

姓名

地區



# 社長當選 作業簿

## 2024年社長當選人講習會

# 社長當選人講習會

2024年2月

親愛的社長當選人：

歡迎參加2024年社長當選人講習會 (PETS)！此講習會的目的是要協助您作足準備，以便在未來的一年帶領大家，同時提供您與他人結識的機會，以期促進專案合作或交流。PETS將團結來自4個國際扶輪3350地區的國家的社長當選人。

您們將享受和其他參與者在分組討論會的分享和學習以及全體會議中的講者樂趣。

敬請把握所有機會認識其他參加者並探索新的想法。我們鼓勵您自我介紹並分享您的經驗：您如何與社員互動、管理變革，以及推廣扶輪的魅力。各位肯定會在彼此身上學到豐富新知！我們也鼓勵您在課程中提問。儘管學習引導人不一定知道所有答案，但他們會協助您尋找解答。

在分組討論會中，這本作業簿是您最重要的資源。歡迎在每堂課中在此寫下您聽到的點子，也可記下新朋友和潛在合作夥伴的連絡資訊。每天活動結束後，請反思課程內容，並繼續設定您的目標。在最後一堂課時，您應已準備好分享 2024-25 年度的計畫。

講習會結束後，這本作業簿會是充滿好點子和策略的資源，協助您在未來一年中付諸行動。

祝您在這次活動以及令人期待的來年度中獲得成功。

敬祝安好



帕茲裡·蘇維莫爾 DG Patsri Suwimol  
2024-25 年度 3350 地區總監



林宗財 PDG Jason Lim  
2024-26 年度 3350 地區學習引導(委員會)主委

# 目錄

## 課程

推進我們的「行動計畫」	2
社體驗	7
分享扶輪的價值	12
讓每個人都有歸屬感	17
行善天下	22
我們的服務帶來的影響	26
社及地區支援團隊提供的區域支援	32
領導變革	36
我們未來的一年	42

## 參考資料

2024 年國際講習會資源	52
多元、平等及包容行為準則	54
2024-25 年度扶輪目標	56



# 推進我們的「行動計畫」



學習引導人：\_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 使用 2024-25 年度社長主題激勵社員
2. 協助社使用「行動計畫」的優先事項提高參加者對扶輪體驗的滿意度
3. 確立兼顧工作、生活與扶輪的策略

## 全體會議筆記

## 2024-25 年度社長主題

您如何在未來的一年內使用該主題激勵社員？

# 扶輪行動計畫



我們一起**展望**的世界裡，  
人們**結合**力量，採取行動，  
在自身、社區及全球  
**創造**持恆的**改變**

站在即將根除小兒麻痺之際，我們發現自己正準備迎接下一個挑戰。**現在正是發覺新的願景和聚集更多人群，增加我們的影響，在世界各地創造持恆的改變的時機。**為了成就國際扶輪與扶輪基金會的願景，我們設定了能引導我們在未來數年內進行活動的4項優先目標。

## 增加我們的 影響

- 根除小兒麻痺並善加利用自此經驗的所學
- 將重點放在我們的計畫及所提供的機會
- 提高我們實現和衡量成效的能力

## 擴展我們的 觸及

- 增長社員與參與者並使他們更多元
- 開發參與扶輪的新管道
- 使扶輪更開放更有吸引力
- 提升對我們的影響力及品牌的認識

## 促使參與者的 投入

- 支援社促使社員更積極參與
- 規劃以參加者為中心的辦法來提供價值
- 提供建立個人及專業連結的新機會
- 提供領導力開發和領導技能的培訓

## 增加我們的 適應 能力

- 締造重視調查研究、創新、願意承擔風險的組織文化
- 精簡治理、結構和程序
- 檢討治理方式，以促進多元觀點的決策

為什麼「行動計畫」對扶輪的未來以及您的社長職務很重要？

您將如何與社領導團隊合作，使您的年度計畫與「行動計畫」相輔相成？

## 「行動計畫」個案研究

您與某社員的會面時，他們表示社員對社的例會和活動沒有過去的熱忱。社面對社員的出席情況不穩定，服務專案的參與率偏低的挑戰。社員認為由於每年都重複執行相同的服務專案，因此專案無法真正滿足社區的需求。兩名社員最近退社，他們離開的原因是對社失去興趣，以及難以在扶輪和自己的工作與家庭生活之間取得平衡。

您可以向這個社提供哪些指導，協助他們達到以下目標：

### ● 促使參與者的投入

範例：製作社員滿意度問卷調查，瞭解社員對社有哪些期望。



### 擴展社的觸及

範例：在社區人士的人口統計資料中，找出尚未加入社的族群，並思考如何鼓勵他們參加。



### 增加社的影響

範例：進行社區調查，瞭解對社區來說最有意義的是什麼樣的服務專案。



### 增強社的適應能力

範例：對現任社員進行問卷調查，瞭解可以改善或精簡哪些社務流程。

您會如何協助社將「行動計畫」應用於您的年度目標，並在達成這些目標上取得進展？

## 維持平衡

您在擔任社長時，會如何照顧自己？

您會採取哪些策略來兼顧工作、生活與扶輪？



# 社體驗



學習引導人：\_\_\_\_\_

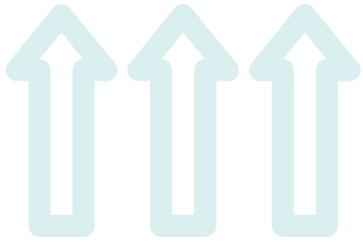
## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 說明社體驗在提升社員滿意度方面的重要性
2. 協助社評估並調整社文化，以吸引社員並提高社員參與度
3. 執行為社內新社員提供協助的計畫

