



2011-2012年度
國際扶輪3490地區
Rotary International District 3490

地區引導人訓練會

訓練手冊

日期／2011.3.5（六）

地點／基隆長榮桂冠酒店3樓

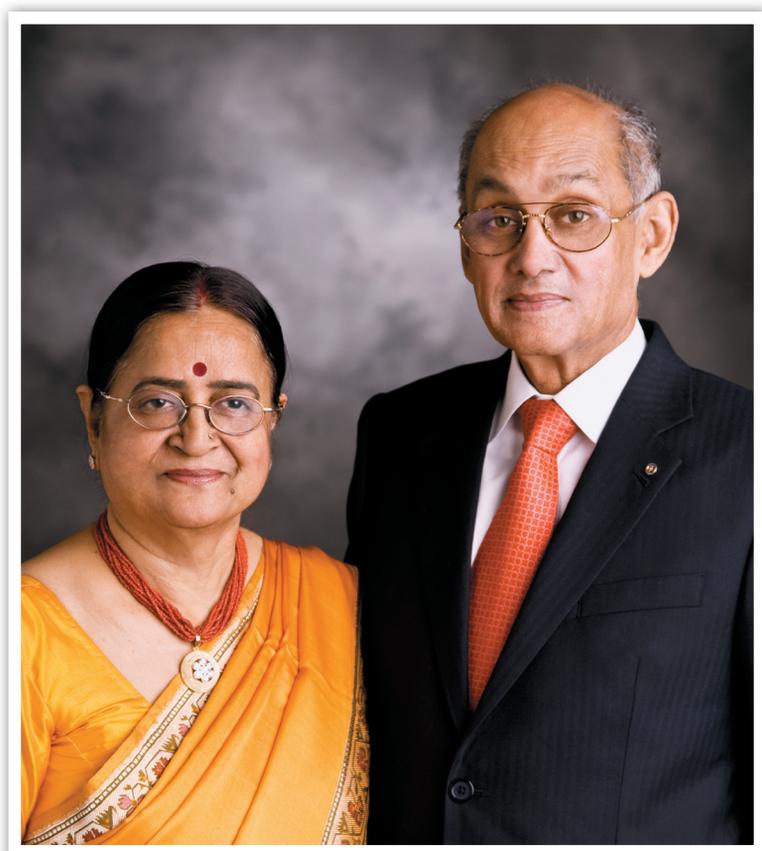
國際扶輪

2011-2012年度主題



Reach Within to Embrace Humanity

人道關懷 行善天下



2011-2012年度國際扶輪
社長潘乃傑Kalyan Banerjee與他的夫人Binota



目錄

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 2011-2012年度地區訓練引導人訓練會議程 | 2 |
| 2011-2012年度 RI 社長 簡介 | 3 |
| 訓練會講師R..C. Frederick林修銘 簡介 | 4 |
| 訓練會講師P.D.G.Kega姚啟甲 簡介..... | 5 |
| 訓練會講師P.D.G.Weber楊銘峰 簡介..... | 6 |
| 3490地區引導人訓練會主委P.P.Max黃期田 簡介及致詞..... | 7 |
| 3490地區訓練主委P.D.G.Surgeon許國文 簡介及致詞..... | 9 |
| 3490地區總監Victor賴正時 簡介及致詞 | 12 |
| 3490地區總監當選人Andy 蕭慶淋 簡介及致詞 | 15 |
| 如何做好地區訓練引導人..... | 18 |
| 引導式訓練的概念..... | 23 |
| 引導學習 | 26 |
| 討論指南 | 28 |
| 有效的詢問技巧 | 29 |
| 訓練的方法 | 31 |
| 演出要訣 一般指南 | 33 |
| 肢體語言、面部表情與聲音原動力的角色 | 35 |
| 傳遞資訊的主要方法 | 37 |
| 現場示範：角色與責任..... | 40 |
| 實習演練使用資料 (社長當選人訓練會) | 45 |
| 第1次會議：訂定目標 | 45 |
| 第2次會議：與所屬扶輪社及地區領導人合作 | 60 |
| 第3次會議：扶輪社行政管理 | 68 |
| 第4次會議：社員 | 78 |
| 第5次會議：服務計畫 | 86 |
| 第6次會議：扶輪基金會 | 92 |
| 第7次會議：公共關係 | 101 |
| 2011年度地區訓練引導人訓練會訓練引導人名單..... | 105 |
| 2011年度地區訓練引導人訓練會組織表..... | 106 |
| 扶輪頌 歡迎區總監..... | 107 |
| 扶輪社友我們歡迎您！這是咱的扶輪社..... | 108 |
| 筆記用紙..... | 109 |

國際扶輪 3490 地區 2011~2012 年度地區引導人訓練會議程

- 時間：2011 年 3 月 5 日（星期六）
 - 地點：基隆長榮桂冠酒店(彭園會館-三樓)
(基隆市中正路 62-1 號 3 樓)
- 主辦社：基隆南區扶輪社
主 委：黃期田 P.P. Max
司 儀：基隆南區社 謝清正 P.P.Johnny
基隆南區社 陳慶宏 P.P.Michael

| 時 間 | 議 程 | 主講人/演練人 |
|-------------|-----------------------|--|
| 09：30~10：00 | 報到、聯誼 | 報到組、接待組 |
| 10：00~10：02 | 鳴鐘開會 | 蕭慶淋 D.G.E. Andy |
| 10：02~10：05 | 唱扶輪頌 | 李庶淵 Rtn.Sam |
| 10：05~10：10 | 介紹貴賓 | 2011-12 地區秘書李貴發 P.P.G.M. |
| 10：10~10：13 | 地區引導人訓練會主委致詞 | 黃期田 P.P.Max |
| 10：13~10：16 | 總監致詞 | 賴正時 D.G. Victor |
| 10：16~10：19 | 地區訓練委員會主委致詞 | 許國文 P.D.G.Surgeon |
| 10：19~10：33 | 總監當選人致詞 | 蕭慶淋 D.G.E. Andy |
| 10：33~11：13 | 如何做好地區訓練引導人 | 主講人：林修銘 RC.Frederick |
| 11：13~11：43 | 引導式訓練的概念 | 主講人：姚啓甲 P.D.G.Kega |
| 11：43~12：13 | 現場示範：角色與責任 | 示範人：楊銘峰 P.D.G.Weber |
| 12：13~13：30 | 攝影、餐敘 | 攝影組：黃學恆 P.David 餐 飲：袁倫熹 P.P.Charlie |
| 13：30~13：40 | 歡樂時間（有氧運動） | 基隆南區社夫人示範 |
| 13：40~14：05 | 實習演練 1：訂定目標 | 演練人：林若如 C.P.Likeness |
| 14：05~14：10 | 講評 | 黃勝雄 P.D.G.Doctor |
| 14：10~14：35 | 實習演練 2：與所屬扶輪社及地區領導人合作 | 演練人：柯孫達 P.P.Kodak |
| 14：35~14：40 | 講評 | 林榮吉 P.D.G.Kamaboko |
| 14：40~15：05 | 實習演練 3：扶輪社行政管理 | 演練人：李明煌 P.P.Bright |
| 15：05~15：10 | 講評 | 張金華 P.D.G.King |
| 15：10~15：35 | 實習演練 4：社員 | 演練人：翁瑞毅 P.P.Yuokang |
| 15：35~15：40 | 講評 | 柯玟伶 P.D.G.Amanda |
| 15：40~16：00 | 茶敘 | 袁倫熹 P.P.Charlie |
| 16：00~16：25 | 實習演練 5：服務計劃 | 演練人：林月霞 P.P.Lady |
| 16：25~16：30 | 講評 | 李進賢 I.P.D.G.E.N.T |
| 16：30~16：55 | 實習演練 6：扶輪基金會 | 演練人：陳秀玉 P.P.Penny |
| 16：55~17：00 | 講評 | 姚啓甲 P.D.G.Kega |
| 17：00~17：25 | 實習演練 7：公共關係 | 演練人：簡郁峯 Rtn.Charles |
| 17：25~17：30 | 講評 | 楊銘峰 P.D.G.Weber |
| 17：30~17：40 | 總評 | 許國文 P.D.G.Surgeon |
| 17：40~18：00 | 致贈禮品、頒發聘書、致謝詞、鳴鐘閉會 | 蕭慶淋 D.G.E Andy |
| 18：00~20：00 | 餐敘 | 袁倫熹 P.P. Charlie |



2011-2012 年度國際扶輪社長簡介

喀爾揚 潘乃傑 Kalyan Banerjee

撰文：Jennifer Lee Atkin

國際扶輪消息– 2009 年8 月11 日

喀爾揚 潘乃傑 Kalyan Banerjee，被國際扶輪社長提名委員會選出為2011-12 年度國際扶輪社長人選。

照片由Rotary Images 提供印度古拉加省瓦皮(Vapi)扶輪社社員的喀爾揚 潘乃傑 Kalyan Banerjee，被國際扶輪社長提名委員會選出為2011-12 年度國際扶輪社長人選。如果至2009 年10 月1 日當天仍無挑戰候選人，他將成為社長提名人。

潘乃傑說他希望看到扶輪欣欣向榮從全世界最受讚譽的服務組織成長為全世界最重要的非政府組織。

他還說：「大家都說，扶輪有著政府般的力量卻又宛如父母般的慈愛。」

潘乃傑是印度最大的農業用化學製造商聯磷有限公司(United Phosphorus Limited)的董事長及孟加拉聯磷有限公司董事長。他是印度化學學會會員及美國化學協會會員、瓦皮工業協會前會長及印度工業聯盟古拉加分會前會長。他於1964 年自卡瑞普省印度科技學院獲得化學工程學位。

潘乃傑曾任國際扶輪理事、扶輪基金會保管委員、委員會主委及特別工作小組主委、國際講習會分組討論領導人、社長代表及地區總監。

潘乃傑現在是東南亞地域根除小兒麻痺等疾病委員會主委，他曾任國際根除小兒麻痺等疾病委員會委員多年，並曾以該職位多次出席世界衛生組織及聯合國兒童基金會參與的國際會議。

潘乃傑是巨金捐獻人，永久基金捐助者及遺贈協會會員，並且曾獲扶輪基金會有功服務獎及特優服務獎。

潘乃傑也是多個扶輪社贊助的信託基金的理事，這些基金在印度支持許多教育及社區發展計畫，包括一所250 個病床的醫院。

他表示扶輪的長處包含了吸引世界各地不同職業的領袖的能力，以及在推廣促進和平所扮演的角色。他說：「扶輪必須成為當今世代所喜愛加入與參加的組織，俾利把世界變得更美好、更安全、及更快樂。」

潘乃傑的夫人畢諾妲Binota 是一位社會工作人員及內輪會會員。他們伉儷兩人育有兩名子女及四名孫子女。

2009-10 年度提名委員會的委員包括美國的John F. Germ (主委)、瑞典的Lennart Arfwidsson; 英格蘭的Keith Barnard-Jones; 美國的Ronald L. Beaubien; 法國的Jacques Berthet; 美國的Robert O. Brickman; 丹麥地Peter Bundgaard; 美國的Ron D. Burton; 巴西的Gerson Gonçalves; 美國的Jerry L. Hall; 德國的Horst Heiner Hellge; 台灣的黃其光Gary C.K. Huang; 日本的Toshio Itabashi; 韓國的Kwang Tae Kim; 奧地利的Peter Krön; 美國的Donald L. Mebus; 美國的Gerald A. Meigs; 義大利的Carlo Monticelli; 美國的Daniel W. Mooers; 威爾斯的David D. Morgan; 美國的G. Kenneth Morgan; 迦納的Samuel A. Okudzeto; 巴西的Luiz Coelho de Oliveira; 日本的Kazuhiko Ozawa; 泰國的Noraseth Pathmanand; 巴哈馬的Barry Rassin;

澳大利亞的Ian H.S. Riseley; 加拿大的Robert S. Scott; 美國的Robert A. Stuart Jr.; 荷蘭的Stan Tempelaars; 印度的P.C. Thomas; 印度的O.P. Vaish; 及日本的Yoshimasa Watanabe.



講師簡介

2011-2012 年度10B 地帶國際扶輪協調人 2011-2014 年度10B 地帶扶輪基金協調人 林修銘 R.C. Frederick



姓 名：林修銘 (Frederick)
籍 貫：台北市
生 日：1950年7月19日
學 歷：成功大學電機系畢
交通大學管理研究所畢
工 作：現任 群宜科技股份有限公司 董事長
兆齊國際股份有限公司 董事長
總監年度：2005-06年度總監

地區經歷：

1. 台北同德扶輪社創社社長
2. 2002-03 地區年會主委
3. 2005-06 地區總監
4. 2007-08 地區社員發展委員會主委
5. 2008-11 地區扶輪基金委員會主委
6. 2010-11 地區訓練師

國際職務：

地域研習會職務

2007吉隆坡研習會副主委
2008 台北總監當選人訓練研習會GETS 訓練師
2009 馬尼拉總監當選人訓練研習會GETS 訓練師小組 主委
2010 曼谷總監當選人訓練研習會GETS訓練師小組 主委

國際扶輪職務 (RI)

2008,09擔任兩屆國際扶輪國際講習會訓練領導人 (RI Training Leader)
2008 4B地帶社員發展副協調人
2008-09 RI社長代表 (前往韓國)
2009-10 RI社長代表 (前往菲律賓)
2010 獲頒RI超我服務獎章
2010-11 10B 扶輪協調人 Rotary Coordinator
2010 加拿大蒙特婁國際年會研討會分組訓練領導人

扶輪基金會職務 (TRF)

2006-09 擔任三屆 扶輪基金會 台港澳 永久基金委員會委員
2009-10扶輪基金會 台港澳 永久基金委員會 主委
2011-14 10B地帶扶輪基金協調人 RRFC

扶輪基金：

2006年6月成為Arch Klumph Society 會員。



講師簡介

2009-2012 年度國際扶輪3490地區扶輪基金主委

姚啟甲 P.D.G. Kega



姓 名：姚啟甲 (Kega)
 生 日：1946年10月9日
 籍 貫：台北市
 學 歷：中原大學工業工程系畢業
 職業分類：一般五金
 所 屬 社：蘆洲扶輪社
 夫人姓名：陳碧霞
 現 任：三千貿易股份有限公司 總裁
 地 址：台北市承德路三段277 號 6 樓
 電 話：(02)2598-6008
 傳 真：(02)2598-0905
 E - mail：kega@sunchain.biz

社團現職：

台北市中小企業協會理事
 台灣瀛社詩學會副理事長
 天籟吟社副社長

蘆洲扶輪社經歷：

1989年8月3日 入社
 1995 1996年度 秘書
 2001 2002年度 社長

3490 地區扶輪經歷：

2007 2008年度 地區社員委員會主委
 2008 2009年度 地區總監
 2009 2012年度 地區扶輪基金委員會主委

國際扶輪經歷：

2009 2010年度 台灣、香港、澳門 助理社員成長協調人
 2009 2010年度 台灣扶輪領導學院教員
 2010年度 菲律賓馬尼拉 扶輪研習會引導人
 2010年度 菲律賓馬尼拉 地域扶輪基金研習會引導人
 2009 2010年度 D3500 RI社長代表
 2011年度 泰國曼谷 扶輪研習會引導人
 2011年度 泰國曼谷 地域扶輪基金研習會引導人
 2010 2011年度 台灣扶輪領導學院教員

獎章：

保羅哈理斯之友獎章 (P.H.F.)
 永久基金捐獻人 (Benefactor)
 扶輪基金會巨額捐獻人 (Major Gift Donor)
 阿奇、柯藍夫協會會員 (Arch C. Klumph Society Member)
 2008 2009年度 地區總監 國際扶輪社長獎

講師簡介

楊銘峰 P.D.G.Weber



姓名：楊銘峰Weber
生日：1948年2月26日
所屬社：五股扶輪社
職業分類：印刷
學歷：中原大學工業工程學士
Andrew Jackson University 企業管理碩士
服務單位：綺益印刷裝訂股份有限公司董事長
地址：24891新北市五股區五權八路24號
電話：(02) 2298-1566
傳真：(02) 2299-6410
E-mail: geweb66@ms46.hinet.net

五股扶輪社經歷：

1995年4月12日五股扶輪社創社社友
1995-1996年度 社刊委員會主委
1996-1997年度 理事、職業服務委員會主委
1997-1998年度 副社長、理事、社務服務委員會主委
1998-1999年度 社長、理事長
1999-2000年度 理事、扶輪知識委員會主委
2000-2001年度 環境保護委員會主委
2001-2002年度 糾察、扶輪休閒與職業聯誼委員會主委
2002-2003年度 社務服務委員會顧問、節目委員會主委
2003-2004年度 當然理事、會計、社區服務委員會顧問、扶輪家庭寶眷委員會主委
2004-2005年度 扶輪基金委員會主委、慶祝扶輪百週年委員會副主委
2005-2006年度 職業服務委員會顧問、扶輪基金委員會副主委
2006-2007年度 扶輪基金委員會顧問
2007-2008年度 團體研究交換委員會副主委、扶輪家庭委員會委員、前受獎人委員會副主委
2008-2009年度 扶輪基金委員會顧問、章程委員會副主委、扶輪知識委員會委員
2009-2010年度 電視媒體促進委員會委員、章程委員會委員
2010-2011年度 當然理事、服務計畫委員會顧問、扶輪友誼交換委員會副主委、扶輪知識委員會委員、世界社區服務委員會委員

地區扶輪經歷年度：

1999-2000年度 保羅哈里斯之友委員會委員
2001-2002年度 國際服務委員會副主委、資訊網路服務委員會副主委
2003-2004年度 國際青少年交換委員會副主委
2004-2005年度 台北縣第六分區助理總監
2005-2006年度 扶輪大使獎學金委員會副主委
2006-2007年度 地區領導人訓練委員會主委
2007-2008年度 地區總監
2008-2009年度 地區服務計畫委員會副主委兼地區規章詮釋委員會委員
2009-2010年度 地區社員委員會主委兼地區規章詮釋委員會副主委
2010-2011年度 地區輔導新社總監特別代表委員會主委、地區總監提名委員會委員



2011-2012 年度 國際扶輪 3490 地區引導人訓練會主委 黃期田 P.P.Max 致詞



姓 名：黃期田 (Max)
夫人姓名：楊玉蘭
通 訊 處：基隆市東美一街14號
電 話：02-2466-2275 手機：0931-341-661
傳 真：02-2466-2517
職業分類：社會事業機構及病院 專門病院
入社日期：1989年10月21日
服務單位暨職稱：同德中醫診所 中醫師

扶輪經歷：

| | |
|------------|---|
| 基隆南區扶輪社 | 1994~1995年度秘書 1997~1998年度社長 2002~2003年度秘書 2006~2007年度秘書 2010~2011年度秘書 |
| 國際扶輪3490地區 | 1999~2000年度地區副秘書長 2005~2006年度地區助理總監 |

2011-2012 年度 國際扶輪 3490 地區引導人訓練會主委 黃期田 P.P.Max 致詞

各位扶輪先進大家好：

今天是國際扶輪3490地區，2011-12年度引導人訓練會，感謝各位在百忙之中來參加這個訓練會，由於大家對扶輪的熱衷與支持使得這個輪子能24小時不間斷的向前邁進，讓扶輪能夠持續的發展，也特別感謝基隆分區各社社長的鼎力相挺、及基隆南區社全体社友與夫人的鼓勵和支持，讓我有勇氣和信心來承辦這個訓練會。

國際扶輪已有106年的歷史、它能持續不斷發展，除了有良好的聯誼與服務之外，另一個重要的因素就是我們扶輪有一套完整的訓練計畫，每個地區從總監、地區職員、地區各委員會主委、以至各社社長、秘書、職員都要接受訓練，使他們瞭解所擔任職務的角色與責任，進一步完成他們的計畫和任務。

以上各訓練會近年來已走向「引導式討論」訓練、今天各位參與訓練的引導人就是未來在地區推動「引導討論」訓練的重要引導人，所以今天特別聘請到的訓練會各組的講師都是扶輪經歷非常豐富、扶輪知識淵博的扶輪教授，因此希望各位參與的訓練引導人能好好把握機會，用心學習成為一個優秀的引導人。

