

## 竺永洪 自我裝備 追上時代轉變的巨輪



「轉變」或會帶來不安與恐懼；然社會服務機構卻經常要面對及回應社會的不斷轉變。故同工要經常裝備自己以作配合。

竺永洪自1994年加入芬蘭差會(該會服務及後移交予基督教香港信義會)，十幾年間經歷不少社會變遷，機構亦陸續作出變革；過去5年便已創新20多個服務項目和單位，大部份是由前線同工作出的建議，再配合上級的支援而成。若缺乏同工的知識、技術與視野，相信難以成事。

若缺乏同工的知識、技術與視野，相信難以成事。

「70-80年代，社工『本位式』培訓已相當足夠；但90年代起資訊發達，同工不能只局限在社工的學識層面，中、高層同工更需突破其知識及思維。」如學習面向商界，他指需要同工察覺社會轉變，再吸收行銷、傳訊、管理策略等技巧，故實有需要進修多方知識。

竺永洪建議，同工可先涉獵多種不同的知識/技能，以誘發新思維的火花(sparkling point)，然後再與別人的智慧融合(tie-in)，以發揮自我裝備的最佳效果。「同工可先參與短線培訓，如短期課程、講座等，題目可以多樣化，從中再按個別課題作長線深入進修；及後可將知識放在機構的特定範疇，有利機構發展。」他舉例部份同工在認識敘事治療法(Narrative Therapy)後在北區外展推動學習，在機構的鼓勵及支持下，同工將經驗集結成書，舉辦工作坊、教材套等，發展了新的服務手法。故培訓與機構的發展，是相互緊扣的。

作為中層管理人員，竺永洪一方面要鼓勵前線人員進修，另一方面亦要令上層管理者認同員工進修的投資。「上層管理者不要將進修當作工作要求的一部份，亦要看他們的興趣。若將進修與工作作絕對掛鉤，期望他們進修後對機構作充份的回報，反增其壓力，阻礙他們進修的念頭。」但當遇到合適的培訓課程時，機構不妨加大力度，推動同工組隊一同參與。

細閱信義會季刊《信念》及其他刊物，及回顧近年其所辦活動，的確加入很多新元素，該會在「轉變」中帶出的成效，相信是有目共睹的。