## 全體會議筆記

我們該如何協助扶輪成長？



## 能持恆成長的三大支柱：

為現有社員提供價值

招募新社員

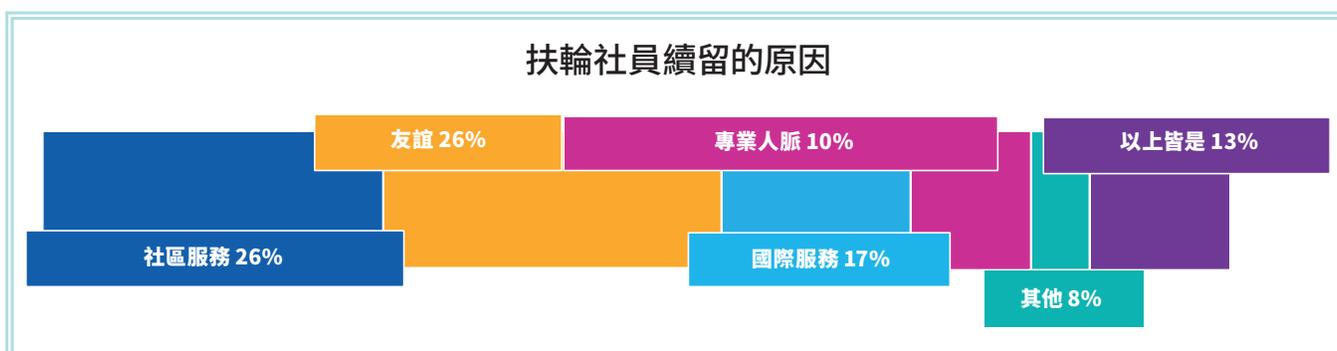
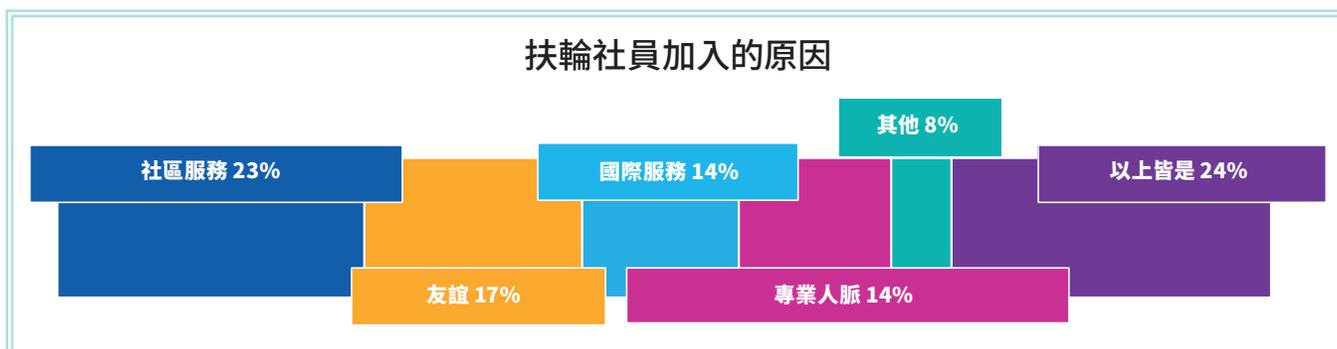
成立和培養新社

您社中的社員為何加入扶輪？

您社中的社員為何留在扶輪？

# 打造極具吸引力的社體驗

從 2021 年與 2022 年的全體社員問卷調查，扶輪瞭解到扶輪的社員入社及續留的原因。



我掌握到的關鍵點：

## 社體驗最重要

2022 年的全體社員問卷調查結果證實，影響社員滿意度最重要的因素就是社體驗。

若想聆聽社長當選人歐琦珂 Stephanie A. Urchick 對於改變社文化的想法，請[點擊此連結](#)觀看她的影片，或在學習中心搜尋「Urchick」。

社體驗的要素	我的社的範例	新策略
對會議的滿意度：社員能樂在其中，並獲得參與感及歸屬感。		
對社領導層級的信心：社員覺得自己在社內有發言權，且社領導人願意接受他們的想法。相信領導人能為社做出正確的決策。		
個人成長的機會：社員覺得社和扶輪能提供方法，協助他們培養技能和自我成長。		
人脈交流：社員覺得他們能透過扶輪建立寶貴的關係。		

社體驗的要素	我的社的範例	新策略
有意義的服務：社員覺得社的服務確實對世界和當地社區帶來改變。		
您該如何協助社提高社員的續留率？		

## 協助新社員

	貴社如何歡迎及協助潛在社員和新社員？
	您會如何與團隊合作協助新社員？

# 分享扶輪的價值

## 概覽

這堂課會以工作研討會的形式進行。請前往符合您所使用的主要語言的桌子。在工作研討會期間，您將獨自或者與同桌與會者組成小組完成下列活動。主持人會提供說明，協助管理時間，告知您何時進行下一個練習。

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 瞭解扶輪為貴社的現有和潛在社員帶來哪些價值
2. 根據對象群的需求和興趣，調整您的訊息內容

## 全體會議筆記

## 辨認扶輪的價值

找出貴地區社員最重視的扶輪體驗三大要素。思考時可參閱下方列出的要素。

以下清單僅列出扶輪提供給社員的部分價值要素：

價值要素			
• 友誼	• 領導力發展	• 公眾演說技巧	• 家庭娛樂的機會
• 社區人脈	• 專業發展	• 指導	• 四大考驗
• 專業人脈網絡		• 回饋社會	• 全球的連結
		• 創造變革	

我社的社員最重視的扶輪體驗三大要素為：

1.
2.
3.

## 建立價值聲明

在社，向社員清楚地傳達，扶輪體驗的價值是對增長社員最重要的關鍵要素。請製作一則價值聲明，描述扶輪在貴社的價值。

範例：我們社區中的扶輪社提供包容且有意義的社員體驗，著重於建立友誼、享受樂趣和培養領導力，同時也透過服務為世界、我們的社區和自身帶來持恆的改變。

### 請將以下提示納入考量：

▶ 在扶輪體驗中最令我感動的時刻之一是

▶ 它讓我經驗到

▶ 扶輪讓社員在許多方面有更充實的生活，而最值得紀念的一刻是

▶ 正因參加了扶輪，社員現在

▶ 我們在扶輪執行的義工服務，透過下列方式改變了世界或當地社區

▶ 透過扶輪，我見證社員學會

▶ 社員得以在職涯中透過以下方法學以致用

我社的價值聲明：

## 調整您的訊息

瞭解您的對象群，是分享扶輪價值的重要一環。他們關心什麼？什麼會引起他們的共鳴？想像您受邀向一群潛在社員介紹扶輪，您知道他們抱著與扶輪相符的具體關注事項，但他們對我們的組織不熟悉。您會如何調整上述訊息，以符合他們的具體關注事項？

這個群組的需求和關注事項	這個群體的價值要素	為分享扶輪價值而調整過的訊息
為當地社區帶來改變		
建立社會聯繫或獲得歸屬感		
成為全球組織的一員		
成為歷史悠久且極富盛名的組織的一員		
尋找領導力培養與獲得認可的機會		
加入遵循堅定原則的組織，例如「四大考驗」		

## 在您的社提升公共形象的 5 個步驟

1

**鼓勵** 您的社任命一位公共形象主委，並在 [My Rotary](#) 中報告該職務的人選。

2

**鼓勵** 社在扶輪社中央系統內設定提升公共形象的目標。

3

**要求** 社自行評估其以公眾為對象的網頁，若需要，則更新內容以反映扶輪的**品牌準則**。

5

**告知公眾** 您的社員是採取行動的人，並宣傳他們所帶來的影響。

4

**使用** 品牌中心的工具和樣板製作通訊內容。



# 讓每個人都有歸屬感

 學習引導人： \_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 瞭解扶輪對多元、平等及包容的承諾如何協助擴展我們的觸及
2. 將您對 DEI 的瞭解，應用於協助打造有包容性的參加者體驗
3. 制定策略，促使貴社更努力達成 DEI 目標

### 全體會議筆記

## 扶輪與多元、平等及包容

多元	平等	包容
定義：各種背景、經驗和身分的人，不分年齡、種族、族裔、膚色、能力、宗教、社經地位、文化、性別、性傾向或性別認同	定義：仔細考量如何提供不同程度的支援、機會和資源，以讓參加者獲得友善且富有成效的體驗	定義：締造所有人都受到歡迎、尊重和重視的體驗

