

香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究 研究報告

2020 年 6 月



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

委託機構

平等機會委員會



執行機構

香港浸會大學
青年研究實踐中心

目錄

行政摘要.....	7
1. 主要發現.....	8
A. 學生調查.....	8
B. 與少數族裔青年和/或成人的個人和焦點小組訪談.....	10
C. 僱主研究.....	13
2. 建議.....	16
第一章：導論.....	19
1. 背景.....	19
2. 目標.....	19
3. 報告的結構.....	19
第二章：文獻綜述與概念框架.....	20
1. 平等機會的觀點.....	20
2. 概念框架.....	20
第三章：香港少數族裔的教育與就業統計趨勢分.....	24
1. 香港少數族裔人口和出生地統計趨勢.....	24
1.1 香港少數族裔人口.....	24
1.2 香港少數族裔的出生地.....	25
2. 香港少數族裔教育統計趨勢.....	27
2.1 18-64 歲少數族裔的教育程度.....	27
2.2 19 至 24 歲的人的就學率.....	27
2.3 接受全日制專上教育課程的本地非華語學生人數.....	28
3. 香港少數族裔就業統計趨勢分析.....	29
3.1 在職成員平均人數、住戶人數和月收入中位數.....	29
3.2 勞動力參與率和失業率.....	31
3.3 在職少數族裔的職業分佈.....	32
第四章：研究方法.....	36
1. 方法.....	36
2. 樣本和取樣.....	36
2.1 對中四至中六學生的問卷調查.....	36
2.2 少數族裔青年和成人的個人和焦點小組訪談.....	38
2.3 僱主電話調查和個人訪談.....	38
3. 量度工具和訪談指南.....	39
4. 資料分析.....	40
第五章：學生調查結果.....	41
1. 介紹.....	41
2. 人口和背景特徵.....	41
3. 個人層面變項.....	43

3.1 教育期望（EA）、職業和教育決策自我效能感（CEDSIS）和一般自我效能感（GSE）.....	43
3.2 學業成績和考試成績.....	46
3.3 中文考試.....	46
4. 家庭層面變項.....	47
4.1 家庭特徵和社會經濟地位.....	47
4.2 家庭社會資本.....	49
4.3 在家討論有關中學後的規劃.....	50
4.4 少數族裔家庭中的語言使用.....	50
5. 學校層面的變項.....	52
5.1 在校討論有關中學後的規劃.....	52
5.2 討論有關中學後的規劃（按目的）.....	52
5.3 學校少數族裔集中度與朋友類型的關係.....	53
5.4 學校少數族裔集中度與少數族裔學生的志向和自我效能感的關係.....	55
6. 社區和社會層面特徵.....	56
6.1 朋輩支援.....	56
6.2 宗教參與.....	56
6.3 使用中文媒體.....	57
6.4 在現居地溝通能力.....	57
6.5 語言能力.....	59
6.6 獲所在社會接納的主觀感受.....	60
7. 志向和自我效能感.....	60
7.1 教育志向.....	60
7.2 職業與教育決策自我效能感量表（CEDSIS）.....	62
7.3 一般自我效能（GSE）.....	67
8. 啟示.....	69
第六章：少數族裔青年和成人的個人訪談和焦點小組的研究結果.....	70
1. 參加者簡介.....	70
2. 過度路徑中少數族裔青年的經驗與所面臨障礙.....	72
2.1 從中學教育到專上教育.....	73
1. 少數族裔青年的學業成績.....	73
2. 獲得專上教育相關的資訊和資訊的有效傳遞.....	74
3. 家庭支援.....	75
4. 家庭經濟負擔.....	76
5. 重要他人的建設性意見、建議和回饋.....	77
6. 專上課程教學語言.....	78
7. 聯繫.....	79
2.2 從中學教育到工作及從專上教育到工作.....	79
1. 當粵語能力有限，所得機會就會有限.....	79
2. 自覺工作機會和職業發展有限.....	81
3. 工作中的關係.....	81
4. 實習.....	82
2.3 成功和失敗的求職經驗.....	82

1. 語言問題：少數族裔青年與僱主的期望差距.....	82
2. 過度依賴少數族裔之間的關係.....	84
3. 對資源的認知和利用資源的意願.....	85
4. 正式的衣著、儀容管理與文化敏感度.....	86
2.4 對中文能力的要求是作為選擇不同出路的主要障礙.....	86
2.5 學業和就業規劃是一個過程而非結果.....	89
3. 影響少數族裔青年過度期的因素與受訪者的建議.....	91
3.1 影響少數族裔青年學習和就業途徑的關鍵因素.....	92
1. 資訊的準確性和充分性.....	92
2. 支援的可用性以及社會資源的可獲得性.....	93
3. 個人能力和主動性.....	93
4. 財務狀況.....	94
5. 語言能力.....	94
6. 文化定型和華裔和少數族裔之間的相互理解.....	94
3.2 少數族裔青年及相關成年人的建議.....	94
1. 為提高中文水準度身定做的課程.....	95
2. 面對面的建議和少數族裔導師的分享.....	96
3. 學校和非政府組織的少數族裔職員促進與少數族裔家長的溝通.....	97
4. 對教師和社會工作者的支援和跨文化能力培訓.....	98
5. 文化敏感度和共融的環境.....	100
4. 啟示.....	101
第七章：僱主電話調查及訪談結果.....	102
1. 僱主調查.....	102
1.1 資料收集.....	102
1.2 參與調查的僱主簡介.....	102
1.3. 員工招聘.....	104
1.4 少數族裔員工資料.....	105
1.5 僱主對受本地教育的少數族裔員工的看法.....	107
1.6 對於平等機會和種族歧視的意見.....	110
1.7 對少數族裔對就業服務的知悉.....	112
2. 與僱主的個人訪談.....	115
2.1 僱主對僱用少數族裔的考慮.....	116
1. 少數族裔員工的優勢.....	116
2. 少數族裔就業的障礙.....	116
2.2 鼓勵少數族裔就業和種族共融的措施.....	120
3. 啟示.....	121
第八章：討論和建議.....	122
1. 討論.....	122
2. 建議.....	123
2.1 提高少數族裔的中文水準.....	124
2.2 擴大就業可能性和機會.....	124
2.3 加強支援網路.....	125
2.4 培養多元文化環境.....	126

鳴謝.....	129
參考文獻.....	130
附錄一：學生問卷（中四至中六學生問卷調查）	134
附錄二：電話調查問卷(僱主).....	144
附錄三：中四至中六學生訪談大綱.....	152
附錄四：已完成專上教育的在職少數族裔青年訪談大綱.....	155
附錄五：少數族裔青年之父母訪談大綱.....	158
附錄六：中學教師訪談大綱.....	161
附錄七：中學及非政府機構之社工/輔導員訪談大綱.....	164
附錄八：僱主的個人訪談問題大綱.....	167
附錄九：正在修讀專上課程之少數族裔青年聚焦小組大綱.....	172
附錄十：由中六轉至就業之少數族裔青年聚焦小組大綱.....	174
附錄十一：18歲以下問卷調查家長同意書（學生問卷調查）	177
附錄十二：中四至中六學生問卷調查同意書(學生問卷調查).....	178
附錄十三：18歲以下個人訪談家長同意書（中四至中六學生訪談）	179
附錄十四：個人訪談同意書(中四至中六學生訪談).....	180
附錄十五：個人訪談同意書（已完成專上教育的在職少數族裔青年）	181
附錄十六：個人訪談同意書（有失業經歷少數族裔青年）	182
附錄十七：個人訪談同意書（少數族裔青年之父母/僱主）	183
附錄十八：個人訪談同意書（教師、社工/輔導員訪談指引）	184
附錄十九：焦點組同意書（正在修讀專上課程之少數族裔青年/中六畢業後已 就業的少數族裔青年）	185
附錄二十：非政府組織和政府現時提供的教育和就業支援服務.....	186

(內容以英文報告為準)

研究團隊

首席研究員

陳德茂博士

香港浸會大學社會工作系副教授

共同研究員

陳炳坤博士

香港浸會大學社會工作系講師

曹熾妮博士

香港浸會大學社會工作系助理教授

陳綺媚博士

香港浸會大學社會工作系講師

研究助理

梁燕珊女士

香港浸會大學青年研究實踐中心高級研究助理

于福源先生

香港浸會大學青年研究實踐中心高級研究助理

曾康琳小姐

香港浸會大學社會工作系研究助理

報告摘要

平等機會委員會（EOC）委託我們的研究小組對「香港少數族裔青年教育和就業路徑的研究」進行研究調查。本研究旨在探討香港少數族裔青年教育與職業成就的相關情況。

本研究的具體目標如下：

- （a）提供香港少數族裔教育和就業的統計趨勢；
- （b）研究少數族裔青年的教育和職業志向，以及他們實現學業和就業目標的策略；
- （c）探討他們是否獲得有關進修、就業和前途的支援、建議和資訊及其渠道，並評估其有用性；
- （d）調查少數族裔青年由中學過渡到專上教育（無論是學術教育或是職業訓練）的經驗；
- （e）說明少數族裔青年從學校到工作的過渡經歷；
- （f）辨識這兩種過渡的機制，並概述導致成功過渡的因素，以及這些過渡的障礙；
- （g）評估少數族裔青年、少數族裔家長、教師和學校其他相關專業人員以及僱主對少數族裔教育和就業的看法；
- （h）將華裔納入樣本，以比較和對比少數族裔青年與華裔青年的志向、策略、經驗和決定因素；以及
- （i）就著制度上的支援，提出具體政策建議，以促進少數族裔青年成功過渡至大專教育和工作，並為他們制定教育和就業規劃實用指南。

本研究採用混合方法，提供定性與定量相結合的資料，以瞭解不同人士對少數族裔青年在中學後過渡的看法與經驗。這項研究包括三個部份：（i）學生調查；（ii）對少數族裔青年和/或成年人（包括少數族裔父母、教師和社會工作者）的個人和焦點小組訪談，及（iii）對僱主的電話調查和個人訪談。

共有 909 名來自 67 所學校（包括巴基斯坦、尼泊爾、印度、菲律賓和華裔）的中四至中六（S4-6）學生參加了學生調查。研究共開展 8 個焦點小組，成員包括 25 名少數族裔青年，他們正在接受專上教育（6 組共 20 名少數族裔青年）或正在工作而沒有取得專上教育資格（兩組共 5 名少數族裔青年）。研究小組亦與 16 名中四至中六的少數族裔學生和 17 名已完成中六及大專教育並正在工作的少數族裔青年進行了焦點小組或個人訪談。此外，15 名成年人（包括少數族裔的家長、教師和社工）參加了個人訪談。341 家中小企業和 65 家大企業的僱主參加了電話調查，10 名來自不同行業的僱主參加了個人訪談。

1. 主要發現

A. 學生調查

少數族裔學生比華裔學生有更高的志向和自我效能感

1. 少數族裔學生的教育志向顯著高於華裔學生（分別為 50.94 和 48.63， $p<0.001$ ）。他們在職業和教育決策自我效能感方面也較高：總體（37.07 對 36.16， $p<0.05$ ）、未來學業（14.26 對 13.68， $p<0.05$ ）、未來職業（14.69 對 14.14， $p<0.001$ ），但未來規劃並沒有差異。少數族裔學生在一般自我效能感方面也優於華裔學生（29.49 對 25.81， $p<0.001$ ）。

少數族裔學生家庭資源參差

2. 在父母教育和家庭收入方面，少數族裔學生的家庭通常不如華裔學生家庭。少數族裔父親和母親之中，分別大約有 23.4% 和 21.9% 在中學畢業後完成職業訓練或以上程度，而華裔父親和母親的比例分別為 29.4% 和 23.5%。在家庭月收入為 60,000 元及以上的家庭中，華裔學生的比例（12.3%）高於少數族裔學生（5.7%）。

3. 儘管社會經濟地位較低，但少數族裔家庭較華裔家庭有較高的家庭社會資本（分別為 14.16 和 12.09， $p<0.001$ ），其衡量標準是父母與子女討論學校事務、幫助或檢查子女的功課、參加學校活動、與子女討論未來的就業計劃，以及與學校聯絡。

4. 在少數族裔家庭中學習非母語語言的機會是有限的。由於大部分少數族裔的父母，尤其是母親，在日常生活或工作中不會說粵語，他們中的許多人(60%) 從不或很少幫助子女學習粵語。由於少數族裔父母稍為傾向說英語多於粵語，他們傾向幫助子女學習英語而不是粵語。然而，亦有 50% 的少數族裔父母從不或很少幫助他們的子女學習英語。

少數族裔學生經常在學校談論他們中學後的規劃

5. 在兩組學生中，有相近比例的學生與教師談論他們在中學後的規劃（76%）。然而，與華裔學生（34%）相比，少數族裔學生（27%）較少與社工或輔導員談論此事。與華裔學生（78%）相比，較高比例的少數族裔學生(91%)會與朋友/同學談論中學後的規劃。

朋輩支援對少數族裔學生很重要

6. 在學業的表現和中學後的規劃上，少數族裔學生較華裔學生擁有較高的朋輩支援（分別為 7.64 和 6.70， $p<0.001$ ）。

學校影響少數族裔學生的朋輩群組和獲所在社會接納的主觀感受

7. 來自少數族裔高集中度學校的少數族裔學生有較高比例的朋友來自他們同一族群，華裔朋友的比例則較低。

8. 獲所在社會接納的主觀感受方面，不同族裔間沒有顯著差異。然而，來自高集中度學校的少數族裔學生獲所在社會接納的主觀感受較低（低集中度學校 對 高集中度學校：30 對 27， $p<0.01$ ；中集中度學校 對 高集中度學校：29 對 27， $p<0.01$ ）。

學校和朋輩的支援及獲所在社會接納的主觀感受都是影響志向和自我效能感的重要因素

9. 迴歸分析結果顯示，個人、家庭、學校和社會因素與教育志向、就業和教育決策自我效能感（CEDSIS）和一般自我效能感（GSE）有關。在教育志向上，在個人層面，華裔學生的教育志向與在香港的居住時間呈負相關。在家庭層面，家庭收入與少數族裔學生的教育志向有正面關連。學校層面的變項則對所有學生的教育志向存在顯著但不同的預測。在一學年內至少與教師討論一次中學後的規劃，對少數族裔學生的教育志向有正面的關係。對於華裔學生，他們的教育志向則與在課堂外可接觸的教師數量有著正面關係。另外，第二組別學校的華裔學生比第三組別學校的學生有更高的教育志向。在社會因素中，朋輩對升學規劃的支援都可以增加兩組學生的教育志向。獲所在社會接納的主觀感受與少數族裔學生的教育志向有正面的關係。

10. 至於 CEDSIS，在個人層面上，無論是少數族裔還是華裔學生，男生並具有較高的主觀學業成績評價，都與 CEDSIS 呈現正面關係。在少數族裔學生中，在香港居住較長時間的學生則有較低的 CEDSIS。在家庭層面上，家庭收入和家庭社會資本分別與少數族裔學生和華裔學生的 CEDSIS 有正面的關係。在學校裡，與教師和社工/輔導員討論至少三次中學後的規劃，分別與華裔和少數族裔學生中較高的 CEDSIS 相關。在社會層面上，朋輩支援和獲所在社會接納的主觀感受都與少數族裔學生的 CEDSIS 存在正面關係。未來升學、未來的職業生涯和未來的規劃與各種 CEDSIS，均存在類似的情況。

11. 在 GSE 方面，在兩組學生中，男生以及有較高的主觀學業成績評價的學生都有較高的 GSE。少數族裔學生在香港居留的時間則與 GSE 呈現負面關係。對於華裔學生，家庭社會資本，以及在一學年內至少 3 次與教師討論中學後的規劃則與 GSE 存在負面關連。對於少數族裔學生，朋輩支援愈多、獲所在社會接納的主觀感受愈強，GSE 水平則愈高。

12. 綜觀而言，家庭社會資本在預測華裔學生的自我效能感變項中似乎較為重要，而這不是少數族裔學生的情況。教師和社工/輔導員在所有變項方面都與兩組學生相關，而後者對少數族裔學生尤其如此。對少數族裔學生而言，朋輩支援和被所在社會接納的主觀感受在所有志向和自我效能感變項上，都尤其重要。

啟示

13. 整體而言，少數族裔學生對教育和職業發展的志向和期望高於他們的華裔同學。因此，根據調查結果，缺乏定立志向的能力，可能並未能解釋少數族裔學生過渡結果不理想的現象。瞭解他們過渡其他可能存在的障礙，以及如何將他們的志向變為現實，是非常重要的。

14. 少數族裔學生可獲得家長、教師/輔導員和朋輩的支援。雖然家長的支援很大，但在預測他們與中學後規劃相關的志向或自我效能感方面，沒有發揮重要作用。然而，為了充分利用所有這些現有的支援，包括父母的支援，可以採取措施以確保這些成年人有充足和準確的專上教育和職業發展的資訊。

15. 獲所在社會接納的主觀感受為影響少數族裔學生的志向和自我效能感的重要因素，因此，通過營造一個開放和歡迎不同文化背景人士的社會環境，以加強社會對他們的接納，是很重要的。

B. 與少數族裔青年和/或成人進行的個人和焦點小組訪談

1. 在這項研究中，來自三種過渡路徑的少數族裔青年參與個人和焦點小組訪談，並分享他們的經驗。三種路徑是：1) 從中學教育到專上教育、2) 從中學教育到工作，以及 3) 從專上教育到工作。以下總結了影響少數族裔青年在不同路徑中成功過渡的經驗和因素。

從中學教育到專上教育

2. 一般而言，參加訪談的少數族裔青年表現出強烈的教育志向。除非他們在中學的學業成績很差，否則他們通常渴望接受專上教育。儘管許多少數族裔青年和他們的父母知道，在香港有很多教育機會同樣給予少數族裔和華裔人士，他們發現少數族裔青年可以選擇的專上教育課程可能很有限。

3. 研究發現少數族裔青年從中學教育到專上教育的過渡，以及能否完成專上教育，受著以下一連串問題和狀況的影響：1) 少數族裔青年的學業成績、2) 與教育和財政援助有關的資訊的可獲得性和有效傳遞（予少數族裔青年和家長）、3) 重要的人士的建設性意見、建議和回應、4) 財務狀況、5) 家庭的支援和鼓勵、6) 專上課程的教學語言，以及 7) 融入學習生活的感覺。

4. 家庭對少數族裔青年在過渡經歷有著重要的影響。然而，值得注意的是，在不同的教育、就業路徑和財政援助方面，少數族裔家長對香港的教育系統認識不多。此外，少數族裔父母的性別角色認知可能會影響少數族裔女性青年的教育和就業路徑，尤其是巴基斯坦和印度年輕女性。他們更有可能在完成中六以後被催促結婚和/或停止學習。

5. 由於家庭經濟困難，對一些少數族裔的青年來說，利用休學年為他們的專上教育賺取學費是平常做法。他們主要考慮三個因素。首先，一些少數族裔青年和家長不知道政府有提供財政援助。其次，一些少數族裔青年不願意申請政府貸款，因為他們誤以為所有的政府貸款都是利息累累的，而擔心畢業後無力償還債務和利息。第三，在某些情況下，由於做臨時工的家長無法提供收入證明，這阻礙了一些少數族裔青年申請經濟援助。

6. 然而，一些最初想升讀專上課程的少數族裔青年，一旦在休學年進入勞動力市場，就可能失去升學的興趣。

從中學教育到工作及從專上教育到工作

7. 少數族裔青年愈多接觸教育和就業相關的資訊、選擇和實際經驗，他們就愈有可能確定自己想要追求什麼，並為未來的道路制定計劃。與華裔同學相比，少數族裔中學生的職業接觸機會是有限的。

8. 少數族裔學生接觸就業機會有限的主要原因：首先，部分少數族裔學生不懂粵語，一些就業活動人員的英文口語能力有限，或未有預備以英語溝通。這可能反映出在一些與就業有關的活動未能充分滿足少數族裔青年的需要。其次，一些少數族裔學生可能未意識到參加這些活動對他們未來的教育和職業成就的重要性。

9. 無論是兼職還是全職，少數族裔青年在開始尋找工作時，通常都會意識到中文的無比重要性。儘管其他的中文考試可以幫助少數族裔青年升讀專上教育，但不足以滿足就業環境的需求。

10. 正如少數族裔青年及其父母所提及，工作機會和選擇是有限的。少數族裔青年的求職通常依賴及受制於自己的家庭和社交網路。

11. 一些少數族裔青年選擇在他們的專上學業中途輟學。這是因為他們感到大學畢業生的就業機會有限和/或一些僱主傾向於不僱用少數族裔。

12. 少數族裔青年覺得實習機會是可取的，並對順利由學校過渡到工作非常重要，因為他們可以獲得實務經驗，而且也有助於他們選擇工作。

成功和不成功的求職經歷

13. 許多少數族裔青年都存在著中文水平不高的問題，這導致很多少數族裔青年找不到理想的工作，或者找不到條件較好的工作。

14. 少數族裔青年表示，他們明白粵語能力對獲得工作機會的重要性。但他們沒有意識到中文書寫能力的重要性。

15. 對就業語言要求有較高認知的少數族裔青年，會較早開始沉浸在較好的中文學習環境中；部份中文學習成績較差的青年則通過積累國際經驗，從而在職業生涯和教育道路上取得了成功。

16. 一些少數族裔青年在教育和職業路徑上遇到障礙，因為他們沒有本地認可的中學學歷；或者他們認為學士學位以外的專上教育無助於實現他們理想的道路。

17. 少數族裔青年依靠其現有的社會關係，而這些關係往往局限於本地少數族裔社區，因而可能令他們難以找到理想的工作，或難以在他們感興趣的行業工作。

18. 這部分研究發現，少數族裔青年往往不知道現有的資源，他們亦通常沒有主動尋找資源；在某些情況下，即使他們知悉這些資源，他們也選擇不利用它們。儘管如此，一些少數族裔青年在充分利用周遭資源的情況下，有著較為順利的求職經歷。

19. 結果還發現，在香港，一些年輕少數族裔求職者和僱主之間存在著期望落差或誤解。由於文化和宗教習俗的影響，一些少數族裔青年可能穿傳統服裝，男的留著濃密的長鬍鬚。有些人在面試時更喜歡休閒寬鬆的衣服。然而，一些僱主可能並不認為這一形象是「專業的」。當然，香港僱主缺乏文化敏感度亦是一個原因。

中文水平是少數族裔青年的主要障礙

20. 有很多少數族裔學生會讀、寫、說中文。但亦有些少數族裔學生幾乎不會說粵語，還有一些少數族裔學生中文和英語都不好。少數族裔學生之間的學習差異大，所需支援亦不一樣。

21. 目前其他的中文課程大多被認為對香港的少數族裔學生並不實用。

22. 許多少數族裔青年認為，從小學習中文、多交華裔朋友，以及接觸大量使用中文的環境，一般有助於中文學習和提高中文水平。

影響少數族裔青年路徑的因素

23. 這項研究揭示了，在香港的少數族裔青年之間的教育和職業路徑因人而異。他們尋求教育和/或職業目標的經歷是不確定的，因此他們總是在不同階段中調適目標，也取決於他們對教育和職業志向的理解和定義；另一方面，亦要視乎他們在生活的不同時期，是否與社會有充分的接觸，以及是否獲得選擇和資訊的機會。因此，少數族裔青年的教育和就業路徑應被視為一個過程，而不是一個零碎的計劃或在特定階段的結果。

24. 研究發現有六個因素對促進和/或窒礙少數族裔青年的教育和職業成就至為關鍵，包括：資訊的準確性和充分性、文化定型和華裔與少數族裔之間的相互理解、語言能力、個人能力和主動性、社會資源的可用性和獲取性，以及財政狀況。

25. 對中文的精通程度是影響少數族裔青年教育和職業追求的一個普遍問題。許多教師、社工和一些少數族裔青年都呼籲需改革中文課程。同時，一些少數族裔青年認為，有更多的華裔朋友，以及接觸大量使用中文的環境，有助於有效學習中文。

26. 為提高中文能力而度身設計的課程，將有助於少數族裔青年成功地從學校過渡到工作，並擴大他們升讀專上教育或工作的選擇。具不同中文能力和/或處於不同階段的少數族裔青年期望獲得不同程度的語言支援。例如，少數族裔青年在中文水平不足的情況下，可能希望提高自己的實用溝通能力，而剛到香港且不熟悉本地教育系統的少數族裔青年，則可能需要更多提升一般中文能力的支援。然而，如果少數族裔青年獲得更多華裔朋輩的幫助，他們定可更有效地學習中文。

27. 我們發現，一些重要人士包括較年長的少數族裔青年、教師、父母、朋友、兄弟姐妹和社工給予直接意見、建議和回應，是幫助少數族裔青年規劃和決定其教育和前途的重要資源。許多少數族裔青年傾向與具有相關經驗的少數族裔導師當面交流，而不是向他們派發教育和職業相關資訊的印刷資料。

28. 據教師和社工所說，一些少數族裔的家長很少參與學校活動，亦很難與他們接觸。他們很難參與子女的教育和職業生涯規劃，也很難給予其子女實質的支援。此外，由於一些家長不懂中文和/或英文，或忙於工作，或沒有與學校建立信任關係，這對傳遞有關其子女教育和就業問題的資訊構成了挑戰。儘管如此，學校和非政府組織的少數族裔員工可以發揮關鍵作用，促進學校和少數族裔家長之間的溝通。

29. 受訪的教師和社工亦提到，他們能得到的培訓或課程很缺乏，尤其是有關少數族裔的文化和如何與少數族裔相處。正如許多教師的印象，在課堂上，少數族裔學生較華裔學生更具活力和健談。這種文化差異對一些教師會造成挑戰，或導致一些學校的教師流失率很高。對學校的教師、社工和其他工作人員而言，更好的文化敏感度培訓和有系統的支援是必需的。

30. 另外，在有招收少數族裔學生的學校，教師需要花費大量時間翻譯教學或就業指導材料。因此，雙語職業生涯規劃材料的開發和提供對教師是有幫助的。

31. 一些少數族裔青年反映，主流社會對少數族裔可能存在定型的印象。少數族裔在傳媒中代表性不足的問題可能會加劇這種情況。社工和少數族裔青年認為，應加強更具文化敏感度和共融的環境，以減少他們在從學校過渡到工作的整個過程中的隱蔽性和社會隔閡。

啟示

32. 少數族裔青年缺乏機會和經驗，這限制了他們升學和就業的可能性。上述結果顯示，少數族裔青年的機會受限，似乎與當前的教育和就業制度有關。教育體系中相對僵化的中文課程產生了語言障礙。由於互動受到限制而缺乏相互理解和接受，以及華裔和少數族裔之間缺乏文化敏感度，都妨礙了少數族裔青年的就業機會。

33. 此外，若少數族裔青年意識到參與職業探索活動和經驗的重要性，將對他們的教育和職業成就產生潛在的重要影響。因此，鼓勵少數族裔青年主動參與其未來規劃，以及加強其主要的支援系統的政策，被視為促進其教育和職業成就的關鍵。

C. 僱主研究

電話調查

承認種族歧視的存在但沒有相關的個案

1. 許多僱主（77.34%）知悉《種族歧視條例》。僱主也普遍認為，工作場所普遍存在種族歧視（5.73），以及求職者會因為種族而不被錄用（5.70）。然而，無論是在招聘過程中還是在工作場所，受訪僱主都表示沒有遇過種族歧視的個案。

不僱用少數族裔是可以理解的

2. 儘管僱主普遍不同意對少數族裔負面形象的描述（10項的平均分=4.17），但在不同行業、不同公司規模和不同的母公司所在地的僱主，對少數族裔的印象存都有差異。與專業服務業的僱主相比，一般服務業的僱主在僱用少數族裔時對他們的民族服飾更為猶豫（分別為 4.24 和 5.25， $p<0.01$ ）。在少數族裔和華裔員工溝通的困難方面，中小企與大企業的僱主之間的分歧較大（分別為 3.48 和 4.32， $p<0.01$ ）。與來自香港的公司的僱主相比，母公司不在香港的僱主較不認同少數族裔和華裔員工的文化和宗教差異會引起衝突（分別為 4.22 和 3.16， $P<0.01$ ）。

3. 再者，僱主普遍認為，少數族裔僱員的中文閱讀和書寫能力較低（5.13），以及不僱用在本地受教育的少數族裔僱員是可以理解的（5.45）。與大型企業的僱主相比，

中小企業僱主較認同不僱用受過本地教育的少數族裔是可以理解的（分別為 4.89 對 5.55， $p<0.05$ ）。

招聘廣告中只使用中文

4. 僱主最普遍採用的招聘渠道是招聘網站（51.7%）、勞工處提供的就業服務及招聘會（42.4%）和報章廣告（38.7%）。超過三分之一的僱主（36.0%）聲稱，在招聘廣告中只使用中文。在製造業和建築業及一般服務業中，只使用中文的比例更高（分別是 42.9%和 42.5%），但大企業（29.2%）和非香港企業（18.2%）的比例較低。

使用少數族裔就業服務的意願偏低

5. 62.6%的僱主知悉勞工處和非政府組織提供的就業服務，4.7%的僱主使用這些服務。在那些沒有使用這些服務的僱主中，只有 36.0%表示會考慮在將來使用這些服務。換言之，大多數僱主無意嘗試這些少數族裔就業服務。

期待政府和平等機會委員會的推動

6. 關於促進種族多元和共融所需採取的行動，大多數僱主支持公眾諮詢（63.3%），以及政府（79.8%）和平等機會委員會（63.3%）的宣傳工作，而多於立法（34.2%）和公司制定的政策（40.4%）。

深度訪談

少數族裔員工有助實踐機構目標和填補職位空缺

7. 僱主聘用少數族裔的主要有兩個原因。首先，少數族裔員工可以協助機構實踐特定的目標。例如少數族裔員工可以拉近機構與少數族裔社群之間的距離。少數族裔警員可以與他們同族裔的成員聯絡；少數族裔傳譯員/翻譯人員具有特定的族裔語言技能；在教育機構中，少數族裔的教師可創造多元文化的環境。這類僱用少數族裔員工的僱主通常對少數族裔員工持積極態度，並欣賞他們對企業的貢獻。第二，對於面臨人力短缺的行業，例如少數族裔的員工可以在餐飲和運輸行業填補空缺。儘管這些僱主對少數族裔也持有正面態度，但少數族裔員工並不是他們的首選。這些職位的員工流動性通常較高。

中文讀寫能力是少數族裔就業的主要障礙

8. 少數族裔與僱主在中文水平上存在期望差距。雖然一些少數族裔青年期望有一個英語的工作環境，但對於不僱用少數族裔的僱主來說，中文讀寫能力是他們的主要考慮因素之一。在一些大型機構，如學校和大型非政府組織，高度的分工可以創造一個環境給一些不懂中文的僱員。然而，大部分僱主，尤其是中小企業的僱主都聲稱，員工需要基本的中文閱讀和書寫技能，包括中文打字。儘管不需要中學文憑試(DSE)的中文學歷，但大多數僱主認為，GCSE 水平的中文讀寫能力不足以應付基本的工作要求。因此，大多數僱主都同意，不僱用在本地受教育的少數族裔是可以理解的。

負面新聞報道影響少數族裔公眾形象

9. 一些僱主聲稱，少數族裔的公眾形象受到難民、非法勞工和犯罪團夥等負面新聞報道的影響。這種負面形象使一些客戶不喜歡與公司的少數族裔員工交往。僱主們也擔心少數族裔員工會損害公司的形象。同時，少數族裔的公眾形象亦可能會影響華裔員工對他們的印象。儘管僱主願意考慮少數族裔的求職者，但少數族裔可能不會被華裔員工接受。

招聘渠道與少數族裔求職者的隔閡

10. 僱主的招聘渠道與少數族裔群體隔閡。大多數使用雙語招聘廣告網站作招聘的僱主，都沒有收到受本地教育的少數族裔的求職申請。從這個意義上說，這些網站對於少數族裔來說，並非有效/有吸引力的求職渠道。相反，個人網絡是少數族裔更有效的招聘渠道。對於一些僱主，例如運輸公司的僱主，少數族裔員工通常是透過少數族裔管工的個人網絡招聘的。

以往經驗影響僱主的態度

11. 僱主對少數族裔員工的態度與以往的經驗有很大關連。願意接受少數族裔員工的僱主通常對少數族裔有正面的經驗。相反，一些僱主強調，與少數族裔僱員或求職者在各種情況下的不愉快經歷，例如，缺席面試、欠缺責任感、未經通知便離職和誇大資歷。雖然在這些僱主中，大部分人接觸少數族裔的機會有限，但他們考慮少數族裔求職者的意願都受到這些經歷的影響。不過，他們的有關印象是因為對個別事件的誤解或過度概括而造成的。

鼓勵少數族裔就業和種族共融的措施

12. 對於促進少數族裔就業和種族共融所需的行動，大部分僱主都強調政府的作用。一些僱主聲稱，降低僱用少數族裔的風險成本是重要的，尤其是他們對這群員工未曾有任何接觸。因此，政府可向僱用少數族裔的僱主，提供一段時期的財政補貼。此外，為了向僱主提供瞭解少數族裔青年的機會，應加強實習計劃，但對一些公司，尤其是一些人手有限、工作環境惡劣的中小企業，便未必適合。

啟示

13. 來自電話調查的資料顯示，香港僱主對《種族歧視條例》有高度的認知，並認識到工作場所種族歧視的普遍存在，尤其是在招聘過程中。

14. 不過，僱主普遍認為，不僱用少數族裔是可以理解的，而且少數族裔的中文讀寫能力較低。大多數僱主也不打算使用勞工處和非政府組織提供的少數族裔就業服務。此外，超過三分之一的僱主，尤其是來自製造業、建築業、一般服務業、中小企業和母公司在香港的企業，在招聘廣告中只使用中文，使求職渠道與中文讀寫能力較差的申請者分隔開來。

15. 通過深入訪談，研究小組就僱主對招聘的考慮因素進行了識別和分類。首先，一些僱主僱用少數族裔的主要是因為少數族裔僱員可以幫助僱主實踐特定的機構目標和填補某些職位空缺。其次，對於大部分僱主而言，聘用少數族裔存在一系列障礙，包括中文讀寫能力不足、公眾形象欠佳、招聘渠道隔閡、與少數族裔的負面經驗等。

16. 對於促進種族多元共融的措施，大部分僱主希望政府和平等機會委員會加強宣傳工作和諮詢。為鼓勵少數族裔就業，僱主希望政府提供一定時期的財政誘因，並加強不同年級少數族裔學生的實習計劃。

2. 建議

總括來說，少數族裔青年由學校過渡到工作時，遇到了明顯的障礙。這些障礙主要是由於在不理想的語言環境和制度，令少數族裔青年中文學習出現結構性困難。由於語言和實踐上障礙，他們只有較少機會參與一些重要而有意義的活動，包括有利於早期教育和就業目標設定的活動。在許多情況下，在某程度上，由於種族背景而產生誤解或定型觀念，使少數族裔青年不太可能獲得就業機會，也不太可能被視為合資格的求職者。

為了解決少數族裔青年在教育和職業道路上面對的障礙，我們建議開展一種更全面、基本、具文化敏感度和早期的介入方法。雖然從長遠目標而言，由學校過渡到工作的服務，應該全面納入少數族裔青年，但也應該採取特定措施，處理少數族裔青年在教育和就業經歷方面，現存的不利條件。

根據這些研究的發現，我們建議從四個方面推行政策措施和服務改善：(1) 提高少數族裔中文水準、(2) 擴大就業的可能和機會、(3) 加強支援網絡，以及(4) 營造多元文化環境。

提高少數族裔的中文水準

首兩個建議適用於三條路徑（中六至專上教育、中六至就業，及專上教育至就業）。後兩個建議適用於後兩條路徑（中六至就業，及專上教育至就業）。

1. 雖然 DSE 程度的中文水平不被認為是香港勞動力市場的基本工作要求，但現有的少數族裔的中文課程（例如 GCSE）不能應付許多就業崗位的日常工作需要和在職需求。為解決這問題，教育局應考慮為不同教育程度的少數族裔學生提供更具度身制定的中文課程和學習環境。除口語和聽力技能外，還應提高中文的讀寫能力。
2. 為了提高少數族裔的中文水準，在早期向非華語學生提供中文教育是可取和迫切的。雖然政府已將支援措施擴展至學前教育，為取錄八名或以上非華裔學生的幼稚園撥出額外經費，但我們建議教育局向所有取錄非華裔學生的幼稚園提供額外支援，包括但不限於教師的教學支援、在職和職前培訓。
3. 除了在教育制度中為少數族裔培養一個早期、全面的中文學習環境外，還應採取特殊的課外措施，以配合在不同階段、不同背景少數族裔青年之間的學習差異，例如中文水平不足的在職少數族裔青年和剛進入香港教育制度的少數族裔青年。為了滿足這些群體的需要，除了僱員再培訓局（ERB）或其他非政府組織提供的基礎課程外，教育局及勞工福利局應設計和提供高質素和有系統的實用中文課程/計劃，尤其是在中文閱讀和書寫能力方面。

我們亦認同平等機會委員會的「少數族裔教育工作小組」最近公布的報告中收集的回饋意見，認為需要立即採取行動並切實跟進當中對中文學習的八個關注領域。

擴大就業的可能性和機會

以下四項建議均適用於兩種學校到工作的路徑（中六至就業和專上教育至就業）。

4. 根據具中學或專上學歷少數族裔青年的工作經驗，他們求職的做法和模式有別於華裔青年。常見的招聘廣告（儘管有時是雙語）可能無法針對少數族裔青年在求職中的文化行為。為解決這問題，我們提出三項具體和相關的建議：

4.1 應檢討勞工處及其他有關非政府組織現時提供的就業服務及求職支援的有效性；

4.2 有必要採取更為度身設計的措施和推廣做法，例如聯絡及接觸少數族裔社區、學校和專上教育機構，以舉辦招聘會和提供有關就業機會的資訊，以及

4.3 為僱主和少數族裔青年建立一個多種語言的常設職業配對平台，以增加少數族裔青年的就業機會和擴大職業選擇。

5. 為打破少數族裔青年「沒有經驗，便沒有工作」的循環，應促進僱主與少數族裔學生的相互瞭解，進一步加強不同機構提供的實習計劃。政府與各方之間的合作應該擴大，並使少數族裔社區更容易參與，尤其是商校合作計劃和由非政府組織設計和提供的實習計劃。有關方面亦應作出努力，並提供資源，不僅促進資訊傳播，而且鼓勵少數族裔學生認識到這些計劃的重要性並參與這些計劃。除了在少數族裔學生中推廣這些計劃外，政府還可以考慮向僱主，尤其是中小企業的僱主，以及參與這些計劃的學生，提供必要的諮詢服務和財政支援。

6. 為鼓勵僱主聘用少數族裔人士，勞工及福利局可提供一些僱主財政優惠計劃，以資助僱主聘用少數族裔僱員一段時間。這些計劃可以與在職培訓計劃和有薪實習一起提供。

7. 自 2010 年以來，共有 53 個公務員職系降低或將會降低其入職條件中的中文能力要求。此外，長遠而言，公務員事務局還需要進一步檢討所有職系公務員的中文能力入職要求，為少數族裔申請人提供更平等的機會。

加強支援網絡

以下所有建議適用於三種路徑（中六至專上教育、中六至就業，以及專上教育至就業）。

8. 少數族裔家長是子女教育和就業的重要支援來源，並對子女的教育和職業發展有著重大影響。然而，他們對香港教育體系缺乏認識。因此，家長便需要有效地獲取有關教育、就業、政府財政援助以及參與學校活動的益處等資訊，亦要確保家長及其他對學生的教育有影響力的家庭成員，能在獲得充份資訊的下，選擇學校及中文課程、學習和評估方式。

9. 針對教師和社工的培訓和支援將有利他們為少數族裔學生提供幫助。在這方面，教育局和勞工處可編制多種語言版本的職業生涯規劃和發展資料及指引，作為實用的就業指導資源。跨文化能力培訓應納入職前和在職培訓，以促進教師和社工的知識和技巧，並幫助這些專業人員瞭解自己的文化偏見，及瞭解少數族裔學生的需求、挑戰和期望。

10. 可以開發一個分享平台，讓少數族裔學生與在不同過渡階段的前輩聯繫。少數族裔青年及前輩可作為導師或榜樣，以分享他們的生活故事，包括他們如何克服障礙，實現他們的教育和職業目標。

11. 少數族裔員工可以被視為有效的支援資源。例如，少數族裔的家長在需要時，會傾向聯絡學校的少數族裔員工，少數族裔的學生也傾向聽從及更接受少數族裔老師。非政府組織的少數族裔服務提供者已採納這項措施，並認為非常有效。因此，應增加少數族裔工作人員的數量，並提供適當的培訓，加強他們在以下領域的作用：積極與少數族裔社區聯絡，提供資訊和資源、向家長和子女提供情感和實質的支援，以及就教育和就業問題提供意見；這些措施有助改善少數族裔家庭的支援網絡，尤其是基層家庭。

培養多元文化環境

以下所有建議適用於 3 種路徑（中六至專上教育、中六至就業，以及專上教育至就業）。

少數族裔學生被所在社會接受的主觀感受與他們的志向有關。主流社會對不同背景人士的接受和包容，亦對少數族裔青年教育和就業的成功過渡非常重要。然而，研究結果顯示，華人社群與少數族裔社群在文化習俗上仍存在著距離與欠缺相互認識。為拉近這一差距，在香港營造多元文化環境，尤其是在教育和工作環境，是非常重要的。

12. 為了減少對少數族裔人士的定型，並促進對他們的瞭解和社會共融，教育局、民政事務局、平等機會委員會和非政府組織應加強公眾教育，當中要特別強調公平和準確地描述少數族裔人士。為增進少數族裔與華裔社群之間的相互瞭解，也應在學校和社區開展交流活動。

13. 一些少數族裔受訪者認為「少數族裔」一詞具有歧視性和排斥性。這種看法可能是於語言上劃分了主要社群和少數社群，並顯示了基於種族的排斥。為了顯示文化敏感度和對少數族裔群體的尊重，我們建議使用具有積極和準確描述的共融語言。除了使用「少數族裔」的稱謂，亦可使用更具共融意識的詞彙，例如「多元文化背景的人士」。

第一章：導論

1. 背景

在香港，《種族歧視條例》於2008年憲報刊登，自2009年起生效。然而，少數族裔，尤其是南亞人和一些東南亞人士在香港仍然處於不利的社會經濟地位。為探討香港少數族裔青年教育與事業成就的相關因素，平等機會委員會委託香港浸會大學青年研究和實踐中心的研究小組進行題為「香港少數族裔青年教育和就業路徑」的研究。

2. 目標

本研究旨在探討香港少數族裔青年教育事業成就的相關情況；具體目標如下：

- (a) 提供香港少數族裔教育和就業的統計趨勢；
- (b) 研究少數族裔青年的教育和職業志向，以及他們為實現學業和職業目標而採取的策略；
- (c) 探討他們是否獲得有關進修、就業和就業的支援、建議和資訊及其渠道，並評估其有用性；
- (d) 調查中小學少數族裔青年接受專上教育（無論是學術教育還是職業教育）的經驗；
- (e) 舉例說明少數族裔青年從學校到就業的過渡經歷；
- (f) 辨識這兩種過渡類型的機制，概述導致成功過渡的因素以及阻礙這些過渡的障礙；
- (g) 評估少數族裔青年、少數族裔家長、教師和學校其他相關專業人員以及僱主對少數族裔教育和就業的看法；
- (h) 將華裔納入樣本，以比較和對比少數族裔青年與華裔青年的志向、策略、經驗和決定因素；以及
- (i) 為促進少數族裔青年成功過渡提出實際政策建議，並為少數族裔青年制定教育和職業規劃的實用指南。

3. 報告的結構

本報告第一章介紹本研究的目標；第二章為文獻綜述，並描述是項研究的概念框架。第三章提供近年香港少數族裔青年教育和就業狀況的統計趨勢分析；第四章則說明本研究所採用的研究方法。

第五至第七章將報告是項研究的結果：第五章介紹學生調查的結果；第六章分析焦點小組和個人訪談的結果；第七章探討僱主調查和與僱主面談的結果。

根據問卷調查、訪談和焦點小組的結果，第八章將提供一個總體結論和分析，並在實際和結構層面作出相關的政策建議，以促進少數族裔青年的順利過渡，即中學到專上教育的過渡和學校到工作的過渡，以及提高香港少數族裔青年獲得更好的教育和職業成就的機會。

第二章：文獻綜述與概念框架

1. 平等機會觀

雖然平等和平等機會這兩個觀念在大多數發達國家已經發展了很長一段時間，但學者們對這一概念的理解卻各有不同。例如，Rawls（1971）強調人們有權通過社會成員之間的合作，平等分享集體剩餘(collective surplus)。Nozick（1974）堅持以公平的過程產生結果的重要性。Sen（1992）提出的能力取向(capability approach)則標榜平等能力的概念，即代表一系列包含各領域的資源，使個人能夠實現自決能力。

然而，大部分平等機會理論都有共同的核心思想。人們通常認為，社會上的每一個成員都應享有公平的機會和平等的自我決定權。但事實上，一些人可能缺乏自我決定的能力，而社會經濟安排也在許多社會中產生不平等機會。這些因素都影響著自我決定的思想和行為所帶來的結果。對弱勢群體來說，持續的失敗經歷可能導致他們的絕望感越來越強烈，和學習上的無助感，從而侵蝕他們的自尊和改善生活前景的動力。因此，所有社會都應致力提高弱勢成員的能力，並改善他們自我決定的機會（Mithaug, 1996）。

從這個角度看，若要改善弱勢群體自我決定的權利，我們需要通過政策介入和集體行動來消除平等機會的障礙並鼓勵他們自決。一般而言，我們會採用兩種方法。第一種是反歧視法，即強調從各個方面制裁或採取法律行動來制止歧視。這些政策的主要目標是防止某些歧視性行為（Blakemore & Brake, 1996）。其他政策則旨在提高弱勢群體的地位，除了提升公眾的平等機會意識外，還為教育、培訓和其他社會服務提供額外資源。這些行動的最終目的是確保社會的每一個成員，不論其種族、性別、宗教、年齡等，都能得到平等對待。尤其對最弱勢群體而言，便會能夠獲得更佳自我選擇權機會。

2. 概念框架

在香港，人們普遍認為南亞裔人士和一些少數族裔群體的弱勢地位是由於他們的中文水平欠佳，這限制了他們的學業和事業前景。針對這問題，自 2014/15 學年，香港特區政府推出了應用學習中文（ApL（C）），為少數族裔學生的學業和事業發展提供另一種認可的中文資格。然而，過去的西方和本地研究均顯示，兒童，包括少數族裔群體，的學業和事業志向和成就，與不同層次的各種因素有關，即個人、家庭、學校、社區、族裔文化和本地社會。

