
- 將其社區與全世界其他成千的扶輪社區連結在一起。

### **對社員，這扶輪社……**

- 提供一個機會以實際的方法來表示其服務的熱忱；
- 增加以實際行動來助人的機會；
- 經常地擴充個人的朋友圈；
- 增進社員對其他事業及專業的知識與他們所關心的事；
- 鼓勵並支持他們依正當經營的最高的標準來從事他們的事業及專業的努力。
- 作為充分發展才能潛力的理想途徑；
- 幾乎在世界上的每個城市裡提供一種友善的聯繫及熱忱的歡迎；
- 增進對世界各地事務及文化的知識；
- 給予能參與一種建構國際了解運動的滿足感。

## 第130週

本週的**扶輪思索**是讓我們來探討一有關於**一項發生在以色列的配合獎助金計劃**。

透過以色列2490地區的哈倫Holon扶輪社與英國1130地區米爾·希爾Mill Hill扶輪社所贊助，這個獎助金提供扶手椅床給巴勒斯坦人的母親們，讓她們能就近照料她們在特拉維夫的沃爾夫森醫療中心，心臟手術復原中的孩童們。若沒有這些扶手椅床，在他們孩子康復時，母親根本不可能在他們的孩子身邊。由於這些扶手椅床，不停的使用，業已為母親和他們的孩子在生活過程中最困難的時刻提供了一種可取之處。

如果你發現在類似情況裡，難道你不會感激這樣便利設施的供應嗎？那為什麼不考慮讓我們一起透過申請配合獎助金為今日需要協助的家庭帶來一些希望和幫助？



## 第131週

本週的**扶輪思索**是有關於**國際年會的選舉人** (Electors)。

國際年會是由通過審查之代表 (Delegate)、代理人 (Proxy) 及一般代表 (Delegates-at-large) 構成國際年會之投票體 (the Voting Body of the Convention)、總稱選舉人 (Electors)。其各自說明如下:

### 1.) 代表 (Delegate):

任何國際年會，每一扶輪社均應賦與最少派遣該社社員為代表1人出席之權。任何扶輪社，不包括名譽社員在內，其社員人數在50人以上者，每逾50或其大半數，即可增派代表1人，並依此遞增。因此，一社代表人數之決定，應以年會召開前之12月31日該社社員人數為準。

### 2.) 代理人 (Proxy):

任何扶輪社，如在國際年會無代表或候補代表出席時，得依據國際扶輪章程第九章第三條 (a) 款，指定其所在地區內任何他社之任何社員為其代理人，行使本社所持有的一種或數種投票權。但非屬於地區的扶輪社，得指定任何扶輪社之社員為代理人。

3.) 候補代表 (Alternate Delegate) :

各社於推選出席代表時，得為每一代表選派候補代表1人。候補代表代行代表任務時，與其所代理的代表有同樣之投票權，得對國際年會提出每一問題投使一票。

4.) 一般代表 (Delegates-at-large) :

國際扶輪每一職員或理事及每一位前社長仍持有名譽社員以外之社員資格者，應為國際年會之一般代表，對提出國際年會表決之每一問題，有投選一票之權。

國際年會上選出那些RI的職員？

在每年國際年會選舉之職員為國際扶輪之社長、理事和地區總監以及英愛國際扶輪之社長、副社長和名譽財務。



## 第132週

本週的**扶輪思索**是有關於**立法會議的由來**。

扶輪初創時期，所有國際扶輪章程及細則的修改，是在每年的年會（the Annual Convention）上提出建議案並經投票表決。自從國際年會的出席人數逐激增，而在年會上公開討論提案變成愈來愈困難。因而在1934年首創「立法會議」（Council on Legislation）而與美國，密西根州，底特律城第廿五屆國際年會聯結成為一體。來作為一種在國際年會投票表決前對於提案的辯論與分析的諮商機構（Advisory Group）。直到1970年在美国喬治亞州，亞特蘭大城舉行之第六十一屆國際年會中通過了把“立法會議”正式成為國際扶輪的立法機關（Legislative Body of RI）。並一直沿用至今，因此它事實上已成為我們扶輪的立法及議事的機構。



## 第133週

本週的**扶輪思索**是有關於**立法案的種類**。

立法案 (Legislation) 包括“建議制定案” (Proposed Enactment) 及“建議決議案” (Proposed Resolution) 兩種。其不同意義如下:

1. 制定案 (Enactment) 凡屬有關修改國際扶輪章程或細則，或模範扶輪社章程之立法案。
2. 決議案 (Resolution) 國際扶輪立法會議或國際年會用以表達一種意見，或建議一種程序，而無須修改國際扶輪章程與細則，或模範扶輪社章程所採取之決議。



---

台灣扶輪史上第一件立法會議通過之決議案，提案代表 PDG Right (D3480)。  
贊成：379 票—77% 反對：116 票—23%

## 第134週

本週的**扶輪思索**是讓我們來探討有關於當你**線上購物**Shopping Online時要如何才能支持扶輪基金會。

國際扶輪已經與CareClicks.com達成一種網上購物服務合作。當你購買商品時你購買價錢的一部分會用來支持扶輪基金會。參與計畫的販售商品超過1000種。請上[www.rotary.org/shopping](http://www.rotary.org/shopping)網頁查看更多的細節。你也能透過[www.rotary.org](http://www.rotary.org)上網捐獻來直接捐助扶輪基金會。



## 第135週

本週的扶輪思索是有關於扶輪現在及未來對我的意義What Rotary means to me now and for the future。

「假如扶輪的意義就是給予，我很高興我歸屬於扶輪。」

If Rotary meaning is to give, then I am proud to be part of it.

扶輪給予我的不僅僅只是有機會與人分享金錢，也要與世人分享我的時間、智慧、承諾以及我們的關心與努力。

因為，我深曉“重要的是你自己究竟給予了多少？那就會使你的生活昇華了多少。”

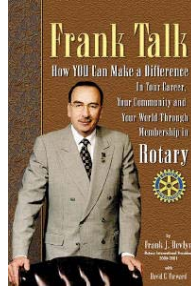
"What is important is how much of yourself you put into the giving. That is what makes the living sublime."

因此，我應經由扶輪來獻出我的時間、才能與智慧去改善他人生活的品質。



本週的**扶輪思索**是讓我們來探討關於**防止失明計畫**  
**Avoidable Blindness projects**。

59 由於體認到這問題的迫切性，於是全世界的扶輪社和地區針對防止失明盡全力發展配合獎助金計劃並且幫助那些因喪失視力而受苦的人們。已進行了數千個白內障手術那就是配合獎助金的成果，與此相關的許多國家包括了墨西哥、南非、美國、黎巴嫩、印度和土耳其。烏拉圭和阿根廷的扶輪社合作提供設備給烏拉圭的蒙特維亞的盲人圖書館。並且，由於配合獎助金的成果，尼泊爾和美國的扶輪社獲得資金提供尼泊爾加德滿都的孩子視力保護螢幕、眼鏡和矯正手術。



RI前社長Frank J. Devlyn  
 將其著作老實說Frank  
 Talk販售所得悉數捐給扶  
 輪基金會之防止失明計畫

讓我們瞭解到扶輪社友對於視力恢復做得如此多不是很好嗎？

## 第137週

本週的**扶輪思索**是有關於**扶輪特別月**。

扶輪特別月 (Special Months in Rotary)：國際扶輪理事會特別指定之月份，其目的是在強調每個扶輪社員參與扶輪社活動，而非僅是扶輪社而已。加強參加扶輪活動的月份分別為：

- 🚩 8月：社員及擴展月 (Membership and Extension Month)
- 🚩 9月：新世代月 (New Generations)
- 🚩 10月：職業服務月 (Vocational Service Month)
- 🚩 11月：扶輪基金月 (Rotary Foundation Month)
- 🚩 12月：家庭月 (Family Month)
- 🚩 1月：扶輪理解推行月 (Rotary Awareness Month)
- 🚩 2月：世界瞭解月 (World Understanding Month)
- 🚩 3月：識字月 (Literacy Month)
- 🚩 4月：扶輪雜誌月 (Magazine Month)
- 🚩 6月：扶輪聯誼月 (Rotary Fellowships Month)

今天，扶輪行事曆包含幾個特別紀念日期：10個特別月份、2個特別週—“世界扶輪青年服務團週”(3月13日該週)、“世界扶輪少年服務團週”(11月5日該週)、以及“扶輪的誕生日”-亦是“世界瞭解及和平日”(2月23日)。