## 扶輪對 DEI 的承諾

### 我們對 多元、平等及 包容的承諾



在扶輪，我們都瞭解，為了實現我們對人們結合力量、採取行動創造持恆改變的願景，我們必須培養多元、平等及包容的文化。

我們以多元為貴，並歡迎多元背景人士的貢獻：不論其年齡、種族、族群、膚色、身心障礙、學習方式、宗教、信仰、社經地位、文化背景、婚姻狀況、語言、性別、性傾向和性別認同，以及意見、思想、價值觀和信念。

認識到某些群組的個人在加入、參與和領導上都曾遭到阻礙，因此我們承諾在扶輪的各層面，包括與社區的夥伴關係上，都將致力推進公平與平等，使每位人士都能獲得必要的資源、機會、人脈網絡和支援，以茁壯成長。

我們相信人的外在和內在特質使其成為獨一無二的個人。我們致力於締造每個人都感到獲得重視與接納的包容文化。

為實踐我們正直的價值觀，我們承諾開誠布公的說明我們在DEI（多元、平等及包容）歷程中的進展，並繼續不斷的學習，改進。

## 加強包容性

社可以提問哪些事項來自行評估社所提供的體驗，是否讓有各種各樣的需求和認同的人士，都感到能夠加入且受到接納？

如果我需要坐輪椅或使用柺杖，進入會場或參加活動是否容易？

如果我是失聰或聽障人士，該如何跟上他人的腳步並參與計畫？

如果我的主要文化或宗教不同於大多數的社員，在活動期間會不會感到不自在或不受歡迎？

## 協助社接納 DEI

### 情境 1

這個社因其服務工作一直廣受認可，在社區中相當有名。社中有不同年齡、族裔和種族背景的社員，性別比例也很平衡。該社每週都會在當地一間熱門牛排館的地下室開包廂聚會、小酌和享用晚餐。

### 情境 2

此社以其出色的聯誼活動聞名。社員彼此熟識，也很喜歡聚在一起。他們大多數已入社至少 5 年，年齡也相仿。他們每週二下午都會集會，並經常以宗教祈禱開場。大多數社員的族裔、宗教、性別認同和文化背景都相似。

### 情境 3

這個社所處的區域認為扶輪是頗負聲望的人脈網絡組織。大多數社員在職場都擔任資深職務或已從管理職位退休。潛在社員都經過仔細的審查，且以專業資格為其主要標準。該社每週四晚上聚會，還有一個於週六會面的衛星社，其社員來自不同的職業和年齡層，大多數為同一性別。

我們的情境號碼：\_\_\_\_\_

哪些是已成為社員的人士？

哪些人可能感到在社裡不受歡迎？

此社可以做出哪些改變，讓來自不同背景和認同的參加者感到受歡迎？



### 扶輪的「多元、平等及包容行為準則」重點

- 使用尊重對方的措辭
- 樂於助人
- 促進友善且包容的環境
- 歡迎多元價值

本行為準則反映我們的核心價值，並說明身為扶輪社員和扶青社員的責任。我們的社員遍佈近乎全球每個國家、使用 100 多種不同的語言。隨著組織的成長，我們致力於維護並持續改進本準則。

### 期望

所有的社員和其他參加者 (包括扶輪計畫參加者、前受獎人、專案夥伴和扶輪的代表) 都應遵守本行為準則，為人著想並對締造合作、正面、健全的環境有所貢獻，使所有人都受到尊重與重視。

您可於第 54-55 頁閱讀完整的 DEI 行為準則內容。

您該如何應用「多元、平等及包容行為準則」防範及解決問題？

我的技能和能力	您與多元、平等及包容 我的個人經驗	我的價值觀和抱負
<b>DEI 聲明範例：</b> 「我想加入的第一個扶輪社沒有接受我，他們的理由是社員裡已經有太多律師了；這讓我體會到不被接納的感受。我的使命是讓所有人在扶輪覺得受到歡迎與接納。」 「身為大學教授，我的工作是幫助人們學習。我想要協助地區的社員更加瞭解什麼是 DEI，以及 DEI 如何改善社員的體驗。」		
我的個人 DEI 使命聲明是：		
我會使用此使命聲明來：		



# 行善天下



學習引導人：\_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 激勵社持續支援根除小兒麻痺活動
2. 善用扶輪獎助金，協助地區和社提升影響力
3. 瞭解支援扶輪基金會進行籌款活動的機會和資源

## 全體會議筆記

## 我們在根除小兒麻痺活動的任務

收集根除小兒麻痺工作現況的最新資訊，並在 [endpolio.org](http://endpolio.org) 報名訂閱「End Polio Now」電子報。

您的地區中有多少社...	無	一些	全部
慶祝「世界根除小兒麻痺日」，並在 EndPolio.org 上報名參加「世界根除小兒麻痺日」活動？			
持續推廣根除小兒麻痺等疾病計畫基金並為其籌款？			
讓年輕的社員與扶青社員對我們根除小兒麻痺的活動感到關心並參與活動？			
推廣世界免疫週？			
知道比爾及梅琳達·蓋茲基金對我們為根除小兒麻痺等疾病計畫的捐獻，提供兩倍的配合款？			
知道扶輪基金會保管委員會要求社每年至少捐獻 1,500 美元給根除小兒麻痺等疾病計畫基金？			
知道捐贈給根除小兒麻痺等疾病計畫基金可獲得保羅·哈里斯表彰積分？			
您的地區是否達成以下目標：	是	否	
分配至少 20% 的地區指定用途基金 (DDF) 給根除小兒麻痺等疾病計畫？			
知道世界基金會針對分配給根除小兒麻痺等疾病計畫的 DDF 款項提供 50% 的配合款？			
設立 PolioPlus Society (PolioPlus 會)，表揚承諾每年為根除小兒麻痺等疾病計畫基金捐贈定額款項的捐獻者？			

4 月 24-30 日的世界免疫週旨在強調必須採取哪些集體行動，來提供疫苗，並推廣使用疫苗保護各年齡層的人士免受疾病影響。

在我們持續致力於實現無小兒麻痺世界的目標之際，您該如何協助地區的社保持熱忱並支援 End Polio Now？

哪些資源可以支援扶輪社員的工作，協助根除小兒麻痺，並展現扶輪對世界的持恆影響？

## 扶輪獎助金和焦點領域 扶輪帶來影響的基石

### 投入

投入於專案的資源

#### 範例：

用於專案/計畫的時間、金錢、訓練和材料

### 結果

專案的即時結果

#### 範例：

接受訓練的人員、提供的材料、參與的人員及組織

### 成果

專案的短期或期中結果

#### 範例：

為執行專案所採用的系統和/或做法

### 影響

我們採取的行動帶來的正面且長期的改變

#### 範例：

因採取行動方可達成的可衡量改善

## 獎助金種類與我們的活動

全球獎助金	地區獎助金
支援扶輪焦點領域範圍內可衡量成果且有持續性的大規模國際活動	支援小規模的短期活動，解決當地或海外社區的需求
「大規模計畫」獎助金	災害救援獎助金
能嘉惠許多人或廣泛地理區域，每年頒發給一項計畫	援助遭受災害的災區，進行救援與復原作業

