

福音普传

从「我族中心主义」迈进「族群相对主义」：促使香港华人教会起来服事印度尼西亚家佣的一个「成果导向」教育设计建议

连达杰牧师

(香港浸信会差会总干事)

(一) 引言

相信今天很多人透过不同途径都观察到，现时世界有一个显而易见的现象，就是各国各地都有大量人口，跨越地域和国界，四处散居、迁徙和流动，以致造成不同的国家或地区内，都居住有不同国籍人士或与当地居民明显有别的其它族群（other ethnic groups）。举例说，今日的新加坡，就居住了许多近期迁入的不同国籍人士，其中包括了：缅甸人、中部泰国人、马来人、印度尼西亚布吉人及巨港人等。¹ 造成这种情况，据专家解说，乃因 21 世纪的人口流动的规模、频率、复杂性与大小都不断增加所致。专家更明确指出：随着都市化、国际移民、并战争与饥荒带来的人口迁移，如今全球的人口中，大概有百分之三（3%）的人，是居住在非「原生地」（place of birth）的。据估计，公元 2000 年约有 1 亿 7 千 5 百万流徙人士，而在 2005 年，则达致 1 亿 9 千 2 百万人。此外，又有统计研究指出，全球差不多每 35 位人士中，便有一位是「移居者」（migrant）；当中包括了流动劳工、留学生及难民等。² 此等流动人口在其寄居之地所组成的社群，宣教学者特别称之为「散聚之民」（Diasporas）、「散聚群体」（Diasporic Peoples）或「散聚社群」（Diasporic Communities）等。

¹ 黄颖颖主编。《宣教日引：认识未得之民 每日灵修代祷》。Los Altos, CA: 万民福音使团，2014 年 1-3 月（春），页 1 月 10 日至 16 日。

² Enoch Wan ed., *Diaspora Missiology: Theory, Methodology, and Practice*, Portland, OR: Institute of Diaspora Studies, Western Seminary, 2011. pp. 13-14.

本文论及服事之对象----在港的「印度尼西亚家佣」(Indonesian Migrant Workers in Hong Kong)，正属于这一类人士。她们往往因着经济及生计的缘故，驱使她们不得不与自己的家人分散，并离开原来的出生地（印度尼西亚），来到香港从事家佣/家政工作；又因相聚于香港，从而逐渐形成一个「散聚群体」或「散聚社群」。

其实，住在香港的「散聚之民」，并不仅限于印度尼西亚人士（「印度尼西亚家佣」），透过香港政府 2011 年的人口普查（Population Census），它还应包括：菲律宾人、印度人、巴基斯坦人、尼泊尔人、日本人、泰国人、白人及其它亚洲人士等。³ 当他们来港后，纵使并非彼此熟识，但都因分享着共同的语言、文化、传统、血缘、宗教及身份认同等，就在不同的程度和地区上，形成了个别独特的「散聚群体」或「散聚社群」。不过，若单从本土角度看，香港人习惯上则以「少数族裔」（Ethnic Minorities）这名称来统称之。是以「散聚群体」与「少数族裔」，可说是一个银币的两面；「印度尼西亚家佣」在本质上既属「散聚群体」，在称谓上又属「少数族裔」。

面对这些「散聚群体/少数族裔」（包括印度尼西亚家佣），究竟一般香港华人教会，近年来有尽上信仰的责任、从主的吩咐，即「大诫命」（The Great Commandment）及「大使命」（The Great Commission）这两大范畴上，积极地对他们作出服事及宣教的行动么？按笔者的理解和观察，大体而言，情况并不热切，动员力量也颇为薄弱！今试以一事件来说明：香港浸信会差会与香港差传事工联合会于 2013 年 2 月 23 日举办了一次宣教讲座，主题是「洞悉华人/香港教会宣教的

³ 香港特别行政区政府 政府统计处，《2011 年人口普查--简要报告》，修订日期：2012 年 2 月 21 日，页 37。从数据中知道，此等非华人口共有 451,183 人，其中印度尼西亚人的数目最大（133,377 人），其它依次为菲律宾人（133,018 人），白人（55,236 人），印度人（28,616 人）及巴基斯坦人（18,042 人）等等。

『得』与『失』以后一些谦卑的进言」，其中分别有洪雪良牧师、连达杰牧师及梁永强牧师主讲专题。前两位讲员所触及的范畴分别是关于「青年宣教动员」及「宣教接班人的培育」，至于梁牧师所讲的则是「如何启动对本地少数族裔的宣教事工」。十分有趣的是，当《基督教周报》记者前来采访后，最终只以大篇幅去介绍梁牧师所讲的内容，并变更题目为「宣教新角度：本地少数族裔宣教的谦卑进言」。这反映什么呢？按笔者的主观联想，这是由于梁牧师所讲的信息十分新颖，是「前卫」的，故是「宣教新角度」，且必须加以大力推介，全面报道。但从侧面看和反思，这也叫人领会到：现时香港华人教会在关心及服事本地「散聚群体/少数族裔」上，仍然有很大的不足！⁴ 不过，这样的想法也不能走极端。因按个人所知，现时约有为数 30 多间的香港华人教会⁵，近几年来确是很努力地作出响应，进入属少数族裔性质的「印度尼西亚散聚社群」(Indonesian Diaspora Communities) 中间，服事她们，也向她们分享基督救赎的爱。然而，相比于 1,200 多间的华人教会来说，毕竟这仍只属一个小数！总的来说，香港华人教会在服事「散聚群体/少数族裔」(包括印度尼西亚家佣) 上，其力度和范围都须作出更大的突破。

既是如此，那么，一个基本问题就出现了：「为何这么多的香港华人教会裹足不前、不肯起来，积极关心及服事这些『散聚群体/少数族裔』(包括印度尼西亚家佣) 呢？」「若落差这么大，中间又有何种文化障碍呢？」笔者相信，其中一个重要原因，乃因普遍的香港人及香港基督徒，他们在某程度上都受到「我族中心主义」(Ethnocentrism) 的局限和影响，以致未能看到「散聚群体/少数族裔」的实际需要，更遑论对他们作出服事及宣教的行动！是以我们必须正视及处理这

⁴ 梁牧师所讲的详细内容，可见《基督教周报》，第 2532 期，2013 年 3 月 3 日，页 12。

⁵ 在香港，近年出现了一个专注关心全港印度尼西亚家佣的基督教组织，名叫「印度尼西亚家佣关爱组」，由于笔者也参与在其中，故知道现今约有 30 多间香港华人教会正从事这方面的工作。关于这方面事工，可参阅翟浩泉，《起步！印佣事工：教会及各行业总动员》。香港：迎欣出版社，2012。林守光，《向深海逆航：拓展印佣事工的反思及进路》。香港：迎欣出版社，2013。连达杰主编，《普传恩光 直到万邦》(宣教入门 12 课)。香港：香港浸信会差会，2013，页 96-102。