Mau 和 Bikos（2000）在美國進行的縱向定量研究顯示，中學生的學業期望和事業期望與個人因素有關，如學業自我效能感。香港的一項研究揭示了少數族裔青年學習中文和學業和事業期望之間的正面關係（Cheung, Lai, Wu, & Ku, 2015）。事實上，語言能力與學業和事業志向或期望呈正相關（Alarcón, Parella, & Yiu, 2014; Salikutluk, 2016; Wicht & Ludwig-Mayerhofer, 2014）。另一項對在巴黎的葡萄牙裔年輕移民的定量研究也表明，移民的社會適應困難與其在當地文化適應經驗、滿意度和語言能力呈負相關，

但與他們對葡萄牙文化的維護和文化適應壓力則呈正相關。換言之，具有積極的文化適應態度和經驗以及高語言能力的移民會更容易適應當地社會（Neto, 2002）。類似現象亦出現在香港南亞裔人士身上。Chen 及 Feng（2017）的調查研究發現，粵語流利程度較高和對社會有更高參與度（在現居地溝通能力）的南亞裔人士，會對本地人對移民的感知態度更為積極（即被接受感），同時對由此產生的壓力（被壓抑感）會較低。事實上，歸屬感與學業成績相關（Fariecloth & Hamm, 2005; Irvin, Meece, Byun, Farmer, & Hutchins, 2011）；而排斥和歧視與教育期望和學業成績成反比（Feliciano, 2006; Strand, 2014）。

家庭的社會地位和支援對青年教育志向和成就也至關重要。一項與澳州 6000 多名不同種族的青年進行的縱向研究發現，參與者的教育程度與他們的教育志向、性別、家庭社會地位（即父母的教育和職業成就）和種族有關。然而，當家庭的社會地位很高時，成就上的差異則會下降（Marjoribanks, 2005）。從這個角度來看，我們可以說，與家庭社會地位相比，種族可能是一個較弱的變項。馬來西亞的一項定量調查亦顯示，學生的教育志向與家庭社會資本和學校社會資本均呈正相關。前者是指家長對學校事情和未來事業的討論、家庭對學生功課給予的支援，以及家長參加學校活動和對兒童教育的期望，後者則包括師生關係、家長與學校的關係、學生參加課外活動和老師的經驗和資歷。研究還指出，與學校相比，家庭在學生的教育志向中扮演著更重要的角色（Shahidul et al, 2015）。也有其他研究指出，父母的志向或期望與子女的學業和職業志向或期望以及學業成就呈正相關（Ashby & Schoon, 2010; Khattab & Modood, 2018; Phillipson & Phillipson, 2017; Wu, 2012）。毫無疑問，父母和家庭都會對子女產生重大影響，綜合不同的元素分析都能強烈證明，父母的參與及期望對子女的學業成績有著正面影響（Wilder, 2014）。

Wicht（2016）對德國 15 歲以上的青年進行的一項研究顯示，移民和本地學生的職業志向都可以通過在學校中高比例的移民來提高，但其影響因種族而異。她指出學校的高移民比例為移民學生提供了社會和情感支援，並幫助他們應對歧視性的經歷。因此，這可減少認為自己被排斥於所在社會外的主觀感受對他們的影響。事實上，父母、老師、朋友和社會環境給予學生的職業支援和影響與其職業規劃呈正相關（Rogers & Creed, 2011）。同時，老師和指導人員提供的資訊和幫助與學生的職業志向也呈正相關（Creed, Tilbury, Buys, & Crawford, 2011）。此外，老師所提供的支援、資訊、幫助、以及老師對學生的學業志向或期望亦與其學業志向呈正相關（Cooper, 2009; Byun, Meece, Irvin, & Hutchins, 2012）。

然而，族裔社區的影響是不容忽視的。2009 年至 2011 年間，有學者利用英國家庭縱向研究的資料進行了一項研究。Zuccotti（2015）用國際標準職業分類（ISCO-08）修正的國際社會經濟指數（ISEI）衡量父母和子女的職業成就，比較了英國白人和出生於英國或在 7 歲之前到達英國，來自 5 個少數族裔群體。與英國白人相比，移民父母的職業地位普遍較低。然而，第二代移民的社會再生產因種族而異。與英國白人一樣，印度人和孟加拉人的職業成就與其父母的職業有關。然而，對於巴基斯坦、加勒比和非洲群體來說，父母的職業並不影響第二代的職業成就。從這個角度出發，可以認為兒童的職業成就可能在很大程度上受到各族裔因素的影響。此外，來自朋輩和社區的

鼓勵和支援的數量與學生的教育志向呈正相關（Elffers & Oort, 2013），社區凝聚力與學生的職業志向之間也存在正相關（Wu, 2012）。

同時，朋輩的教育價值觀和好友的教育志向對學生的教育志向有正面的影響（Cooper, 2009; Salikutluk, 2016）；與沒有升讀大學計劃的朋友相比，有升讀大學計劃的一些或大多數朋友的學生更有可能有更高的教育期望和職業期望（Alarcón, Parella, & Yiu, 2014）。是否有學習的榜樣也可能影響學生的教育和職業結果。BarNir、Watson 和 Hutchins（2011）發現，接觸榜樣與職業意向之間存在正相關，Herrmann、Adelman、Bodford、Graudejus、Okun 和 Kwan（2016）發現榜樣對學生的學習成績有正面影響。儘管 Khattab 和 Modood（2018）揭示了宗教與在普通中等教育證書中獲得 A 至 C 級的數目之間的關係，但這些發現表明，文化因素確實在影響學生的教育和職業志向和成就方面發揮了作用。

雖然上述每一個因素對少數族裔青年的教育、職業期望和成就都起著重要作用，但應當指出，這些因素在現實中是相互影響的。例如，Mau 和 Bikos（2000）在美國進行的縱向定量調查表明，中學生的教育期望和職業期望與個人心理因素（如學業自我效能感）、家庭（家庭收入、父母期望、學校和學業投入）、學校（學術水準、課程類型、學校位置、規模和類型）、性別和種族有關。換句話說，個人、家庭、學校和種族對教育和職業志向都很重要。Qian 和 Blair（1999）利用美國國民教育縱向研究的數據分析發現，不同族裔的教育志向和教育表現存在差異。然而，造成這種差異的主要原因是各族裔的個人（性別、學業成績和母語等）、家庭（父母教育程度、家庭收入、婚姻狀況、兄弟姐妹人數等）和學校特徵（私立或公立學校和學校所在地）。

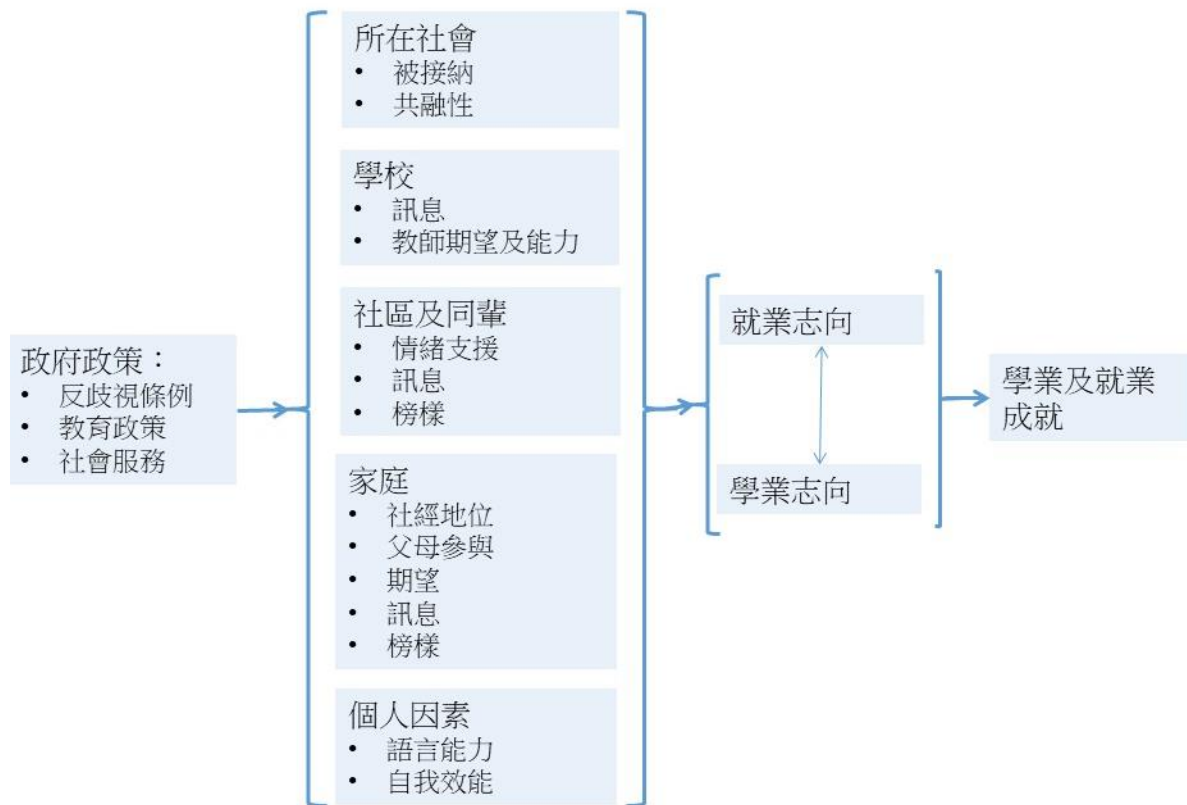
Wang（2008）在一項基於定性訪談資料的研究中發現，一些中國移民父母雖然受過良好教育，但並不熟悉美國教育體系的規範和做法。他們在尋求與學校和教師的聯繫方面發揮了消極作用，不僅因為他們有工作、時間、語言和文化障礙，而且他們不瞭解學校的平等和競爭環境。因此，父母的人力資本，包括家庭支援、基於學校的個人關係以及父母與工作場所、宗教和社會組織的聯繫，未能轉移到子女身上，限制了他們的教育志向和成就。從這些角度來看，移民子女的教育志向可能會受到家庭與社會之間文化差異的影響。

在文獻回顧的基礎上，本研究認為，少數族裔學生的教育和職業發展同時受到個體、家庭、學校、社區和所在社會的一系列支援和障礙的影響。這些因素都會受到政府政策干預的影響。從這個意義上說，少數族裔的教育和職業道路應該從這些角度來研究。

在上述文獻綜述的基礎上，本研究提出了一個概念框架，即是少數族裔青年的職業和教育志向不僅相互影響，而且決定著教育和職業成就的高低。這兩種願望在很大程度上依賴於不同層次的一系列變項：家庭、社區和學校提供各種物質性資源（如財政資源和設施）和非物質資源（如資訊、榜樣和情感支援）和障礙（如與社會大範圍隔絕、非專業資訊）。當地社會的接受性、個人的語言能力和自我效能感也決定了少數族裔在當地社會的融合程度，進而影響到個人的前途。因此，本項目的研究團隊將通過研究這些變項來分析少數族裔青年的教育和職業發展。本研究的概念框架如圖 2.1 所示。

需要注意的是，政府的政策，如教育制度和社會服務，對這些教育和職業志向的變項至關重要。因此，在探討這些變項之後，將識別政府政策的影響，並根據研究結果提出政策建議。

圖 2.1 影響少數族裔青年教育和職業前程的變項概念框架



第三章：香港少數族裔教育與就業的統計趨勢分析

本節將介紹香港少數族裔教育和就業的趨勢統計。由於資料有限，除另有說明外，本文選用了 2011 年和 2016 年與少數族裔教育和就業有關的資料進行比較和趨勢分析。

1. 香港少數族裔人口和出生地統計趨勢

1.1 香港少數族裔人口

據統計處統計，在扣除外籍家庭傭工後，香港共有 254700 人少數族裔，佔 2016 人口的 3.8%。如表 3.1 所示，南亞裔，包括印度人、巴基斯坦人、尼泊爾人、孟加拉人、斯里蘭卡人、阿富汗人、不丹人、伊朗人和馬爾代夫人，是香港 2011 和 2016 人口最多的族群，2011 的居民超過 60000 人，2016 的人口近 80000 人。在 2016 年，在少數族裔中，印度佔最大比例（32000），其次是尼泊爾（24600）、菲律賓（19800）和巴基斯坦（17600）。在 2011 年至 2016 年之間的人口變化，印尼的人口變化最大，增長了一倍以上；而尼泊爾的人口在南亞社群人口之中增長最多，與 2011 年相比，2016 年增長了 52.8%；然後菲律賓人口增長了 30.3%，超過其他族裔。同時，據記錄，與 2011 年相比，巴基斯坦人口在 2016 年略微減少了 1.7%。2011 年和 2016 年菲律賓人的男女比例沒有變化，約為 2：3；相比之下，2011 年和 2016 年巴基斯坦人的男女比例約為 3：2。總體而言，印度和尼泊爾男女分佈比較平均，性別比例在 1：1 左右，較其他少數族裔分佈平均。

表 3.1 2016 年和 2011 年少數族裔人口（不包括外籍家庭傭工）

	兩性		% 改變	男性		% 改變	女性		% 改變
	2011	2016		2011	2016		2011	2016	
南亞	61400	78000	+27.0	33100	41900	+26.6	28300	36100	+27.6
印度	25800	32000	+24.0	13600	17000	+25	12200	15000	+23.0
巴基斯坦	17900	17600	-1.7	9900	10100	+2.02	7900	7600	-3.80
尼泊爾	16100	24600	+52.8	8700	12800	+47.1	7500	11800	+57.3
菲律賓	15200	19800	+30.3	5900	7700	+30.5	9300	12200	+31.2
泰國	8400	8300	-1.2	1100	1300	+18.2	7300	7000	-4.1
印尼	3200	7300	+128.1	700	1300	+85.7	2500	6000	+140
日本和韓國	17100	15800	-7.6	8400	7500	-10.7	8700	8300	-4.6
白種人	53400	55900	+4.7	32400	35300	+9.0	21100	20500	-2.8
混血	28000	58500	+108.9	-	-	-	-	-	-
所有少數族裔	192400	254700	+32.4	97700	128300	+31.3	94700	126400	+33.5
整體人口	636300	6791200	+2.3	3211400	3261700	+1.6	3424800	3529600	+3.1

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

1.2 香港少數族裔的出生地

如表 3.2 所示，2011 至 2016 年間，香港出生人口整體比例大致相同，增幅僅為 0.6 百分點，保持在 60%以上。另一方面，除泰國、日本和韓國裔以外，其他族裔在香港出生的比例一般在 2011 到 2016 年間下降。然而，在 2011 到 2016 年間，香港出生的少數族裔的總比例從 30.8%上升到 31.1%。在香港出生的少數族裔人士之中，巴基斯坦和尼泊爾的人口比例最大，超過 30%的人口在香港出生。

有關出生在香港的人數，菲律賓人在 2011 到 2016 年間從 1000 人增加了三倍，其次是尼泊爾人，出生在香港的人口從 6500 人上升到 9100 人，上升了 40%。2011 年至 2016 年間，本地出生的南亞人口增長了 15.3%。總體而言，在 2016 年尼泊爾佔香港人口最多的。

表 3.2 2016 年和 2011 年出生地（不包括外籍家庭傭工）

	香港		% 改變 (%點)	外面 香港		% 改變 (%點)
	2011	2016		2011	2016	
南亞	20300 (33.1%)	23400 (30.0%)	+15.3 (-3.1)	41100 (66.9%)	54600 (70.0%)	+32.9 (+3.10)
印度	6400 (25.0%)	6700 (20.9%)	+4.7 (-4.1)	19300 (75.0%)	25300 (79.1%)	+31.1 (+4.1)
巴基斯坦	7000 (39.0%)	6700 (37.7%)	-4.3 (-1.3)	10900 (61.0%)	11000 (62.3%)	+0.9 (+1.3)
尼泊爾	6500 (40.5%)	9100 (36.9%)	+40 (-3.6)	9600 (59.5%)	15500 (63.1%)	+61.5 (+3.6)
菲律賓	1000 (21.6%)	4000 (20.2%)	+300 (-1.4)	11900 (78.4%)	15800 (79.8%)	+32.8 (+1.4)
泰國	500 (5.7%)	500 (6.1%)	0 (+0.4)	7900 (94.3%)	7800 (93.9%)	-1.3 (-0.4)
印尼	400 (12.2%)	500 (6.6%)	+25 (-5.6)	2800 (87.8%)	6800 (93.4%)	+142.9 (+5.6)
日本和韓國	3300 (5.7%)	1300 (8.4%)	-60.6 (+2.7)	16100 (94.3%)	14400 (91.6%)	-10.6 (-2.7)
白種人	11900 (22.2%)	8200 (14.7%)	-31.1 (-7.5)	41600 (77.8%)	47600 (85.3%)	+14.4 (+7.5)
混血	- -	- -	- -	- -	- -	- -
所有少數族裔	59300 (30.8%)	79100 (31.1%)	+33.4 (+0.3)	133100 (69.2%)	175600 (68.9%)	+31.9 (-0.3)
整體人口	4195000 (63.2%)	4331000 (63.8%)	+3.2 (+0.6)	2441300 (36.8%)	2460300 (36.2%)	+0.8 (-0.6)

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

表 3.3 2016 年至 2011 年按教育程度劃分的 18 至 64 歲人口比例（不包括外籍家庭傭工）

	小學及以下		%改變 (%點)	初中		%改變 (%點)	高中		%改變 (%點)	專上教育		%改變 (%點)
	2011	2016		2011	2016		2011	2016		2011	2016	
南亞	7552 (12.3%)	6942 (8.9%)	-8.1 (-3.4)	6386 (10.4%)	11076 (14.2%)	+73.5 (+3.8)	23639 (38.5%)	30186 (38.7%)	27.7 (+0.2)	23885 (38.9%)	29718 (38.1%)	+24.4 (-0.8)
印度	1238 (4.8%)	1408 (4.4%)	+13.7 (-0.4)	1496 (5.8%)	2560 (8.0%)	+71.1 (+2.2)	6708 (26.0%)	7392 (23.1%)	+10.2 (-2.9)	16357 (63.4%)	20608 (64.4%)	+26.0 (+1)
巴基斯坦	5012 (28.0%)	3485 (19.8%)	-30.5 (-8.2)	3150 (17.6%)	3643 (20.7%)	+15.6 (+3.1)	6498 (36.3%)	6336 (36.0%)	-2.5 (-0.3)	3258 (18.2%)	4118 (23.4%)	+26.4 (+5.2)
尼泊爾	1884 (11.7%)	1968 (8.0%)	+4.5 (-3.7)	1868 (11.6%)	4280 (17.4%)	+129.2 (+5.8)	9563 (59.4%)	14514 (59.0%)	+51.8 (-0.4)	2785 (17.3%)	3838 (15.6%)	+37.8 (-1.7)
菲律賓	486 (3.2%)	772 (3.9%)	+58.8 (+0.7)	790 (5.2%)	1841 (9.3%)	+133.0 (+4.1)	5198 (34.2%)	6098 (30.8%)	+17.3 (-3.4)	8740 (57.5%)	11088 (56.0%)	+26.9 (-1.5)
泰國	3923 (46.7%)	3196 (38.5%)	-18.5 (-8.2)	1714 (20.4%)	2058 (24.8%)	+20.1 (+4.4)	1680 (20.0%)	1735 (20.9%)	+3.3 (+0.9)	1084 (12.9%)	1311 (15.8%)	+21.0 (+2.9)
印尼	432 (13.5%)	1694 (23.2%)	+292.0 (+9.7)	842 (26.3%)	1577 (21.6%)	+87.4 (-4.7)	1059 (33.1%)	2621 (35.9%)	+147.4 (+2.8)	870 (27.2%)	1409 (19.3%)	+61.9 (-7.9)
日本 和韓國	- -	221 (1.4%)	- -	188 (1.1%)	158 (1.0%)	-16.0 (-0.1)	2633 (15.4%)	1627 (10.3%)	-38.2 (-5.1)	14159 (82.8%)	13793 (87.3%)	-2.6 (+4.5)
白種人	1816 (3.4%)	894 (1.6%)	-50.7 (-1.8)	2670 (5.0%)	1398 (2.5%)	-47.7 (-2.5)	7743 (14.5%)	5981 (10.7%)	-22.8 (-3.8)	41171 (77.1%)	47627 (85.2%)	+15.7 (+8.1)
混血	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
所有 少數 族裔	17508 (9.1%)	19103 (7.5%)	+9.1 (-1.6)	16546 (8.6%)	27508 (10.8%)	+66.3 (+2.2)	51756 (26.9%)	67241 (26.4%)	+29.9 (-0.5)	106590 (55.4%)	140849 (55.3%)	+32.1 (-0.1)
整體 人口	1021990 (15.4%)	794570 (11.7%)	-22.3 (-3.7)	1207807 (18.2%)	1147713 (16.9%)	-5.0 (-1.3)	2236433 (33.7%)	2139228 (31.5%)	-4.4 (-2.2)	2176706 (32.8%)	2709689 (39.9%)	+24.5 (+7.1)

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

2. 香港少數族裔教育統計趨勢

2.1 18-64 歲少數族裔的教育程度

2011 年至 2016 年，18 至 64 歲所有人口受教育程度在比例或人數上都有所提高，高中及以下學歷的人口較少，達到高中以上學歷的人口較多。2016 年，儘管仍有近 30% 的人口只接受了初中或以下教育程度，但約 40% 的人口接受了高中以上教育（見表 3.3）。

在少數族裔中，2011 年和 2016 年達到專上教育程度的人口比例均超過 50%，遠高於整體人口比例。雖然達到專上教育程度的少數族裔人數增加了 30% 以上，但是在比例上，在 2011 年至 2016 年期間略有下降 0.1 百分點。

在南亞人口中，印度、巴基斯坦和尼泊爾獲得專上教育的人數分別增加了 26%、26.4% 和 37.8%。菲律賓也增加了 26.9%。在菲律賓人、印度人、尼泊爾人和巴基斯坦人中，印度人在 2011 年和 2016 年獲得專上教育的比例最高（約 64%），其次是菲律賓人（超過 55%）、巴基斯坦人（約 20%）和尼泊爾人（近 16%）。顯而易見，印度和菲律賓人接受專上教育的比例遠遠高於整體人口（2011 年為 32.8%，2016 年為 39.9%）。此外，菲律賓人和尼泊爾人接受專上教育的比例稍為下降了 2 百分點；而印度和巴基斯坦人接受專上教育的比例則分別上升 1 百分點和 5 百分點。值得注意的是，與整體人口不同，巴基斯坦和尼泊爾擁有較高比例的高中教育背景人口，分別約為 36% 和 60%。

2.2 19 至 24 歲的人的就學率

就學率是指在有關年齡組別中就讀全日制教育機構的人口比例，從表 3.4 可以看出，2011 年和 2016 年，19 歲至 24 歲人口的就學率均在 40% 以上，比 2016 年提高了 2.2 百分點。無論是 2011 年還是 2016 年，除日本和韓國人外，整體人口的就學率都遠高於少數族裔。在南亞和菲律賓人中，2011 年至 2016 年間，印度人就學率最高。然而，這一比率從 2011 年的 41% 下降到 2016 年的 40.1%。相比之下，巴基斯坦的就學率顯著提高，從 2011 年的 22.7% 上升到 2016 年的 36.2%。在所有族裔中，尼泊爾人的比例維持在最低水準，2011 年至 2016 年也從 14.2% 降至 13.8%。雖然菲律賓人的就學率在此期間有所上升，但總體而言，19 至 24 歲的少數族裔學生的就學率仍低於整體人口，多年來一直保持在 40% 以下。

表 3.4 2016 年至 2011 年 19 至 24 歲（不包括外籍家庭傭工）的就學率

	2011 (%)	2016 (%)	%點
南亞	26.4	28.1	+1.7
印度	41.0	40.1	-0.9
巴基斯坦	22.7	36.2	+13.5

尼泊爾	14.2	13.8	-0.4
菲律賓	22.5	29.5	+7
泰國	-	-	-
印尼	-	-	-
日本和韓國	68.0	48.9	-19.1
白種人	34.0	38.8	+4.8
混血	-	-	-
所有少數族裔	31.4	35.3	+3.9
整體人口	44.4	46.6	+2.2

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查計算

2.3 接受全日制專上教育課程的本地非華語學生人數

2011/12 學年至 2016/17 學年，本地非華語（NCS）學生入讀大學教育資助委員會資助或自資副學位和學位課程的人數大幅增加。教資會資助的課程中（見表 3.5），副學位課程的入學人數增加 173%，學位課程增加 75%。同時，對於自資課程（見表 3.6），當中入學的非華語生人數大幅度增加，副學位增加了兩倍多，學位增加了 2200%。此外，2013/14 學年至 2016/17 學年，職業訓練局（VTC）招收的專上教育新生人數也增加了一倍，如表 3.7 所示。儘管如此，與教資會資助的課程相比，有更多非華語學生修讀本地認可的自資課程。

表 3.5 2011/12 學年及 2016/17 學年獲教資會資助課程錄取的本地非華語學生人數

	2011/12	2016/17	%改變
副學位	11	30	+172.7
學位	145	253	+74.5
總計	156	283	+81.4

來源：參考教育局 2016/17 和 2018/19 計算

表 3.6 2011/12 學年和 2016/17 學年按機構分列的本地認可的全日制自資課程的非華語學生就學情況

	2011/12	2016/17	%改變
副學位	207	691	+233.8
學位	23	529	+2200
總計	230	1220	+430.3

資料來源：參考教育局 2015/16 和 2017/18 計算

表 3.7 按課程類別劃分，2013/14 學年及 2016/17 學年修讀職業訓練局課程的本地非華語學生人數

	2013/14	2016/17	%改變
職業訓練文憑/證書	51	86	+68.6
基礎專上教育文憑/基礎文憑	74	162	+118.9
高等文憑	89	178	+100
學位	7	36	+414.3
總計	221	462	+109.1

資料來源：參考教育局 2018/19 統計

3. 香港少數族裔就業統計趨勢分析

3.1 在職成員平均人數、住戶人數和月收入中位數

2016 年和 2011 年，整體勞動住戶的平均勞動人口為 1.7 人。在南亞人和菲律賓人中，平均而言，只有尼泊爾人在住戶中的在職成員數目多於整體人口的平均數目。同時，儘管 2011 年至 2016 年間，巴基斯坦家庭中的在職成員數量增加了 7.7%，但南亞人的平均在職成員數量仍低於人口整體平均（見表 3.8）。如表 3.9 所示，2011 年至 2016 年期間，不同族裔的住戶成員數目普遍下降。

表 3.8 2016 年和 2011 年在職住戶（不包括外籍家庭傭工）的平均在職人員人數

	2011	2016	%改變
南亞	1.6	1.6	0
印度	1.5	1.5	0
巴基斯坦	1.3	1.4	+7.69
尼泊爾	2.1	2.0	-4.76
菲律賓	1.6	1.6	0
泰國	1.3	1.4	+7.69
印尼	1.3	1.1	-15.38
日本和韓國	1.2	1.1	-8.33
白種人	1.3	1.2	-7.69
混血	-	-	-
所有少數族裔	1.5	1.5	0
整體人口	1.7	1.7	0

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

表 3.9 2016 年和 2011 年平均住戶人數（不包括外籍家庭傭工）

	2011	2016	%改變
南亞	3.3	3.0	-9.09
印度	2.9	2.8	-3.45
巴基斯坦	4.2	3.9	-7.14
尼泊爾	3.4	3.2	-5.88
菲律賓	2.6	2.5	-3.85
泰國	1.7	1.7	0
印尼	1.8	1.5	-16.67
日本和韓國	1.9	1.9	0
白種人	2.1	1.9	-9.52
混血	-	-	-
所有少數族裔	2.7	2.7	0
整體人口	2.8	2.7	-3.57

資料來源：參照統計處 2016 年中期人口統計及 2011 年人口普查進行計算

從表 3.10 可以看出，2011 年至 2016 年間，巴基斯坦人（28%）、尼泊爾人（26%）和菲律賓人（22%）的月收入中位數顯著增加。但是，這些族裔的月收入中位數仍然低於整體人口。與其他少數族裔不同，印度人的月收入中位數稍為下降了 2.2%。然而，值得注意的是，印度人的月入中位數（2.2 萬元）高於整體人口。

從 2016 年的性別差異來看，各族裔男性的月入中位數均高於女性，尤其是巴基斯坦人的收入在所有族裔中，男女收入差距最小，男性收入只比女性多 6.7%，男女收入差距低於整體人口（男性收入比女性多 17.9%）。在南亞人士中，印度男性與女性的月收入中位數差異最大，達 69.7%，顯著高於尼泊爾（28.3%）、菲律賓（18.6%）和整體人口（17.9%）。雖然巴基斯坦人的平均住戶人數多於其他族裔，他們的住戶中在職成員的平均人數最低，而且就業者的月入中位數也相對較低，巴基斯坦人很可能比其他族裔更容易陷入財政困難。

表 3.10 2016 年和 2011 年主要在職人士（不包括外籍家庭傭工）月收入中位數

	兩性		%改變	男性		%改變	女性		%改變
	2011	2016		2011	2016		2011	2016	
南亞	12500	15000	+20	14800	16200	+9.5	9000	12000	+33.3
印度	22500	22000	-2.2	25000	26300	+5.2	15000	15500	+3.3
巴基斯坦	10000	12800	+28	10000	12800	+28	10000	12000	+20
尼泊爾	10000	12600	+26	12000	14500	+20.8	8000	11300	+41.3
菲律賓	10000	12200	+22	13000	14000	+7.7	9000	11800	+31.1
泰國	8500	10500	+23.5	12500	16000	+28	7800	10000	+28.2

印尼	8000	10800	+35	15000	16000	+6.7	7000	10000	+42.9
日本和韓國	36300	33800	-6.9	45000	42000	-6.7	21000	25000	+19.1
白種人	46000	50000	+8.7	58000	58000	0	30000	30000	0%
混血	-	-	-	-	-	-	-	-	-
所有少數族裔	20000	20000	0	27000	26300	-2.6	12000	13500	+12.5
整體人口	12000	15500	+29.2	13000	16500	+26.9	10800	14000	+29.6

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

3.2 勞動力參與率和失業率

在 2011 年和 2016 年，全港整體人口的勞動力參與率分別為 59%和 60%，那就是勞動力在 15 歲或以上的陸上居住的非機構人口總數中所佔的比例。與總人口相比，大多數南亞人和菲律賓人的相應比率較高，但巴基斯坦人的比率在 2011 年和 2016 年均低於總人口（見表 3.11）。按性別分析，除印尼外，各族裔男性勞動力參與率均高於全港整體相應的人口統計；2016 年，日本和韓國男性勞動力參與率最高（89.6%），其次是尼泊爾男性（86.7%）和白人男性（86.2%），印尼男性參與率最低（48.7%）。另一方面，2011 年和 2016 年，整體人口的女性勞動力參與率分別為 50.7%和 51.2%，高於大部分少數族裔。例如，2016 年，尼泊爾和菲律賓女性的勞動參與率遠遠高於整體女性人口，分別為 63.2%和 62.5%；儘管巴基斯坦女性的勞動參與率分別上升了 6.9 百分點、由 2011 年 12.1%升至 2016 年 19%，與其他族裔的女性相比，她們的參與率仍然最低。

表 3.11 2016 年和 2011 年勞動力參與率 (%)（不包括外籍家庭傭工）

	兩性		%點	男性		%點	女性		%點
	2011	2016		2011	2016		2011	2016	
南亞	62.7	65.6	+2.9	80.2	81.1	+0.9	41.3	47	+5.7
印度	63.9	64.9	+1	84.0	82.3	-1.7	40.6	44.1	+3.5
巴基斯坦	46.0	50.1	+4.1	69.7	70.9	+1.2	12.1	19.0	+6.9
尼泊爾	75.6	75.2	-0.53	86.1	86.7	+0.70	63.4	63.2	-0.32
菲律賓	68.7	68.7	0	78.9	79.2	+0.3	63.3	62.5	-0.8
泰國	48.1	56.4	+8.3	76.4	81.9	+5.5	44.3	52.1	+7.8
印尼	53.9	42.7	-11.2	64.6	48.7	-15.9	51.3	41.5	-9.8
日本和韓國	66.3	68.9	+2.6	88.0	89.6	+1.6	45.4	50.9	+5.5
白種人	75.5	76.3	+0.8	86.3	86.2	-0.1	57.4	57.7	+0.3
混血	-	-	-	-	-	-	-	-	-
所有少數族裔	65.9	65.6	-0.3	81.1	79.9	-1.2	50.3	51.2	+0.9

整體人口	59.0	60.0	+1	68.0	69.7	+1.7	50.7	51.2	+0.5
------	------	------	----	------	------	------	------	------	------

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

由於缺乏 2011 年少數族裔失業率的相關資料，無法提供趨勢統計資料，這裡只能顯示 2016 年的資料。如表 3.12 所示，除菲律賓人、日本人、韓國人以及白人外，少數族裔人口的失業率高於整體人口；同時，巴基斯坦的失業率（9.2%）明顯高於其他族裔。根據先前的資料顯示，巴基斯坦屬於經濟弱勢群體的風險最高。

表 3.12 2016 年少數族裔人口失業率（不包括外籍家庭傭工）

	2016 年百分比
南亞	5.3
印度	5.2
巴基斯坦	9.2
尼泊爾	4.1
菲律賓	2.8
泰國	4.6
印尼	-
日本和韓國	3.1
白種人	3.1
混血	-
所有少數族裔	4.6
整體人口	3.7

資料來源：2016 年中期人口統計

3.3 在職少數族裔的職業分佈

如表 3.13 所示，就 2016 年的資料而言，全港整體人口中，22.4%的人口是輔助專業人員，其次是服務工作及銷售人員（18.9%）和文書支援人員（15.5%）；而南亞人士通常是服務工作及銷售人員（22.6%），其次是非技術工人（21.6%）、經理及行政級人員（15.6%）和輔助專業人員（15.4%）。在南亞人士中，較多的印度人在較優勢的職位上工作，如數據所示，印度人擔任經理及行政級人員（29.3%）以及專業人員（12.6%）的比例遠高於整體人口（分別為 10.8%和 7.7%）；相反，從事非技術工作的巴基斯坦人（35.3%）和尼泊爾人（33%）遠遠多於整體人口（13.7%）。對於菲律賓人來說，他們通常是服務工作及銷售人員（34%），其次是輔助專業人員（23.3%）和非技術工人（14.4%）。

2011 年至 2016 年間，菲律賓、印度、尼泊爾和巴基斯坦的文書支援人員比例有所下降，但服務工作及銷售人員比例有所上升。與此同時，菲律賓（1.3 百分點）、尼泊爾（1.5 百分點）和巴基斯坦（0.8 百分點）的比例略有上升，而印度（3.8 百分點）

的經理及行政級人員比例有所下降。此外，任職工藝及有關工人的尼泊爾人增加了6.4 百分點。

表 3.13 2016 年和 2011 年就業人員（不包括外籍家庭傭工）的職業分佈

	文書支援人員		%改變 (%點)	服務工作及銷售人員		%改變 (%點)	工藝及有關工人		%改變 (%點)	機台及機器操作員及 裝配員		%改變 (%點)
	2011	2016		2011	2016		2011	2016		2011	2016	
南亞	2600 (9.6%)	2600 (6.7%)	0 (-2.9)	4400 (16.4%)	8700 (22.6%)	+97.7 (+6.2)	1700 (6.5%)	3200 (8.3%)	+88.2 (+1.8)	900 (3.3%)	1200 (3.0%)	+33.3 (-0.3)
印度	1100 (9.1%)	1400 (8.5%)	+27.3 (-0.6)	1400 (11.4%)	2600 (16.0%)	+85.7 (+4.6)	200 (2.0%)	200 (1.1%)	0 (-0.9)	300 (2.1%)	400 (2.4%)	+33.3 (+0.3)
巴基斯坦	500 (10.6%)	500 (9.3%)	0 (-1.3)	300 (7.0%)	900 (16.6%)	+200 (+9.6)	400 (9.8%)	400 (6.4%)	0 (-3.4)	500 (11.3%)	400 (6.5%)	-20 (-4.8)
尼泊爾	1000 (10.2%)	500 (3.2%)	-50 (-7)	2700 (28.5%)	4700 (31.6%)	+74.1 (+3.1)	1100 (11.3%)	2600 (17.7%)	+136.4 (+6.4)	100 (1.3%)	400 (2.4%)	+300 (+1.1)
菲律賓	1300 (15.8%)	1100 (9.4%)	-15.4 (-6.4)	1600 (19.4%)	3800 (34.0%)	+137.5 (+14.6)	300 (3.2%)	100 (1.1%)	-66.7 (-2.1)	200 (2.7%)	200 (2.2%)	0 (-0.5)
泰國	100 (3.1%)	200 (4.1%)	+100 (+1)	1700 (46.1%)	1900 (45.1%)	+11.8 (-1)	- (-)	100 (3.5%)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
印尼	200 (12.1%)	200 (7.3%)	0 (-4.8)	300 (18.9%)	900 (29.9%)	+200 (+11)	- (-)	100 (3.7%)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
日本和韓國	400 (4.8%)	500 (6.2%)	+25 (-1.4)	1000 (11.2%)	1100 (12.2%)	+10 (+1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
白種人	1100 (3.4%)	1400 (4.1%)	+27.3 (+0.7)	1600 (5.0%)	1600 (4.7%)	0 (-0.3)	400 (1.4%)	200 (0.6%)	-50 (-0.8)	400 (1.2%)	100 (0.3%)	-75 (-0.9)
混血	8100 (8.6%)	9200 (7.2%)	+13.6 (-1.4)	12500 (13.3%)	23500 (18.5%)	+88 (+5.2)	3400 (3.6%)	4800 (3.8%)	+41.2 (+0.2)	2000 (2.1%)	2400 (1.9%)	+20 (-0.2)
所有少數 族裔	549400 (16.9%)	526500 (15.5%)	-4.2 (-1.4)	571500 (17.6%)	640400 (18.9%)	+12.1 (+1.3)	258900 (8.0%)	208400 (6.2%)	-19.5 (-1.8)	177600 (5.5%)	161500 (4.8%)	-9.1 (-0.7)

	非技術工人		%改變 (%點)	經理及行政級人員		%改變 (%點)	專業人員		%改變 (%點)	輔助專業人員		%改變 (%點)
	2011	2016		2011	2016		2011	2016		2011	2016	
南亞	6000 (22.5%)	8300 (21.6%)	+38.3 (+0.9)	4900 (18.2%)	6000 (15.6%)	+22.5 (-2.6)	1700 (6.3%)	2500 (6.6%)	+47.1 (+0.3)	4600 (17.2%)	6000 (15.4%)	+30.4 (-1.8)
印度	600 (5.2%)	1200 (7.2%)	+100 (+2)	4000 (33.1%)	4700 (29.3%)	+17.5 (-3.8)	1400 (11.6%)	2000 (12.6%)	+42.9 (+1)	3100 (25.6%)	3700 (22.9%)	+19.4 (-2.7)
巴基斯坦	1600 (35.3%)	2000 (35.3%)	+25 (0)	400 (9.0%)	500 (9.8%)	+25 (+0.8)	- -	200 (3.3%)	- -	700 (15.0%)	700 (12.5%)	0 (-2.5)
尼泊爾	3800 (40.3%)	4900 (33.0%)	+29.0 (-7.3)	200 (1.7%)	500 (3.2%)	+150 (+1.5)	- -	200 (1.2%)	- -	600 (6.3%)	1100 (7.6%)	+83.3 (+1.3)
菲律賓	1400 (17.2%)	1600 (14.4%)	+14.3 (-2.8)	600 (7.0%)	900 (8.3%)	+50 (+1.3)	700 (8.3%)	800 (7.3%)	+14.3 (-1)	2100 (26.4%)	2600 (23.3%)	+23.8 (-3.1)
泰國	1300 (35.7%)	1600 (36.4%)	+23.1 (+0.7)	200 (4.6%)	100 (3.0%)	-50 (-1.6)	100 (2.9%)	- -	- -	100 (3.4%)	300 (6.1%)	+200 (+2.7)
印尼	600 (41.4%)	1000 (35.1%)	+66.7 (-6.3)	- -	100 (4.0%)	- -	- -	- -	- -	200 (12.9%)	400 (14.3%)	+100 (+1.4)
日本和韓國	- -	- -	- -	4500 (48.5%)	3500 (39.0%)	-22.2 (-9.5)	1300 (14.2%)	1000 (10.7%)	-23.1 (-3.5)	1900 (20.4%)	2700 (31.0%)	+42.1 (+10.6)
白種人	700 (2.2%)	600 (1.8%)	-14.3 (-0.4)	12900 (40.3%)	12600 (36.2%)	-2.3 (-4.1)	7400 (22.9%)	7500 (21.7%)	+1.4 (-1.2)	7500 (23.5%)	10600 (30.5%)	+41.3 (+7)
混血	11300 (12.1%)	16100 (12.7%)	+42.5 (+0.6)	25000 (26.6%)	27500 (21.7%)	+10 (-4.9)	12200 (13.0%)	14600 (11.5%)	+19.7 (-1.5)	19400 (20.7%)	28700 (22.6%)	+47.9 (+1.9)
所有少數族裔	433500 (13.3%)	462900 (13.7%)	+6.8 (+0.4)	348400 (10.7%)	364700 (10.8%)	+4.7 (+0.1)	228000 (7.0%)	260900 (7.7%)	+14.4 (+0.7)	684500 (21.0%)	757500 (22.4%)	+10.7 (+1.4)

資料來源：根據統計處 2016 年中期人口統計和 2011 年人口普查進行計算

第四章：研究方法

1. 方法

本研究採用混合研究法，透過問卷調查、焦點小組討論及個別訪談方式，利用了量化與質性研究方法各自的優勢，為是項研究課題提供更全面的瞭解。

如第三章所示，研究目標（a）有關少數族裔的教育和就業統計趨勢是利用人口普查和統計處提供的現有資料作分析。其餘目標則通過以下方法實現。

針對研究目標（b）和（c），本研究對中四至中六的少數族裔和華裔學生進行了一項問卷調查，收集他們的教育和職業志向以及有可能影響這些志向的有關變項的資料。需要指出的是，在學校調查中，樣本太小是觀察種族差異的一個限制。因此，為了達到研究目標（d）至（h），首先，我們與少數族裔青年及其家長、教師和學校輔導員/社工進行個別訪談或焦點小組討論，收集他們對少數族裔學生從學校到工作的過渡有關的可能因素和機制的看法和經驗。其次，我們通過電話調查和個別訪談，瞭解僱主對少數族裔僱員的態度，以檢視少數族裔青年的就業問題。為實現目標（i），本研究根據上述調查和訪談發現的問題，提出了支援少數族裔青年從學生過渡到工作的政策建議。此外，本研究亦將有關少數族裔青年在教育及職業規劃方面的資訊編寫為實用指南。

2. 樣本和取樣

2.1 對中四至中六學生的問卷調查

909 名學生參與問卷調查，包括 483 名少數族裔學生和 426 名華裔學生；調查主要針對他們的教育和職業志向以及與過渡相關的經歷。由於少數族裔學生在各學校分佈的相關資訊有限，故缺乏明確的抽樣框架以作概率抽樣。本調查採用配額抽樣法，以得到類似香港中四至中六少數族裔學生群體的組成的樣本。這有助於提供態度、行為和環境的概觀，以瞭解受訪者面臨的一系列問題（Brown et al, 2017）。

調查對象包括中四至中六的巴基斯坦、菲律賓、尼泊爾和印度學生，因為他們在中四至中六非華語（NCS）學生中所佔比例最大（85%-90%）。如表 4.1 所示，在 2017/18 學年，中三至中五的非華語學生分別為 1569 人、1441 人和 1173 人（教育局，2018）。由於他們在 2018/19 年升為中四至中六，這些數字可以被視為 2018/19 年這三個級別學生的估計人數。因此，2018/19 年度共有 1512 名巴基斯坦、809 名菲律賓、675 名尼泊爾和 605 名印度的中四至中六學生。他們的相應比例約為 42%、22%、19%和 17%（見表 4.2）。

參與問卷調查的 483 名少數族裔學生中，有 238 名巴基斯坦人（49%）、101 名尼泊爾人（21%）、72 名菲律賓人（15%）和 72 名印度人（15%），與香港中四至中六少數

族裔學生群體的構成相似。由於個別學校參與問卷調查的少數族裔學生數量不超過少數族裔子樣本的 15%，沒有跡象顯示個別學校的少數族裔學生比例過高。

為了與「主流」學生進行比較，問卷調查還包括 426 名華裔中四至中六學生。這些學生是來自有參加問卷調查的少數族裔學生的「同一所學校」，或沒有少數族裔學生參加問卷調查的「其他學校」。這樣的華裔學生組合，包括有或沒有跟有關少數族裔學生受類似學校或社區環境影響的華裔學生，可以避免有偏見的比較。每所學校招收的華裔學生人數不超過華裔子樣本的 15%，故個別學校招收的華裔學生人數沒有比例過高。

表 4.1 2018/2019¹ 年按族裔劃分的中四至中六少數族裔學生估計人數

族裔	中四	中五	中六
印尼	16 (1.02%)	12 (0.83%)	13 (1.11%)
菲律賓	294 (18.74%)	282 (19.57%)	233 (19.86%)
印度	215 (13.70%)	222 (15.41%)	168 (14.32%)
巴基斯坦	590 (37.60%)	506 (35.11%)	416 (35.46%)
尼泊爾	245 (15.62%)	248 (17.21%)	182 (15.52%)
日本	9 (0.57%)	8 (0.56%)	7 (0.69%)
泰國	25 (1.59%)	17 (1.18%)	13 (1.11%)
韓國	9 (0.57%)	10 (0.69%)	10 (0.85%)
其他亞洲人	43 (2.74%)	31 (2.15%)	36 (3.07%)
白種人	36 (2.29%)	33 (2.29%)	24 (2.05%)
其他	87 (5.54%)	68 (4.72%)	71 (6.05%)
總計	1569 (100%)	1441 (100%)	117 (100%)

註：¹圖表來自教育局（2018 年）。估計在 2018/19 年升至中四至中六的少數族裔學生人數，相當於 2017/18 年的中三至中五少數族裔學生人數。

表 4.2 2018/19 年按族裔和年級劃分的中四至中六少數族裔學生的估計人數

族裔	中四	中五	中六	總計
菲律賓	294	282	233	809 (22%)
印度	215	222	168	605 (17%)
巴基斯坦	590	506	416	1512 (42%)
尼泊爾	245	248	182	675 (19%)
總計	1344	1258	999	3601 (100%)

2.2 少數族裔青年和成人的個人和焦點小組訪談

此部份採用目的抽樣法招募了（a）53名處於不同過渡路徑的少數族裔青年進行個別訪談（n=33）和焦點小組訪談（n=20，在8個焦點小組中），以及（b）15名成年人，包括家長、教師和社會工作者進行個別訪談。

表 4.3 顯示了處於不同過渡路徑的少數族裔青年的樣本量：

- （a）16名正在過渡到專上教育或工作的中四至中六少數族裔學生參加了個人訪談；
- （b）20名正從中六過渡到專上教育（包括職業訓練、副學士學位和學士學位課程）的少數族裔青年參加了6個焦點小組討論；
- （c）11名仍未成功從中六或專上教育（包括職業訓練和大學學位課程）過渡至工作（如失業數月、無法得到全職工作而不得不從事不穩定和個人不喜歡的兼職工作）的少數族裔青年進行焦點小組或個人訪談；以及
- （d）6名成功完成中六或專上教育後，獲得工作的少數族裔青年也參加了焦點小組或個人訪談。