### 所有扶輪獎助金都應該：

- 解決當地社區的重要需求
- 加強社區解決本身需求的能力
- 創造長期且有持續性的影響

### 我們的焦點領域：

- 和平締造與衝突預防
- 疾病預防與治療
- 水資源與用水衛生
- 母親與兒童健康
- 基本教育與識字
- 社區經濟發展
- 環境保護

怎麼樣的專案可稱為具有持續性的專案？

我們的焦點領域如何加強專案，並協助我們增加影響？

## 資助我們的服務

### 連結捐贈者的熱情與捐贈機會

潛在捐贈者可以透過許多方式捐贈給扶輪基金會，藉此發揮影響力。

### 捐贈機會

- 永久基金
- 根除小兒麻痺等疾病計畫基金
- 年度基金
- 世界基金
- 災害救援基金
- 扶輪和平中心
- 特定焦點領域
- 獲得核准的全球獎助金

鼓勵人們捐獻給扶輪基金會，能如何協助增加我們的影響？

在您看過的訊息中，哪些最能激勵更多捐獻？

參與募款活動時，您可以使用哪些資源？



# 我們的服務帶來的影響



學習引導人：\_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 鼓勵社參與促進「積極和平」的活動
2. 說明衡量和分享影響的重要性
3. 協助社員判斷專案是否已準備好擴大規模以增加影響

## 全體會議筆記

# 成為和平的擁護者

您如何鼓勵社內的社參與和平締造？

社該如何確認社區的和平締造需求？

## 和平締造者的行動

- 鼓勵社報名完成 [Rotary Positive Peace Academy](#) (扶輪積極和平學院) 課程。這是和經濟與和平研究所共同規劃的課程。
- 使用 [Positive Peace club presentation](#) (「積極和平」供社使用的簡報) 和 [facilitator's guide](#) (引導人指南)，開始討論如何促進和平。
- 協助招募和支持有資格獲得扶輪和平獎學金的候選人。
- 邀請您地區內的扶輪和平獎學金受獎人講述他們締造和平的工作，或者合作進行和平締造專案。若要尋找扶輪和平獎學金受獎人，請連絡您地區的前受獎人主委，或來函 [alumni@rotary.org](mailto:alumni@rotary.org)。
- 與扶輪 [Positive Peace Activators](#) (積極和平推進人) 建立良好的關係，這些專家可以支援您地區的和平締造活動，並協助扶輪社員培養如何思考和平與發展。也請考慮鼓勵地區的扶輪社員申請成為和平推進人。
- 鼓勵您的地區成為 [全球和平贊助地區](#)，以支援我們的所有和平活動，包括扶輪和平獎學金以及和平締造和衝突預防焦點領域。地區只要使用地區指定用途基金 (DDF) 或地區現金捐款即可取得此資格。
- 成立 [國家間委員會 \(ICC\)](#) 以加強兩國扶輪社員之間的關係；與另一國家的地區一同參加 [扶輪友誼交換](#)；或推廣與會者來自世界各地的 [扶輪聯誼會](#)。這些計畫都旨在締造和平並促進國際間的相互理解。
- 與年輕領導人合作，促進全球相互理解與和平。透過 [扶輪青少年交換](#)，鼓勵學生在世界各地創造正面的改變。與 [扶少團](#) 合作執行服務學習專案，以促進對本地文化和跨文化的理解。
- 與我們其中一個 [和平締造夥伴組織](#) 合作：國際無國境調停者 (MBBI)、ShelterBox、美國和平隊和 Ashoka。

## 服務和影響

### 扶輪帶來影響的基石

#### 投入

投入於專案的資源

#### 範例：

用於專案/計畫的時間、金錢、訓練和材料

#### 結果

專案的即時結果

#### 範例：

接受訓練的人員、提供的材料、參與的人員及組織

#### 成果

專案的短期或期中結果

#### 範例：

為執行專案所採用的系統和/或做法

#### 影響

我們採取的行動帶來的正面且長期的改變

#### 範例：

因採取行動方可達成的可衡量改善

## 強調我們帶來的影響

當我們談論扶輪的影響時，指的是我們的行動所帶來的長期正向改變。我們希望世界各地的人都知曉扶輪帶來的影響。以您的總監身分向人們介紹扶輪的影響，藉此吸引新的參加者和捐獻者。

以下的服務專案著重於社區經濟發展。請找出這項專案的投入、結果、成效和影響，然後概述您會如何宣傳這項專案以強調其帶來的影響。

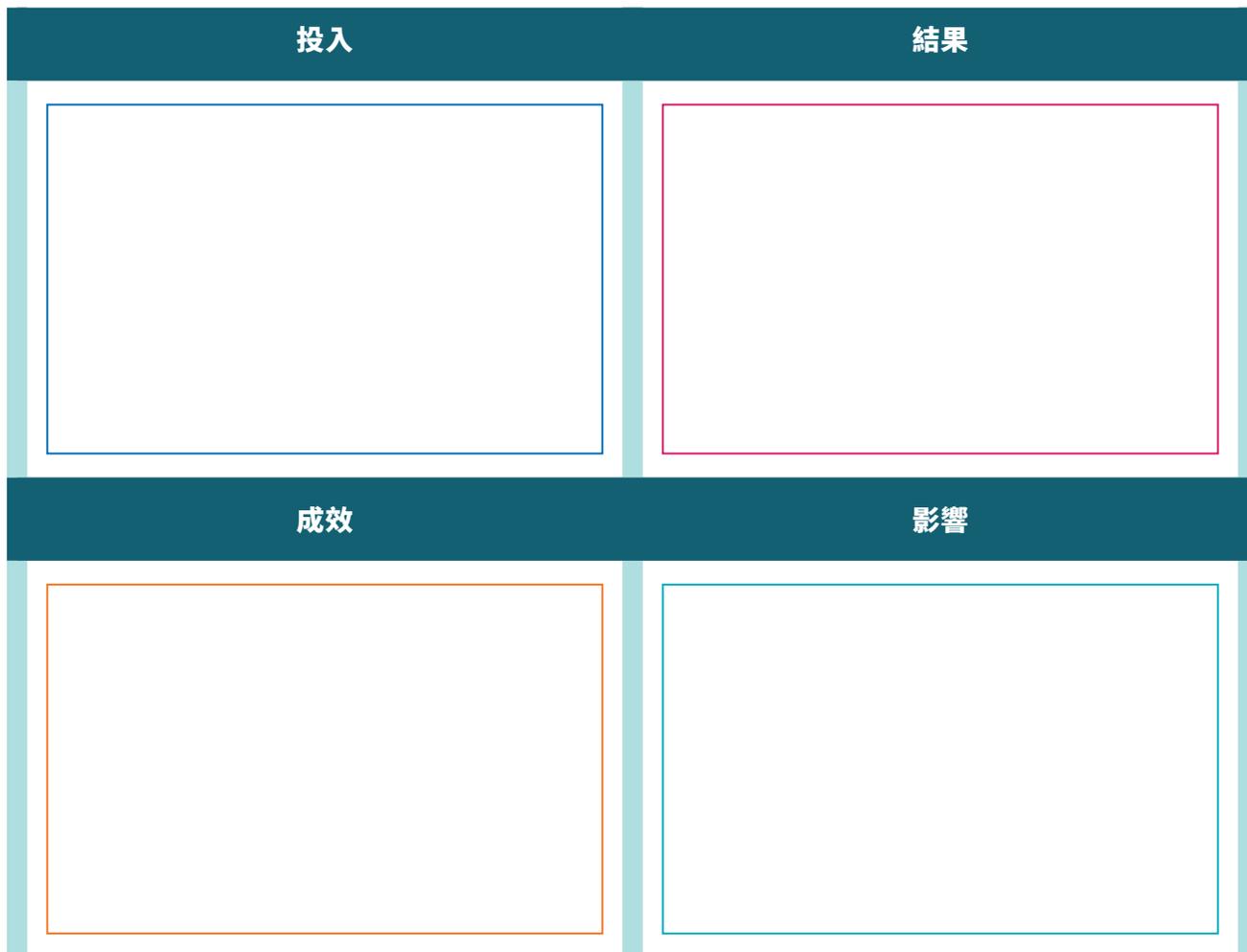
觀看我們的「推廣專案」，進一步瞭解服務和故事講述：「講述您的故事」網路研討會是「透過生效的專案增強我們的影響：視訊會議系列！」的其中一部分。

