

誠摯的歡迎

用輔導員讓新社員立刻上手

作者 Nancy Shepherdson

安娜·哈里 Anna Harry 剛搬到科羅拉多州的長青市時，她誰都不認識。可是她的父親，北卡羅來納州卡里-帕吉 (Cary-Page) 扶輪社社員喬治·哈里 George Harry 有個計畫。他來到長青市幫她搬家時，帶著她一起到長青 (Evergreen) 扶輪社補出席例會。三個星期後，她也成為社員。

可是在她父親回到北卡羅來納州後，哈里對於要自己出席例會感到緊張。會有人跟她說話嗎？她會交到朋友、參與融入嗎？她不知道的是長青扶輪社超過 18 年來一向積極努力讓新社員融入，已近乎執著的地步。一切都為她準備就緒。

她回想 2013 年 11 月那場例會，就在她 31 歲生日後不久。「可是他們一下子蜂擁過來，讓我當下就覺得自己是該社寶貴的資產。」她已經被指派了一名輔導員，這個輔導員介紹她認識其他社員，例會時



就坐她旁邊。該社 105 名社員的其他成員對她談論不久之後的許多機會：救世軍搖鈴募款活動、假日派對等。「馬上，我就答應參加本社週末的『誰來晚餐』活動。這種社交方式，接納我並填飽肚子，真是好極了。」

長青扶輪社前社長琴拉·柏金斯 Kimra Perkins 一直熱衷支持這些扶輪社員口中的「刻意營造友誼」。她解釋說：「我們再三看到社員一起工作、一起娛樂，然後成為朋友，留在本社。扶輪的第一年決定了整個扶輪經驗的感受。」

我們試著把興趣相投的輔導員與新社員搭配在一起，讓他們盡快參與計畫。現在本社社員認為能受邀擔任輔導員是一種榮譽。」

輔導員帶領每位新社員完成該社的「紅名牌」(Red Badge) 計畫，這是一份許多扶輪社採用的檢核表，協助新社員瞭解扶輪，處理熟識事務以外的經驗。這張表包括志願參與一項計畫、任職一個委員會，並出席一次「誰來晚餐」活動。最後一項是一個週末聚會，通常在社員的住家舉辦，目的是在科羅拉多州的寒冷冬天，提供一些溫暖的歡樂。

今年，哈里是社務服務委員會主委，要負責紅名牌計畫。她努力讓比她更資淺的社員以及舊社員都參與融入。她說：「我認為每個人都應該有紅名牌充電課程，讓大家重拾熱情。」

輔導員計畫的成功關鍵似乎是有了一個點火的「火星塞」：一名支持輔導員制度、鼓勵新社員參與的社員。

對喬治亞州卡羅頓 - 破曉者 (Carrollton-Dawn Breakers) 扶輪社來說，那個人就是創社社員，之前隸屬卡羅頓扶輪社的約翰·路易斯 John T. Lewis。在卡羅頓 - 破曉者扶輪社於 1996 年創社之後，他便非正式展開輔導新社員的計畫，可是輔導員計畫不是只針對新社員而已。

6900 地區 2014-15 年度總監亞莉西亞·麥考 Alicia Michael 說：「我們努力推行持續教育，因為你不知道什麼因素會點燃某個社員興趣的火花。」她表示，新社員和輔導員一起參與，享用墨西哥烤肉和瑪格莉塔調酒，在輕鬆的環境中傳遞扶輪的資訊，可以獲益良多。該社也已經開始贊助社員參加地區活動的費用。麥考說，如此「可以讓他們更深入參與扶輪。」

在伊利諾州巴靈頓 (Barrington) 扶輪社，火星塞則是 2014-15 年度社長賴瑞·巴尼特 Larry Barnett，他把輔導員計畫納入他的行動清單中。第一年負責這項計畫的法蘭克·麥高文 Frank McGovern 說：「賴瑞幫助我們瞭解到光是吸引新社員加入是不夠的。你必須使他們成為終生的扶輪社員。」要做到這點，巴靈頓扶輪社的方法是鼓勵輔導員去找到創新、個人的方式來與新社員保持接觸，讓他們參與。輔導員可以是推薦新社員加入的人，或是一位適合擔任角色模範的活躍社員。

該社在巴尼特的帶領下，開始吸收社區領袖成為榮譽社員，其中一位已成為新社員的輔導員。這個構想是讓榮譽社員及新社員都能努力定期參加例會。麥高文表示，到目前為止這個方法有效。

輔導員的角色也可以增強現有扶輪社員對扶輪的奉獻程度。喬治亞州亞特蘭大巴克黑德 (Buckhead) 扶輪社的尼克·史貝茲 Nick Spates，決定重振奧格爾索普大學一個「搖搖欲墜的」扶輪青年服務團時，便發現到這個道理。今年年初發起的輔導員計畫，目的是為扶青團團員提供專業發展機會，並讓現有扶輪社員參與。至今，扶青團人數已經倍增，甫卸任團長還成為巴克黑德扶輪社的社員。史貝茲表示，輔導員與扶青團團員是根據興趣及職涯目標加以仔細配對，有些扶輪社員會應要求，針對面試、社群網站策略、及建立人脈等領域，辦理增進技能的研討會。這個計畫也安排扶輪社員與學生之間的會面，在上半年度就促成三個實習及一個工作機會。

史貝茲看到扶輪社有美好的未來。他指出：「這是扶青團團員與扶輪建立關係並培養回饋態度的方法。」巴克黑德扶輪社社員從輔導員計畫也有所收穫：「扶輪社員參與社區愈多，團隊精神就會愈穩固。」

南加州 5530 地區總監魯迪·魏斯特維爾 Rudy

Westervelt 說，無論輔導員計畫是採取何種形式來確保扶輪長期的成功，這對每個扶輪社都很重要。他的目標是讓地區內的每個扶輪社在本扶輪年度結束前，都能有輔導員計畫，並讓整個地區的社員保留率達到 90%。

這表示魏斯特維爾預期地區內的每個扶輪社都能有一套輔導員制度及一位訓練主委；為達此目的，他的社員成長團隊為地區內有興趣的扶輪社員舉辦了輔導員制度訓練會。他希望鼓勵社員能讓例會更有歡迎、歡樂氣氛，對社員彼此像家人一樣。魏斯特維爾也想要每位新社員在扶輪社計畫中扮演角色，可能的話，扮演領導的角色。

他說：「我們在世界各地的社員像走旋轉門一樣進進出出扶輪，已經有一段時間。可是為了在我們的社區發揮作用，我們必須有熱心服務、善良可靠，會留在扶輪社的人。」

本文作者 Nancy Shepherdson 是芝加哥一位自由作家，也是巴靈頓扶輪社社員。

貴社如何讓新社員參與扶輪？請寫信到 membership.minute@rotary.org，或到 Rotary.org 的「社員成長最佳措施」(Membership Best Practices) 的討論區，分享你的故事。