在參加個別訪談的15名成年人中，3名是其子女正在追求或已完成專上教育的少數族裔家長，8名是教師，和4名是社工。

表 4.3 不同過渡路徑的少數族裔青年樣本量

	過渡中的中 四至中六生	中六到專上 教育	不同路徑 各階段不成 功	目前受僱
訪談類型	個人訪談	焦點小組	焦點小組/ 個人訪談	焦點小組/ 個人訪談
樣本量	16	20	11	6

2.3 僱主電話調查和個人訪談

電話調查採用非比例分層抽樣法，共訪問了406名僱主（大企業65家，中小企業341家），以瞭解香港僱主對少數族裔就業的態度和做法。僱主的兩個分層為（a）大企業和（b）中小企業。電話調查的對象為負責招聘和考評員工的人員。

與中小企業相比，大多數大型企業的招聘程序和工作場所規則相對較好。員工人數較多的企業分工也較仔細，而中小企業員工通常需要處理更多種類工作。從這個角度看，可以合理地假設，大公司更有可能將招聘和工作場所的種族歧視狀況降至最低。與中小企業相比，它們也有更大的空間僱用少數族裔員工。

根據香港特別行政區政府的定義，中小型企業是指僱員少於100人的製造業企業和少於50名僱員的非製造業企業（中小企業支援及諮詢中心，香港特別行政區工商處，2018）。為簡化抽樣程式，本研究將中小企業定義為員工少於50人的各類事業單位。

截至 2018 年 3 月，在香港，98%以上的企業是中小企業。若從企業大小分層按比例抽樣，很可能會導致大型企業沒有足夠的樣本可供比較。為了進行有意義的比較並瞭解大型企業的做法，僱員超過 50 人的大型企業被超額抽樣。研究調查了 65 家大型企業，佔樣本的 15%。

此外，研究小組亦與 10 名來自不同行業的僱主進行個人訪談。其中一半來自大企業，另一半來自中小企業。僱主中曾有或從未僱用少數族裔的各佔相約比例。

3. 量度工具和訪談指南

如前述，少數族裔學生的志向和成就很大程度上受到個人、家庭、學校、社區和社會層面的一系列因素影響。如表 4.4 所示，研究使用了各種測量工具量度學生的志向和相關因素。這些量度工具的內容可見附錄 1。

個人和焦點小組訪談是用於瞭解少數族裔青年和成年人對於繼續進一步教育和職業相關的策略和支援資源的看法和經驗，藉以找出有利或妨礙少數族裔青年過渡的因素。個人和焦點小組訪談指南見附錄 3、4、9 和 10。

為瞭解僱主對少數族裔就業的態度，電話調查中採用不同的量度工具，以詢問僱主對受本地教育的少數族裔在工作申請和僱用方面的經驗、對少數族裔僱員的看法、對種族歧視和平等機會的理解，以及對政府和非政府組織所提供的少數族裔就業服務的認識或經驗。調查問卷見附錄 2。此外，研究亦通過與僱主的個別訪談，進一步瞭解少數族裔青年的就業問題。訪談指南見附錄 8。

表 4.4 量度工具

變項類別	測量工具	題目數量	Cronbach α	參考
背景資料	-	11	-	-
個人	教育志向 (EA) *	12	0.73-0.85	Yeung & McInerney (2005)
	中學生職業和教育決策自我效能感量表 (CEDSIS)	13	0.92	Ho & Sum (2018)
	一般自我效能感*	10	0.76-0.90	Schwarzer & Jerusalem (1995)
	主觀學業成績	4	-	Macan et al. (1990)
家庭	家庭社會地位	4	-	Marjoribanks (2005)
	家庭收入	1	-	Census & Statistical Department, HKSAR
	家庭社會資本	5	-	Shahidul et al. (2015)

	父母語言能力	3		
學校	學校社會資本	2	-	Shahidul et al. (2015)
	教育規劃的支援	2	-	Mau (1995)
社區和朋輩	宗教參與	2	-	Glanville et al. (2008)
	朋輩	2	-	
	於所在地區的融合或孤立	3	-	Kushnirovich (2010)
在現居地溝通能力與所在地社會接納度	所在社會語言的溝通能力*	6	0.92	Chen & Feng (2017)
	獲所在社會接納的主觀感受*	6	0.90	Chen & Feng (2017)
	項目總數：84			

*量度工具曾在香港使用，有中英版本可用。

4. 資料分析

研究採用描述性分析、t 檢驗、方差分析、卡方檢驗，和多元迴歸分析，檢視了學生教育和職業志向與過渡相關的其他因素的關係，以及僱主對僱用少數族裔年青人的態度。依 Braun 和 Clarke (2006) 的步驟，主題分析用於識別、分析和報告訪談和焦點小組資料中有意義的主題或模式。在熟悉資料之後，通過系統地依資料的特性來創建初始編碼。然後將相關的編碼整理成潛在的主題，並進一步產生主題地圖。在細化每個主題的細節之後，將為每個主題提供定義和名稱。

第五章：學生問卷調查結果

1. 介紹

本章報告學生問卷調查中不同變項的研究結果及其相互關係。其中包括受訪者人口和背景特徵；個人層面中的教育志向和自我效能，及學業成績和考試；家庭層面中的家庭特徵和社會經濟地位、家庭社會資本、家庭中關於中學後規劃的討論，及少數族裔家庭中的語言使用；學校層面中的校內有關中學後的規劃討論、少數族裔學生集中度，和校內朋輩及在社區和社會層面中的朋輩支援、宗教參與、中文媒體使用、日常生活中的社會融合、語言熟練度以及獲所在社會接納的主觀感受。此外，多元迴歸分析的結果亦指出與教育志向、職業和教育決策自我效能感以及一般自我效能感相關的變項。

2. 人口和背景特徵

如表 5.1 所示，本問卷調查研究共有來自 67 所學校的 909 名學生，其中 682 名學生（包括 483 名少數族裔學生和 199 名華裔學生）來自同一組學校（28 所學校），227 名華裔學生來自 39 所其他學校。圖 5.1 顯示了不同學生群體的數量。簡單來說，整個樣本包括了 483 名少數族裔學生和 426 名華裔學生。

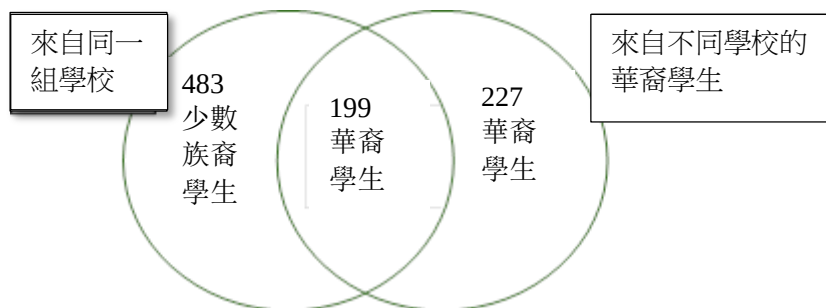


圖 5.1 子樣本數量

表 5.1 學生的人口和背景特徵

	同一組學校		其他學校	所有華裔學生	所有學生
	少數族裔	華裔	華裔		
學生人數	483	199	227	426	909
學校數量	28 ^a	17 ^a	39	--	67
學校水平(n (%)) ^b					
1	12 (2.5)	5 (2.5)	22 (9.7)	27 (6.3)	39 (4.3)
2	129 (26.7)	18 (9.0)	116 (51.1)	134 (31.5)	263 (28.9)
3	342 (70.8)	176 (88.4)	89 (39.2)	265 (62.2)	607 (66.8)
年齡 (平均)	16.8	17.6	16.5	17.0	16.9
性別 (n (%))					
女	267 (55.6)	88 (44.2)	118 (52.0)	206 (48.4)	473 (52.2)
男	213 (44.4)	111 (55.8)	109 (48.0)	220 (51.6)	433 (47.8)
年級 (n (%))					
中四	243 (50.6)	78 (39.2)	93 (41.0)	171 (40.1)	414 (45.7)
中五	184 (38.3)	91 (45.7)	104 (45.8)	195 (45.8)	379 (41.8)
中六	53 (11.0)	30 (15.1)	30 (13.2)	60 (14.1)	113 (12.5)
族裔 (n (%))					
印度	72 (14.9)	--	--	--	--
尼泊爾	101 (20.9)	--	--	--	--
巴基斯坦	238 (49.3)	--	--	--	--
菲律賓	72 (14.9)	--	--	--	--
中國	--	199 (100)	227 (100)	426 (100)	--
宗教(n (%))					
佛教	34 (7.1)	10 (5.1)	5 (2.2)	15 (3.5)	49 (5.4)
基督教	73 (15.2)	19 (9.6)	70 (30.8)	89 (20.9)	162 (17.9)
印度教	45 (9.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	45 (5.0)
伊斯蘭教	248 (51.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	248 (27.4)
錫克教	50 (10.4)	1 (.5)	0 (0)	1 (.2)	51 (5.6)
其他	2 (.4)	4 (2.0)	3 (1.3)	7 (1.6)	9 (1.0)
多種	3 (.6)	1 (.5)	0 (0)	1 (.2)	4 (.4)
無	26 (5.4)	163 (82.3)	149 (65.6)	312 (73.4)	338 (37.3)
出生地 (n (%))					
香港	296 (61.4)	97 (48.7)	184 (81.1)	281 (66.0)	577 (63.5)
中國大陸	0 (0)	92 (46.2)	40 (17.6)	132 (31.0)	132 (14.5)
印度	19 (3.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	19 (2.1)
尼泊爾	30 (6.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	30 (3.3)
巴基斯坦	110 (22.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	110 (12.1)
菲律賓	24 (5.0)	1 (.5)	0 (0)	1 (.2)	25 (2.8)
其他	3 (.6)	9 (4.5)	3 (1.3)	12 (2.8)	15 (1.7)

平均在港停留月數	158.4	129.1	182.4	157.4	157.9
----------	-------	-------	-------	-------	-------

^a少數族裔和華裔學生樣本盡可能從每一學校同時抽取。

^b所有百分比均使用可用回應計算。由於四捨五入，百分比總和可能不等於 100。

在這個樣本中，大多數少數族裔學生都是來自第二組別和第三組別學校。這亦反映了現時少數族裔學生多就讀於這些組別的學校的實況。樣本中亦包括了來自類似學校級別的華裔學生以作比較。

少數族裔學生、華裔學生或所有學生的平均年齡皆約為 17 歲。在這三組別學生中，男女比例也大致相等。在少數族裔學生中，有 51%、38%和 11%的學生分別就讀於中四、中五和中六，而華裔學生的比例分別為 40%、46%和 14%。在整體學生中，中四到中六的相應學生比例也甚為近似（分別為 45%、42%和 13%）。

在香港，巴基斯坦學生佔中四至中六少數族裔學生的大多數。同樣，在此樣本中，大多數的少數族裔學生為巴基斯坦人（49%），接著是尼泊爾人（21%）、菲律賓人（15%）和印度人（15%）。學生主要信奉的宗教是伊斯蘭教（52%），接著是基督教（15%）、錫克教（10%）、印度教（9%）和佛教（7%）。

在少數族裔學生中，超過 60%是出生於香港，而移民來港的則少於 40%。相似地，超過 60%的華裔學生出生於香港，其餘的大多是來自中國大陸的移民（31%）。少數族裔和華裔移民學生居港時間亦類似，他們平均的居港月數分別為 158.4 和 157.4 個月。

3. 個人層面變項

3.1 教育志向（EA）、職業和教育決策自我效能感（CEDSIS）和一般自我效能感（GSE）

EA、CEDSIS（一般）、CEDSIS（未來學習）、CEDSIS（未來事業）、CEDSIS（未來規劃）和 GSE 的克隆巴赫係數分別為 0.94、0.92、0.84、0.84、0.85 和 0.92，顯示內部一致性良好及優良。

表 5.2 比較了少數族裔學生和華裔學生的 EA、CEDSIS 和 GSE。少數族裔學生的 EA 水平一般高於華裔學生（ $\bar{x} = 50.94$ vs. $\bar{x} = 48.63$, $p < 0.001$ ）。他們的 CEDSIS 高於華裔學生：（ $\bar{x} = 37.07$ vs. $\bar{x} = 36.16$, $p < 0.05$ ）、未來升學（ $\bar{x} = 14.26$ vs. $\bar{x} = 13.68$, $p < 0.05$ ）、未來職業（ $\bar{x} = 14.69$ vs. $\bar{x} = 14.14$, $p < 0.001$ ），但不包括未來規劃。另外，少數族裔學生在 GSE 中的表現也優於華裔學生（ $\bar{x} = 29.49$ vs. $\bar{x} = 25.81$, $p < 0.001$ ）。

表 5.2 學生的志向與自我效能的測量

	少數族裔		華裔		t	df	p
	平均	標準差	平均	標準差			
EA	50.94	6.49	48.63	6.49	-5.29	883	.000
CEDSIS (一般)	37.07	5.39	36.16	5.28	-2.52	869	.012
CEDSIS (學業)	14.26	2.47	13.68	2.55	-3.50	898	.000
CEDSIS (事業)	14.69	2.56	14.14	2.49	-3.26	900	.001
CEDSIS (規劃)	8.43	1.94	8.25	1.74	-1.50	905.70	.135
GSE	29.49	5.03	25.81	5.40	-10.55	863.67	.000

值得注意的是，少數族裔學生對追求專上教育的志向很高。如表 5.3 所示，EA 中的第 6-8 項是關於對專上教育的期望。在每個項目中，大約 80% 的少數族裔學生希望他們能夠接受專上教育、繼續接受專上或大學教育，或就讀專上教育的學院。與華裔學生相比，在至少同意有關陳述的項目，大家的比例是相近的。但在非常同意這些陳述時，少數族裔學生的比例則較高。

表 5.3 EA 中的有關項目 (n (%))

	少數族裔	華裔	所有學生
問題 6 我希望能夠接受專上教育。			
非常不同意	6 (1.2)	5 (1.2)	11 (1.2)
不同意	10 (2.1)	5 (1.2)	15 (1.7)
中立	67 (13.9)	102 (23.9)	169 (18.6)
同意	179 (37.2)	171 (40.1)	350 (38.6)
非常同意	219 (45.5)	143 (33.6)	362 (39.9)
問題 7 我想在大專或大學接受教育。			
	7 (1.5)	5 (1.2)	12 (1.3)
非常不同意	15 (3.1)	13 (3.1)	28 (3.1)
不同意	69 (14.3)	81 (19.1)	150 (16.5)
中立	108 (22.4)	139 (32.6)	247 (27.2)
同意	283 (58.7)	187 (43.9)	470 (51.8)
非常同意			
問題 8 為了就讀專上教育的學院而盡力學習。			

非常不同意	10 (2.1)	10 (2.3)	20 (2.2)
不同意	10 (2.1)	17 (4)	27 (3.0)
中立	81 (16.8)	112 (26.3)	193 (21.2)
同意	179 (37.1)	178 (41.8)	357 (39.3)
非常同意	203 (42)	109 (25.6)	312 (34.3)

同樣，對追求未來一個良好的職業生涯也有高的志向。這可從項目 10-12 看到（見表 5.4）。有較多的少數族裔學生同意和非常同意他們希望找到一份好工作、非常希望在受僱時能拿到好工資，和希望將來能找到理想的工作（分別為 90.1%、90.3%和 88.2%），華裔學生的相應比例則分別為 86.2%，83.1%和 87.4%。在只檢視非常同意有關陳述的反應時，少數族裔學生的比例亦高於華裔學生。

表 5.4 EA 中有關未來事業的項目（n（%））

	少數族裔	華裔	所有學生
問題 10 我希望得到一份好工作。			
非常同意	6 (1.2)	4 (.9)	10 (1.1)
不同意	3 (.6)	1 (.2)	4 (.4)
中立	39 (8.1)	54 (12.7)	93 (10.2)
同意	100 (20.7)	140 (32.9)	240 (26.4)
非常同意	335 (69.4)	227 (53.3)	562 (61.8)
問題 11 當我在受僱時，我非常希望得到一份好工資。			
非常同意	7 (1.4)	5 (1.2)	12 (1.3)
不同意	4 (.8)	0 (0)	4 (.4)
中立	36 (7.5)	67 (15.7)	103 (11.3)
同意	116 (24)	142 (33.3)	258 (28.4)
非常同意	320 (66.3)	212 (49.8)	532 (58.5)
問題 12 我希望將來能找到理想的工作。			
非常同意	8 (1.7)	4 (.9)	12 (1.3)
不同意	7 (1.4)	1 (.2)	8 (.9)
中立	42 (8.7)	49 (11.5)	91 (10)
同意	123 (25.5)	143 (33.6)	266 (29.3)
非常同意	303 (62.7)	229 (53.8)	532 (58.5)

3.2 學業表現和考試成績

學生被問及上一年度的總平均分數。如表 5.5 所示，少數族裔學生所提供的分數（ $\bar{x}$ =61.18）高於華裔學生（ $\bar{x}$ =57.02）。另一項要求他們對自己的一般學業表現進行主觀評價，亦顯示出類似模式（ $\bar{x}$ =3.29 vs. $\bar{x}$ =2.32 為相應指標比較）。至於少數族裔學生在中文科的表現，半數學生認為自己做得好或很好。

表 5.5 年度考試成績與主觀學業表現

	少數族裔		華裔		t	df	p
	平均	標準差	平均	標準差			
去年年度考試平均分數	61.18	14.80	57.02	13.75	4.06	774	.000
評價去年整體學業表現	3.29	.86	2.92	.81	6.48	871.29	.000
去年中文科年度考試平均分數	63.6						
評價去年中文科整體學業表現 (n (%)) ^a							
非常差	28 (6.0)						
差	55 (11.9)						
普通	146 (31.5)						
好	180 (38.8)						
非常好	55 (11.9)						

^a由於四捨五入，百分比可能不等於 100。

3.3 中文考試

在不同的中國語文考試中，GCSE 中文似乎是最受少數族裔學生歡迎，有 56、129 和 40 名學生在中四、中五和中六時參加。至於他們參加那些中國語文考試，不少選擇 IGCSE、GCSE 和 GCE AS-Level，亦有些打算參加 DSE 考試（見表 5.6）。

表 5.6 少數族裔學生在參加和打算參加的中文考試

考試	中四		中五		中六	
	是	不是	是	不是	是	不是
已參加的考試						
ApLC	6	231	4	180	12	40
GCSE	56	181	129	55	40	12
IGCSE	3	234	9	175	10	42
GCE AS-Level	1	236	2	182	4	48
GCE A-Level	0	237	2	182	1	51

其他語文考試	0	237	0	184	0	52
總計	66	1356	146	958	67	245
打算參加的考試						
ApLC	18	219	25	157	5	41
HKDSE	40	197	26	156	17	29
GCSE	61	176	22	160	5	41
IGCSE	88	149	34	148	2	44
GCE AS-Level	53	184	39	143	0	46
GCE A-Level	17	220	7	175	1	45
其他語文考試	0	237	0	182	0	46
總計	277	1382	153	1121	30	292

4. 家庭層面變項

4.1 家庭特徵和社會經濟地位

有關學生家庭背景見表 5.7。首先，大多數的少數族裔和華裔學生都和他們的父母同住。結果顯示，少數族裔學生與父母同住的比例（超過 90% 分別與父親和母親同住），比華裔學生的比例更高（75% 與父親同住，89% 與母親同住）。

少數族裔的父母在職業方面較華裔父母遜色。以子樣本為基數，有 21% 和 11.4% 的少數族裔父親和母親從事輔助專業或以上的工作，而華裔父親和母親的這方面分別有 31.2% 和 20.4%。大多數少數族裔的父親從事非技術工作（26.7%），其次是服務和銷售（12.8%），以及機台和機器操作和裝配（11.6%）。華裔父親從事管理和行政有 11.5%、非技術性工作有 11.3% 和服務和銷售工作有 10.8%。少數族裔和華裔母親中分別有 54% 和 26.8% 是家庭主婦或失業，而少數族裔和華裔母親中分別有 11.8% 和 18.3% 是服務工作及銷售人員。

少數族裔父母在教育方面也比華裔父母較低。大約 18% 和 17% 的少數族裔父親和母親分別完成了職業培訓或以上的教育，而華裔父親和母親分別為 22.5% 和約 19%。

少數族裔和華裔學生的家庭月收入大多在 10000 元至 24999 元之間（分別約為 41% 和 42%）。但如果家庭月收入在 60000 元及以上，與少數族裔學生（5.2%）相比，更多的華裔學生（11.3%）屬於這一範圍。

總的來說，在父母職業、父母教育和家庭月收入方面，華裔學生的家庭比少數族裔學生的家庭更有優勢。

表 5.7 家庭特徵和社會經濟地位 (n (%))^a

	少數族裔	華裔	所有學生
和父親同住			
是	435 (90.6)	321 (75.9)	756 (83.7)
否	45 (9.4)	102 (24.1)	147 (16.3)
和母親同住			
是	466 (96.7)	379 (89.6)	845 (93.4)
否	16 (3.3)	44 (10.4)	60 (6.6)
父親職業			
經理及行政級人員	50 (12.8)	49 (15.5)	99 (14.0)
專業人員	29 (7.4)	41 (13)	70 (9.9)
輔助專業人員	23 (5.9)	43 (13.6)	66 (9.3)
文書支援人員	16 (4.1)	13 (4.1)	29 (4.1)
服務工作及銷售人員	62 (15.9)	46 (14.6)	108 (15.3)
工藝及相關工人	13 (3.3)	33 (10.4)	46 (6.5)
機台及機器操作員及裝配員	56 (14.4)	27 (8.5)	83 (11.8)
非技術工人	129 (33.1)	48 (15.2)	177 (25.1)
失業/家庭主夫	12 (3.1)	16 (5.1)	28 (4.0)
母親職業			
經理及行政級人員	18 (4.2)	26 (7.7)	44 (5.8)
專業人員	9 (2.1)	21 (6.2)	30 (3.9)
輔助專業人員	28 (6.6)	40 (11.9)	68 (8.9)
文書支援人員	11 (2.6)	26 (7.7)	37 (4.8)
服務工作及銷售人員	57 (13.4)	78 (23.1)	135 (17.7)
工藝及相關工人	2 (.5)	4 (1.2)	6 (.8)
機台及機器操作員及裝配員	0 (0)	1 (.3)	1 (.1)
非技術工人	40 (9.4)	27 (8.0)	67 (8.8)
失業/家庭主婦	261 (61.3)	114 (33.8)	375 (49.1)
父親最高學歷			
沒有受過教育	12 (3.3)	1 (.3)	13 (1.9)
小學及以下	43 (11.7)	12 (3.7)	55 (7.9)
小學	30 (8.2)	32 (9.8)	62 (8.9)
一些中學	93 (25.3)	97 (29.7)	190 (27.4)
中學	103 (28.1)	89 (27.2)	192 (27.7)
高中後職業或技術證書/文憑	28 (7.6)	47 (14.4)	75 (10.8)
副學士學位	12 (3.3)	6 (1.8)	18 (2.6)
學士學位	25 (6.8)	28 (8.6)	53 (7.6)
碩士及以上學歷	21 (5.7)	15 (4.6)	36 (5.2)

母親最高學歷			
沒有受過教育	36 (9.9)	5 (1.5)	41 (5.8)
小學及以下	46 (12.6)	29 (8.5)	75 (10.6)
小學所有年級	24 (6.6)	38 (11.2)	62 (8.8)
一些中學	94 (25.8)	90 (26.5)	184 (26.1)
中學所有年級	85 (23.3)	98 (28.8)	183 (26)
職業或技術證書/文憑	29 (7.9)	36 (10.6)	65 (9.2)
副學士學位	15 (4.1)	8 (2.4)	23 (3.3)
學士學位	24 (6.6)	21 (6.2)	45 (6.4)
碩士及以上學歷	12 (3.3)	15 (4.4)	27 (3.8)
家庭月收入			
低於 4000 元	8 (1.8)	17 (4.3)	25 (3.0)
4000-5999 元	9 (2.1)	7 (1.8)	16 (1.9)
6000-7999 元	13 (3.0)	13 (3.3)	26 (3.1)
8000-9999 元	13 (3.0)	10 (2.6)	23 (2.8)
10000-14999 元	64 (14.6)	60 (15.3)	124 (15.0)
15000-19999 元	64 (14.6)	59 (15.1)	123 (14.8)
20000 元-24999 元	69 (15.8)	58 (14.8)	127 (15.3)
25000-29999 元	35 (8.0)	26 (6.6)	61 (7.4)
30000-34999 元	45 (10.3)	31 (7.9)	76 (9.2)
35000-39999 元	25 (5.7)	21 (5.4)	46 (5.5)
40000-44999 元	33 (7.6)	22 (5.6)	55 (6.6)
45000-49999 元	15 (3.4)	14 (3.6)	29 (3.5)
50000-59999 元	19 (4.3)	6 (1.5)	25 (3.0)
60000-79999 元	10 (2.3)	19 (4.8)	29 (3.5)
80000-99999 元	4 (.9)	11 (2.8)	15 (1.8)
100000 元及以上	11 (2.5)	18 (4.6)	29 (3.5)

^a所有百分比的使用可用回應計算。由於四捨五入，百分比總和可能不等於 100。

4.2 家庭社會資本

家庭社會資本的量度指標包括父母有多經常與子女討論學校事情、幫助或檢查子女的功課、參加學校活動、與子女討論未來的事業規劃，以及與學校聯繫。儘管少數族裔學生家庭的社會經濟地位比華裔學生家庭較低，但其家庭社會資本水平卻高於華裔學生家庭（相應水平為 14.16 vs. 12.09， $p < 0.01$ ）（見表 5.8）。

表 5.8 學生的家庭社會資本

	少數族裔		華裔		t	df	p
	平均	標準差	平均	標準差			
家庭社會資本	14.16	4.11	12.09	3.67	8.01	906.84	.000

4.3 在家討論有關中學後的規劃

如表 5.9 所示，與華裔學生相比，較多少數族裔學生在學年內至少一次與父親和母親談論中學後的規劃（分別為 76%和 84%），華裔學生則分別有 57%和 72%。同樣，與華裔學生相比（40%），更多的少數族裔學生（49%）與成年親屬討論有關內容。

表 5.9 家庭討論中學後的規劃的頻率^a

	少數族裔 n (%)	華裔 n (%)	所有學生 n (%)
父親			
從來沒有	115 (24.1)	181 (42.9)	296 (32.9)
一至兩次	251 (52.5)	158 (37.4)	409 (45.4)
三次或以上	112 (23.4)	83 (19.7)	195 (21.7)
母親			
從來沒有	79 (16.5)	115 (27.3)	194 (21.5)
一至兩次	236 (49.2)	185 (43.8)	421 (46.7)
三次或以上	165 (34.4)	122 (28.9)	287 (31.8)
成年親屬			
從來沒有	242 (51.4)	250 (59.5)	492 (55.2)
一至兩次	161 (34.2)	135 (32.1)	296 (33.2)
三次或以上	68 (14.4)	35 (8.3)	103 (11.6)

^a所有百分比均使用可用回應計算。由於四捨五入，百分比總和可能不等於 100。

4.4 少數族裔家庭中的語言使用

表 5.10 顯示了少數族裔學生在有關語言使用方面的家庭社會資本。與少數族裔母親相比，少數族裔父親在工作和日常生活中更傾向於說英語和粵語。大約有 58.5%和 38.4%的少數族裔父親在工作和日常生活中頗多時/很多時說粵語，相應來說，少數族裔母親則只有 27.6%和 25.5%會說粵語。大約有 66.6%和 55.2%的少數族裔父親在工作和日常生活中頗多時/很多時說英語，而少數族裔母親得相應比例為 45%和 46%。

另外，多於一半的少數族裔母親在工作和日常生活中從不或很少說粵語，37%和 32%的少數族裔母親分別在工作和日常生活中從不或很少說英語。

由於不少少數族裔父親（超過三分之一）和少數族裔母親（約 50%）在日常生活中不說粵語，估計許多少數族裔父母從不或很少幫助他們的子女學習粵語（60%）。由於少數族裔家長的英語使用率略高於粵語，因此少數族裔學生在學習英語時頗或很多時得到父母幫助的比例（29.4%）亦高於學習粵語時的比例（16.9%）。不過，要留意的是 50%的少數族裔父母是從不或很少幫助他們的子女學習英語的。

表 5.10 父母的語言使用率及對子女語言學習的幫助

	父親 n (%)	母親 n (%)	父母 n (%)
在工作中使用粵語			
從不	45 (10.74)	157 (37.74)	
很少	48 (11.46)	73 (17.55)	
有時	81 (19.33)	71 (17.07)	
頗多時	108 (25.78)	60 (14.42)	
很多時	137 (32.70)	55 (13.22)	
在工作中使用英語			
從不	15 (3.53)	110 (25.76)	
很少	48 (11.29)	47 (11.01)	
有時	79 (18.59)	78 (18.27)	
頗多時	118 (27.76)	60 (14.05)	
很多時	165 (38.82)	132 (30.91)	
在日常生活中使用粵語			
從不	67 (15.40)	136 (30.98)	
很少	92 (21.15)	97 (22.10)	
有時	109 (25.06)	94 (21.41)	
頗多時	91 (20.92)	70 (15.95)	
很多時	76 (17.47)	42 (9.57)	
在日常生活中使用英語			
從不	25 (5.73)	77 (17.38)	
很少	60 (13.76)	64 (14.45)	
有時	110 (25.23)	99 (22.35)	
頗多時	100 (22.94)	84 (18.96)	
很多時	141 (32.34)	119 (26.86)	
幫助子女學習粵語			
從不			203 (42.56)
很少			89 (18.66)
有時			104 (21.80)
頗多時			56 (11.74)
很多時			25 (5.24)
幫助子女學習英語			
從不			163 (34.03)
很少			77 (16.08)
有時			98 (20.46)
頗多時			79 (16.49)
很多時			62 (12.94)

5. 學校層面的變項

5.1 在校討論有關中學後的規劃

大約有 76% 的少數族裔學生或華裔學生曾與老師討論他們中學後的規劃。不過，與華裔學生相比（34%），較少少數族裔學生（27%）與社工或輔導員討論。與華裔學生相比（78%），少數族裔學生與朋友/同學討論中學後的規劃的比例則較高（91%）（見表 5.11）。

表 5.11 在校討論有關中學後的規劃^a

	少數族裔 n (%)	華裔 n (%)	所有學生 n (%)
老師			
從來沒有	116 (24.2)	103 (24.4)	219 (24.3)
一至兩次	244 (50.9)	235 (55.7)	479 (53.2)
三次或以上	119 (24.8)	84 (19.9)	203 (22.5)
社工/輔導員			
從來沒有	339 (72.6)	277 (66.3)	616 (69.6)
一至兩次	92 (19.7)	102 (24.4)	194 (21.9)
三次或以上	36 (7.7)	39 (9.3)	75 (8.5)
朋友/同學			
從來沒有	45 (9.4)	91 (21.6)	136 (15.1)
一至兩次	193 (40.1)	163 (38.7)	356 (39.5)
三次或以上	243 (50.5)	167 (39.7)	410 (45.5)

^a所有百分比均使用可用回應計算。由於四捨五入，百分比可能不等於 100。

5.2 討論有關中學後的規劃（按目的）

學生們根據需要和不同的對象討論有關規劃。表 5.12 顯示，大多數學生在專上教育資訊、事業資訊和學業改善方面向老師尋求幫助（少數族裔學生分別佔 74%、69% 和 80%；華裔學生分別佔 69%、62% 和 73%）。然而，只有三分之一的少數族裔和華裔學生與社會工作者/輔導員討論專上教育資訊、職業資訊和學業改進（少數族裔學生分別為 28%、30% 和 28%；華裔學生分別為 28%、27% 和 26%），可能是因為他們的角色不符合這些目的。

表 5.12 尋求有關中學後的規劃

	少數族裔 n (%)	華裔 n (%)	所有學生 n (%)
--	---------------	-------------	---------------

獲取有關專上教育或專上課程的資訊

老師			
有	347 (73.7)	288 (68.6)	635 (71.3)
沒有	124 (26.3)	132 (31.4)	256 (28.7)
社工/輔導員			
有	128 (27.5)	115 (27.6)	243 (27.5)
沒有	338 (72.5)	302 (72.4)	640 (72.5)

獲取他們在完成學業後可能感興趣的工作/事業資訊

老師			
有	315 (68.9)	262 (62.2)	577 (65.7)
沒有	142 (31.1)	159 (37.8)	301 (34.3)
社工/輔導員			
有	136 (29.7)	113 (27.2)	249 (28.5)
沒有	322 (70.3)	303 (72.8)	625 (71.5)

幫助改善學業狀況

老師			
有	366 (80.1)	307 (73.1)	673 (76.7)
沒有	91 (19.9)	113 (26.9)	204 (23.3)
社工/輔導員			
有	127 (28.0)	106 (25.6)	233 (26.9)
沒有	326 (72.0)	308 (74.4)	634 (73.1)

5.3 學校少數族裔集中度與朋友類型的關係

研究探討了學校少數族裔集中度與朋友類型的關係。在這研究中，當一所學校有超過50%的少數族裔學生時，我們將其歸類為高集中度的學校；10%至50%為中集中度；不足10%為低集中度。表5.13列出了就讀於不同集中度的少數族裔學生，他們有來自自己族裔的朋友所佔的比例。在高集中度的學校，62%的少數族裔學生（n=185）表示，他們有至少60%的朋友是來自自己的族裔。中、低集中度學校分別為42%（n=11）和30%（n=7）。圖5.2還顯示，高集中學校的學生往往有更高比例的朋友來自自己的種族群體。

表 5.13 學校少數族裔集中度和學生的同族裔朋友比例

同族裔朋友比例	少數族裔集中度			總計 n (%)
	低 n (%)	中等 n (%)	高 n (%)	
0%	1 (4.35)	0 (0)	2 (.66)	3 (.86)
10%	3 (13.04)	1 (3.85)	15 (4.98)	19 (5.43)
20%	3 (13.04)	0 (0)	14 (4.65)	17 (4.86)
30%	3 (13.04)	4 (15.38)	12 (3.99)	19 (5.43)
40%	2 (8.70)	2 (7.69)	27 (8.97)	31 (8.86)
50%	4 (17.39)	8 (30.77)	46 (15.28)	58 (16.57)

60%	1 (4.35)	4 (15.38)	32 (10.63)	37 (10.57)
70%	2 (8.70)	2 (7.69)	44 (14.62)	48 (13.71)
80%	2 (8.70)	3 (11.54)	43 (14.29)	48 (13.71)
90%	1 (4.35)	2 (7.69)	48 (15.95)	51 (14.57)
100%	1 (4.35)	0 (0)	18 (5.98)	19 (5.43)
總計	23 (100.00)	26 (100.00)	301 (100.00)	350 (100)

圖 5.2 學校少數族裔集中度和學校的同族裔朋友比例

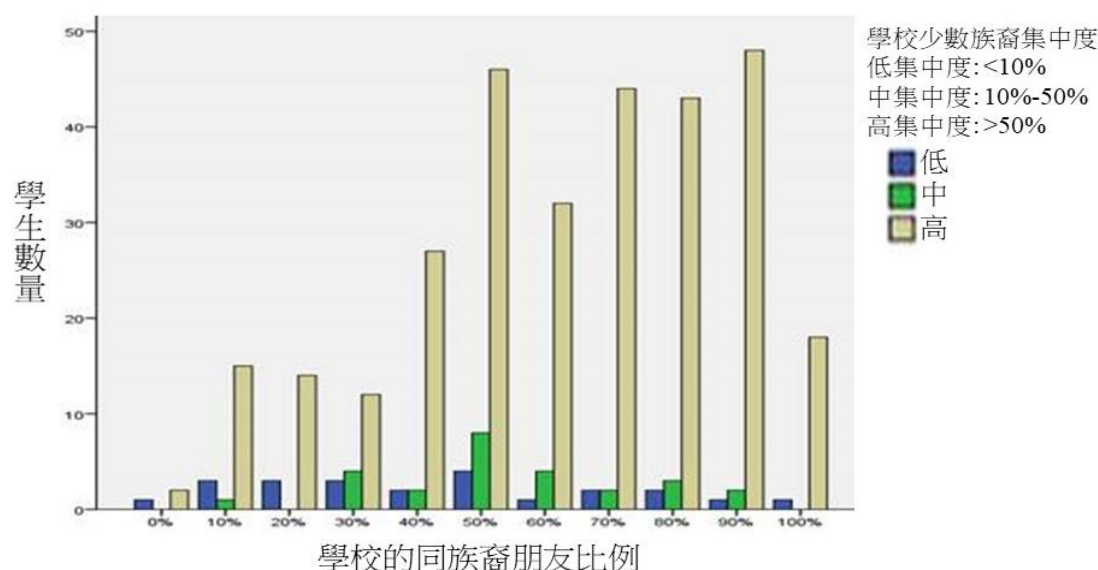


表5.14列出了就讀於不同集中度學校的少數族裔學生的華裔朋友比例。在高集中度的學校，只有1%的學生（n=3）表示他們的朋友中有60%或更多是華裔。而中和低濃度學校裏，則分別有為4%和46%學校表示有60%或以上華裔朋友。如圖5.3所示，在高集中度學校的學生中，華裔朋友的比例往往較低。

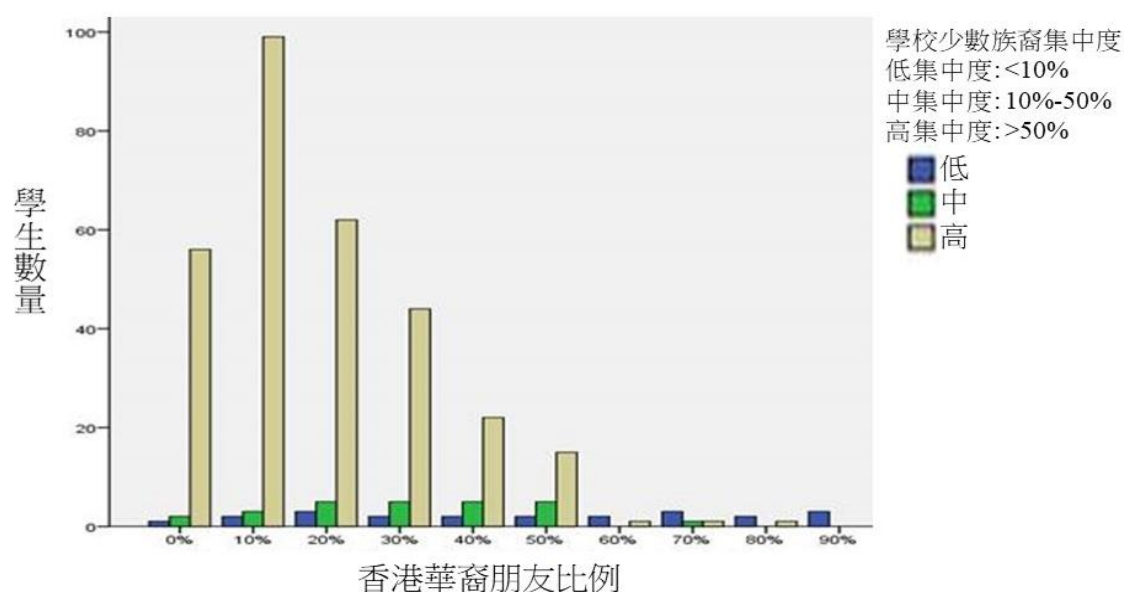
總的來說，如果在少數族裔學生比較集中的學校就讀，來自同族裔的朋友比例較高，而來自華裔的朋友比例較低。

表 5.14 學校少數族裔集中度和香港華裔朋友比例

華裔朋友比例	學校少數族裔集中度			總計 n (%)
	低 n (%)	中等 n (%)	高 n (%)	
0%	1 (4.55)	2 (7.69)	56 (18.60)	59 (16.91)
10%	2 (9.09)	3 (11.54)	99 (32.89)	104 (29.80)
20%	3 (13.64)	5 (19.23)	62 (20.60)	70 (20.06)
30%	2 (9.09)	5 (19.23)	44 (14.62)	51 (14.61)
40%	2 (9.09)	5 (19.23)	22 (7.31)	29 (8.31)
50%	2 (9.09)	5 (19.23)	15 (4.98)	22 (6.30)

60%	2 (9.09)	0 (0)	1 (.33)	5 (1.43)
70%	3 (13.64)	1 (3.85)	1 (.33)	5 (1.43)
80%	2 (9.09)	0 (0)	1 (.33)	3 (.83)
90%	3 (13.64)	0 (0)	0 (0)	3 (.86)
100%	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
總計	22 (100.00)	26 (100.00)	301 (100.00)	349 (100.00)

圖 5.3 學校少數族裔集中度和香港華裔朋友的比例



5.4 學校少數族裔集中度和少數族裔學生的志向和自我效能感的關係

研究檢視了學校少數族裔集中度和少數族裔學生的志向和自我效能感之間的關係。一般來說，中或低集中度學校的少數族裔學生的志向和自我效能感較高。在高集中度學校的少數族裔學生中，自我效能感則低於平均水平。然而，要注意的是，CEDSIS（一般）和 CEDSIS（規劃）的中和高集中學校之間才有顯著的差異（見表 5.15）。

表 5.15 學生志向與自我效能的測量（學校少數族裔集中度區別）

	學校集中			全部
	低	中	高	
EA	50.96	48.19	50.38	50.10
CEDSIS（一般）	37.56	39.04 ^a	36.86 ^a	37.22
CEDSIS（學業）	13.67	14.87	14.07	14.17
CEDSIS（事業）	15.07	15.11	14.50	14.62
CEDSIS（規劃）	8.81	9.06 ^b	8.29 ^b	8.43
GSE	28.37	30.57	29.21	29.36

註：^a在 5%水平上顯著差異；^b在 1%水平上顯著差異。

6. 社區和社會層面特徵

6.1 朋輩支援

朋輩支援是指學生認為他們能否從朋友取得良好學業成績及升讀專上教育上的支持。少數族裔學生與華裔學生在朋輩支援上存在顯著差異（7.64 對 6.70， $p<0.01$ ），顯示少數族裔學生在朋輩支援上優於華裔學生（見表 5.16）。

表 5.16 學生的朋輩支援

	少數族裔		華裔		t	df	p
	平均	標準差	平均	標準差			
朋輩支援	7.64	2.01	6.70	1.93	7.20	907	.000

6.2 宗教參與

宗教參與以出席教會/清真寺和參加教會/清真寺的青年活動的程度來量度。如表 5.17 所示，大約一半的少數族裔學生至少每月去一次教堂/清真寺，這遠高於華裔學生（不到 14%）。同樣，大約 40% 的少數族裔學生至少每月參加一次教堂/清真寺青年活動，而華裔學生的比例約為 12%。

以出席教堂/清真寺和參加教堂/清真寺青年活動的頻率作為宗教參與程度，少數族裔學生的宗教參與程度明顯高於華裔學生。這可從出席教堂/清真寺方面（分別為 2.49 對 1.46， $p<0.01$ ）及參加教會/清真寺青年活動方面（分別為 2.22 對 1.43， $p<0.01$ ）看到（見表 5.18）。

表 5.17 學生的宗教參與^a

	少數族裔	華裔	所有學生
	n(%)	n(%)	n(%)
到教堂/清真寺			
從不	152 (31.47)	321 (75.53)	473 (52.09)
每月少於一次	87 (18.01)	47 (11.06)	134 (14.76)
每月一次或以上，但每週不少於一次	99 (20.50)	24 (5.65)	123 (13.55)
每週一次或以上	145 (30.02)	33 (7.76)	178 (19.60)

參加教堂/清真寺青年活動

從不	186 (38.99)	320 (75.12)	506 (56.04)
每月少於一次	101 (21.17)	56 (13.15)	157 (17.39)
每月一次或以上，但每週不 少於一次	91 (19.08)	23 (5.40)	114 (12.62)
每週一次或以上	99 (20.75)	27 (6.34)	126 (13.95)

^a所有百分比均使用可用的回應計算。由於四捨五入，百分比總和可能不等於 100。

表 5.18 學生宗教參與程度

	少數族裔		華裔		t	df	p
	平均	標準 差	平均	標準 差			
參加教堂/清真寺	2.49	1.22	1.46	0.91	14.60	882.57	.000**
參加教會/清真寺 青年活動	2.22	1.17	1.43	0.86	11.61	868.92	.000**

**p<.01。

6.3 使用中文媒體

瞭解少數族裔學生與所在社區的聯繫可從他們有多經常使用中文媒體看到，例如看粵語電視節目或閱讀中文報紙。如表 5.19 所示，大約 80% 的少數族裔學生不看粵語電視節目或不看中文報紙。他們可能對社區周遭的事情瞭解有限。

表 5.19 中文媒體使用

	看粵語電視節目	閱讀中文報紙
	n (%)	n (%)
從不	170 (35.20)	287 (59.54)
很少	204 (42.24)	91 (18.88)
多數	82 (16.98)	72 (14.94)
常常	27 (5.59)	32 (6.64)

^a所有百分比均使用可用回應計算。由於四捨五入，百分比總和可能不等於 100。

6.4 在現居地溝通能力

在現居地溝通能力是指個人在所在環境中與他人互動的能力 (Sheldon, 2010)。表 5.20 顯示了少數族裔學生在日常生活中的所在地語言能力。其中 50% 以上有 0-5 個華

裔朋友/相熟的人，其餘的有 6 位以上。雖然只有大約 17% 的少數族裔學生沒有任何華裔朋友，但考慮到這些學生其實在學校裡有機會認識華裔朋友，這一比例仍是值得留意的。

另外的項目亦表示，大多數少數族裔學生的在現居地溝通能力有限。近 50% 的少數族裔學生從未或很少與香港華裔交往。超過 60% 的少數族裔學生從未、或每月少於一次，在中餐館和華裔一起吃飯或一起外出。至於被邀請參加華裔的社交聚會或參加他們的社交活動，大約 70% 的少數族裔學生從未有或只有每月少於一次這種經驗。

表 5.20 在現居地溝通能力

	n(%)
香港華裔朋友和相識人數	
沒有	80 (16.56)
1-5	182 (37.68)
6-10	104 (21.53)
11-15	55 (11.39)
16 或以上	62 (12.84)
享受與香港香港華裔人士一起玩	
從不	94 (19.46)
很少	132 (27.33)
有時	160 (33.13)
多數	68 (14.08)
常常	29 (6.00)
和香港華裔人士去中餐館吃飯	
從不	204 (42.32)
每月少於一次	100 (20.75)
每月一次	85 (17.63)
每月兩次	61 (12.66)
每月多於兩次	32 (6.64)
與香港華裔朋友出外	
從不	202 (41.91)
每月少於一次	118 (24.48)
每月一次	77 (15.98)
每月兩次	52 (10.79)
每月多於兩次	33 (6.85)
被邀參加香港華裔人士的社交聚會	
從不	229 (47.41)
每月少於一次	115 (23.81)
每月一次	70 (14.49)
每月兩次	42 (8.70)
每月多於兩次	27 (5.59)