哥倫比亞波哥大聖巴巴拉，以及美國俄勒岡州波特蘭的扶輪社員正在與哥倫比亞的組織 Compaz 合作，執行社會經濟發展培訓計畫。這項計畫的目標，是在哥倫比亞受到衝突影響的區域發展商務機會，以加強社區凝聚力與和平。歷史上屢受武裝衝突影響的社區，在使用基本服務、市場和通訊聯繫方面都受到嚴重限制。

這項專案的目標如下：

1. 支援 Huila、Tolima、Caquetá、Putumayo 及波哥大市的 Sumapaz 等受到衝突影響的區域，輔導它們開發 10 家具有社會和環保意識的企業。
2. 透過進行正面環境影響、永續經濟活動、人權和建立夥伴關係的企業培訓，將這些企業轉型為追求和平的社會企業。這項培訓有助於使企業朝履行哥倫比亞和平協議的方向努力。
3. 確認企業有興趣與社會團體一同發展公民議題，專注於處理受衝突影響的民眾、前戰鬥人員和女性的問題，以及確保少數族群社區也能夠參與，藉此確實發揮社區的集體影響力。

這些企業僱用了大約 750 名員工，這些員工是這項投資的直接受益者。企業透過更好的社會和環境成果獲得直接利益，社區則從整體經濟發展中獲益。從長期眼光來看，這些企業加強了社區內的和平系統：包括經濟、環境和社會關係。



您如何講述這項專案的故事來強調專案帶來的影響？

## 建立團隊

國際服務委員會可協助開始或進一步參與國際服務。委員會也能為社提供相關資源，以便設計規模更大且更優質的專案。委員會負責以下事項：

- 鼓勵社員參與國際服務專案
- 使用當地的扶輪社員、扶青社員及扶輪前受獎人的專業知識
- 分享專案的最佳做法和架構範例
- 協助各社與地主或國際夥伴進行交流
- 建立社資源聯絡網 (網羅您所在區域的專案規劃、焦點領域和扶輪獎助金專家)，然後為社員引薦這些專家，以取得專案和獎助金方面的協助

您的社領導團隊該透過哪種協作方式支援社的服務工作，並增加我們的影響？

## 培養夥伴關係並擴大影響範圍

### 培養夥伴關係

如何鼓勵社員尋找機會建立有效的夥伴關係？

如何利用夥伴關係擴大成功專案的規模？

## 擴大影響範圍

閱讀第一個「大規模計畫」獎得主的計畫說明。閱讀說明時，請找出哪些要素使這項專案成為擴大規模的理想對象，然後劃上底線加以標記。

在 My Rotary 上  
瞭解榮獲「大規模  
計畫」獎的專案。

「無瘧疾的尚比亞合作夥伴」是一項消除瘧疾計畫，旨在減少瘧疾病例（尤其是尚比亞 10 個目標地區的孕婦和未滿五歲兒童），同時讓當地扶輪的社員持續參與執行消除瘧疾的策略。

這項整合社區病例管理計畫觸及了 120 萬人，直接反映尚比亞國家瘧疾消滅中心的全國策略，並為其做出貢獻。這項計畫為社區保健工作人員提供培訓讓他們有能力進行檢測、治療、轉介，以及追蹤瘧疾、腹瀉和肺炎的病例。此計畫的構想是，如果每 500 名社區人士由一名社區衛生工作人員負責，則能快速確認瘧疾、腹瀉和肺炎的病例，讓患者在住居附近接受治療，或將他們轉介到附近的醫療機構。這項介入性措施是仿效近期一項大規模社區病例管理研究的實證。該研究發現，考慮主要病媒控制活動和降雨量後，增加為每 1,000 名社區人士進行診斷和治療瘧疾的提供者人數，則能減少嚴重的瘧疾病例數和死亡人數。尚比亞衛生部採用了這種模式，由該國的國家瘧疾消滅中心為社區衛生工作人員編製培訓內容並提供支援。

研究合作夥伴 PATH Malaria Control and Elimination Partnership in Africa 致力於衡量這項計畫的成效。收集的資料將用於決定該計畫的決策，同時讓當地的扶輪社員有發言權來為尚比亞未來的消滅瘧疾策略提供資訊。扶輪基金會、美國世界展望會、比爾及梅琳達·蓋茲基金分別向這項計畫捐助了 200 萬美元，所得的總資助額為 600 萬美元。這十多年來，美國和尚比亞的扶輪社一直合作進行消滅瘧疾的活動。他們建立了密切的工作關係，促成兩國的扶輪社員互相信任與尊重。

您會如何讓團隊做好準備，以判斷專案是否適合擴大規模？

# 社及地區支援團隊提供的區域支援

 社及地區支援 (CDS) 專員：\_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 解決可能在您社長年度面臨的常見問題

## 行動項目

您是否已呈報了您社的主委人選？如果還沒有，請於 2024 年 4 月 30 日前完成。

### 社長的職務及責任：常見問題資源

處理以下情境時，請考慮可以使用哪些資源協助您落實相關措施。這些資源可能包括下列項目：

#### 章程文件：

- 國際扶輪章程與國際扶輪細則
- 扶輪政策彙編
- 模範扶輪社章程
- 模範扶青社章程
- 已採納的扶輪社細則
- 已採納的扶青社細則
- 程序手冊

#### MY ROTARY 工具：

- 各種報告 (Reports)
- 社與地區的行政管理 (Club & District Administration)
- 扶輪社中央系統 (Rotary Club Central)
- 學習中心 (Learning Center)
- 地區概況 (District profile)

#### 扶輪雇員：

- 社及地區支援 (Club and District Support)
- 扶輪支援中心 (Rotary Support Center)
- 針對年輕領導人的計畫 (Programs for Young Leaders)
- 社員發展 (Membership Development)
- 扶輪基金會 (The Rotary Foundation)
- 區域獎助金專員 (Regional grants officer)
- 財務代表 (Financial representative)