个问题。

在本文中，笔者先指出香港人及香港基督徒一些「我族中心主义」的表现，继而订出一些超越此等局限的最终目标，并在这些目标的导向下，回头设计出一些有关族群的教育活动，应用在堂会里，以促使及帮助教会有更多肢体在教育活动中得着生命转化，逐渐持守「族群相对主义」(Ethnorelativism)，结果就能对居港的印度尼西亚家佣有所行动，展开各类型的关爱及服事活动了。

(二) 香港人的「我族中心主义」

面对大量居住在香港的散聚群体/少数族裔，特别是本文所关注的「印度尼西亚家佣」(Indonesian Migrant Workers)，按着圣经的教导及主的吩咐，香港的华人教会理应多接触他们，或作服事，或作宣教，总不能袖手旁观，仿佛他们并没有任何需要，或福音与他们的生命毫无关系似的。然而，实况却是：香港的华人教会真的并没有热衷地作出相应的信仰实践！为何会这样的呢？

一个很重要的原因，相信就是因香港人及香港基督徒囿于「我族中心主义」(Ethnocentrism)的左右，以致对此等族群缺乏了关爱行动及福音使命的承担。据宣教学者温以诺(Enoch Wan)的解释，「我族中心主义」的简单定义，是指着一种信念，认定自身族群或其有的文化生活方式都是优胜过其它群体的(The belief that one's own people group or cultural ways are superior to others)。当这样的心态展示出来时，就会带来一种态度上的「偏见」(prejudice)，以为其它族群都是卑微的(inferior)；尤有甚者，它更会基于别族的宗教、身份认同或种族上的差异，进一步在行动或社交互动中把它显明出来，以致造成了「歧视」(discrimination)的恶果。这样的取态及行为，既可从个人身上出现，也可

从制度及政策上显明。⁶

笔者相信，香港人及香港基督徒在一定程度上已受到上述这种主义所影响，因为我们可以社会不同的范畴和层面上，都观看到这样的负面现象。以下就是一些实例和相关评论：

◆ 有一位在教会附设的「印佣中心」作服事同工的肢体曾这样说：

「近年和外佣有关的社会问题白热化，而部份外佣的雇主和外佣之间的冲突加深港人对外佣的负面感受，凡此种种都反映不少外佣得不到香港人的接纳。一位印度尼西亚知识分子曾告诉我的朋友：『我和香港的朋友走在一起都要站在后面，因为别人都认为我是佣工。』印度尼西亚人普遍认为香港人对他们是带着歧视眼光。」⁷ 我们作为香港人，须特别留意最后的一句话：印度尼西亚人普遍认为香港人对他们是带着歧视眼光。

◆ 2013 年香港有报章曾作出以下报告：

「中国传统习俗大年初一忌洗头免影响运程，但一名年轻印度尼西亚女佣疑不知入乡随俗，昨新正头在上水中心雇主家中洗头，犯禁忌触怒年逾六旬女雇主直斥其非，被人挥动雨伞打伤，警方接报到场调查，以涉嫌袭击罪拘捕女雇主，女佣送院治疗。」以上为因文化差异而引发的生活问题，我们看到印度尼西亚家佣竟无缘无故地受到不必要的身体虐待。⁸

◆ 有一位在香港某间基督教差会事奉的印度尼西亚女同工，当她到银行开设新户口时，竟然遭到拒绝。原因是那间位于深水埗分行的负责人，以为她是本地外籍家庭佣人，所以不可如此。由于当天是周间普通日子，那位银行服务员不断发出许多问题，例如：「你今天放假？」「点解老板唔俾你放周日？」

⁶ Enoch Wan, "Ethnocentrism". In A. Scott Moreau ed., *Evangelical Dictionary of World Missions*. Baker Academic, 2000, Grand Rapids, Michigan: Baker Books, p. 324.

⁷ 参见某教会 2011 差传特刊之文章，笔者是从内部得到此篇文章的。

⁸ 苹果日报 2013 年 2 月 11 日标题「初一洗头犯忌 印佣捱打 六旬女主涉伤人惹官非」，【网上文章】，见网址：<http://hk.apple.nextmedia.com/news/art/20130211/18162730> 浏览日期：2014 年 3 月 19 日。

「你每月几钱人工？」「你老板系好人还是衰人？」⁹ 从以上事例，我们可见到一些香港人对印度尼西亚人的信任感不强，有轻视之态度，不容易相信：并非所有在港的印度尼西亚人都是家庭佣工！

- ◆ 有一位香港牧师，曾在其教会推动「本地跨文化」事工多年，他有以下的经历：

「笔者事奉的教会，开办了一所非牟利幼儿园，因为所在地是较多基层人士聚居的区域，过去数年皆有取录，但为数不多的南亚裔小朋友就读，却发现部份家长对这些孩子及他们家长的态度有点抗拒，似乎担心小朋友与信奉伊斯兰教家庭的小朋友一起，会对他们的成长带来负面的影响。可见香港人对穆斯林的偏见是颇为根深蒂固的。反观这些南亚裔小朋友的家长，却不介意自己的孩子，在一间基督教幼儿园读书，日常就要接触基督教信仰。他们的胸怀可能比我们更加广阔。」¹⁰ 说出这些事件，这位牧师是要指出，原来信徒对一些在港的南亚裔人士，确是有偏见及误解的。

- ◆ 一位神学院教师在解读有关「外籍佣工」的新闻时曾这样说：

「其实，欺负外佣的事件不是离我们很远，茶余饭后的闲谈也可听出港人对她们的歧视、不信任和苛刻，而且基督徒也参与其中。一次在公园跑步时，碰到一位菲律宾女佣，得知她常被女雇【雇】主责骂和苛待，正计划脱离这个困境，但根据香港法例，她必须在两星期内找到工作，否则要回国，她情急之际甚至希望我能聘请她。她体谅女雇【雇】主体弱多病，情绪不稳而经常骂她，但她不明白，女雇【雇】主是基督徒，她也是基督徒，且经常为她的病情祷告，『为甚么她这样待我？』」¹¹ 从以上的分享，我们也看见基督徒不一定能够做到社会上的一般道德标准----善待服事你的家中佣人，尤其对方是外来者。

⁹ 麦美贤 (Mariyam Magdalena)，〈抓着彩虹：在香港生活的日子〉。《先锋讯》(中华基督教礼贤会香港区会差会出版)，110 期，2013 年 10 月，页 4。