參加香港華裔人士的社交活動	
從不	208 (43.15)
每月少於一次	122 (25.31)
每月一次	73 (15.15)
每月兩次	49 (10.17)
每月多於兩次	30 (6.22)

6.5 語言能力

表 5.21 顯示了少數族裔學生的語言能力，他們使用和理解中文/粵語的能力能影響他們的社會融入。儘管超過半數的少數族裔學生認為自己說粵語是很好或非常好，只有 38%、27%和 28%的學生分別認為自己在聽粵語、閱讀中文和書寫中文時達到很好或非常好的程度。

表 5.21 語言能力

	n (%)
說粵語	
完全不會	21 (4.37)
不太好	78 (16.22)
一般	129 (26.82)
很好	193 (40.12)
非常好	60 (12.47)
聽粵語	
完全不會	35 (7.26)
不太好	94 (19.50)
一般	166 (34.44)
很好	144 (29.88)
非常好	43 (8.92)
閱讀中文	
完全不會	49 (10.14)
不太好	137 (28.36)
一般	165 (34.16)
很好	101 (20.91)
非常好	31 (6.42)
寫中文	
完全不會	49 (10.14)
不太好	155 (32.09)
一般	139 (28.78)
很好	101 (20.91)
非常好	39 (8.07)

6.6 獲所在社會接納的主觀感受

獲所在社會接納的主觀感受在不同族裔間沒有顯著差異。然而，結果顯示，不同少數族裔集中度的學校之間則存在差異，如表 5.22 所示。學生來自少數族裔學生集中度較高的學校會表現出較低的獲所在社會接納的主觀感（低集中度與高集中度：30 對 26.55， $p<0.05$ ；中集中度與高集中度：29.22 對 26.55， $p<0.01$ ）。

表 5.22 獲所在社會接納的主觀感受與學校少數族裔集中度的關係

	低集中度		中集中度		高集中度	
	M	SD	M	SD	M	SD
主觀感受	30.00 ^a	5.67	29.22 ^b	7.11	26.55 ^{ab}	5.94

^a $p<0.05$ ；^b $p<0.01$ 。

7. 志向和自我效能感

回歸分析結果顯示，教育志向、職業和教育決策自我效能感（CEDSIS）和一般自我效能感（GSE）與個人、家庭、學校、社區和社會層面的多個變項相關。

7.1 教育志向

表 5.23 顯示，少數族裔學生（ $F(27, 303) = 3.15$ ， $p<0.01$ ）、華裔學生（ $F(18, 277) = 4.55$ ， $p<0.01$ ）和所有學生（ $F(19, 607) = 8.14$ ， $p<0.01$ ）的教育志向迴歸模型分別解釋了 20%、22%和 23%的方差。在個人層面，居港時長與華裔學生的教育志向呈負相關（ $B=0.023$ ， $p<0.01$ ）。在家庭層面，家庭收入與少數族裔學生的教育志向呈正相關（ $B=0.258$ ， $p<0.05$ ）。學校層面的變項能預測少數族裔和華裔學生的教育志向，但兩者情況不同。在一學年內至少與老師討論一次中學後規劃與少數族裔學生的教育志向呈正相關（ $B=1.879$ ， $p<0.05$ ）。對華裔學生而言，課外可接觸的老師數量與教育志向呈正相關（ $B=0.569$ ， $p<0.05$ ）。第 2 組別學校的華裔學生的教育志向比在第 3 組別學校內的華裔學生為高（ $B=2.383$ ， $p<0.05$ ）。在社區和社會因素中，朋輩給予教育規劃的支援能提高兩組學生的教育志向（少數族裔， $B=0.722$ ， $p<0.01$ ；華裔， $B=0.689$ ， $p<0.01$ ）。最後，獲所在社會的主觀感與少數族裔學生的教育志向有正面關係（ $B=0.148$ ， $p<0.05$ ）。

表 5.23 教育志向的迴歸分析

	所有學生		少數族裔		華裔	
	B	SE	B	SE	B	SE
常數	40.335**	5.123	36.360**	7.481	44.927**	7.509
少數族裔（參考=華裔）	1.503*	.572				

族裔（參考=巴基斯坦）						
印度			.967	1.094		
尼泊爾			-.419	1.046		
菲律賓			.019	1.171		
性別（參考=女性）						
男性	-.516	.497	-.639	.726	-.106	.712
年齡	-.097	.243	.025	.356	-.364	.352
年級（參考=中六）						
中四	-.716	.944	-1.729	1.441	.095	1.327
中五	-.683	.841	-1.152	1.313	-.369	1.145
居港時長	-.014**	.004	-.005	.007	-.023**	.006
主觀學業表現	.854*	.299	.710	.476	.656	.450
中文科主觀學業表現			.464	.421		
家庭月收入	.148	.077	.258*	.119	.080	.106
父親教育	.110	.175	.057	.235	.353	.273
母親教育	-.091	.164	-.034	.236	-.280	.263
家庭社會資本	.070	.070	.016	.105	.196	.107
家長語言幫助			-.027	.165		
學校組別（參考=組別3）						
組別1	.564	1.243	2.088	2.652	.998	1.530
組別2	1.220*	.546	.912	.808	2.383*	.815
少數族裔集中度（參考=高）						
低			-1.685	1.835		
中			-.893	1.063		
可接觸的老師人數	.392*	.185	.136	.253	.569*	.282
與老師討論（參考=從來沒有）						
一至兩次	1.315*	.614	1.879*	.861	.896	.894
三次或以上	2.054*	.780	3.225*	1.104	1.224	1.143
與社工/輔導員討論（參考=從未）						
一至兩次	-.965	.619	-1.584	.909	-.407	.858
三次或以上	-.638	.955	-.306	1.411	-1.680	1.318
朋輩支援	.812**	.131	.722**	.189	.689**	.195
語言能力			-.084	.118		
獲所在社會接納的主觀感			.148*	.057		
R ²	0.203		0.219		0.228	

*p<0.05，**p<0.01。

7.2 職業與教育決策自我效能感量表（CEDSIS）

表 5.24 展示了少數族裔（ $F(27, 303) = 3.15, p < 0.01$ ）、華裔（ $F(27, 303) = 3.15, p < 0.01$ ）和所有學生（ $F(27, 303) = 3.15, p < 0.01$ ）的 CEDSIS（一般）迴歸模型，它們分別解釋了 20%、30% 和 23% 的差異。在個人層面，男生和主觀學業表現與少數族裔（ $B = 1.662, p < 0.05$ ， $B = 0.852, p < 0.05$ ）和華裔（ $B = 1.682, p < 0.05$ ， $B = 1.865, p < 0.05$ ）的 CEDSIS（一般）呈正相關關係。在少數族裔學生中，居港較長時間的學生有較低的 CEDSIS（ $B = -.013, p < 0.05$ ）。在家庭層面，家庭收入和家庭社會資本分別與少數族裔學生（ $B = 0.221, p < 0.05$ ）和華裔學生（ $B = 0.175, p < 0.05$ ）的 CEDSIS 呈正相關。在學校，與老師和社工/輔導員在一學年內談論至少 3 次中學後規劃，分別與華裔（ $B = 2.597, p < 0.05$ ）和少數族裔學生（ $B = 2.475, p < 0.05$ ）的較高 CEDSIS 相關。在社區和社會層面，朋輩支援（ $B = .475, p < 0.05$ ）和獲所在社會接納的主觀感（ $B = .177, p < 0.05$ ）與少數族裔學生的 CEDSIS 呈正相關。類似的迴歸分析結果也可在 CEDSIS 其他方面見到，包括了未來升學、未來事業和未來規劃（見表 5.25 至 5.27）。

表 5.24 CEDSIS 迴歸分析（一般）

	所有學生		少數族裔		華裔	
	B	SE	B	B	SE	B
常數	24.397**	4.146	17.652**	5.872	25.672**	6.088
種族（參考=華裔）	.325	.466				
族裔（參考=巴基斯坦）						
印度			1.255	.861		
尼泊爾			-1.514	.821		
菲律賓			-.432	.929		
性別（參考=女性）						
男性	1.496**	.407	1.662*	.576	1.682*	.579
年齡	-.037	.197	.200	.278	-.180	.287
年級（參考=中六）						
中四	-.963	.778	-.009	1.137	-.548	1.099
中五	-1.028	.689	-.281	1.021	-.598	.946
居港時長	-.002	.003	-.013*	.005	.001	.005
主觀學業表現	1.610**	.251	.852*	.379	1.865**	.380
華裔學生的主觀學習表現			.517	.332		
家庭月收入	.104	.063	.221*	.094	.018	.086
父親教育	.196	.142	.158	.183	.376	.224
母親教育	.119	.134	.035	.183	.270	.221
家庭社會資本	.118*	.057	.015	.083	.175*	.088

家長語言幫助			.022	.130		
學校組別（參考=級別 3）						
組別 1	.101	1.009	.813	2.113	-.358	1.244
組別 2	-.031	.444	-.206	.639	-.409	.664
少數族裔集中度（參考=高）						
低			.561	1.508		
中			.870	.847		
可接近的老師人數	.189	.150	.277	.202	.108	.225
與老師討論（參考=從來沒有）						
一至兩次	1.017*	.501	.221	.683	1.376	.730
三次或以上	1.442*	.642	.083	.874	2.597*	.944
與社工/輔導員討論（參考=從未）						
一至兩次	-.215	.503	-.077	.715	-.544	.701
三次或以上	1.962*	.790	2.475*	1.143	1.192	1.079
朋輩支援	.367**	.109	.475*	.150	.081	.163
語言能力			.051	.094		
獲所在社會接納的主觀感			.177*	.045		
R ²		0.204		0.300		0.230

*p<0.05，**p<0.01。

表 5.25 CEDSIS 的迴歸分析（未來升學）

	所有學生		少數族裔		華裔	
	B	SE	B	B	SE	B
常數	7.845*	1.897	7.068*	2.639	7.694*	2.907
種族（參考=華裔）	.354	.217				
族裔（參考=巴基斯坦）						
印度			.707	.393		
尼泊爾			-.508	.381		
菲律賓			.191	.429		
性別（參考=女性）						
男性	.717**	.188	.928***	.263	.666*	.279
年齡	.037	.091	.060	.127	.023	.138

年級（參考 =中六）						
中四	-.630	.349	-.645	.499	-.409	.515
中五	-.633*	.311	-.729	.454	-.345	.443
居港時長	-.001	.002	-.004	.002	-.001	.002
主觀學業表現	.755**	.113	.331	.172	.998**	.177
中國學生的 主觀學習表現			.360*	.153		
家庭月收入	.039	.029	.083	.043	.017	.042
父親教育	.007	.066	-.004	.085	.073	.107
母親教育	.104	.062	.076	.085	.089	.104
家庭社會資本	.066*	.026	.044	.038	.099*	.042
家長語言幫助			-.039	.060		
學校組別 （參考=級 別3）						
組別1	.180	.474	.718	.980	.196	.603
組別2	.103	.206	.125	.293	.058	.318
少數族裔集 中度（參考 =高）						
低			-.493	.687		
中			.392	.380		
可接近的老 師人數	.101	.069	.107	.092	.069	.108
與老師討論 （參考=從 來沒有）						
一至兩次	.698*	.233	.503	.316	.759*	.350
三次或以上	.538	.296	.073	.404	1.041*	.451
與社工/輔 導員討論 （參考=從 未）						
一至兩次	-.050	.235	-.004	.331	-.131	.339
三次或以上	.939*	.354	1.242*	.506	.568	.504

朋輩支援	.092	.050	.154*	.068	-.049	.077
語言能力			.001	.043		
獲所在社會 接納的主觀 感			.048*	.020		
R ²	0.205		0.267		0.213	

*p<0.05，**p<0.01。

表 5.26 CEDSIS（未來職業）迴歸分析

	所有學生		少數族裔		華裔	
	B	SE	B	B	SE	B
常數	9.549**	1.943	4.683	2.685	13.158**	2.907
種族（參考=華裔）	.272	.222				
族裔（參考=巴基斯坦）						
印度			.348	.402		
尼泊爾			-.734	.389		
菲律賓			-.309	.438		
性別（參考=女性）						
男性	.457*	.193	.457	.268	.618*	.280
年齡	-.034	.093	.153	.129	-.201	.138
年級（參考=中六）						
中四	-.276	.358	.408	.508	-.631	.517
中五	-.373	.320	.034	.463	-.363	.446
居港時長	-.001	.002	-.004	.002	.001	.002
主觀學業表現	.695**	.116	.439*	.176	.729**	.178
華裔學生的主觀學習表現			.233	.156		
家庭月收入	.024	.030	.060	.043	-.014	.042
父親教育	.085	.068	.089	.086	.161	.107
母親教育	.028	.063	.062	.087	.005	.105
家庭社會資本	.043	.027	-.026	.039	.081	.042
家長語言幫助	--	--	.050	.061	--	--
學校組別（參考=3）						
組別 1	.093	.486	.141	.995	.132	.604
組別 2	-.233	.211	-.433	.299	-.201	.318
度（參考=高）						
低			.364	.686		
中等			.113	.388		
可接近的老師人數	.133	.071	.144	.094	.130	.108

與老師討論（參考=從來沒有）						
一至兩次	.438	.239	.239	.322	.470	.350
三次或以上	.841*	.304	.049	.413	1.413*	.452
與社工/輔導員討論（參考=從未）						
一至兩次	-.106	.241	.075	.338	-.335	.339
三次或以上	.600	.363	1.242*	.517	-.018	.504
朋輩支援	.137*	.051	.245**	.070	-.053	.077
語言能力			.32	.043		
獲所在社會接納的主觀感			.064*	.021		
R ²	0.174		0.286		0.174	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

表 5.27 CEDSIS 迴歸分析（未來升學）

	所有學生		少數族裔		華裔	
	B	SE	B	B	SE	B
常數	5.515**	1.387	4.062*	2.006	6.215*	1.978
種族（參考=華裔）	-.173	.158				
族裔（參考=巴基斯坦）						
印度			.449	.301		
尼泊爾			-.556	.292		
菲律賓			-.336	.328		
性別（參考=女性）						
男性	.312*	.137	.403*	.200	.335	.190
年齡	-.063	.066	-.035	.096	-.113	.093
年級（參考=中六）						
中四	-.446	.255	-.161	.381	-.381	.350
中五	-.334	.227	.034	.463	-.250	.301
居港時長	-.002	.001	-.004*	.002	-.001	.001
主觀學業表現	.586**	.082	.273*	.132	.676**	.120
中國學生的主觀學習表現			.228	.117		
家庭月收入	.025	.021	.062	.033	.003	.028
父親教育	.044	.048	.033	.065	.105	.073
母親教育	.025	.045	.010	.065	.060	.070
家庭社會資本	.044*	.019	.005	.029	.053	.028
家長語言幫助	--	--	.033	.046	--	--
學校組別（參考=3）						

組別 1	-.458	.348	-.178	.746	-.751	.411
組別 2	-.113	.150	-.010	.223	-.351	.216
度（參考=高）						
低			.484	.515		
中等			.329	.288		
可接近的老師人數	.058	.051	.090	.071	.008	.073
與老師討論（參考=從來沒有）						
一至兩次	.236	.170	-.040	.241	.395	.237
三次或以上	.584*	.217	.434	.310	.688*	.305
與社工/輔導員討論（參考=從未）						
一至兩次	.042	.172	-.015	.253	.004	.231
三次或以上	.315	.260	.593	.388	-.025	.342
朋輩支援	.148**	.036	.178**	.052	.074	.052
語言能力			-.015	.032		
獲所在社會接納的主觀感			.053**	.016		
R ²	0.206		0.305		0.216	

*p < .05, **p < .01.

7.3 一般自我效能（GSE）

少數族裔學生（ $F(27, 312) = 4.38, p < 0.01$ ）、華裔學生（ $F(18, 282) = 3.79, p < 0.01$ ）和所有學生（ $F(19, 621) = 13.00, p < 0.01$ ）的 GSE 迴歸模型分別解釋了 29%、28% 和 20% 的差異，見表 5.28。在個人層面，兩組學生中，男性和主觀學業表現得分較高的學生 GSE 水平亦較高（少數族裔學生：B=1.550, $p < 0.01$ 和 B=1.525, $p < 0.01$ ；華裔學生：B=1.864, $p < 0.05$ 和 B=2.177, $p < 0.01$ ）。少數族裔學生居港時長與 GSE 呈負相關（B=-.01, $p < 0.05$ ）。在家庭和學校層面上，家庭社會資本和於學年內至少 3 次與老師討論中學後規劃與華裔學生 GSE 呈正相關（B=.179, $p < 0.05$, B=1.983, $p < 0.05$ ）。在社區和社會層面上，朋輩支援率（B=0.394, $p < 0.05$ ）和獲所在社會被接納主觀感（B=0.082, $p < 0.05$ ）越高的少數族裔學生 GSE 水平亦越高。

表 5.28 GSE 的迴歸分析

預測因素	所有學生		少數族裔		華裔	
	B	SE	B	B	SE	B
常數	15.499**	3.957	14.694*	5.414	16.085*	6.240
種族（參考=華裔）	2.746**	.448				
族裔（參考=巴基斯坦）						
印度			.348	.796		

尼泊爾			-.940	.770		
菲律賓			-.998	.865		
性別（參考=女性）						
男性	1600**	.390	1.550*	.530	1.864*	.600
年齡	-.015	.189	.113	.258	-.072	.295
年級（參考=中六）						
中四	-1.248	.734	-1.229	1.049	-.879	1.105
中五	-1.165	.653	-.783	.951	-1.181	.950
居港時長	-.001	.003	-.010*	.005	.003	.005
主觀學業表現	1952**	.233	1.525**	.348	2.177**	.380
華裔學生的主觀學業表現			.137	.309		
家庭月收入		.060	.074	.086	.025	.089
父親教育	.227	.137	.191	.171	.300	.230
母親教育	.034	.128	.201	.172	-.069	.224
家庭社會資本	.118*	.054	.009	.076	.179*	.090
家長語言幫助			.137	.121		
學校組別（參考=3）						
組別 1	-.557	.982	1.600	1.969	-1.142	1.294
組別 2	.141	.427	.338	.591	-.441	.684
度（參考=高）						
低			-1.641	1.359		
中等			.190	.767		
可接近的老師人數	.012	.144	.012	.187	-.028	.231
與老師討論（參考=從來沒有）						
一至兩次	.274	.483	.118	.637	.235	.752
三次或以上	.923	.615	.000	.818	1.983*	.968
與社工/輔導員交談（參考=從未）						
一至兩次	.102	.487	-.145	.668	.162	.728
三次或以上	.602	.740	.725	1.023	.419	1.096
朋輩支援	.248*	.103	.394*	.138	.023	.165
語言能力	--	--	.085	.086	--	--
獲所在社會接納的主觀感	--	--	.082*	.041	--	--
R ²	0.285		0.275		0.195	

*p<0.05，**p<0.01。

綜上所述，家庭社會資本在預測華裔學生的自我效能變項似乎較為重要。老師和社工/輔導員在不同變項中都與所有學生相關，而後者對少數族裔學生尤其重要。朋輩支援

和獲所在社會被接納的主觀感在所有志向和自我效能變項上對少數族裔學生顯得非常重要。

8. 啟示

少數族裔學生對教育和事業發展的志向和期望大致都比華裔學生為高。因此，根據調查結果，缺乏志向並不能作為少數族裔學生過渡結果欠佳的一個原因。瞭解他們過渡的其他可能障礙，以及如何將他們的志向轉化為現實，就更形重要。

少數族裔學生能夠獲得家長、老師/輔導員和朋輩的支援。雖然父母的支援很高，但這對他們的志向或自我效能方面並未見發揮重要作用。然而，為了充分利用這些現存的支援（包括父母的支援），使他們能發揮更大功效，這樣就需要採取一些措施，去確保這些成年人能獲得充分和準確的專上教育和職業發展的資訊。

由於獲所在社會被接納主觀感受是少數族裔學生志向和自我效能感的重要因素，通過營造一個對不同文化背景的人開放和歡迎的社會環境來提高社會接納是非常需要的。

第六章：少數族裔青年和成人的個人訪談及焦點小組的研究結果

本章報告與以下人士進行個人訪談及焦點小組的研究結果：1) 少數族裔高中生、2) 正接受專上教育的少數族裔青年、3) 擁有專上學歷的少數族裔在職青年、4) 有失業經驗的少數族裔青年、5) 少數族裔青年的父母，以及 6) 任教少數族裔中學生的教師；7) 服務少數族裔青年的駐校社工及非政府機構社工。研究結果為少數族裔青年在不同過渡期的親身經歷提供了深入的瞭解。透過他們的個人分享輔以收集支援他們成長的成年人所得的觀察和經驗，研究小組說明可能影響他們過渡出路的因素。

1. 參加者簡介

共53名少數族裔青年參加了個別訪談和焦點小組。他們來自不同的族裔，包括巴基斯坦、印度、尼泊爾、菲律賓或混合族裔，年齡都在30歲以下。表 6.1 概述了本研究部分的少數族裔青年的參與者人數。另外，研究小組亦邀請了15名成年人進行個別訪談，以收集他們對少數族裔青年從學校到工作期間可能遇到的障礙的看法，並探討他們支援青少年的經驗。在這15位成年人中，有3位是子女正在接受並已完成高等教育的少數族裔家長、8位是教師，4位是社會工作者。這一部分的研究共有68名參與者。表 6.2和6.3總結了個別訪談和焦點小組參與者的主要特徵。

表 6.1 處於不同過渡路徑的少數族裔青年參與者數目

	中四至中 六	由中六升上專上 教育	在不同路徑的各個 階段有不成功經驗	目前在職
面談方式	個別訪談	焦點小組	焦點小組/個別訪談	焦點小組/ 個別訪談
樣本數量	16	20	11	6

表 6.2 個人訪談參與者簡介（少數族裔青年和成人）

個別訪談：高中生				
編號	種族	級別	性別	年齡
S1	尼泊爾	6	女	10-19 歲
S2	尼泊爾	6	女	10-19 歲
S3	菲律賓	6	女	10-19 歲
S4	尼泊爾	6	男	10-19 歲
S5	巴基斯坦	6	女	10-19 歲
S6	巴基斯坦	6	女	10-19 歲
S7	巴基斯坦	6	女	10-19 歲
S8	印度	6	男	10-19 歲
S9	巴基斯坦	4	男	10-19 歲
S10	巴基斯坦	6	女	10-19 歲

S11	巴基斯坦	6	女	10-19 歲
S12	巴基斯坦	6	女	10-19 歲
S13	印度	6	女	10-19 歲
S14	印度	6	女	10-19 歲
S15	尼泊爾	6	女	10-19 歲
S16	菲律賓	6	男	10-19 歲

個別訪談：有失業經歷的青年

編號	種族	就業狀況	教育背景	性別	年齡
UN1	巴基斯坦	有失業經驗	高級文憑	男	20-29 歲
UN2	印度	有失業經驗	高級文憑	女	20-29 歲
UN3	印度	有失業經驗	基礎文憑	女	20-29 歲
UN4	巴基斯坦	有失業經驗	學士學位	男	20-29 歲
UN5	巴基斯坦	有失業經驗	中學教育	女	20-29 歲
UN6	巴基斯坦	有失業經驗	高級文憑	男	20-29 歲
UN7	巴基斯坦	有失業經驗	學士學位	男	20-29 歲
UN8	巴基斯坦	目前失業	學士學位	男	20-29 歲
UN9	巴基斯坦	有失業經驗	學士學位	男	20-29 歲
UN10	巴基斯坦	兼職工作	學士學位	女	20-29 歲
UN11	巴基斯坦	有失業經驗	中學教育	男	20-29 歲

個別訪談：無失業經歷的在職青年

編號	種族	就業狀況	教育背景	性別	年齡
E1	尼泊爾	在職	高級文憑	男	20-29 歲
E2	印度	在職	學士學位	男	20-29 歲
E3	尼泊爾	在職	學士學位	男	20-29 歲
E4	尼泊爾	在職	學士學位	男	20-29 歲
E5	尼泊爾	在職	高級文憑	女	20-29 歲
E6	菲律賓	在職	高級文憑	女	20-29 歲

個別訪談：少數族裔青年的父母

編號	種族	性別	年齡
P1	尼泊爾	女	40-49 歲
P2	華裔及巴基斯坦	女	40-49 歲
P3	菲律賓	女	50-59 歲

個別訪談：中學教師

編號	種族	性別	年齡
T1	華裔	女	40-49 歲
T2	華裔	女	30-39 歲
T3	華裔	女	30-39 歲
T4	華裔	男	40-49 歲
T5	華裔	男	50-59 歲
T6	華裔	女	30-39 歲
T7	巴基斯坦	女	20-29 歲
T8	華裔	男	30-39 歲

個別訪談：在中學和非政府機構工作的社會工作者

編號	種族	性別	年齡
*SW1	少數族裔	-	30-39 歲
SW2	華裔	男	30-39 歲
SW3	華裔	女	40-49 歲
SW4	華裔	女	30-39 歲

*為減少被識別身分的潛在風險，此處不顯示參與者的性別和種族。

表 6.3 焦點小組參與者簡介

焦點小組：正就讀專上教育的青年

編號	種族	教育背景	性別	年齡
PS1	菲律賓	學士學位	女	20-29 歲
PS2	印度	高級文憑	女	20-29 歲
PS3	菲律賓	副學士學位	女	20-29 歲
PS4	巴基斯坦	學士學位	女	20-29 歲
PS5	菲律賓	學士學位	女	20-29 歲
PS6	巴基斯坦	學士學位	男	20-29 歲
PS7	巴基斯坦	學士學位	男	20-29 歲
PS8	印度	學士學位	男	20-29 歲
PS9	巴基斯坦	學士學位	女	20-29 歲
PS10	菲律賓	學士學位	男	20-29 歲
PS11	印度	學士學位	男	20-29 歲
PS12	尼泊爾	學士學位	女	20-29 歲
PS13	菲律賓	學士學位	女	20-29 歲
PS14	印度	學士學位	男	20-29 歲
PS15	菲律賓	高級文憑	男	20-29 歲
PS16	尼泊爾	副學士學位	男	20-29 歲
PS17	尼泊爾	文憑	女	20-29 歲
PS18	尼泊爾	文憑	女	20-29 歲
PS19	華裔及菲律賓	學士學位	男	20-29 歲
PS20	印度	學士學位	女	20-29 歲

2. 過渡路徑中少數族裔青年的經驗與所面臨障礙

這一節總結了處於不同過渡路徑的少數族裔青年的訪談結果，包括從中學教育到專上教育、從中學教育到工作，以及從專上教育到工作等不同的過渡路徑。研究結果顯示，少數族裔青年從中學教育和從專上教育過渡到工作的經歷和奮鬥歷程都十分相似的。這些經驗和影響因素將被一併整理和敘述出來。此外，以下結果亦包含了對上述三種過渡路徑中的相對應的成人團體的觀察和意見，以補充及豐富相關結果。

2.1 從中學教育到專上教育

社會中常有一個迷思，認為相對於華裔同學，香港少數族裔學生的教育志向較低。本研究結果中顯示事實並非如此。呼應了我們的學生調查結果，受訪中學教師指出，除非少數族裔學生的學習成績欠佳，否則他們是非常渴望能夠升學，繼續接受專上教育：

「我認為非華裔學生在很大程度上選擇繼續學習，和其他香港學生一樣...他們渴望接受專上教育或職業訓練.....雖然他們希望繼續學習，但是不可能。如果他們沒有辦法繼續升學，他們就會去工作。」[老師，華裔，50 多歲，男]

「少數族裔學生和華裔學生在教育 and 職業方面的志向沒有太大區別。」[老師，華裔，30 多歲，男]

儘管少數族裔青年和他們的父母認同香港許多的教育機會都會同樣開放給少數族裔和華裔，但是他們也發現在報讀專上課程時，少數族裔青年面對著一些限制。以下是一些例子：

「我認為這裡有很多接受教育的機會，因為現在大學學位愈來愈多。這裡還有很多自資大學可以選擇，你在中學畢業後會有很多選擇.....」[就讀副學士學位的青年，尼泊爾裔，男性]

「現時社會上有許多機會正等待著完成香港中學文憑試的學生。即使你的成績很差，你依然可以得到教育的機會.....」[母親，華裔巴基斯坦裔，40 多歲，女性]

「一個參加普通中等教育考試 (GCSE) 的少數族裔學生也許會感到自己受到限制.....[例如，]法律相關課程可能需要中文能力達到四級才能修讀。即使是前面提到的醫科課程，它們也傾向錄取華裔學生。雖然現時少數族裔人士能更容易地以其他中文考試成績入讀大學，但我想說的是，大多數時候他們仍然被拒於專業或所謂『高薪』的學位課程外（即那些可能會得到較高的薪酬的學士學位畢業生），例如法律、醫科或其他專業學位。」[就讀學士學位的青年，華裔菲律賓裔，男]

少數族裔學生從中學教育到專上教育的過渡中，經常遇到一連串重要的問題，而這些狀況往往決定了他們能否完成專上教育，例如：

1. 少數族裔青年的學業成績

儘管少數族裔青年大多希望在中學畢業後繼續升學，但他們的學業成績往往影響其繼續升讀專上教育的機會：

「因為我在中學時的成績有點波動，所以我會說那些成績會決定我進入什麼樣的大學、從事什麼樣的工作、什麼樣的課程.....如果你的成績比預期的低，也許你會選擇較低要求的學位[課程]。所以，我認為成績是影響我做出決定的最重要因素。」[就讀學士學位的青年，華裔巴基斯坦裔，男]

「如果我能取得好成績，我一定會選擇專上教育.....我想如果我更加努力，我應該可以繼續升學.....」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

2. 獲得專上教育相關的資訊和資訊的有效傳遞

許多少數族裔學生都強調，獲得充分而準確的各種發展路徑資訊對他們很重要。其中，讓他們瞭解各種替代方案或選擇尤其有幫助。再者，這些資訊應提供多種語言並以更有效的渠道發放給他們：

「當我想起其他人.....我很難過，不知道他們會不會（進修）.....我有一些朋友，自完成中五課程後就沒有升學，直接投身於工作了。因為他們別無選擇。也沒有人跟他們說（給他們建議）：哦，你可以試這個，你可以做那個.....」[完成學士學位的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，男]

「我覺得學校也有責任告訴少數族裔學生如何提升進入大學的機會，[或]他們可以選擇的不同方案.....所以我覺得，取錄少數族裔學生的學校應該有責任向學生提供升讀大學不同路徑的資訊.....讓他們知道自己可以有哪些不同的選擇。」[就讀學士學位的青年，華裔菲律賓裔，男]

此外，讓少數族裔學生能夠獲得升學路徑相關的資料不僅對他們有幫助，讓他們的家長獲得此類資訊同樣重要。然而，部分少數族裔家長對教育系統認識不深，若少數族裔家長知道他們的子女在香港可有不同的升學路徑，他們或會給予子女們更多支援。以下是少數族裔家長的意見和經驗：

「其實我也不知道香港的教育制度是怎樣的，真的太糟糕了。我不知道我能做什麼。但我聽我子女的意見。『媽媽，你可以做這個、這個、這個、這個.....』。我也會在網上搜索相關資訊，我會閱讀並嘗試理解它。同時也問我的華裔同事所有關於這些的內容，因為我對於什麼是文憑、什麼是基礎學位，完全沒有概念。」[母親，華裔—巴基斯坦裔，40 多歲，女]

「我以前認為他需要花一段長時間才能夠升讀大學。然後我兒子和我的老闆嘗試向我們解釋(有不同的方法可升讀大學)，你可以走很長的路，因為如果你只是通過考試，那是一條很短的路。如果你考試不及格，你還有很長的路要走，但你始終會完成。他就是這麼跟我說的。所以，我兒子說：『我得先再考一年，然後再去讀副學士學位。』所以，我們支持他.....」[母親，菲律賓裔，50 多歲，女]

一些少數族裔家長可能不願意或難以找到與專上教育有關的資訊：

「.....我覺得這是學校教育(學校制度)和搜尋(資訊)的一個方法。問題又來了，我們作為少數族裔.....我覺得我們之中可能有 70%的人都沒有搜索過相關資訊。因為，同樣地，我們確實完全是跌進了未曾接受過那種教育。也許他們自己沒有接受過教育，以致於不知道如何去尋找它（資料）。他們沒有足夠的資訊去搜索。或者說，即使他們有能力去搜索，他們本身也沒有興趣去搜索它。」[母親，尼泊爾裔，40 多歲，女]

3. 家庭支援

家庭和父母對處於過渡期的少數族裔青年有著重要的影響。例如，一名少數族裔大專生分享了他的觀點：

「最終，少數族裔青年會聽父母的話。所以，不管學校告訴他們的孩子什麼.....好吧，可能真的有很多資訊。但是，當討論（決定）是由父母作出時，這些資訊還是沒有用的，對吧？如果學生要出席職業講座、升學講座等，他都會花很多時間去聽講座。但最後，這是父母的決定.....」[就讀學士學位的在職青年，印度裔，20 多歲，男]

有關家庭對少數族裔學生的支援方面，少數族裔家長對子女升學的整體想法，尤其父母在性別角色的認知或實踐，都可能影響少數族裔女性青年在教育 and 職業上的出路，這特別存在於印度裔和巴基斯坦裔女性當中。她們比其他人更有可能在中六後被催婚和/或停止接受教育。

「我敢肯定地說，文化的影響確實會影響你的選擇.....我的意思是，即使你想學習多一些（更長時間），你也不能夠這樣做。我有一個朋友在學校裡是個很好的學生.....她經常取得很好的學業成績。但就在中五那年，她發現，她下一年就要結婚了，她不可能考到香港中學文憑試。所以，她在之後就終止了學習.....她知道她不能再追求下去了。所以我認為文化也會影響.....」[就讀學士學位的青年，巴基斯坦裔，女]

「.....每個個案的情況都不同.....對某些家庭來說，這取決於他們是否會支持[子女升學]，是的.....尤其是他們的女兒。有些家庭的思想可能較為開放，他們會認為.....哦，即使你是女兒，我還是會允許你繼續升學。也就是說，讓你選擇未來的道路。但對於其他個案，他們肯定不會允許他們這樣做。」[社工，華裔，30 多歲，女]

4. 家庭經濟負擔

家庭經濟負擔也可能會阻礙少數族裔青年接受專上教育。在香港，相對於其他學生，，更可能處於這種不利的情況中。一位即將修讀高級文憑的在職青年分享了她的故事：

「我們是六口之家。我爸爸最近失業了。我媽媽沒有工作。她是個家庭主婦。因為我弟弟要上小學，而我另一個弟弟要上中學.....所以.....現在，我們想如果我們要負擔所有費用.....而家中只有一個人工作，然後我只是兼職（做兼職）的話，這對一個六口之家來說是不夠的.....所以當你打算繼續升學時，這絕對是你會考慮的。因為除了所有的帳單外，你還得支付...你還得支付你的學生貸款。這是每月一次的.....所以這絕對是一件需要考慮的事情.....」[打算就讀高級文憑的在職青年，菲律賓裔，20 多歲，女]

即使他們可能有機會繼續升學，一些少數族裔青年可能更傾向於在中學畢業後去賺錢，幫補家庭：

「我是有機會升學的。我的上司告訴我，我可以讀一些將來可找到助教那職位.....或與社會工作者（工作）有關程。他們可以支持我；我可以做到。但是我不確定.....對我來說，我想也許我做不到，因為我有一些家庭問題。由於我是家裡最大的，所以我總是較獨立，而我會照顧我的家人。我需要付房租.....然後我不想讓我父親獨力承擔一切。我想幫助我的父親...這就是我的想法，所以我還是繼續工作.....」[沒接受過專上教育的在職青年，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

此外，有一位老師觀察到，一些少數族裔父母也可能認為專上教育對家庭來說過於昂貴：

「他們（父母）會想：『哦，別浪費時間，別浪費錢！』但這可能是因為他們從前吃了很多苦.....也就是說，他們連學費都付不起，這是接受教育需要支付的學費。事實就是如此.....我們無能為力.....最近，其實有3 個中六學生，他們希望獲得副學士學位、基礎文憑或高級文憑。他們是兄弟姐妹.....他們同時中六畢業。而現在在這三個人之中，可能只有兩個人可以繼續升學，因為家裡的錢不夠。所以，這確實令人感到非常沮喪.....」[老師，華裔，30 多歲，女]

由於家庭面對經濟困難，休學一年去賺取專上教育的學費是一些少數族裔青年的普遍選擇。這使他們從中學教育過渡到專上教育的過程更加困難：

「我拿到成績單後，我們沒有足夠的時間來決定我們往哪裡走。我們沒有足夠的積蓄，所以我們的家庭一致決定讓我休學一年。」[打算就讀高級文憑的在職青年，菲律賓裔，20 多歲，女]

以下是導致一些少數族裔青年考慮休學的三個主要原因。首先，一些少數族裔青年和家長不知道政府有為他們提供學生資助：

「在第一年的時候，我並不知道有貸款的存在……」[完成學士學位的失業青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

「經濟援助……我之前已經提到我的父母根本不知道這件事。他們很害怕要為我的學費花很多錢。」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，男]

其次，一些少數族裔青年之所以不願意申請政府貸款，是因為他們誤以為所有政府貸款都帶高昂利息，擔心在畢業後無力償還債務和利息。其中一名尼泊爾裔大專生就分享了她的擔憂：

「正如我之前所說的，金錢在香港是最大的考慮。即使你成功申請到貸款，這就像是一個金錢的回收（循環）。你會得到金錢，然後你必須把它歸還。但如果你決定繼續下去，貸款會越來越多。如果你不能完成……比如說，你必須中途離開，那麼你如何償還全部貸款呢？所以，這會是一個障礙。」[就讀文憑課程的青年，尼泊爾裔，女]

第三，在某些情況下，父母會因臨時工的身分而無法提供入息證明文件，又或者害怕被其他人看不起。就如一位受訪社工所揭示，這因素都阻礙了一些少數族裔青年申請經濟援助：

「我們理解他們為什麼不能成功申請。因為大多數時候，他們需要提供很多人息證明文件……但他們中的許多人只是臨時工，是的……所以。他們什麼都做不到……無法提供證明文件；第二就是……他們擔心僱主會因此感到煩厭而不願意幫忙……所以，即使我們幫學生填寫表格並叫他/她取得媽媽的簽名，他們的媽媽也會拒絕……他們寧願選擇繼續拖延。[他們]不想申請……我覺得他們有一種不想被人瞧不起的感覺。」[社工，華裔，40 多歲，女]

除此之外，一些最初抱著繼續升讀專上教育想法的少數族裔青年，一旦在休學年間進入勞動市場後，便會對升學失去興趣。以下是一個例子：

「我當時中六畢業，但是我心裡有打算繼續升學，但我決定先休學一年。但當我找到了一份工作……開始工作一年了，我便想繼續在那裡工作。因此，後來，我失去了繼續升學的興趣。所以我沒有再繼續接受教育。」[沒接受過專上教育的在職青年，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

5. 重要他人的建設性意見、建議和回饋

處於過渡階段的少數族裔青年常常需要一些人或他身邊重要的人為他們提供具體的資訊、建議，以及對他們的學習計劃提出意見。如果沒有這些人，他們或會選擇了就讀不切合自己需要或興趣的課程：

「當我聽到這些話的時候，我也會覺得，是的……與其這樣說……我覺得認清事實更好，與其給你一個錯覺，讓你覺得『哦，你是最棒的！』……你知道，他們（其他人）並不會認真給建議。他們只知道外面有很多競爭，他們（這種競爭）就像……在往後的日子繼續。」[中六學生，菲律賓裔，男]

「我不知道，我沒有概念……沒有人給予我指引……如果我想修讀社會科學，也許這是我成為一名社會工作者的正確路徑。但是……當時沒人引導我，我父母也沒受過教育，然後我就沒人可以問了，對吧？我父親是從事酒店業的，所以我想我會進入酒店業，[如果我能]考到良好的資歷，也許我會加入酒店業。所以，沒人指導我。這就是為何我浪費一年時間（就讀酒店課程）的原因……」[就讀高級文憑的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，女]

「……班主任很可能知道他們（少數族裔學生）的學業表現……我認為學校的角色非常重要，如果校內的老師願意給予支援的話，他們（少數族裔學生）在選擇興趣方面應該不會有任何困難……而且因為[知道他們]擅長哪方面，老師會讓你走上正軌，這意味著…也許[告訴他們:]「你擅長這個」……所有這些都是金石良言（好建議）……」[就讀學士學位的在職青年，巴基斯坦裔，男]

6. 專上課程教學語言

一些少數族裔青年發現，課程中使用的教學語言可能會成為他們學習的障礙：

「從我的角度來看……教學的語言確實是……，即是，我們很難找到……比如，如果我想學習某門課程，然後只有這所學校提供這種課程……但它是用中文授課的。這對我們來說是個障礙……」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，男]

有時候，即使一門課程表示會使用英語作教學語言；但實際上，它卻在教學過程中使用了粵語。這不但會影響少數族裔青年的學習，更會使他們退修該課程：

「你在那裡[但]你不明白……然後在最初的時候，當我參加課程時，我問他們，『這是不是英語（授課媒介）教學的？』他們說是英語。但是……是的。不僅是那門課，當他們向我們解釋不同的事情、不同的詞彙時，他們也會使用中文……然後我可能就沒法得到相同的資訊。嗯，是的……我是真的很喜歡上這兩門課，然後，我曾打算把它改成 HR 管理，人力資源管理，之後我就退出了。之後，我也沒有再次報名。」[就讀高級文憑的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，女]

「講師使用中文教學。然後他們說他們很難不斷轉換語言，[因為]他們沒有足夠的時間……就像我們的 FYP，我估計？畢業論文。他們(同學)用中文來完成整篇論文，所以我們就被排除在外了。然後我們有點不高興……之後，我們唯有跟全組的人傾談，即是把這些說出來了。他們就只是道歉。僅此而已。」[就讀高級文憑的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，男]

7. 聯繫

如果少數族裔青年能夠與他人相處融洽、感覺被包容，以及能產生歸屬感，這能更大程度地阻止他們從專上課程中退學。以下是兩位少數族裔青年的故事：

「其實我的第一年是一個學生會社的委員，然後我參加了一些『dem beat』活動（手舞足蹈地叫口號），而且，……很多……甚至在一個會議上，學生們會查詢很多與我負責的活動相關的問題。我參與在其中，是這些活動的一份子，這令我更有動力在這個課程裡繼續學習，因為我對這裡有歸屬感。」[就讀學士學位的青年，印度裔，男]

「在我的課程中……有一個女孩十分害羞…她有社交焦慮。她不願意說話，然後我接近她，我們就建立了友誼，一直到現在，第二學年。她經常告訴我她變得能夠面對大學生活了。因為如果我當時不在場，我想她會在第一學年就退學，因為她不知道該怎麼辦。她沒有；即使她有選擇，她也不知道。因為她認為這是她唯一的選擇。」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，女]

綜合以上資料，共有 7 大因素會對從中學教育過渡到專上教育的少數族裔青年帶來影響。這些因素分別是：1) 學業成績差、2) 缺乏和沒有有效的路徑獲取與專上教育有關的資訊、3) 家庭支援不足、4) 家庭經濟負擔、5) 缺乏能夠提供建設性意見、建議和回饋的重要他人、6) 專上教育的教學語言為中文或要求用粵語交流，以及 7) 修讀專上教育後沒法與他人建立感情聯繫。

2.2 從中學教育到工作及從專上教育到工作

研究結果顯示，從中學教育和從專上教育過渡到工作的兩組少數族裔青年的情況大體相似，尤其於尋找職志興趣及找工作時所遇上的困難和想法，都非常類似。從少數族裔青年與相對應的成年人的分享中發現，當少數族裔青年接觸到的與教育及職業相關的資訊、選擇及實際經驗愈多，他們就愈能確定自己想追求什麼，也愈能為自己的未來道路作出規劃。與華裔對象相比，少數族裔青年和相對應的成年人都認為少數族裔中學生能探索職業生涯的機會有限。

1. 當粵語能力有限，所得機會就會有限

少數族裔學生接觸及探索職業生涯的機會有限，主要是因為一些少數族裔學生不會說粵語和聽不懂粵語，又或者，部分職業介紹活動中的工作人員的英語能力有限，或未有以英語溝通的準備。這或反映出部分職業生涯相關活動未能顧及少數族裔青年的需要。一位教授少數族裔學生的教師觀察到：

「職業輔導並不會針對這群非華語學生……事實上，他們獲得實習的機會微乎其微……一些公司會為學生提供實習機會……多在中四和中五暑期……當他們知

道學生是非華語學生時，就會拒絕接收他們……或者因為沒有人能在那個工作地點或場所說英語。但是，非華語學生只能說英語，所以他們不會為這些學生提供實習機會。因此，這又再限制了他們接觸不同職業的機會。」[老師，華裔，30 多歲，女]

少數族裔學生探索工作的機會之所以有限，也可能是因為部分少數族裔學生不知道參與這些活動的重要性。另一位老師就此分享了他的經驗：

「……如果你在週六舉辦活動，出席率只會有 40 至 50%……這意味著你會非常擔心，即使我在平日舉辦活動，最高的出席率也只會有 80%……80%！！……每次出去（參加這些活動），我通常都要向那些機構道歉……告訴他們有多少學生不能來……告訴他們學生說他們生病了……還有很多原因……那天缺席上學、放學後要照顧兄弟姐妹……很多原因。僅是這一點……最困難的就是呼籲學生參加……」[老師，華裔，40 多歲，男]

透過與少數族裔青年進行訪談和焦點小組，得知少數族裔青年通常只有在開始找工作時，不論是兼職或全職工作，才意識到中文的重要性。例如：

「我知道說中文很重要，因為當我去找工作的時候……當我找工作的時候，他們真的需要[懂]中文的。[這就是為什麼]我找不到自己喜歡及完美的工作。」[中六學生，印度裔，女]

一名巴基斯坦裔、正接受專上教育的學生分享到，儘管其他的中文科考試可以幫助少數族裔青年進入專上教育的門檻，但這些考試在某種程度上不足以滿足工作環境的要求：

「我覺得應該有一個介於兩者之間的東西，即能夠配合想在香港接受教育的少數族裔的，因為 DSE 有點太難了，但是 GCE 對我們來說又太容易。……所以我覺得政府應該要改變課程設計，讓少數族裔能夠學習中文……一些不會太與文學相關的東西，因為我們無論如何都不會用得著，所以多些實用的東西（更好）……」[就讀學士學位的青年，巴基斯坦裔，女]

少數族裔青年指出基於語言障礙，工作機會和選擇是有限的。因此，有些受訪者也提到，少數族裔青年的求職，通常會依賴並限制於自己的家庭和社交網絡，例如這些受訪者的分享：

「在教育方面，我認為是相同的，或者至少（機會）是相似的……在他們兩者之間（少數族裔和華裔）。但在接受教育後，我認為差距變得相當大，因為語言障礙的關係。」[完成學士學位的失業青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