#### 其他資源：

- 其他地區總監
- 您的助理總監
- 地區執行秘書
- 地區委員會主委
- 地區扶青社代表和主委
- 地區細則
- 區域領導人及其助理

## 情境 1

**管理抗拒成立新社的情況：**您想要成立新社，而地區領導團隊也支持這個想法，認為可以把握這個好機會，嘗試更具彈性的社模式。團隊找到了地區中一個有許多潛在社員的社區，但是當地已經有兩個傳統模式的扶輪社。

思考下列問題：

- 透過在該地區工作的助理總監，您可以得知該社區和其中各社的哪些資訊？
- 該社區內是否有活躍的扶輪前受獎人？他們是否正在尋找與扶輪保持聯繫的方法？
- 如果現有的兩個社反對成立第三個社，您可以採取哪些措施？

您和團隊該如何在支援現有社的同時成立新社？

## 情境 2

**支持多元、平等及包容：**在進行社訪問的期間，您得知社希望變得更加多元。在致詞時，您請社員思考他們的社是否反映社區的多元組成。社長告訴您儘管社區多元，但社員不知道如何在社中反映這個多元的現象。

思考下列問題：

- 您社內的社員是否知道扶輪對多元、平等及包容的承諾？
- 您是否已指派社多元、平等及包容主委？
- 您會如何舉例，展示地區內具多元性的社？
- 如果您自己的調查表明該社區很多元，但對扶輪缺乏興趣，您能採取什麼措施？

您和團隊會如何回應這位社員？

### 情境 3

**化解衝突：**您社中有一位社員正為內部糾紛煩惱，兩組社員之間的衝突導致氣氛極為尷尬。雙方都在互相指責，且未遵循「四大考驗」或扶輪的「多元、平等及包容行為準則」行事。

思考下列問題：

- 雙方是否均有機會表達各自的考量？
- 除此之外，該社是否運作正常，還是有其他問題需要解決？
- 您的助理總監是否能向您說明關於糾紛的事宜？
- 如果無法解決這個問題而請求地區採取行動，您能如何協助？哪些人必須參與解決過程？

您和團隊會如何協助解決爭議？

### 情境 4

**支援扶青：**由於扶青已是國際扶輪的社員種類之一，扶青社必須決定如何徵收和繳納國際扶輪會費。

思考下列問題：

- 您的社將如何訓練扶青社職員處理付款流程？
- 您該如何與地區扶青社代表和地區扶青主委合作？
- 若得知部分扶輪社員因為扶青社員每人只要繳納 5 或 8 美元的會費而不滿，您可以採取哪些做法？這些扶輪社員甚至考慮要更改社員種類。

您的社該如何支持並確保社員按時繳納會費？

## 情境 5

**建立您的社團隊：**您的社長任期將在 6 個月後開始，而您正在思考如何建立社團隊。根據社的傳統，許多目前的領導人每年都可連任。您想改變這樣的做法，確保每位有能力且有興趣的人士，都能成為社領導職務的候選人。

思考下列問題：

- 您具備哪些技能？又缺乏哪些技能？誰不僅能成為良好的領導人，而且具備能輔助您的技能？
- 若新社員有興趣擔任社領導職務，您會如何為他們創造機會？
- 如果您心目中的社領導人的理想人選都對領導職務不感興趣，您該怎麼辦？這些人為何不願擔任職務？

您和團隊會如何提供新的社領導機會？

## 情境 6

**處理選舉糾紛：**遵循國際扶輪政策舉辦社選舉是您的職責之一。今年的社長提名指定人選舉一直有爭議，兩個社派系各支持不同的候選人。您已收到來自雙方的指控訊息。

思考下列問題：

- 雙方候選人是否正確瞭解社的選舉準則？
- 各社員是否瞭解自己在選舉中的角色和責任？
- 您何時應諮詢扶輪的社及地區支援雇員，以取得指引？
- 若候選人開始透過律師與您和其他社領導人溝通，您會採取什麼行動？這會造成何種後果？

您和團隊會如何回應及解決此選舉問題？

# 領導變革

 學習引導人：\_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 使用扶輪的領導變革模式，協助各社提升影響力和參與度
2. 針對抗拒變革的情況做好因應準備
3. 辨認用於管理危機的資源

### 全體會議筆記

## 成為變革領導人



**以人為中心的變革管理，必須  
專注於三項要素：承諾、溝通及指導。**

承諾	溝通	指導
努力促使會受到影響的不同群體接受變革，並對其目標積極支持。	定期向會受到影響的人士提供資訊，並制定方法協助他們向進行變革的決策者提供反饋意見。	協助會受到影響的人士克服對改變的擔憂或抗拒，讓他們也能支持您的目標。

請思考您地區的改變。針對以上各部分，列出能協助您領導變革的點子，而這些點子應以受到變革影響的人士為中心。思考哪些人應參與其中，您以什麼方法應對各部分、需要哪些工具或資源來取得成功，以及不同的群體如何從變革受益。

變革： \_\_\_\_\_

--	--	--

# 培養變革文化

您該如何創造樂於接受和迎來變革的環境？

社員對變革的態度如何影響地區文化，以及達成目標的進度？

## 扶輪應對變革的方法

### 評估

在採取任何行動前，領導變革的人士或團體必須能解釋為何此行動為當務之急，以及為何選擇這種特定做法。**應問的問題：**要解決什麼問題？**執行的方法：**瞭解影響變革的因素，並寫下預期結果。

### 設計

接下來，變革領導人須制訂實施變革的策略。**應問的問題：**大家得採納什麼新做法？對我們來說何謂成功？**執行的方法：**寫下構想以及達成目標的方法。成立協助您實施變革的團隊，並與成員一同選擇策略。

### 打造

變革領導人須制訂實施變革的計畫。**應問的問題：**是否制定新政策或流程？誰需要接受訓練？何時進行？我們該如何與受到影響的人士溝通？多久溝通一次？**執行的方法：**定義新政策並記錄新流程。制定訓練與溝通計畫。

### 實施

實施變革。領導人必須支援參與者，監視進度，視需求調整時間表或目標，並克服所有的阻礙。**應問的問題：**團隊是否已準備好引領和實施變革？會受到影響的人是否已準備好接受即將實施的變革？**執行的方法：**即使到了這個階段，仍要繼續取得眾人對變革的承諾，妥善溝通，並指導大家實施變革。處理抗拒情況時，應經過深思熟慮後再予以回應。

### 維持

確保變革成果能夠持續。**應問的問題：**是否已準備好相關做法和政策，協助變革成果延續下去？眾人是否能延續變革成果？**執行的方法：**彙整政策、流程說明和訓練教材，以供參考。確保未來的領導人和團隊成員能夠瞭解使用新系統的理由，並繼續維持下去。



## 針對抗拒變革的情況做好因應準備

### 情境 1：繼任計畫

您注意到，您的社大部分的領導職位和委員會職位幾年來都是由同樣的人擔任。您想讓新人 (包括年輕社員和未擔任過地區職務的資深社員) 也有領導的機會。您的構想是為社委員會制定繼任流程，確保能讓更多人有機會擔任社委員會的職位。您的計畫包含使用新的申請流程來遴選委員會主委，您希望這能確保透明度，並支援地區推進多元、平等及包容。