¹⁰ 林守光，《向深海逆航：拓展印佣事工的反思及进路》。香港：迎欣出版社，2013，页 67-68。

¹¹ 区可茵，〈外籍佣工〉，《时代论坛》，1380 期，2014 年 2 月 9 日，页 14。

- ◆ 有一间位于九龙土瓜湾区的教会，过去一直有服事该区的南亚裔人士，该会主任牧师曾有以下分享：

「我们教会近日来了一个印度裔的小朋友，家就在马头围村，父亲是基督徒，父子都能说广东话，母亲正适应香港的生活；我们探访他家，对话中我问他与邻居的关系如何，他说，邻居和他们从不打招呼。可能邻居见他们是『外国人』，以为他们不能沟通，或是种种原因，他就是没有邻居接纳他们成为朋友甚或是点头之交，我想象他们好像是透明的，没有邻居会主动和他们打招呼。我感到他们就是这样的被隔离了，虽然入住了公共屋村，却未能享受到屋村左邻右里的睦邻关系，这家人虽然以香港为家，却未为香港人所接纳，这是何等的『家在香港！』¹² 在文中作者两次提及「接纳」问题，惟无奈地都是「否定」的答案，可知少数族裔在本港的生活景况并不理想！

- ◆ 代表大部份香港非政府社会服务机构的「香港社会服务联会」，于 2014 年 1 月透过其出版发行的刊物《社情》(Scenario)，以「少数族裔 坐困围城」为主题，指出香港的少数族裔在就业及中文教育上所受到的不平等待遇；在其社论中更指出：

「研究显示，本港每 3 位少数族裔儿童中便有 1 位儿童生活在贫穷 中。南亚及东南亚少数族裔人士致贫，一般社会论述将少数族裔缺少工作机会，说成是个人的问题，指他们教育水平低、不努力学好中文或是缺乏技术等，但他们之所以成为社会弱势的一群，主因却是社会体制问题所致。过往有不少例子反映少数族裔人士在生活、升学及就业等方面均遇到困难，难以融入社会。不少在港土生土长的少数族裔青年，都因不适切的中文教育课程，不能有效学习中文，而令升学、就业存在困难，缺乏公平发展机会，难以向上流动改善生活，情况令人担忧。对比外国多元种族政策，香港整个社会气氛甚为排外，多元文化政策推行缓慢。欧洲如瑞典，其接受移民历史较长，他们

¹² 陈家良，〈睦邻、穆邻〉。《灵光中文堂第 37 届差传年会》(2013 年 11 月 24 日至 2013 年 12 月 15 日)，页 11。

视外地新移民为该国的一个重要人力资源，着力培训成人才而非负累，达致多元文化的融合。」¹³ 值得注意的，是本港少数族裔所陷入的困境，并非是个人的因素所致，主因乃是社会体制问题所造成。

- ◆ 香港天主教劳工事务委员会及教区劳工牧民中心，有鉴于不少研究调查及报章的专题发现，印度尼西亚籍家庭佣工较菲籍的家庭佣工较常遇到被剥削及苛待的情况，遂于 2011 年 4 月至 7 月向在港工作的印度尼西亚籍家庭佣工作出调查，其后的报告也证实事情属实。以下为其中的一些例子：

「事实上，『两星期规定』及『诉讼期间不能受聘工作』等行政措施均是妨碍她们行使申索权利的主要因素。『两星期规定』订明，雇佣合约一旦被任何一方提前终止，而除非外佣能在 14 天内另觅雇主聘用，或以劳资纠纷为由向入境事务处申请延期逗留，否则须于雇佣合约终止之后 14 天内离港。由于两星期内获新雇主聘用并非容易，为免遭雇主借故解雇而被迫回国，影响生计，不少外佣即使遭雇主剥削或苛待亦选择忍受。此外，外佣一旦返国，如欲再来港工作，便需要向中介公司支付介绍费。为免得不偿失，外佣遇到劳资纠纷时都不会向政府有关部门投诉。即使入境处称会弹性处理外佣延期签证之申请，但多次的延期签证费(每欠\$160)，对已经失去工作的外佣而言，实在是百上加斤。还有，法例订明，外佣在向雇主提出申索的诉讼期间，不能受聘工作。由于诉讼期一般长达三个月至十八个月不等，外佣不能受聘工作下，只能靠积蓄过活或依赖慈善机构的救济为生。可见，『两星期规定』及『诉讼期间不能受聘工作』引申的失业风险及繁复投诉程序，不但使外佣对申索缺乏信心，同时亦削弱了外佣的诉讼权利。」¹⁴从以上的报告，我们可发现，印度尼西亚家佣所受到的不平等待遇，是因香港政府所制订的人口政策及其相

¹³ 社论时评：〈开阔思维 视少数族裔为重要人力资源〉。《社情》(Scenario)，42 期（「香港社会服务联会」出版），2014 年 1 月号，页 1。

¹⁴ 香港天主教劳工事务委员会与教区菲籍人士牧民中心，《印度尼西亚籍外佣在港工作状况调查》，香港：香港天主教劳工事务委员会与教区菲籍人士牧民中心，2011，页 19。【网上文章】，见网址：http://www.hkcccla.org.hk/article/RI_111019.pdf 浏览日期：2014 年 3 月 19 日。

关体制所衍生出来的。

◆ 香港岛的湾仔区，曾于 2006 年进行过一次访问调查，对象为该区的印度尼西亚族裔人士，最后得到的有效问卷近 500 份。其后，「论到印佣在香港的社会地位及工作待遇，调查报告指出大多数受访者在香港曾受歧视，地点主要在雇主家里，其次在街市、在街道上，甚至在食肆内。而歧视的方式例如：遭到不礼貌的对待(59.5%)，侮辱性用语和粗言秽语(53.1%)，以及受虐(13.8%)。报告分析，她们是遭受种族、性别及阶级歧视，原因她们的身分是印度尼西亚族裔、女性及低薪的家佣。」¹⁵ 从以上数据反映，看来香港人对居住在本港的印度尼西亚家佣并不全然友善，多有看低及苛待她们。

◆ 香港人有否漠视少数族裔这个弱势社群的需要呢？在一篇有关「通识教育」的文章中就曾这样说：

「作为大多数的我们，或许会觉得香港不是一个种族歧视严重的地方，但在少数族裔的眼中，情况又如何呢？根据香港中文大学社会工作学系 2005 年 10 月公布的一份《香港种族歧视研究》调查显示，全港有三份二少数族裔人士认为受到歧视。当中有 67%受访者觉得经常受到种族歧视；超过半数的受访者觉得种族歧视在香港是严重的问题（62.9%），亦觉得他们的种族决定他们在事业上的晋升机会（58.6%）。差不多半数的受访者觉得自己被视为二等公民（48.2%）。」是的，要了解香港的族群关系实况，我们必须从「他者」（少数族裔）的角度去寻求；而上述的数据透露了，歧视现象确是存在的。¹⁶

