



教會關懷貧窮網絡

Hong Kong Church Network for the Poor

事工服侍手冊

少數族裔篇



目錄

服務手冊源起	2
基層類別（少數族裔）簡介	4
少數族裔所需的服侍	5
如何開展少數族裔服侍	7
Dos and Don'ts	16
伙伴教會侍奉故事分享	17
經文分享	18
總結	19
參考書本及網頁	20
鳴謝	21

服務手冊源起

「教會關懷貧窮網絡」簡介

「教會關懷貧窮網絡」（教關）為社區伙伴建立網絡平台，彼此協作服侍貧窮人，從扶貧、減貧、防貧三方面轉化社區。教關致力透過結構性的解決方案，紓緩全港十八區的貧窮問題，並以縮短貧富懸殊之間的距離為長遠目標。教關的服務強調充權過程和師友同行模式，兼具知識與關懷。我們凝聚社區網絡資源，幫助及充權前線伙伴接觸更多有需要的群體，更有效地履行使命，教關的核心價值為扶貧、網絡及社區轉化，找出服務空隙及開拓多個先導計劃作試點回應需要。

愛心行動

「愛心行動」連結機構或個人群體，提供免費資源，例如食物、服務、物資或活動等，與「教關」伙伴分享，藉著這些資源成為媒介和起始點，支持援手於地區向基層人士作長線服侍，分享基督的關愛和福音，轉化生命。此外，推動社會各界參與愛心行動的服侍，以實際行動去關懷社區基層人士，建立共融的社會，以下是「教關伙伴」社區服侍點，鼓勵各界參與。

教關社區轉化模式

教關透過以下不同社區轉化、社會資本及網絡結連等模式，加強網絡服侍，轉化社區，讓貧窮人活出生命。

使一個社區的人們建立解決自身問題和控制自己生活的能力，從而達致身心靈全人發展，並改善社區的各方面（健康，教育，工作，關係）。通過這個過程，人們將會活出上帝創造的心意，社區亦成為彰顯上帝國度的地方。

社區的抗災能力 (**community resilience**)是指社區能夠動員和利用其綜合資源、恩賜和能力，來應對、抵禦不利環境並復原過來的持續能力。每個社區的教會都有機會和呼召去成為社區轉化的媒介。

1. 促進社區凝聚力 - 教會被呼召去愛鄰舍、為社區謀求福祉
2. 共同建設 - 教會的責任是探索和分享社區的能力，共同合作
3. 在每個社區向地方政府、投資組織及企業倡議，期望能動員：
 - a. 所需要的資源和能力，進一步使每個社區有更大的彈性和發展
 - b. 消除任何限制或獲得基本服務和增強抵禦力的障礙
4. 成為他人的祝福 - 教會是的重要示範和榜樣，並呼籲每個社區激發這一點。

源起

有一次在牧者分享會中有牧者分享到，他們有感動在社區舉辦補習社，但無奈各種資源上都有所不足，當時在場有其他牧者回應能夠分享資源，在互補條件下計劃開展事工。因此，教關希望為社區多走一步，連繫現時300多間伙伴教會，集結各方資源，透過彼此學習和鼓勵，為社區創造更多可能。

針對6個服侍群組，教關向5至10間教會進行訪問，集合豐富經驗牧者的意見，製作出6本不同群組的服侍手冊，盼望讓教會能夠成為該群組的祝福。

基層類別（少數族裔）簡介

少數族裔是指居住在港的非華人族裔，包括歐美、日本、韓國、東南亞，例如巴基斯坦、尼泊爾、印度等。根據政府**2016**的中期人口統計，現時少數族裔（撇除外籍傭工）大約佔香港總人口的百分之四¹，並於過去二十年急速上升了百分之七十²。而在少數族裔人口當中，家庭傭工便佔少數族裔人口超過半數³。

少數族裔是香港重要的勞動人口。他們的勞動參與率比整體人口的百分之七十高，男性少數族裔人士的勞動參與率更達至八成⁴，因此少數族裔不一定是低收入人士，反而他們所面對的語言，文化差距，令他們在教育、就業甚至日常生活，例如住屋、醫療等方面都會面對一定的挑戰。浸會大學今年的研究報告重點提出語言障礙是少數族裔最大的困難，不但能從心理上打擊他們的自我認同和信心，更能實際上令他們失去工作和學習的機會⁵。例如有些僱主會因少數族裔人士中文閱讀和書寫能力較差為由拒絕聘請他們，又或是因他們穿著傳統服飾而認為他們看上去不專業⁶。