請思考社員對這些變革可能會有的反應，並回答下列問題。

人們可能因哪些理由而抗拒改變？

可能會有何種形式的抗拒？人們會透過哪些行動來表示對變革的抗拒？

您可以採取什麼措施來緩解抗拒心理，並協助社員接受變革？

## 情境 2：持續改進

長期以來，貴社每年都會舉辦一場廣受好評的特有活動，而且當地各社區都熱烈參加。今年的活動主委抱持著遠大的願景，認為此活動應能增加觸及範圍和影響，但必須對活動方式進行一些重大的改變。您瞭解這些變革能帶來哪些好處，並且相信長期下來，這麼做能提升活動的成效。您目前的領導團隊中有許多成員是原先活動的發起元老，並且對「我們想出來的舉辦方式」感到相當滿意。

請思考社、社員或社領導人對這些變革可能會有的反應，並回答下列問題。

人們可能因哪些理由而抗拒改變？

可能會有何種形式的抗拒？人們會透過哪些行動來表示對變革的抗拒？

您可以採取什麼措施來緩解抗拒心理，並協助社員接受變革？

# 危機管理

國際扶輪的危機管理連絡雇員	
危機的種類	連絡資訊
● 青少年保護	<a href="mailto:youthprotection@rotary.org">youthprotection@rotary.org</a>
● 多元、平等及包容	<a href="mailto:dei.inquiries@rotary.org">dei.inquiries@rotary.org</a>
● 騷擾	您的社及地區支援專員/顧問
● 與政治相關的問題	您的社及地區支援專員/顧問
● 社群媒體	<a href="mailto:social@rotary.org">social@rotary.org</a>
如有任何危機涉及當地或全國媒體，請連絡 <a href="mailto:pr@rotary.org">pr@rotary.org</a> 。	



# 我們未來的一年



學習引導人：\_\_\_\_\_

## 學習目標

在此課程結束時，您將能：

1. 制定計畫來達成您未來一年的目標

## 反思您的體驗

在此講習會中，您學到最重要的新知為何？

## 展望未來

您會如何使用「行動計畫」引導地區的工作？

您會如何協助地區內的社，為現有和潛在社員打造極具吸引力的社體驗？

您會如何與社長當選人及社長提名人合作，確保任期結束後，地區依然能持續進步？

## 規劃未來的一年

在每堂課尾聲，請回想討論過的內容，然後寫下至少一項與課程主題相關的目標。講習會結束前，您將有機會在課程中討論您的目標。

請利用課程間的空檔完成表格。請思考以下問題：

- 您會如何鼓勵其他人參與？
- 您會如何表揚他人的貢獻？
- 您會如何監視進度及衡量成功？
- 成功會對您的地區帶來什麼影響？
- 您是否需要為此目標制定管理變革的計畫？
- 扶輪的策略優先事項分別與哪項目標有關聯？
- 這項目標如何為您的社員體驗增加價值？

## 範例

### 第 1 堂：推進我們的「行動計畫」

目標：

在社訪問期間，宣導社長主題與扶輪「行動計畫」之間的連結。

## 第 1 堂：推進我們的「行動計畫」

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的地區帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 第 2 堂：社體驗

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

### 第 3 堂：分享扶輪的價值

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 第 4 堂：讓每個人都有歸屬感

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 第 5 堂：行善天下

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 第 6 堂：我們的服務帶來的影響

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 第 7 堂：社及地區支援團隊提供的區域支援

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 第 8 堂：領導變革

目標：

這項目標是否與新的倡議活動有關，或者能使目前的工作有繼續改進的機會？

新的倡議活動

持續改進目前的倡議活動

您如何鼓勵其他人參與？

您如何表彰他人的貢獻？

您如何監視進度，並衡量成功？

成功對您的社帶來什麼影響？

您是必須為此目標制定管理變革計畫？

這項目標與扶輪的哪項策略優先事項有關？

增加我們的影響

擴展我們的觸及

促使參與者的投入

增強我們的適應能力

這項目標如何為您的社員體驗提升價值？

## 2024年社長當選人講習會

### 一般參考資料

[2024-25 年度主題標誌](#)  
(將於 2024 年 1 月發表)  
[記錄費用](#)  
[扶輪的學習中心](#)  
[區域領導人](#)

### 扶輪的「行動計畫」

[「行動計畫」資源](#)  
[「社可採取的行動」傳單](#)  
[策略規劃指南](#)  
[通訊指南](#)

### 多元、平等及包容

[「多元、平等及包容」資源](#)  
[扶輪的多元、平等及包容行為準則](#)  
[DEI 詞彙與解釋](#)  
[社的多元化評估](#)

### 扶輪基金會及獎助金

[扶輪基金會參考指南](#)  
[扶輪的永久基金](#)  
[「捐贈及獎助金」\(Giving & Grants\) 電子報](#)  
[「申請獎助金」頁面](#)  
[全球獎助金指南](#)  
[扶輪的「大規模計畫」獎助金競賽手冊](#)  
[保羅·哈理斯會](#)

### 根除小兒麻痺等疾病計畫

[End Polio Now](#)  
[全球根除小兒麻痺倡議活動 \(GPEI\)](#)

### 社員發展

[社員發展評估工具](#)  
[新社員興趣問卷調查](#)  
[社滿意度調查](#)  
[社健康檢查](#)  
[線上社員線索課程](#)  
[潛在社員傳單](#)  
[社體驗組成要素](#)  
[「成立扶輪或扶青社」頁面](#)  
[成立扶輪社指南](#)  
[「社員發展狀況」簡報](#)  
[社模式想法和範例](#)  
如須查看所有社員發展資源，  
請上網：[rotary.org/membership](http://rotary.org/membership)。

### 扶輪的公共形象

[品牌中心](#)  
[我們的品牌](#)  
[「採取行動的人」訊息](#)  
[強化扶輪的公共形象](#)  
[訊息指南](#)

### 和平締造與衝突解決

[「和平計畫」小冊與簡報](#)  
[扶輪積極和平學院課程](#)  
[扶輪積極和平推動人計畫](#)  
[和平獎學金頁面](#)  
[扶輪和平獎學金：扶輪社員的任務](#)  
[全球獎助金資助的和平締造與衝突預防準則](#)

### 年輕領導人計畫

[輔導扶輪社和顧問的扶少指南](#)  
[扶輪青少年保護指南](#)  
[採取行動的年輕領導人電子報](#)

## 扶輪夥伴關係

[Ashoka](#)

[全球教育夥伴關係](#)

[國際仁人家園](#)

[經濟與和平研究所](#)

[國際無國境調停者](#)

[美國和平隊](#)

[ShelterBox](#)

[國際演講協會](#)

[美國國際開發署 \(USAID\)](#)

## 國際扶輪年會

[2024 年新加坡國際扶輪年會](#)

[2025 年加拿大卡加利國際扶輪年會](#)

## 扶輪服務與參與

[制定有效專案的資源](#)