其实，以上类同的例子和数据不胜枚举，笔者手上还有很多值得参考的数据。不过，也毋须一一尽列，因为上述的例证已足够说明一件事：香港人是颇为「我

¹⁵ 转引自戴威，〈承传跨文化宣教使命---印度尼西亚女佣关爱事工之开展计划书〉。中国宣道神学院 2012 年毕业企划论文，2012 年 5 月 10 日，页 12-13。

¹⁶ 丘晓东，〈一个城市 几种颜色〉。【网上文章】，见网址：<http://ls.hket.com/hk/liberalStudiesTopicsAction.do?action=listdetail&method=N&id=ff80808115f9d949011776918f9e52fe> 浏览日期：2012 年 6 月 14 日。

族中心主义的」(ethnocentric)，而香港基督徒在同一文化的影响下，也未能幸免。居港的散聚群体/少数族裔，无论是印度尼西亚人、菲律宾人或南亚裔人士，都在个人层面或制度层面上受到不同程度的漠视、苛待和歧视。虽然我们早年的教育，常常指出香港是一个「华洋杂处」的国际都会，像是很多元文化似的，但实情上，我们的社会绝大部份都是「汉族华人」(超过九成)，是以就很容易以「单一文化观点」(mono-cultural perspective)来处理族群关系，哪就是多倾向「我族中心主义」了！¹⁷

既是如此，笔者相信，香港华人教会若想起来服事印度尼西亚家佣，有一件事不可少的，就是教会要帮助香港华人基督徒突破「我族中心主义」的桎梏，并且逐步采用一种宽容、欣赏及接纳的态度，走向其它族群（可称为「族群相对主义」），才能收到期望的果效。

这就牵涉到教会当进行怎么样的「宣教教育」了！

（三）从「我族中心主义」到「族群相对主义」的意涵

在仍未思考教会当设计何种「宣教教育」，以促使教会会众从「我族中心主义」走向「族群相对主义」之先，或许我们需要严谨一点地掌握二者的意涵。认识这方面是重要的，因它不单有助我们构思最终的教育目标和成果，还可藉此激发我们安排及设计出导向这目标和成果的教育课程和活动。有关这二者的意涵，本文深受 Milton J. Bennett 撰写的一篇学术文章---“Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity”---所启发，以下兹略述其基本概念

¹⁷ 有关这方面的一些分析和讨论，可参阅林守光，《向深海逆航：拓展印佣事工的反思及进路》。页 65-67。

和要点：¹⁸

Bennett 指出，一般人对自己的文化有一种优越感，每当与其它族群的文化相遇及看见双方的差异时，往往倾向看低别人的文化；这其实是一种「自然」的反应，我们可称之为「我族中心主义」(Ethnocentrism)。但是，透过跨文化教育及训练活动，人可以在面对「文化差异」(cultural difference)时，突破自己的文化界线，并因着努力地作出调整和适应，愈来愈承认这种差异的存在，并且也乐于接受之。结果，就得与其它族群作有效的跨文化沟通，这也就是达到「族群相对主义」(Ethnorelativism)的地步了。

在跨族群的文化交往中，一方单单学习到别人的文化内容，并不算是成功的跨文化沟通，惟独看见对方有赋予意义给表面文化现象的建构能力，而自己在主观上又愿意作出相应的内心转化和改变，这才算是拥有「跨文化的敏感度」(Intercultural Sensitivity)及得着「跨文化的能力」(Intercultural Competence)。在跨文化处境中，人若能够经常如此实践，他个人就能有所学习和有所成长了。这成长可包括三大范畴，就是：(1) 认知的 (cognitive)；(2) 情感的 (affective) 及 (3) 行为的 (behavioral)。

Bennett 进一步阐释，从发展轨迹来看，一个人从「我族中心主义」迈至「族群相对主义」，期间可分为六个阶段；首三个阶段属于前者，而次三个阶段则属于后者。各阶段可简述如下：

「我族中心主义」

(1) 否定 (Denial)

¹⁸ Milton J. Bennett, "Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity." In R. Michael Paige ed., *Education for the Intercultural Experience*. (2nd Edition, Paperback). Yarmouth, Maine: Intercultural Press, Inc. 1993. pp. 21-71.

在这阶段的人，不承认文化差异的存在；意思就是忽略此等族群的存在，仿佛视而不见！纵看见他们所表现的文化行为有点不同，也只会笼统地解释说：他们其实跟其它族群也差不多吧！这样的响应会促使对方感到「孤立」(Isolation)。尤有甚者，会制造一些环境及社会障碍，好与对方保持距离，或形成楚河汉界，则更使对方感到是被「分隔」了 (Separation)。简单说，这阶段的心态是不把对方的文化看在眼里。

(2) 防卫 (Defense)

在这阶段的人，感到这样的文化差异会带来威胁，遂摆上一副防卫姿态，以期减低对方文化的冲击及保存自身的文化。一般的做法是贬低对方 (Denigration)，说对方坏透了，是麻烦制造者；或把其「标签化」(negative stereotyping)，指控对方有诸多毛病及负面特性。同一时间，则会高抬自己的文化，指它属高水平的表现，是有优越性的 (Superiority)，其它族群皆宜去效法。

(3) 淡化 (Minimization)

所谓淡化，是指把双方的文化差异说成是无关痛痒的事 (trivialized)；既是这样，他们就毋须为着这些琐碎事而作出自我文化调整了。与此同时，这阶段的人则会不断强调人类文化的「共同性」(common ground) 及「相同之处」(similarities)；例如：人人都会生、老、病、死，又或是人类历史都受到共同规律所左右等等。这样的见解，其真正目的，乃是想消除文化差异的影响力，又为了得以继续保存自己文化的世界观。说穿了，这其实也是一种「我族中心」的观点在作祟。

「族群相对主义」

(4) 接纳 (Acceptance)

进入这阶段的人，终于作出了「观念的转变」(conceptual shift)，就是自

己在一些思考及决定上，毋须基于绝对的原则（即惟独我族观点才有效），而是承认有「非绝对的相对性」（nonabsolute relativity 即各族观点皆有效）。到了这阶段的人，可能会经历到一些失序及混乱的状态，需要别人的帮助。所谓接纳，就是承认文化差异是真实存在的，我们既无法逃避，倒不如认同之（enjoyable）。至于接纳的发展进程，先是「尊重行为上的差异」（Respect for Behavioral Difference），继而是「尊重价值上的差异」（Respect for Value Difference）。前者关乎外在层面，后者则关乎内在层面。

(5) 适应 (Adaptation)