最後再度感謝大家 祝大家快樂、平安





2011-2012 年度 國際扶輪 3490 地區訓練主委 許國文 P.D.G. Surgeon 簡介



姓 名：許國文
出 日：1946年9月30日
所屬扶輪社：羅東西區扶輪社
扶 輪 名：Surgeon
學 歷：台北醫學大學藥學系畢業
日本國立德島大學醫學系畢業
日本國立京都大學醫學博士
現 職：財團法人羅許基金會羅東博愛醫院 董事長
通 訊 地 址：265宜蘭縣羅東鎮南昌街83號
電 話：03-9543131 分機 5402/5488
傳 真：03-9533922
電 子 信 箱：kwhsu@mail.pohai.org.tw

扶輪社經歷：

1988-1989年度 1988年7月4日加入羅東扶輪社
1989-1990年度 1990年4月11日籌組羅東西區扶輪社
1989-1990年度 羅東西區扶輪社創社社長
1990-1991年度 社長
1994-1995年度 分區代表(助理總監)
2005-2006年度 3490地區總監

扶輪榮譽事項：

1998-1999年度 3490地區關懷兒童傑出獎
2005-2006年度 保羅哈里斯巨額捐獻人
2005-2006年度 日本米山功勞者
2005-2006年度 中華扶輪博士班冠名捐獻人
2009-2010年度 中華扶輪博士班冠名捐獻人

對地方區域社會的顯著貢獻及受獎榮譽事項：

82年 - 全國好人好事代表

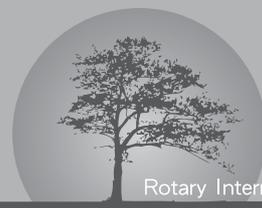
社會經歷：

財團法人羅許基金會羅東博愛醫院院長
宜蘭縣醫師公會第15、16屆理事長
中華民國醫師公會全國聯合會第5、6屆理事
救國團宜蘭團委會主任委員
財團法人羅許基金會羅東博愛醫院副董事長
現任財團法人羅許基金會羅東博愛醫院董事長
現任台灣醫院協會理事
現任中華民國區域醫院協會理事
現任中華捐血運動協會理事
現任宜蘭張老師中心主任委員
現任財團法人犯罪被害人保護協會台灣宜蘭分會常務委員
現任台日國際扶輪親善會理事
現任財團法人國際扶輪青少年交換教育基金會董事長
現任中華民國扶輪米山會理事長

特殊經歷：

- 1、於日本留學期間獲扶輪米山獎學生，也是台灣第一位的米山獎學生 被選任為總監
- 2、2009-2010年度擔任國際扶輪3360地區年會RI社長代表
- 3、2010年10月受邀參加日本成立最久的東京扶輪社90週年授證典禮





2011-2012 年度 國際扶輪 3490 地區訓練主委 許國文 P.D.G. Surgeon 致詞

Victor總監、Andy總監當選人、地區引導人訓練會主委P.P. Max、扶輪協調人F.C. Frederick、各位P.D.G.、地區秘書P.P. G.M.、主辦社基隆南區社社長Motel、各位扶輪先進，大家早！

農曆年剛過一個月，各位先進還沐浴在新年的氣氛中，也正忙於新年的工作計劃下，能撥冗參加今天的訓練會，我以年度地區訓練委員會之名向大家表示敬意及歡迎。

扶輪社自保羅哈里斯創立至今已超過一百年，這期間穩定的成長、茁壯，發展為最大的國際社團。雖然每年更換社長及幹部，但是因為每年舉辦多場的“職前訓練”，所以扶輪運動也都能順利推動。但是大自然在變化，世界也在變化，扶輪的工作目標與方法也必須隨著因應變化，才能跟得上時代的腳步。

Andy總監當選人，農曆過年前才從RI在加州聖地牙哥舉行的國際扶輪講習會回國，對國際扶輪下一年度的目標、方針有新的認識、了解。回國經過大約一個月的思考、準備，Andy總監當選人已經訂定我們地區的年度計劃目標。但是要落實及完成計劃目標，Andy總監必須透過各類的研習會、講習會宣導他的理念。

今天就是第一場的研習會——助理總監及引導人研習會。也就是邀集各位扶輪先進共商年度工作計劃。各位都是在扶輪知識和經驗豐富的社會賢達，透過各位的才能和支持，在下一任總監Andy的用心領導及全體社友努力下，一定是一個豐收的扶輪年。

祝 各位社友 心想事成

國際扶輪 3490 地區總監 賴正時 D.G. Victor 簡介



姓 名：賴正時 Victor
夫人姓名：曾緝鳩
生 日：1950年10月11日
籍 貫：台北市
學 歷：台北市立高商畢業
職業分類：石油製品銷售
所 屬 社：板橋扶輪社
現 任：匯弘石油化學股份有限公司董事長
全國加油站(股)公司董事長
地 址：樹林市樹林工業區樹潭街12號
電 話：(02) 2684-3966
傳 真：(02) 2684-1933
E-mail：victor@onewayoil.com

社團經歷：

台灣省礦油公會理事
台北縣礦油公會理事長
板橋國小家長會長
明德技術學院家長會長

板橋扶輪社經歷：

1979年7月6日加入板橋扶輪社
1980-1981年度 職業分類主委、社會服務委員
1981-1982年度 理事、出席委員、聯誼委員、社會服務委員、國際服務委員、世界社會服務主委
1982-1983年度 會計、出席委員、聯誼委員、嗎啦汶姊妹社組員
1983-1984年度 理事、秘書、增加社員委員
1984-1985年度 社員委員會委員、增加社員委員會委員
1985-1986年度 理事、職業服務委員會主委
1986-1987年度 理事、聯誼委員、青少年服務主委、二十週年慶典籌備委員
1987-1988年度 聯誼委員、扶輪雜誌委員、青少年服務委員
1988-1989年度 職業分類委員、青少年服務主委
1989-1990年度 扶輪雜誌委員、社會安全服務委員
1990-1991年度 聯誼委員、職業服務委員
1991-1992年度 理事、第二副社長、社會服務主委、廿五週年慶典籌備委員
1992-1993年度 第一副社長、社務服務主委
1993-1994年度 社長
1994-1995年度 理事、顧問委員會委員、扶輪知識委員會主委
1995-1996年度 顧問委員會委員、姊妹社公共關係委員會委員
1996-1997年度 聯誼委員會主委、擴展社員委員會委員、顧問委員會委員



- 1997-1998年度 顧問委員會主委、公共關係委員會委員、板橋扶輪社教育基金委員會永久委員、國際服務委員會委員
- 1998-1999年度 顧問委員會委員、中華扶輪教育基金會主委、扶輪基金委員會委員
- 1999-2000年度 顧問委員會委員
- 2000-2001年度 扶輪雜誌委員會主委、顧問委員會委員、扶輪知識委員會委員
- 2001-2002年度 顧問委員會委員、扶輪基金委員會主委
- 2002-2003年度 顧問委員會委員、中華扶輪教育基金會主委、世界社會服務委員會委員
- 2003-2004年度 顧問委員會委員、扶輪知識委員會委員
- 2004-2005年度 理事、扶輪知識委員會主委、擴展增加社員委員會委員、顧問委員會委員
- 2005-2006年度 世界社會服務委員會主委、擴展增加社員委員會委員、顧問委員會委員
- 2006-2007年度 四十週年授證慶典工作委員會執行長、社員委員會主委、顧問委員會委員、永久基金委員會委員
- 2007-2008年度 年度捐獻委員會主委、團體研究交換委員會委員、節目委員會委員、顧問委員會委員
- 2008-2009年度 職業服務委員會主委、板橋扶輪社教育基金會永久委員、顧問委員會委員、社員發展委員會委員、扶輪家庭委員會委員
- 2009-2010年度 扶輪知識委員會主委、顧問委員會委員

地區扶輪經歷：

-
- 1994-1995年度 健康活動委員會委員
 - 1995-1996年度 扶輪友誼交換委員會委員
 - 2002-2003年度 團體研究交換委員會委員
 - 2003-2004年度 地區秘書長
 - 2004-2005年度 扶輪大使獎學金委員會主委
 - 2005-2006年度 國際扶輪友誼交換委員會主委、地區重大事功獎甄選委員會副主委
 - 2006-2007年度 社區扶輪義工發展委員會副主委
 - 2007-2008年度 地區鼓勵出席委員會主委
 - 2008-2009年度 2010-11年度地區總監提名人、地區青少年交換委員會危機處理小組副召集人
 - 2008-2009年度 地區總監提名人、地區社務行政管理委員會副主委
 - 2009-2010年度 地區總監當選人、地區職業認識及發展委員會主委
 - 2010~2011年度 地區總監

獎章及扶輪基金會貢獻事項：

-
1. 於2007年加入3490地區保羅哈里斯會員
 2. 於2003-2004年度為巨額捐獻人
 3. 捐獻2008-2009年度保羅哈里斯之友，至今捐獻金額為美金22,000元；2010年成為阿奇.柯藍夫 (Arch Klumph Society) 協會會員
 4. 分別於2004-2005年度及2006-2007年度捐獻中華扶輪教育基金會冠名獎學金-賴來鉗紀念獎學金40萬元
 5. 捐獻2008-2009年中華扶輪教育基金會永久基金10萬元，至今於基金會捐獻金額為新台幣63萬元
 6. 捐獻板橋扶輪社教育基金26萬元

社會的顯著貢獻及受獎榮譽事項：

-
- 台灣省台北市優良商人獎
 - 捐贈台北縣消防局救護車2輛
 - 成立明德技術學院清寒獎學金

總監 Victor 致詞

年復一年，新的一年即將展開，百年來扶輪推動的腳步不曾歇止，就像它的齒輪 一齒接一齒，推動時代的巨輪，推動服務的榮耀，照遍寰宇，永遠迎向明天，永遠面對挑戰。

恭禧Andy總監當選人，明年的巨輪將由你帶頭推動前進，也祝賀新的團隊，你們將身負3490地區榮耀的責任。

訓練引導人研習會是地區人才培訓的搖籃，你們都是地區各社遴選的優秀人才一時之選，你們擔當的責任將影響地區各社服務的規劃推動，及各位社長未來領導的目標。

扶輪已有一套規劃良好的制度與訓練方法，相信在Andy總監當選人領導下，3490地區必有一番輝煌成就。

在此 衷心祝福 訓練會圓滿成功。





國際扶輪3490地區總監當選人 蕭慶淋D.G.E. Andy簡介



職業分類：電子零件製造

出 日：1954.12.02

入社日期：1984.8.16（創社社長）

夫 人：李惠娥女士

服務機構：艾歐股份有限公司

職 稱：董事長

通 訊 處：263 宜蘭縣員山鄉坡城路53之5號

電 話：（03）9233808

傳 真：（03）9233800

宜蘭西區社經歷：

- 1984-1985年度 創社社員、理事、創社社長
- 1985-1986年度 理事、國際服務主委
- 1986-1987年度 世界社區服務主委
- 1987-1988年度 四大考驗主委
- 1988-1989年度 理事、國際服務主委
- 1989-1990年度 扶輪知識主委
- 1990-1991年度 台北信義社關係主委 (1990.8.1海外投資退社)
- 2000-2001年度 聯誼主委(2000.7.1重新入社)
- 2001-2002年度 理事、新店社關係主委、扶輪基金主委
- 2002-2003年度 理事、節目主委、世界社區服務主委
- 2003-2004年度 理事、聯誼主委、新店社關係主委、公關主委
- 2004-2005年度 理事、信義社關係主委、職業服務主委、社長當選人
- 2005-2006年度 理事、社長
- 2006-2007年度 理事、GSE主委、高爾夫主委
- 2007-2008年度 理事、公共關係主委
- 2008-2009年度 理事、社區服務主委
- 2009-2010年度 理事、GSE主委
- 2010-2011年度 理事、扶輪知識主委

地區扶輪經歷：

- 1987-1988年度 地區職業服務委員會委員
- 2000-2001年度 團體研究交換委員會委員
- 2001-2002年度 世界扶輪友誼交換委員會委員
- 2003-2004年度 消除貧窮委員會副主委
- 2004-2005年度 地區休閒聯誼委員會主委
- 2005-2006年度 地區擴展及增加社員研習會籌備委員會委員
- 2006-2007年度 社區扶輪義工發展委員會委員
- 2007-2008年度 團體研究交換小姐委員會委員
- 2008-2009年度 地區關懷兒童委員會副主委
- 2009-2010年度 總監提名人、地區輔導新社總監特別代表委員會委員、宜蘭縣第一分區助理總監
- 2010-2011年度 總監當選人

獎章：

- 1985~1986年度 PHF 新捐獻人
- 2004~2005年度 PHF 1 顆藍寶石
- 2005~2006年度 PHF 2 顆藍寶石、中華扶輪教育基金捐獻 1 萬元
RI 社長獎、101分社長獎、籌辦地區年會有功獎（第十六屆地區年會接待委員會主委）
- 2006~2007年度 PHF 3 顆藍寶石
- 2007~2008年度 PHF 4 顆藍寶石
- 2008~2009年度 巨額捐獻人





總監當選人Andy致詞

DG Victor、地區訓練委員會主委PDG Surgeon、引導人訓練會主委PP Max、RC Frederic、諸位前總監、各位扶輪先進 大家早安！

2011-2012年度3490地區各項訓練會及研習會從今天開始陸續展開，這些訓練研習會是扶輪人吸收知識的絕佳場所，也是扶輪人薰陶他人氣習的好時機，透過參加研習會的機會，扶輪人看到前輩們如何主動付出提携新進的社員，同時在此感染到真心付出的真諦，更從前輩們的身上吸收其優點，這種氛圍鼓動扶輪人向上的動力，可謂獲益匪淺。

引導式訓練是國際扶輪積極推動的教育方式，此一訓練模式讓參加的學員必須事前研讀課程資料，並在小組討論中迅速組織自我的思維，大膽的向大眾發表個人對問題的看法，在討論當中同時訓練自我迅速思考的潛能，同時訓練自我表達內心思想的能力，這是我見過最有效率的教育方式。

引導人意即訓練會的領導者，引導人主在引導大家思考方向但不強加限制學員發表其思維的範圍，訓練引導人即訓練本地區的教育資源，通過這層訓練，諸位即須自我假設：如果哪一天，您是某一課程的引導人，您必須事前做什麼樣的資料研讀？您又如何能引導您的學員對問題發表看法。

今天我們地區有幸邀請到對國際扶輪國際講習會有豐富經驗的訓練師暨扶輪領導人RC Frederick，以及本地區的許多位前總監及有經驗的引導人，請大家務必仔細觀察他們做為一位傑出引導人所具備的無限丰采，您也即將成為下一位優秀的引導人，進而順理成章成為本地區傑出的扶輪領導者。

如何做好地區訓練引導人

講師：2011-2012 年國際扶輪協調人林修銘 R.C. Frederick

2011-2012 年度 D3490 地區講習會引導人 訓練會

召集人：蕭慶淋 總監當選人 DGE Andy
訓練師：許國文 前總監 PDG Surgeon

報告人：2008&09 RI Training Leader
PDG Frederick

時間：2011年3月5日

地點：基隆長榮酒店

1

2011-2012 年度 3490 地區引導人 訓練會

1 訓練會目的

2 引導式討論教學 Why How

3 成功的引導人

4 手冊的運用

5 在分組討論室中

6 試講

2

2011-2012 年度 3490 地區引導人訓練會

1 研討會目的

1. 國際扶輪地區講習會手冊規定地區訓練委員會應辦此一研討會。
2. 規定應著重引導技巧與實講練習。
3. 以求得資訊傳遞統一(Uniformity)與一致(Consistency)

3

2011-2012 年度 3490 地區引導人訓練會

2 引導式討論教學 Why How

訓練成年學習者必需考慮事項：

1. 成年學習者通常會自動自發。
2. 訓練師的功用是作為引導人，而非學術講師。
3. 學習者有個別的需求和學習方式。
4. 建立有益於學習的氣氛。
5. 學習者過去的經驗在學習過程中可以發揮作用。
6. 學習活動和學習者的環境有關連。

4

2011-2012 年度 3490 地區引導人訓練會

2 引導式討論教學 Why How

我們記憶來自：

1. 10% - 閱讀過的内容 (What we read)
2. 20% - 聽過的内容 (What we hear)
3. 30% - 看過的事物 (What we see)
4. 50% - 看到且聽到的事物 (See and hear)
5. 80% - 說過的内容 (What we say)
6. 90% - 行動時說過的内容 (Say as we act)

5

2011-2012 年度 3490 地區引導人訓練會

3 成功的引導人

成功的訓練

1. 說話緩慢清晰。
2. 使用視覺輔助。
3. 不要用俚俗語。
4. 免使用否定的敘述和問句。
5. 改變措詞用字。
6. 把重要資訊放在句尾。



2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

3 成功的引導人

成功的訓練

- 7. 提供具體的例子。
- 8. 避免打斷。
- 9. 不要立刻回答。
- 10. 避免說笑。
- 11. 性別敏感度。

7

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

3 成功的引導人

非語言溝通

1. 身體。

體型大小、形狀、性別、年齡、體格、和特徵都會傳達訊息給接收者。如何詮釋這些訊息則因人而異。

2. 身體動作和空間使用。

在門口迎接大家以及在討論開始時站在會議室前面的訓練領導人，不用語言便會傳達出一種掌控局勢的訊息。有些動作可能會讓參加者分心，舉例來說，把玩首飾、紙張、或筆，不斷調整眼鏡、碰觸頭髮、或靠在牆壁或講台邊。如果使用翻頁掛圖，不要背對參加者。在指一個視覺輔助時，請以45度角來指。

8

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

3 成功的引導人

非語言溝通

3. 聲音品質和特性。

語調、聲調變化、速度、和音量對我們所使用的話語都有影響。

4. 眼神接觸。

一項研究發現被視為誠懇的發言者有63.4%的時間看著聽眾，而被視為不誠懇的發言者則只有25%的時間看著聽眾。

9

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

3 成功的引導人

非語言溝通

5. 手勢。

雖然使用手勢來強調不同的點十分有效，可是太多手勢可能反而會轉移參加者對會議內容的注意。

6. 沈默。

在會議一開始時站在討論小組前面且保持沈默，便是傳達討論開始的有效方法。

7. 肢體接觸。

以訓練領導人的情形來說，握手及在門口歡迎便是一種不須變字片語的溝通。

10

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

3 成功的引導人

非語言溝通

8. 臉部表情。

從臉部表情可以判斷誰不同意某句話或誰不瞭解發言的內容。訓練領導人也能利用臉部表情來表示興趣或關注。

9. 速度。

說話快的人會讓參加者感到挫折。參加者往往認為這些說話者顯示出焦慮。說話的速度務必慢到讓所有參加者能夠理解。

11

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

4 手冊的運用

手冊的運用

- 1. 討論問題 (Discussion Questions)
- 2. 樣本回應 (Sample Response)
- 3. 重點 (Key Points)
- 4. 訓練領導人 注意要點 (Training Leader's Note)

12

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

4 手冊的運用

手冊的運用

5. 投影片提示 (Slides Prompt)
6. 工作頁面提示 (Worksheet Prompt)
7. 互動活動 (Interactive Activities)

13

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 1

a. 提問有助於

- 鼓勵分析 Encourage analysis
- 導入尚未討論的主題
Introduce topics not yet discussed
- 引起參加者分享事蹟與經驗
Evoke participants' stories and experience

14

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 2

a. 提問有助於

- 擴大參與 Broaden participation
- 檢討難以理解的概念 (或多種的概念)
Review a difficult concept (or concepts)
- 重新導引討論的方向 Redirect a discussion

15

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 3

b. 提問的問題類型

- 開放式問題 (Open-ended questions)
開放式問題指的是不能只回答“是”或“不是”的問題。
例: 小兒麻痺症真能滅絕嗎?
- 封閉式問題 (Closed-ended questions)
封閉式問題指的是限定答案為一個字非“是”即“否”的問題。
例: 有誰下午可以參加“引導人說明會”?

16

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 4

b. 提問的問題類型

- 整體式問題 (Overhead questions)
例: 面對這種狀況, 大家還有其他解決方式嗎?
- 接力式問題 (Relay questions)
例: 這是個很好的問題, 其他人是如何處理這個問題的?