[實踐中的職業服務](#)

[地區委員會頁面](#)

[「扶輪服務行動」部落格](#)

[扶輪服務電子報](#)

[「超越社來參與扶輪」影片](#)

[社或地區主導專案的服務資源影片](#)

[扶輪行動團體](#)

[扶輪社區服務團](#)

[扶輪聯誼會](#)

[扶輪友誼交換](#)

[國家間委員會](#)

[專案展覽](#)



## 多元、平等及包容

### 行為準則

扶輪的核心價值：聯誼、正直、多元、服務和領導力

本「行為準則」反映我們的核心價值，並說明身為遍佈近乎全球每個國家並使用 100 多種不同的語言的扶輪社社員和扶青社社員的責任。隨著我們組織的成長，我們致力於維護並持續改進本準則。

如同我們的核心價值，我們期望扶輪社社員和扶青社員在彼此互動，或與計畫參加者、前受獎人、專案夥伴、社區人士互動時，能以身作則實踐本行為準則。具體而言，行為準則適用於所有社、地區、地帶和國際扶輪的會議、訓練、活動，社員代表扶輪的任何場合、以及在 My Rotary 和社群媒體。

#### 期望

所有的社員和其他參加者 (包括扶輪計畫參加者、前受獎人、專案夥伴和扶輪的代表) 都應遵守本行為準則，為人著想並為締造合作、正面、健全的環境有所貢獻，使人們都獲得尊重和重視。

#### 使用尊重對方的措辭

- 與他人初次見面時，請自我介紹並說明您希望別人如何稱呼您，包括您偏好的代名詞 (他/她/他們)。以對方偏好的姓名稱呼他們，不要使用易於發音的暱稱
- 與多人數的團體談話時，使用性別中立的字詞，避免先入為主假設他人的性別。
- 傾聽他人以加深理解。
- 留意用語，依區域的文化加以調整。適用於某一文化的用字遣詞可能不適用於其他文化。
- 避免使用不同文化間無法翻譯的俚語或俗語，否則應詳細解釋其意思以分享我們的多元文化和語言。
- 以平易的詞語傳達內容，避免使用縮寫詞和行話。
- 如果您對某位人士的文化、信仰、性傾向、性別或其他特質感到好奇，詢問他們是否願意分享其個人的背景。如果您想問的問題與目前的談話無關，則避免發問。
- 建立不同世代能互相對話的氛圍，避免以年齡來描述他人。

#### 樂於助人

- 成為他人的盟友和倡導者，若有需要不辭介入。
- 如果目睹或聽聞不適當的行為，為受影響的人士提供協助以解決問題。
- 社員本身應堅守本「行為準則」、在社內建立相符準則的文化，並在問題發生時予以解決。

## 促進友善且包容的環境

- 不論是籌辦親身出席或線上的會議、集會或活動，選擇交通便利的場所、並提供同步口譯、隱藏字幕或字幕轉錄等必要的資源，以確保每位社員和參加者都能盡情參與。
- 檢討社或計畫的傳統作法，以廢止或改變可能冒犯或疏遠特定群組的活動。
- 締造友善的環境，讓人們都能參與對話、專案和活動。
- 儘量注意非言語溝通（例如眼神接觸、臉部表情、語氣、個人空間、手勢和姿勢），及其對您與他人互動交流的影響。
- 知悉各宗教的重要日期，在安排集會或活動時儘量包容並體諒信奉者。
- 考量參加者的餐飲和健康限制。
- 為每位社員打開機會，以在您的社和地區擔任領導職務，或與社區夥伴互動。

## 歡迎多元價值

- 提升社對身心障礙人士的認識、理解和接受。
- 慶祝各種文化活動和宗教紀念活動，而非總是執行只與單一文化或宗教相關的服務專案或活動。
- 尊重並慶祝能促進多元的重要日期。
- 避免對特定群組抱有成見或嘲笑之。
- 尊重並歡迎不同的性別。

## 對「行為準則」的詢問事項和憂慮

對「行為準則」或違反準則的行為有任何提問或憂慮，請傳送電子郵件至 [DEI.Inquiries@rotary.org](mailto:DEI.Inquiries@rotary.org)。

## 成人騷擾問題

依據扶輪政策彙編，扶輪目前採取以下方法報告牽涉扶輪社員或扶青社員在會議、集會或活動中遇到的騷擾問題。

扶輪致力於維護沒有任何騷擾的環境。騷擾的定義廣泛，包含針對任何特質<sup>1</sup> (如年齡、族裔、種族、膚色、身心障礙、宗教、社經地位、文化、性別、性傾向和性別認同) 在言語上或肢體上有任何玷辱、侮辱或冒犯個人或族群的行為。

若您接獲任何成人騷擾指控的通知，或您覺得受到騷擾，請遵循下列步驟：

1. 若任何人有安全上的疑慮，請聯絡執法單位。
2. 通知社職員 (社長或社秘書)、地區領導人 (地區總監或地區總監當選人) 或地帶領導人 (RI 理事)。
3. 如須向國際扶輪的社和地區支援團隊報告事件，請連絡 [cds@rotary.org](mailto:cds@rotary.org)。
4. 如有任何牽涉青少年之騷擾或侵犯指控，務必於 72 小時內來信 [youthprotection@rotary.org](mailto:youthprotection@rotary.org) 通報國際扶輪。

<sup>1</sup> 此處列舉的特質取自扶輪政策彙編之「會議、集會與活動的無騷擾環境」。扶輪政策彙編若有更新，本「行為準則」該節亦會更新。

# 2024-25 年度共同目標

## 扶輪的願景聲明

在我們一起展望的世界裡，人們結合力量，採取行動，在自身、社區及全球各地創造永續的改變。



## 優先事項 1 的目標：增加我們的影響

1. 根除小兒麻痺，強調扶輪的角色，並計劃實現無小兒麻痺的世界。
2. 增加對扶輪基金會的整體捐獻，並在 2025 年之前將永久基金增加至 20 億 2,500 萬美元。
3. 鼓勵對社、地區和國際層級的專案和計畫，進行社區調查和衡量。

## 優先事項 2 的目標：擴展我們的觸及

1. 展開各種行動以培養各社及扶輪家庭的多元、平等及包容文化。
2. 鞏固現有關係，並發展符合「行動計畫」的新合作夥伴關係。
3. 設立並培養創新社和新參加者的參與管道。
4. 協助公眾深入瞭解扶輪和我們的社員在當地和全球社區帶來的影響。

## 優先事項 3 的目標：促使參與者的投入

1. 改善促使社員參與的工具，以協助社滿足社員的需求並提高社員續留率。
2. 增加參加者（尤其是扶輪社和扶青社）之間的合作和交流。
3. 強調扶輪為社員所提供的機會：建立專業人脈和培養領導技能。

## 優先事項 4 的目標：增強我們的適應能力

1. 嘗試透過創新方法促進密切合作和提高營運效率，藉此協助區域培養適應能力。
2. 支持領導與治理上的多元、平等及包容文化。



## 透過扶輪學習中心 學習和領導

線上課程能協助強化您的個人及專業上的技能。  
您能按照自己的進度在自己的空間學習！