「嗯，在大多數情況下，我試圖透過自己的人際網絡，或者透過與我有聯絡的人來找到這份工作，因為在這些地方，他們瞭解我，我也瞭解（他們）。」[完成學士學位的失業青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

「只是有時候當你在找工作時.....你必須有一個你認識的人。比如說，如果你不知道有誰能告訴你.....如，我是怎麼得到第一份工作的？[這是]因為我的朋友[能幫上忙的]所以我認為這個網絡就是指我的朋友。你很難找到一份工作.....知道有人能幫你找工作是很美好的事.....」[沒受過專上教育的在職青年，菲律賓裔，20 多歲，女]

2. 自覺工作機會和職業發展有限

有些少數族裔青年會選擇中途退出他們的專上教育課程，他們認為大學畢業生的就業機會有限。一位少數族裔青年分享了他的觀察：

「我的朋友們.....他們修讀了一個為期兩年的學位，然後就停了下來。我說，『為什麼？你為什麼要浪費兩年的學費和時間？』他們說，『因為我看不到就業前景。因為我見到其他大學畢業生都在做同樣的工作。那我為什麼還要多浪費兩年和兩年的學費？』.....就像現在，[從事]快遞工作（即快遞服務），他們的收入約為 2.4 萬。所以（但是），一個大學畢業生的收入僅為 1.5 萬元。那麼，我們為什麼要浪費 4 年時間去得到較低的工資？為什麼我們不從現在就開始工作、賺錢、然後在將來得到你想要的。這是因為.....大學畢業生缺乏就業機會.....許多人寧願不去大學接受教育，即使他們的學業成績很好。」[完成學士學位的在職青年，印度裔，20 多歲，男]

然而，有些少數族裔青年則提到，一些僱主傾向不僱用少數族裔人士：

「對於很多職位，他們都不願意聘用（少數族裔人士），怕你不懂中文什麼的.....也許他們過去有一些不好的經歷.....我不知道.....不知道他們怎麼了。但有時，[你可以]看新聞，看到一些南亞人毀掉了我們的形象.....然後（這也許）讓一些人產生懷疑，然後就不僱用南亞人.....這意味著完全不聘用南亞人。這就是為何，我們的工作機會正在減少。」[完成高級文憑的在職青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

「外面的私人公司.....私人公司不會對你說我不想僱用你...他們會看任何事。他們單憑直覺認為最好不要聘用南亞人.....」[完成高級文憑的在職青年，巴基斯坦裔，21 歲，男]

3. 工作中的關係

與從中學教育過渡到專上教育的少數族裔青年一樣，能夠連結他人及獲得被接納的感覺，足以支撐的他們留在工作崗位。換言之，如果他們有被冷落、排斥或歧視的感覺，他們就更有可能辭職。儘管如此，受訪者依然有一些正面經驗，例如：

「在第一天我太高興了，我回家告訴媽媽我很幸運得到了這份工作。同事們真的很好……讓我拭目以待……他們對我也很好。由我在那裡開始工作起，年復年，每天都是一個新的經歷。這不是一個不愉快的經歷。這是很令人高興的……我的同事、我的主管和我的團隊成員都很友善……真的很好……我有我的少數族裔……少數族裔的員工在那裡。我們就像一家人一樣。我們可以在有空的時候分享，比如在午餐時間之類的，我們可以坐在一起和一起玩。我們一起聊天，這令我更加想留下來工作。我不想放棄這份工作。」[沒受過專上教育的在職青年，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

4. 實習

因為實習工作既能為少數族裔青年提供實戰經驗給，又能讓他們更有信心選擇未來工作路向，所以他們很渴望得到實習機會，並認為它對順利從學校過渡到工作來說非常重要。

「給我們一個真實的體驗……也許讓我們在一家公司待上數週。這讓我們體驗一下工作是怎樣的。你知道的，[讓我們體驗]與那個課題相關的（知識和技能），能讓我們理解為什麼我們可用到它。這就是為什麼我們正在學習（可以學習），你知道的，就是那樣……然後我們會更有信心找到一份工作。」[完成高級文憑的在職青年，菲律賓裔，20 多歲，女]

總括而言，由於某些與職業相關的活動未能適切地滿足少數族裔青年的需要，他們可探索職業的機會因此變得有限。同時，缺乏參與這些活動的認知，也會影響少數族裔青年選擇如何規劃他們的學習和就業路徑。語言障礙、有限的工作機會和選擇，以及缺乏幫助他們探索職業生涯的實習機會，都為少數族裔青年帶來非常不利的影響，尤其對這兩種通往職場的過渡路徑上的青年而言。

2.3 成功和失敗的求職經驗

在與少數族裔青年的個別或小組訪談中，我們發現許多人在求職方面有著相似的正面經驗及共同的障礙。我們特別聚焦了一些失業的少數族裔青年或那些在過渡期中經歷過失敗的青年，並將他們與那些擁有相對成功經驗或平穩從學校過渡到工作的青年進行比較。以下是一些主要發現：

1. 語言問題：少數族裔青年與僱主的期望差距

少數族裔青年受訪者認為，他們在求職或尋找理想職位時所面對的主要障礙是中文水平欠佳。這是許多少數族裔青年都面對的問題，這對曾經找不到工作的少數族裔青年都有類似的影響：

「我想是因為我不知道怎麼說中文。我確實尋找過[類似]藝術家和售貨員的工作。我已經找了 8 個月，我申請了這麼多工作，我去過 7 次面試，但他們問我

『你會說中文（即粵語）嗎？』。我說不，他們就不僱用我了。我認為今時今日，中文在香港是非常重要的。」[失業8個月、沒受過專上教育的青年，巴基斯坦裔，20多歲，女]

「不，實際上其中一個困難就是語言。這些工作不需要中文之類的。他們主要要求英語。所以，這就是為什麼我更傾向做這類工作。是的.....除此之外，我還曾嘗試申請另一份工作，比如，在其他公司，在他們的IT部門，以及在其他公司做客戶服務人員。但由於中文的緣故，找工作很難.....我想.....我對自己說，在社會中，我確實需要學習中文並專注於中文，這樣我才能獲得更多的機會。」[完成學士學位失業青年，巴基斯坦裔，20多歲，男]

「我在17歲時才來到香港；其他本地的少數族裔從小學起就學習中文。我會說早上好、吃午飯.....我從來沒有完成過粵語課程，我上過一節粵語課，但是.....[低]出席率，所以我從來沒完成過.....我認為[這]阻礙了我找到好工作。」[完成學士學位的失業青年，巴基斯坦裔，20多歲，男]

這些青年強調粵語在成功求職中的重要性。那些能用粵語交流的人也反映，僱主一般不會僱用少數族裔青年。儘管如此，他們質疑中文或粵語在那些理想工種的日常運作中，是否必須。少數族裔青年與僱主之間存在期望落差，即少數族裔青年進入就業市場時，常以為基本的粵語水平就足以滿足大多數職位要求。相反，就大多數職位而言，僱主則期望至少能說流利的粵語和有良好的中文書寫能力。

「我聽說過，有人說他們（僱主）不僱用他們.....事實上，我在面試中聽說，他們（少數族裔青年）參加面試後，但不知何故沒有被錄用，這種情況已發生過好幾次。有些人說，他們看到當他們（少數族裔青年）去面試時，那些人不知道他們會說粵語.....他們也不會問有關粵語的事，然後就說他們不懂粵語之類的.....例如，我的朋友，他們嘗試在私人公司工作，一開始真的很難，但漸漸好起來。但一開始真的很難...很難，所以沒有，我沒有[申請].....」[失業3個月、完成高級文憑的青年，巴基斯坦裔，20多歲，男]

這些少數族裔青年都認為，掌握好中文或者至少說得一口流利的粵語，對求職和獲得更多的就業機會會更有利。

「因為我爸爸媽媽說如果你懂中文，你就會成功，非常年輕就會成功。所以，他們說他們也希望我幫助別人，所以我學習中文，然後我就可以幫助別人，比如給他們回饋。所以，這就是為什麼我開始看更多的中文電視節目。我有三個姐姐，較我年長的姐姐，她們都能說流利的粵語，說得比我多比我好。而且，他們也會說普通話，所以我在小學和中學的時候就在家裡跟他們學習。因此，我能流暢地閱讀和書寫。粵語是你得到想要的東西的一個重要因素。而且，在香港生活，粵語和英語都是重要的。而且，若一個人懂粵語、英語和普通話的話，那他（她）就很容易被僱用了。但在學校.....在少數族裔的學校，是不教

普通話的。我想說其實普通話不難，比粵語還容易。」[完成學士學位的在職青年，印度裔，20 多歲，男]

這個青年在他的職業道路上有著更成功的經歷，因為他較早受到鼓勵學習粵語，並且每天在家庭環境、學校環境和朋友中都使用粵語。另外，他亦很積極學習中文的口語和書面語。更重要的是，他的普通話也很流利，他認為這對他的求職更加有利。

然而，期望落差可能會導致青年在求職道路上遇上挫折，更重要的是，這會影響他們職業和學習路徑的規劃。一些受訪者成功地解決了這個問題，以下這名少數族裔青年就是其中一個例子。他希望參與一個合作計劃以獲得接觸國際社會的經驗。儘管他在中文能力方面處於劣勢，但這次經驗有助他在眾多求職者中突圍而出：

「這是一個國際和本地大學所合辦的.....[計劃][它是]是一個由香港大學和英國赫爾大學之間合辦的計劃.....所以我參加了這個國際性的計劃.....由於這個計劃中的所有課程都在香港進行，所以我可以參與這次培訓，你知道的，去那兒對我來說很難。所以，[即使]你沒有進入（頂尖大學），也不意味著你不能接受教育。」[完成學士學位的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，男]

少數族裔青年的認知和經驗和他們的職業道路之間似乎存在一些差異。更了解中文能力在求職道路上的重要性的少數族裔青年在學習中文方面付出了更多的努力，因此，他們亦更容易滿足僱主的期望。

2. 過度依賴少數族裔的人際網絡

如上文所述，在少數族裔社區中，他們很慣常會在自己的少數族裔人際網絡和關係中尋找工作機會，例如經朋友介紹工作，或由其他自己不認識但在那裡工作的少數族裔介紹。

「是的，外賣。那份工作是朋友介紹的，他在那裡工作，所以他幫我問有沒有職位，他說有，所以我就去了。我的經驗告訴我因為我認識那裡的人，所以他們才僱用我。我知道如果我不認識那裡的人，他們就不會僱用我..... [他們]幫助了我。我們南亞人找工作，都只能是『那種』工作，就像是倉務員.....如果這些公司中沒有南亞人在那裡工作的話，他們就不會聘用你.....這有助於我認識多些人...[別人的推薦]不會是障礙，我認為那不會阻礙我。」[完成高級文憑的兼職青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

「我有一個非常熟的朋友.....我們最後去了同一所大學，之後我們出去工作.....我的朋友找不到工作，我認為我很幸運。不過，我的朋友就沒有那麼幸運了，所以最後他還是當上一名建築工人。就如你所知的一樣，大多數少數族裔人士都是從事兩種行業，就是我的行業和建築業。為什麼會這樣？所以我的朋友最終選擇了這份工作並已入行超過六至七年，然後他一直待在這個行業。如果他

想把所學的東西運用到職場上，我不知道他是否有這樣的運氣...所以[只有]當你能和公司討價還價時，你才能在沒有朋友幫助的情況下依然獲得聘用...」[完成學士學位的在職青年，尼泊爾裔，29 多歲，男]

第二段陳述說明了儘管他和他的朋友都有著相似的教育背景和學歷，但他們的職業路徑卻截然不同。社交網絡或人際關係是令少數族裔青年更快獲得工作的一種資源，這給予他們一種更有意義的安全感。然而，視依賴家庭或個人網絡為理所當然則可能同時限制了他們的工作機會，例如，只能侷限自己於少數族裔圈子中從事某些特定的行業裡工作，又或者是一些較少學習機會或較少晉升機會的工作。這樣看來，此種尋找工作的模式，也許反映著少數族裔社群在職場上的社會隔閡。

3. 對資源的認知和利用資源的意願

另一種存在於擁有較多就業機會的少數族裔青年和沒有就業機會的少數族裔青年之間的差異可能就是他們對現有資源的認識。

「我必須讀那個課程.....雖然我不感興趣，但我必須要讀。因為我知道本地有名的大學不會取錄我，所以我不得不去報讀自資大學。我得自己付錢去讀。雖然我的父母幫了忙，但我們需要支付全部的學費。這是一大筆金錢.....沒有其他人幫過忙。」[完成學士學位的失業青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

少數族裔青年不瞭解現有資源的情況並不罕見，他們往往也不會尋找資源。以下摘錄的一名青年以往並不知道有任何獎學金或補貼的存在，也不知道該如何尋找這些資源，這為他的求學路途增加了不少障礙。

「我申請了政府的工作.....不，我沒有請寶石計劃（一個旨在幫助少數族裔青年加入警隊和其他政府部門的計劃）幫忙.....我知道他們可以提供幫助。我認識他們很久了。但我想嘗試靠自己。我剛剛才完成第一輪面試。」[中學畢業的失業青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

即使他們知道有資源能夠幫助他們，一些少數族裔青年仍然因不同原因不選擇使用。因此，僅僅讓他們知道社會上的資源似乎未必足夠。相反，一些少數族裔在充分利用這些資源後則獲得了更大的成功。下面是兩個例子：

「我知道獎學金的事，所以就申請了。它並沒有為我支付所有費用，但卻已經幫了大忙。至少我知道我擁有更多的機會，我不必像那些做兼職的朋友一樣努力工作。我沒有那麼大的壓力，而且我知道我的履歷會更好[因為有獲得獎學金的經驗]。」[完成學士學位、正從事兼職工作的青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

「學校社工真的幫助了我很多。我和她談過以後才知道畢業後可以做些什麼。她告訴我不要重新開始。別那麼做。她幫助我瞭解了一些事情。」[完成學士學位、正從事兼職工作的青年，巴基斯坦裔，20多歲，女]

透過獲得獎學金和尋求社會工作者的協助，這些受訪者建立了自信心和能力以繼續前進。因此，在利用資源方面，不僅要向少數族裔青年介紹現有資源，更需要確保他們會使用這些資源。

4. 正式的衣著、儀容管理與文化敏感度

一些少數族裔青年就以前被拒的工作申請的情況作出總結，認為求職失敗在於沒有因應專業的工作環境選擇衣服，又或是因為他們的傳統打扮而被誤解，或與僱主的期望不符：

「我剛去面試，那是一個非常正式的場合。我沒有穿西裝，但每個人都穿著西裝或襯衫。我亦沒有帶任何證書和履歷。我就這樣走去面試。我完成了面試，但我知道他們不會給予回覆。」[完成學士學位的青年，巴基斯坦裔，20多歲，男]

「所以我戴著這個頭巾（長圍巾）去面試（在一個私人補習中心），面試官問我能不能把它摘下來。我說戴頭巾是因為我的信仰。他們（一個教育機構）說那個頭巾並不安全，學生們可能會害怕，他們問那個是否乾淨。我說我可以換短一點的，我每天都換頭巾。這令我感覺到……不被接納。」[完成學士學位的青年，巴基斯坦裔，20多歲，女]

上述經驗反映出在香港社會中，一些年輕的少數族裔求職者和僱主之間仍然存在著期望落差或誤解。基於文化和宗教習俗的關係，許多少數族裔青年會戴頭巾或包頭巾，而男士們則會留長而濃密的鬍鬚。他們可能也喜歡穿著較為休閒和寬敞的衣服。然而，這些形象可能不會被某些僱主視為「專業」形象，僱主們往往會傾向於較為整齊的外表和正式的上班服。然而，在這個問題上，僱主缺乏文化敏感度亦是一個原因。

以下五點簡單地總結了我們對少數族裔青年的失敗求職經驗的觀察。透過比較不成功及成功從學校過渡到職場的青年的經驗，找出這些重要的影響因素：1）語言因素和求職的期望管理、2）對其他可行路徑的忽視、3）依賴現有的社會網路（這妨礙了少數族裔青年創建和尋找自己的職業道路）、4）對現有資源的缺乏認識或低使用率，以及5）面試時的儀容和職場上存在的文化誤解。

2.4 對中文能力的要求是作為選擇不同出路的主要障礙

根據與少數族裔青年的個別和小組訪談的結果，中文水平低是需要特別被關注的問題。這是所有經歷三種學業和就業路徑的少數族裔青年都認為是最主要的問題。不論在青年人的分享敘述中經常提到，而這個問題同樣一直受成人受訪者的關注。部分少數族裔青年雖然能夠在其他的中文課程中取得好成績，但這也無法讓他們有效地用粵語溝

通，或無法用中文書寫。一名中六少數族裔學生分享了她的普通中等教育考試（GCSE）的中文成績：

「我什麼等級…… 嗯……A(成績等級)……[但是]我依然不知道怎麼用粵語（中文）書寫句子。」[中六學生，菲律賓裔，男]

不同背景的少數族裔青年有著不同程度的中文能力。有不少學生可以閱讀和書寫中文以及說粵語；也有不少學生幾乎不會說粵語；還有一些是中文和英語能力都欠佳的。一位教授少數族裔學生的老師觀察到這種情況，並分享了她的看法：

「有時，我們會觀察到一些非華語學生（被困）在這種情況下……例如，他/她來自一所中文小學……而中文則被用作該校的教學語言……這意味著……與其他非華語學生相比，他/她的英語能力不會那麼好。當他/她入讀像我們這些以英語為教學語言的中學時……有時我們會發現我們無法用英語與他們交流……可是，[同時]他們的中文能力也不如其他華裔少數族裔學生……」[老師，華裔，30 多歲，女]

對香港的少數族裔學生來說，目前在坊間的其他中文課程大多被認為是不夠實用的。在本研究中，老師、社會工作者和部分少數族裔青年都強調這些課程大綱應進行改革。以下是一些例子：

「另一個問題是……好吧……當你進入勞動力市場時，你會發現他們的中文水平並不足夠……這不足以讓他們在社會上生存。事實上，這個問題需要……好吧，不僅要由學校來處理…也就是說…學校要想辦法解決，而且社會上應該有一個共識……政府應該採取行動，或是教育局（EDB）需要採取行動……即是，去設計這些課程……這就是教學……要設計整個教學大綱…… [包括]教材。」[老師，華裔，30 多歲，女]

「很多學校都會有自己的課程大綱……A 校有 A 校的課程大綱；B 校有 B 校的課程大綱；C 校、D 校都有各自獨特的（課程大綱）……事實上，難度教育局（EDB）不應該（在制定課程時）起主導作用嗎？因為你有資源…教育局（EDB）有人力資源……他們有那些與課程設計相關的資源。事實上，我們已經要求他們制定適合香港[的課程設計]。如果其他人認為[這種能力]是被認可的，那就太好了。人們會認可你的[語言]能力程度。當然，通過普通中等教育考試後有助於你符合大學的要求，但事實上它根本一點也不實用。」[老師，華裔，50 多歲，男]

「建立一個以中文作第二語言的課程大綱可行嗎？是的，與其他國家相比，他們有英語作第二語言（ESL）的課程，也許對於在這些國家學習的華裔學生來說，他們的成績會得到認可。其實，與普通中等教育考試（GCSE）相比，（擁有這個框架）會好得多。雖然有 ApL（應用學習中文），但學生需要花時間並學習（校外）……這並不容易，是的。那麼，會有一些政策與語言有關嗎？」[社工，華裔，30 多歲，女]

「就語言而言.....因為英國高考課程（GCE）和香港中學文憑試（DSE）之間存在很大的差別，所以沒有中間點可言.....如果你無法應考香港中學文憑試（DSE），即我們大多數人做不到的，你就必須選擇比香港中學文憑試（DSE）程度低得多的英國高考課程（GCE）。所以，我們既然不去學習新的東西，我們就只能繼續.....去上對我們沒用的課。我覺得應該有一種介於兩者之間的東西以滿足在香港少數族裔的學習需要。因為香港中學文憑試（DSE）太難了，但英國高考課程（GCE）對我們來說又太容易.....」[就讀學士學位的青年，巴基斯坦裔，女]

儘管這樣，有部分在中學就讀的少數族裔青年其實到港只有數年。因此，在考慮少數族裔學生的不同中文教學大綱改革的同時，必須考慮那些不在香港出生學生的學習差異和所需的不同程度支援：

「也許.....在巴基斯坦、尼泊爾、菲律賓.....也許在完成中三或中四後來到香港。當你來到香港，你可能可以直接從中三或中四開始學習.....但是，你可能對中文一無所知.....最終，[與他人的]語言水準就可能出現很大的差距.....這意味著在一群學生中，可能有一些對中文一無所知的學生，有一些已經在香港好幾年的，也有一些在香港出生和長大的，所以，事實上，有不同類型的學生.....」[老師，華裔，30歲，男]

「對我來說，因為我已經被送回印度，所以我不.....最基本的就是中文，如果你懂得中文，你就自然會知道香港的一切。如果你懂中文，那你就什麼都懂了。我沒有機會學中文，我當時只有四年時間，四年，去學習中文，然後現在他們想我考上好大學，他們想我找到好工作，但他們不明白，不明白，我怎麼能在這四年裡學好中文？時間根本不夠，對吧？因為所有的父母都希望子女有好工作，對吧？但他們不能接受這是他們的錯吧，就是因為他們把我送回了印度，對吧？如果他們當初讓我在香港成長、把我送到本地學校，學中文和找到好的工作對我來說根本不難。」[中六學生，印度裔，女]

不過，許多少數族裔青年都認同從小學習中文有助於他們學習及提高中文水準。

「我想如果我從年輕的時候就開始學中文會對我有很大幫助。我從十三、十四歲起開始學中文。但那時已經很晚了。我想如果我在三、四歲的時候就開始學中文的話，我現在的中文應該會很好。我覺得每門語言都需要時間來學習，所以如果你落後了，你可能得更加努力學習。遲了起步要花更長的時間。」[中六學生，印度裔，男]

另外，一些少數族裔青年認為，擁有更多的華裔朋友並將自己浸淫在豐富的中文環境之中，有助他們提高學習中文的效率。兩名不同年級的尼泊爾裔學生分享了他們的看法：

「.....結交華裔朋友.....多些華裔朋友，多和他們說話，這樣你就能理解更多。對我來說，我是一個少數族裔，但我有一些華裔朋友，我上了本地幼稚園，也看了更多的中文劇集（如電視節目或電影），這有助於我說更標準的中文（如粵語）.....即是，我能[很流利地]溝通.....」[中六學生，尼泊爾裔，女]

「我在一所本地幼稚園上學，所以我的中文真的很好.....在幼稚園，我們很早就學會了如何寫句子，所以（但是）後來，差別就更大了。而且，我也覺得把我們和當地人放在同一班真的是件好事.....這樣，我們可以和他們聊天並交流我們的語言.....」[就讀副學士學位的青年，尼泊爾裔，男]

以上兩位少數族裔青年的經驗提供了豐富的資訊，即對大多數少數族裔青年來說，他們學習中文都不是從進入學校系統才開始的。但對於少數只能從進入學校系統開始學習中文的少數族裔青年來說，他們可能沒機會一直學習中文直至完成中學階段，他們則需要大動力和日常更多使用率方能提升和保持他們的中文能力和粵語流利程度。

要注意的是，本研究中的少數族裔青年受訪者並沒有在從 2014 年起實施的第二語言學習架構下學習中文。

2.5 學業和就業規劃是一個過程而非結果

雖然少數族裔青年受訪者有相似的成功或不成功的經驗，但從研究中可以觀察到香港少數族裔青年的學業和就業路途是不盡相同的。他們在追求學習和/或工作目標的經歷是不穩定的，因此他們總是在不同階段中調適目標。有見及此，他們的學業和職業生涯路徑應被視為一個持續的過程，而不是一個零碎的計劃或在特定階段完結的結果。以下是一些不同的例子：

「從小，我的夢想就一直在變。我不知道我將來想成為什麼樣的人，有時，我聽從別人說，我想成為一個醫，然後在聽了所有人的話之後，我曾說我想成為一名飛機師，然後當我變成青年後，我估，我決定成為一名老師.....」[中六學生，印度裔，女]

「我轉了好幾次念。當我年輕的時候，我想從事法律行業，然後我在高中我改為希望從商。但最終我還是決定在心理學領域發展，其實到頭來我想要的是一個職業前景，我真的很喜歡做生意，但那是為了競爭而做而不是作為一個職業。」[就讀學士學位的青年，印度裔，女]

「我覺得我的職業規劃總是在變，比如，有時我覺得我應該堅持在體育方面發展，然後有時我則認為我應該去做我想做的事，即是考古學，但是我很難作出決定因為我根本不知道未來會發生什麼，我不知道，例如，我未來的處境會是什麼，所以對我來說一份穩定的工作真的是就像一個，就是讓我知道我確實擁有些什麼，就是，現在來說擁有一份工作就可以令我感到安心。」[沒受過專上教育的在職青年，菲律賓裔，20 多歲，女]

有兩個相互關聯的方面影響著整個規劃過程：1）他們是否能夠理解自己想要什麼，是否能夠確定自己的學業和就業志向；2）在生命不同階段，他們是否有充分與社會接觸以及獲得選擇和資訊的機會。

換言之，首先，有人在他們的身邊促進其思考並樹立榜樣是很重要的，這將為他們對未來的規劃提供更多的機會：

「她（我的朋友）問我我的興趣是什麼，即我喜歡什麼，是的。我想做什麼，我擅長做什麼，這樣。我的能力和興趣..... [這些是]她以前常問我的。我覺得這個問題真的很有幫助。在這段時間裡，我對自己有了更多瞭解，就像對自己有了更多認識，然後我就知道自己希望透過學習來建立更美好的將來。」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

「.....我的意思是當我們長大時，尤其是青少年時期.....那仍然是一個階段，一個你依然在建立對自我認知的階段，又或者是建立身分的階段，又或者想知道自己是誰、自己在那裡、我屬於哪裏、或者我想做什麼、我想做什麼工作、我的關係是怎樣的.....等等所有事情。那是一個他們.....他們開始自我塑造、建立自我身分的階段。還有，這個身份是從哪裡來的？這些都是從哪裡來的.....從他們周圍的人。所以，如果他們看到像一個哥哥、一個年長的鄰居，或一個年長的.....那些在成長過程中做得很好的青少年，或正在上大學的，或是一個醫生，或是做某些事情。他們就會想成為那個人.....」[老師，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

「但我認為這取決於你所處的社交圈子，例如，有一些人.....我學校裏有一些人，他們不太注重學習，所以我會盡量遠離他們，我會想到底你們在做什麼。但我認為我大部分的朋友們都很專注於學習，他們知道我們有著雄心壯志，這就是為何我們能夠互相接納。」[中六學生，印度裔，男]

「我會說她（我的朋友）就是我成功的關鍵，是的。因為我從來沒有，比如，即是，為了我的香港中學文憑試（DSE）努力，我在中六才開始溫習，但在中一到中五時，我並不關心香港中學文憑試（DSE）、大學，我只是盡情享受我的生活，是的。但是在中六那年，她來到我的生活中，她幫助了我很多，她說永遠都不會太晚去開始.....因為她把很多積極的想法注入我的腦海裡，所以讓我覺得我應該努力學習，我應該在香港創建自己的未來.....因為她總是告訴我教育是最重要的事情之一，而這也是我所相信的。所以這就是為什麼我認為她是對的，然後我開始思考，思考她每天對我說的話，是的。她改變了我的想法。」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

雖然教育十分重要，但充分與社會接觸的機會、獲得選擇和資訊的機會的重要性亦不容忽視。這不僅有助於少數族裔青年加深對自身的瞭解，也為他們的學業和職業規劃帶來了可能性和更具體的方向：

「我真的不知道自己的興趣是什麼.....我想做什麼，我想不起來也找不到。我想學什麼，做什麼，我好像都不知道.....然後我的朋友，幾年後，我的朋友介紹給我，他/她的母親是一名老師。他/她說如果你星期天和星期六有空，你能幫忙教導我們學校的學生嗎？我說好，我單純看看我做不做到，嘗試過後，我發現我對教學感興趣，去教育學生，所以之後，我就知道我想做什麼了.....」[完成基礎文憑的失業青年，印度裔，20歲，女]

這些探索的機會可以是到不同地方進行探訪，例如大學、志願工作、實習、兼職、影子工作計劃或其他與探索工作相關的活動。一位少數族裔學生分享了她參加職業規劃課程的經驗和看法：

「他們以前讓我們上過一些課程.....這些課程提供給非華裔人士。一開始，他們讓我們想，『你對什麼感興趣？你的職業規劃是什麼？』然後他們會把它寫下來，然後再進一步闡述，進一步發展，把我們分成不同的群體，嘗試給我們不同的工作機會，例如讓我到郵局看看那裡的工作經驗一樣.....你可以在不同的工作中獲得不同的經驗，這些經驗可以在未來幫到你。對於規劃而言，這是一次很好的經歷，但對於那些仍不確定未來會做什麼的人來說可能會更有用一些。」[中六學生，菲律賓裔，女]

這類探索不僅讓少數族裔青年認識到自己的興趣和能力，還可以發現自己的才能，而這些才能是未必能透過課堂學習中發現的。以下是一名中六少數族裔學生的說法：

「當我加入 ECA（也就是）我學校的劇社時，我覺得演戲就像是我以前不知道但我的確擅長的一件事。因為我的老師幫我報名，但是當她叫我來的時候，我.....你知道，我本來打算拒絕這個提議，但我很高興我最後能接受她的提議.....你知道.....ECA 說我們已經，你知道的，把我的才華發掘出來了，我意識到我可能可以因為我的才華而得到一份工作。是的，我可以善用我的天賦在未來做點什麼。」[中六學生，菲律賓裔，男]

總括而言，少數族裔青年的學業和職業規劃在他們生命的不同階段中持續發展和轉變。通過探索和瞭解自己的個性和興趣、願望和志向，他們可以發掘到自己的學業和就業目標。同時，當他們有更多的機會接觸社會，獲得更多關於選擇的資訊時，少數族裔青年可能會對自己有更深的瞭解，這會引導他們去探索更多學業和就業出路的可能性。

3. 影響少數族裔青年過渡的因素與受訪者的建議

本節將總結影響少數族裔青年學業和職業生涯過渡的關鍵因素。從上述調查結果中得出，這些因素包含了個人、社會和文化層面。雖然其中有些人可能與華裔青少年的情況相似，但由於少數族裔青年的文化背景和其處於較不利的社會地位，這些問題往往會被擴大和顯得較為嚴重。例如在學生調查所顯示，儘管少數族裔學生普遍在學業和職業發展方面，比華裔學生抱有更高的志向和期望，但他們仍然不太可能走上更順暢的路徑。本章的質量研究結果展示，他們在語言障礙及在生活和工作機會的探索和

資訊接收等需要尤為弱勢。他們的需要往往因可能的社會隔閡(social segregation)而受到忽視，或在一個文化相對較不敏感的社會中被視為理所當然，這些情況特別存在於現有的教育和就業制度中。為了回應這些情況，少數族裔青年及成人受訪者都在個別和小組訪談中提出了一些具體而有力的建議。這些建議也在本節後半部分總結出來。

3.1 影響少數族裔青年學習和就業路徑的關鍵因素

從上文的分析可得出六個對於促進或阻礙少數族裔青年的整個職業生涯、學習規劃，過程中的探索和成就的關鍵因素。這些因素包括：1) 資訊的準確性和充分性、2) 社會資源的可用性和可獲得性、3) 個人能力和主動性、4) 財務狀況、5) 語言能力，以及 6) 華裔和少數族裔之間的文化定型和相互理解。每個關鍵因素下都有後續的子因素。表 6.4 列舉了這六個關鍵因素和子因素。

表 6.4 影響過渡的六個關鍵因素和隨後的子因素

資訊的準確性和充分性	支援的可用性以及社會資源的可獲得性	個人能力和主動性
1. 教育	1. 家庭支援	1. 試驗和錯誤
2. 就業	2. 聯繫	2. 努力
3. 財政援助	3. 情感支援	3. 正向思維
4. 社會服務	4. 重要他人的建設性意見、建議和回饋	4. 時間管理
5. 語言學習	5. 社交網路	
6. 語言和渠道		
財務狀況	語言能力	文化定型與相互理解
1. 經濟負擔	1. 教學語言	1. 缺乏/不準確的認知
	2. 溝通語言	2. 文化實踐的相互理解與接納

1. 資訊的準確性和充分性

準確和充分的資訊會影響正在經歷過渡的少數族裔青年作出決策。缺乏適當的資訊或會阻礙一個人順利地從一個階段過渡到另一階段。以下這些資訊對少數族裔青年及其父母至關重要：

1. 教育：對於少數族裔的青年來說，他們通常想知道香港中學文憑試（DSE）的好/壞結果是怎樣的、專上教育課程的入學要求、課程的教學語言、他們感興趣的學士學位的出路，專上教育課程的職業前景、大學聯合招生辦法（JUPAS），

以及是否有少數族裔就讀於該課程中；對於少數族裔父母來說，他們需要了解與香港教育制度相關的資訊。

2. **就業**：求職地點、職業前景、如何達致感興趣的工作路徑等資訊。
3. **財政援助**：適合不同種類的課程（如文憑、高級文憑、副學位、學士學位）的財政援助計劃（如大學教育資助委員會的或自負盈虧的），以及其申請程序。
4. **社會服務**：可供尋求支援的地方、關於支援性服務的資訊，如輔導班。
5. **語言學習**：學習中文的地方（基礎/初級和高級程度），以幫助他們學習和提高中文能力。
6. **語言和渠道**：以上的資訊將以多種語言發放給少數族裔青年及其家長。

2. 支援的可用性以及社會資源的可獲得性

不同類型的社會資源的可用性和可獲得性都影響著少數族裔青年從一個階段過渡到另一個階段以及其可能的效用。以下是被認為對處於過渡期的少數族裔青年的重要社會資源種類：

1. **家庭支援**：父母對教育就業的志向和心態對過渡中的子女的決定有很大的影響。開明和願意提供支援的父母能令他們的子女更傾向追求他們的學業和就業目標。
2. **聯繫**：指在校園生活和工作中與同學或同事的人際關係和融入感。如果少數族裔青年能建立更好的歸屬感、感到被接納、能與他人舒適地相處，或與他人相處融洽，都有助防止他們放棄學習或工作。相反地，如果他們被冷落、被注視、排斥或歧視，他們就更有可能退學或辭職。
3. **情感支援**：指身邊有人可以與其交談或分享（例如，所面對的問題、情緒、日常生活中發生的事）、傾聽、理解、關心和鼓勵。透過他人的鼓勵，少數族裔青年就更能相信和推動自己去面對難關。因此，得到他人的情感支援能讓他們活得更自在。
4. **來自重要他人的建設性意見、建議和回饋**：指針對少數族裔青年的個人優勢和缺點的意見、建議和回饋，以及由重要他人（如父母、兄弟姐妹、朋友、教師、老人和社會工作者）向他們分享世界真實的一面的是非常重要。有了這些建議，少數族裔青年可對自己有更深的瞭解，更清楚自己未來的可能性和機會，並在學習和就業問題上做出更好的決定。
5. **社交網路**：它包括少數族裔青年和他們家庭所認識或能夠聯繫的人的數量。社交網路能令他們接收到與學習和就業相關的資訊。有時候，它也幫助青年及其家庭獲得與學習和就業相關的重要資訊，甚至協助他們找到工作。

3. 個人能力和主動性

雖然坊間有不少適用的資訊和社會資源，但少數族裔青年能否採取行動去解決問題亦同樣重要。這因素中包含以下四個相關組成部分：

1. **試驗和錯誤**：願意主動嘗試、願意採取行動，能從經驗中學習。
2. **努力**：指一個人付的努力，好讓個人能夠集中精力、集中注意力、勤奮，堅定和堅持不懈。

3. **正向思維**：是指在遇到困難的時候能保持正面，或能消化、忍受和應對負面的經歷和挫折，並能尋找替代方案，繼續前進。
4. **時間管理**：指有效管理時間以實現學業和就業目標的能力。

4. 財務狀況

即時一些少數族裔學生清楚自己的學習和就業出路，並得到了家庭的情感支援，但家庭的經濟狀況有時才是令他們無法繼續升學的根本原因。少數族裔學生在支付升學所需學費和相關費用時遇上困難的情況並不罕見。這種經濟負擔阻礙了他們追求自己的目標。

5. 語言能力

語言能力會限制少數族裔青年接受專上教育和就業的機會。以下是兩種語言障礙：

1. **教學語言**：儘管一些少數族裔的青年可能會說流利的粵語，但並不是所有人都擅長中文，特別是閱讀和書寫中文。因此，專上課程是否以英語為教學語言可能會影響少數族裔青年是否選擇該課程，並有效地學習。
2. **溝通語言**：
 - 2a. 少數族裔青年：除非公司擁有國際性背景，否則他們在工作時通常都需要用到流利的粵語或良好的中文。這限制了他們的就業選擇。
 - 2b. 少數族裔父母語文水平：並非每個少數族裔父母都懂中文和/或英文，這阻礙了他們獲取與子女學業和職業相關的資訊，亦影響到他們在學業和就業決策方面對子女的支援。

6. 文化定型和華裔和少數族裔之間的相互理解

對少數族裔的文化定型觀念和雙方的相互理解，會影響少數族裔青年可能得到的學業和工作成就。兩個子因素是：

1. 知識不足、誤解和定型

華裔對少數族裔總是知之甚少。而對少數族裔的誤解和定型可能是由大眾媒體和少數族裔與華裔之間的社會隔閡所形成的，這導致了少數族裔從學校過渡工作的轉變中所獲得的機會減少。

2. 文化習俗的相互理解和接納：

理解和接納少數族裔和華裔之間的文化習俗是至關重要的。華裔需要給予少數族裔青年的文化習俗更多的接納和理解，同時少數族裔青年也盡可能了解職場文化作出適應和調整，這將有助於少數族裔青年找到工作。

3.2 少數族裔青年及相關成年人的建議

在分別與少數族裔青年和成人的對話中，他們表達了對學業和就業方面的不同問題的看法。

1. 為提高中文水準度身定做的課程

一些少數族裔青年強調，為提升中文水平而度身定制的課程有助他們成功從學校過渡到工作。它可以為以專上教育或工作為目標的少數族裔青年增加就業機會。然而，具有不同中文能力和/或處於不同階段的少數族裔青年，則期望獲得不同程度的語言支援。以下是兩個例子：

「嗯，我想是因為，也許是因為我的學校，嗯，他們只教我們的簡單中文，沒有這麼高階。就像他們只是給予，他們只是教我們剛好能在社會上生存的中文。他們不教工作上可能需要用到的中文，我指不同的工作。就像護理業一樣，我需要流利的中文，我需要知道不同的詞彙或不同的中文詞彙，你知道的，身體系統和所有事。然後，我並沒有學到這一點，我因此無法進一步追夢。」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

「很多大學.....也不提供這類中文課程。所以我覺得是.....這不太好，因為我們一旦出去找工作，很多人（僱主）都要求（我們說）一口流利的中文。然後上大學的目的是為了以後能找到一個更高的[職位]。所以我認為，如果你沒有良好的中文[語言能力]，那麼[你]就不能得到更高的[職位]。」[就讀副學士學位的青年，尼泊爾裔，男]

中文水準不太好的少數族裔在職青年可能希望提升較為實用的溝通能力。

「粵語課。我上過了.....在職業訓練局那裡有課。那些都很好...但它在工作之後沒有[提供]更加高[階]的課程.....我只是（有）上初級課程，然後那裡（應該要有）.....我想.....比初級高的課程，但我不認為他們有提供任何高級課程。」[完成高級文憑的在職青年，菲律賓裔，20 多歲，女]

「如果有提供更多課程的話，我想我需要參加更多的課程.....在學校裡，他們大多只關注學業方面的事，而不是應用性的，大部分學校都是這樣。在學校裡，如果他們把精力放在實用的東西上，我想這會有很大幫助。」[完成學士學位的失業青年，巴基斯坦裔，20 多歲，男]

新來港人士和剛進入香港教育體制的，可能需要更多在中文能力的支援。這是一個例子：

「我三年前來到這裡。我出生在香港，但我後來到印度學習，所以我只是三年前才回到香港。然後學粵語對我來說很難。不過，我有參加一些粵語班。」[中六學生，印度裔，女]

當然，如前面提到的，若少數族裔青年能得到更多華裔朋輩幫助，他們就可以更加有效地學習中文。

「我想和當地人交流和說粵語。然後，你將會對說粵語更有信心。然後，你就可以在日常生活中更經常地使用它。」[中六學生，印度裔，男]

「我沒有什麼華裔朋友。我可能只有一兩個。他們是在小學認識的，然後在那之後，我就沒有和他們聯繫了。我覺得，如果我和華裔學生交流的話，我想我可以提高我的中文水準。」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

「.....自從我和當地的粵語（華裔）一起工作後，我的粵語能力就提升了不少。所以當我去餐廳時，雖然我看不懂中文但我還是可以點食物。我知道我想吃什麼。然後我就可以進行，你知道，日常的對話。」[完成學士學位的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，男]

2. 面對面的建議和少數族裔導師的分享

如上文所述，來自重要他人的直接的意見、建議和回饋，包括年長的少數族裔青年、教師、父母、朋友、兄弟姐妹和社會工作者等，被認為是幫助少數族裔青年規劃和決定其學業和就業的重要資源。以下是少數族裔受訪者所分享的例子：

「比如，在我做決定之前，我會先問我爸爸、媽媽和哥哥的決定，或者先徵求他們的意見.....然後我再做決定。然後我會在徵求他們的意見後做出決定。」[中四學生，巴基斯坦裔，男]

「當我在中三的時候，我真的感到很迷惘。我不知道該怎麼辦，你知道的.....我選錯了選修課，你知道.....他們錯誤地讓別人覺得自己喜歡那門課。當他們有類似的情況，讓他們有人可以幫助他們，這至少對想聆聽的學生覺得感興趣.....這真的很重要。」[老師，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

「他們（學校）邀請了少數族裔[到學校分享]。他們會給我們很多提問的機會。然後，這是很清晰的，因為我們可以用自己的語言交流，這樣你就可以很容易地理解與工作有關的資訊或知識。」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

「如果他們告訴我，比如.....如果你選擇了酒店業[課程]，你就會在那裡（從事旅遊業）；如果你選擇社會科學，你就會在那裡（從事其他職位或職業）.....然後他們就瞭解我，對吧？我是誰.....我的個性是什麼.....也許是因為.....（我）現在在工作.....當每個人都告訴我『你應該成為一名社會工作者』、『你可以學習成為一名社會工作者』.....但在那時，當我還在學習的時候.....沒有人指導我[並直接告訴我]。」[完成高級文憑的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，女]

許多少數族裔青年都寧願直接與具有相關經驗的少數族裔導師面對面交流，而不是只接收與學業和職業相關資訊的單張。下面是兩個例子：

「學校裡有（一些職業規劃課程），但那根本沒用.....他們不講解.....他們只是提供資訊，給（你）單張.....（只）派發傳單。那學生...他們用那些單張做紙扇和紙飛機。就是這樣.....他們並不認真對待.....所以他們只是提供資訊。但這些資訊[以這種方式傳遞]並沒有用處。」[中六學生，巴基斯坦裔，女]

「我能和少數族裔組織取得聯繫.....因為他們的講座.....由那些在香港居住且有經驗的少數族裔主持.....好吧，所以，雖然對我來說很難，你（其他的少數族裔）依然能找到工作機會.....然後他們在某些領域是相當成功的.....所以我感覺良好。我認為事情是有可能的.....但最初我很害怕。但與更有經驗的人交談之後，我看到了更多的希望.....然後他們的而且確告訴我.....即管去嘗試吧..... 嗯，我的意思是：『粵語或普通話的要求.....』，[我]也會即管試試。」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，女]

3. 學校和非政府組織的少數族裔職員有助與少數族裔家長的溝通

據教師和社會工作者所說，部分少數族裔家長很少會參加學校的活動，他們是很難接觸的一群人。因此，他們很難參與在子女的學業和職業規劃內、更遑論提供實質支援。

「[會來的]也許只有 20-30%（出席率）。我們學校已經試過了...也許他們（他們的父母）很忙。我們曾經嘗試在星期六和他們見面.....這樣你（的父母）就可以在星期六的任何時間段來學校.....但是（出席率）仍然很低。或者他們想在週六休息。所以他們沒有來學校。所以我們也嘗試星期五，在星期五的下午或者晚上。結果是相似的。只有關心學生學習成績的人才會來。他們大多數人都沒來。」[老師，華裔，40 多歲，男]

此外，由於一些家長不懂中文和/或英文、或為了工作打拼，或沒有與學校建立可信任的關係，令有關子女學業和職業資訊的傳遞工作更具挑戰性。以下是少數族裔青年和社會工作者所舉的例子：

「大多數少數族裔父母都不會粵語或英語.....」[完成學士學位的在職青年，印度裔，20 多歲，男]

「我聽說他們[少數族裔學生]的父母一大早就出去.....大約6 點左右，晚上 12 點左右回家，然後就開始做第二份工作。」[社會工作者，華裔，40 多歲，女]

「他們不去（學校和老師們交流）的原因是老師和家長關係不好.....也就是那些非華裔家長。」[少數族裔社會工作者，30 多歲]

「我花了很長時間才能接觸到他們。但一旦建立了這種關係，他們就會很快回應你。當他/她知道我真的想幫助他/她兒子時，他/她會很快作出反應。然而，仍有一些家長無法輕易被聯繫到，儘管[我]已經多次嘗試聯繫他們.....[他們]就是失蹤了似的。」[社會工作者，華裔，30 多歲，男]

儘管如此，有受訪者表示，學校和非政府組織的少數族裔職員可以發揮促進學校與少數族裔家長之間的交流的關鍵作用。

「他們（父母）會直接給[我]打電話。例如，如果我在辦公室，他們就打電話給我，因為我大部分時間都坐在接待處。所以，他們會直接[打電話問]：「我能和烏爾都語老師談談嗎」……或者是「……印度裔老師？」？然後我就直接向他們解釋……然後，即使他們不會說英語，他們也更傾向和我說話。」[完成專上教育的少數族裔在職青年，20 多歲]

「我認為……是的，有來自不同種族的同事，一起工作和合作[是更好的]。因為，舉個例子，當我們和家庭聯繫時，其實我們聽不懂他們說的方言。但是如果我們可以的話，有一些少數族裔的同事……這代表有合作夥伴和我們一起工作。它將對我們雙方都有利，並帶來正面影響。」[社會工作者，華裔，30 多歲，女]

然而，一位老師指出，學校裡並沒有足夠的少數族裔老師。

「[那裡]沒有足夠的少數族裔教師，坦白說……我認為少數族裔學校需要更多的少數族裔教師。他們瞭解他們（學生）……首先，瞭解他們；其次，少數族裔學生的父母不一定會說英語，然後你和他/她……我們是華裔，我們如何與他們溝通？所以，有時候，我們會要求同一種族的老師與他們交流。所以，這真的很重要，那是…我認為需要找到他們種族的人來教他們。我認為這會更好。」[老師，華裔，40 多歲，男]