※註一：是於1983-84年度扶輪之5個“特別週”改為“特別月” **Special Months in Rotary**，當

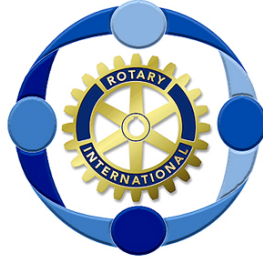
時訂為：九月青少年活動月(目前的新世代月)、十月職業服務月、十一月扶輪基金月、二月世界瞭解月、四月扶輪雜誌月。)

**※註二：**「扶輪休閒與職業聯誼」更名為「扶輪聯誼會」，自2002年1月1日起生效。

2001年6月15-20日在美國伊利諾州第一扶輪中心大樓舉行的2000-01年度國際扶輪理事會修改了扶輪休閒與職業聯誼計劃，自2002年1月1日起，包括保健及醫療方面的聯誼在內，改用新的名稱「扶輪聯誼」。國際聯誼及服務仍將是該計劃的基本目的；理事會同意，此一計劃不得用以宣傳推動政治及社會論點，或用以從事提倡任何種類的主張。

**※註三：**於2007年立法會議將識字月從七月改至三月

---



扶輪聯誼會

---

## 第138週

本週的**扶輪思索**是有關於**如何讓社員們覺得身為扶輪社員是一件特別的事？**

2002~03年度國際扶輪社長陳裕財Bhichai Rattakul認為個別扶輪社員對於實踐扶輪的使命十分重要，而防止社員流失則是我們最大的挑戰之一。他要求扶輪社員記住扶輪歷久不衰的原則。扶輪是建立在：

- 強固的扶輪社運作，包括值得記憶的入社儀式
- 立即讓新社員參與服務計劃及委員會
- 奉行扶輪的目標與價值觀
- 有關扶輪社政策、措施、與計劃等資訊
- 有效的新社員入社訓練計劃

實際上來說，你可能一開始設計一個激勵人心的入社儀式，包含歡迎新社員加入扶輪家族。要留住新社員，則必須提供教育資料與訓練。指派一位有經驗的扶輪社員——一個鼓勵參與扶輪社委員會、服務活動、計劃、以及參觀友社的社員——來擔任新社員的**輔導員 Mentor**，也非常有效。

欲知更多構想，請參考扶輪網站 ([www.rotary.org](http://www.rotary.org))，或在網站中的**論壇 (Discussion Forum)** 中點選**社員發展 (Membership Development)** 提出你的問題，徵詢其他扶輪社社員的看法與構想。



## 第139週

本週的扶輪思索是讓我們來探討有關於**團體研究交換**所帶來的一種改變。

來自荷蘭的一個團體研究交換團計畫在2004年12月的海嘯災難之後不久參訪印尼的一個地區。團體研究交換團員已知道他們的接待地區發生損害並著手一項任務：將帶回一項對海嘯受難者有益的計畫。在他們的訪問期間，他們發現很多於Acehnese地方的學生因為在海嘯時失去家和家庭，所以無法再繼續支持他們的就學。團體研究交換團團長向荷蘭的扶輪社提出呼籲，透過印尼Bandung扶輪社的協調之下，來尋找於Acehnese地方值得幫助的學生來加以支持並完成他們就學的計畫。

此項計畫，是透過一個團體研究交換關係所建立的，將可確保爪哇西部很多受海嘯襲擊的學生得到必要資源來實現他們獲得一個大學學位的夢想。



3520地區明水社推薦之大使獎學金學生(2004-05年度)雙溪扶青團團長周虹汶Judy，所尋找到法國杜爾社(她的接待社)提出之非洲多哥Togo水井，編號761531配合獎助金計劃，於多哥草原區 (la Région des Savanes) 建造至少10口大口徑水井。



## 第140週

本週的扶輪思索是有關於**地區總監是國際扶輪的職員，至於他們的資格及任務為何？**

地區總監（District Governor）是國際扶輪的職員（Officers of RI）。他們是由他們所代表的地區提名，而在每年的國際年會（International Convention）上當選。