17

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 5

b. 提問的問題類型

- 引導式問題 (Directed questions)
引導式問題是問某個特定的人, 目的在於引起討論、重新引導談話方向、或引導某個參加者說出答案。要小心, 不可過度使用引導式問題, 否則小組可能會認為你會不斷提問, 使得討論變成問答會議。請記得要先提出問題, 之後再挑選答題者, 以確保小組中的其他人都思考問題的可能答案。

18



2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 6

b. 提問的問題類型

- 反問式問題 (Reverse questions)
例: 對這個問題你有何看法呢?
- 轉導式問題 (Redirected questions)
例如參加者問了你一個問題, 你可把問題轉導給另一個參加者: 「謝謝你的提問, 也許<某某人>可以回答你這個問題, 因為他對這個主題有相當程度的知識。」

19

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

1. 有效的提問技巧 - 7

b. 提問的問題類型

- 導向式開放問題(Directive open-ended questions)
此一技巧常用於需要得到某個議題的特定的答案時。例如: 聆聽參加者要表達的究竟是什麼, 再根據他所說的内容提出下一個問題。
你可以說: 「還有呢?」或「那一點可以再加以解釋嗎?」

20

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

2. 干擾行為的阻止技巧 - 1

- 相鄰參加者竊竊私語
- 一位學員占用太多討論時間
- 學員健康發生緊急狀況
- 討論失去控制

21

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

2. 干擾行為的阻止技巧 - 2

- 不認同扶輪的立場
- 詬難引導人
- 質疑引導人資格
- 與其他學員意見相左

22

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

2. 干擾行為的阻止技巧 - 3

- 有位參加者失去討論興趣
- 學員中途離席
- 學員說話太快或不夠清楚
- 有位學員在討論中睡着

23

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

2. 干擾行為的阻止技巧 - 4

- 有位學員遲到
- 學員的答案與問題離題
- 不斷討論同一個議題
- 不斷插話

24

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

5 在分組討論室中

2. 干擾行為的阻止技巧 -5

- 整個小組無人參與
- 過度參與
- 等待引導人的答案
- 資訊錯誤但堅稱他的是對的

25

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

6 試講

1. 座位佈置 U型為最適宜
2. 時 間 每人十五分鐘，每位試講完留五分鐘共同檢討。
(依手冊建議，每位試講者應講完整一節課，因時間不足只講十五分鐘)

26

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

6 試講

3. 每一節課應從“學習目標”開始，結束前應“複習學習目標”
4. 應遵照教材規定試講，不應隨意更動教材。
5. 時間管理：好的引導人，應熟悉時間進度的掌控

27

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

Q & A

28

2011-2012 年度3490地區引導人訓練會

謝 謝

29



引導式訓練的概念

講師：前總監姚啓甲 P.D.G.Kega

引導式訓練的概念



姚啓甲 P.D.G. Kega
2009~12 3490地區扶輪基金主委

2011 D3490 Facilitator Training 1

引導式訓練的概念

- 是引導而非說教，是帶動討論而非演講。
- 帶動參加者參與的熱情。
- 深入了解及掌握相關主題。
- 保持問題討論焦點及時間掌控。
- 減少彼此不相關之爭論以建立共識。
- 營造一個彼此分享、學習的情境。

2011 D3490 Facilitator Training 2

如何做好研習會引導人

- 一. 訓練方式
- 二. 引導人之角色
- 三. 引導討論之技巧。
- 四. 肢體語言、臉部等注意事項。
- 五. 有效的問答技巧。

2011 D3490 Facilitator Training 3

一. 訓練方式

| | |
|----------|------------|
| (1) 腦力激盪 | (2) 小組討論 |
| (3) 個案研討 | (4) 辯論會 |
| (5) 展示 | (6) 集體討論 |
| (7) 視聽 | (8) 演練 |
| (9) 演講 | (10) 互動式教學 |

2011 D3490 Facilitator Training 4

一. 訓練方式：學習效率



| | | |
|-------|-------------------|-----|
| 演講 | Lecture | 5% |
| 閱讀 | Reading | 10% |
| 視聽 | Audiovisual | 20% |
| 展示 | Demonstration | 30% |
| 集體討論 | Group discussion | 50% |
| 演練 | Practice by doing | 75% |
| 互動式教學 | Teaching others | 90% |

2011 D3490 Facilitator Training 5

二. 引導人之角色

- 掌控會議的進行
- 引導討論
- 扮演中性的角色
- 表示感激
- 鼓勵發言
- 運用開放的問題
- 熟悉教材

2011 D3490 Facilitator Training 6

三. 引導討論之技巧：引導性學習 (Facilitating Learning)

扶輪研習會指定之學習訓練方

式：

- 教材編排相對應。
- 引導人應配合討論方式



2011 D3490 Facilitator Training

7



三. 引導討論之技巧：時間管理 (Time Management Techniques)

良好的時間控制使參與者之注意力
及熱情得以維持

- 掌控時間節奏
- 管理議題內容
- 建議工具：(1) 白板/白報紙
(2) 時鐘-主講人使用
(3) 電腦/投影機...
(4) 音效



2011 D3490 Facilitator Training

8



四. 身體語言及臉部等注意事項

- (1) 身體位置及移動
- (2) 面部表情
- (3) 眼神
- (4) 聲音
- (5) 手勢
- (6) PowerPoint 之操作



2011 D3490 Facilitator Training

9



五. 有效的問答技巧

- (1) 直接問答方式
- (2) 間接問答方式
- (3) 反問方式
- (4) 轉問問題方式



2011 D3490 Facilitator Training

10



五. 有效的問答技巧 直接問答方式

貴社對新社友授證時，
舉行何種授證儀式？



2011 D3490 Facilitator Training

11



五. 有效的問答技巧 間接問答方式

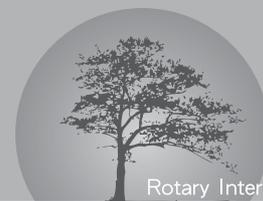
有效能的扶輪社
要有哪四個要素？



2011 D3490 Facilitator Training

12





五. 有效的問答技巧 反問方式

在你擔任貴社社長時，
哪一個委員會最重要？



五. 有效的問答技巧 轉問問題方式

本社例會的出席率一直都在60~70%
請問有什麼方法可以提高出席率？



個案研究

總監當選人 A 計劃舉辦第一次引導人訓練會

- 現任總監及兩位助理總監對此表示訓練會毫無價值並反對總監當選人 A 的努力。
- 擔任第三年的地區扶輪基金主委認為這樣的訓練會對已有經驗的他毫無幫助。
- 地區社員主委曾擔任過地區的領導職位,因此認為不必參加。

總監當選人 A 應如何推動這項訓練會並鼓勵出席？



評估

Evaluations

- 有自信且正面的回饋
- 誠實的回答
- 評估有助於未來會議的改進



扶輪的座右銘

Enter to Learn
進來學習
Go Forth to Serve
出去服務



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下

敬祝各位成為優秀的引導人



引導學習

Facilitating Learning

在訓練會議的課程中，一位訓練領導人可以使用許多不同的訓練方法（見第 33-34 頁）。無論如何，有關大多數扶輪訓練材料的方法已經特別設計為引導討論（Facilitated Discussion）。在引導討論（Facilitated Discussion）中參與者被要求根據其身為扶輪社社友所具備的知識與經驗來回答問題。在促進此種討論的同時，訓練領導人應保持彈性，讓分組討論(Group Discussion)能以使用問題來引導研討的方向與評論。

引導人的角色 The Role of the Facilitator

雖然訓練的主題與方法會因時因地而異，但在任何情況之下訓練領導人都應隨時隨地扮演一位引導人。引導是一種過程，在這個過程之中訓練領導人負責規劃學習活動並掌管團體討論的進行，使得參與者能從中來學習。一個好的引導人是

- 使大家從一開始便對參與感到興奮
- 使全團討論焦點集中並按計劃進行
- 以問問題的方式來探索並引出關鍵性的議題
- 從不同的觀點中建立共識
- 保持精力充沛並全程參與
- 緩和團體中的失常舉動
- 得到認同與承諾參與

在訓練會進行的過程中要謹記，參與者會觀察訓練領導人與成員間的互動而這些會影響到他們來評斷訓練領導人的可信度與整個訓練會的成效。

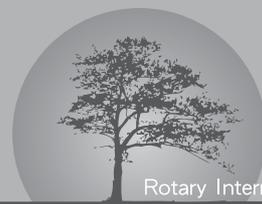
一個成功的活動引導要仰賴

- 對參與者的尊重
- 彼此間的通力合作
- 相互間的互動與反應
- 關鍵性的反應
- 正面的補強



3490

www.rid3490.org.tw



引導活動 Facilitation Activities

好的引導人

- 指導討論的進行 — 避免演說
- 找出構成團體理解困擾的阻礙
- 使團體討論朝目標並按照預定時間來進行
- 擴大參與感
- 指出團體中的意見矛盾之處
- 指導團體成員
- 找出並減少沒有意義的舉動

控制討論進行的速度是相當重要的。當步調過於緩慢時，每一項主題都過於著重細節會使得一些重點來不及在會議結束之前被提出。而當步調太快時，則顯示談論的過程過於精簡使得團體對於每項主題的討論都只有過於膚淺而不夠深入。一個團體的經驗水平會影響研討進行的脈動。如果參與者的熟悉度不夠，則你必須提供更多的資料以便在分配的時間內維持討論的進行。身為一個有效率的訓練領導人，你可以運用適合而有效的方法來完成這項工作。



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下

討論指南

Guiding Discussions

以下幾項技巧可以用來釐清與集中討論的焦點、擴大參與、管理一個會議議程及評價。

讓沉默的成員發言

「馬可，你對於.....有什麼意見呢？」

「蘇珊，根據你對於這項主題的親身經驗，你可不可以.....？」

建議分享個人經驗的需求

「是否有人知道任何一個實際的案例？」

「我待會將邀請你們和大家來分享你們的經驗，請利用一點時間，來回想一下你的個人經驗」

讓他們注意沒有被考慮過的觀點

「根據你的經驗，問題中有那些方面是必須要更深入來思考的？」

「在我們繼續進行之前，從這個角度來思考議題是否會更具有意義呢？」

以具建設性方式來運用矛盾點

「由於目前我們無法解決在這件問題上的歧見，是否先討論下一個議題，也許在接下來的討論中我們可以得到在這個問題上的啓示。」

「在兩個不同的觀點之間應該可以找到一個合理的解決方案，在這兩個觀點中有什麼地方是可以為大家所接受的？」

引起大家去注意資訊的來源

「這個構想或案例是由誰開始的呢？」

「這項資訊是來自何處？」

測試論點的支持度

「有多少人同意這個看法，請舉手。」

「這個問題的嚴重性有多高呢？」

避免少數人占用整個討論時間

「對不起，在您繼續之前，可否容我問一下大家對你剛剛所提出的論點有沒有其他的意見？」

「謝謝你所提出的意見，還沒有發言的人是否也可以表達一下意見呢？」

「由於我們只剩下幾分鐘的時間，可否請你總結一下你的論點，好讓我們聽聽其他人的想法呢？」

提示需要結束討論

「可否讓我們在結束之前，再聽聽最後兩三個的論點？」

「根據我的手錶，我們只剩下五分鐘的時間就要結束這段討論了。還有人要提出最後的一個意見嗎？」



有效的詢問技巧

Effective Questioning Techniques

引導討論會有賴於訓練領導人與參與者之間的對話(Dialogue)。雖然這種對話可以在很自然的情況下發生，但有時訓練領導人仍需要以提出問題的方式來促進參與或來說明一個重要的概念。下面的指南有助於運用有效的詢問方法來引導後續的討論。

詢問的重要性 The importance of Posing Questions

發問是引導一個討論的品質等級與內容的最好方法之一。詢問參與者問題有助於

- 鼓勵系統性的分析
- 導入尙未被討論的主題
- 勾起參與者的故事與經驗
- 擴大參與
- 回顧一個難以了解的概念（或許多概念）
- 重新指導一個討論

發問可以是封閉式的(close-ended)或是開放式的(open-ended)。封閉式的問題所找尋的是特定的、事實的答案。而開放式的問題，則可能沒有一個正確要追求的意見、想法或是選擇。開放式的問題可以擴大團體的參與並促進實質的討論。通常這樣的問題會引出後續的其他問題。

詢問的技巧 Questioning Techniques

思考一下你可以如何來運用以下的幾種方法來發問問題：

投影機或圖表式詢問 Overhead projector or flipchart questions

運用此類器材以鼓勵整個團體來討論、引導團體思考或引出不同的觀點。如果一個生動的討論會突然靜了下來，你可以藉由提出「在這個標題之下，有什麼其他的項目是我們可以想到的？」或「你們有沒有想到其他的對策來應付這樣的情形？」等問題來恢復討論。

接力式詢問 Relay questions

由一個參與者所提出的問題來發問。例如：「這是一個很好的問題。其他的人會如何來處理這個問題呢？」

導引式詢問 Directed questions

向特定個人詢問方式來開始討論、重新導引會談或是打開參與者的話匣子。小心不要太常使用這個技巧，否則大家會期待你的發問而使得整個討論會成爲一個一問一答的會議。在向特定個人作導引式詢問之前，要先將整個問題陳述一下使得團體中的其他人也能思考如何回答這個主題。

反問式詢問 Reverse questions

建議提出問題的個人要分享他或她自己的答案。這個方法要運用機智。如果這個參與者很明顯的有他或她自己的意見，則對引出其他人的想法相當的有幫助。即使發問的人顯然沒有答案，你也可以藉由反問問題來鼓勵他。另一方面，要注意一些團體成員會習慣在有自己強硬觀點的議題上提出許多的問題，以致到了剝奪你的角色的地步。

重新導引式詢問 Redirect questions

導引問題給另一個人。這個技巧鼓勵深入的討論並同時將問題與先前的討論銜接起來。若知道一個成員在某一方面有所專長，也可以將問題重新導引給他。

有的時候，適合由你自己來回答問題。如果這是一個根據事實來提出的問題，而你知道答案爲何，你可介入以節省時間並免除掉可能的爭論。記住，在其他人都得到發表意見的機會之後，你可以暫時放下領導人的角色來表達你自己的看法。

重新引起注意 Redirecting Attention

在詢問問題時，特別是開放的方式，討論有可能會脫離你所設定的方向。一些測試過的方法可以幫助你重新集中焦點並導引一個討論。

最直接，也是最不老練的方法是提出「我們已經脫離了討論的範圍，基於時間的考量必須回到討論的主題」以重新導回主題。

最圓滑的方法是問一個可以回歸到主題的延續性問題。這個技巧相當有效因爲它並沒暗示該團體或個人偏離了主題。當然，依據團體的不同，有時需要運用比較直接的方法。





訓練的方法 Training Methods

雖然引導討論 (facilitated discussion) 是扶輪較喜歡採用的訓練方法，但加入一些其他的訓練方法到你的訓練人的調色板會是有用的。這並不是說你必須要使用下面的每一個方法。而且每一個技巧的效益如何是要依會議的聽眾和討論會的內容而定，但在引導討論之餘輔以你和你的參與者都感到最舒適的訓練的方法，你將可以提高訓練成功的潛在機會。

腦力激盪 Brainstorming

與會者可對某一沒有底限的問題，或被提出質疑的狀況，共同集思獻計。所有的意見及解決辦法應予記錄，無論看起來如何不切實際或奇怪。此一技巧能鼓勵及激發創新的構想。

切切私語小組：Buzz Group

一個大的團體被分為二到六個人的小組，在短時間內討論一個主題或執行一項任務，每組推派一位代表向全體群眾報告各組的決議。這個方法是在鼓勵參與及集中注意力。

個案研討 Case Studies

一位訓練領導人提出一實際或虛構的情況來讓團體成員在談論的主題中取得新的觀點。要讓團體成員有足夠的時間來討論並發展出解決方案。個案研討可以藉由講義、角色扮演、播放電視或電影片段的方式來呈現。

辯論 Debate

把與會者分成正反方，對某一特別問題提出意見。因為性質很正式，故辯論不常用於成人的訓練會議中。

展示 Demonstrations

播放視訊資料可使參與者了解執行某個過程或程序的正確方法。一旦播放完畢，訓練領導人應讓參與人員有機會親自來實地演練此過程或程序。

分組討論：Discussion Groups

團體被分為數個小組針對問題來尋找、找出與探索各項問題的解決辦法，並擬出行動計劃。訓練領導人此時扮演的是引導者的角色，引導並仲裁討論，同時讓參與者們來掌控討論的過程。

遠距教學 Distance Education

資料（包括手稿、影音及電腦輔助教育等）皆可用來將資訊提供給因為受制於地理或時間上的因素，不能親身來參加現場訓練 **on-site training** 的人員。在收到參加者的練習後，即可透過由訓練領導人所附上學習教材的自我檢查表，獲得參加者的回饋。

練習 Exercise

指定任務給參與者讓他們能運用訓練領導人所提供的資訊。練習是被設計去確保能了解特別提供的資訊。

演講 Lectures

透過計劃好的口語報告方式來傳達各項資料。雖然演講讓訓練領導人得以掌控全局，但聽眾的參與卻受到了限制。演講最好還是與其他的訓練策略配合使用。

小組座談 Panels

小組座談可以盡量利用參與者的經驗及專才。在這個方法之下，每一位成員都可以發表簡要的談話，或者每位組員可討論一個特別的議題。在任何個案中，引言人(Panelist)評論之後都會有一種問答時間。

問與答 Questions and Answers

讓參與者有機會針對所提供簡報的資訊提出相關的問題。這個方式最好安排在一個研討會的最後階段。

角色扮演 Role-playing

團體成員可以即席扮演所指定的角色，以展現特定的構想或情況。這種技巧在分成小組而與會者又不覺受到限制時效果最好。





演出要訣 — 一般指南

Presentation Tip—General Guidelines

要成爲一位真正成功的訓練領導人，你必須呈現出一個正面的形象給參與的成員。傳遞訊息的人常常和訊息本身是一樣的重要。訓練領導人的能力、可信度及熱誠都會影響到參與成員對教材內容的興趣、保留所學以及學習後的實踐行動的能力。訓練帶領者可以激發行動力和奉獻度，但也能助長消極與漠不關心的態度。

與參加者建立親善的關係？ To Build Rapport with Participants ?