进入了接纳阶段后，随之而来的，是与其它族群交往时所需使用的技巧及沟通能力不断提升。虽然此时仍以自己的世界观为本，但却懂得调整一下，动态地延伸出去，以添加其它文化的理解和看法。就是说，在某个场合，为了作有效的跨文化沟通，愿意产生一种「移情作用」（Empathy），暂时放下自己一套的「思维/思想参照系统」（frame of reference），转而想象自己进入别人的世界观内，以致得看见及理解到眼前文化差异的缘由。假若长期处身在多元文化中，这种短暂的「移情作用」则会「内化」在一个人的「自我」中，溶为一体，随时可在「多元文化处境」（Pluralism）中自然地演绎出来。

(6) 共融 (Integration)

进一步来说，处于这阶段的人，已经成了一个「多元文化者」（a Multicultural Person）。他既可敏感不同文化相异之处，又可应付多元文化处境所带来的种种挑战，惟他与上一个阶段的人仍有所分别。懂得在不同文化中发挥「移情作用」者，其生命中往往仍有一个「首要文化联系」（a primary cultural affiliation），但在这阶段的人，则多有失去这种「首要文化联系」的情况出现，且他往往感到自己经常处身在一个多元文化不断演变及撞击的过程中。换言之，他一方面觉得自己是在多重文化的边缘中（culturally

marginal), 另一方面, 他又要不断在这种景况下重塑整合自己的身份认同。

本文将会参考上述的内涵和见解, 特别有关「族群相对主义」中的「接纳」和「适应」这两点, 以制定堂会举行一连串族群宣教教育活动后、最终想受训肢体达致的目标和成果 (outcomes)。笔者相信, 假若所设计的各项教育活动, 都能发挥功能, 协助参加者达致所订定的目标和成果, 哪么, 届时必能见到堂会有更多持守「族群相对主义」的肢体出现, 而堂会推动关爱印度尼西亚家佣事工也就不再是遥不可及的事!

(四) 堂会推行族群宣教教育期望达致的「成果」

基于及应用 Milton J. Bennett 上述有关「跨文化敏感度的发展模式」(A Developmental Model of Intercultural Sensitivity) 所带来的亮光, 笔者打算在这里先建议一些堂会族群宣教教育应达致的成果。就是说, 香港华人教会若想培训基督徒对居港的印度尼西亚家佣/少数族裔都有「跨文化的敏感度」(Intercultural Sensitivity), 就是最终盼望在受训者身上见到的成果 (outcomes), 则大概可透过以下四个范畴来表示:

1. 知识见解层面 (Cognitive)

- ◆ 明白到圣经的教导, 就是三一神不偏待人, 祂关爱世上每一个族群, 包括居港的印度尼西亚家佣/少数族裔
- ◆ 从圣经亮光中, 明白到神子民需要善待住在我们中间的寄居者/外人, 就是生活在我们身旁的印度尼西亚家佣/少数族裔
- ◆ 认识到现今全球人口四处散居是普世现象, 愈来愈多印度尼西亚家佣/

少数族裔来到香港是大势所趋，我们毋须回避之

- ◆ 认识到居港印度尼西亚家佣/少数族裔其文化、历史、宗教及生活等概况究竟如何

2. 情感态度层面 (Affective)

- ◆ 除去了对居港印度尼西亚家佣/少数族裔的恐惧和不安，又消除了对他们的冷漠心态
- ◆ 内心愿意走进一步，伸出手谊之手，接纳居港的印度尼西亚家佣/少数族裔，并与他们交往
- ◆ 能勇敢地本着神的爱去关怀和善待居港的印度尼西亚家佣/少数族裔

3. 技巧技能层面 (Conative)

- ◆ 学习到居港印度尼西亚家佣/少数族裔的一些语言
- ◆ 懂得用广东话或他们的家乡话，与居港的印度尼西亚家佣/少数族裔说话和沟通
- ◆ 懂得在何时何地，抓紧适当的机遇，与居港的印度尼西亚家佣/少数族裔建立友谊
- ◆ 晓得从居港印度尼西亚家佣/少数族裔的「思维/思想参照系统」(frame of reference) 或「世界观」(worldview) 的角度，去明白他们的生活与行为
- ◆ 晓得调整自己的观点和心态，以达致成功的跨文化沟通

4. 文化处境层面 (Cultural/Contextual)

- ◆ 能观察到香港人及自己都普遍是倾向「单一文化观点」的，故每当与居港的印度尼西亚家佣/少数族裔交往时，肯警惕自己常加留意，甚至刻意去克服之

- ◆ 能对居港印度尼西亚家佣/少数族裔的文化有一定的掌握和认识
- ◆ 当教会对居港印度尼西亚家佣/少数族裔展开服事时，能够在活动安排上避免落入无知和误解的文化陷阱中
- ◆ 在推行这类事工时，认识到自己教会周围处境所带来的种种优势及限制，教会又可如何去善用或突破之

（五） 堂会推行族群宣教教育之活动概览

有了以上的成果设定，堂会就可用它们为导向，设计及安排一些节目来配合。以下是笔者按着香港华人教会的一般概况，建议堂会可进行的族群宣教教育活动。所列出的各类活动，原则上每项都是具体可行的；但如何按部就班地推行，则需要由堂会的牧者和领袖作决定。

（1） 「宣传性」的族群宣教教育活动

这类教育活动是较为低调和隐藏的，目的是让弟兄姊妹在不知不觉间，因着透过不同途径，接收到这方面的信息，因而有所关注。活动举例：

- ◆ 在自己所属教会的显眼之处，恒常挂上大型横额，张贴大型海报或竖立大型「易拉架」，内中尽见不同文化、不同族群的「头像」(headshots)，好提醒出入教会中的信徒，当常常「心系万民」(包括居港印度尼西亚家佣)，并应多尽一分努力与他们为伍，甚至服事他们。
- ◆ 在教堂范围内的墙报板，张贴有关服事居港印度尼西亚家佣的宣传海报，好让更多肢体逐渐注意到，会外有其它教会、福音组织及宣教机构等，已展开了这类型的活动或已提供了适切他们需要的聚会。这样的行动可对会众产生觉醒作用。
- ◆ 教会若能在自己的主日周刊/程序表，发布或转载上述这类消息则更佳，因为它能更广泛地唤醒弟兄姊妹关注此事。

（2） 「教导性」的族群宣教教育活动

这类教育活动是与圣经教导关系密切，多是透过较为「正规」(Formal)的教学或讲道的场景而传递出去，它多会激发聚会参加者有信仰反思和回响。活动举例：

- ◆ 教会的牧者（特别是主任牧师）多在主日崇拜中讲解神的话语，叫弟兄姊妹知道神的心意是要教会及基督徒去关爱散住在我们中间的外人/寄居者（即包括居港印度尼西亚家佣），并且天国的福音也是为他们预备的，教会须向他们宣教。
- ◆ 在教会内开办 6-8 课专题培训班--题目如：「香港教会与少数族裔事工」；「从基督教使命看香港的『散聚群体』」；「认识及开展本地跨文化、跨族裔事工」等等，并大力呼吁弟兄姊妹报名参加。
- ◆ 若举行培训课程的环境和气氛尚未成熟，则可改为举行一次这类题目的专题讲座；形式可以是小组、团契、主日学、祈祷会，或是全教会的聚会。这样，就可在一定程度和范围上传达了这方面的信息。