4. 對教師和社會工作者的支援和跨文化能力培訓

教師和社會工作者指出，他們缺乏培訓或訓練課程，尤其是有關少數族裔的文化及有關如何與少數族裔相處的課程。

「不，不存在這樣的課程……」[老師，華裔，30 多歲，女]

「教育系統中是否應該有一個課程去指導我們如何教非華裔學生？我們現在自行在探索。當你看到不同大學的所謂學位教師教育文憑（PGDE）課程時，沒有什麼能指導我們如何教少數族裔學生……你沒有那些非華語學生的課程。這可能是學位教師教育文憑（PGDE）課程一開始的一個賣點，其中包含專門教你如何教非華裔學生、課程設計、教學方法和實戰經驗。事實上，政府必須在這方面下工夫，因為我們現在就站在幫助學生成長的第一線，但是當我們沒有資源的時候，我怎麼知道他們如何才能成長的呢？」[老師，華裔，30 多歲，女]

「不多[課程]……事實上，我想我還是個（社會工作）學生的時候，我只是從工作學到的。沒有人告訴我如何與非華裔學生工作。」[社會工作者，華裔，40 多歲，女]

許多教師會覺得，在課堂上的少數族裔學生比華裔學生更具活力和更健談。這種文化差異對某些教師來說是一種挑戰，或因而導致一些學校的教師離職率更高。

「他們真的非常精力充沛……一整天都精力充沛。華裔[學生]不一樣……如果華裔（學生）上課不想聽你說話，他們就只會睡著。對吧？但少數族裔很少這樣做……他們不會在課堂上睡覺……[但他們會]聊天、聊天、和別人聊天。」[老師，華裔，30 多歲，女]

「由於課堂管理的問題，尤其是那些與非華裔學生一起上課的老師……大約有三分之一的老師因為工作壓力而選擇辭職，因為他們無法管理非華裔學生。從這所學校辭職後，他們去了其他本地學校，但他們不再教非華裔學生了。」[老師，華裔，30 多歲，女]

因此，需要有更多針對文化敏感度的培訓和系統性的支援給予學校的教師、社會工作者和其他學校職員。

「文化敏感度真的很重要，是真的很重要。我從我的朋友那裡見過，或聽說過，他們有在多元文化環境中工作的經驗。有些時候，那是不足夠的……有人會不明白或問他們一些敏感的問題。老實說，我真的不介意那些問題。個人而言我並沒有遇到過這種情況。但是，有些問題會讓人反感。」[老師，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

此外，取錄少數族裔學生的學校的教師需要花費大量時間來翻譯教學或職業生涯規劃的材料。因此，教師們認為發展及提供雙語職業生涯規劃材料是對他們有幫助的。以下是他們所分享的觀點：

「這確實增加了（工作量）……你必須有兩本教科書：英文和中文……當你設計筆記、試卷……或者可能是小測……[你需要]同時有中文和英文[版本]……例如，當你搜索資訊[給學生]的時候，你必須翻譯[給他們]。對於教學來說，商科是一門相對更好（更容易教）的學科。但是對於其他的選修課（如物理、化學、生物、歷史），如果班上有華裔和非華裔（學生），那就真的很難了。」[老師，華裔，50 多歲，男]

「我認為一個 18 歲的華裔人士和一個 18 歲的非華裔人士離開學校（需要的資訊）會有很大分別；這關係於他們能夠擁有的多少資訊……[很多]與工作有關的資訊，或與一個人的市場價值有關的資訊，又或者是與工作技能、工作或工作廣告、工作申請程序有關的資訊，都是中文版本的……是的，都是中文版本的……所以，首先，資訊量 [即是否能讓兩個組別的人士都能使用] 是非常、非常不同的。然後，其次，就業市場上的機會都是非常不同的。」[老師，巴基斯坦裔，20 多歲，女]

「如果政府能提供一些雙語職業生涯規劃的資料，我想，不管是南亞學生還是華裔學生，他們都會需要的。」[老師，華裔，30 多歲，女]

5. 文化敏感度和共融的環境

一些少數族裔青年反映社會上可能存在對少數族裔的定型印象。在媒體中少數族裔的不理想描述或會加劇這種情況。

「媒體對少數族裔的描述給我們蒙上負面的東西，比如說，當一些少數族裔做了一些值得表揚的事情時，他們不會如此大肆報導，所以媒體也可以改變少數族裔（被感知）的方式，那也可以是正面的。包括在香港的少數族裔，我認為其中一個問題是為何少數族裔……因為我們身上有少數族裔這個標籤，所以當你在標籤一個社群時，這令我們彷彿是被隔離的一群人。」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，女]

「我認為媒體也扮演著一個很重要的角色。因為一般人，他們被告知，我認為少數族裔應該更多，他們應該更多地（被呈現在）媒體上，例如是一些教育課程諸如此類。我認為比較多英語課程都是本地人任教的。我認為他們應該試著邀請少數族裔[去做這件事]。或者電視節目或烹飪節目也可以嘗試邀請少數族裔，這樣我們就可以相互融合並成為朋友。」[就讀副學士的青年，菲律賓裔，女]

社會工作者和少數族裔青年均認為一個更具文化敏感度和共融性的環境能減少他們在學校過渡到工作期間的被忽略和社會分隔情況。

「[如果]你是[一位]社會工作專業人士，那麼你應該瞭解[人們]背景……除了是家庭資訊或他/她的資訊外……[更重要的事]我們在與其他文化的人進行諮詢工作前需要有自我意識。是的，如果我們在討論如何建立信任……這些微小和微觀層面的事情（很重要）和結果（影響）可能是巨大的。」[少數族裔社會工作者，30 多歲]

「他們應該讓我們走在一起並讓他們習慣我們出現在他們身邊……應該要有更多的（交流）計劃，一些令少數族裔和大眾聚在一起的活動，這樣他們就能自然而然明白對方……而不是被逼任何一方去喜歡另一方……[又或是被要求]對另一方友善……那是沒用的。」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，女]

「我覺得政府是一個很重要的影響者因為他們是立法者，雖然學校是獨立的機構，但政府也可以做一些影響學校的事情去建構本地學生和少數族裔相處融合的環境。」[就讀學士學位的青年，菲律賓裔，女]

「這是歧視……這是個問題……政府應該接受社會上有少數族裔，然後我認為他們不應該把這一群體標籤為「少數族裔」。他們不應該被貼上「少數」的標籤。他們應該被貼上「香港居民」的標籤，只是他們有不同的（文化）習俗。」[完成學士學位的在職青年，尼泊爾裔，20 多歲，男]

因此，培育一個具共融性和多元文化的環境，以及增加華裔與少數族裔之間的交流機會，是對於促進華裔與少數族裔之間相互瞭解和接納不同文化習俗十分重要的，這對少數族裔青年的學業和工作成就有建設性的幫助。

4. 啟示

缺乏探索的機會和經驗限制了少數族裔青年接受教育和就業的可能性。以上的研究顯示，少數族裔青年所面對的如此有限的選擇似乎與當前的教育和就業制度有關。教育和工作環境對非華語人士的接受程度不足，而且文化敏感度也不夠。教育體系中相對僵化的中文教學大綱製造出語言障礙的問題，由於華裔和少數族裔的互動很少及缺乏文化敏感度，他們之間因此缺乏彼此的了解和接納，最終令少數族裔青年接受教育和就業的機會受損。

此外，少數族裔青年對探索職業活動和參加這些活動的經驗的重要性的認知不足，這為他們的學業和工作成就帶來潛在而重大的影響。許多少數族裔青年都對這些方面的重要性意識不足，包括：中文、學業和就業生涯規劃，現有資源的可用性，加上也要面對香港僱主的不同期望及個人的驅動力問題。因此，激勵少數族裔青年的政策應著眼於鼓勵他們參與未來規劃的活動以及是加強他們的關鍵支援系統。這些都被認為是促進他們從不同的路徑獲得學業和工作成就的關鍵。

第七章：僱主電話調查及訪談結果

1. 僱主調查

1.1 資料收集

電話訪問由米嘉道資訊策略有限公司(Mercado Solutions Associates Limited)進行，訪問以粵語進行。調查資料在 2019 年 5 月 29 日至 6 月 19 日收集。調查成功訪問了 406 家企業，包括 341 家中小型企業和 65 家大型企業。整體回應率為 27%。表 7.1 列舉了調查資料來源的結果。

表 7.1 統計結果

(A)	撥打電話號碼總數	2,200
(B)	無效個案數量（如非運作號碼、傳真號碼、非目標案例等）	693
(C)	有效個案數量（A-B）	1,507
(D)	成功訪問次數	406
(E)	拒絕個案數量	643
(F)	非接觸個案數量	458
	回應率[D/C*100%]	27%

1.2 參與調查的僱主簡介

表 7.2 總結了受訪僱主概況。這項調查沒有從以下兩個行業招募受訪者。一個是「農業、礦產、電力和燃氣供應」，這類行業只在香港只有少量業務單位。另一個是「政府和公共行政」，因為大多數政府部門和資助機構都拒絕接受電話調查。因此，全數 406 宗個案均從統計處所界定的 9 個行業中招募。

在一些行業，如製造業、建造業、住宿業和膳食服務業，招募的個案不到 20 宗。為了確保所有工行業都有足夠的案例以進行有意義的比較，具有類似特徵的行業會被合併為一個更大的類別以作統計。「製造業」和「建造業」被合併為一個類別。「資訊及通訊業」、「金融和保險業」、「地產、專業和商用服務業」和「個人和社會服務業」被歸類為「專業服務」。「進出口、批發及零售業」、「運輸、倉庫及郵政及速遞服務業」，「住宿及膳食服務業」則被歸納為「一般服務」類別。

表 7.2 受訪僱主簡介

類別	n	佔 406 位 受訪者中的%	已歸納組類別	n	佔 406 位受訪 者中的%
行業					
製造業	22	5.4	製造和建造業	35	8.6
建造業	13	3.2			
進出口、批發及零售業	177	43.6	一般服務業	212	52.2
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業	17	4.2			
住宿及膳食服務業	18	4.4			
資訊和通訊科技業	17	4.2	專業服務業	159	39.2
金融與保險業	23	5.7			
地產、專業和商用服務業	68	16.7			
社會和個人服務業	51	12.6			
企業成立年期					
不到一年	0	0	少於 10 年	51	12.6
1-4 年	9	2.2			
5-9 年	42	10.3			
10 年或以上	355	87.4	10 年或以上	355	87.4
員工人數					
10 人以下	233	57.4	中小企業	341	84.0
10-49 人	108	26.6			
50-99 人	33	8.1	大型企業	65	16.0
100-299 人	17	4.2			
300-499 人	5	1.2			
500 人或以上	10	2.5			
母公司所屬地區					
香港	362	89.2	香港	362	89.2
中國大陸	14	3.4	非香港	44	10.8
#其他	30	7.4			
總計	406	100		406	100

#其他國家包括澳洲、比利時、丹麥、法國、德國、意大利、日本、韓國、馬來西亞、新加坡、台灣、泰國、美國和英國。

如第四章所述，大型公司被超額取樣。綜合所有多於 50 名員工的企業，共有 65 名來自大型企業（406 個個案中的 16%）的僱主，和 341 名來自中小企的僱主。

超過 87%的受訪企業成立至少 10 年。只有 9 家受訪企業擁有 4 到 9 年的歷史。在這種情況下，為了方便比較新成立和成立已久企業，所有成立年期不足 10 年的企業都被歸類為同一類別。

至於企業的母公司所屬地區，調查只辨識了 14 家國內企業和 30 家海外企業。因此，所有這些企業都被歸類為「非香港企業」，以確保有足夠樣本數（ $n=44$ ）與「香港企業」（ $n=362$ ）作有意義的比較（見表 7.2）。

1.3 員工招聘

網上廣告是最受歡迎的招聘渠道。如表 7.3 所顯示，51.7%的僱主表示，在招聘過程中有在招聘網站上刊出廣告。第二個最受歡迎的渠道是勞工處的就業服務，約 42.4%的僱主有使用該服務。除此之外，超過 30%受訪者表示有在報章上刊登廣告，以及利用僱主和員工的人際網絡。與此同時，只有不到 10%的僱主表示，他們有使用志願機構和專上教育學院提供的就業服務和招聘會，以及在店鋪外張貼招聘海報或告示。

表 7.3 招聘員工的渠道（受訪者可以選擇所有適用的渠道）

使用的渠道	n	佔 406 位受訪者中的%
報紙刊登招聘廣告	157	38.7
在招聘網站刊登招聘廣告	210	51.7
店鋪或分行外張貼招聘海報或告示	17	4.2
勞工處提供的就業服務或招聘會	172	42.4
僱員再培訓局的就業服務	21	5.2
志願機構的就業服務	12	3.0
私人招聘中介公司的服務	54	13.3
僱主和員工的人際網絡	141	34.7
專上教育學院提供的就業服務	6	1.5
招聘會	2	0.5

至於招聘廣告中常用的語言，36%的受訪者表示只使用中文。不足 28%受訪者同時使用中文和英文。約 20%受訪者只使用英文。7.8%受訪者表示會視乎情況而選擇。在製造業、建造業和一般服務業中，約 43%的受訪者在招聘廣告中通常只用中文。此比例高於專業服務業（25.8%）。此外，與大型企業（29.2%）相比，中小企業的僱主在招聘廣告中使用只中文的比例較高（37.2%）（見表 7.4）。從這個角度來看，超過三分之一的僱主在招聘廣告中只使用中文，特別是那些來自製造業和建造業、一般服務業和中小企業的僱主，這可能令中文閱讀能力較差的少數族裔申請者無法取得那些廣告訊息。

表 7.4 招聘廣告中常用的語言

	只用中文	只用英文	中英並用	視乎情況	沒有使用廣告	不知道/忘記	總計
行業分類							
製造與建造業	15 (42.9%)	8 (22.9%)	8 (22.9%)	2 (5.7%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	35 (100%)
一般服務業	90 (42.5%)	30 (14.2%)	61 (28.8%)	13 (6.1%)	18 (8.5%)	0 (0%)	212 (100%)
專業服務業	41 (25.8%)	44 (27.7%)	48 (30.2%)	17 (10.7%)	8 (5%)	1 (0.6%)	159 (100%)
企業規模							
中小企業	127 (37.2%)	70 (20.5%)	92 (27.0%)	23 (6.7%)	27 (7.9%)	2 (0.6%)	341 (100%)
大型企業	19 (29.2%)	12 (18.5%)	25 (38.5%)	9 (13.8%)	0 (0%)	0 (0%)	65 (100%)
成立年期							
不到 10 年	19 (37.3%)	10 (19.6%)	14 (27.5%)	4 (7.8%)	4 (7.8%)	0 (0%)	51 (100%)
10 年或以上	127 (35.8%)	72 (20.3%)	103 (29.0%)	28 (7.9%)	23 (6.5%)	2 (0.6%)	355 (100%)
母公司所屬地區							
香港	138 (38.1%)	64 (17.7%)	106 (29.3%)	26 (7.2%)	26 (7.2%)	2 (0.6%)	362 (100%)
非香港	8 (18.2%)	18 (40.9%)	11 (25.0%)	6 (13.6%)	1 (2.3%)	0 (0%)	44 (100%)
所有企業	146 (36.0%)	82 (20.2%)	117 (28.8%)	32 (7.9%)	27 (6.7%)	2 (0.5%)	406 (100%)

1.4 少數族裔員工資料

在 406 名僱主中，有 90 名（22.2%）表示他們在過去 5 年裡收到了在本地接受教育的少數族裔求職者的申請。餘下的僱主則沒有收過這類申請。然而，這 90 名僱主中沒有一人指出他們在曾在招聘過程中收到與種族歧視有關的查詢或投訴。

在全體受訪者中，只有 6 名僱主表示，他們在過去 5 年曾僱用在本地接受教育的少數族裔員工（見表 7.5）。其中一半來自一般服務業，另一半來自專業服務業（見表 7.6）。

如表 7.7 所示，有 3 名僱主曾聘用印度裔人士，另外 3 名僱用過尼泊爾裔人士。與此同時，在這 6 名僱主中，有兩人表示聘請了巴基斯坦裔人士。這些少數族裔員工的職位很多元化，有專業人員，也有從事基層職位。有 3 名僱主聘請了少數族裔做基層職位，

另外兩名則僱用他們做服務員和推銷員。然而，只有 1 名僱主僱用了少數族裔作專業人員（見表 7.8）。

所有受訪者都表示，他們未曾收到過任何查詢或投訴，也未曾對工作間的種族歧視進行調查。因此，這調查無法針對投訴的性質和僱主的跟進行動作研究。

表 7.5 聘用少數族裔員工的經驗

在過去的 5 年裡，你曾否聘用在本地接受教育的少數族裔員工？	僱主數量	佔 316 位受訪者中的%
是	6	1.9
否	308	97.5
不清楚/忘記	2	0.6
總計	316	100.0

表 7.6 聘用少數族裔員工（基於行業）

行業	僱主數量	佔 6 個僱主中的%
製造和建造業	0	0
一般服務業	3	50
專業服務業	3	50
總計	6	100.0

表 7.7 受所在地教育的少數族裔員工的種族（受訪者可選擇所有適用的選項）

員工的族裔	僱主數量	佔 6 個僱主中的%
印度裔	3	50
尼泊爾裔	3	50
巴基斯坦裔	2	33.3

表 7.8 少數族裔員工的職位（受訪者可選擇所有適用的選項）

員工崗位	僱主數量	佔 6 個僱主中的%
專業人士	1	16.6
文書支援人員	1	16.6
服務和推銷員	2	33.3
一般職位	3	50

1.5 僱主對受本地教育的少數族裔員工的看法

研究用了 11 個選項來量度僱主對在本地受教育的少數族裔員工的印象。選項 E1 至 E10 從不同的方面查詢，有關香港少數族裔僱員的負面形象或可能出現的問題，E11 是僱主對少數族裔員工的整體印象。受訪者對各論述的同意程度是用 11 分的李克特量表（0 分代表完全不同意；10 分代表完全同意；5 分是中間值）來衡量的。

表 7.9 顯示了 406 名受訪僱主的結果（Cronbach's α 值=0.835）。E1 到 E10 選項（4.17）的平均值低於中間值。同時，9 個選項的平均值均小於 5。這說明大多數受訪者不同意針對在本地受教育的少數族裔員工而出現的負面印象。

表 7.9 所有受訪僱主對在本地受教育的少數族裔員工的看法

項目	平均值	標準差
E 1. 在本地受教育的少數族裔僱員，聽和講中文的能力通常較差。	4.08	2.42
E 2. 在本地受教育的少數族裔僱員，讀和寫中文的能力通常較差。	5.13	2.27
E 3. 本地受教育的少數族裔僱員通常與本地華裔員工溝通有困難。	3.62	2.41
E 4. 在本地受教育的少數族裔僱員能夠處理相當有限種類的工作。	4.12	2.50
E 5. 在本地受教育的少數族裔僱員與華裔員工，在文化和宗教上的差異，可能引起員工之間的衝突。	4.11	2.41
E 6. 在本地受教育的少數族裔僱員與華裔員工，在飲食習慣上的差異，可能引起員工之間的衝突。	3.55	2.32
E 7. 在本地受教育的少數族裔僱員，不會像華裔員工一樣勤力工作。	3.39	2.53
E 8. 如果你遇到少數族裔的求職者，是留鬚鬚，或穿著頭巾、面紗等民族服飾，通常都會猶豫是否會聘用他們。	4.86	2.87
E 9. 公司一些客人或客戶不喜歡與少數族裔員工往來。	4.00	2.57
E 10. 在香港，少數族裔人士的公眾形象不好。	4.82	2.48
E 1 到 E10 的平均值	4.17	1.56
E 11. 一般而言，唔聘請在本地受教育的少數族裔僱員，是可以理解的。	5.45	2.34

n=406

不過，有兩個選項的分數都高於中間值。第一個是 E2 選項，「在本地受教育的少數族裔僱員，讀和寫中文的能力通常較差」（平均值=5.13），顯示即使僱主普遍不同意 E1 選項「在本地受教育的少數族裔僱員，聽和講中文的能力通常較差」（平均值=4.08），但他們卻普遍承認少數族裔員工在中文閱讀和書寫能力的問題。

第二個項目是 E11 選項：「一般而言，唔聘請在本地受教育 的少數族裔僱員，是可以理解」。儘管僱主不同意大多數對少數族裔員工的負面印象，但此選項的平均值達到了 5.45，顯示出僱主傾向於接受不聘用少數族裔作員工。

在比較三個行業類別時，大多數選項的平均值並沒有顯著差異（見表 7.10）。唯一的例外是 E8 選項「如果你遇到少數族裔的求職者，是留鬍鬚，或穿著頭巾、面紗等民族服飾，通常都會猶豫是否會聘用他們」一般服務業（5.25）的分數顯著地高於專業服務業（4.24）（one-way ANOVA， $F=6.35$ ， $p=0.002$ ，Post Hoc Tukey， $P=0.002$ ）。換言之，與專業服務業的僱主相比，一般服務業的僱主較傾向不接受少數族裔的民族服飾打扮。

表 7.10 以行業類別劃分對於在本地受教育的少數族裔員工的印象

行業		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E1 到 E10 的平均值	E11	所有選項的平均值
製造與建造業 (n=35)	平均值	4.20	4.86	3.54	4.49	3.89	3.69	4.17	5.34	4.03	5.06	4.33	5.89	4.47
	標準差	2.48	2.38	2.32	2.96	1.91	2.16	3.02	2.83	2.20	1.75	1.35	2.47	1.27
一般服務業 (n=212)	平均值	4.10	5.21	3.66	4.26	4.31	3.71	3.49	5.25*	4.06	4.80	4.28	5.41	4.39
	標準差	2.50	2.33	2.52	2.55	2.58	2.40	2.58	2.83	2.70	2.69	1.69	2.45	1.66
專業服務業 (n=159)	平均值	4.02	5.09	3.58	3.84	3.88	3.32	3.09	4.24*	3.92	4.79	3.98	5.41	4.11
	標準差	2.29	2.17	2.29	2.29	2.27	2.24	2.29	2.83	2.47	2.34	1.40	2.16	1.35

*一般服務業和專業服務業在 E8 項存在顯著差異。

在所有選項中，不同的企業成立年期的公司之間並無顯著差異。從這個角度來看，僱主對少數族裔的看法與企業成立年期無關。

不論那種企業規模，僱主對少數族裔員工的印象在大多數選項上都是相似的。然而，在 E3 項中，中小企業僱主（3.38）的分數顯著低於大型企業的僱主（4.32）（t-test， $F=4.67$ ， $P=0.004$ ）。換言之，大型企業僱主更傾向相信少數族裔員工通常較難與華裔員工溝通（見表 7.11）。

然而，在 E11 項中，中小企業僱主的平均得分（5.55）顯著高於大型企業僱主（4.89）（t-test， $F=1.683$ ， $P=0.036$ ）。這結果顯示，有顯著比例的中小企業僱主同意，不聘用少數族裔是可以理解的。

表 7.11 以企業規模劃分對少數族裔員工的印象

員工人數		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E1 到 E10 的平均值	E11	所有選項的平均值
少於 50 人 (n=341)	平均值	4.01	5.11	3.48*	4.03	4.02	3.47	3.30	4.94	3.94	4.78	4.11	5.55*	4.24
	標準差	2.48	2.35	2.45	2.53	2.43	2.35	2.55	2.89	2.61	2.55	1.61	2.36	1.56
50 人或以上 (n=65)	平均值	4.42	5.25	4.32*	4.57	4.54	4.00	3.88	4.46	4.35	5.02	4.48	4.89*	4.52
	標準差	2.02	1.77	2.06	2.26	2.24	2.08	2.36	2.72	2.29	2.10	1.25	2.14	1.28

*中小企業與大企業在 E3、E11 項上存在顯著差異。

表 7.12 顯示以企業的母公司所屬地區劃分僱主對少數族裔員工的印象。在大多數選項上，香港和非香港企業的僱主對少數族裔員工的印象沒有顯著差異。然而，在 E5 選項「在本地受教育的少數族裔僱員與華裔員工，在文化和宗教上的差異，可能引起員工之間的衝突」，香港企業的平均值（4.22）顯著高於非香港企業（3.16）（t-test，F=0.17，P=0.005），儘管這兩個數值都低於量表的中點。這顯示，非香港企業較少關注文化和宗教差異導致員工衝突。其中一個可能的解釋是非香港企業員工的文化背景較加多元化。

表 7.12 以企業的母公司所屬地區劃分對少數族裔員工的印象

母公司所屬地區		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E1 到 E10 的平均值	E11
香港 (n=362)	平均值	4.11	5.13	3.66	4.13	4.22*	3.60	3.45	4.89	4.02	4.88	4.21	5.43
	標準差	2.45	2.32	2.42	2.53	2.41	2.34	2.57	2.88	2.60	2.47	1.58	2.39
非香港 (n=44)	平均值	3.80	5.14	3.30	4.02	3.16*	3.20	2.93	4.61	3.84	4.32	3.83	5.61
	標準差	2.08	1.86	2.32	2.20	2.24	2.10	2.08	2.79	2.26	2.54	1.39	1.88

*E5 選項上，香港和非香港企業之間存在顯著差異。

研究假設過去 5 年僱用少數族裔員工的僱主，對少數族裔的接受程度相對較高。表 7.13 總結了僱主對少數族裔員工看法的比較。聘用少數族裔的僱主的 E1-E7 選項的平均值低於沒有僱用少數族裔的僱主。此外，這兩類僱主在所有選項上均無顯著差異。由於只有 6 個僱用少數族裔的僱主被納入比較，所以對這結果的過度詮釋可能不合適。

表 7.13 以聘用經驗劃分對少數族裔員工的印象

招聘少數族裔的經驗		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E1 到 E10 的平均值	E11	所有選項的平均值
有聘用少數族裔	平均值	3.67	5.83	2.33	2.83	2.50	3.00	1.50	6.17	4.17	5.67	3.77	6.83	4.05
	標準差	3.14	2.79	3.39	4.49	3.33	4.00	1.76	4.92	4.67	3.93	2.04	2.86	1.85
沒有僱用少數族裔	平均值	4.07	5.07	3.59	4.19	4.31	3.69	3.51	5.09	4.12	4.92	4.23	5.51	4.37
	標準差	2.41	2.28	2.45	2.49	2.37	2.29	2.54	2.85	2.54	2.46	1.59	2.35	1.54
忘記	平均值	5.50	3.50	1.00	2.00	5.50	4.00	3.50	2.50	2.00	4.50	3.40	6.50	3.68
	標準差	2.12	2.12	1.41	0.00	0.71	5.66	2.12	3.54	2.83	4.95	1.98	2.12	1.99

1.6 對於平等機會和種族歧視的意見

是次調查顯示，對種族歧視的認知，大部分僱主（99.5%）都聽說過種族歧視，超過 77% 的僱主知悉香港的《種族歧視條例》。換言之，超過 20% 的僱主沒有意識到該條例的存在（見表 7.14）。

製造和建造業僱主對《種族歧視條例》的知悉率最高（85.7%），而一般服務業和專業服務業對該條例的認識程度相近（分別為 77.3% 和 76.6%）。然而，不同企業規模、成立年期和母公司所屬地區的企業之間，在這方面沒有顯著差異（見表 7.14）。

表 7.14 對種族歧視的知悉

香港是否有《種族歧視條例》？				
	是	否	不清楚/忘記	總計
行業				
製造與建造業	30 (85.7%)	4 (11.4%)	1 (2.9%)	35 (100%)
一般服務業	163 (77.3%)	34 (16.1%)	14 (6.6%)	211 (100%)
專業服務業	121 (76.6%)	17 (10.8%)	20 (12.7%)	158 (100%)
企業規模				
中小企業	263 (77.4%)	46 (13.5%)	31 (9.1%)	340 (100%)
大型企業	51 (79.7%)	9 (14.1%)	4 (6.3%)	64 (100%)
成立年期				
不到 10 年	38 (74.5%)	9 (17.6%)	4 (7.8%)	51 (100%)

10 年或以上	276 (78.2%)	46 (13.0%)	31 (8.8%)	353 (100%)
母公司所屬地區				
香港	280 (77.6%)	49 (13.6%)	32 (8.9%)	361 (100%)
非香港	34 (79.1%)	6 (14.0%)	3 (7.0%)	43 (100%)
所有企業	314 (77.34%)	55 (13.55%)	35 (8.62%)	404 (100%)

研究以 7 個選項 (F4-F10)，量度在工作間存在的不同方面的種族歧視上，僱主對平等機會和種族歧視的印象。； F3 項則量度僱主對香港勞動市場上的種族歧視的整體看法。受訪者被要求為在香港工作間的各方面的種族歧視的普遍程度作出評分。這些意見使用 11 分李克特量表 (0 分表示完全不普遍；10 分表示非常普遍；5 分是中間值) 以作衡量。

表 7.15 顯示了受訪者對平等機會和種族歧視的看法 (Cronbach's α 值=0.893)。在工作間不同方面，受訪者的印象也有所不同。一方面，5 個選項 (E3、E4、E6、E7 和 E8) 的數值都等於或大於 5。E3 (5.73) 和 E4 (5.70) 的數值特別高，這顯示僱主相信種族歧視是普遍存在於工作間，以及求職者會因為他們的種族而不被聘用。

另一方面，3 個選項 (E5、E9 和 E10) 的數值低於 5。從這個角度來看，受訪者普遍不認同少數族裔是獲得較低薪酬待遇、接受培訓的機會較低，以及會因其種族而被解僱。調查結果顯示，僱主對於在工作間的不同方面的種族歧視的普遍程度的看法各不相同。

不同行業、僱員人數、企業成立年期和母公司所屬國家的企業之間，沒有發現統計學上的顯著差異。

表 7.15 僱主對香港種族歧視的看法

選項	n	平均值	標準差
F 3. 以你所知，在香港社會的就業市場上，整體嚟講，種族歧視的問題普唔普遍呢？	404	5.73	2.25
F 4. 求職人士因為他們的種族而不被聘用。	406	5.70	2.09
F 5. 比起同一職位的華裔員工，在本地受教育的少數族裔僱員的薪酬待遇較低(例如薪酬、福利和花紅等)。	406	4.71	2.49
F 6. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，而被安排派到較低職級的工作。	406	5.12	2.48
F 7. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，而被安排負責較不重要的工作。	406	5.08	2.41

F 8. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，晉升機會較低。	406	5.00	2.39
F 9. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，有較少機會接受培訓。	406	4.46	2.35
F 10. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族而較容易被解僱。	406	3.93	2.36
F4 至 F10 的平均值	404	4.86	1.85

對於在招聘過程及在工作間中，需要採取什麼行動來提高對「種族多元共融」，近 80% 的受訪者指出政府應加強宣傳以提高公眾對《種族歧視條例》的認識。約 70% 僱主認為，平等機會委員會需要提高公眾對種族多元和共融的認識，而 63.3% 僱主則認為需要進行更多的公眾諮詢。然而，只有 40.4% 和 34.2% 的僱主分別支持企業和政府制定相關政策。同時，約 4% 的人表示不需採取任何行動（見表 7.16）。調查結果顯示，大多數僱主支持以宣傳和諮詢的方式，多於以企業和政府制定政策。

表 7.16 在員工招聘過程和工作間對「種族多元共融」的認知和理解的所需行動（受訪者可選擇所有適用的選項）

需要採取的行動	n	佔 406 位受訪者中的%
政府應加強立法	139	34.24
政府應加強宣傳，讓更多人認識「種族歧視」條例	324	79.80
平機會應舉辦多啲相關活動，以提高市民「種族多元共融」的意識	285	70.20
作出更多公眾諮詢，以不同渠道收集大眾對「種族歧視」和「種族多元共融」的意見	257	63.30
公司制定相關的「種族歧視」政策，以避免歧視情況	164	40.39
唔需要任何措施	18	4.43
唔知道/無意見	2	0.49

1.7 對少數族裔對就業服務的知悉

超過半數的受訪僱主知悉，勞工處和非政府組織有為受過本地教育的少數族裔提供的就業服務。超過 254 名受訪者（62.6%）表示，他們聽說過這些服務。與製造和建造業（71.4%）以及專業服務業（66.7%）的僱主相比，一般服務業的僱主對此的認知最低（58.0%）（見表 7.17）。

然而，在 254 位曾聽聞少數族裔的就業服務的僱主中，只有 12 位（3%）表示曾經使用這類服務。12% 的製造和建造業的僱主表示他們曾經使用這服務，2.4% 的一般服務業僱主和 5.7% 的專業服務業僱主也表示，曾經使用這服務。與大型企業僱主（12.5%）相比，曾使用這服務的中小企業僱主（3.3%）數目較少（見表 7.18）。

在這 12 名僱主中，只有 3 人滿意對透過這個渠道聘請的少數族裔員工的表現，另 2 人則表示不滿意。有 6 名僱主認為這些員工的表現一半一半或因人而異（見表 7.19）。儘管受訪者的意見不一，這 12 名僱主中，有 9 人（75%）表示他們會考慮再次使用這些就業服務（見表 7.20）。

在 394 名沒有使用上述服務的僱主中，142 人（36%）表示，他們將在今後的招聘過程中考慮使用這類服務。同時，大多數僱主（252，64%）表示，他們不會考慮這服務，或不知道將來是否會考慮。由此可見，大多數僱主不傾向使用這類服務（見表 7.21）。

表 7.17 對少數族裔就業服務的知悉

你有無聽過，由勞工處和一些志願機構，有為少數族裔人士提供就業支援服務呢？			
	有	沒有	總計
行業種類			
製造與建造業	25 (71.4%)	10 (28.6%)	35 (100%)
一般服務業	123 (58.0%)	89 (42.0%)	212 (100%)
專業服務業	106 (66.7%)	53 (33.3%)	159 (100%)
企業規模			
中小企業	214 (62.8%)	127 (37.2%)	341 (100%)
大型企業	40 (61.5%)	25 (38.5%)	65 (100%)
成立年期			
不到 10 年	29 (56.9%)	22 (43.1%)	51 (100%)
10 年及以上	225 (63.4%)	130 (36.6%)	355 (100%)
母公司所屬地區			
香港	228 (63.0%)	134 (37.0%)	362 (100%)
非香港	26 (59.1%)	18 (40.9%)	44 (100%)
所有企業			
	254 (62.56%)	152 (37.44%)	406 (100%)

表 7.18 使用少數族裔就業服務的經驗

有無用過上述(勞工處和非政府組織為受過本地教育的少數族裔提供的就業)服務呢？務？				
	有	沒有	不知道/忘記	總計
行業種類				

製造與建造業	3 (12.0%)	22 (88.0%)	0 (0%)	25 (100%)
一般服務業	3 (2.4%)	120 (97.6%)	0 (0%)	123 (100%)
專業服務業	6 (5.7%)	98 (92.5%)	2 (1.9%)	106 (100%)
企業規模				
中小企業	7 (3.3%)	206 (96.3%)	1 (0.5%)	214 (100%)
大型企業	5 (12.5%)	34 (85.0%)	1 (2.5%)	40 (100%)
成立年期				
不到 10 年	1 (3.4%)	28 (96.6%)	0 (0%)	29 (100%)
10 年及以上	11 (4.9%)	212 (94.2%)	2 (0.9%)	225 (100%)
母公司所屬地區				
香港	11 (4.8%)	215 (94.3%)	2 (0.9%)	228 (100%)
非香港	1 (3.8%)	25 (96.2%)	0 (0%)	26 (100%)
所有企業				
	12 (4.72%)	240 (94.48%)	2 (0.78%)	254 (100%)

表 7.19 對通過就業服務招聘的少數族裔員工的滿意度

對於透過上述這類服務聘請的少數族裔員工，整體來說，你滿唔滿意他們的表現呢？	n	佔 12 位受訪者中的%
滿意	3	25.0
不滿意	2	16.67
一半一半	3	25.0
因人而異	3	25.0
唔知道/唔記得	1	8.33
總計	12	100.0

表 7.20 再次使用就業服務的意向

你將來會唔會考慮再次使用上述這類服務呢？	n	佔 12 位受訪者中的%
會	9	75.0
不會	3	25.0
總計	12	100.0

表 7.21 在將來嘗試就業服務的意向

你將來會唔會考慮使用上述這類服務呢？	n	佔 394 位受訪者中的%
會	142	36.04
不會	182	46.19
不知道	70	17.77
總計	394	100.0

2. 與僱主的個人訪談

為了進一步瞭解僱主與少數族裔員工相處和考慮聘用他們的經驗，我們對來自不同行業和不同企業規模的 10 位僱主進行了個別訪談。表 7.22 列出了這些僱主的背景。

表 7.22 參加訪談的僱主背景簡介

僱主	行業	員工人數	成立年期	聘請少數族裔的經驗
1	支援服務（保安系統和多媒體設計）	<10	>10 年	沒有
2	餐飲服務	300-499	>10 年	有
3	專業服務（招聘中介）	300-499	>10 年	有
4	運輸及倉庫	<10	>10 年	有
5	批發及零售	10-49	>10 年	沒有
6	資訊科技	<10	6 年	沒有
7	製造業	<10	>10 年	沒有
8	教育（小學）	100-299	>10 年	有
9	政府（警隊）	>500	>10 年	有
10	社會服務	>500	>10 年	有

備註：

- 僱主 2 目前正僱用一些非受本地教育的少數族裔員工，並曾經僱用一些受本地教育的少數族裔兼職員工。
- 僱主 4 在香港的辦事處擁有少於 10 名員工，但通過管工間接僱用了約 200 名運輸工人。
- 僱主 5 沒有在她目前的公司僱用任何少數族裔員工，但在她幾年前在另一家企業工作時，曾僱用了一些非受本地教育的少數族裔員工。
- 僱主 7 在香港辦事處僱用了少於 10 名員工，但在內地的工廠有超過 30 名員工。
- 僱主 9 是一名警務人員，現正服務於警隊的少數族裔服務計劃。

2.1 僱主對僱用少數族裔的考慮

1. 少數族裔員工的優勢

從深度訪談中得知，某些僱主聘用少數族裔的原因主要有兩個。首先，少數族裔可以幫助機構實現特定的目標。例如，在一家社會服務機構工作的僱主表示，少數族裔員工可以拉近機構與少數族裔社群之間的距離，而且少數族裔口語傳譯員/翻譯人員具有特定的族裔語言技能。一名警務人員表示，少數族裔警務人員能與他們的族群成員連繫。一位校長更指出，少數族裔教師創造了一個多元文化的環境。這些聘用少數族裔員工的僱主通常對少數族裔員工持正面態度，並讚賞他們對機構的貢獻。

「在警隊或其他紀律部門，讓他們（少數族裔員工）管理自己族群的問題，絕對是更好的。少數族裔不跟我（華人）說話。然而，舉例來說，當一個會說烏爾都語的警官和一個巴基斯坦裔的罪案受害者談話時，受害者會覺得警員可以幫助他……他們（少數族裔工作人員）可作為橋樑。他們幫助自己的族群。」[來自警隊中的僱主 9]

「我們有來自不同國家的老師，因為我們是一所多元文化的學校。他們最大的貢獻就是讓我們瞭解他們的國家和文化。因為有他們（非華裔老師），我們的老師都有全球視野。他們不僅是我們的同事，也是我們的合作夥伴。」[來自一所小學的僱主 8]

「他們（少數族裔員工）幫助我們連繫他們的族群、他們的人際網絡和使服務用者，這是他們的專業。沒有他們（少數族裔員工），我們無法發展這一領域的服務（少數族裔社會服務）……有時他們會啟發我們，或與我們分享他們族群的需要。因此，有時當我們提出服務概念時，我們會請他們（少數族裔員工）跟我們分享意見。」[來自一所社會服務組織的僱主 10]

其次，對於面臨人手短缺的行業，例如餐飲和交通服務行業等，少數族裔的員工填補職位空缺。儘管這些僱主對少數族裔持積極態度，但少數族裔僱員並不是他們的首選。這些職位的員工流失率通常較高。

「作為僱主，我別無選擇……過去有很多體力勞動工人。但是現在沒有很多了……我找不到工人。我還不早點採取行動（僱用員工）。」[來自一家運輸服務公司的僱主 4]

「因為這個行業（餐飲業）的人手短缺……我們很歡迎他們（少數族裔員工）來我們公司，因為這是我們這個行業的常見問題（人手短缺）。」[來自一個餐飲集團的僱主 2]

2. 少數族裔就業的障礙

儘管有上述優勢，一些僱主強調了少數族裔員工的一些限制，尤其是中國讀寫能力、少數族裔的公眾形象和隔閡的招聘渠道。

(1) 中文讀寫能力是少數族裔就業的主要障礙

對於不聘用少數族裔的僱主來說，中文讀寫能力是他們的主要考慮因素之一。在一些大型機構，如學校和大型非政府組織，高度的分工可能營造了一個環境，讓一些僱員無需讀寫中文。

「我們的機構是雙語並行的。因此，員工（在工作場所）可以使用英語或中文。如果一個同事會說粵語，但他不擅長中文寫作，這個同事可以用英語。因此，對於我們所有未來或現在的同事來說，中文書寫並非是必要的.....根據我們的就業政策，每個職位都有一份職責清單.....通常，我們會根據員工的工作清單分配工作給他們。」[來自一所社會服務機構的僱主10]

「有些少數族裔家長不懂英語，但他們可以閱讀了雙語版本的學校通告...（這些家長和非華語教師之間的溝通有困難嗎？）別擔心。每個班有兩位班主任。其中一位會說中文。我們從來不會把兩個非華裔的班主任放在同一班。」[來自一所小學的僱主8]

然而，大部分僱主，特別是中小企的僱主，表示基本的中文閱讀和寫作能力，包括中文打字技能是需要的。雖然他們不需要中學文憑試的中文資歷，但大多數僱主認為，GCSE 程度的中文水平不足以應付基本的工作要求。因此，大部分這些僱主都同意，不僱用少數族裔是可以理解的。

「語言是一個問題.....我認為最大的問題是他們（少數族裔求職者）能否閱讀中文.....那些（少數族裔求職者）來我們面試時會說（粵語）.....他們通常說他們會閱讀（中文）。然後我會（給他們看一本中文雜誌，問他們）『你看得懂嗎？』他們不會閱讀.....我們的工作要求通常會列明中英文閱讀和口語能力。」[來自一家招聘中介公司的僱主3]

「我們是一家中小企業。我們的大多數客戶來自香港。雖然大多數客戶的電子郵件都是英文的，但有時我們需要準備中文的內容。例如，如果你不能讀寫中文，那便很難製作一個中文網站。」[來自一家資訊技術公司的僱主6]

「大多數（辦公室文件）都是中文的.....中學程度（中文水平）就足夠了.....那就是他們（求職者）可以讀和說中文。」[來自一家保安服務和多媒體設計公司的僱主1]

「他們（少數族裔）參加了 GCSE（中文考試）。然而，這是不夠的.....（在警員的投考測試中）將會播放有一段中文影片——例如一宗盜竊案件。申請人需要以中文寫作一篇200字的短文來描述這個案件。這對少數族裔來說是很困難的.....良好的中文水平是警隊入學必要條件。如果你想成為一名警員，你需要錄口供。超過90%的人（在香港）是華人。你必須能以中文作口供記錄。」[來自警隊的僱主9]

(2) 負面新聞影響少數族裔公眾形象

一些僱主表示，少數族裔的公眾形象受到難民、非法勞工和犯罪團夥的負面新聞報道的影響，這種負面形象使一些客戶不喜歡與公司的少數族裔員工交往。一些僱主擔心少數族裔員工會損害公司的形象。同時，少數族裔公眾形象亦可能會影響華裔同事對他們的印象。儘管僱主願意考慮少數族裔求職者，但華裔員工可能未能接受少數族裔同事。

「我相信我的公司形象會受到影響.....我的客戶會認為我少付工資給他們（少數族裔員工），或者我僱用黑工(非法勞工)。」[來自保安服務和多媒體設計公司的僱主 1]

「在七八年前，客戶告訴我們不要讓巴基斯坦人收貨，因為這可能會損害公司的形象。語言能力也是個問題。我的客戶告訴我的。」[來自家運輸服務公司的僱主 4]

「我的公司以前位於一座工業大樓。他們（華裔同事）總是談論一些非華裔保安的體味.....我不知道他們（華裔同事）是否介意（與少數族裔同事一起工作）。不過，他們經常談論這個問題.....我不擔心他們（少數族裔員工）如何工作，但我擔心他們如何與我的同事一起工作。」[來自一家製造業公司的僱主 7]

(3) 招聘渠道與少數族裔求職者隔閡

僱主的招聘渠道與少數族裔社區存在隔閡。大多數使用雙語招聘廣告網站招聘的僱主，都沒有收到在本地受教育的少數族裔求職申請。從這個意義上說，這些網站並不是少數族裔有效/有吸引力的求職渠道。相反，如第六章所述，少數族裔通常更喜歡通過他們族群的人際網路/聯繫來尋找工作。對於一些僱主，如運輸服務公司的僱主，少數族裔員工通常都是通過少數族裔領班的個人網絡招聘的。

「到目前為止，沒有（本地少數族裔求職的申請）。有一些，但他們的工作（工作經驗）是不相關的。他/她在一個 IT(資訊科技)職位工作，但我們不需要 IT 職位.....我負責了招聘一段時間，但我沒有收到很多（少數族裔的工作申請）.....我收到意大利和法國的申請，但我沒有收到很多本地那些（少數族裔）的申請。作為一個僱主，我覺得這很奇怪。」[來自一家批發和零售公司的僱主 5]

「最近，我招聘一名會計文員。沒有少數族裔的申請。這是一個在 JobsDB 以英語刊登的公開招聘.....我沒有收到他們（少數族裔）申請這類（文書）職位的申請。我收到了加拿大的申請.....但卻沒有本地少數族裔申請人。」[來自一個餐飲集團的僱主 2]

「他們主要是通過熟人介紹.....或者可以問咕喱頭(領班).....（誰是熟人？）我們的同事的人際網絡或朋友。如果他們推薦的員工工作了一段時間，比如超過3個月，我們會給他們獎金。」[來自一家運輸服務公司的僱主 4]

(4) 過往的經歷影響僱主的態度

僱主對少數族裔員工的態度與以往的經驗高度相關。表示願意接納少數族裔員工的僱主對少數族裔都有著正面的經驗。

「我 2006 年加入了那家公司（一家德國物流公司）。在這家跨國公司裡有不同種族的人.....他們在世界各地都有辦事處，僱用不同國籍的人。我接觸過印度人、意大利人、德國人、法國人、西班牙人和菲律賓人.....我們去了歡樂時光，很和諧。」[來自一家批發和零售公司的僱主 5]

相反，一些僱主強調在不同情況下，與少數族裔員工或求職者的不愉快經歷。例如，缺席求職面試、欠缺責任感、未有通知就職職和誇大資歷等。雖然這些僱主中，大部分人接觸少數族裔方面的機會有限，儘管這些僱主的一些看法可能是由於對個別事件的誤解或過度概括造成，但他們考慮少數族裔求職者的意願，卻受到這些經歷的影響。