■ 地區總監的資格如下：

1. 須在其所提名之地區內的一扶輪社內為一完壁之社員。
2. 須嚴格按照規定完全具備社員資格且其職業分類上確無疑問者。
3. 該社在提名其為地區總監候選人之上一會計年度結束時對國際扶輪及地區並無未清款項者；
4. 須曾任滿一期之一社社長，並在某一或數個扶輪社為社員達7年以上。
5. 須在體力或其他方面志願並能勝任履行地區總監職務上應盡之義務與責任者。
6. 必須證明已充分了解國際扶輪細則所規定之地區總監的資格、任務及職責，並經由秘書長向國際扶輪遞送一份親自簽署的聲明書，申述其業已瞭解如所列舉的地區總監之資格、任務及職責，其本人具有適合擔任地區總監之條件，志願能夠忠實履行此一

職位之任務與職責。

7. 除非理事會特許，地區總監於就職時必須完成出席全期國際講習會。



■ 地區總監的任務：

地區總監為國際扶輪在一地區內之職員，在理事會全盤指揮督導下執行其任務。於履行其對區內各社直接督導之職責時，地區總監特別負有推進國際扶輪宗旨之任務。地區總監應負責地區下列活動：

- ✚ 組織新社；
- ✚ 加強區內原有各社社務；
- ✚ 促進區內各社之間以及各社與國際扶輪之間的親密關係；
- ✚ 籌備並主持本區年會及協助下屆地區總監籌備社長當選人訓練會議及地區社務講習會；
- ✚ 盡可能及早至區內各社作公式訪問，以頭6個月內為宜；
- ✚ 對區內各社社長及秘書寄發每月通訊；
- ✚ 迅速向國際扶輪社長或理事會提出所需之報告；
- ✚ 在國際講習會之前提供地區總監當選人有關區內各社狀況及加強各社社務的充分資料；
- ✚ 將本區需繼續辦理之各項檔案移交地區總監當選人；及執行作為國際扶輪社在本區職員應負責任附帶的各項任務。

### 本週的扶輪思索是有關於總監特別代表 Special Representatives，他有什麼責任？

所有地區總監均有責任利用種種機會，去成立一個成功的扶輪社，同時各扶輪社及全體社員均有責任對此一工作予以密切合作。地區總監如個人未能直接從事組織新社工作時，則應在鄰近扶輪社中，以輔導扶輪社為宜，委派一位熟悉情形之扶輪社員為組織新社之特別代表。

這位總監特別代表必須要有充分的扶輪理想，並能把他的理想向人們解釋，讓人們能夠瞭解他對於扶輪的熱忱。他必須具有組織扶輪社並瞭解其功能的足夠知識。他必須有充分的時間為扶輪服務。在領導組織新社時，他代表地區總監之全部權力。有時候，甚至可以接受委託，在組織新社最後一次會議上代表地區總監。新社加盟證書應儘可能由地區總監親自授予。

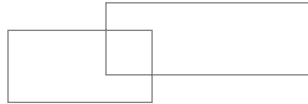
行將卸任之地區總監應將其任內所委任之特別代表，列明清冊移交下屆總監。所有特別代表之委任，應在地區總監任期屆滿時自然終止，除非下屆總監於就職後30日內予以重新委任。

但是有些社友日匿稱總監特別代表為“保母”。其實“保母”並非扶輪正式名稱，只可解釋為習慣的招呼上的言辭而已。

本週的扶輪思索是讓我們來探討關於在東亞與教育相關的人道計劃。

日本大宮扶輪社( 刊載於The Rotary-No-Tomo 之2005年春季號英語版扶輪雜誌 )在柬埔寨Bang Kong的地方已興建了多間學校並且提供了書籍。Nabari Chuoh扶輪社已經在越南為Suoi Day中小學興建一座兒童圖書館。像這樣如此多的計畫案已展現扶輪社員對教育和識字計畫的奉獻。

扶輪社員對於能身為他們悠久歷史的教育計畫的贊助者而感到驕傲。一年一次去支持年度計畫基金的“每位扶輪社友每年”運動，來確保維護這個具有教育優點的傳統。



## 第143週

本週的**扶輪思索**是有關於**地區訓練人 District Trainer**。

雖然地區訓練人 District Trainer 的角色是從1991-1992才存在，卻已成為提供扶輪社和地區領導人知識和有效執行他們任務的技巧的要件。總監應根據總監當選人之推薦，指派一名地區訓練人，任期一年。地區訓練人應負責支援總監及總監當選人來訓練扶輪社訓練人 Club Trainer 及地區的領導人。

