

焦點

成立逾半世紀 追求自我完善的組織文化

專訪香港失明人協進會會長莊陳有先生

莊陳有先生於六歲開始完全失去視力，在心光學校就讀小學六年級時加入香港失明人協進會（「協進會」）成為會員，透過協進會接觸很多外地盲人自助運動的資訊，深受平等公民權利的價值觀念、視障人士處境的分析角度所吸引。他於1976年剛完成中五會考，便抱著滿腔熱誠參選並獲選成為協進會執行委員會委員，及後於1983年當選成為會長，冀為協進會作出更大貢獻。

協進會於1964年成立，是本地首個由殘疾人士成立及管理的自助組織。創立初期，協進會重視聯繫會員，促進社交聯誼。當時，並非家家戶戶都有電話，聯繫會員的工作頗為困難，即使是籌辦旅行、燒烤等聚會，都不容易。踏入七十年代，協進會更著重保障視障人士的權利，以爭取「平等、機會、獨立」為宗旨，並以倡議為核心工作，至今不變。

莊先生一直為視障人士爭取權益，並積極推動自助組織參與政策制訂。回想於七十年代參與回應政府第一份康復政策綠皮書時，他說：「我們認為人人都應該享有繼續升學的機會，而這權利在其後的白皮書中正式獲確認。政府亦開始提供資源導師，為有能力又希望繼續在主流學校升學的視障學生提供支援，為盲人提供融合教育亦在那時開始。」莊先生獲政府邀請加入康復諮詢委員會，相信那是第一個有自助組織代表加入的諮詢委員會。於九十年代初發表的康復政策及服務綠皮書中，莊先生負責撰寫有關殘疾人士及家長參與的章節，進一步確立自助組織在政策參與的角色。

近年，由於社會需求日增，不少自助組織亦同時發展專業服務，莊先生表示：「自助組織最重要是弱勢群體的參與精神，至於以倡議、服務、還是教育形式體現組織宗旨，均無衝突。」他強調，自助組織的管治層須明白自身的強項在於表達弱勢群體的需要，若要發展專業服務並符合持份者的期望，所需的知識及技能或非他們所長。以他所知，有些自助組織除了在會員當中選出委員外，亦會策略性地增選專業人士加入董事會來加強管治能力。

自助組織成立初期都是依賴委員處理大小會務，但當規模漸長、資源增多時，便需聘任職員處理日常工作。莊先生認為管治層與管理層的關係必需取得平衡，董事會亦須學習「放手」，讓職員處理事務。他建議自助組織制訂指引，釐清委員及職員的角色及權責，包括應該做及不建議做的事情，來自我約制。他形容自助組織內部的問責模式並非單向，而是互動的，管理層向董事會問責的同時，委員亦須向職員問責，並補充說：「信任、清晰的制度、規章、對組織宗旨的共同理解、執行共識、互相問責的文化等等，都是維繫委員與職員穩定關係的重要元素，有助推動自助組織發展。」

莊先生在這數十年的公共服務中見證不同自助組織的成立和成長，明白每個團體都擁有獨特的歷史，無論曾經歷過多少高峰和低谷，最重要的是擁有自我完善的文化。他鼓勵自助組織在管治層面多作分享，團體之間可互相參考及提醒。



莊先生（右）身體力行支持協進會的賣旗日。



莊先生（左二）與其他執委積極推動倡議工作，為視障人士爭取權益。