(3) 「属灵性」的族群宣教教育活动

这类教育活动主要是让参加者在过程中，既意识到族群这方面的需要，更是藉此学习把心灵「上向地」转向神，呼求祂来赐福、引导和帮助。活动举例：

- ◆ 在主日崇拜中为服事「散聚群体/少数族裔」（包括印度尼西亚家佣）祈祷，最好有牧者领祷，或放在全会众的公祷时间中。
- ◆ 教会每周恒常的祈祷会，间中也以关爱及服事印度尼西亚家佣/少数族裔为祈祷的事项。
- ◆ 教会的牧者或领袖，安排教会肢体进入「散聚群体/少数族裔」（包括印度尼西亚家佣）聚集之处，进行「行区祈祷」活动。

(4) 「参与性」的族群宣教教育活动

这里所谓「参与性」的活动，是指各类活动都是安排在堂会范围或香港

内进行，而且时间较短，或是半天，或是一天，甚或只是瞬间行动。但无论怎样，都是需要肢体亲自参与的。活动举例：

- ◆ 教会牧者或领袖，透过不同场合，鼓励会友/肢体在教会范围内，每逢遇见印度尼西亚家佣，能主动地与她们打招呼及谈话。同样道理，会友/肢体的家中若聘有印度尼西亚家佣者（或其它族裔家佣），也宜多主动关爱她们，多一点谈家务以外的事。
- ◆ 经教会安排及连系下，带领肢体参加由香港某个文化团体主办的「文化交游」活动（例如探访尖沙嘴重庆大厦），¹⁹ 或鼓励肢体出席由某个社会、宗教团体主办的「不同族裔人士共融」活动，或每年举行的关爱家佣「嘉年华」大型聚会，²⁰ 藉此便可加强肢体关心其它族群的意识，也可提升他们尊重不同文化传统的情怀。
- ◆ 教会与某些福音机构合作（例如香港亚洲归主协会），举办香港迪士尼乐园或海洋公园「一日游」（经申请后通常都可得到免费入场券），鼓励在教会中的弟兄姊妹及印度尼西亚家佣报名参与，特别鼓励会友中作基督徒雇主的，带同其印度尼西亚家佣一起参加。相信在较自然及欢乐的气氛中，族群及文化界线就易跨过了。
- ◆ 教会在某些合适的节日中，邀请本港其它族裔的教会及基督徒（例如新界的尼泊尔教会），前来一起聚会交往。相聚时大家既可一起【上向】崇拜主，也可彼此【横向】作文化交流，建立友谊。跨族群、跨文化意识藉此就可强化，日后要推动服事印度尼西亚家佣事工也来得较为容易。
- ◆ 教会可提供一些空间、设备及资源（例如：教会某宽敞角落，备有桌子和椅子、一些印度尼西亚文杂志及饮品小吃等），让出入于教会四周的印度

¹⁹ 参 Facebook 专页之「文化交游」（Cultural Outings），这组织举办了多次本地跨文化体验团，其中一个热门地点，就是尖沙嘴重庆大厦。

²⁰ 例如香港基督教机构「荣耀事工」，近年就曾多次于油尖旺地区发起「油尖旺区共融日」活动，为的是去服事该区的少数族裔人士，让他们知道香港教会接纳并关心他们。内容包括传讲关爱信息、诗歌敬拜、民族舞蹈、歌唱表演及派发礼物等。至于关爱家佣的「嘉年华」大型聚会，则每年由联合基督教组织「印度尼西亚家佣关爱组」所主办，地点为香港维多利亚公园。

尼西亚家佣（因陪伴基督徒雇主而到了教会）有一个舒适的「落脚点」。
与此同时，又可安排几位肢体参与其中，逐步建立关系。

- ◆ 若教会有足够资源，可在教堂内、外设立「服事中心」，动员更多肢体起来，以短期或长期方式举辨不同类型的活动（例如：计算机班、英语班、烹饪班或美容班等），以吸引不同族裔人士来参加。这是建立双方感情的首要途径，也是福音日后得以传递给他们的重要管道。²¹

(5) 「个别性」的族群宣教教育活动

所谓「个别性」的意思，是指教会成功地鼓励及促成信徒，能在其个人独处时段，或在其家庭、工作岗位及人际网络等方面，都能实践一些行动，以培育及巩固他/她懂得关爱万民（包括印度尼西亚家佣）的情怀。活动举例：

- ◆ 信徒在每天个人祷告灵修时，使用「万民福音使团」（Crossroads Publications）所出版的代祷季刊《宣教日引》（或使用其它类似的数据），叫自己每天在神面前，得诚心地为世上不同的族群代求。²²
- ◆ 信徒多阅读和默想圣经中记载着有关万民/万族/万邦/列国的经文，看看有何属灵亮光及宣教启迪，是神透过其话语，提醒我们作为神子民应有的责任和使命。举例说，不妨从查考诗篇（Psalms）作开始，这将会是一个满有宣教意义及开阔心怀的行动。十多年前，笔者在美国福乐宣教学院进修时，就曾如此学习过，感到获益良多。
- ◆ 信徒多阅读有关香港少数族裔的书籍，中文著作例如：青桐社出版的《五色的眼睛》，罗贵祥博士撰写的《香港·多一点颜色》，黄桂莲传道的著作《型「南」驾到》等。至于印度尼西亚家佣事工方面，可阅读翟浩泉牧师之《起步！印佣事工：教会及各行业总动员》及林守光牧师之《向深海逆

²¹ 在香港，近几年来确有好些教会和基督教团体正积极响应圣灵的感动，以不同的途径和方式去服事在港的少数族裔人士（例如：印度尼西亚、菲律宾、泰国佣工，或印度、巴基斯坦及尼泊尔人士等），并且把握机会分享耶稣基督的福音。

²² 读者若想索阅《宣教日引》这份代祷刊物，可联络香港差传事工联合会查询一下。另有关「万民福音使团」之资料，可浏览以下网址：www.missionpathway.org。

航：拓展印佣事工的反思及进路》等。²³另关于于英文的著作，则可参阅：Gordon Mathews. *Ghetto at the Center of the World: Chungking Mansions, Hong Kong* (已有中译本--《世界中心的贫民窟：香港重庆大厦》)，Nicole Constable. *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Migrant Workers*.²⁴ 当我们愈多认识不同族裔人士的生活实况，便会愈对他们生发关爱和体谅之情。