少數族裔在找工作時會因語言問題自動避開很多就業機會，例如他們會首選已有其他少數族裔工作的公司或避開只有中文聘請廣告的職位。在工作時，他們有時難以與同時相處，亦會誤解僱主，同事的意思。

加上香港社會亦未對他們有足夠的理解和包容。少數族裔受到種族歧視的事件屢見不鮮。根據香港中文大學社會工作學系的研究，有七成的受訪少數族裔人士曾受到種族受歧視，例如經歷過在公眾地方華人不願意站在他們身旁，被華人說很骯髒和難聞等，更有差不多過半覺得自己被其他香港人視為二等公民⁷。事實上很多少數族裔與本地香港人無異，有些更已經有幾代於香港居住。

¹ 香港政府統計處，「香港的女性及男性 - 主要統計數字」，2020，取於2020年8月4日，https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp180_tc.jsp?productCode=B1130303。

² 香港政府新聞網，「全面支援少數族裔融入社會」，2019，取於2020年8月4日，https://www.news.gov.hk/chi/2019/10/20191027/20191027_093632_116.html。

³ 平等機會委員會，「給外籍家庭傭工及其僱主的指引」，2019，取於2020年8月30日，<https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=A%20Guide%20for%20Foreign%20Domestic%20Helpers%20and%20their%20Employers&mode=cc>。

⁴ 香港政府新聞網。

⁵ 浸會大學，「香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究報告」，2020，9，取於2020年8月4日，https://www.eoc.org.hk/EOC/upload/ResearchReport/20200619_em.pdf。

⁶ 浸會大學，p.11。

⁷ 香港中文大學社會工作學系，「香港種族歧視研究」，2005，取於2020年8月4日，<http://www.cuhk.edu.hk/ipro/pressrelease/051028c.htm>。

少數族裔所需的服侍

經濟需要：

在整體少數族裔方面，中南亞裔人士所面對的困難相對較為嚴重。雖然他們大部分會參與勞動工作，但他們依然面對在職貧窮問題。大約七成以上的少數族裔人士從事非技術工人的行業⁸，例如貨運工人和看更。雖然六成南亞裔家庭生活生活在貧窮線之下，但大部分卻沒有申請綜援。根據2016年的調查，雖然少數族裔家庭住戶的每月住戶收入中位數比全港家庭住戶高，但主要願意是被白人住戶和韓國住戶拉高，實際上巴基斯坦住戶的數字比全港的中位數低大概8000元。⁹

與其他基層家庭一樣，就業訓練和再培課程能有效改善少數族裔的就業情況。但根據是次的調查，受訪的堂會表示在他們接觸的少數族裔來講，本地的課程大多都未能照顧他們的獨特需要。而且因語言問題，大部分少數族裔不願參加過職業訓練或根本不知道對他們有幫助的課程資料。

精神需要：

對於家庭的心理照顧，受訪的牧者表示男性的南亞人士需要面對就業的壓力。他們很多有一定的學歷和經驗，但由於語言問題，他們很多會說英文和烏都文，但不懂廣東話，令他們喪失工作的機會。而且受訪堂會亦指出他們傳統每年都需要回家鄉一次，每人要大概2萬元，亦是經濟壓力的來源。再者，男性的南亞人士是家中的頂梁柱，因此很多會做幾份兼職的工作。在工作後更因信仰要到寺裡去參拜好幾個小時，令休息減少。面對長期的就業壓力，成為整個家族的唯一依靠和未有適當的調劑，令他們面對很大的心理壓力。

另外，由於丈夫不在家，南亞的婦女亦需要面對照顧家庭的責任。受訪堂會表示，在他們接觸到的家庭當中，平均會有3-4個孩子和老人。她們需要擔起教育、處理家務、生活費用、人際關係等壓力。例如，他們很多看醫生也需要翻譯。因此她們會對生活感到疲憊而需要托兒和功輔班的服侍。

關係和動機需要：

⁸ 香港教育大學，「探討影響南亞裔少數族裔青少年融入社群的相關影響因素香港教育大學」，2018，5，取於2020年8月4日，<http://repository.lib.ied.edu.hk/pubdata/ir/link/pub/201809527.pdf>。

⁹ 新聞公布，「2016年中期人口統計主題性報告：少數族裔人士」，2016，取於2020年9月1日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/201712/29/P2017122900309.htm#:~:text=%E6%A0%B9%E6%93%9A%E4%BA%8C%E9%9B%B6%E4%B8%80%E5%85%AD,%E6%98%AF%E6%8C%87%E9%9D%9E%E8%8F%AF%E8%A3%94%E4%BA%BA%E5%A3%AB%E3%80%82>。