「以我們的經驗為例，我們會預約面試（與少數族裔的申請人）。然而，這是很難成功的，因為他們缺席率很高。換言之，他們提出申請，但沒有出現.....我們通常會跟進一兩次，但他們的出席率都很低.....他們讓我們覺得他們都是不負責任的.....他們都有很高的缺席率。是的，無交帶（不負責任）。事前不會通知將會缺席或沒空。沒有，就是消失。」[來自一家招聘中介公司的僱主 3]

(5) 少數族裔就業的其他障礙

除上述少數族裔遇到的問題，來自警隊的僱主 9 表示，一些少數族裔青年由於自己或其家庭成員的犯罪紀錄問題，未能加入公務員隊伍，尤其是紀律部隊。

「人們可以看到，寶石計劃有 10 多名學生加入了紀律部隊。然而，有一群學生失敗了。也許他們之中，大部分在品格審查中失敗了。問題不一定在這些學生。那就是說，這些學生沒有犯罪，而是他/她身邊的人（家庭成員）。我們不知道學生們是否通過了品格審查.....他們通過了所有的測試，參加了最後面試。但在品格審查中，我們幫不了他們.....其他紀律部門也需要這樣做.....也許其他紀律部隊的審查重點是只是學生[應徵者]。然而，警隊會審查應徵者的全家人。」[來自警隊的僱主 9]

一些非政府機構為少數族裔求職者提供就業服務。然而，根據僱主 3 的說法，這些非政府機構中只有少數利用私人招聘中介公司提供的服務。相反，許多非政府機構會透過招聘中介公司為殘疾人士和中高齡求職者尋找工作機會。

「我們有一個想法。一旦有空缺，我們會想起殘疾和中高齡求職者。但我們沒有一個想法是需要尋找少數族裔申請人，因為至今只有一家社會服務機構向我們推薦少數族裔求職者。然而，有 5 至 8 家社會服務機構不斷敦促我們為中高齡和殘疾人士提供就業機會。」[來自招聘中介公司的僱主 3]

與此同時，兩位僱主意識到，非華語員工，包括本地和非本地受教育的員工，通常對進一步發展事業的意願較低。

「這是很明顯的.....他們不想升職。他們對現狀感到滿意。我告訴我以前的學生，一個菲律賓裔文員，『去修讀學士學位，當老師。去讀PGDE（教育學研究生文憑），我們可能有教學崗位。你在這裡工作很久了，你瞭解教學的工作性質。』.....他說『我夠了。我媽媽說OK。我女朋友說OK。我真的OK。』.....我問了一些來自海外的員工加入英語科目委員會，協助委員會作進一步發展。他們說他們可以幫助委員會發展(英語)會話的工作，但他們拒絕加入委員會.....非華語員工很少申請加入核心管治團隊，但他們願意在核心團隊同事的帶領下工作...我覺得相比華裔員工，他們較安於現狀。」
[僱主8 來自小學]

「我覺得他們（少數族裔）沒有跳出自己的框框.....我完成了我的工作，我就覺得可以。換言之，他們可能不會主動爭取晉升機會或展示自己的表現。他們比較聽天由命。即是說，(僱主)給他甚麼，他們就只做甚麼。」[來自一個餐飲集團的僱主2]

2.2 鼓勵少數族裔就業和種族共融的措施

對於促進少數族裔就業和種族融合所需的行動，大部分僱主都強調政府的作用。儘管一些僱主認為財政補貼可能對受惠者產生負面標籤，但一些僱主表示，降低僱用少數族裔的風險成本是很重要的，尤其是如果他們對這群僱員沒有經驗。因此，政府可以向聘用少數族裔的僱主提供一段時期的補貼。

「政府可以為僱主或少數族裔員工提供財政補貼...我以往在科技園的一家公司工作。一些應屆畢業生的僱主會得到補貼，例如一半的薪金.....這對僱主很有吸引力.....你加入我們公司，我教你，這是個成本。你需要融入我們的團隊，這不是幾天的時間。對於本地華人來說，可能需要一個月的時間才能與我們融合。對於少數族裔來說，由於文化和工作方式的差異，可能需要兩個月的時間才能產生相當於他們工資的收入.....你可以說這是一種沒有補貼的商業策略，賺錢或虧蝕全部都是你的責任。然而，如果你希望推動一些事情（少數族裔就業），怎樣可以降低公司的風險成本？」[來自一家資訊技術公司的僱主6]

除此以外，為了向僱主提供瞭解少數族裔青年的機會，一些僱主表示應加強實習計劃。

「作為一個僱主，我還有多一個選擇.....我可能希望嘗試僱用實習生。如果我僱用一名（永久）員工，我需要時間來評核他/她的在職表現。我給實習生一個機會，如果他們的表現可以，我就給他們工作。現在很多企業集團都僱用實習生。為甚麼？都是一樣。如果我聘用你當實習生，一開始我不會給你分配重要的任務。如果我覺得你的表現理想，我會給你一份合約。」
[來自一個餐飲集團的僱主2]

雖然學校和非政府組織提供各種實習計劃，但僱主發現，參加這些項目的人數有限。此外，由於人手有限，工作環境欠佳，一些公司，尤其是中小企業表示，難以參加這些計劃。

「（是否有少數族裔參與實習計劃？）我沒有見到...這計劃的目標不是少數族裔。該計劃旨在為中學或大學的學生提供工作經驗。他們沒有專門招收（少數族裔學生）。」[來自一家招聘中介公司的僱主 3]

「這個（實習計劃）不適合我公司。我的公司很小，我們沒有人手培訓實習生。」[來自保安系統和多媒體設計公司的僱主 1]

3. 啟示

電話調查的資料顯示，香港僱主普遍知悉《種族歧視條例》，並承認到工作間，尤其是在招聘過程中，普遍存在種族歧視。

不過，僱主普遍認為，不僱用少數族裔是可以理解的，而且少數族裔的中文讀寫能力較低。大多數僱主不傾向使用勞工處和非政府組織提供的少數族裔就業服務。此外，超過三分之一的僱主，特別是來自製造業、建造業、一般服務業、中小企業和母公司在香港的企業，在招聘廣告中通常只使用中文，令求職渠道與那些中文讀寫能力較差的求職者區隔開來。

通過深入訪談，僱主招聘時考慮的因素亦得以識別和分類。首先，一些僱主聘用少數族裔主要是因為少數族裔員工可以幫助僱主實現特定的機構目標和填補某些職位空缺。其次，對大部分僱主而言，聘用少數族裔存在一系列障礙，包括中文讀寫能力不高、公眾形象欠佳、招聘管道隔閡、以及以往與少數族裔的負面經歷等。

對於促進種族多元和共融的措施，大部分僱主期望政府和平機會加強宣傳工作和諮詢。為了鼓勵少數族裔就業，僱主希望政府能提供一段時期的財政資助，並加強不同年級的少數族裔學生的實習計劃。

第八章：討論和建議

1. 討論

少數族裔青年面對明顯的挑戰。在求職過程中，少數族裔青年面對各種問題，包括語言能力不足、難以獲得準確和充分的就業及教育規劃資訊、沒有社會支援和沒法取得社會資源、個人能力和主動性低、財務狀況欠佳，以及少數族裔和華裔之間存在著強烈的文化角色定型，並缺乏相互理解。除了這六大主要挑戰外，少數族裔還面對文化中與性別和其他文化相關問題，以及歧視的現象。這構成了少數族裔青年在求職或升學時面臨的一些挑戰，並使少數族裔青年的情況較華裔青年差。

華裔和少數族裔之間存在著性別差異，但不同族裔之間亦存在差異。女性少數族裔青年，尤其是印度和巴基斯坦裔的年輕女性，往往有更大的家庭壓力逼使她們結婚和輟學。印度裔人士的收入存在著較大的性別差異，而巴基斯坦裔家庭的在職成員最少，但卻擁有最多家庭成員，其財政困難亦最大。除了尼泊爾裔和菲律賓裔女性外，其他族裔的女性勞動參與率均低於華裔；其中以巴基斯坦裔女性的勞動參與率最低。這顯示不同族裔在學業和就業方面存在著不同的問題。

在少數族裔青年的志向和自我效能感方面，家長和朋輩擔當非常重要的角色。例如，少數族裔青年的家長和朋輩是在就業和學業規劃方面最重要的資訊來源；朋輩支援提升了少數族裔青年的教育志向、就業和學業決策自我效能感，以及一般自我效能感；家長支援給予少數族裔青年家庭社會資本。華裔和少數族裔青年之間的不同過渡結果，可能是因為他們利用這些資源的方法有異，但情況會因個別父母/朋輩而有所不同。因為學業和就業決策自我效能感，以及一般自我效能感只能從行為上觀察，所以家長支援或朋輩支援的重要性很難透過這兩種因素是否存在而作出判斷。人們習慣於在面對重要事件時尋求父母或朋輩的支援，而且每個家長或朋輩都有所不同。所以，他們最終會對結果產生不同的影響。

儘管如此，以往有研究顯示，導師指導可以讓有移民背景的青年更成功地從學校過渡到工作。如在澳洲和丹麥等許多經濟合作與發展組織（OECD）的國家中，研究人員發現，具有商界和政府工作經驗的導師可以加深少數族裔青年瞭解勞動力市場的要求和規範，從而令他們更順利地融入工作間（OECD, 2007; 2008）。

目前，許多香港的非政府組織和政府部門都有提供一系列的教育和就業支援服務（見附錄 20）。在提供實習計劃，以及引入政策和就業配對平台時，不同的政府部門，包括教育局、勞工處、民政事務局，以及各社會服務機構等，擔當的角色十分混亂。例如，教育局透過商校合作計劃，為中學生提供實習機會；勞工處為少數族裔提供就業服務；一些非政府組織也為少數族裔中學生提供就業配對服務和實習機會。同時，民政事務局也為社區內的少數族裔提供各種有關政府服務的資訊。這種角色上的混亂亦可能影響到政府資源協調。在 2018 年，香港特區政府成立了由政務司司長主持的少數族裔事務督導委員會。該委員會的主要職能是加強跨政策局協作，強化對少數族裔的

支援。在這種情況下，委員會應積極檢討各方提供的少數族裔服務的協調，並在必要時重新調配資源。

除了政府部門和服務機構之間的協調外，亦需要增加少數族裔社群和僱主組織的參與，以便連繫這兩個分隔的網絡。參考國外的經驗，與少數族裔合作可以有效改變僱主對少數族裔的態度，且能更有效聯繫僱主和少數族裔求職者。例如，澳洲昆士蘭的「穆斯林就業計劃」就是由幾個政府部門發起和資助，在大型穆斯林社區設立三個中心，並與穆斯林失業人士共同制定了一系列策略，以增加他們的就業機會，其中包括求職技巧和培訓計劃。這些措施鼓勵了穆斯林求職者更願意面向整個所在社會。透過與僱主會面，穆斯林和僱主亦更加瞭解彼此（Froy & Pyne, 2011）。

在一些經濟合作與發展組織中的國家，政府提供各種少數族裔就業計劃時，亦提供各種形式的補貼。例如，在法國巴黎的塞納-聖但尼，其政府資助了一個提供駕駛技巧和其他職業培訓的駕駛學校的計劃，這個計劃的目標對象是少數族裔青年。在比利時的法蘭德斯，其政府推行了一項「就業平等和多元」政策，旨在鼓勵三個群組投入勞動市場，包括移民及其子女、殘疾人士和 50 歲或以上的工人。透過法蘭德斯政府、各行業、社會合作夥伴和移民組織之間的合作，提供各種類型的計劃，例如經過特別調整的培訓計劃、職業介紹面試和個人發展計劃等；工作間的語言課程和新員工的指導。參與計劃的企業可申請其中任何一項計劃的補貼，而補貼亦分為不同程度。各種計劃之中，大部分的成效都高於預期目標，當中以移民目標群體取得的成果最好（同上）。

我們應該從這些的經驗中學習，以事先評估本地促進少數族裔就業能力的政策。然而，計劃中的政策的實際有效性通常與許多因素有關，包括社會背景、公眾宣傳和給予參與計劃的僱主和僱員的配套支援。因此，如果要執行這種政策，我們建議政府需要定期進行形成性評估。

在香港，僱員再培訓局目前有為在職的少數族裔提供一些初階中文課程。這些課程通常會外判予不同機構，如工會和專上教育院校。由於這些課程的學習成效與香港大多數文職工作要求不符，我們建議教育局和專上教育院校制定更系統化和更優質的中文課程。為了達到教學效果，我們建議這些課程可以由職業訓練局等特定的專上教育院校提供。

根據第五至七章的實證研究結果，我們提出了以下建議以改善少數族裔青年的學業和職業成就。

2. 建議

總括而言，有少數族裔背景的青年從學校過渡到就業時，遇到了明顯的障礙。這些障礙主要是基於他們在不利的語言環境和制度下學習中文，產生了結構性困難；由於語言和實際的障礙，他們只有較少機會參與一些重要而有意義的活動，包括有利於早期教育和就業目標設定的活動；在許多情況下，在某程度上，由於角色定型或種族背景而產生誤解，使他們不太可能獲得就業機會，也不太可能被視為合資格的求職者。

為解決少數族裔青年在學業和就業路徑上面臨的這些障礙，我們認為需要制定一個更全面、更根本、更具文化敏感度，以及更早期介入的方式。長遠而言，從學校過渡到工作的支援服務，應該全面納入少數族裔青年，但也應該採取特定措施，改善少數族裔青年在學業和就業路徑上的不利條件。

在這些研究的基礎上，政策措施和服務改善應從以下四方面入手：（1）提升少數族裔的中文能力、（2）擴大其就業可能性和機會、（3）加強支援網絡，以及（4）培育一個多元文化環境。表 8.1 總結了對選擇不同路徑的少數族裔青年的建議。

2.1 提高少數族裔的中文能力

首兩項建議適用於三條路徑（中六至專上教育、中六至就業，及專上教育至就業）。第三項建議適用於後兩條路徑（中六至就業，及專上教育至就業）。

1. 雖然香港中學文憑程度的中文水平並非本地勞動力市場的基本工作要求，但現有少數族裔的中文課程（例如 GCSE）不能應付許多就業崗位的日常工作需求和在職要求。為解決這問題，教育局應考慮為不同教育程度的少數族裔學生提供更度身設計的中文課程和學習環境。除口語和聽力技能外，還應特別提高中文的讀寫能力。
2. 為了提升少數族裔學生的中文水平，給非華語學生盡早開始中文教育是需要而迫切。雖然政府已將支援措施擴展至學前教育，為取錄八名或以上非華語學生的幼稚園撥出額外經費，但我們建議教育局在教育支援方面提供額外支援，但不只限於教育支援，在所有招收新生的幼稚園，教師都應該接受在職及職前培訓。
3. 除了在教育系統中為少數族裔營造早期和全面的中文學習環境外，還應採取特別的課外措施，以配合在不同階段、具不同背景的少數族裔青年之間的學習差異，例如：中文水平欠佳的在職青年和剛在香港入學的青年。為了滿足這些群體的需要，除了僱員再培訓局或其他非政府組織提供的基礎課程外，教育局及勞工福利局亦應提供有系統和高質素的實用中文課程/計劃，尤其是在中文閱讀和寫作能力方面。

我們亦同意平等機會委員會的「少數族裔教育工作小組」最近發表的報告中所收集的回應意見，並認為應該立即採取行動，切實地落實小組對中文學習的八個中文學習的領域。

2.2 擴大就業可能性和機會

以下四項建議均適用於兩種學校過渡到工作的路徑（中六至就業，以及專上教育至就業）。

4. 這研究發現，擁有中學或專上學歷的少數族裔青年，有著不同於華裔青年的求職手法和模式。常見的招聘廣告（儘管有時是雙語並用）可能無法解決少

數族裔青年在求職中的文化行為。為了拉近少數族裔社群與僱主之間的區隔網絡，我們提出三項特定和相關的建議來處理這問題：

- 4.1 檢討勞工處及其他有關非政府組織現時提供的就業服務及求職支援服務的有效性；
 - 4.2 必須制定更為度身設計的措施和宣傳手法，例如與少數族裔社群區、學校和專上院校連繫，舉辦招聘會，並提供有關就業機會的資訊。為確保這些倡議的有效性，應考慮少數族裔社群、行業、非政府組織和學校的意見；及
 - 4.3 為了增加少數族裔青年就業機會和擴大他們的就業選擇，政府可與少數族裔社群、行業和非政府組織合作，為僱主和少數族裔青年開發一個常設的多語言版本就業配對平台。如有需要，可使用私人招聘中介公司的服務。
5. 為打破少數族裔青年「沒有經驗，便沒有工作」的循環，以及促進僱主與少數族裔學生的相互瞭解，各界應合作加強現時提供的實習計劃。政府應該與各方之間合作，尤其是通過「商校合作計劃」和非政府組織提供的實習計劃，使少數族裔社群更容易參與。當局應作出努力，並為有關方面提供資源，不僅促進資訊傳遞，而且鼓勵少數族裔學生認識到這些實習計劃的重要性，並參與這些計劃。除了在少數族裔學生中推廣這些計劃外，政府還可以考慮向僱主，尤其是中小企業的僱主和參與計劃的學生，提供必要的諮詢服務和財政支援。
 6. 為鼓勵僱主透過降低風險成本的方式聘用少數族裔，勞工及福利局可提供一些僱主財政誘因計劃，以鼓勵僱主聘用少數族裔僱員一定時期。有關補貼可與在職培訓計劃和有薪實習一併提供。同時，政府應定期進行形成性評估，以檢討補貼計劃的有效性。如有必要，應相應地完善這計劃。
 7. 自 2010 年以來，共有 53 個公務員職系已降低或將會降低其入職條件中的中文能力要求。除此之外，公務員事務局在長遠而言，還需要進一步檢討所有職系公務員的中文能力入職要求，為少數族裔申請人提供更平等的機會。

2.3 加強支援網絡

以下所有建議適用於 3 種路徑（中六至專上教育、中六至就業，以及專上教育至就業）。

8. 少數族裔的父母是重要的支援來源，對子女的教育和就業有重大影響。然而，他們缺乏對香港教育體系的認識。為了優化父母的支援，父母需要有效地獲取有關教育、職業、政府財政援助以及參與學校活動的好處的資訊。在學校選擇、中文學習課程、學習和評估方面，應確保家長和有影響力的家庭成員在獲得充足資訊的情況下作出選擇。

9. 針對教師和社工的培訓和支援，可改善他們對少數族裔學生的幫助。在這方面，教育局和勞工處可編制多語言版本的職業規劃和發展資料及指南，作為實用的就業指導資源。跨文化能力培訓有助教師和社工瞭解自己的文化偏見，並明白少數族裔學生的需求、挑戰和期望，這訓練應納入職前和在職培訓，以促進這些專業人員的知識和技能。
10. 可以開發一個共用平台，將少數族裔學生與經歷不同路徑的前輩聯繫起來。作為導師或榜樣，少數族裔青年及前輩可以分享他們的生活故事，包括他們如何克服障礙，實現他們的教育和職業目標。
11. 少數族裔員工可以被視為有價值的支援資源。例如，少數族裔的家長在需要時，會傾向聯絡學校的少數族裔員工，而少數族裔的學生更傾向於聽從少數族裔老師。非政府組織的少數族裔服務提供者已採用這措施，並認為非常有效。因此，應增加少數族裔員工的數量，提供適當培訓，加強他們在不同範疇的作用，例如主動與少數族裔社區聯絡，提供資訊和資源，向家長及其子女提供情感和切實支援，以及就教育和職業問題提供意見。這些無疑有助改善少數族裔家庭的支援網路，尤其是基層家庭。

2.4 培養多元文化環境

以下所有建議適用於三種路徑（中六至專上教育、中六至就業，以及專上教育至就業）。

少數族裔學生獲所在社會接納的主觀感受，以及在主流社會中不同背景的人的接受和包容，對少數族裔青年教育和職業的成功過渡，存在很大重要性。然而，研究結果顯示，華人社群與少數族裔社群之間，仍存在著不同的習俗，彼此的相互認識亦很有限。為了拉近這個差距，培養香港的多元文化環境，尤其是教育和工作環境，是非常重要的。

12. 為了減少對少數族裔族群的角色定型，推動對少數族裔族群的瞭解和社會共融，教育局、民政事務局、平等機會委員會和非政府組織應加強公眾教育，應特別強調對少數族裔人士的公平和準確描述。為增進少數族裔與華裔之間的相互瞭解，也應在學校和社區開展交流活動。
13. 一些少數族裔受訪者認為「少數族裔」一詞具有歧視性和排斥性。這種看法可能是因為在語言上區分了主要群體和少數群體，並顯示了基於族裔的排斥。為了顯示文化敏感度和對少數族裔社群的尊重，除了使用「少數族裔」的稱謂，亦可使用更具共融意識的詞彙，例如「多元文化背景的人士」。

表 8.1 對少數族裔青年不同路徑的建議

	建議	中六至 專上教育	中六至 就業	專上教育至就 業
提高中文水準				
1	提供更多度身設計的語文課程及學習環境，以提升不同程度的少數族裔學生的口語、聽力、閱讀及寫作能力 負責機構：教育局、賽馬會、專上院校、各級有錄取非華語學生的學校，及非政府組織	✓	✓	✓
2	增加對幼兒教師的額外支援，以促進少數族裔學生早期中文學習和發展 負責機構：教育局、賽馬會、有取錄非華語學生的幼稚園、專上院校和非政府組織	✓	✓	✓
3	為在職青年及新來港青年提供具素質和有系統中文課程 負責機構：教育局、僱員再培訓局、賽馬會、專上院校、非政府組織和僱主團體		✓	✓
擴大就業可能性和機會				
4.1	檢討現有就業服務的有效性 負責機構：教育局、民政事務局、勞工及福利局、勞工處、僱員再培訓局、賽馬會、專上院校、非政府組織和僱主團體		✓	✓
4.2	提供更多度身設計的措施和推廣活動，以接觸少數族裔社群、學校和專上院校 負責機構：少數族裔事務督導委員會、教育局、民政事務局、勞工及福利局、勞工處、有取錄非華語學生的中學和專上院校、非政府組織、僱主團體和少數族裔社群組織。		✓	✓
4.3	建立多語言版本的恆常職業配對平台，連繫僱主和少數族裔青年 負責機構：少數族裔事務指導委員會、教育局、民政事務局、勞工及福利局、勞工處、有取錄非華語學生的中學和專上院校、非政府組織、僱主團體、招聘中介公司和少數族裔社群組織		✓	✓
5	加強各方和政府合作提供的實習計劃 負責機構：少數族裔事務指導委員會、教育局、民政事務局、勞工及福利局、勞工處、有取錄非華語學生的中學和專上院校、非政府組織、僱主團體、招聘中介公司和少數族裔社區組織		✓	✓

6	向聘用少數族裔員工的僱主提供財政津貼 負責機構：勞工及福利局、勞工處、非政府組織、僱主團體及少數族裔社群組織		✓	✓
7	進一步檢討各職系公務員中文能力的入職要求 負責機構：少數族裔事務導督委員會、公務員事務局、教育局、中學、專上院校、非政府組織和少數族裔社群組織		✓	✓
加強支援網路				
8	優化家長支援，確保家長能有效獲取有關教育、職業、政府財政援助及參與學校活動的利益的資訊 負責機構：教育局、民政事務局、勞工及福利局、勞工處、有取錄非華語學生的各級學校、專上院校、非政府組織、僱主團體和少數族裔社群組織	✓	✓	✓
9.1	教師和社工的職前和在職跨文化能力培訓 負責機構：教育局、勞工及福利局、有取錄非華語學生的各級學校、專上院校、非政府組織和少數族裔社群組織	✓	✓	✓
9.2	編制關於職業規劃和發展的多語言版本資料和指南 負責機構：平等機會委員會、教育局、勞工及福利局、中學及專上院校、非政府組織及少數族裔社群組織	✓	✓	✓
10	連繫少數族裔學生與經歷不同路徑的前輩的分享平台 負責機構：教育局、勞工及福利局、有取錄非華語學生的各級學校及專上院校、非政府組織、少數族裔社群組織	✓	✓	✓
11	增加少數族裔員工數量，提供適當培訓，並加強他們在學校和非政府組織中的作用 負責機構：教育局、勞工及福利局、有取錄非華語學生的各級學校和專上院校、非政府組織	✓	✓	✓
培養多元文化環境				
12	加強交流活動和公眾教育，重點是公平合理地描述少數族裔，增進少數族裔和華裔之間的相互瞭解 負責機構：平等機會委員會、教育局、民政事務局、勞工及福利局、非政府組織及少數族裔社群組織	✓	✓	✓
13	除使用「少數族裔」的稱謂，亦可使用「多元文化背景的人士」等更具共融意識的詞彙 負責機構：平等機會委員會、教育局、民政事務局、勞工及福利局、非政府組織及少數族裔社群組織	✓	✓	✓

鳴謝

研究小組要感謝個別參與者、學校和機構在本報告的調查、訪談和焦點小組討論中慷慨地分享了他們的時間和經驗。我們特別感謝以下個人和組織（按筆畫順序）的支援和參與：

Bibi Murad, Saleena 女士，香港基督教青年會，多元文化團隊，

Khalsa Diwan Hong Kong（錫克廟）

Mohamad Zaiq ALI 先生

Mufti Muhammad Arshad，香港回教信託基金總會

Rizwan Ullah 博士

Sukhdeep Kaur 女士

元朗大會堂，少數族裔人士支援服務中心

基督教勵行，多元色彩閃耀坊

洪嘉偉先生，香港警務處，油尖區警民關係組，寶石計劃

浸信會愛羣社會服務處，少數族裔青年就業服務（EYES）

聖雅各福群會

蔡婉玲女士，香港警務處，油尖區警民關係組，寶石計劃

香港伊斯蘭青年協會

香港國際社會服務社，HOPE 少數族裔人士支援服務中心

香港基督教服務處，少數族裔服務

香港明愛

香港聖公會麥理浩夫人中心，少數族裔服務部

參考文獻

- Alarcón, A., Parella, S., & Yiu, J. (2014). Educational and occupational ambitions among the Spanish 'second generation': The case of Barcelona. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1614–1636.
- Ashby, J. S., & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 350–360.
- Babbie, E. (2010). *The Practice of social research (12th ed.)*. Belmont, Calif: Wadsworth Cengage.
- BarNir, A., Watson, W. E., & Hutchins, H. M. (2011). Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 270–297.
- Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2013). Adolescents' occupational and educational goals: A test of reciprocal relations. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 34, 219–229.
- Blakemore, K., & Brake, R. (1996). *Understanding equal opportunity policy*. London: Prentice Hall Europe.
- Brown, G., Low, N., Franklyn, R., Drever, E., & Mottram, C. (2017). *GSR quota sampling guidance: What to consider when choosing between quota samples and probability-based designs?* U.K. Statistics Authority.
- Byun, S., Meece, J. L., Irvin, M. J., & Hutchins, B. C. (2012). The Role of Social Capital in Educational Aspirations of Rural Youth. *Rural Sociology*, 77(3), 355–379.
- Census and Statistics Department, HKSAR (2007). *2006 population by-census, Thematic report: Ethnic minorities*. Hong Kong: Census and Statistics Department, HKSAR.
- Census and Statistics Department, HKSAR (2012). *2011 population census, Thematic report: Ethnic minorities*. Hong Kong: Census and Statistics Department, HKSAR.
- Census and Statistics Department, HKSAR (2017). *2016 population by-census, Thematic report: Ethnic minorities*. Hong Kong: Census and Statistics Department, HKSAR.
- Chen, L., & Feng, G. C. (2017). Host environment, host communication, and satisfaction with life: A study of Hong Kong ethnic minority members. *Communication Research*, 44(4), 487–511.
- Cheung, F., Lai, B. P. Y., Wu, A. M. S., & Ku, L. (2015). Academic and career expectations of ethnic minority youth in Hong Kong. *Journal of Early Adolescence*, 35(8), 1092–1107.
- Cooper, M. A. (2009). Dreams deferred? The relationship between early and later postsecondary educational aspirations among racial/ethnic groups. *Educational Policy*, 23(4), 615–650.
- Creed, P., Tilbury, C., Buys, N., & Crawford, M. (2011). The career aspirations and action behaviours of Australian adolescents in out-of-home-care. *Children and Youth Services Review*, 33, 1720–1729.
- Elffers, L., & Oort, F. J. (2013). Great expectations: students' educational attitudes upon the transition to post-secondary vocational education. *Social Psychology of Education*, 16, 1–22.
- Erni, J. N., & Leung, L. Y. M. (2014). *Understanding South Asian minorities in Hong Kong*. Hong Kong, China: Hong Kong University Press.
- Farielcloth, B. S., & Hamm, J. V. (2005). Sense of belonging among high school students representing 4 ethnic groups. *Journal of Youth and Adolescence*, 34(4), 293–309.

- Feliciano, C. (2006). Beyond the family: The influence of premigration group status on the educational expectations of immigrants' children. *Sociology of Education*, 79, 281–303.
- Froy, F. and Pyne, L. (2011). *Ensuring labour market success for ethnic minority and immigrant youth*. OecD Local economic and employment Development (LEED) Working Papers, 2011/09. Paris: OecD Publishing.
- Glanville, J. L., Sikkink, D., & Hernández, E. I. (2008). Religious involvement and educational outcomes: The role of social capital and extracurricular participation. *The Sociological Quarterly*, 49(1), 105-137.
- Glick, J. E., & White, M. J. (2004). Post-secondary school participation of immigrant and native youth: the role of familial resources and educational expectations. *Social Science Research*, 33, 272–299.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London, UK: Routledge.
- Herrmann, S. D., Adelman, R. M., Bodford, J. E., Graudejus, O., Okun, M. A., & Kwan, V. S. Y. (2016). The Effects of a Female Role Model on Academic Performance and Persistence of Women in STEM Courses. *Basic and Applied Social Psychology*, 38(5), 258–268.
- Ho, E. S. C., & Sum, K. W. (2018). Construction and validation of the Career and Educational Decision Self-Efficacy Inventory for secondary students (CEDSIS). *Journal of Psychoeducational Assessment*, 36(2), 162-174.
- Irvin, M. J., Meece, J. L., Byun, S., Farmer, T. W., & Hutchins, B. C. (2011). Relationship of school context to rural youth's educational achievement and aspirations. *Journal of Youth and Adolescence*, 40, 1255–1242.
- Khattab, N., & Modood, T. (2018). Accounting for British Muslim's educational attainment: gender differences and the impact of expectations. *British Journal of Sociology of Education*, 39(2), 242–259.
- Kushnirovich, N. (2010). Ethnic niches and immigrants' integration. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(7/8), 412-426.
- Legislative Council, HKSAR. (2016). Education for Children of Ethnic Minorities. LC Paper No. CB(2)208/16-17(01). Legislative Council Subcommittee on Rights of Ethnic Minorities. Retrieved from: https://www.legco.gov.hk/yr16-17/english/hc/sub_com/hs52/papers/hs5220161123cb2-208-1-e.pdf
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Education Psychology*, 82, 760–768.
- Marjoribanks, K. (2005). Family background, adolescents' educational aspirations, and Australian young adults' educational attainment. *International Education Journal*, 6(1), 104-112.
- Mau, W. (1995). Educational planning and academic achievement of middle school students: A racial and cultural comparison. *Journal of Counseling & Development*, 73, 518-526.
- Mau, W., & Bikos, L. H. (2000). Educational and vocational aspirations of minority and female students: A longitudinal study. *Journal of Counseling & Development*, 78, 186-194.
- Mello, Z. R. (2009). Racial/ethnic group and socioeconomic status variation in educational and occupational expectations from adolescence to adulthood. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30, 494–504.
- Mithaug, D. E. (1996). *Equal opportunity theory*. London: Sage Publications.

- Neto, F. (2002). Social adaptation difficulties of adolescents with immigrant backgrounds. *Social Behaviour and Personality*, 30(4), 335-346.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, state and utopia*. New York: Basic Books.
- Oecd (2007). *Jobs for immigrants/labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*. Vol. 1. Paris: Oecd Publishing.
- Oecd (2008). *Jobs for immigrants/labour market integration in Belgium, France, Netherlands and Portugal*. Vol. 2. Paris: Oecd Publishing.
- Phillipson, S., & Phillipson, S. N. (2017). Generalizability in the mediation effects of parental expectations of children's cognitive ability and self-concept. *Journal of Child and Family Studies*, 26, 3388-3400.
- Prieto-Flores, O., & Feu, J. (2015). Aspirations and expectations of immigrants and ethnic minority students in Spain. *Review of European Studies*, 7(12), 121-132.
- Qian, Z., & Blair, S. L. (1999). Racial/ethnic differences in educational aspirations of high school seniors. *Sociological Perspectives*, 42(4), 605-625.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Belknap.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34, 163-172.
- Rosenberg, M. (1986). Self-concept from middle childhood through adolescence. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Psychological Perspectives on the Self* (Vol. 3, pp. 107-135). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Salikutluk, Z. (2016). Why do immigrant students aim high? Explaining the aspiration-achievement paradox of immigrants in Germany. *European Sociological Review*, 32(5), 581-592.
- Sen, A. (1992). *Inequality reexamined*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shahidul, S. M., Zehadul Karim, A. H. M., & Mustari, S. (2015). Social capital and educational aspiration of students: Does family social capital affect more compared to school social capital? *International Education Studies*, 8(12), 255-260.
- Stewart, E. B., Stewart, E. A., & Simons, R. L. (2007). The effect of neighborhood context on the college aspirations of African American adolescents. *American Educational Research Journal*, 44(4), 896-919.
- Strand, S. (2014). Ethnicity, gender, social class and achievement gaps at age 16: intersectionality and 'getting it' for the white working class. *Research Papers in Education*, 29(2), 131-171.
- Support and Consultation Centre for Small and Medium Enterprises, Trade and Industry Department, HKSAR (2018). Small and medium enterprises (SMEs). (Retrieved 25 August 2018 from https://www.success.tid.gov.hk/english/aboutus/sme/service_detail_6863.html).
- Wang, D. (2008). Family-school relations as social capital: Chinese parents in the United States. *The School Community Journal*, 18(2), 119-146.
- Wicht, A. (2016). Occupational aspirations and ethnic school segregation: Social contagion effects among native German and immigrant youths. *Journal of Ethnic and Migrant Studies*, 42(11), 1825-1845.
- Wicht, A., & Ludwig-Mayerhofer, W. (2014). The impact of neighborhoods and schools on young people's occupational aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 298-308.
- Wilder, S. (2014). Effects of parental involvement on academic achievement: a meta-synthesis. *Educational Review*, 66(3), 377-397.

- Wu, Y. (2012). Examining the occupational aspirations of Taiwanese Aboriginal adolescents based on the developmental-contextual model of career development. *Asia Pacific Education Review*, 13, 757–769.
- Zuccotti, C. (2015). Do parents matter? Revisiting ethnic Penalties in occupation among second general ethnic minorities in English and Wales. *Sociology*, 49(2) 229-251.
- 陳錦華，譚若梅，古學斌，羅嘉敏 (2014)。《香港第二代南亞少數族裔 - 教育與就業生活經驗》。香港：香港理工大學，應用社會科學系，社會政策研究中心。

附錄一：學生問卷（中四至中六學生問卷調查）

香港浸會大學 青年研究實踐中心

香港少數族裔青年的教育與就業路徑研究

感謝你接受我們邀請參加我們的研究。所收集的資料只會作為學術研究用途，也會被嚴格保密。
請回答以下所有問題。完成問卷後，我們會給你一張禮券。非常感謝你的參與。

I. 個人資料

AGE. 你現時幾多歲？ _____ 歲

GENDER. 你的性別是什麼？ 1. ☐ 男 2. ☐ 女

ETHNICITY. 你屬於哪個種族？

1. ☐ 華人 2. ☐ 印度人 3. ☐ 尼泊爾人 4. ☐ 巴基斯坦人 5. ☐ 菲律賓人
6. ☐ 混血兒(父母來自兩個不同種族) 7. ☐ 其他 (請註明) _____

FATHER_ETH. 你的父親屬於哪個種族？

1. ☐ 華人 2. ☐ 印度人 3. ☐ 尼泊爾人 4. ☐ 巴基斯坦人 5. ☐ 菲律賓人
6. ☐ 混血兒 7. ☐ 其他 (請註明) _____

MOTHER_ETH. 你的母親屬於哪個種族？

1. ☐ 華人 2. ☐ 印度人 3. ☐ 尼泊爾人 4. ☐ 巴基斯坦人 5. ☐ 菲律賓人
6. ☐ 混血兒 7. ☐ 其他 (請註明) _____

POB. 你的出生地在那裡呢？

1. ☐ 香港 2. ☐ 中國內地 3. ☐ 印度 4. ☐ 尼泊爾 5. ☐ 巴基斯坦
6. ☐ 菲律賓 7. ☐ 其他 (請註明) _____

DOS. 你在香港居住了多久？

1. ☐ 由出生到現在 2. ☐ _____ 年 _____ 月

RELIGION. 你的宗教是什麼呢？

1. ☐ 佛教 2. ☐ 基督教 3. ☐ 印度教 4. ☐ 伊斯蘭教 5. ☐ 1. 錫克教
6. ☐ 沒有宗教信仰 7. ☐ 其他(請註明) _____

EDU. 你現在就讀甚麼年級？

1. ☐ 中四 2. ☐ 中五 3. ☐ 中六

ETAKEN. 你參加過以下的中國語文科公開考試嗎？(如有，請註明年份)（可✓多項選擇。）

1. ☐ 應用學習中文 (ApLC) 年份: _____

2. ☐ 香港中學文憑考試(DSE) 年份：_____
3. ☐ GCSE 年份：_____
4. ☐ IGCSE 年份：_____
5. ☐ GCE AS-Level 年份：_____
6. ☐ GCE A-Level 年份：_____
7. ☐ 其他(請註明)_____ 年份：_____
8. ☐ 沒有參加過中文公開考試

EPLANNED. 你將來會參加以下的中國語文科公開考試嗎？(如會，請註明年份)（可✓多項選擇。）

1. ☐ 應用學習中文 (ApLC) 年份：_____
2. ☐ 香港中學文憑考試(DSE) 年份：_____
3. ☐ GCSE 年份：_____
4. ☐ IGCSE 年份：_____
5. ☐ GCE AS-Level 年份：_____
6. ☐ GCE A-Level 年份：_____
7. ☐ 其他(請註明)_____ 年份：_____
8. ☐ 還未決定 9. ☐ 不打算參加任何一個中文考試

II. 個人因素

A. 教育願景 (EA)

你對以下的陳述有多同意或不同意呢？(請在最能反映你答案的方格中加✓號。)

1 非常
不同意 2 不同意 3 中立 4 同意 5 非常
同意

EAQ1. 我希望看到我的學業在改善中。

EAQ2. 我需要知道我在學業上有所進步。

EAQ3. 我努力讀書，因為我對我的學業感到興趣。

EAQ4. 我努力學習以嘗試明白在學校內所學習的新東西。

EAQ5. 我經常嘗試在學業上做得更好。

EAQ6. 我希望能夠接受專上教育。

EAQ7. 我想在大專或大學繼續接受教育。

EAQ8. 我為了就讀專上教育的學院而盡力學習。

EAQ9. 我渴望修讀一些更高程度的課程。

EAQ10. 我希望得到一份好工作。

EAQ11. 當我受僱時，我非常希望得到一份好工資。

EAQ12. 我希望將來能找到理想的工作。

B. 中學生事業及教育決擇自我效能 (CEDSIS)

為保護版權，有關 CEDSIS 內容請參閱 Ho & Sum (2018)。

C. 自我效能感量表 (GSE)

請在最能反映你答案的方格中加✓號。

1 完全不正確 2 尚算正確 3 多數正確 4 完全正確

GSEQ1. 如果我盡力去做的話，我總是能夠解決難題的。

GSEQ2. 即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的。

GSEQ3. 對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的。

GSEQ4. 我自信能有效地應付任何突如其來的事情。

GSEQ5. 以我的才智，我定能應付意料之外的情況。

GSEQ6. 如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數的難題。

GSEQ7. 我能冷靜地面對困難，因為我可信賴自己處理問題的能力。

GSEQ8. 面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法。

GSEQ9. 有麻煩的時候，我通常能想到一些應付的方法。

GSEQ10. 無論什麼事在我身上發生，我都能夠應付自如。

D. 主觀學業表現 (SAP)

SAPQ1. 你去年的年度考試成績的總平均分數 (或等級)是多少？(以 100 分為滿分)
大致是_____。(如果是以等級評分，請註明等級代表的分數範圍大致是：_____分至_____分)

SAPQ2. 你去年的中文科年度考試的平均分數 (或等級)是多少？(以 100 分為滿分) (只適用於少數族裔學生)

大致是_____。(如果是以等級分別，請註明等級代表的分數範圍大致是：_____分至_____分)

1 非常差 2 差 3 普通 4 好 5 非常好

SAPQ3. 你如何評價去年的整體學業表現？

SAPQ4. 你如何評價去年中文科的整體學業表現？(只適用於少數族裔學生)

III. 家庭因素

A. 家庭社會地位 (FSS)

FSSQ1. 你現在是否跟父親一起居住？ 0. 否 ☐ 1. 是 ☐

FSSQ2. 你現在是否跟母親一起居住？ 0. 否 ☐ 1. 是 ☐

FSSQ3. 你父母的工作是什麼？寫出他們的職業名稱，並描述他們的工作範疇。(如果你的父母現在沒有工作，請描述他們之前的工作。即使你的母親或父親不和你住在一起，也請回答這個問題。)

- a) 你父親的職業是什麼？_____
- b) 他在那份工作中需要做什麼？_____
- c) 你母親的職業是什麼？_____
- d) 她在那份工作中需要做什麼？_____

FSSQ4. 你父親和母親的最高教育水準是什麼？(請在適當的方格中給出一個 ✓)

	父親	母親
1.未曾接受任何教育	☐	☐
2.曾經受過部分小學或以下程度	☐	☐
3.完成所有小學教育	☐	☐
4.曾經受過部分中學教育	☐	☐
5.完成所有中學教育	☐	☐

6.有職業或技術證書/ 文憑	☐	☐
7.副學士	☐	☐
8.學士	☐	☐
9.碩士或以上	☐	☐
999. 不知道	☐	☐

B. 家庭收入

F_INCOME. 你的家庭每月收入多少（即計算所有家庭成員每月收入的總數）？

1. \$4,000 以下	2. \$4,000-\$5,999	3. \$6,000-\$7,999	4. \$8,000 - \$9,999
5. \$10,000 - \$14,999	6. \$15,000 - \$19,999	7. \$20,000 - \$24,999	8. \$25,000 - \$29,999
9. \$30,000 - \$34,999	10. \$35,000 - \$39,999	11. \$40,000-44,999	12. \$45,000-\$49,999
13. \$50,000-\$59,999	14. \$60,000-\$79,999	15. \$80,000-\$99,999	16. \$100,000 及以上

C. 家庭社會資本 (FSC)

請在最能描述你的方格中填上✓。

	1 從不	2 很少	3 每星期少於一次	4 每星期一次或兩次	5 每天或差不多每天
FSCQ1. 你父母有多經常與你討論學校的事情？					
FSCQ2. 你父母有多經常幫助或檢查你的功課？					

	1 從不	2 很少	3 有時	4 頗多時	5 很多時
FSCQ3. 你父母有多經常參加你學校的活動？					
FSCQ4. 你父母有多經常與你討論你未來的事業規劃？					

	1 從不	2 很少	3 有時	4 頗多時	5 很多時
FSCQ5. 你父母有多經常與你學校聯繫？					

D. 父母的語言能力 (PLC)（只適用於少數族裔學生）

PLCQ1. 你父親有多經常需要在工作或日常生活中使用粵語和英語？

1 從不 2 很少 3 有時 4 頗多時 5 很多時 99 不知道

a. 工作 – 粵語

b. 工作 – 英語
c. 日常生活 – 粵語
d. 日常生活 – 英語

PLCQ2. 你母親有多經常需要在工作或日常生活中使用粵語和英語？

1 從不 2 很少 3 有時 4 頗多時 5 很多時 99 不知道

a. 工作 – 粵語
b. 工作 – 英語
c. 日常生活 – 粵語
d. 日常生活 – 英語

PLCQ3. 你父母有多經常幫助你學習粵語和英語？

1 從不 2 很少 3 有時 4 頗多時 5 很多時

a. 粵語
b. 英語

IV. 學校因素

A. 學校社會資本 (SSC)

請在最能描述你的方格中填上✓。

1 沒有 2 一 3 二 4 三 5 四或以上

SSCQ1. 在本學年，你通常每星期參加多少次由你學校舉辦的課外活動？

SSCQ2. 在本學年，有幾多位老師容許你在課堂以外找他們？

B. 升學計劃支援 (SEP)

SEPQ1. 在本學年，你有多經常與下列人士討論你的專上教育計劃？(請在最能反映你答案的方格中加✓號。)

1 從來沒有 2 一至兩次 3 三次或以上

a. 父親
b. 母親
c. 社工/ 輔導員
d. 老師

e. 成年親屬

f. 朋友/同學

SE PQ2. 自本學年開始以來，你有否因為以下任何原因與你學校的社工/輔導員、你學校的老師或其他成年親屬或成年朋友（你的父母除外）進行了交談？(如果你在今年有做過，請在方格中填上✓。)

	1 社工/輔導員		2 老師		3 其他成年親屬或成年朋友	
	1.有	0.沒有	1.有	0.沒有	1.有	0.沒有
a. 獲取有關專上教育或專上課程的資料						
b. 獲取有關你在完成學業後，你可能感興趣的工作或事業資料						
c. 幫助改善你現時學業的狀況						

V. 社區因素

請在最能描述你的方格中填上✓。

A. 宗教參與 (RA)

1 從不 2 每月少於一次 3 每月一次或以上，但每星期少於一次 4 每星期一次或以上

RAQ1. 你有多經常到教堂/清真寺？

RAQ2. 你有多經常參加教堂/清真寺的青年活動？

B. 友伴 (P)

完全不真實 完全真實

1 2 3 4 5

PQ1. 我的朋友認為在學校取得好成績是重要的。

PQ2. 你的朋友和同伴有多支持你升讀專上教育的計劃？

VI. 溝通能力和現居地的接納程度（只適用於少數族裔學生）

A. 在居住地社會的融合/分隔 (IH)

IHQ1. 你的朋友有多少來自你的族群？請圈出最能描述你情況的百分比。（例如 30% 意味著 30% 的朋友來自我的族群）

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

IHQ2. 你有多少香港華裔的朋友？請圈出最能描述你情況的百分比。（例如 30% 意味著 30% 的朋友來自我華裔）

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

IHQ3. 請在最能描述你的方格中填上✓。

	1 從不	2 很少	3 多數	4 常常
a. 你有多經常看粵語電視節目？				
	1 從來沒有	2 一年一次	3 每月一次	4 每星期一次
b. 你有多經常閱讀中文報紙？				

B. 在現居地溝通能力 (HCC)

請在最能描述你的方格中填上✓。

	沒有	1-5	6-10	11-15	多於 16
HCCQ1. 你有多少個華裔香港朋友和相識的人？					
	1 從不	2 很少	3 有時	4 多數	5 常常
HCCQ2. 你有多經常會享受與香港華裔人士一起玩？					
	1 從不	2 每月少於一次	3 每月一次	4 每月兩次	5 每月多於兩次
HCCQ3. 你有多經常和華裔香港人士一起去中餐館吃飯？					
HCCQ4. 你有多經常和華裔香港朋友一起出外？					
HCCQ5. 你有多經常被邀請參加華裔香港人士的社交聚會？					
HCCQ6. 你有多經常參加香港華裔人士的社交活動？					

C. 語言能力 (LP)

請在最能描述你的語言能力的方格中填上✓。

	1 完全不會	2 不太好	3 一般	4 很好	5 非常好
LPQ1. 你說粵語的能力有多好？					
LPQ2. 你聽粵語有多好？					
LPQ3. 你閱讀中文的能力有多好？					
LPQ4. 你寫中文的能力有多好？					

D. 語言學習動機 (MLL)

你個人認為，以下的中文能力在香港有多重要呢？

	1 完全不重要	2 不太重要	3 一般	4 很重要	5 非常重要	99 不知道
MLLQ1. 講粵語的能力						
MLLQ2. 聽粵語的能力						
MLLQ3. 閱讀中文的能力						
MLLQ4. 寫中文的能力						

就你所見，你的父母認為以下的中文能力在香港有多重要呢？

	1 完全不重要	2 不太重要	3 一般	4 很重要	5 非常重要	99 不知道
MLLQ5. 講粵語的能力						
MLLQ6. 聽粵語的能力						
MLLQ7. 閱讀中文的能力						
MLLQ8. 寫中文的能力						

E. 現居住地接受程度的主觀感受 (PHR)

請在最能描述你的方格中填上✓。

1 非常不同意	2 不同意	3 少許不同意	4 沒有同意或不同意	5 少許同意	6 同意	7 非常同意

PHRQ1. 香港華裔人士真心有興趣與你聯繫。

PHRQ2. 在香港社會，華裔人士一般都會接納你。

PHRQ3. 香港華裔人士大多時候對你表現出正面的態度。

PHRQ4. 香港華裔人士公平地評價你和你的種族。

PHRQ5. 香港華裔人士一般都會對你和你文化感到興趣。

PHRQ6. 香港華裔人士對你付出的努力表示認同。

F. 邀請出席深入訪談

為咗向閣下收集更多意見，香港浸會大學希望邀請閣下出席一個大約一個半小時的深入訪談（日期、時間和地點將稍後決定）。

請問你願唔願意出席這個研究的深入訪談呢？

1. ☐ 願意

2. ☐ 唔願意

若閣下願意出席有關訪談，請提供以下資料：

姓名：_____

手提電話號碼：_____

電郵：_____

WhatsApp / Line：_____

4. 其他(請說明：_____)

-謝謝你的參與-
我們會送你禮券以作感謝你的參與-

附錄二：電話調查問卷(僱主)

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

僱主對在本地受教育的少數族裔僱員之意見調查

引言：你好，我姓____，香港浸會大學正進行一項受平等機會委員會委託嘅意見調查，希望同 貴公司嘅人力資源管理人員做個簡短訪問。(如有需要，補充：即係負責決定聘請乜嘢人、評核員工表現等事宜嘅負責人。)

A. 篩選問題：

A1. 請問你本人係唔係公司負責人事招聘、評核僱員表現嘅主要管理層/人事部職員？

1. ☐係

2. ☐唔係

88. ☐拒絕回答

(回答 2 或 88，讀出：請問係邊位同事負責呢？麻煩你轉駁呢個電話俾佢，唔該！)

(若轉駁成功，重複上述簡介及 A1，若回答 1，讀出以下聲明)，

你好，我姓____，香港浸會大學正進行一項受平等機會委員會委託嘅意見調查。這項調查的目的是瞭解香港僱主對少數族裔僱員和種族歧視條例的態度。調查結果會嚴格保密，並只會在研究報告中以整體統計分析陳述。

這次調查大約需時 20 分鐘。你的參與屬自願性質，你可選擇不參與或在調查中途退出。若你同意參與後又改變決定，可以隨時退出。

若你對這項研究，或你作為研究參與者的權利有任何問題，請聯絡這研究的首席研究員，香港浸會大學社會工作系的陳德茂博士。他的電話是 3411 7142。

請問你是否同意參與這次調查呢？

(若回答“是”，請說“多謝”及繼續問題 A2，若答否，說“謝謝，再見”。)

A2. 請問你的性別是？

1. ☐男

2. ☐女

B. 公司背景資料

B 1. 請問你公司現時從事於以下邊種行業呢？[如有需要，讀出 1 – 11]

1. ☐政府部門及公共行政

2. ☐製造業

3. ☐建造業

4. ☐進出口、批發及零售業

5. ☐運輸、倉庫、郵政及速遞服務業

6. ☐住宿及膳食服務業

7. ☐資訊及通訊業

8. ☐金融及保險業

9. ☐地產、專業及商用服務業

10. ☐社會及個人服務業

11. ☐漁農、採礦、電力及氣體供應業

12. ☐其他 _____ (請說明)

99. ☐拒絕回答

B 2. 請問 貴公司係香港成立咗幾耐?