**地區訓練人 District Trainer 的資格：**

國際扶輪理事會同意地區訓練師最低限度的資格應包括：

- 為地區內扶輪社之名譽社員以外的資格完備社員，年資至少3年；
- 最好挑選具備訓練或教育之工作或專業背景者擔任；
- 其身份為前地區總監或富有經驗的前助理總監或地區委員會前主委；
- 清楚了解地區訓練人應對總監當選人負責；
- 願意且有能力接受地區訓練人的責任，其責任由每一地區訂定。

**地區訓練人 District Trainer 的任務及責任：**

地區訓練人應接受總監當選人關於目前扶輪年度地區

下列訓練需求的指示；

- 扶輪社社長當選人訓練會
- 地區講習會
- 地區團隊訓練會(包括助理總監訓練)。

在與總監配合的情況下每一年的訓練人應負責開發及實施下列訓練課程：

- 地區領導人研討會；
- 扶輪青年服務團領導人訓練；
- 地區其他訓練活動，視情況需要而定。

在總監指揮之下，地區訓練人應負責在上述會議所進行之下列訓練相關事項：

- 節目內容(根據國際扶輪建議之課程，應由地區訓練人準備)；
- 主持課程；
- 尋找講師及其他義工；
- 訓練助手；
- 計劃評估；及/或
- 後勤事項。



## 第144週

本週的扶輪思索是有關於一步一腳印迎接新年度，  
一枝草一點露奉獻扶輪。

**「你之有今天，是上蒼所賜與，  
你所做的應是對上蒼虔誠的奉獻。」**

愛默生的這句話正道出我此刻的心意與澎湃的思潮。能有機會持續地參加扶輪28年，並有幸今天能與各社未來的領導人在一起學習並共同迎接新的扶輪年度。能夠如此，那完全是上蒼疼惜賜與我一顆淡泊的心，幸福的家庭，以及讓內人會全力的扶持與平穩事業的支撐，並加上能讓各位全力的支持方得如此。因此，現在的我所想像的也就是去對上蒼虔誠感恩的奉獻—奉獻我全部的自己而已。

然而我們的扶輪不更是如此？當我們在成為扶輪社社員時，我們便與社員們彼此間就有了個約定。共同許下了個諾言—一種對“服務”與“和平”的承諾。那種源自於社員個人內心的特質—扶輪創始者保羅·哈理斯所說的“赤子之心”以及扶輪社所獨具的團體聯誼所產生的結果。

因此，身為扶輪社社員的我們應不同於一般人，對社會應要多份關懷與責任，對人生要多份瞭解與體認。瞭解到我們個人在從事扶輪服務工作時，雖然花費了許多心力與時間，但這種花費是一種有久遠價值的贈與。體認到在我們個人的事業上，我們委員會的工作中，我們所服務的範圍內，或家庭裡，所能依持

的不就是我們自己對扶輪那份“承諾Commitment”的執著與“奉獻Dedication”的決心，這不也就是種“贈與我們自己”。因此，所有的扶輪事蹟都是由您或我，我們個別扶輪社員勇敢奉獻的行動與親善的關懷所寫成的。我們每位扶輪社社員都可說是以生命為工具來表現扶輪的扶輪生命的藝術家。

“命運的安排使我們成為兄弟。  
沒有一個人可以在人生的旅程上獨行。  
我們所施與他人生活的一切，  
到頭來都會回歸到我們自己。”

假如，美國詩人馬爾侃Edwin Markham所言不虛的話，我們既然有緣在扶輪內相交相識，並共同迎接新年度。那在此為什麼不讓我們一起來鼓勵彼此實踐我們入社時的承諾——一定會實踐保羅·哈里斯的理想『在於鼓勵並培養以服務之理想（Idea of Service）為可貴事業之基礎』的扶輪宗旨。以便為新年度開始擬好我們新的方向，共同持恆地來堅持我們的信念，把持我們的操守，持續不斷的行動。

一起去做位不炫耀、含蓄而又優雅，默默地實踐“承諾”以生命為工具來表現扶輪的“扶輪生命的藝術家”。現在就請您們牽我的手，  
讓我們一起——

一步一腳印迎接新年度

一枝草一點露奉獻扶輪





國際扶輪 3520 地區台北明水扶輪社  
國際扶輪 3520 地區台北松江扶輪社印贈