在少數族裔青年方面，受訪的堂會表示只有少數族裔學生是願意主動向尋求幫助的，而有研究發現甚至連他們的家長並不會主動接觸政府或社區中心的服務¹⁰或參與社區活動。因此他們不僅未能了解有什麼有效的服務，也未能完全了解職場的要求和各種就業和升學的可能性。有些更會因缺乏資訊而產生誤解，令他們難以獲得就業機會或成為合資格的求職者，令期望落差的情況頻生。加上部分少數族裔學生對他們中學後的未來導向早已有定型的觀念。他們往往不太願嘗試新的就業方向，或找另類的發展。研究亦涵蓋了老師的意見。他們表示政府對缺乏人才培訓，而且幫助少數族裔學生學習中文的資源不足，例如編寫教材¹¹。

以上種種的情況限制了少數族裔青年的路向。受訪堂會表示「主動性」是機構服務少數族裔的關鍵。特別是少數族裔青年，社福機構需主動接觸和了解少數族裔群體的需要，並持續向他們提供最新的資訊。另外，研究顯示朋輩的支持能給予少數族裔青年信心和強度完成自己的就學與職業抱負¹²。因此向華人學生推廣種族共融，多文化生活環境等觀念也能幫助少數族裔青年的成長。

詳細資料亦可參考手冊「參考書本及網頁」中建議的文章，當中提供了各項針對少數族裔現況的研究作參考。

¹⁰ 浸會大學，p.12。

¹¹ 浸會大學，p.13。

¹² 浸會大學，p.25。

如何開展少數族裔服侍

在訪問堂會後，我們發現在少數族裔的服侍中，南亞裔的服侍和外傭的服侍雖然有相同之處，但不管在開展方式還是需要注意的事項都有著明顯的差別。因此，以下某些部分會分成，南亞裔和外傭兩個部分說明。

1. 開展少數族裔服侍方式

1.1. 開展南亞裔服侍

1.1.1. 功課輔導班和與學校的聯繫

受訪堂會表示由小孩入手接觸南亞家庭是開展服侍較理想的做法。受訪堂會表示他們剛開始侍奉的時候觀察到南亞人士的孩子有學習的需要。他們用很低的價錢為他們提供單對單的補習。由一開始服侍5-6個家庭能累積到現在的50幾個家庭是因為他們能成功接觸到有孩子以外的南亞家庭。堂會表示南亞人士的內聚性很強，令他們自己的族群成為了「小社區」，並會在那個「小社區」內分享自己擁有的社區資源和聯繫。因此，堂會一開始只需要接觸少量的家庭，而受助的家庭會在得到幫助後介紹他們的朋友和親人到來。

另外，堂會亦提到與地區學校聯繫和合作。堂會舉例10年前因基金贊助的機緣巧合下為區內學校的南亞家庭提供親子旅遊和婦女電腦班。過程中，堂會成功吸納了一些南亞家庭的信任，繼而南亞小孩們參與補習班而開展了少數族裔的服侍。南亞事工除了同工參與外，我們更鼓勵弟兄姊妹的參與，起初大家都擔心文化差異及溝通問題而有點憂慮，當弟兄姊妹憑信心落實參與下，我們發現問題並不存，弟兄姊妹更決志委身於服侍當中。感恩無論是弟兄姊妹或是南亞小孩，我們認識已接近十個年頭，從他們年幼至高中，彼此建立深厚的友誼。

除了為他們提供學業支援外，堂會成立了的「本地跨文化小組」（見第2.2部分 - 「開展跨文化小組」的補充）弟兄姊妹為南亞孩子們準備多元化遊戲和活動，教他們中文，藉此為日後家訪作預備。當我們進行家訪的時候，孩子正是堂會與南亞家庭的橋樑，我們不但會跟父母分享孩子在課堂上的表現，還會分享課堂或小

組裡的瑣事。這樣除了可以減低南亞家長對堂會的戒心之外，也可以讓他們感受到堂會的真誠服侍。

1.1.2. 了解與尊重他們的文化

受訪的堂會表示少數族裔的服侍是跨文化的服侍，與為本地的基層類別不同。在進行服侍時，不管是外傭還是南亞人士，必須對於他們的文化有深刻的了解並表達適當的尊重。儘管他們的信仰和習慣可能和基督教有所不同甚至是衝突，但侍工亦應該表示尊重，因為若處理得不好是會不但得罪一個家庭，而是整個族裔在港的群體。這是因為他們的內聚性很強，會把同鄉當作自己的家庭去對待。