- ◆ 若信徒家中有不同族裔的「家务助理」（例如：印度尼西亚籍、菲籍或泰籍），可尝试以更大的爱心及包容对待她们/他们，或把握机会向她们/他们介绍耶稣基督的福音；甚致带领她们/他们参加教会所举辨的活动。
- ◆ 信徒在自己的人际及工作网络中，不妨把握机会多结识不同族裔的朋友（如印巴裔、日本裔或非洲裔等），并以友善的态度和他们积极交往；过程中又学习尊重和理解他们的文化与传统。
- ◆ 信徒可考虑加入「服事少数族裔」的义工行列（例如：新福事工协会、香港融乐会及基督教励行会等），以爱的实际行动来克服文化及语言的障碍，并以此来表达自己可以长期关爱其它的族群。

(6) 「学习性」的族群宣教教育活动

顾名思义，安排肢体参加这些活动，是为了学习这方面的知识和经验。安排参观的对象，特别指自己堂会以外的教会或机构，虚心地向他们「取经」。活动举例：

- ◆ 教会牧者、领袖及肢体，一起参观有推动印度尼西亚家佣事工的堂会或宣教机构，从中可学习到服事的理念、模式和方案计划等。

²³ 亚洲电视新闻与信息科，《五色的眼睛》，香港：青桐社，2007；罗贵祥，《香港·多一点颜色》，香港：民政事务局，2006；黄桂莲，《型「南」驾到》，香港：天道书楼，2011。翟浩泉，《起步！印佣事工：教会及各行业总动员》。香港：迎欣出版社，2012。林守光，《向深海逆航：拓展印佣事工的反思及进路》。香港：迎欣出版社，2013。

²⁴ Gordon Mathews. *Ghetto at the Center of the World: Chungking Mansions, Hong Kong*. Chicago: University Of Chicago Press, 2011; Nicole Constable. *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Migrant Workers*. 2th Edition. New York: Cornell University Press, 2007.

- ◆ 有推动印度尼西亚家佣事工的堂会或宣教机构，他们间中也会举办相关的专题讲座或培训班。教会牧者、领袖及肢体，可积极报名参与，从而得着帮助和指引。

(7) 「行动性」的族群宣教教育活动

这里所指的「行动性」教育活动，其实也包含了肢体的「参与性」层面，与上述第四类相同。不过，这里的活动安排，特指走向海外及进入国内的短宣行程，相比之下，时间较长，从 2-3 天到 8 天、10 天等。活动举例：

- ◆ 教会鼓励及安排肢体参与自己教会、其它差会或差传机构所举办的正规「短宣」活动，让弟兄姊妹走到前线，亲身体验一旦进到万民中，可如何在跨文化处境下（cross-cultural settings）去关爱及服事他们。一般来说，弟兄姊妹中有了服事其它族群的经验，转过来再服事居港的印度尼西亚家佣，理应较为反应积极。

(六) 堂会落实族群宣教教育的指引

为了在堂会中有效地推动及落实上述的族群宣教教育，并且达致期望中的「成果」-----更多堂会肢体得从「我族中心主义」中释放出来，逐步迈进「族群相对主义」-----笔者提出一些实践指引，以作参考。

(1) 適切期限

固然，堂会在会众中推展族群宣教教育是长久的工作，不宜随便中断；但假若教会是期望能够早日跨过障碍，开拓出服事印度尼西亚家佣的事工，则这样的教育活动，就需要放在一个适切的期限中（time frame）来落实，以免耽延日久，服事动力也就无法产生出来！按个人的经验，以 2-3 年为期应该是合适的。若想仅使用一年教育时间就促成印度尼西亚家佣事工的出现，看来会过于理想化了；也低估了价值观要改变所带来的阻力。若以

4-5 年为一个教育进程，则恐怕过于漫长，很多居港印度尼西亚家佣亦早已返回家乡，机会也白白失掉了！

(2) 循序渐进

相信大家都晓得，教育是一个「历程」(process)，弟兄姊妹在其中慢慢地被塑造和改变，成效并非一蹴而就。虽然笔者已胪列了七个范畴共 24 个族群宣教教育活动，但并非说各堂会须照单全收，或是务必在 2-3 年内全部实行。不是的，堂会牧者和领袖应按实况而去推动，从容易到艰难，从简单到复杂。不过，亦应考虑到上述 2-3 年的期限因素，避免推出的项目不致过于宽松和漫长，以致服事印度尼西亚家佣事宜最终不了了之！

(3) 全体学习

关于服事印度尼西亚家佣的异象，当然由牧者及领袖先作开始，并且逐步向会众推动下去是最好的。但谈及教会怎样得从「我族中心主义」进到「族群相对主义」，则应该是人人都需要的，并不分位份的高低。是以上述提及的各类族群宣教教育活动，都是以全教会为对象，如无必要，毋须划分得太仔细，限制了某些人参加的权利。毕竟，有果效的印度尼西亚家佣事工，是需要有「更大的基础」(即有更多具「族群相对主义」心态的肢体)才能承托着的。

(4) 核心元素

在所推出的各项教育活动中，若想最终达到预期目标，笔者深深感到，有三大核心元素是至为关键的，需要推动者牢牢记着。其一为「祈祷」，只有透过热切的祷告，圣灵在各人生命中动工，人才会超越自身文化的自然堕性(以「我族」作中心)，进而看到别族群、别文化的重要(洞悉到「族群的相对性」)；其二为「话语」，透过清晰的圣经教导，才能打开我们的属灵眼界，去关顾活在我们身旁的外人、寄居者，也就是居港的印度尼西亚家佣；其三为「生命」，就是推动此等教育活动背后的「宣教人」(即热

心于此项事工的牧者、领袖或信徒)。他们必须坚持信念，知难而进，才能发挥影响力，促成这类工作的出现。综合而言，可称为「铁三角」的动力。

(5) 经验学习

大家或许已留意到，以上提出的教育活动，很多都属「非正规的训练活动」(Non-Formal Training Activities)。这是因为笔者相信，人内里生命主观上的转化(例如：从心底里相信及接纳印度尼西亚家佣带来的文化差异是正常的和合情合理的)，往往是需要接触交往的过程中而出现的；它并非只是一个认知问题，仅靠灌输知识就可解决。是以很多教育活动安排，是促使肢体走向印度尼西亚家佣/少数族裔中间交往，或到其它堂会和机构中揣摩学习，目的都是叫参加者从实际经验中去反思、学习和成长。堂会需要掌握到这个设计的特色。

(6) 导师指引

与上点有关连的，既然参加者是需要多从实践经验中学习而成长，哪么，设立更多活动前/后的 briefing/de-briefing 聚会，及提供更多从旁指导的人才就十分重要了！堂会需要在这方面多所关注和早作预备，以免在频繁活动过后，却因忽略了这个环节，结果仍达不到预期的效果。