要做的是：

- 在門口迎接參加者。這有助於在活動開始之前建立和參加者之間的關係。
- 注視參加者並對他們的出席表達感謝之意。
- 事先發送講義與其他與會資料。可以考慮在註冊時發送資料袋給參加者。
- 在開始下一個主題之前先做重點總結（你或許可以請一位自願者將重點記錄在圖表架上）。

不要做的是：

- 直接朗讀你筆記中的內容。
- 當一位看著時鐘等著結束的人 — 不要太常去注意手錶或時鐘上的時間。

演出時的陷阱 Presentation Pitfalls

雖然非言語上的溝通會因人與文化而異，但下面的幾個陷阱會降低訓練領導人在傳達重要資訊與帶領團體討論的效益：

- 添加：「嗯」、「唔」等字
使用這些字會使參加者感到不安並降低演說者的說服力。另外也讓人有演說者尚未準備好的感覺。
- 擾人的舉動

下面的舉動會使參加者感到困擾：

- 把玩你身上的飾品
- 不時去調整你的眼鏡
- 玩弄你的筆
- 摸你的頭髮
- 靠在牆壁或講桌上

雖然運用這些姿態來強調某些重點是相當有效的，但過度使用則會使參加者的注意力轉移。

- 草率的編輯方式
 - ✓ 在投影片、大綱及議程單上寫錯字顯示出你的草率且有損於你的可信度。
- 說話的速度太快
 - ✓ 一個說話速度太快的講者會使參加者感到沮喪並認為講者是一個急躁的人。確定你說話的速度慢得讓參加者能夠跟上（大多數的參加者都可能會做筆記）。
 - ✓ 聲調要有所變化，在強調重點時要慢下來。要充滿精力和活力，說話要清楚且夠大聲，讓每一位參加者都能聽到並了解你所傳遞的訊息。
- 背對群眾
 - ✓ 如果你使用投影機螢幕、白板或圖表架，不要背對著參加者。當引用到視覺資料時，以四十五度角來面對參加者。



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下





肢體語言、面部表情與聲音原動力的角色

The Role of Body Language, Facial Expressions, and Voice Dynamics

專門研究非言辭的溝通(Nonverbal Communication)的研究人員發現，一個人可被察覺的態度有百分之七是以言辭來傳達的，而另外百分之九十三則是以非言辭的方式來傳遞的。在這百分之九十三中，百分之三十八可以歸類為聲音的形式而另外百分之五十五則可歸類於臉部表情的形式。雖然非言語溝通的解釋因文化或因人而有相當大的差異，但注意到它對訓練的影響力卻是非常重要的。

聲音的品質與特性 Voice Qualities and Characteristics

語氣、音調、速度及音量都對我們所使用的字句有所影響。如果你很興奮則你的聲音可以幫助傳達你的興奮。如果你感到無聊、害怕或不安全，也可以光靠聲音來傳達。

面部的表情 Facial Expression

面部的表情可以讓我們確定某人並不贊成此段陳述、不了解一個要點或者有話要說。訓練領導人的面部表情就可以表現出興趣或關切而並不需花時間去把這些訊息釋以文字。

姿態與肢體動作 Body Position and Movement

一位訓練領導人在門口迎接大家並在討論開始期間站在最前面即散發出掌控的訊息。動作的速度與方向也同樣的會傳遞一種訊息。

靜默 Silence

在討論會開始的時候安靜的站在群眾面前可能是傳達研討會開始的一個有效辦法。在提出問題之後保持靜默則是讓參與討論的人在心中準備回應的答案。在某些文化中，若參與研討會的人知道要討論一項主題，則在此時保持安靜是較為適當的作法。

眼睛 Eyes

當你在場中移動時，訓練領導人的眼睛可以幫助掌握誰在說話。眼睛也會影響到參加研討會的人對訓練者的感覺。一個針對北美的研究發現，被聽眾評論為真誠的講者會用百分之六十三點四的時間注視著聽眾，而被聽眾評為不真誠的講者只會用百分之二十點八的時間去注視著聽眾。

時間 Time

對時間的看法是因文化或因人而異，這是做為一位訓練領導人所要注意到的事。有些參與者會希望多花點時間去思考一個答案，因為這可能是其文化中的一種期望。

運用空間來溝通 Use of Space to Communicate

想想看坐在聽眾席最後面的位子和坐在前面接近主講人的位子，這兩者之間的差異。當傳遞訊息的人與接收者之間的距離縮短，溝通會變得較私人且熱烈。坐在最後面與講者距離遙遠則可能會有相反的效果。

觸摸 Touch

觸摸可能會是相當私人的，必須要小心的運用。以訓練領導人而言，握手與在門口的迎接這不需隻字片語便可達到溝通的目的。

顏色 Color

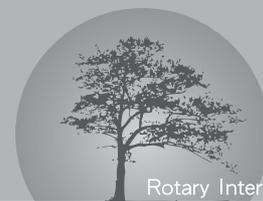
幾乎是全世界都能了解，非言語溝通的最簡單的例子就是紅黃綠的交通號誌了。

身體 Human Body

參加者對主講人的體型、體態、性別、年齡、體格和膚色的看法都會影響到聽眾接受主講人的訊息。

沒有一個所謂世界性的非言辭性語言。不同的手勢在不同的文化對不同的人可能會代表不同的意義。在此同時，了解到非言辭性語言在溝通與訓練中扮演著一種相當重要的角色。





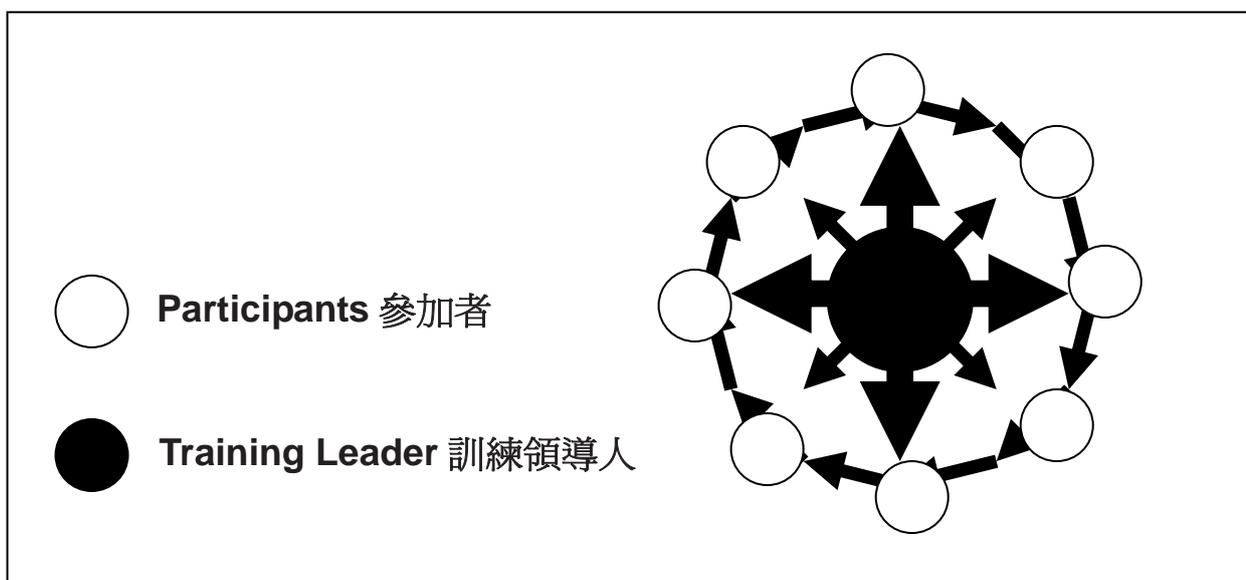
傳遞資訊的主要方法

Key Methods for Conveying Information

選擇用來傳遞資訊的方法是非常依賴一種會議或研討會的學習目標和經過仔細的需求評估後所確定的參加者的認知。舉例來說，如果一個需求評估顯示參加者並不太了解某一特定的概念，那麼訓練領導人將要花更多的時間（相對來說）來說明這個概念。從另一方面來說，假如參加者的調查報告顯示他們對某一特定主題相當熟悉時，則要分配在這個主題的時間要縮短，而用更多的時間來討論參加者較為不熟悉的主題。或者，可以利用多出來的時間來讓參加者分享他們的經驗。

下圖顯示三種主要的方法來傳遞資訊給參加者。

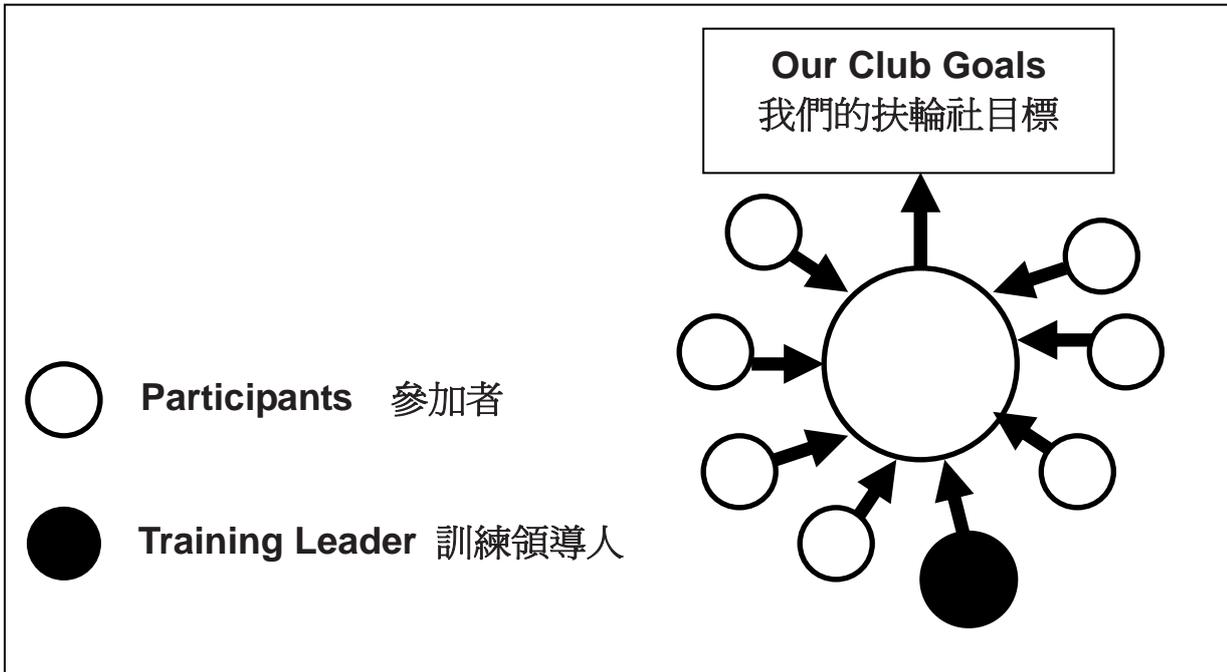
資訊的分享（以討論為基礎） Information Sharing (discussion-based)



在一個資訊分享的練習中，參加者被要求分享自己在面對各種挑戰的不同經驗中所收集的資訊。由於這些資訊是由參加同伴的實際經驗而來，因此重點的說明對於參加者而言較為真切而有意義。這個藉由相互比較與對比的資訊分享機會常會激發出有創意的問題解決方案。舉例來說，在 **PETS**(社長當選人訓練會)中，社長有機會來分享他們扶輪社的有效招募新社員的經驗。在討論幾種招募社員的方法後，參加者對所提出共同問題及憂慮會有更多的方法。

資訊的分享是從國際扶輪取得的領導人指南 (Leaders' Guides) 中是一個相當顯著的典型。領導人指南中的會議(sessions)被敘述成訓練領導人所指導的研討會(discussions)。有關這個角色的更多資訊，請參考第 28 頁「引導學習」及第 31 頁「有效的詢問技巧」。

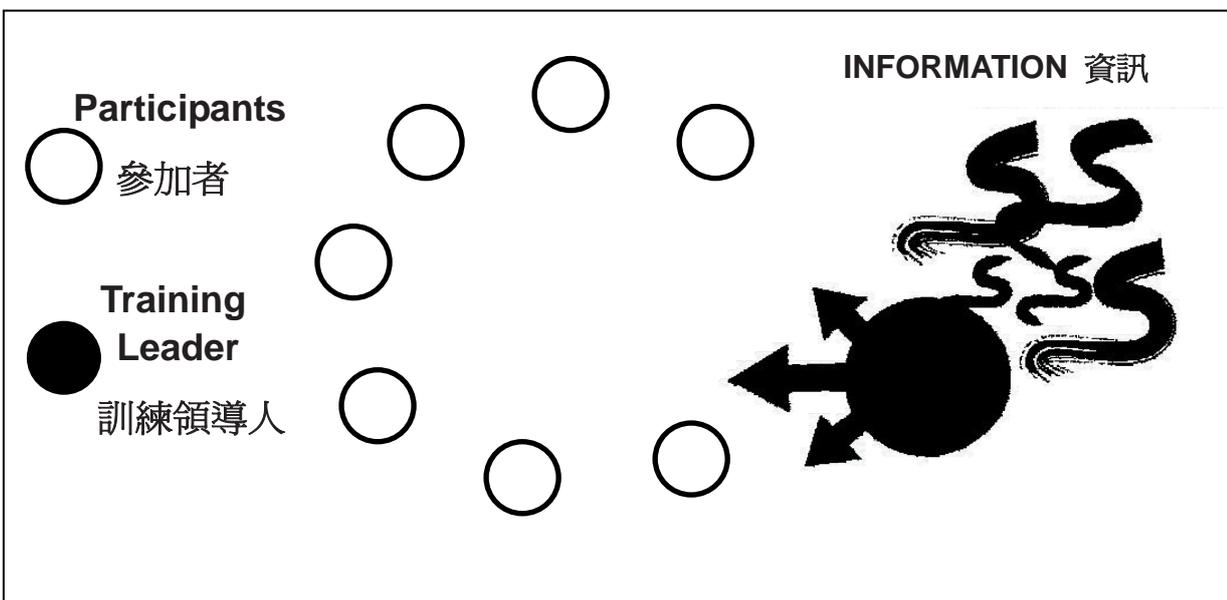
資訊的創造 (練習/行動) Information Creation (practice/doing)



資訊的創造反映出最積極的學習模式，因此這種學習最有可能被參加者所保持。大多數扶輪的訓練會議都以一種目標設定的會議(A goal-setting session)為特色，在這類的聚會中參加者共同運用他們由其他訓練會中收集而來的知識與技術來建立與他們本身責任有關的目標。

資訊的付出 (課程、示範、聲光展示)

Information Giving (lecture, demonstration, audiovisual presentation)





如題所示，資訊是由訓練領人流向參加者。這種資訊流向(**information flow**)的模式在處理新資訊的介紹時最為有效的。舉例來說，假如扶輪社基金會發起一個新的計劃，則與這個計劃有關的資訊絕大部分都會是新的，而且必須要清楚的展示給參加者。由於在這種情況之下，學習是被動的，試著以問題及(或)分組討論(**group discussion**)來參雜在演講當中，以保持參加者的興趣且確認大家能繼續維持主要的概念。



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下

國際扶輪3490地區2011-12年度引導人訓練會

現場示範：角色與責任（以社長當選人訓練會領導人指南為範例）

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 了解扶輪社社長的角色
2. 說出應如何做好準備，接任扶輪社社長一職
3. 執行扶輪社領導計畫

貴扶輪社共有多少位社員？

您是否已經擔任過貴扶輪社社長？

責任

您如何形容一個有效能的扶輪社？

有效能扶輪社

- 扶輪社社長的主要角色，是要以該社領導人的身分，確保該社能有效運作。
- 要有效能，扶輪社必須要能：
 - 維持或增加社員人數
 - 因應自己社區和其他國家社區之需求，辦理成功的計畫
 - 透過參與計畫和捐贈金錢，來支持扶輪基金會
 - 培養有能力在扶輪社階層以上為扶輪領導人

參考工作單1

摘要

貴扶輪社是否還有其他指標，可以判斷貴扶輪社是否有效能？

身為扶輪社社長，您的責任有哪些？

身為扶輪社社長的一年

- 評估貴扶輪社的目標。
- 確保每個委員會對來年都有一個計畫。
- 親自主持所有貴扶輪社的會議。
- 鼓勵社員踴躍參與扶輪社和地區會議。
- 和扶輪社及地區領導人合作，確保工作的連貫性。
- 確保國際扶輪青少年保護政策被確實遵守。

除此之外，您還會加上哪些責任？

您會如何做好準備，以接下扶輪社社長一職？

您計畫如何與社長當選人和社長提名人合作，以確保工作的連貫性？



扶輪社領導計畫

扶輪社領導計畫

- 國際扶輪社理事會自2004年11月起，建議扶輪社領導計畫做為所有扶輪社之行政管理架構。
- 扶輪社領導計畫並不具強制性。
- 扶輪社可運用扶輪社領導計畫，以
 - 確保持所有計畫、決策和訂定目標時有連貫性，且可以達成共識
 - 讓扶輪社培養出更多訓練有素的領導人
 - 提高社員參與
 - 擬定一個策略計畫，以導引扶輪社的工作

有多少扶輪社已經採行扶輪社領導計畫？

執行扶輪社領導計畫時，有什麼曾是或將是您最大的挑戰？

執行扶輪社領導計畫後，貴扶輪社曾經獲得或將會獲得哪些益處？

參照工作單2及3

(扶輪社領導計畫個案研究、執行扶輪社領導計畫)

透過本活動，您對扶輪社有什麼瞭解？

如果社員對扶輪社領導計畫有疑問，您可以指引他們向誰求助？

- 扶輪社領導計畫的資源包括：
 - 助理總監
 - 扶輪社領導計畫



工作單 2：扶輪社領導計畫個案研究

為正在執行扶輪社領導計畫的扶輪社，擬定一個建議計畫。回答下列問題。

有個扶輪社有 40 名社員。該社過去 5 年來每年至少流失 3 名社員，而這 5 年來每年平均只引進 2 名新社員。創社 10 年來，該社為當地消防局舉辦年度募款早餐會，為當地學區舉辦一次 5 公里募款路跑，並為當地退休社群舉辦一次假日餐會。該社從未主辦過扶輪基金會或世界社區服務計畫。社員們不知道該社扶輪社細則的內容，也不清楚最近一次修訂是何時。該社從未追求增進公共關係。

該社社長當選人在社長當選人訓練會上得知扶輪社領導計畫，認為此計畫將有助於改善其扶輪社。現在她來向您求助，希望擬定一個時間表，在新扶輪年度開始前的 15 週內，推動這項計畫。

此扶輪社正面臨哪些問題？

此扶輪社領導計畫的各個執行步驟應如何因應上述問題？

您會建議此扶輪社為該計畫的第一年訂定哪些目標？

您會提出哪些建議，協助此扶輪社在來年遵行落實這項扶輪社領導計畫？

工作單 3：執行扶輪社領導計畫

逐一檢視下列執行步驟。在貴扶輪社正在執行的步驟打勾，在貴社難以推動的步驟打圈。

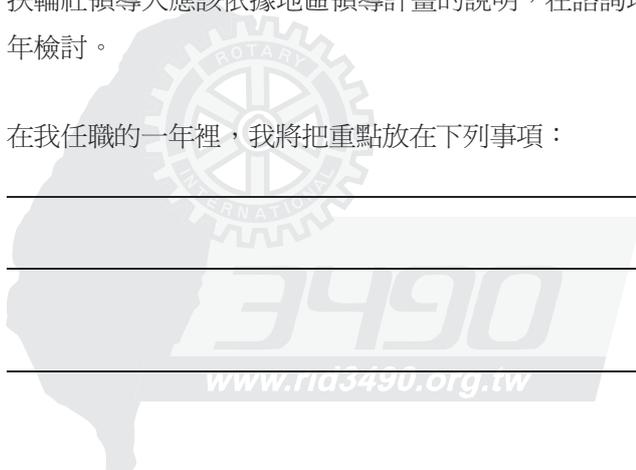
實施步驟

若要執行扶輪社領導計畫，現任、下屆、及卸任扶輪社領導人應該：

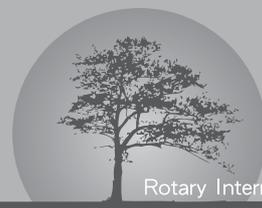
- 針對有效能扶輪社的各個要素，擬定一個 3至 5年的長期計畫。
- 善用『有效能扶輪社規劃指南』，訂定與扶輪社長期計畫相輔相成的年度目標。
- 主持_____（#）次扶輪社社務行政會議，會中邀請社員參與規劃，並讓社員即時掌握扶輪各種活動。
- 在扶輪社社長、理事會、委員會主委、扶輪社社員、地區總監、助理總監及地區委員會之間，擬定一個清楚的溝通計畫。
- 維持領導的連貫性，包括交接規劃的觀念，以確保未來領導人的養成無礙。確保社長當選人及社長提名人皆參與決策，並與委員會主委合作，為每個委員會指派一位主委當選人。
- 量身修改細則，以反映貴社委員會架構及扶輪社領導人的角色及責任。考慮採用『建議扶輪社細則』，可自國際扶輪網站 www.rotary.org 下載。
- 提供增進扶輪社社員之間聯誼的機會。
- 採取步驟，確保每個社員都積極參與一個扶輪社計畫或擔任一項職務，例如指定所有社員加入委員會，以及指派責任給新社員。
- 擬定完整詳盡的訓練計畫以確保
 - 扶輪社領導人出席地區訓練會議
 - 定期提供具一致性的新社員訓練
 - 現任社員都有持續不斷的教育機會
 - 為所有社員提供領導技巧養成課程

扶輪社領導人應該依據地區領導計畫的說明，在諮詢地區領導人的情況下，實施扶輪社領導計畫。該計畫應每年檢討。

在我任職的一年裡，我將把重點放在下列事項：



www.rid3490.org.tw



國際扶輪3490地區2011-12年度引導人訓練會

實習演練1 訂定目標 (以社長當選人訓練會領導人指南為範例)

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 與扶輪社領導人及社員們合作，擬定或更新貴扶輪社的策略計畫
2. 善用『有效能扶輪社規劃指南』Planning Guide for Effective Rotary Clubs 與社員們合作，為來年設定扶輪社目標。

參考工作單4

摘要

擬定目標

您已經為貴扶輪社制訂了策略計畫嗎？

- 策略計畫有助於扶輪社透過長期及年度目標以達成其願景
- 在擬定策略計畫時，應考量下列步驟：
 1. 描述貴扶輪社的現狀，包括強項及弱項。
 2. 草擬一份一句話的願景聲明，說出貴扶輪社想在5年內達成的理想狀況。
 3. 一同腦力激盪出能協助貴扶輪社達成願景的5年目標。
 4. 分配充足的資源，俾利計畫的執行。
 5. 年年檢討此一計畫，並視需要修訂。