特別是南亞人士。他們的文化根深蒂固，他們對於自己與生俱來的文化十分忠誠和重視。而他們的宗教和文化更是緊密結合得超出我們的想像。根據受訪堂會的觀察，南亞人士認為如果他們背棄自己的宗教而選擇相信基督教，便等於他們選擇背棄自己的生活文化和種族。這對於他們而言是很難接受的，而且他們亦不會被他們自己群體的人所接受。加上基督徒在他們的社區裡的地位很低，相等於是新移民的人士，因此他們很多一開始不會對堂會同工、牧師甚至是基督教有正面的看法。堂會特別指出南亞的男性較有戒心，用詞方面可以用「爺爺」代替牧師，「老師」代替同工來減低他們對基督教的抗拒。

受訪同工表示在開展少數族裔服侍前，先了解他們的文化來避免宗教上的衝突是最基本的功課。例如他們有什麼忌諱和尊重他們閱讀可蘭經的時間等。若其中一環出現問題，或其中一間堂會得罪他們，他們便會對整個基督教界有戒心和不信任，嚴重的可能會令他們有封殺基督教的想法。堂會表示，信仰上的傳遞在南亞人士的身上是極其困難的事。基本上，若願意委身於少數族裔服侍的堂會並不應該期待在獻身後能吸納到很多的信徒，反而應該注重在實際的服侍上而非信仰的牧養上。在服侍時若被南亞人士發現堂會的動機「不單純」，例如堂會以令他們成為基督徒為目標而非只是幫助他們，關係便會很容易破滅。

對於如何訓練堂會同工和弟兄姊妹尊重少數族裔的文化，見第3.1部分 - 「兄弟姊妹的參與」的補充。

1.2. 開展外傭服侍

相比南亞裔人士，受訪堂會表示外傭會比較容易接受堂會的宗教元素。堂會很多接觸到的外傭其實本來也沒有接觸過基督教，因此對基督教沒有太大的印象。若堂會以正面的姿態接觸他們，外傭一般亦不會抗拒堂會的幫忙，甚者會容易投入堂會的生活當中。

1.2.1. 透過長者崇拜認識

受訪堂會表示，外傭會帶家中的長者來堂會進行長者崇拜，而堂會會把握他們等候長者或接送的時間來接觸外傭。

1.2.2. 透過堂會信徒認識

堂會可以鼓勵堂會內的兄弟姐妹向他們的外傭的傳福音。

1.3. 相同的開展服侍方式

1.3.1. 派發物資

透過派發物資的方式，堂會能藉派發的過程，與他們聊天來接觸到一班少數族裔。這不但能讓堂會更了解他們的需要，更能讓少數族裔人士對堂會的同工更熟悉，令如果之後堂會同工邀請他們到堂會參與活動時，他們不會有太大的戒心。

正如上述討論了少數族裔的「內聚性」，接觸少數族裔能透過「一傳十，十傳百」的方式進行。在少數族裔人士接受了堂會的物資後，外傭會告訴他們的同鄉，南亞人士更會告訴他們的朋友和家人。堂會舉例，在疫情前，他們只有服侍5-6個南亞的家庭，但由於他們與疫情期間派發口罩和其他的防疫物資，令他們接觸到了大概50-60個南亞的家庭，並以成功留下他們的家庭資料和聯絡方式。他們每星期六開放堂會給少數族裔人士讓他們來領取物資，而在他們等待領取物質時，會邀請他們在堂會坐上15-20分鐘，與幫忙的同工和兄弟姐妹聊天。受訪的堂會每星期會派發大約1千個口罩。

在舉行派發物資的工作，由於堂會希望信徒能背起侍奉的責任，他們會安排兄弟姐妹負責接待和少數族裔溝通，而堂會的同工只會負責後勤工作，例如收集物資、管理、紀錄等。

1.3.2. 聘請非華人侍工幫忙

受訪堂會表示要開展少數族裔的侍奉並的到他們的信任，便需要邀請與他們同聲同氣的華人侍工來幫忙。

現在在港的南亞人士大多都已經到第2-3代¹³。他們在雖然家裡的文化跟普通的華人不同，但他們接受香港的教育，在香港出生，加上他們日常生活中亦接觸很多本地人，因此他們絕大部分都會講廣東話和英文。根據2016年，分別有七成0至14歲及一半的15至24歲的少數族裔人士在香港出生¹⁴。在其他較年長的組別，在外地出生的比例下降了20%。但受訪的堂會表示依然有一部分的南亞人士，例如老一輩和男性的南亞人士只會講烏都話。為了讓受助的南亞人士感到更親切和容易相處，受訪的堂會聘請了兼職的南亞學生來堂會工作，主要負責與南亞人士聊天和負責所有聯絡的工作。