(7) 成果导向

堂会在推动各类教育活动之同时，须不时回到原先所期望达致的「成果」(outcomes)中，看看所安排的各项节目和内容对此是否有所跟随，是否都朝着这些目标进发；若一旦有所偏离，就必须及早修正。此外，「成果导向」的教育模式，一向都重视学习者的反省和自发能力，是以从旁指导的导师，也同样需要协助参加者不断参照这些期望达致的「成果」，好让他们得以成功转化，成为一位拥有「族群的相对性」的堂会牧者、领袖或信徒。

（七） 结语

香港社会现今居住了超过 45 万的「少数族裔」，其中包括了约 15 万的印度尼西亚家佣，这是铁一般的事实。作为香港人，我们总不能回避他们的真实存在，反应学习如何在文化有差异之下彼此和谐相处。不仅如此，作为香港的基督徒，更应该听到主的吩咐，要进一步服事他们和向他们分享基督救赎的爱。

然而，回归现实，香港华人教会及基督徒又真的有积极的行动吗？看来并非如此！其中一个原因，乃因香港人（包括香港基督徒）受到了「我族中心主义」所左右（有相关的现象及事件证实的），以致缺乏了此等服事及关爱的行动。今天的教会若想突破之，就必须回到教育层面作工夫，就是向会众施行族群宣教教育的工作。这样，因着受教者生命有转化，愈来愈相信及认同「族群相对主义」的真实性和重要性，才有望扭转形势，从而见到更多教会兴起，为主进到印度尼西亚家佣（或其它少数族裔）中间，作美好的见证。

如何进行呢？本文建议，香港华人堂会可先从四方面（即知识见解、情感态度、技巧技能及文化处境层面）订出族群宣教教育期望达致的「成果」，继而在期望达致的「成果」之导向下，我们可为堂会订出一连串的教育活动，从而透过此等活动，可改变及扩阔基督徒的文化世界观，就是叫他们更能接纳别族的文化 and 更晓得与其它族群交往；这样，堂会起来服事印度尼西亚家佣及向她们宣教的日子就不远矣！至于此等族群宣教教育活动，则可从以下七个范围去进行。它们分别是：宣传性的、教导性的、属灵性的、参与性的、个别性的、学习性的及行动性的。而为了保障这些教育活动得以「达标」，也就是真正看见预期的「成果」，笔者也提出七项指引，期望教育执行者可据此来落实各项安排，以致得见果效。这七项指引是：适切期限、循序渐进、全体学习、核心元素、经验学习、导师指

引及成果导向。

但愿今后有更多香港华人教会及基督徒，因着参与此等族群宣教教育活动，成功地从「我族中心主义」的心态中，转进了「族群相对主义」的思维里，从而激发起来，投身服事印度尼西亚家佣（或其它少数族裔）及向她们作宣教的行动，以致主得荣耀、族群蒙福！阿们。

《环球华人宣教学期刊》第 36 期，2014 年 4 月。

(本文蒙作者供稿，谨此致谢！作者保留本文版权。)

(八) 参考书目

丘晓东，〈一个城市 几种颜色〉。【网上文章】，见网址：<http://ls.hket.com/hk/liberalStudiesTopicsAction.do?action=listdetail&method=N&id=ff80808115f9d949011776918f9e52fe> 浏览日期：2012年6月14日。

亚洲电视新闻与信息科，《五色的眼睛》，香港：青桐社，2007。

林守光，《向深海逆航：拓展印佣事工的反思及进路》。香港：迎欣出版社，2013。

社论时评：〈开阔思维 视少数族裔为重要人力资源〉。《社情》(Scenario)，42期（「香港社会服务联会」出版），2014年1月号。

香港天主教劳工事务委员会与教区菲藉人士牧民中心，《印度尼西亚籍外佣在港工作状况调查》，香港：香港天主教劳工事务委员会与教区菲藉人士牧民中心，2011。【网上文章】，见网址：http://www.hkccla.org.hk/article/RI_111019.pdf 浏览日期：2014年3月19日。

香港特别行政区政府 政府统计处，《2011年人口普查--简要报告》，修订日期：2012年2月21日。

区可茵，〈外籍佣工〉，《时代论坛》，1380期，2014年2月9日。

梁永强牧师，〈宣教新角度：本地少数族裔宣教的谦卑进言〉。《基督教周报》，第2532期，2013年3月3日。

连达杰主编，《普传恩光 直到万邦》(宣教入门12课)。香港：香港浸信会差会，2013。

陈家良，〈睦邻、穆邻〉。《灵光中文堂第37届差传年会》(2013年11月24日至2013年12月15日)。

麦美贤 (Mariyam Magdalena)，〈抓着彩虹：在香港生活的日子〉。《先锋讯》(中华基督教礼贤会香港区会差会)，110期，2013年10月。

黄桂莲，《型「南」驾到》，香港：天道书楼，2011。

黄颖颖主编。《宣教日引：认识未得之民 每日灵修代祷》。Los Altos, CA: 万民福音使团, 2014 年 1-3 月 (春)。

翟浩泉,《起步！印佣事工：教会及各行业总动员》。香港：迎欣出版社, 2012。

戴威,〈承传跨文化宣教使命---印度尼西亚女佣关爱事工之开展计划书〉。中国宣道神学院 2012 年毕业企划论文, 2012 年 5 月 10 日。

罗贵祥,《香港·多一点颜色》, 香港：民政事务局, 2006。

苹果日报,〈初一洗头犯忌 印佣捱打 六旬女主涉伤人惹官非〉(苹果日报 2013 年 2 月 11 日标题),【网上文章】,见网址：<http://hk.apple.nextmedia.com/news/art/20130211/18162730> 浏览日期：2014 年 3 月 19 日。

Bennett, Milton J., "Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity." In R. Michael Paige ed., *Education for the Intercultural Experience*. (2nd Edition, Paperback). Yarmouth, Maine: Intercultural Press, Inc. 1993. pp. 21-71.

Constable, Nicole, *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Migrant Workers*. 2th Edition. New York: Cornell University Press, 2007.

Mathews, Gordon, *Ghetto at the Center of the World: Chungking Mansions, Hong Kong*. Chicago: University Of Chicago Press, 2011.

Wan, Enoch, "Ethnocentrism". In A. Scott Moreau ed., *Evangelical Dictionary of World Missions*. Baker Academic, 2000, p. 324.

Wan, Enoch, ed., *Diaspora Missiology: Theory, Methodology, and Practice*, Portland, OR: Institute of Diaspora Studies, Western Seminary, 2011.

《环球华人宣教学期刊》第 36 期, 2014 年 4 月。

(本文蒙作者供稿, 谨此致谢!)