擬定一套策略計畫的益處是什麼？

- 策略計畫可以
 - 讓全體社員有機會參與規劃貴扶輪社的未來
 - 確保負責達成目標的社員間有一致性與連貫性
 - 專注於貴扶輪社所面臨的重要議題與挑戰
 - 增進對策略議題的團隊合作與投入熱忱

參考工作單5

策略計畫指南

年度目標

你是否已經為貴扶輪社訂定來年的目標？

誰能協助您訂定貴扶輪社的年度目標？

貴扶輪社如何決定訂定哪些目標？

訂定貴扶輪的年度目標有哪些步驟？

- 以下策略能協助貴扶輪社達成目標：
 - 制定時間表。
 - 列出達成目標所需的具體步驟。
 - 善用可運用的資源和工具。
 - 指派每一步驟的負責人。
 - 建立明確標準，以衡量貴扶輪社的進度。
 - 監督目標達成的進度。
 - 評估先前的目標和目前的行動計畫是否成功，必要時進行修正調整。
- 『有效能扶輪社規劃指南』The Planning Guide for Effective Rotary Clubs將作為每次扶輪社訪問時都會反覆討論的工作文件
- 最終定案的目標應納入『有效能扶輪社規劃指南』The Planning Guide for Effective Rotary Clubs中，並在7月1日前提交給地區總監或是助理總監。

參考附錄I

『有效能扶輪社規劃指南』



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下



工作單 5：策略計畫指南

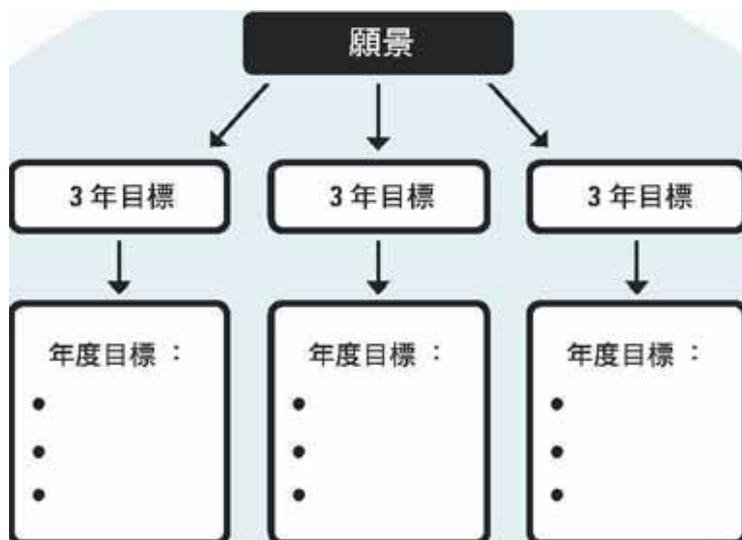
策略計畫指南

策略計畫可協助扶輪社員個人、扶輪社、及地區擬定一個長期願景，並作為訂定目標的架構。本指南及隨附的工作單，可作為扶輪社策略計畫的起點。這些資源亦可輕鬆加以調整供個人或地區之用，工作單則可獨自或分組完成。在舉辦策略計畫會議前，引導人應熟悉此資源並備妥議程。此議程應把大多數時間分配來探討程序中以未來為焦點的第二與第三步驟，分配較少時間來討論貴扶輪社的現況。

在進行策略計畫程序時，請謹記下列要訣：

- 廣納多方觀點，並考量各方意見。
- 邀請卸任、現任及下屆扶輪社領導人參與。
- 延請一位公正無私的引導人或組成一個引導人小組，來執行策略計畫會議。
- 思考貴扶輪社的目標如何和貴地區與國際扶輪之策略計畫的目標一致。





策略計畫模式

策略計畫牽涉到立下願景，以及可以定期評估並視需要調整的支援性目標。

定期評估每一項構成要素

程序

可藉由完成下列程序，擬定策略計畫。請利用隨附的工作單記錄您的構思。

1.我們的現況如何？

- 描述貴扶輪社的現況。
- 腦力激盪出貴扶輪社的強項及弱項。

2.我們的目標為何？

- 列出一份清單，寫下 3年後您想在貴扶輪社內見到的5至10的特色。
- 草擬一份一句話的願景聲明，描述在3年後貴社的情形。
- 把願景聲明定案，確定獲得所有參加者的支持。

3.我們如何達成目標？

- 腦力激盪找出可以協助貴扶輪社達成此願景的3年目標，並應考量：
 - 貴扶輪社的強項與弱項
 - 國際扶輪及扶輪基金會的計畫與使命
 - 全體社員的參與
 - 3年內達成目標的可能性

- 依照參加者的共識，將 3年目標排出優先順序。由全體共同決定前兩項或前三項在貴扶輪社努力達成願景的過程中，將發揮最大影響力目標。

- 為這前三項 3年目標的每一項目標找出支援的年度目標。

- 為達成每一個 3年目標的第一個年度目標，訂定出所需截止日期、資源及人力。

4.我們目前進度如何？

- 成立一個策略計畫小組，定期監督進度，並為計畫提出修改建言。
- 分配充足的資源，俾利執行計畫。
- 評估所有決定以確保他支援此一策略計畫，為策略計畫小組執行這些決定提供意見。
- 每年檢討策略計畫，包括願景聲明、3年目標及年度目標，視需要修改調整。
- 每3年重複執行完整的策略計畫程序，以訂定新計畫或確認現行計畫。

策略計畫工作單

利用前一頁所列出的流程完成此工作單，並擬定您的策略計畫。

1.我們的現況如何？ _____

今天的日期： _____

描述貴扶輪社的現況：

強項：

弱項：

2.我們的目標為何？ _____

目標日期： _____.

未來的關鍵特色：

願景聲明：



3.我們如何達成目標？_____

要實現願景，必須達成下列目標：

3年目標：_____

爲了達成 3年目標，必須達成下列年度目標：

注意：策略計畫的 3年目標或年度目標項目數量並沒有限制。

3年目標 1：_____

| 年度目標： | 截止日期： | 所需資源： |
|---------|-------|-------|
| • _____ | _____ | _____ |
| • _____ | _____ | _____ |
| • _____ | _____ | _____ |

3年目標 2：_____

| 年度目標： | 截止日期： | 所需資源： |
|---------|-------|-------|
| • _____ | _____ | _____ |
| • _____ | _____ | _____ |
| • _____ | _____ | _____ |

3年目標 3：_____

| 年度目標： | 截止日期： | 所需資源： |
|---------|-------|-------|
| • _____ | _____ | _____ |
| • _____ | _____ | _____ |
| • _____ | _____ | _____ |

4.我們目前進度如何？

列出您在持續執行計畫時將採取的行動：

附錄 I：有效能扶輪社

規劃指南

2011年7月

『有效能扶輪社規劃指南』是協助扶輪社評估該社現況，訂定來年目標的工具。它的根據是扶輪社領導計畫。請注意每個部份之下所列舉的策略乃反映出一般扶輪社為達成目標可能都會選擇的方法。鼓勵扶輪社在時機適當時研擬其他替代策略來達成其目標。社長當選人應與其扶輪社合作填寫這份表格，並在2011年7月1日之前送交一份給助理總監。

微軟Word 版之『有效能扶輪社規劃指南』可在www.rotary.org 下載。

扶輪社名稱：_____ 任職扶輪年度：_____ 2011-2012

社長姓名：_____

地址：_____

電話：_____ 傳真：_____ 電子郵件：_____

社員

現況 (2011.6.30)

目前社員人數：_____

截至上個扶輪年度2011年6月30日止之社員人數：_____ 5年前的2006年6月30日：_____

男性社員人數：_____

女性社員人數：_____

社員平均年齡：_____

社齡1-3年的社員人數：_____ 3-5年：_____ 5-10年：_____

最近2年內(2009.7.1~2011.6.30)曾經推薦一位新社員入社的社員人數：_____

貴社社員能反映社區哪些方面的多樣性，請勾選：

專業 年齡 性別 種族

最近的職業分類調查日期為_____，總計包含_____種職業分類，尚有_____種職業分類未補足。
(日期) (數字) (數字)

請描述貴社目前的新社員訓練計畫：

請描述貴社對新社員及目前社員的持續教育計畫：

本社過去24個月(2009.7.1~2011.6.30)曾輔導新扶輪社。 是 否

社員們參加多少種扶輪聯誼會及扶輪社員行動團：

本社有那些因素可以吸引新社員？

本社吸引新社員有哪些障礙？



未來狀況

下個扶輪年度(2011.7.1~2012.6.30)的社員目標：社員_____人
(數字)

本社已經在社區內找到以下可能成為社員的來源：

本社計畫如何達成社員目標？(在適當項目打勾)

- 擬定一項防止流失社員計畫，重點在於以參與有趣的節目、服務計畫、持續的教育、與聯誼活動來維持社員的高度熱忱
- 確定社員委員會瞭解有效之吸收社員技巧
- 擬定一項招募社員計畫，以使本社反映社區的多樣性
- 向可能成為社員的人士解釋扶輪社對於社員的期望
- 執行一項新社員訓練計畫
- 為潛在社員編印一份提供關於扶輪一般資訊與本社資訊的摺頁
- 指派一名經驗豐富的扶輪社員擔任新社員的導師
- 表彰輔導新社員的扶輪社員
- 鼓勵社員參加一個扶輪聯誼會或扶輪社員行動團體
- 參與『國際扶輪社員發展獎』計畫
- 輔導一個新社
- 其他(請說明)：

行動步驟：

服務計畫 (含社務服務、職業服務、社區服務、國際服務)

現況 (2011.6.30)

扶輪青少年交換學生人數：接待人數_____派遣人數_____

輔導過的扶輪少年服務團團數：_____扶輪青年服務團團數：_____扶輪社區服務團團數：_____

RYLA (扶輪青少年領袖獎) 活動次數：_____次

扶輪友誼交換數目：_____

扶輪義工登記人數：_____

世界社區服務(WCS)計畫數目：_____

本社現有其他服務計畫數目：_____

未來狀況

本社已經為下個扶輪年度(2011.7.1~2012.6.30)訂定下列服務目標：

為我們當地社區：

為其他國家的社區：

本社計畫如何達成服務目標？（在適當項目打勾）

- 確保服務計畫委員會知道如何規劃及執行一個服務計畫
- 檢討本社目前與持續的服務計畫，以確定它們能滿足需求且能引起社員的興趣
- 找出本社想要透過服務目標解決的社區問題
- 評估本社的募款活動，以判定它們是否能滿足服務計畫的經費需求
- 讓所有社員參與本社的服務計畫
- 辦理或取得我們社區或其他國家社區的需求評估
- 表彰參與並領導本社服務計畫的社員
- 找出合作辦理國際服務計畫的夥伴社
- 參與：
 - 扶輪少年服務團 扶輪友誼交換 世界社區服務
 - 扶輪青年服務團 扶輪義工 扶輪青少年交換
 - 扶輪社區服務團 扶輪青少年領袖獎（RYLA）
- 利用扶輪基金會的獎助金支持本社一項計畫。
- 其他（請說明）：

行動步驟：

扶輪基金會

現況 (2011.6.30)

獲頒獎助金之個數：

地區簡化獎助金：_____ 義工服務獎助金：_____

配合獎助金：_____ 保健、防飢及人道（3-H）獎助金：_____

大使獎學金學生人數： 提名_____ 選出_____ 接待_____

GSE團團員人數： 提名_____ 選出_____ 接待_____

大學教師獎助金人數： 提名_____ 選出_____

扶輪世界和平獎學金學生人數： 提名_____ 選出_____ 接待_____

扶輪衝突研究獎學金學生人數： 提名_____ 選出_____

根除小兒麻痺等疾病計畫或根除小兒麻痺等疾病夥伴計畫的活動數目：_____



本年度對年度計畫基金的捐獻： _____
本年度對永久基金的捐獻： _____
社員捐獻表彰人數： _____
保羅·哈理斯之友： _____ 永久基金捐助者： _____ 巨金捐獻人： _____
扶輪基金會贊助會員： _____ 遺贈協會會員： _____
貴社追蹤到的扶輪基金會前受獎人人數： _____

未來狀況

本社已經為下一扶輪年度(2011.7.1~2012.6.30)訂定以下的扶輪基金會目標：

我們的扶輪社的年度計畫基金捐獻目標為： _____

我們的扶輪社的永久基金捐獻目標為： _____

我們的扶輪社將參與下列扶輪基金會計畫：

本社計畫如何達成扶輪基金會目標？（請在適當項目打勾）

- 確定本社的扶輪基金委員會了解扶輪基金會各項計畫並承諾促進對於扶輪基金會的財務支持。
- 協助社員瞭解扶輪基金會捐獻與扶輪基金會計畫的關係。
- 每季規劃一個關於扶輪基金會的扶輪社計畫，尤其在11月扶輪基金月
- 在每次例會節目包括一個有關扶輪基金會簡短的故事
- 安排演講讓社員瞭解扶輪基金會計畫
- 確定扶輪社的扶輪基金會委員會主委出席地區扶輪基金研討會
- 利用扶輪基金會的獎助金支持本社的國際計畫
- 表彰捐獻財物給扶輪基金會及參與扶輪基金會各項計畫的社員
- 鼓勵每位社員每年向基金會捐獻
- 參與：
 - 團體研究交換
 - 根除小兒麻痺等疾病／根除小兒麻痺等疾病夥伴計畫
 - 配合獎助金
 - 接待／贊助大使獎學金學生
 - 地區簡化獎助金
 - 贊助一個扶輪世界和平獎學金學生
 - 3-H獎助金
 - 贊助一個至開發中國家服務的大學教授
 - 義工服務獎助金
 - 贊助一個扶輪衝突研究獎學金學生
- 邀請扶輪基金會計畫參加者及前受獎人參與扶輪社計畫及活動
- 其他（請說明）：

行動步驟：

領導人培養

目前狀況 (2011.6.30)

出席下列會議的扶輪社領導人的人數

地區講習會：_____ 地區扶輪基金研習會：_____

地區社員研習會：_____ 地區領導人研習會：_____

地區年會：_____

參與地區級活動的扶輪社社員人數：_____

過去這一扶輪年度助理總監訪問次數：_____

未來狀況

本社已經訂定下列目標，在下一扶輪年度(2011.7.1~2012.6.30)培養扶輪領導人：

貴社計畫如何培養扶輪領導人？（在適當項目打勾）

- 請社長當選人出席扶輪社社長當選人訓練會及地區講習會
- 請所有委員會主委出席地區講習會
- 鼓勵有興趣的前社長出席地區領導人研習會
- 運用本社助理總監的專業知識
- 鼓勵新社員透過參與本社各委員會，擔任領導的職務
- 請本社社員訪問其他扶輪社以交換意見，並與本社分享所獲得的知識
- 其他（請說明）：

行動步驟：

公共關係

現狀 (2011.6.30)

列出媒體所報導扶輪社活動及媒體的類型（廣播電台、報紙、電視等）

未來狀況

我們的扶輪社已經設定下個扶輪年度(2011.7.1~2012.6.30)的公共關係目標：

貴社計畫如何達成公共關係目標？（在適當項目打勾）

- 確定公共關係委員會已受過如何進行媒體宣傳活動的訓練
- 為所有服務計畫做好公共關係工作
- 以事業及專業人士為對象進行一項關於何謂扶輪及扶輪做些什麼的大眾宣傳計畫
- 安排公益廣告在當地一個電視頻道播出
- 其他（請說明）：

行動步驟：

其他（請說明）：

行動步驟：

本社希望從助理總監或地區總監獲得以下協助：

在總監或助理總監訪問本社時，本社想和他討論下列議題：

扶輪社社長簽名

扶輪年度

助理總監簽名

日期

日期





扶輪社 _____ 扶輪年度目標摘要

請對貴社所找出的下個扶輪年度的每項目標，指出它是針對四大服務哪個服務途徑。為了保證服務工作的均衡，針對四大服務每個服務途徑，你應該至少有一項目標。大多數目標將針對四大服務多個服務途徑。

| | 社 務 服 務 | 職 業 服 務 | 社 區 服 務 | 國 際 服 務 |
|--|--|--|--|--|
| 社員目標 2011年6月30日之前社員人數 _____ (數字) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 服務目標 為我們當地社區： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 為其他國家之社區： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 扶輪基金會目標 本社的根除小兒麻痺等疾病計畫捐獻目標為 _____ 本社的年度計畫基金捐獻目標為 _____ 本社的永久基金捐獻目標為 _____ 本社將參與下列扶輪基金會計畫： | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 領導人培養之目標 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 公共關係目標 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 扶輪社行政管理目標 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 其他目標 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 其他目標社務服務 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

國際扶輪3490地區2011-2012年度地區引導人訓練會

實習演練2：與所屬扶輪社及地區領導人合作

(以社長當選人訓練會領導人指南為範例)

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 指出扶輪社員需要哪些技能，才能擔任稱職的有效能扶輪社領導人。
2. 協助扶輪社領導人為來年做好準備
3. 瞭解地區在支援扶輪社上所扮演的角色。

參考工作單6

摘要

您將運用什麼技勁來領導貴扶輪社？

- 有效能領導的關鍵，在於管理技巧、建立團隊、保持熱忱、以及誠信正直。
- 根據扶輪社領導計畫，扶輪社社長應當要：
 - 促進扶輪社員之間的聯誼和合作
 - 力求決策的連貫性
 - 借鏡以往的成功案例
 - 鼓勵直接、真誠的溝通
 - 確保每位扶輪社員積極參與

扶輪社領導團隊

- 您的扶輪社領導團隊應包括：
 - 扶輪社理事會
 - 扶輪社秘書
 - 扶輪社財務
 - 扶輪社訓練師
 - 扶輪社糾察
 - 各委員會主委
 - 副社長
 - 甫卸任扶輪社社長
 - 社長當選人



您要如何讓貴扶輪社領導團隊做好準備？

- 要讓扶輪社領導團隊做好準備，社長當選人應該要：

確定扶輪社領導人、扶輪社員以及地區領導人之間的溝通管道流暢

- 確保扶輪社領導人、扶輪社員以及地區領導人之間的溝通清楚明白
- 擬定全面性的訓練計畫，確保扶輪社領導人出席地區訓練會議
- 指派職務時，讓任期長於一年，以確保領導之連貫
- 讓領導團隊參與訂定目標的工作

貴扶輪社理事會的角色為何？

您將會如何與貴扶輪社理事會合作？

- 扶輪社理事會是扶輪社的管理主體，為所有委員會和扶輪社的決定負起最終責任。
- 扶輪社理事會必須與社長密切合作，推動貴扶輪社的年度和長期目標。
- 扶輪社理事會由社長、社長當選人，和一位或多位副社長組成。貴扶輪社所選出的秘書、財務、糾察和理事，亦得為理事會成員。

貴扶輪社有哪些委員會？

扶輪社委員會

- 扶輪社領導計畫建議指派以下5個委員會，以執行貴扶輪社的年度目標：
 - 社員委員會
 - 公共關係委員會
 - 扶輪社行政管理委員會
 - 服務計畫委員會
 - 扶輪基金會委員會

您如何為貴扶輪社決定採用最佳的委員會架構？

- 扶輪社社長當選人應檢視貴扶輪社的細則，檢討貴扶輪社委員會的現行架構是否與貴社未來一年的目標相符。
- 必要時應修改貴扶輪社的細則，以精確反映貴扶輪社的組織架構。

參考工作單7

扶輪社委員會架構

指派委員會主委時，需考慮哪些特質？

- 委員會主委必須擁有以下特質：
 - 良好的判斷力
 - 想像力

- 熱忱
- 領導能力
- 對委員會的工作有興趣
- 對該工作和扶輪的認識
- 對扶輪的認識

您將如何協助委員會主委做好準備？

- 提供委員會主委一份所屬扶輪社委員會的指南手冊。
- 分享委員會過去的紀錄。
- 鼓勵新任委員會主委與前任主委合作。
- 召集即將上任的委員會主委舉行規劃會議。

在未來一整年裡，您與這些委員會合作時扮演何種角色？

- 檢討每個委員會的行動計畫執行情形
- 協調委員會之間的合作
- 尊重委員會的決定
- 表彰委員會的辛苦付出

參考工作單8

個案研究：管理關係—情境1

如何激勵貴扶輪社委員會達成目標？

- 指派委員會委員時，必須考量其專業能力、個人興趣以及天份。
- 指派委員時，應指派在同一委員會中服務3年為一任，以確保連貫性。
- 在支援貴扶輪社皂年度及長期目標之前提下，為每個委員會擬定目標。
- 鼓勵委員會記錄所有的會議、計畫、決議、討論結果，並向貴扶輪社理事會報告活動進展。
- 鼓勵委員會定期與貴扶輪社的助理總監及相關的地區委員會溝通聯繫。
- 當委員會要求或情況必要時，扶輪社社長應出席委員會會議，與其他扶輪社職員和社員共同承擔責任。