在外傭服侍方面，受訪堂會的負責人雖然並非外傭而是在香港土生土長的印尼華人，但她懂得所印尼話和了解印尼的文化，因此她認為比起其他的堂會，外傭更願意接觸她並找她幫忙。

另外，有堂會亦表示，他們開展外傭服侍的契機是因為堂會弟兄姊妹中有一對印尼夫妻，而他們願意幫忙於堂會中成立侍奉外傭的小組。當時，堂會負責提供同工（印尼夫妻）和貢獻場地，而他們更與印尼堂會合作，讓印尼的牧師來到他們外傭小組聚會當中，貼身的走進他們的內心。待他們發展成熟和有一定的人數後才自成一角，另外發展地方，讓牧師和堂會的弟兄姊妹都是印尼人。

再者，一間堂會同樣表示，他們是做菲律賓人士的服侍為主。但在開展服侍的時候便邀請了菲律賓的牧師來到堂會當中，讓受眾更容易接受堂會的服侍和幫助信仰上的傳遞。

1.3.3. 與其他堂會合作侍奉

受訪堂會表示由於少數族裔與其他基層組別不一樣，用一般的方式，例如站街站和家訪並不能吸納他們參與堂會的活動和令他們

¹³ 新聞公布。

¹⁴ 香港政府統計處。

與堂會的同工交談。受訪堂會提醒，堂會其實獨自並沒有足夠的力量去開展少數族裔服侍。

堂會提議有意委身的堂會可以去服侍經驗豐富的堂會做義工，透過協助別人的機構來裝備自己，學習服侍的方法，注意事項和他們的文化。待堂會有充足的準備，例如有足夠願意委身的侍工和深入了解他們的習慣和文化後，才獨立發展。另外，堂會亦可以與機構和學校合作，例如香港差傳中心。他們接觸到很多受眾，因此對於如何幫助他們處理生活上的事情便更有經驗。

在外傭服侍的合作方面，受訪的堂會同樣表示應該與不同的機構合作。有堂會舉例，他們開展時便是參與了Mission bridge的活動，成為他們機構的侍工，在公園關照外傭人士而決定參與少數族裔的事工。他們更會和機構，例如基督教服務處和融樂會，合辦印尼青年節的活動。當中有超過100為外傭會參與。堂會會藉機會接觸外傭，在活動中亦可以透過機構的經驗了解他們的文化。堂會指出獨自接觸外傭不但會引起他們的猜疑，而且人數不多會浪費資源。而在舉辦活動上，若堂會獨立舉辦親子營等活動，人數較少的情況下會令氣氛比較不好。

比起其他的基層類別，專屬服侍少數族裔，特別是南亞人士的堂會偏少。受訪的堂會期望有更多堂會選擇少數族裔來進行侍奉。令正服侍的堂會能與其他堂會合作來分享資源和擴大服侍規模。

2. 現時侍奉方式和建立關係

2.1. 開放堂會

受訪的堂會表示南亞人士缺乏聚會的地方。於週末開放堂會可以讓他們與的小孩有遊憩的地方。

受訪的堂會亦表示外傭很需要堂會成為他們的聚腳點，讓他們與同鄉聊天和進行活動，例如大食會和唱歌跳舞等。有堂會指出，通常他們都會在星期日外傭放假的時候開放堂會供他們使用。堂會有時候更會準備全日的活動讓他們參加。很多外傭會留至晚上在堂會吃完飯才走。

2.2. 派發物資

見第1.3.1 部分 - 「派發物資」的補充

2.3. 開展跨文化小組

由於少數族裔與其他基層組別不同，在服侍他們前需要「做功課」了解他們的文化和生活需要。因此受訪堂會建議在侍奉的時候開展「跨文化小組」專責負責少數族裔的服侍和籌備活動。堂會提醒在籌備活動時，堂會可以插入福音的元素但應該以傳福音為後。意思是指活動可以盡量包含信仰的元素來營造能建立關係的場景，但不應該以灌輸基督福音為主要的目標。例如可以舉行分享會，讓他們分享自己的文化和宗教的節日。最後再各自表述，分享自己對信仰的想法，但不強迫他們認同基督教。

在舉辦活動方面，堂會會在南亞節日的時候為他們舉辦派對。婦女們會煮食物來堂會於其他人分享。受訪的堂會提醒堂會可以支付她們買食物的錢，但不用幫他們準備食物，因為他們會認為華人的食物沒有潔淨。另外，還有堂會會為他們舉辦「南亞文化週」。讓南亞孩子到其他堂會的小學部宣揚他們的文化，例如教他們1-10的烏都語。不但可以讓南亞孩子認識更多新的朋友，更可以向其他本地的小朋友宣揚少數族裔的文化，增加他們對少數族裔的關注。

