

## 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 !**