您將如何激勵貴扶輪社的社員？

- 義工被激勵是因為：
 - 聯誼
 - 建立人際網絡的機會
 - 表彰
 - 造福社區的信念



貴扶輪社如何表彰工作或參與活動表現傑出的社員？

- 表彰對扶輪社的益處有
- 鼓勵扶輪社員持續服務和奉獻
- 感謝社員的辛勞工作
- 激勵其他人服務和奉獻
- 給予犧牲奉獻的扶輪社員正面回饋，感謝他們為自己的社區、為全世界其他社區

地區支援

您如何與貴扶輪地區合作？

- 扶輪地區之存在是為協助扶輪社。
- 根據「程序手冊」Manual of Procedure(035)，「扶輪地區之活動與組織，僅在於協助各扶輪社增進扶輪宗旨」。

貴扶輪地區如何協助貴扶輪社？

- 提供訓練及指導
- 引介有類似議題或計畫的扶輪社
- 作為提供資訊的資源
- 傳達詳細的扶輪及扶輪基金會知識給扶輪社

對貴扶輪社而言，地區總監扮演什麼角色？

- 提供資訊諮詢。
- 啟發並激勵社員
- 讓扶輪社及其職員隨時掌握地區的活動和機會

除了總監之外，地區階層還有誰能協助您？

扶輪地區領導團隊

- 扶輪地區領導團隊包括：
 - 地區總監
 - 助理總監
 - 地區各委員會
 - 地區訓練師
 - 地區秘書
 - 前地區總監

助理總監如何支援您及貴扶輪社？

- 協助辦理及檢討扶輪社領導計畫
- 運用「有效能扶輪社規劃指南」*Planning Guide for Effective Rotary Clubs*找出扶輪社目標並檢討達成進度
- 鼓勵扶輪社遵循總監所提出的建議

- 安排時間及規劃地區總監訪問各扶輪社
- 找出並鼓勵培養未來的地區領導人

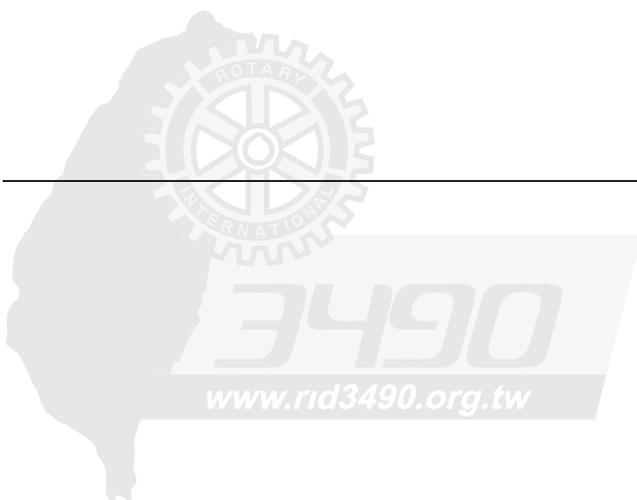
參考工作單8

個案研究：管理關係－情境2

如果貴扶輪社委員會有疑問，您可以指引他們向誰求助？

資源

- 扶輪社委員會委員的資源包括：
 - － 其他扶輪社委員會的委員
 - － 地區委員會
 - － 助理總監
- 資訊性的扶輪社資源如下：
 - － 國際扶輪網站www.rotary.org
 - － 扶輪社秘書手冊』 Club Secretary' s Manual
 - － 『扶輪社財務手冊新版』 Club Treasurer' s Manual NEW
 - － 『扶輪社行政管理委員會手冊』 Club Administration Committee Manual
 - － 『扶輪社員委員會手冊』 Club Membership Committee Manual
 - － 『扶輪社公共關係委員會手冊』 Club Public Relations Commuttee Manual
 - － 『扶輪社服務計畫委員會手冊』 Club Service Projects Committee Manual
 - － 『扶輪社扶輪基金會委員會手冊』 Club Rotary Foundation Committee Manual



工作單 7：扶輪社委員會架構

請思考貴社目前的委員會架構。請在下面簡介這個架構。在你的年度，你將增加、廢除、或合併什麼委員會？
哪些委員會將有小組委員會？請在下面簡介你這一年度的構想。

目前的委員會架構

你的年度的委員會架構





工作單 8：個案研究：管理關係

作為扶輪社社長，你將必須管理不同工作風格的扶輪社員，這些扶輪社員必須用不同方式來激勵。請檢視以下每個情境，並回答隨後的問題。

情境 1：表現不彰的委員會主委

丹尼爾是你的服務計畫委員會主委，而且這是他任職的第一年。年度已經過半，但是他的表現不符合你的期望。他沒和委員會委員溝通，而且委員會的任何一項目標都沒有進展。委員會的委員們都感到挫折，威脅如果不採取行動就要退出委員會。

你將如何處理這個委員會主委所遭遇的狀況？

你將如何回應委員會委員們的憂慮？

情境 2：你的助理總監

瑪麗亞已擔任助理總監一年。前任扶輪社社長對她有一些異議，但是你是決心克服這些異議並在這一年好好合作。過了半個年度，你發現前任扶輪社社長是正確的。瑪麗亞做事沒章法，而且你一直無法透過電話或電子郵件聯絡上她。她也忘記安排貴社每月的總監訪問。

你如何改善和你的助理總監之間的溝通？

你如何使你下半個年度成果豐碩？

國際扶輪 3490 地區 2011-2012 年度地區引導人訓練會 實習演練3：扶輪社行政管理（以社長當選人訓練會領導人指南為範例）

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 瞭解扶輪社運作架構的政策和程序。
2. 瞭解扶輪社行政管理的規定。
3. 為扶輪社每週例會節目構思新想法。

參考工作單9

摘要

扶輪社章程及細則

您是否曾檢討貴扶輪社的章程？

您是否曾檢討過貴扶輪社的細則？

- 所有扶輪社皆須採用「模範扶輪社章程」Standard Rotary Club Constitution，提供扶輪社運之指導準則，例如：
 - 扶輪社的定名、所在地方以及集會
 - 出席規定
 - 社員資格
 - 理事及職員
 - 入社費及社費
 - 細則
 - 修改
- 立法會議之後，「模範扶輪社章程」應更新版本將立法會議制定案之決議應編入。立法會議將於2010年及2013年再度舉辦。
- 社長當選人應檢查自己扶輪社使用的是否為最新版本的「模範扶輪社章程」。
- 「建議扶輪社細則」Recommended Rotary Club Bylaws 是扶輪社治理上未納入扶輪社章程中的其他指導準則。其內容包括：
 - 理事及職員之選舉
 - 職員之職責
 - 表決方式
 - 委員會之職責
 - 請假
 - 財務



- 選舉社員之方式
- 行事程序
- 修改

貴扶輪社曾對細則做過哪些修改？

- 如果扶輪社需要修改其細則，以反映目前的運作方法，扶輪社社長應
 - 至少在可能修改細則的例會10天前，通知全體社員
 - 出席例會表決的法定人數，至少應為現職社員總數的3分之1
 - 修正案應獲得出席社員3分之2之同意票方得通過

您將如何運用貴扶輪社的章程及細則，來為職務做準備？

在什麼情況下，您在任期內會運用貴扶輪社的章程及細則？

扶輪社行政管理

您在貴扶輪社的行政管理上扮演什麼角色？

- 熟悉做為扶輪社運作架構行政管理政策與程序（尤其是與理事會、秘書及財務之角色相關者）
- 履行對扶輪地區及國際扶輪之扶輪社行政管理職責
- 監督扶輪社之財務管理
- 召開新任職員之訓練
- 構思讓扶輪社員感興趣的每週例會節目

所有扶輪社皆應向國際扶輪、扶輪基金會、以及扶輪地區履行報告的職責有哪些？

扶輪社繳交報告之規定

- 半年報告（截止日期：每年7月1日和1月1日）；用來繳交國際扶輪社員每人會費
- 社員資料之變更
- 職員和例會資訊之變更
- 提供「公式名錄」Official Director（007）刊載所需之資料
- 扶輪社應繳交下列報告給扶輪基金會
 - 扶輪基金會基金之使用
- 扶輪社應繳交下列報告給扶輪地區
 - 扶輪社目標（利用『有效能扶輪社規劃指南』Planning Guide for Effective Rotary Clubs，以及「扶輪基金會扶輪社基金發展目標報告表」The Rotary Foundation Fund Development Club Goal Report Form）
 - 「每月出席率報告」Monthly attendance figures

倘若貴扶輪社未遵守履行繳交報告的規定，可能會面臨哪些狀況？

- 未繳納會費給國際扶輪，將導致貴扶輪社的證書遭到終止。
- 不正確或過時的扶輪社職員聯絡資料，將使扶輪社收不到寄給它的郵件，包括半年報告等。
- 未將現任扶輪社職員列入『公式名錄』中，將影響與貴扶輪社的聯繫。

- 不按規定管理基金，將招致保管委員會立即調查，並可能導致貴扶輪社遭到國際扶輪停權。

您會與誰合作，進行扶輪社行政管理的工作？

扶輪社行政管理委員會

- 扶輪社行政管理委員會負責貴扶輪社之行政管理工作。
- 扶輪社秘書與扶輪社財務應是該委員會的成員。
- 扶輪社秘書應協助扶輪社向國際扶輪及扶輪地區履行繳交報告之規定。

您對貴扶輪社的財務肩負哪些責任？

您在貴扶輪社的預算方面，扮演什麼角色？

在規劃一場扶輪社活動時，貴扶輪社如何進行風險管理？

參考工作單10

財務及風險管理最佳做法檢查清單

您已經註冊使用國際扶輪網站www.rotary.org上之「社員事務入口」Member Access？

- 透過「社員事務入口」Member Access，扶輪社社長與秘書、執行秘書能執行以下扶輪社行政管理之功能：
 - 查看並更改扶輪社社員資料
 - 查看半年報會費報告
 - 支付社員每人會費以及其他費用
 - 更新扶輪社資料
 - 查看扶輪社捐款至扶輪基金會的報告
 - 檢索全世界扶輪社與地區的資料
 - 註冊參加國際扶輪年會
 -

您在保護扶輪標誌方面，扮演什麼角色？

- 扶輪標誌包括扶輪徽章；「扶輪」、「國際扶輪」、「扶輪基金會」等名稱；以及其他與上述名稱相關的徽章、標識、與商標。
- 扶輪社社長應確保扶輪標誌在所有扶輪社活動及出版品中，皆遵照國際扶輪理事會之政策使用。
- 扶輪標誌不得以任何方式變更、修改、或遮蔽。
- 使用扶輪標誌、網域名稱、扶輪社網站、以及計畫或節目名稱中使用扶輪社名稱時，應置放於扶輪標誌旁同等醒目處。

會議

身為扶輪社社長，您應參加哪些會議？

- 扶輪社社長的職責在於規劃並主導



- 扶輪社社長的職責在於規劃並主導
 - 每週例會
 - 社務行政會議
 - 理事會
 - 助理總監訪問
 - 地區總監公式訪問
 - 領導發展計畫
- 扶輪社社長的職責在於宣導鼓勵出席
 - 國際扶輪年會
 - 地區階層會議，包括：
 - 地區講習會
 - 地區年會
 - 地區扶輪基金研習會
 - 地區社員研習會
 - 地區領導研習會

誰能協助您規劃及宣導這些會議？

- 扶輪社社長可以指派一位扶輪社訓練師，以確保扶輪社有一個完整詳盡的訓練計畫。
- 扶輪社訓練師應與扶輪社社長、貴社理事會及各委員會、助理總監、地區訓練委員會及地區總監合作，以取得支援及想法。

參考工作單11

扶輪社訓練師的職責

規劃每週例會節目時，您有哪些考量？

您如何讓每週例會發揮最大功效？

- 指派扶輪社行政管理委員會負責安排節目
- 事先決定節目內容並訂出議程
- 利用扶輪行事曆作為指南，讓例會節目與當前的扶輪社計畫和活動相關
- 納入可以提供社員最新扶輪資訊的節目
- 力求例會準時開始、準時結束
- 準備替代方案，以防排定之節目臨時取消

貴扶輪社運用哪些有創意的策略，以構思出有趣、切題、知性的例會節目？

社務行政會議為何重要？

- 社務行政會議是讓全體扶輪社員參加，討論扶輪社活動和教育社員的會議。
- 扶輪社每年應舉行4到6次的社務行政會議。
- 鼓勵新社員出席社務行政會議。

社務行政會議會討論哪些議題？

- 年度和長期目標的擬定
- 服務計畫及扶輪社活動
- 社員成長和防止社員流失的策略
- 出席地區年會或其他地區及國際扶輪會議。
- 扶輪計畫
- 在開放討論時提出的任何議題

什麼是公式訪問？

- 公式訪問是地區總監親自訪問地區內每一扶輪社的行程。
- 公式訪問可採單社或是多社進行。
- 公式訪問的目的在於：
 - 提醒社員將焦點集中於重大扶輪議題上
 - 對體質較弱且面臨困難之扶輪社給予必要協助
 - 激勵扶輪社員參加服務活動
 - 親自表彰地區內扶輪社員的傑出貢獻

您如何為公式訪問做好準備？

- 在每週例會上宣布即將舉行的公式訪問，並在社刊上刊登消息。
- 檢討貴扶輪社的「有效能扶輪社規劃指南」Planning Guide for Effective Rotary Clubs，並準備在公式訪問中討論。
- 列出能在公式訪問中討論的疑惑、問題與關心事項。
- 安排由總監或助理總監頒獎或表彰（例如：保羅·哈理斯之友）。

貴扶輪社可以配合公式訪問，同時舉辦哪些活動？

- 授證晚會
- 入社儀式
- 新社員訓練計畫
- 表揚或頒獎活動
- 扶輪基金會活動
- 埠際會議



如果您對如何經營貴扶輪社有所疑問，可以向誰求助？

- 扶輪社行政管理的資源包括：
 - 助理總監
 - 地區總監
 - 國際扶輪、扶輪社和地區支援代表
- 國際扶輪網站www.rotary.org 上「Running a Club（經營扶輪社）」專區也是建議的扶輪社資源。



工作單 10：檢查清單

檢視此檢查清單上的項目。在貴扶輪社已經執行的項目打勾，在您想要貴扶輪社執行的項目打圈。亦可加入其他任何與貴扶輪社相關的最佳實務。

財務管理

- 如有必要，依法向政府登記貴扶輪社。
- 如有必要，依地方或全國稅法規定，繳交貴扶輪社稅務文件。
- 為貴扶輪社的行政運作及慈善捐款收支分別開設銀行帳戶，並為每個帳戶指派兩位扶輪社員擔任簽署人。
- 擬定預算，並依照預算執行。（務必監督控管支出合乎預算。）
- 確保寄交捐獻給扶輪基金會以及繳交扶輪社會費給國際扶輪，貴扶輪社務必訂有一套程序。
- 瞭解當地有關捐獻金錢之法規，並確保遵守相關規定。
- 將年度財務報告交由一位合格且未參與貴扶輪社資金日常管理的會計師稽核，並提供財務報告給全體社員。
- 確保貴扶輪社社員能有效學習財務管理最佳做法，並將這些作法傳承給接任之下屆職員。
- 若貴扶輪社成立基金會，確保基金會之管理遵守當地法律。
- 定期與貴扶輪社財務開會，確保貴社財政事務運作順暢。
- 確保貴扶輪社細則中訂有說明如何支用款項之流程。

風險管理

- 藉由預判可能出錯的情形，並預想扶輪社社長或扶輪社將如何因應，以及將如何彌補一切損失，以限制社長個人承擔的責任。
- 訂定書面且具名簽署的合約，事後並將所有證明文件留存數年。在協商合約內容時，延請當地法律顧問陪同參與。
- 每個扶輪社都應該為其活動及運作，投保適用於該地理區域的責任險。聯繫當地的保險經理人或仲介，求教如何選擇適用於貴扶輪社的保險。*
-

* 在美國領土和屬地內的扶輪社，可參加由國際扶輪所安排的一般責任險計畫；參與的扶輪社透過每年七月的半年會費報告繳付保費。如需更多資料，請

至國際扶輪網站 www.rotary.org 搜尋「insurance」（保險）。

工作單 11：扶輪社訓練師的職責

貴扶輪社可以指派一位扶輪社訓練師，以確保貴社有一個完整詳盡的訓練計畫。此扶輪社訓練師應與貴社理事會及委員會、助理總監、地區訓練委員會以及地區總監合作，取得支援及想法。

填寫以下的扶輪社評估表，俾利您及貴社訓練師為來年預作規劃。

扶輪社訓練師該做些什麼？

- 每個月為全體社員規劃一個訓練節目
- 採一對一或小組方式與新社員及潛在社員聚會
- 安排輔導計畫
- 舉辦領導發展計畫
- 協助策略計畫
- _____
- _____
- _____
- _____

誰來執行訓練？

- 扶輪社訓練師
- 委員會委員
- 扶輪社社員
- _____
- _____
- _____
- _____

貴扶輪社何時執行訓練？

- 每週例會期間
- 社務行政會議
- 社員自己的時間
- _____
- _____
- _____
- _____



建議之扶輪社訓練師的職責

- 進行社員的需求評估。
- 分析扶輪社目標，決定扶輪社員需要做什麼。
- 設計訓練課程，支援上述頭兩項職責。
- 與社員發展委員會合作，舉辦新社員訓練計畫。
- 與社員發展委員會合作，教育潛在社員。
- 與扶輪社行政管理委員會合作，規劃一個每週例會節目，為全體社員提供持續教育。
- 與扶輪社扶輪基金會委員會合作，教育社員如何募款及捐獻給扶輪基金會。
- 與扶輪社公共關係委員會合作，確保貴社社員能輕鬆自在地說明何謂扶輪。
- 與下屆領導人合作，協助他們為地區訓練做好準備。
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

國際扶輪 2011-2012 年度地區引導人訓練會

實習演練4：社員（以社長當選人訓練會領導人指南為範例）

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 領導貴扶輪社訂定社員目標。
2. 擬定社員招募、防止社員流失及社員教育的策略。

參考工作單12

摘要

社員發展

貴扶輪社曾有哪些社員發展的作法？

貴扶輪社將如何鼓勵每位社員，為貴社的社員發展肩負自己的角色責任？

- 貴扶輪社若無穩定的社員人數，將無法存在或成長。
- 穩定的社員人數，能增進貴扶輪社服務和聯誼。
- 社員發展包括：
 - 招募社員
 - 防止社員流失
 - 組織新的扶輪社
 - 社員教育

您在貴扶輪社的社員發展計畫中，扮演什麼角色？

貴扶輪社對來年有哪些社員發展目標？

您要和誰合作，達成貴扶輪社的社員目標？

- 社員發展委員會是協助貴扶輪社達到社員目標的主要資源。
- 社員發展委員會負責擬定並執行招募、防止社員流失及社員教育的行動計畫。

您將如何與貴扶輪社社員發展委員會合作？

- 上任後隨即與貴扶輪社社員發展委員會主委會談，評估當前的、年度的及長期的社員發展目標。
- 監督社員發展計畫，以達成貴扶輪社的社員發展目標
- 確保新社員參與訓練計畫，以及現有社員接受持續教育
- 提供國際扶輪及所屬地區取得的社員發展資源

您如何評估貴扶輪社目前的社員概況？



- 善用「有效能扶輪社規劃指南」Planning Guide for Effective Rotary Clubs (附錄I)中有關社員發展的部份，評估貴扶輪社的現狀，並研擬定社員發展目標。
- 透過地區總監或總監當選人，取得並檢視貴扶輪社過去5年來的社員概況。
- 上任後，及早完成執業分類調查及社員多樣化評估，確保貴扶輪社的社員娟一成能反映社區現況
- 造訪國際扶輪網站www.rotary.org的「Membership Best Practices Exchange」(社員發展最佳辦法交換)網頁，參考已在其他扶輪社發揮功效的想法。
- 瀏覽國際扶輪網站www.rotary.org「club assessment resources」(的扶輪社評估資源)