2.4. 小組聚會

在南亞人士的小組服侍方面，與其他的群體不一樣，南亞人士並不能去一兩次的小組聚會就與堂會的同工建立信任。而且他們很害怕堂會會不斷向他們傳教，逼他們接受基督教。在進行聚會中，堂會表示他們的聚會並非以宗教為嚮導和敬拜天父的聚會，而是開啟話題的飯局。與他們有機會與堂會侍工建立朋友的關係。小組服侍由兄弟姊妹帶領，同工訓練。另外，亦有堂會於本地的婦女團合作，讓南亞的婦女團加入她們進行聚會，互相了解彼此的文化而增加南亞婦女的生活圈。堂會表示堂會內雖然並不是所有的兄弟姊妹都接受與南亞人士共同進行小組聚會，但依然有一部分的人願意和他們做朋友，與他們交流孩子的照顧方式和生活事項，例如近期在那裏買口罩等。堂會建議可以先試探堂會內兄弟姊妹的意願，並向他們宣揚互相幫助和同讚美上主的訊息，亦應向南亞人士講解本地弟兄姊妹的聚會習慣，才開展合併聚會。

另外，由於外傭人士只有在平日晚上的時候有時間，因此受訪的堂會表示他們會與晚上十一點的時候以視象的方式進行小組的見面。他們每兩天便會舉行一次。與南亞人士的聚會不同，外傭的聚會以牧養培訓為主。在聚會的過程裡，他們會一起讀經，祈禱和分享生活的近況。受訪的堂會表示外傭姐姐非常喜歡小組聚會。她們認為小組聚會就好像朋友的聚會一樣，讓他們能在一整天忙碌的工作後有「喘氣」的機會。

2.5. 教育服侍

為南亞小孩舉辦的功課輔導班（見第1.1.1部分 - 「功課輔導班和與學校的聯繫」的補充）。

為外傭開辦中文班。受訪的堂會表示很難找到義務的導師，而且根本不用特定去找專業的中文老師。受訪堂會表示朋輩的教導最為重要。他們的「中文班」是由在港生活很久的外傭信徒教導新來的外傭一些日常生活，例如去買菜，看醫生的用語，以及在家工作時與雇主和家中老人、孩子溝通的用語。

2.6. 家庭探訪

見第1.1.1部分 - 「功課輔導班和與學校的聯繫」的補充

2.7. 聖經班

堂會未能為南亞人士開設任何與宗教有關的班以及聚會。

比起南亞人士，堂會更容易讓外傭人士了解基督教，並會為他們舉辦聖經班、敬拜班等活動。但由於外傭工作時間不定時未必能共同抽出一段的時間參與聖經班，因此受訪的堂會會利用網路上載聖經班和敬拜班的影片內容，讓他們可以在空餘的時間參與。

3. 如何深化關係及進入教會

3.1. 兄弟姊妹的參與

受訪的堂會表示，堂會內的兄弟姊妹察覺不足，對於社區服侍亦沒有太大的自覺性。加上他們認為自己少數族裔是不一樣的種族，因此並不太願意花時間來服侍自己不認識的族群。

在開展服侍前，堂會提示應該先了解堂會內有沒有願意進行跨文化侍奉的兄弟姊妹來支持堂會的侍奉活動。根據堂會的經驗，侍奉的工作很多都靠堂會的兄弟姊妹完成，少至活動的後勤工作，大致小組內的信仰牧養都需要兄弟姊妹的支持。

堂會提醒需要讓服侍的兄弟姊妹進行服侍前的培訓，牧者和堂主任應該向弟兄姊妹解釋服侍的意象，讓他們了解服侍對象的文化和服侍的意義，到最後對服侍作出回應。服侍的方式除了邀請非華人牧師和受助者進

行分享外，受訪的堂會舉例青少年牧區可以帶領兄弟姊妹參與南亞受助的。另外，在服侍外傭方面，堂會提議可以訓練受助的印尼人士成為堂會的侍工。例如讓他們參與堂會的義工工作、參與堂會活動的籌備、分享他們自己的故事、成為小組的副組長學習開解別人等，讓他們投入堂會的生活和在堂會找到自己的身分和價值。