還有哪些扶輪社委員會可以支援社員發展委員會？

- 扶輪社公共關係委員會：提升貴扶輪社在社區內的知名度及正面形象，使其曝光度更高，也更吸引潛在社員
- 扶輪社服務計畫委員會：找出並規劃有趣的計畫和活動，來激勵並滿足現有社員，並吸引新社員。
- 扶輪社行政管理委員會：規劃每週例會的節目，以教育社員有關扶輪的知識，並針對他們的個人需求和興趣安排

社員招募

為何招募新社員對貴社來說如此重要？

- 扶輪社員愈多，愈增加扶輪社的服務能力。
- 新扶輪社員能帶來新觀念、新興趣，並增添活力。
- 扶輪社員的組成若能反映出社區的職業多樣式，能讓貴扶輪社對社區其他人更具吸引力。
- 新社員能在社內擔任領導人的角色。

誰必須負責找出並引進潛在社員？

您在招募新社員方面，扮演什麼角色？

- 以身作則，招募一位新社員
- 訂下具高度挑戰性但可達成的社員招募目標
- 舉辦一場社務行政會議，專門探討社員招募的重要性
- 宣導並鼓勵出席地區社員研習會

貴扶輪社目前如何促進社員組成的多樣性？

- 職業
- 年齡
- 性別
- 族裔
- 貴扶輪社的社員組成愈能代表存在於社區內的各種職業，就愈能夠找出並滿足當地的服務需求。

貴扶輪社在吸引新社員方面面臨哪些挑戰？

- 優先項目的取捨，例如對工作及家庭的承諾

- 社員缺乏多樣性
- 高額的花費
- 對社員職責的誤解
- 不夠瞭解扶輪對社區的貢獻

您將如何克服這些挑戰？

您將運用什麼策略來吸引並招募新社員？

參考工作單13

社員招募的策略

防止社員流失

您為何選擇繼續留在貴扶輪社？

社員們為何選擇留在貴扶輪社？

貴扶輪社如何留住新社員？

- 舉辦新社員訓練計以教育社員
- 為每位新社員指派一名輔導員
- 要求新社員參與扶輪社委員會和計畫
- 舉辦與社員切身相關且饒有趣味的節目

貴扶輪社如何防止現有社員流失？

- 要求全體社員參與扶輪社委員會和計畫
- 確保貴扶輪社切合全體社員的需求
- 舉辦領導發展計畫，藉此提升領導技巧

您在防止扶輪社員流失方面，扮演什麼角色？

現有社員為何要離開扶輪社？

- 投注在工作 and 家庭上的時間出現衝突。
- 扶輪社員相關費用支出。
- 缺乏聯誼機會。
- 會議散漫敷衍。
- 缺乏社員感興趣或符合社區需求的服務計畫和活動。
- 不可抗力的因素，例如：遷居調職。

有哪些方法可以改善社員流失的狀況？

參考工作單14

防止社員流失的策略



貴社區是否有一群人士，有潛力支持成立一個新扶輪社？

- 在貴社區輔導成立一個新扶輪社，有助於招募那些行程與現有扶輪社會議時間衝突的潛在社員。
- 如果貴扶輪社有意輔導成立新扶輪社，扶輪社社長應當要
 - 與地區總監或地區社員發展委員會商談，尋求輔導成立新扶輪社的協助
 - 協助總監的特別代表，規劃並組織行政管理流程
 - 在新扶輪社成立第一年間，依規定向地區總監提出報告
 - 在新扶輪社成立的前兩年間，為該社提供支援

社員教育

將扶輪教育列為貴扶輪社的優先項目為何重要？

- 讓社員保持參與
- 更能防止社員流失
- 讓社員隨時知道全球的扶輪活動
- 激發社員的動力與熱忱
- 教育對所有階段的扶輪社員來說，都是重要的，包括：
 - 潛在社員教育
 - 新社員的訓練與教育
 - 現有社員的持續教育

您如何教育準社員，或是與準社員介紹扶輪？

- 應告知潛在社員扶輪以及扶輪社活動的基本資訊。
- 應讓潛在社員應對扶輪社員的益處和義務有正確的期待。

教育社員為何重要？

- 知識豐富的扶輪社員能立即參與扶輪社的各項活動。
- 熟知扶輪資訊的社員，比較容易成功招募到新社員。
- 熟知扶輪資訊的社員，可以帶動新創舉，並提出新創意。

貴扶輪社針對教育新社員和現有社員有哪些計畫？

如果貴社社員對社員發展有疑問，您可以指引他們向誰求助？

- 社員發展的資源包括：
 - 助理總監
 - 地區社員發展委員會
 - 地域國際扶輪協調人（RRIMC）
 - 國際扶輪世界總部社員發展處
- 國際扶輪建議的資訊性扶輪社資源如下：

- 『社員發展資源指南』 Membership Development Resource Guide
- 『扶輪社評估工具』 Club Assessment Tools (『社員發展資源指南』的網路輔助工具)
- 『新社員訓練：扶輪社如何做指南』 New Member Orientation; A How-to Guide for Clubs
- 『社員影片集』 Membership Video Set
- 『扶輪基礎』 Rotary Basics



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下



工作單 13：招募社員的策略

檢視這份招募社員策略清單，並在您有興趣執行的項目打勾。並在最下方寫上其他任何策略。

- 維護一個扶輪社網站。網站不僅能向當地社區推廣貴扶輪社，還能讓潛在社員和較年輕社員覺得貴社可以信賴。
- 強調每個扶輪社員都有責任找出、邀請及舉薦新社員。表彰輔導新社員的扶輪社員。
- 針對貴扶輪社社員進行「25分鐘社員調查」25-Minute Membership Survey，以擬定一份潛在社員名單。這份調查可自國際扶輪網站 www.rotary.org 的『扶輪社評估工具』Club Assessment Tools中取得。
- 訂定一個明確的扶輪社社員人數目標及一個達成目標的計畫，以便傳達給貴扶輪社每位社員。
- 舉行一次扶輪社社務行政會議，討論新社員的來源。
- 鼓勵扶輪社社員發展委員會舉辦說明會，讓扶輪社社員可在會中向潛在社員說明成為社員的益處及職責。
- 引進能代表貴社區多樣性的扶輪社員（例如不同的專業、年紀、性別、族裔）。邀請新社員以 3人為一組加入扶輪社，並為這些新社員組成一個同儕團體。
- 在國際扶輪網站 www.rotary.org 上點選「Members」（社員），可以找到其他扶輪社已採行成功的策略。
- 運用貴扶輪社的社區服務計畫，找出潛在的成員並使其參與。（這類計畫對於發展有效的公共關係以及提升扶輪在貴社區的形象，同樣不可或缺。）
- 結識新的事業及社區領導人。
- 為新社員舉辦入社儀式。在貴扶輪社社刊或網站上表彰新社員及其介紹人。
- 以身作則來領導。鼓勵扶輪社領導人，特別是負責社員發展的領導人，在扶輪年度第一個月就引進一個新社員。
- 免除 40歲以下的新社員最初 2年的部份或全部社員費。
- 變更例會時間，以遷就通勤的專業人士。如果貴扶輪社有充分意願，可聯繫地區總監並提議組織一個新扶輪社。
- 邀請貴扶輪社社員的配偶、夥伴及家庭成員加入扶輪社。

其他招募策略

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____



工作單 14：防止社員流失的策略

檢視這份防止社員流失策略清單，並在您有興趣執行的項目打勾。並在最下方寫上其他任何策略。

- 邀請每位扶輪社員親自參與扶輪社的計畫與活動。
- 鼓勵全社參與社區服務及扶輪基金會計畫。
- 舉辦與社員切身相關且對社員有意義的例會節目。
- 向社員說明計畫要如何才能切合需求且有效果。
- 善用「社員滿意度問卷」 Membership Satisfaction Questionnaire及「退社社員問卷」 Resigning Member Questionnaire，協助貴扶輪社找出自身的強項及弱項。（上述調查表可自國際扶輪網站 www.rotary.org的『扶輪社評估工具』 Club Assessment Tools取得。）
- 每年至少執行 4個持續教育相關議題的扶輪社計畫。
- 參與以持續教育為主題的多扶輪社會議。
- 參加地區會議及活動。
- 在貴扶輪社中舉辦領導發展計畫
- 鼓勵扶輪社員閱讀與持續教育有關的資料，例如地區總監月報及扶輪雜誌。
- 暫時免除已遭遇財務困難的社員的費用。
- 將社員議題納入社刊中。

其他防止社員流失之策略

國際扶輪 3490 地區 2011-2012 年度地區引導人訓練會

實習演練5：服務計畫（以社長當選人訓練會領導人指南為範例）

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 指出成功服務計畫的步驟。
2. 為扶輪社制定均衡的服務計畫。

參考工作單15

摘要

成功的服務計畫

您曾為貴扶輪社規劃過服務計畫？

扶輪座右銘

- 「超我服務」是扶輪的公式座右銘。
- 每個扶輪社員都有責任透過服務計畫，找出改善其社區和世界各地之生活品質的方法。

貴扶輪社將如何確保服務計畫成功執行？

成功服務計畫的4個步驟

- 著手評估需求，以決定社區最迫切的需要和所關切的事物。
- 擬定計畫，確保計畫成功執行。
- 確實執行該計畫，以提供服務。
- 評估現有計畫，從成功和失敗中學習，以利未來計畫的擬定。

回想貴扶輪社成功的服務計畫。促使其成功的因素為何？

您在支持貴扶輪社的服務工作上，扮演什麼角色？

您會與誰合作，執行貴扶輪社的服務計畫？

服務計畫委員會

- 貴扶輪社的服務計畫委員會是協助貴社成功實施服務計畫的主要資源。
- 服務計畫委員會負責規劃並執行計畫，以幫助貴社所在社區及全球其他社區。

還有哪些扶輪社委員會可以支援成功的服務計畫？

- 扶輪社公關委員會：建立社區對服務工作的認識
- 扶輪社社員委員會：促進全體扶輪社員的參與
- 扶輪社扶輪基金會委員會：找出符合扶輪基金會獎助金計畫申請資格的計畫

在辦理服務計畫時，誰能提供支援？

- 扶輪社員及其家人親友



- 社區組織
- 扶輪基金會前受獎人
- 扶輪青少年交換學生及扶輪青少年領袖獎（RYLA）受獎人
- 扶輪社區服務團
- 扶輪少年服務團及扶輪青年服務團
- 其他扶輪社

貴扶輪社如何找出貴社區的需求？

- 透過需求評估，檢視貴社區的經濟情況、地理環境、教育程度、人口統計資料，以及政黨傾向。
- 與教育工作者、社會服務機構代表、當地政府官員、宗教領袖等社區領導人懇談，從他們身上獲得有關社區需求的寶貴意見。
- 找出貴扶輪社社員感興趣的議題，以滿足貴社區的需求。

均衡的服務計畫

您如何規劃出支持扶輪宗旨的服務計畫？

- 規劃滿足四大服務之服務途徑的計畫，以確保貴扶輪社依循著扶輪宗旨。
- 單一服務計畫往往會橫跨多個服務途徑。

參考工作單16

均衡的服務計畫

舉例說明哪種服務計畫橫跨多個服務途徑？

貴扶輪社曾如何參與過國際服務計畫？

- 查閱國際扶輪網站www.rotary.org「ProjectLINK」（計畫連結）資料庫。
- 聯絡地區扶輪基金會或世界社區服務委員會主委。
- 在扶輪地區及國際扶輪會議上，與其他扶輪社員建立人網絡。

扶輪社可以善用哪些國際扶輪和扶輪基金會計畫，支援該社的服務計畫？

參考工作單17

國際扶輪與扶輪基金會計畫

您在評估扶輪社計畫是否有效能時，應該考量哪些問題？

- 該計畫是否滿足社區的需求？
- 全體扶輪社社員及社區成員是否都有機會參與？
- 有關此一計畫的媒體報導是否足夠？

- 貴扶輪社能否滿足讓計畫的財務需求？

如果貴社社員對如何規劃、執行及評估服務計畫有疑問，您可以指引他們向誰求助？

- 服務計畫的資源包括：
 - 地區計畫委員會
 - 國際扶輪計畫資源小組
 - 國際扶輪世界總部的國際扶輪計畫辦事員
- 國際扶輪建議的資訊性扶輪社資源如下：
 - 『在社區中行動』 Communities in Action
 - 『社區評估工具』 Community Assessment Tool（只有網路版）
 - 國際扶輪網站www.rotary.org 的「Project LIN K」
 - 『社長獎小冊』 Presidential Citation Brochure



Reach Within to Embrace Humanity
人道關懷 行善天下



工作單 16：均衡的服務計畫

一個有效能的扶輪社實踐扶輪宗旨、在四大服務每個服務途徑執行活動。下表列出3個扶輪社活動的例子。在下面的方框內打X，來指出每個扶輪社活動的例子屬於哪個服務途徑。

| 扶輪宗旨 | 服務途徑 | 扶輪社活動範例 | | |
|---|---|------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 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，尤其著重於鼓勵並培養： | 四大服務的服務途徑是在1920年代發展出來，用以闡明扶輪宗旨。 | 和高中學 生油漆當 地的圖書 館外牆。 | 舉辦海外 災害救濟 計畫募款 活動。 | 參與當地 高中的職 業輔導 日。 |
| 一、藉增廣相識為擴展服務之機會； |  社務服務的焦點在於強化聯誼並確保扶輪社的有效運作 | | | |
| 二、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； |  職業服務鼓勵扶輪社員們透過他們的職業服務其他人，並執行崇高的道德標準。 | | | |
| 三、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； |  社區服務涵蓋扶輪社在社區改進生活的計畫及活動。 | | | |
| 四、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。 |  國際服務包括在世界各地擴展扶輪，並促進世界瞭解及和平的行動。 | | | |

您還會增加哪些服務計畫，以均衡辦理這個扶輪社的服務計畫？





工作單 17：國際扶輪及扶輪基金會計畫

檢視下表所列的國際扶輪及扶輪基金會計畫，並指出貴社目前是否參與每個計畫，或你未來是否有興趣參與那個計畫。

| 計畫 | 本社目前參與 | 本社有興趣參與 |
|---|--------|---------|
| 扶輪少年服務團 Interact — 為 14-18 歲年輕人而設的服務社團 | | |
| 扶輪青年服務團 Rotaract — 為 18-30 歲青年男女而設的服務社團，由他們當地扶輪社輔導 | | |
| 扶輪社區服務團 Rotary Community Corps (RCC) — 由非扶輪社員成人組成的服務團體，並由當地扶輪社輔導 | | |
| 全球網絡團體 Global Networking Groups — 由扶輪社員個人組成的支援團體，專注於國際上分享共同感興趣的主題，包括扶輪社員行動團體及扶輪聯誼會 | | |
| 扶輪友誼交換 Rotary Friendship Exchange — 此計畫推廣建立能發展成服務計畫的國際夥伴的國際關係 | | |
| 扶輪義工 Rotary Volunteers — 該計畫提供機會給扶輪社員及其他有技能的專業人士，使其能提供他們的服務及專業知識給需要協助的計畫 | | |
| 扶輪青少年交換 Rotary Youth Exchange — 對 15-19 歲的學生推廣國際瞭解及和平的計畫 | | |
| 扶輪青少年領袖獎 Rotary Youth Leadership Awards (RYLA) — 年輕人的訓練計畫，強調領導、公民權利及義務、及個人成長 | | |
| 世界社區服務 World Community Service (WCS) — 二個或更多個國家的扶輪社的聯合社區服務計畫 | | |
| 人道獎助金計畫 Humanitarian Grants Program — 支持扶輪社及地區進行人道及服務計畫 | | |
| 教育計畫 Educational Programs — 藉由透過人與人的接觸、友誼、學習、文化交流來建立瞭解，以促進和平 | | |
| 根除小兒麻痺等疾病計畫 Polio Plus 及根除小兒麻痺等疾病夥伴計畫 Polio Plus Partners — 支持全球根除小兒麻痺工作 | | |

國際扶輪 3490 地區 2011-2012 年度地區引導人訓練會

實習演練6：扶輪基金會（以社長當選人訓練會領導人指南為範例）

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 指出扶輪基金會的主要計畫和活動。
2. 瞭解捐給年度計畫基金的善款，是如何支持基金會計畫。
3. 領導扶輪社訂定基金會捐獻目標。
4. 瞭解未來願景計畫

參考工作單18

摘要

扶輪基金會計畫

有誰能與大家分享與扶輪基金會計畫有關的個人經驗？

扶輪基金會的使命

- 扶輪基金會的使命，是使扶輪社員有能力透過改進保健、支持教育及減輕貧窮，來增進世界瞭解、親善與和平。扶輪基金會的座右銘「在全世界行善」。
- 扶輪基金會計畫完全是由扶輪社員和扶輪基金會之友人無私的奉獻所支持著的，只因為大家都抱持著讓世界更美好的願景。

扶輪基金會計畫

- 扶輪基金會有3個主要計畫：
 - 根除小兒麻痺等疾病計畫
 - 教育計畫
 - 人道獎助金計畫
- 每種計畫都各有特定的資格條件和申請表，可自『國際扶輪目錄』RI Catalog (019)、地區扶輪基金會委員會或國際扶輪網站www.rotary.org取得

參考工作單19

扶輪基金會的計畫

您會與誰合作，以達成貴扶輪社的扶輪基金會目標？

- 貴扶輪社之扶輪基金會委員會是協助貴社達成基金會目標的主要資源。
- 扶輪基金會委員會協助教育扶輪社員，讓他們更瞭解扶輪基金會



- 扶輪基金會委員會負責擬定並執行計畫，藉由財務捐獻或是扶輪社參與基金會活動，來支持扶輪基金會。

您如何支持貴扶輪社的扶輪基金委員會？

- 上任後隨即與貴扶輪社基金委員會主委會談，以協助評估當前的年度及長期基金會目標。
- 協助鼓勵扶輪社參與扶輪基金會計畫。
- 支持能提供社員參與機會及防止社員流失的扶輪基金會計畫。
- 鼓勵扶輪社員捐獻。
- 找出可以協助貴扶輪社參與基金會計畫的資源。
- 確保貴扶輪社的扶輪基金委員會與地區的扶輪基金會委員會合作

支持基金會計畫

- 根除小兒麻痺等疾病計畫是國際扶輪的全組織參與計畫，支持國際扶輪和「全球根除小兒麻痺活動」 Global Polio Eradication Initiative的其他主要夥伴（世界衛生組織 WHO、聯合國兒童基金會 UNICEF、和美國疾病控制及預防中心 CDC）之免疫活動。
- 年度計畫基金及永久基金是扶輪基金會計畫的資金來源。
- 捐獻給年度計畫基金的善款會用於為期 3年的投資。此投資循環的獲利則用於支付行政開銷。
- 每一地區在每一扶輪年度的年度計畫基金捐款，會平均分配至地區指定用途基金和世界基金。
- 地區可利用地區指定用途基金，參與該地區選擇的扶輪基金會計畫。
- 世界基金用於資助各地區皆可申請的計畫，例如：團體研究交換和配合獎助金。
- 永久基金是扶輪基金會的捐助基金。這筆本金永遠不會動用，而部份獲利則是每年用於協助資助基金會計畫。

您會如何促使貴扶輪社社員支持全部三種基金？

「每位扶輪社員，每年」對貴扶輪社有什麼涵義？

- 每位扶輪社員每年捐款給基金會的年度計畫基金。
- 每位兒童都有機會學習讀寫。
- 每個社區都有潔淨水源。
- 每個人都生活在沒有小兒麻痺的世界。

您在「每位扶輪社員，每年」中，扮演何種角色？

- 於扶輪年度之初便捐獻給扶輪基金會。
- 鼓勵並要求每位扶輪社員每年捐款一次。
- 讓社員知道捐給年度計畫基金的捐款如何支持扶輪基金會計畫，於世界各地行善。
- 表彰支持扶輪基金會的扶輪社員。

您是否已經擬定貴扶輪社的年度計畫基金目標？

- 全世界的年度計畫基金目標是所有扶輪社目標的加總。
- 訂定年度計畫基金目標前，扶輪社社長當選人應先檢視貴扶輪社過捐給扶輪基金會的金額，並擬定具有挑戰性的目標。
- 年度計畫基金目標也是扶輪社員讓世界更美好的誓約。