3.2. 建立不同程度的關係

3.2.1. 南亞人士

對於南亞人士，受訪的堂會表示他們較容易接觸他們的婦女和孩子。但要要他們對堂會甚至基督教有正面的想法，便要走進他們的家庭，向整個家庭服侍，與他們建立深厚的關係。事實上，在南亞家庭當中，家中的男性和長輩才是家裡的「話事人」，而婦女往往會聽從他們丈夫和長輩的看法。因此要讓南亞人士了解到基督徒的友好，便應該與整個南亞人士的家庭建立關係。另外，受訪的堂會在十幾年長久的服侍內發現，要更深入南亞人士的族群，他們便要注重穆斯林的整個社區，與他們建立關係。例如到他們的清真寺派發防疫物質。

受訪的堂會坦然做少數族裔的服侍比起其他的基層組別要花更多的心力，而5-10年更是最基礎的侍奉時長。很多時堂會的服侍只停留於外展的服侍項目，而心靈和信仰上的服侍十分困難。在福音的方面，對於上主的話題，受訪的堂會提醒絕對不能強人所難，但可以各自表述。例如將「主耶穌基督祝福你」用「天上的主祝福你」表達，可以讓受助的少數族裔更容易接受。

不過堂會依然分享了一個令人鼓舞的故事。曾有一位患有精神困擾的南亞媽媽有一次發病時，什麼人也不願意見，甚至是自己的親朋好友。但是她卻信任堂會的傳道，並主動邀請她到達其家中傾訴，最後彼此更以禱告作結束。雖然那位婦女並不是信徒，但她對傳道的信任，已經是該堂會服侍的一大進步。

3.2.2. 外傭人士

受訪的堂會表示每年都有一定的人數的外傭洗禮，但由於外傭們的合約每兩年更新一次，堂會表示他們與外傭的關係最長只能保持7-8年。雖然比起南亞人士外傭更容易接受基督教，但很多外傭

信徒都會在堂會出出入入，因此堂會坦然他們沒有太長的時間與他們建立關係。

4. 可持續發展及擴展

堂會在未來，還有什麼可以做的呢？

4.1. 對少數族裔不足

- 不但是堂會內的兄弟姐妹察覺不足，受訪堂會認為整個社區對少數族裔的關心不足
- 在未來希望可以提高市民和基督教圈子內對少數族裔的關注。

4.2. 有更多堂會委身服侍和擴大堂會之間合作的可能

- 期望有更多堂會選擇少數族裔的侍奉
- 令正服侍的堂會能與其他堂會合作來分享資源和擴大服侍規模

4.3. 成為少數族裔的家庭中心

- 讓堂會不但為他們提供特定的服侍（例如功輔班、見社工、申請基金）
- 成為他們的加強幫助少數族裔就業配對的服務
- 很多並非草根或教育程度低，而是因語言問題而失去就業機會

4.4. 為少數族裔成立「社企」為受助者提供工作的機會

4.5. 為少數族裔提供師友計畫

4.6. 擴大侍工團隊，吸納更多兄弟姐妹參與侍奉工作

5. 資源

5.1. 物資：

5.2. 免費服務：

5.3. 機構/網絡社福機構：基督教服務處、融樂會、香港差傳事工聯會

5.4. 基金申請：

Dos and Don'ts

Dos :

- 服侍需要恆常和持久的進行，期待大概5-10年為基礎侍奉時長
- 要先了解少數族裔的文化才開展服侍
- 服侍為先，傳福音為後
- 有耐心建立與少數族裔的深厚關係
- 尊重和認識少數族裔的文化和生活習慣
- 邀請非華人的堂會同工加入服侍的團隊
- 培養受助的少數族裔成為堂會的服侍事工

Don'ts :

- 不能有文化上的輕率
- 不能有本地侍奉的期待，例如認為很容易進行信仰的牧養和得到信任。跨文化的服侍需要更多的時間
- 不能以傳福音為服侍的主要目標

伙伴教會侍奉故事分享

與其他的基層團體不一樣，礙於語言溝通問題，是次調查的訪問員選擇以面對面的方式取代電話訪問來接觸少數族裔的受眾。訪問員來到某堂會派發抗疫祝福包的活動，並義務參與其中來與他們作一個簡短訪問。訪問員表示，是次的訪問對於了解到少數族裔群體的生活情況並沒有太大的進展，但卻更加了解到少數族裔服侍的難處和要注意的地方。

訪問員先訪問了三位年長婦女。但由於她們不懂廣東話，英語限於打招呼的程度。加上只是初次的見面，莫說分享近況，就連簡單對答她們也不太願意。

另外，訪問員訪問了一位中年男士。他懂得說簡單的廣東話和英語，可以表達簡單的家庭資料及狀況。但因訪問員是女性，與受訪的中年男士有一定的年齡差異，因此對方亦只是有限度的對談，也不願深入分享。

最後，訪問員接觸到一位年青的女孩子。她的廣東話及英語較佳，可以分享更多的生活狀況及需要。但當訪問員於訪談中表示自己是基督徒時並問她對堂會的看法時，對方就變得不太自然，亦不太願意傾談下去。

從是次的經歷可見，因文化、信仰、家庭、性別等因素，普遍人根本難於一下子作深入溝通及建立關係。加上他們可能曾經歷歧視，被不尊重等時間，令他們不太願意去相信陌生人。另外，他們的內聚性令他們自己族群成為了「小社區」，從而不太願意接觸社群之外之事物。如果沒有一段時間溝通及建立關係，別說信仰，就連普通朋友也難以算得上。深信教會要以他們為服侍對象，除資源外，必須擺上更多的時間與心力。

經文分享

並不分猶太人、希臘人，自主的、為奴的，或男或女，因為你們在基督耶穌裏都成為一了。
(加拉太書 3:28)

這樣，你們不再作外人和客旅，是與聖徒同國，是神家裏的人了；
(以弗所書 2:19)

親愛的兄弟啊，凡你向作客旅之弟兄所行的都是忠心的。
(約翰三書 1:5)

並且地上萬國都必因你的後裔得福，因為你聽從了我的話。』』
(創世記 22:18)

願神的話語幫助並啟發我們，讓我們倚靠祂，運用諸般的智慧在崗位上服侍。
如您在神的話語上有所領受，歡迎與教關聯絡分享。

總結

教關一直致力提供緊密的網絡，為伙伴教會建立網絡平台。集結各界的經驗、專業知識和資源，以兼具知識與關懷、值得信賴的服務模式，令持服侍的教會不但能共享資源，更能分享侍奉的經驗來完善侍奉。

這本服侍手冊介紹了教關伙伴教會中，現時於少數族裔侍奉經驗較豐富的教會進行分享。透過手冊，有興趣開啟少數族裔侍奉的堂會能參考現時侍奉的狀況和堂會提供的一些小撇步啟動您們的少數族裔的侍奉。

此手冊只是一個初階，願我們繼續為少數族裔事工禱告，又願更多堂會能參與成為工作小組，共同服侍不同社區的少數族裔。

如您對手冊內容有任何疑問或查詢，歡迎聯絡教關。

負責同工: 李妙如Brenda Li

電話: 3689 9810

電郵: info@hkcnp.org.hk

網址: <http://www.hkcnp.org.hk>

參考書本及網頁

有關少數族裔現況的研究：

1. 香港中文大學 社會工作學系，（2005）。《香港種族歧視研究》。取自：
<http://www.cuhk.edu.hk/ipro/pressrelease/051028c.htm>
 - 種族歧視問題嚴重
 - 受訪者（少數族裔）感到被歧視
 - 社會服務專業，人權活躍人士表示少數族裔面對生活挑戰
 - 未能融入社會的主要為語言障礙
2. 浸會大學，（2020）。《香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究報告》，取自：
https://www.eoc.org.hk/EOC/upload/ResearchReport/20200619_em.pdf
 - 僱主對於聘請數族裔青年的意見
 - 少數族裔青年由學校過渡到工作時的困難
 - 提供改善建議
3. 香港家庭福利會藝進同學會青年坊，（2003）。《教育制度隙縫下 - 南亞裔「香港青少年」的困境》，取自：
<http://learn20.cite.hku.hk/resources/sjs3/data1.pdf>
 - 在所有少數族裔中，中南亞裔人士所面對的困難較為嚴重
 - 語言障礙是阻礙南亞族裔與本地社區融合的一個關鍵因素
4. 香港教育大學，（2018）。《探討影響南亞裔少數族裔青少年融入社群的相關影響因素香港教育大學》，取自：
<http://repository.lib.ied.edu.hk/pubdata/ir/link/pub/201809527.pdf>
 - 南亞裔少數族裔在教育、就業、貧窮的困難
 - 研究目標：香港華人「文化敏感度」（人面對文化差異的能力）和南亞裔少數族裔的整體觀感對的調查

鳴謝

感謝曾參與製作此服侍手冊的李允平博士，各個伙伴教會並每一位受訪者。
是次調查電話訪問了以下單位及5位少數族裔受眾。衷心感謝他們慷慨的分享。

教會/機構名稱	同工姓名
-	伍敏尊牧師
生命頌浸信會	Anna牧養同工
沙田浸信會	連俊才牧師
宣道會華基堂服務中心	黎少慧姑娘
基督教牛頭角潮人生命堂	陳豐霖教師

(以上按教會/機構名稱筆劃序)