貴扶輪社將如何為根除小兒麻痺募款？

國際扶輪基金會的財務管理為何重要？

- 支持扶輪基金會獎助金的經費，是由扶輪社員所捐贈。
- 人道獎助金計畫參加者必須盡責，且完全公開透明地管理來自扶輪基金會的撥款。
- 財務管理包括：計畫的規劃、提交完整且正確的申請表、扶輪社員的直接參與、所有金錢往來的透明，以及有效能的報告。
- 扶輪基金會資金的透明化和妥善運用，有助於建立各界對扶輪基金會的信心，認定扶輪基金會為值得尊敬有效能的慈善組織。

地區扶輪基金會研習會如何協助貴扶輪社達成貴社的基金會目標？

- 地區扶輪基金會研習會提供機會，以做到
 - 分享下一年度的目標
 - 學習可用來鼓勵貴扶輪社社員支持扶輪基金會的資源和工具。
 - 瞭解以財務支持基金會計畫的重要性





非試辦地區

未來願景計畫

您聽過什麼關於扶輪基金會未來願景計畫的訊息？

- 扶輪基金會正在實驗一種新的獎助金型態，藉此帶領扶輪基金會邁入下個百年。
- 新的獎助金型態將
 - 簡化程序
 - 擴大服務機會
 - 建立扶輪社員間對扶輪基金會有更強的擁有感
 - 將獎助金更集中用於焦點領域，以提高整體影響力
- 依照未來願景計畫，扶輪基金會將提供兩大類的獎助金：
 - 扶輪基金會地區獎助金（**Rotary Foundation District Grants**），扶輪基金會頒給地區的整批獎助金，供地區支援當地及國際的較小型計畫。在每一扶輪年度中，地區得運用其地區指定用途基金（以可用金額的 50%為上限），作為扶輪基金會地區獎助金。地區得自行管理此獎助金，毋須扶輪基金會參與。
 - 扶輪基金會全球獎助金（**Rotary Foundation Global Grants**），支援六大焦點領域中其中一個領域，具永續性與高度影響之成果的較大型計畫。這些獎助金將由扶輪基金會依照類似現行制度的方式管理。
- 扶輪基金會全球獎助金的焦點領域為：
 - 和平及預防／解決衝突
 - 預防及治療疾病
 - 水及衛生
 - 母子健康
 - 基本教育及識字
 - 經濟及社區發展

●未來願景計畫的實施時間表如下：

- 2010-11年度：開始頒發獎助金給試辦地區。約 100個地區將參加此 3年期試辦計畫。
- 2011-12年度：持續頒發獎助金給試辦地區。開始逐步停辦現有的扶輪基金會計畫。
- 2012-13年度：持續頒發獎助金給試辦地區。依照試辦地區的回饋意見，開始調整獎助金型態。使所有地區齊備資格，並加以訓練。
- 2013-14年度：開始頒發新獎助金給全球各扶輪地區，並逐步停辦其餘的扶輪基金會計畫。

●如需更多資訊，可寄送電子郵件至 newgrantspilot@rotary.org 索取，或上網至

www.rotary.org/futurevision 點閱「Future Vision Plan」（未來願景計畫）頁面。

如果貴社社員對扶輪基金會有疑問，您可以指引他們向誰求助？

●扶輪基金會的資源包括：

- 地區扶輪基金會委員會
- 地域扶輪基金會協調人
- 國際扶輪世界總部的扶輪基金會辦事員

●國際扶輪建議的資訊性扶輪社資源如下：

- 『扶輪基金會速覽指南』 The Rotary Foundation Quick Reference Guide
- 『每位扶輪社員，每年扶輪社成功資料袋』 Every Rotarian, Every Year Club Success Kit — Contact.center@rotary.org



試辦地區

工作單 19：扶輪基金會的計畫

根除小兒麻痺等疾病計畫 獎助金

透過讓扶輪社員隨時瞭解進度，推廣媒體的確實報導，在全國免疫日活動支援義工，以及在小兒麻痺疫情地區及高風險地區提供所需的資源，來支持國際扶輪和「全球根除小兒麻痺活動」Global Polio Eradication Initiative 的其他主要夥伴（世界衛生組織 WHO、聯合國兒童基金會 UNICEF、和美國疾病控制及預防中心 CDC）之免疫活動

1. 如果貴扶輪社從未支持過根除小兒麻痺等疾病計畫，您將如何瞭解這項計畫？

2. 您將如何增進貴扶輪社及所在社區對根除小兒麻痺活動的認識？

3. 您今年的根除小兒麻痺等疾病計畫目標為何？





教育計畫

| | |
|--------------------|--|
| 大使獎學金 | 提供獎學金給大學生、研究生，以及希望在職業上進修的合格專業人士，讓他們在海外擔任親善大使，增進國際間的瞭解。 |
| 團體研究交換（GSE） | 提供文化及職業交流機會給 25 至 40 歲、正要開展事業的年輕專業人士。此計畫為團員提供旅行獎助金，前往不同國家的配對地區交流互訪。 |
| 扶輪世界和平獎學金 | 讓獎學金學生前往扶輪和平及解決衝突國際研究中心，攻讀解決衝突、和平研究、國際關係及相關領域的研究所學位。獎學金學生可以選擇參加在泰國曼谷朱拉隆功大學舉辦、為期 3 個月的計畫，以取得一份專業發展證書。 |

1. 您要如何在所在社區招募合格的申請人？

2. 貴扶輪社對計畫申請人的審查程序為何？

3. 您會如何讓過去和現任的參加者返國後參與扶輪？貴扶輪社如何追蹤教育計畫前受獎人並保持聯繫？

4. 您對來年的教育計畫訂下什麼目標？

人道獎助金計畫

| | |
|----------------|---|
| 配合獎助金 | 針對扶輪社及地區為牽涉兩個或更多國家之扶輪社或地區的國際人道服務計畫所募得的捐款，提供一比一同金額的經費。 |
| 地區簡化獎助金 | 協助扶輪地區支援造福社區的短期人道計畫。地區在每一扶輪年度至多可要求提撥地區指定用途基金的 20% 作為一筆獎助金，用以支援當地或國際性計畫。 |

1. 在決定扶輪社計畫時，您會如何取得共識？
2. 您會如何募款，以參加人道獎助金計畫？
3. 您會如何（在國際上或當地）向社區推廣您的計畫？
4. 您會如何評估該計畫？





國際扶輪 3490 地區 2011-2012 年度地區引導人訓練會

實習演練7：公共關係（以社長當選人訓練會領導人指南為範例）

學習目標

在會議結束後，社長當選人應能

1. 擬定並執行扶輪社公共關係計畫。
2. 選擇適切的策略，以提升扶輪在社區內的形象。

參考工作單20

摘要

扶輪社公共關係

為何公共關係對貴扶輪社是重要的？

扶輪社員應該對公共關係有什麼樣的認識？

- 全體扶輪社員都有責任宣導扶輪社和扶輪。
- 宣導的訊息應該集中在：何謂扶輪、扶輪做什麼，以及其他如何參與扶輪。
- 社員們應該完全掌握扶輪宗旨和扶輪的計畫和活動。

您在扶輪公共關係中，扮演什麼樣的角色？

您會與誰合作，以改善貴扶輪社的公共關係？

公共關係委員會

- 貴扶輪社的公共關係委員會負責擬定並執行計畫，讓大眾能獲得扶輪相關資訊，並必須推廣貴扶輪社的服務計畫和活動。

您還能與其他哪些扶輪社委員會合作，以建立成功的公共關係？

- 扶輪社社員發展委員會：招募在電視、平面及廣播等媒體服務的合格社員社業已採用的成功策略和資源
- 扶輪社行政管理委員會：為一般社會大眾設計扶輪社小冊或網頁，並製作扶輪實況單
- 扶輪社服務計畫委員會：告知公共關係委員會有關值得媒體報導的活動

貴區域內有哪些不同類別的媒體可以協助推廣扶輪？

媒體類型

- 當地報紙與雜誌
- 告示牌與其他公共空間媒體，包括公車站與火車站
- 線上刊物
- 產業刊物
- 當地電視台與公共有線電視台
- 廣播電台，包括公共事務性節目與談話性廣播節目

- 商界或社區組織刊物
- 新媒體，包括部落格、線上影片，播客與社交網站

貴扶輪社是否會成功與這些媒體接洽？

貴扶輪社使用新聞稿與實況單的情形如何？

- 簡短的新聞稿是最常用來向媒體發放資訊的方式。
- 好的新聞稿會提供人、事、時、地、物、原因與方式等資訊。
- 實況單提供有關扶輪、扶輪歷史、扶輪宗旨與扶輪計畫重點等背景資訊。
- 實況單也可用來教育新社員與潛在社員。

哪些活動能吸引媒體正面關注，報導貴扶輪社的活動？

- 當地青少年或社區名人參與的計畫
- 知名人士受邀於扶輪社例會中發表演說
- 國際扶輪計畫或是扶輪基金會計畫的參加者現身說法，分享他國文化的體驗

您如何做好準備，擔任貴扶輪社的發言人？

- 能夠回答何謂扶輪？有誰是扶輪社員？扶輪的作為又是什麼？
- 與貴扶輪社公共關係委員會合作，擬定簡潔扼要的聲明，以向媒體介紹扶輪和貴扶輪社
- 瀏覽國際扶輪網站www.rotary.org以取得與媒體接洽的構思、新聞稿範例，以及公共關係秘訣等公共關係秘訣等公共關係資源。
- 回答問題要掌握正面、事實、具體與扼要的原則。

扶輪社公共關係：個案研究

參考工作單21

扶輪社公共關係個案研究

如果貴社社員對如何擬定與執行有效能的公共關係計畫有疑問，您可以指引他們向誰求助？

資源

- 公共關係的資源包括：
 - 地區公共關係委員會
 - 國際扶輪世界總部的公共關係處辦事員
- 國際扶輪建議的扶輪社資源如下：
 - 『有效的公共關係：扶輪社指南』 Effective Public Relations : A Guide for Rotary Clubs
 - 『媒體危機處理手冊』 Media Crisis Handbook

工作單 21：扶輪社公共關係個案研究

請閱讀以下個案研究，並為皇家花園扶輪社寫出一個公共關係計畫。請把焦點放在扶輪社能直接接觸媒體及社區的3至4種方式，以分享該社扶輪計畫的故事。在您擬定計畫的同時，思考下列問題。

皇家花園扶輪社位於一個人口 35,000人的繁華城鎮。該社的 40位社員是皇家花園這個鎮的各行各業專業社群的典型代表。該社進行最久且最成功的計畫是為社區逐漸老化的人口給予協助。透過這項持續進行中的計畫，扶輪社社員們準備並分送餐飲、安排居家修繕及到醫院探訪。

該社也與當地學校合作，以找出該地區所要挑選的一位扶輪基金會大使獎學金候選人。這位學生目前正在攻讀全球暖化對海平面的影響。她一直與該社定期通信，把她的經驗提供給社員們。

該社例會節目經常吸引著名的當地演講人到社內談談社區面臨的重要問題。出席率很高，而且社員們反應都很熱烈。

該社曾進行一項非正式的調查，結果顯示社區很少人知道該社所做的努力。一些受訪者表示，他們把扶輪看成是一個老人社團。

此外，數位社員曾經抱怨很難吸引新社員，而且該社對社區所做的服務也沒受到表彰。該社過去 5年的活動都沒有獲得媒體的報導。

該社如何提供國際扶輪及扶輪社的基本資訊給媒體？

該社目前活動有哪些方面可能引起媒體的興趣？每個方面有那種媒體最適合報導？為什麼？

該社的計畫如何引起當地媒體的興趣？

該扶輪社如何直接接觸潛在社員，讓他們知道該社的計畫與成為社員的機會？





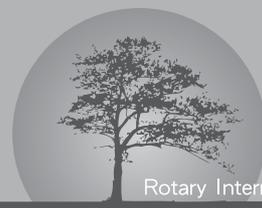
國際扶輪 3490 地區 2011-2012 年度地區引導人訓練會

參加訓練引導人名單

| 分區 | 引導人 1 | 引導人 2 | 引導人 3 | 引導人 4 |
|------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 新北市第一分區 | A.G..Bill 楊金憲 台北集賢社 | D.V.S.I.S.O 周信利 三重扶輪社 | P.P.Tire 吳文信 三重扶輪社 | P.P.Archi 周兆熊 三重東區社 |
| 新北市第一分區 引導人 5 | I.P.P. Wedding 林子傑 三重北區社 | | | |
| 新北市第二分區 | A.G.James 林同仁 板橋西區社 | D.V.S.Kelly 徐沛晴 板橋中區社 | P.P.Diamond 鄭錦玉 板橋扶輪社 | P.P.Rosa 王月勤 板橋中區社 |
| 新北市第三分區 | A.G.Firend 黃適凌 新莊東區社 | D.V.S.Chueh 關宗光 新莊扶輪社 | P.P.Pharma 許有杉 新莊中央社 | P.P.Sally 葉淑麗 新莊南區社 |
| 新北市第四分區 | A.G.Sign 李昇穎 大漢溪社 | D.V.S.Giant 詹弘剛 樹林扶輪社 | P.P.East 洪進豐 樹林扶輪社 | P.P.Cindy 李彩幸 樹林芳園社 |
| 新北市第五分區 | A.G.Tile 王振榮 三重中央社 | D.V.S.Ruby 林貞惠 三重南區社 | P.P.Jessica 吳秀香 三重南區社 | C.P.Amigo 林俊銘 三重泰安社 |
| 新北市第六分區 | A.G.Ken-Ta 陳由隆 五股金鐘社 | D.V.S.Jesen 周政宏 林口扶輪社 | P.P.Rich 秦宏榮 泰山扶輪社 | P.P.C.P.A 康隆達 五股金鐘社 |
| 新北市第七分區 | A.G.Test 廖晉寬 三峽扶輪社 | D.V.S.Security 張鎮臺 土城扶輪社 | P.P.PVC-Lin 林松輝 三峽扶輪社 | P.P.Apple 周素清 土城山櫻社 |
| 基隆分區 | A.G.Touki 甘清良 基隆南區社 | D.V.S.Amy 周寶貴 基隆扶輪社 | P.P.Tony 黃穎強 基隆扶輪社 | P.P. Wega 林江葦 基隆中區社 |
| 宜蘭縣第一分區 | A.G.Computer 邱永乾 宜蘭南區社 | D.V.S.Tube 陳耀輝 宜蘭西區社 | I.P.P.Green 張慶淵 宜蘭扶輪社 | P.P.Jack 杜國生 礁溪扶輪社 |
| 宜蘭縣第二分區 | A.G.King 陳錦鏞 羅東東區社 | | I.P.P.DERLIN 林振盛 蘇澳扶輪社 | P.P. Fancy 耿 芬 羅東西區社 |
| 花蓮縣第一分區 | A.G.Konica 朱彥亭 花蓮吉安社 | D.V.S.Tomore 涂茂欽 花蓮東南社 | P.P.Attorney 卓建和 花蓮扶輪社 | P.P.Gift 康春香 花蓮新荷社 |
| 花蓮縣第二分區 | A.G.Pipe 林貴龍 花蓮美崙山社 | | P.P. L-One 邱創一 玉里扶輪社 | P.P.Telephone 黃仁宏 花蓮港區社 |

國際扶輪 3490 地區 2011~2012 年度地區引導人訓練會組織表

| 職 稱 | 姓 名 | 社 別 | 工作項目 |
|------------|---|--------------|-----------------------------------|
| 總監 | 賴正時 D.G.Victor | 板橋社 | 諮詢暨指導 |
| 總監當選人 | 蕭慶淋 D.G.E.Andy | 宜蘭西區社 | 訓練會召集人 |
| 地區訓練主委 | 許國文 P.D.G.Surgeon | 羅東西區社 | 統籌活動 |
| 訓練會主委 | 黃期田 P.P.Max | 基隆南區社 | 主持及執行全盤籌備工作 |
| 訓練會副主委 | 簡重和 A.G.Harget | 基隆社 | 協助主委籌劃工作 |
| 主辦社社長 | 林宜南 P.Motel | 基隆南區社 | 協調各組之活動 |
| 會計組 | 黃期田 P.P.Max | 基隆南區社 | 編列預算、收支、出納 |
| 糾察組 | 蔡財源 P.P.Gift 楊士勇 Alex 李和永 Ice 李庶淵 Sam | 基隆南區社 | 維持會議議程及進場時間控制 |
| 總務組 | 白明鈿 P.E.Rock | 基隆南區社 | 路標、指示牌等製作 |
| 接待組 | 李文成 P.Bedding 林宜南 P.Motel 許雲忠 P.Rehouse 張輝煌 P.Herb 張福雄 P.Jack 杜獻誠 P.Tim | 基隆分區 六社社長 | 接待貴賓、引導人、社友及座位 引導 (茶點之支援) |
| 場務組 佈置組 | 黃大銘 P.P.Patrick 甘清良 P.P.Touki 李聰雄 Jack 黃信錡 Hunky | 基隆南區社 | 訓練會座位安排 路線引導旗幟 路標設置 會場佈置 |
| 報到組 | 總監辦事處 基隆南區社 執行秘書 基隆東南社 | | 辦理報到事宜、分發訓練手冊、 名牌 |
| 膳食組 | 袁倫熹 P.P.Charlie 林溪周 P.P.Paper | 基隆南區社 | 膳食(長榮彭園會館-三樓) |
| 茶點組 | 袁倫熹 P.P.Charlie | 基隆南區社 | 下午茶 |
| 交通組 | 簡火土 Power | 基隆南區社 | 指揮交通、停車規劃、安全維護 |
| 攝影組 | 總監辦事處 | 宜蘭西區社 | 研討會議程攝影、大會場外攝影 |
| 康樂組 | 南區社 Max 夫人楊玉蘭 | 基隆南區社 | 有氧運動帶動 |
| 音控組 | 甘清良 P.P.Touki 總監辦事處執行秘書 | 基隆南區社 | 會場音響、空調控制 投影機 |
| 刊物組 | 總監辦事處 | | 彙集訓練手冊編排及印刷、名牌 桌牌 |
| 司儀組 | 謝清正 P.P.Johnny 陳慶宏 P.P.Michael | 基隆南區社 | 訓練會議程進行 |
| 支援組 | 簡重和 A.G.Harget | 基隆社 | 現場支援各組不足之工作 |



扶輪頌

R-O-T-A-R-Y That Spells Ro-ta-ry ;
R-O-T-A-R-Y is known on land and sea ;
From North to South, from East to West,
He Pro-fits most who serves the best ;
R-O-T-A-R-Y That Spells Ro-ta-ry.
R-O-T-A-R-Y That Spells Ro-ta-ry ;
R-O-T-A-R-Y is one great fa-mi-ly ;
Where Friend-Ship binds for man's up-lift,
Where each one strives his best to give ;
R-O-T-A-R-Y That Spells Ro-ta-ry.

歡迎區總監

滿心歡迎齊聲歌唱，得見總監喜洋洋，
扶輪社中總愛歌唱，好叫客人心歡暢。
一見總監大家歡暢，希望總監有同感！
請將扶輪精義闡明，若有指示亦請講。

扶輪社友，我們歡迎您！

我們歡迎扶輪社友，哦！我們歡迎Ro-ta-ri-an，
讓你覺得我們友誼是真誠，你今天來我們這裡，
請帶些愉快回家去，也帶些祝賀回家去，
下次你經過我們的門口，請進來Ro-ta-ri-an請再來！

這是咱的扶輪社

感謝天 感謝地 感謝大家用真情甲鼓勵 將阮栽培
愛珍惜 每一個付出的機會 人生難得有緣來做伙
這是咱的扶輪社 什麼人才攏置遮 為著理想 活出新的生命
這是咱的扶輪社 什麼困難攏毋驚 扶輪這條路 咱用心做陣行

感謝天 感謝地 感謝大家用真情甲鼓勵 將阮栽培
愛珍惜 每一個付出的機會 人生難得有緣來做伙
這是咱的扶輪社 什麼人才攏置遮 為著理想 活出新的生命
這是咱的扶輪社 什麼困難攏毋驚 扶輪這條路 咱用心做陣行

這是咱的扶輪社 什麼人才攏置遮 為著理想 活出新的生命
這是咱的扶輪社 什麼困難攏毋驚 扶輪這條路 咱用心做陣行



國際扶輪3490地區 2011-2012年度總監辦事處

地址／宜蘭縣宜蘭市女中路17之3號7樓之2
TEL／(03)932-3823 FAX／(03)931-4988
Email／ri3490.gov1112@gmail.com
<http://www.rid3490.org.tw>