- 1. ☐少於 1 年
- 2. ☐1-4 年
- 3. ☐5-9 年
- 4. ☐10 年或以上
- 99. ☐拒絕回答

B 3. 貴公司現時喺香港總共有幾多位員工? (包括所有分店或分行嘅職員)

- 1. ☐少於 10 人
- 2. ☐10 至 49 人
- 3. ☐50 至 99 人
- 4. ☐100 至 299 人
- 5. ☐300 至 499 人
- 6. ☐500 人或以上
- 7. ☐其他 (請說明) _____
- 88. ☐唔知道
- 99. ☐拒絕回答

B 4. 在貴公司，你是負責個別分店、分行或部門，還是貴公司所有員工招聘或評核呢?

- 1. ☐個別分店、分行或部門的員工
- 2. ☐所有員工 人
- 3. ☐其他(請說明)_____
- 99. ☐拒絕回答

(回答 1，繼續到 B 5。回答 2，3 或 99，跳至 B6 部)

B 5. 請問由你負責的招聘或評核的員工大約有幾多人呢?

- 4. ☐少於 10 人
- 5. ☐10 至 49 人
- 6. ☐50 至 99 人
- 7. ☐100 至 299 人
- 8. ☐300 至 499 人
- 9. ☐500 人或以上
- 10. ☐其他 (請說明) _____
- 88. ☐唔知道
- 99. ☐拒絕回答

B 6. 貴公司的母公司在哪個地方?

- 1. ☐香港
- 2. ☐中國內地
- 3. ☐其他地方 (請說明) _____
- 88. ☐唔知道
- 99. ☐拒絕回答

B 7. 貴公司通常會透過甚麼方法招聘員工呢? (可選多項)

- 1. ☐在報章刊登招聘廣告
- 2. ☐在招聘網站刊登廣告
- 3. ☐在店舖或分店外張貼招聘海報或告示
- 4. ☐使用勞工處的互動就業服務或招聘會
- 5. ☐使用僱員再培訓局的就業服務
- 6. ☐使用志願機構的就業服務

- 7. ☐ 使用私人招聘仲介公司的服務
- 8. ☐ 透過僱主和員工的人際網絡介紹
- 9. ☐ 其他（請說明）_____
- 88. ☐ 唔知道
- 99. ☐ 拒絕回答

B 8. 貴公司的招聘廣告內容，通常使用那種語文呢？

- 1. ☐ 通常只用中文
- 2. ☐ 通常只用英文
- 3. ☐ 通常同時用中文及英文
- 4. ☐ 視乎情況
- 89. ☐ 其他（請說明）_____
- 88. ☐ 唔知道
- 99. ☐ 拒絕回答

C. 招聘僱員的經驗

C1. 貴公司在過去 5 年招聘員工時，有無收過在本地受教育的少數族裔人士的申請呢？少數族裔的意思包括菲律賓、印度、印尼、尼泊爾、巴基斯坦、斯裡蘭卡和泰國裔等。

- 1. ☐ 有
- 2. ☐ 無
- 88. ☐ 唔知道/唔記得
- 99. ☐ 拒絕回答

(回答 1，繼續到 C 2。回答 2，88 或 99，跳至 D 部)

C2. 貴公司在過去 5 年招聘員工時，有冇遇過求職人士向公司查詢或投訴，係同種族歧視有關？

- 1. ☐ 有
- 2. ☐ 無
- 88. ☐ 唔知道/唔記得
- 99. ☐ 拒絕回答

(回答 1，續問 C 3。回答 2，88 或 99，跳至 E 部)

C3. 喺最近一次事件中，貴公司當時有遇到甚麼情況呢？[如有需要，讀出 1 - 4] (可選多項)

- 1. ☐ 求職者不滿招聘廣告，所以向公司查詢或投訴
- 2. ☐ 求職者不獲通知面試，所以向公司查詢或投訴
- 3. ☐ 求職者面試後不獲聘用，所以向公司查詢或投訴
- 4. ☐ 求職者認為，在面試時公司以他的種族作為聘用條件之一，所以向公司查詢或投訴
- 5. ☐ 其他 (請說明：_____)
- 88. ☐ 唔知道/唔記得
- 99. ☐ 拒絕回答

C 4. 當時求職者(即係投訴者)係申請公司咩職位？

- 1. ☐ 經理及行政人員
- 2. ☐ 專業人員
- 3. ☐ 輔助專業人員
- 4. ☐ 文書支援人員
- 5. ☐ 服務工作及銷售人員
- 6. ☐ 工藝及有關人員
- 7. ☐ 機台及機器操作員及裝配員
- 8. ☐ 非技術工人
- 9. ☐ 漁農業熟練工人

10. ☐其他 (請說明：_____)

88. ☐唔知道/唔記得

99. ☐拒絕回答

C 5. 在上述事件中，貴公司作出咗咩行動？[如有需要，讀出 1 - 5] (可選多項)

1. ☐即時向申請人解釋公司嘅招聘程式

2. ☐將申請人轉介到負責同事(例如公關部門)

3. ☐要求人事部跟進，並作出檢討

4. ☐向管理層匯報

5. ☐向平等機會委員會備案

6. ☐其他 (請說明：_____)

7. ☐無採取任何行動

88. ☐唔知道/唔記得

99. ☐拒絕回答

D. 受聘少數族裔僱員資料

D 1. 在過去 5 年內，貴公司有無聘請過任何在本地受教育的少數族裔員工呢？少數族裔的意思包括菲律賓、印度、印尼、尼泊爾、巴基斯坦、斯里蘭卡和泰國裔等。

1. ☐有

2. ☐無

88. ☐唔知/唔記得

99. ☐唔記得拒絕回答

(回答 1，續答 D2。回答 2，88 或 99 跳至 E 部。)

D 2. 在過去 5 年內，貴公司聘用過在本地受教育的少數族裔員工(包括現職及已離職的員工)，屬哪一個族裔呢？(可選多項)

1. ☐菲律賓

2. ☐印度

3. ☐印尼

4. ☐尼泊爾

5. ☐巴基斯坦

6. ☐斯里蘭卡

7. ☐泰國

8. ☐其他 (請說明：_____)

88. ☐唔知/唔記得

99. ☐拒絕回答

D 3. 上述的少數族裔員工擔任甚麼職位呢？(可選多項)

1. ☐經理及行政人員

2. ☐專業人員

3. ☐輔助專業人員

4. ☐文書支援人員

5. ☐服務工作及銷售人員

6. ☐工藝及有關人員

7. ☐機台及機器操作員及裝配員

8. ☐非技術工人

9. ☐漁農業熟練工人

10. ☐其他 (請說明：_____)

88. ☐唔知道/唔記得

99. ☐拒絕回答

D 4. 在過去 5 年，在公司裏面有無遇到員工查詢或投訴有關種族歧視的問題，並進行調查呢？

1. ☐有

2. ☐無

88. ☐唔知道/唔記得

99. ☐拒絕回答

(回答 1，繼續到 D 5。回答 2，88 或 99，跳至 E 部)

D 5. 喺最近一次呢類事件中，公司收到的查詢或投訴內容是甚麼？[如有需要，讀出 1 - 5] (可選多項)

1. ☐ 有少數族裔僱員認為，佢哋喺相同職位得到較少嘅報酬
2. ☐ 有少數族裔僱員認為，佢哋失去升職機會或培訓機會
3. ☐ 有少數族裔僱員認為，公司在分配工作時，對他們作不公平對待
4. ☐ 有少數族裔僱員認為，華裔顧員經常獲得公司厚待
5. ☐ 部分員工向少數族裔僱員說出有種族歧視成份的語言
6. ☐ 其他 (請說明：_____)
88. ☐ 唔知道/唔記得
99. ☐ 拒絕回答

D 6. 上述事件的提出查詢或投訴的少數族裔員工擔任甚麼職位呢？

1. ☐ 經理及行政人員
2. ☐ 專業人員
3. ☐ 輔助專業人員
4. ☐ 文書支援人員
5. ☐ 服務工作及銷售人員
6. ☐ 工藝及有關人員
7. ☐ 機台及機器操作員及裝配員
8. ☐ 非技術工人
9. ☐ 漁農業熟練工人
10. ☐ 其他 (請說明：_____)
88. ☐ 唔知道/唔記得
99. ☐ 拒絕回答

D 7. 喺上述事件，貴公司有無採取以下行動？[讀出 1 - 4] (可選多項)

1. ☐ 即時向不滿嘅職員解釋薪酬及福利制度、公司晉升及培訓機會嘅程式
2. ☐ 將不滿嘅職員轉介到人事部，跟進個案
3. ☐ 向管理層匯報
4. ☐ 向平等機會委員會備案
5. ☐ 其他 (請說明：_____)
9. ☐ 無採取任何行動
88. ☐ 唔知道/唔記得
99. ☐ 拒絕回答

E. 對少數族裔僱員的印象

站在僱主的角度嚟睇，對於以下一系列的講法，你有幾同意呢？請以 0 至 10 評分，0 分係「完全唔同意」，10 分係「非常同意」。	0. 完全唔同意	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.. 非常同意
E1. 在本地受教育的少數族裔僱員，聽和講中文的能力通常較差。											
E2. 在本地受教育的少數族裔僱員，讀和寫中文的能力通常較差。											

E.3 本地受教育的少數族裔僱員通常與本地華裔員工溝通有困難。											
E 4. 在本地受教育的少數族裔僱員能夠處理相當有限種類的工作。											
E 5. 在本地受教育的少數族裔僱員與華裔員工，在文化和宗教上的差異，可能引起員工之間的衝突。											
E 6. 在本地受教育的少數族裔僱員與華裔員工，在飲食習慣上的差異，可能引起員工之間的衝突。											
E 7. 在本地受教育的少數族裔僱員，不會像華裔員工一樣勤力工作。											
E 8. 如果你遇到少數族裔的求職者，是留鬚鬚，或穿著頭巾、面紗等族裔服飾，通常都會猶豫是否會聘用他們。											
E 9. 公司一些客人或客戶不喜歡與少數族裔員工往來。											
E 10. 在香港，少數族裔人士的公眾形象不好。											
E 11. 一般而言，唔聘請在本地受教育的少數族裔僱員，是可以理解的。											

F. 對平等機會和種族歧視的意見

在以下部分，我們會問一些有關種族歧視的問題。

F 1. 你之前有無聽過「種族歧視」？

1. ☐有 (續問 F 2)

2. ☐無 (跳至 F 4)

F 2. 據你所知，香港有無「種族歧視」條例？

1. ☐有

2. ☐無

88. ☐唔知道/唔記得

	0. 完全唔普	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7	8	9.	10. 非常普遍
F 3. 以你所知，在香港社會的就業市場上，整體黎講，種族歧視的問題普唔普遍呢？請以 0 至 10 評分，0 分係「完全唔普遍」，10 分係「非常普遍」。											
以你所知，以下的情況在香港普唔普遍呢？請以 1 至 10 評分，1 係「完全唔普遍」，10 係「非常普遍」。											
F4. 求職人士因為他們的種族而不被聘用。											

F 5. 比起同一職位的華裔員工，在本地受教育的少數族裔僱員的薪酬待遇較低 (例如薪酬、福利和花紅等)。											
F 6. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，而被安排派到較低職級的工作。											
F 7. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，而被安排負責較不重要的工作。											
F 8. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，晉升機會較低。											
F 9. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族，有較少機會接受培訓。											
F 10. 在本地受教育的少數族裔僱員，會因為他們的種族而較容易被解僱。											

F 11. 為加強推廣企業關注和理解在招聘過程和工作環境中的種族多元共融課題，你認為需唔需要採取以下措施呢? [讀出 1 - 5](可選多項)

1. ☐ 政府應加強立法
2. ☐ 政府應加強宣傳，讓更多人認識「種族歧視」條例
3. ☐ 平機會應舉辦多啲相關活動，以提高市民「種族多元共融」的意識
4. ☐ 作出更多公眾諮詢，以不同管道收集大眾對「種族歧視」和「種族多元共融」的意見
5. ☐ 公司制定相關的「種族歧視」政策，以避免歧視情況
6. ☐ 其他 (請說明：_____)
7. ☐ 唔需要任何措施
88. ☐ 唔知道/無意見
99. ☐ 拒絕回答

G. 對少數族裔就業服務的認知

G 1. 你有無聽過，由勞工處和一些志願機構，有為少數族裔人士提供就業支援服務呢？

1. ☐ 有
 2. ☐ 無
 99. ☐ 拒絕回答
- (回答 1，續問 G 2。回答 2 或 99，跳至 G5。)

G2. 貴公司有無用過上述服務呢？

1. ☐ 有
2. ☐ 無
88. ☐ 唔知道/唔記得
99. ☐ 拒絕回答

(回答 1，續問 G3。回答 2，88 或 99，跳至 G5。)

G 3. 對於透過上述這類服務聘請的少數族裔員工，整體來說，你滿唔滿意他們的表現呢？

1. ☐ 滿意
2. ☐ 唔滿意
3. ☐ 一半一半
4. ☐ 因人而異
88. ☐ 唔知道/唔記得
99. ☐ 拒絕回答

G 4. 你將來會唔會考慮再次使用上述這類服務呢？

1. ☐ 會
2. ☐ 唔會
88. ☐ 唔知道
99. ☐ 拒絕回答

(任何回應都跳至 H 部)

G 5. 你將來會唔會考慮使用上述這類服務呢？

1. ☐ 會 2. ☐ 唔會
88. ☐ 唔知道 99. ☐ 拒絕回答

H. 邀請出席深入訪談

為咗向貴公司收集更多有關種族歧視條例的意見，以及瞭解該條例的影響，香港浸會大學希望邀請貴公司出席一個大約一個半小時的深入訪談（日期、時間和地點將稍後決定），我們會向 貴公司的代表提供少少禮物，以感謝你們的支持。

H 1. 請問你願唔願意出席這個研究的深入訪談呢？

1. ☐ 願意 2. ☐ 唔願意（多謝，問卷調查結束）

H 2. 請問我們機構可以用手提電話聯絡你安排訪談嗎？

1. ☐ 可以(續問 H2a) 2. ☐ 唔可以（跳至 H3）

H 2a. 你的手提電話號碼是? _____

H 3. 請問你希望我們以其他方法聯絡你嗎？

1. 電郵 _____
2. 辦公室電話： _____ 3. WhatsApp / Line _____
4. 其他(請說明： _____)

全問卷完，多謝！

附錄三：中四至中六學生訪談大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

中六少數族裔學生 (處於升學或就業過渡期) 訪談問題大綱

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名：_____ (名字不會公開)
2. 學校名稱：_____
3. 已參加過或準備在未來 12 個月參加的中國語文公開試 (可✓多於一項選擇)：
1. ☐ DSE 2. ☐ ApL(C) 3. ☐ GCE-A-level 4. ☐ 其他：_____
4. 性別：_____
5. 歲數： - _____
6. 族裔：_____
7. 宗教：_____ ☐ 沒有宗教信仰
8. 出生地方： 1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)：_____
9. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
10. 與你一起居住的人 (你可✓多於一項選擇)：
1. ☐ 父親 2. ☐ 母親 3. ☐ 兄弟姊妹 4. ☐ 祖父母或外祖父母 5. ☐ 其他親戚/人
11. 兄弟姊妹數目： _____
12. 父母職業： 父親：_____ 母親：_____
13. 每月家庭收入 (即計算所有家庭成員每月收入的總數) (大約)：

1. ☐ \$4,000 以下	2. ☐ \$4,000-\$5,999	3. ☐ \$6,000-\$7,999	4. ☐ \$8,000 - \$9,999
5. ☐ \$10,000 - \$14,999	6. ☐ \$15,000 - \$19,999	7. ☐ \$20,000 - \$24,999	8. ☐ \$25,000 - \$29,999
9. ☐ \$30,000 - \$34,999	10. ☐ \$35,000 - \$39,999	11. ☐ \$40,000-\$44,999	12. ☐ \$45,000-\$49,999
13. ☐ \$50,000-\$59,999	14. ☐ \$60,000-\$79,999	15. ☐ \$80,000-\$99,999	16. ☐ \$100,000 及以上

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
中六少數族裔學生 (處於升學或就業過渡期)]

感謝您接受我們的邀請，出席是次訪談。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

首先，讓我們先談談有關語言的東西

1. 你有多經常使用粵語和讀寫中文？有甚麼原因令你用或不用中文？
2. 你過去曾否考過任何中文的公開試？(提示：GCSE, GCE 等) 若有，你考過那個考試？甚麼時候考？甚麼原因令你考這個試？這個考試對你將來的升學和就業有多大幫助？
3. 你有否計劃在不久的將來考中文公開試？(提示：DSE, ApL(C), GCE-A-level, 等) 若有，你將會考那個考試？為什麼？
4. 與其他科目比較，你對考中文公開試有信心嗎？為什麼？
5. 你是否主要使用你的方言與你的父母溝通？他們能講粵語嗎？你覺得你與家人日常溝通所使用的語言有多影響你整體中文水準？
6. 你會怎樣評價你的整體中文水準？你覺得你的中文水準能使你對你現在及將來的生活有信心嗎？為什麼？

現在，讓我們談談有關於你自己及周遭與教育及工作有關的東西

7. 在取得更好的學業成績上，你有否遇到甚麼主要的障礙？若然，那些是甚麼障礙？(這些障礙來自甚麼地方？)[若否，你認為你是否有好的成績？你做了甚麼令到你有好的成績？] 然後問第9題]
8. 你曾否嘗試克服這些障礙？若然，你如何處理這些障礙？你能夠克服這些障礙嗎？若否，有甚麼原因令你不去處理這些障礙呢？你認為其他像你這個年紀的人都會面對類似的障礙嗎？(若否，為什麼？)
9. 你在學業上遇到問題時，誰會幫助你或你通常會找誰查詢(例如家長、兄弟姊妹、親戚、老師、朋友等)？他們提供了/可以提供甚麼具體或不具體的幫助？還有沒有任何其他人士？
10. 你滿意你的教育及工作前景嗎？為什麼？對於你的教育及工作前景，你有沒有任何擔憂？這些擔憂是甚麼？(如果沒有擔憂，你認為你未來的教育和工作路向會是怎樣的？)
11. 你是否清楚你自己的教育和工作路向及目標？(如果是，路向和目標是甚麼？)[如果不清楚，你傾向選擇甚麼課程(提示：職業教育、副學士或學士課程等)，甚麼主修科和職業？你認為你是否有機會去追求這個路向？為什麼？]
12. 你知道要達成(你剛才提到的教育及工作目標)的學歷要求嗎？在邁向目標的過程中，你遇上了或是你預期會遇到甚麼困難？你如何處理這些困難？你相信自己將會達成你先前述及的目標嗎？為什麼？
13. 你有沒有曾經跟你的家人和老師談及過你的教育和工作計劃與目標？在甚麼情況下你跟他們談過(主動地或被動地？討論過甚麼？他們的意見是甚麼？[如從來沒有，為什麼不跟他們傾談？你會傾向跟誰談及這些事及為什麼？])
14. 你認為在你身邊的人(例如家人、朋友、親戚、前輩、老師等)關心你的教育和工作前景嗎？你

怎樣知道？他們說了些甚麼？

15. 有沒有任何榜樣可供你去學習如何達成你的教育及工作目標呢？若有，他們是誰？你從他們身上學到甚麼？
16. 有關於你升學及將來就業，你知道你可以去那裏找到資訊嗎？在學校或其他地方，你有沒有參加過任何職涯和生涯規劃課程？內容是甚麼？你認為那些課程有沒有用和為什麼？
17. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標？有沒有甚麼阻礙你的規劃及目標？若有，那是甚麼障礙呢？你認為你的同學會否面對相同的障礙？若否，為什麼？
18. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？甚麼令到你相信這些支援可以幫你達成你的目標呢？
19. 你還有任何其他關於你教育和工作計劃與目標的經驗可以分享嗎？
20. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼？

多謝你的參與！為感謝你的參加和分享，我們贈送一張超市禮券給你。再次多謝你的參與和寶貴意見。如果你有朋友能夠參與我們的研究，可隨時與我們聯絡。

附錄四：已完成專上教育的在職少數族裔青年訪談大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

由專上教育轉至就業之少數族裔青年的個人訪談問題大綱

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名：_____ (名字不會公開)
2. 職業及職銜/職位：_____
3. 工作狀況： 1. ☐ 全職 2. ☐ 兼職 3. ☐ 其他：_____
4. 你的月入：\$ _____
5. 已參加過或準備在未來 12 個月參加的中國語文公開試 (可✓多於一項選擇)：
1. ☐ DSE 2. ☐ ApL(C) 3. ☐ GCE-A-level 4. ☐ 其他：_____
6. 性別：_____
7. 歲數：- _____
8. 族裔：_____
9. 宗教：_____ ☐ 沒有宗教信仰
10. 出生地方： 1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)：_____
11. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
12. 與你一起居住的人 (除非你選擇「6 獨住」，否則你可✓多於一項選擇)：
1. ☐ 父親 2. ☐ 母親 3. ☐ 兄弟姊妹 4. ☐ 祖父母或外祖父母 5. ☐ 其他親戚/人 6. ☐ 獨住
13. 父母職業： 父親：_____ 母親：_____
14. 每月家庭收入 (即計算所有家庭成員每月收入的總數) (大約.)：

1. ☐ \$4,000 以下	2. ☐ \$4,000-\$5,999	3. ☐ \$6,000-\$7,999	4. ☐ \$8,000 - \$9,999
5. ☐ \$10,000 - \$14,999	6. ☐ \$15,000 - \$19,999	7. ☐ \$20,000 - \$24,999	8. ☐ \$25,000 - \$29,999
9. ☐ \$30,000 - \$34,999	10. ☐ \$35,000 - \$39,999	11. ☐ \$40,000-44,999	12. ☐ \$45,000-\$49,999
13. ☐ \$50,000-\$59,999	14. ☐ \$60,000-\$79,999	15. ☐ \$80,000-\$99,999	16. ☐ \$100,000 及以上

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

由專上教育轉至就業之少數族裔青年的個人訪談問題大綱

感謝您接受我們的邀請，出席是次訪談。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

首先，讓我們先談談有關你工作的東西

1. 你現在的工作(性質)是你想做的嗎?如果是，為什麼你想做這樣的工作?如果否，你想做甚麼工作和為什麼?
2. 你對於你的工作情況/福利是否感到滿意? 如果是，甚麼令你感到滿意? 如果否，為什麼?你期望些甚麼?
3. 你在找尋你第一份工作時的經歷是怎樣的? 一般來說，你認為四周是否有很多的工作機會給你?為什麼?
4. 據你的經驗，甚麼東西有助你求職及阻礙你求職?
5. 你會怎樣評價你現在這份工的地位? (有幾覺得係份好工或受人尊重的工作?) [0-10 分，若果 0 分=非常差; 10 分= 非常好]? 為什麼?
6. 對你來說，甚麼是好的工作?
7. 你認為在你身邊的人(例如 家人、朋友、親戚、前輩、以前的老師等) 是否希望你找到一份好的工作? 為什麼? 若果你是這樣認為，他們說了些甚麼?
8. 對你來說，甚麼東西最能幫助你尋獲好的工作? 為什麼?
9. 觀望將來，你認為你會否可以尋獲更好的工作? 為什麼?
10. 你認為少數族裔青年跟其他香港年青人找到一份好工作的機會相近嗎?為什麼?

接下來，讓我們來談談有關教育的東西

11. 你曾修讀那個專上課程?(任何主修科?) 你在那間院校修讀這個課程?
12. 你當時有沒有其他選擇? 為什麼你選擇了修讀這個課程?
13. 據你的經驗，在追求專上教育的過程中，主要阻礙是甚麼? 你怎樣去處理那些障礙? [如果沒有經歷過任何障礙，你在接受專上教育的過程中有沒有遇上任何困難? 你怎樣去處理那些困難?
14. 你認為專上教育是否為你的生活帶來了轉變? 若有，帶來了甚麼轉變?
15. 直至現時為止，你會怎樣評價你的教育成就/ 表現 [若果 0 分=非常差; 10 分= 非常好]?為什麼你會給予這個分數?
16. 你認為在香港內有否任何東西 (例如：政策和機構) 幫助或阻礙你對專上教育的追求?

現在，讓我們談談有關於你自己及周遭與教育及工作有關的東西

17. 你認為你是否一個有能力的人? 你怎樣知道的?
18. 你有沒有任何人生目標? [如果沒有，你認為有人生目標是否重要?] 它們是否需要跟你的工作及職涯有關係?為什麼?
19. 你認為你的個人強項和限制會幫助還是阻礙你去達成你的教育和工作目標? 為什麼和怎樣幫助或阻礙?

20. 你認為你的中文水準會促進還是阻礙你去達成你的教育和工作目標？為什麼和怎樣促進或阻礙？
21. 在你的家中、學校中或朋輩群組中，有沒有人或任何經歷可以幫助你去達成你的教育和工作計劃和目標？誰及甚麼經歷？有沒有人你認識/遇過的人或知道/經歷過的事會阻礙你去達成你的教育和工作目標？那些人和事是甚麼和為什麼？
22. 除了剛剛所提到的，有沒有任何其他人可以幫助或阻礙你去達成你的教育和工作目標？他們是誰？
23. 有沒有任何榜樣可供你去學習如何達成你的教育及工作目標呢？若有，他們是誰？你從他們身上學到甚麼？
24. 你認為有一個清晰的教育和工作計劃目標及計劃是否容易？為什麼？你知道甚麼地方有幫助你去計劃的資訊嗎？有沒有任何有關於尋找這些資訊的有趣經歷可以分享？
25. 香港有否任何東西 (例如：政策和機構等)幫助或阻礙你去訂立和達成你的教育和工作目標？
26. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標？有沒有甚麼阻礙你的教育及工作目標？若有，那是甚麼障礙呢？
27. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？為什麼？[若果沒有清晰的目標，甚麼支援可以幫助你去找較清晰的目標？]
28. 你還有任何其他關於你教育和工作路徑的經驗可以分享嗎？
29. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼？

多謝你的參與！為感謝你的參加和分享，我們贈送一張超市禮券給你。再次多謝你的參與和寶貴意見。如果你有朋友能夠參與我們的研究，可隨時與我們聯絡。

附錄五：少數族裔青年之父母訪談大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

少數族裔父母的個人訪談問題大綱 (約 1.5 小時)

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名：_____ (名字不會公開)
2. 性別：_____
3. 歲數：-_____
4. 族裔：_____
5. 宗教：_____ ☐ 沒有宗教信仰
6. 出生地方： 1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)：_____
7. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
8. 你的教育程度：

1. ☐ 未曾接受任何教育	2. ☐ 曾經受過部分小學或以下程度	3. ☐ 完成所有小學教育
4. ☐ 曾經受過部分中學教育	5. ☐ 完成所有中學教育	
6. ☐ 有職業或技術證書/文憑		
7. ☐ 副學士	8. ☐ 學士	9. ☐ 碩士或以上

9. 接受教育的地方：_____
10. 你的職業及職銜/職位：_____
11. 工作狀況： 1. ☐ 全職 2. ☐ 兼職 3. ☐ 其他：_____
12. 子女數目 (及歲數)：_____ (請列出他們的歲數：_____)
13. 子女的狀況： 1. ☐ 正在就讀中學 2. ☐ 在完成中六後，已經工作了_____年
14. 每月家庭收入 (即計算所有家庭成員每月收入的總數) (大約)：

1. ☐ \$4,000 以下	2. ☐ \$4,000-\$5,999	3. ☐ \$6,000-\$7,999	4. ☐ \$8,000 - \$9,999
5. ☐ \$10,000 - \$14,999	6. ☐ \$15,000 - \$19,999	7. ☐ \$20,000 - \$24,999	8. ☐ \$25,000 - \$29,999
9. ☐ \$30,000 - \$34,999	10. ☐ \$35,000 - \$39,999	11. ☐ \$40,000-\$44,999	12. ☐ \$45,000-\$49,999
13. ☐ \$50,000-\$59,999	14. ☐ \$60,000-\$79,999	15. ☐ \$80,000-\$99,999	16. ☐ \$100,000 及以上

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

少數族裔父母的個人訪談問題大綱

感謝您接受我們的邀請，出席是次訪談。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

首先，讓我們先談談有關語言的東西

1. 在日常生活及工作中，你最常講及寫甚麼語言？你是否明白中文（講、聽和寫）？
2. 你是否經常用你的方言和你的子女溝通？若否，你最常用甚麼語言和他們溝通？
3. 你認為你的子女在學校內或工作上，有沒有任何語言上的障礙阻礙他們與其他人溝通？你有沒有聽到過這些經歷及如果有，你可否分享其中的一些故事？

接下來，讓我們談談你與你子女的相處

4. 你瞭解你子女的學業成績嗎[當他們還是學生的時候]？
5. 在現在或過去，你有多經常幫助你的子女處理學校的功課呢？你怎樣幫他們？[甚麼令到你不常去幫助你的子女？] 在功課方面，他們會不會尋求你的幫助？你知道他們如何克服在學校遇到的學習問題嗎？
6. 在現在或過去，你有多經常出席你子女的學校活動呢？你經常出席的是哪些活動，不出席哪些活動？為什麼？
7. 在現在或過去，你有多經常接觸你子女的學校老師或其他專業人士呢？有甚麼原因令你接觸或不接觸他們？

接下來，我們談談有關教育的東西

8. 你對香港的教育制度有多大程度的瞭解？(例如不同專上教育課程的要求。)
9. 你對子女的教育成就/表現有甚麼期望？甚麼因素令你有這些期望？你如何幫助你的子女達成這些期望或目標？
10. 你對你子女的教育成就/表現感到滿意嗎？為什麼？
11. 在過去，你曾期望你的子女修讀專上課程嗎？若然，甚麼令你有這樣的期望？若否，甚麼令你沒有這樣的期望？
12. 在你看來，香港是否有很多專上教育的機會供給你的子女？
13. 在你看來，有甚麼東西可以幫忙你的子女修讀專上教育課程？有甚麼東西阻礙你的子女修讀專上教育課程呢？
14. 在你看來，專上教育課程能否為你子女的生活帶來改變呢？若然，專上教育課程能帶來甚麼改變呢？
15. 按你的經驗，專上教育課程有否為你子女的生活帶來改變呢？若然，專上教育課程帶來了甚麼改變呢？(只適用於有子女在過去 5 年內完成專上教育課程的父母。)

16. 你認為香港有甚麼東西(例如政策和機構)能幫助或阻礙你子女修讀專上教育課程呢？

現在我們討論一下有關你子女就業的事情

17. 你對子女的工作成就有甚麼期望？甚麼因素令你有這些期望？你如何幫助你的子女達成這些期望或目標？

18. 在你看來，甚麼是一份好工作？

19. 在你看來，要幫助你子女找到一份好工作，最重要的東西是甚麼？

(問題20-24 只適用於有在職子女[中六或專上課程畢業]的父母)

20. 你對你子女的工作/職業感到滿意嗎？為什麼感到滿意？為什麼感到不滿意？

21. 據你的經驗，香港是否有很多工作機會供給你的子女？

22. 你子女尋找第一份工作的經驗是怎樣的呢？

23. 按你的經驗，有甚麼東西幫忙你的子女尋找工作？有甚麼東西阻礙你的子女尋找工作？在尋找工作上，你怎樣幫助你的子女？

24. 你認為香港有甚麼東西(例如政策和機構)能幫助或阻礙你子女修讀專上教育課程呢？[若果答甚麼阻礙他們的職業生涯：你認為這些是否可以改變?為什麼?]

現在，讓我們談談你子女身邊的東西

25. 在現在或過去，你有多經常和你的子女討論他們的教育和工作計劃與目標呢？有甚麼原因令你們討論或不討論這些事情？

26. 你知不知道會否有任何人(你的家庭、社區、學校或你認識的人中) 在幫助或和你的子女討論他們的教育和工作計劃與目標？若有，他們是誰？他們怎樣幫助？

27. 當你的子女考慮自己的教育和職業生涯規劃與目標時，他們有沒有以甚麼人作為學習榜樣？若有，那榜樣是誰？在過去或現在，你的子女從他們身上學到甚麼？

28. 你知道你的子女可以在甚麼管道找到有關教育及職業生涯規劃與目標的資訊嗎？若知道，那是甚麼管道？你認為那些資訊有用嗎？

29. 你認為香港社會有多大程度容許你的子女去達成他們在教育和工作上的目標?有沒有甚麼阻礙你子女的規劃與目標？若有，那些障礙是甚麼？你認為那些障礙可否被克服及為什麼?

30. 你還有任何其他關於你子女教育及職涯規劃與目標的經驗可以分享嗎？

31. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼?

多謝你的參與！為感謝你的參加和分享，我們贈送一張超市禮券給你。再次多謝你的參與和寶貴意見。

附錄六：中學教師訪談大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

教師的個人訪談問題大綱

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名：_____ (名字不會公開)
2. 你正在任教的學校名稱：_____
(不會公開)
3. 性別：_____
4. 歲數：-_____
5. 族裔：_____
6. 宗教：_____ ☐ 沒有宗教信仰
7. 教育程度：

1. ☐ 未曾接受任何教育	2. ☐ 曾經受過部分小學或以下程度	3. ☐ 完成所有小學教育
4. ☐ 曾經受過部分中學教育	5. ☐ 完成所有中學教育	
6. ☐ 有職業或技術證書/文憑		
7. ☐ 副學士	8. ☐ 學士	9. ☐ 碩士或以上
8. 接受教育的地方：_____
9. 出生地方： 1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)：_____
10. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
11. 作為老師的年資：-_____ 年
12. 任教少數族裔學生的時長：-_____ 年
13. 你所任教少數族裔學生的年級：_____

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

教師的個人訪談問題大綱

感謝您接受我們的邀請，出席是次訪談。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

在下麵，我們將會談談有關於你及少數族裔學生的東西

1. 你教導少數族裔學生，是你自己的選擇嗎？若然，甚麼原因令你選擇任教少數族裔學生？
2. 你現在或過去亦有教導華裔學生嗎？
3. 你任教過少數族裔學生的哪些學科呢？
4. 你有否接受過任何教育與支援的訓練，是有關於少數族裔學生的？若果有，那個課程是甚麼？那個課程有多有用？若否，甚麼令到你不接受相關訓練？
5. 在教導少數族裔學生時的主要挑戰是甚麼？少數族裔學生的學習過程中的主要挑戰又是甚麼？你如何處理這些挑戰呢？
6. 在促進你教導少數族裔學生和幫助少數族裔學生的學習上，學校和政府提供了甚麼支援？這些支援有多大效用？可以分享一些經驗或例子嗎？
7. 在教導少數族裔學生及幫助少數族裔學生學習上，你需要甚麼支援呢？為何這些支援會有幫助？
8. 少數族裔學生有多經常向你詢問有關於他們學業的東西？有甚麼原因令他們向你或不向你查詢呢？
9. 少數族裔學生有多經常向你詢問教育及職涯規劃和目標的意見呢？有甚麼原因令他們向你查詢或不向你查詢呢？他們通常想得到甚麼資料？
10. 你從學校及政府中得到那些有關於少數族裔學生教育和就業資訊的支援？（例如：大學入學的中文水準要求 / 專上教育院校 / 某類職業）
11. 有關於少數族裔學生教育和就業資訊，你需要甚麼支援去幫助少數族裔學生？為何這些支援會有幫助？
12. 一般而言，你如何評價少數族裔學生的教育和工作志向/抱負呢？以你觀察，甚麼原因令他們有這樣的志向/抱負？
13. 當少數族裔學生來找你的時候，有沒有甚麼障礙阻礙你們有效地溝通？若有，這些障礙是甚麼？你如何處理這些障礙呢？

14. 你有多經常接觸少數族裔學生的家長？甚麼原因令那些家長接觸或不接觸你？甚麼原因令你接觸或不接觸那些家長？
15. 一般而言，你對少數族裔學生的教育和工作成就有何期望？甚麼原因令你有這些期望？
16. 在上述的問題中，不同族裔的學生有差別嗎？不同性別的少數族裔學生有差別嗎？若有，有甚麼差別？(這些問題可用作 Q8 至 Q15 的跟進問題)
17. 在上述的問題中，少數族裔和華裔學生之間有差別嗎？依你所見，少數族裔學生有何長處和限制？華裔學生又有何長處和限制？有沒有甚麼特定的問題/困難是少數族裔學生會遇到的？
18. 你認為政府(或政策措施)及學校可以做些甚麼來協助/支援少數族裔學生，使他們更順利在學校過渡到工作階段，以及為未來作好計劃？
19. 你還有任何其他關於少數族裔青年教育和就業規劃的經驗可以分享嗎？
20. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼？

多謝你的參與和寶貴意見。

附錄七：中學及非政府機構之社工/輔導員訪談大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究 社工/輔導員的個人訪談問題大綱(約 1.5 小時)

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名： _____ (名字不會公開)
2. 你現在所服務的學校/機構名稱：
_____ (不會公開)
3. 性別： _____
4. 歲數： - _____
5. 族裔： _____
6. 宗教： _____ ☐ 沒有宗教信仰
7. 教育程度： _____
8. 接受教育的地方： _____
9. 出生地方： 1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)： _____
10. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
11. 作為社會工作者 / 輔導員的年資： - _____ 年
12. 服務少數族裔學生的時長： - _____ 年

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

社工/輔導員的個人訪談問題大綱

感謝您接受我們的邀請，出席是次訪談。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

首先，讓我們先談談有關於你的東西

1. 你為少數族裔學生/青年提供哪些服務？
2. 你有否接受過任何有關於文化敏感度或服務少數族裔的訓練？若有，你接受過甚麼訓練？這些訓練有多有用？若否，甚麼令到你不去接受這些訓練？
3. 你亦有服務華裔學生/青年嗎？
4. 一般而言，你要處理的個案數量為何？你現時要處理的少數族裔和華裔學生/青年個案的比例是多少？
5. 在介入重點上，少數族裔和華裔之間有沒有任何分別？你可以分享一下你的經驗嗎？

接下來，讓我們談談有關於少數族裔學生/青年的東西

6. 服務少數族裔學生/青年有甚麼主要的挑戰？你如何處理這些挑戰？
7. 當少數族裔學生/青年找你時，有沒有甚麼障礙阻礙你們有效的溝通呢？若有，這些障礙是甚麼呢？你如何處理這些障礙？
8. 你們有沒有任何專為少數族裔學生/青年而設的項目/服務是有關於教育和工作計劃及目標的？若然，你提供了甚麼項目及服務？你會怎樣評價這些項目/服務的重要性及有效程度？
9. 少數族裔學生/青年有多經常向你查詢教育和工作規劃與目標的問題呢？有甚麼原因令他們向你或不向你查詢？他們通常想得到甚麼資料？
10. 你有多經常接觸少數族裔學生/青年的家長呢？有甚麼原因令你找那些家長或有甚麼原因令那些家長找你？
11. 一般而言，你如何評價少數族裔學生/青年的教育和工作志向/抱負呢？以你的觀察，甚麼原因令他們有這樣的志向/抱負呢？
12. 一般而言，你對少數族裔學生/青年的教育和工作成就，有何期望呢？有甚麼原因令你有這樣的期望呢？
13. 在上述的問題中，不同族裔的學生/青年有差別嗎？不同性別的少數族裔學生/青年有差別嗎？若有，有甚麼差別？

14. 在上述的問題中，少數族裔和華裔學生/青年之間有差別嗎？少數族裔學生/青年有何長處和限制？華裔學生/青年又有何長處和限制？少數族裔學生/青年會否遇到特定的問題/有特定的需要是有關於升學及就業的？
15. 你認為政府(或政策措施)及學校可以做些甚麼來協助/支援少數族裔學生/青年，使他們更順利在學校過渡到工作階段，以及為未來作好計劃？

現在，讓我們談談有關於教育和就業資訊及社會服務的東西

16. 若你想尋找專為少數族裔學生/青年而設的升學或就業資料，有沒有任何地方可以找到？那些資料是否有用？在你看來，香港現時為少數族裔學生/青年提供的升學及就業資料足夠嗎？
17. 若你需要為少數族裔學生/青年提供轉介服務，有沒有任何地方可以供你轉介？對於香港現有為少數族裔提供的教育和就業相關服務，你有足夠的資訊嗎？
18. 對於少數族裔的教育和就業規劃服務，你需要甚麼支援？為甚麼這些支援是重要的？
19. 你還有任何其他關於少數族裔青年教育和就業規劃的經驗可以分享嗎？
20. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼？

多謝你的參與和寶貴意見。

附錄八：僱主的個人訪談問題大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

(若你曾接受電話問卷調查，第 1 至 4 題可略過，資料可由電話調查數據查取。請由第 5 題開始填。若你未曾接受電話問卷調查，請由第 1 題開始。)

1. 公司行業性質：

- | | |
|---|--|
| 1. ☐ 政府部門及公共行政 | 2. ☐ 製造業 |
| 3. ☐ 建造業 | 4. ☐ 進出口、批發及零售業 |
| 5. ☐ 運輸、倉庫、郵政及速遞服務業 | 6. ☐ 住宿及膳食服務業 |
| 7. ☐ 資訊及通訊業 | 8. ☐ 金融及保險業 |
| 9. ☐ 地產、專業及商用服務業 | 10. ☐ 社會及個人服務業 |
| 11. ☐ 漁農、採礦、電力及氣體供應業 | 12. ☐ 其他：(請註明)_____ |
| 99. ☐ 拒絕回答 | |

2. 公司在香港成立年期：

- | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. ☐ 少於 1 年 | 2. ☐ 1-4 年 | |
| 3. ☐ 5-9 年 | 4. ☐ 10 年或以上 | 99. ☐ 拒絕回答 |

3. 公司現時在香港的員工數目 (包括所有分行或分店嘅職員)：

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| 8. ☐ 少於 10 人 | 2. ☐ 10 至 49 人 | 3. ☐ 50 至 99 人 |
| 4. ☐ 100 至 299 人 | 5. ☐ 300 至 499 人 | 6. ☐ 500 人或以上 |
| 7. ☐ 其他 (請說明) _____ | 88. ☐ 唔知道 | 99. ☐ 拒絕回答 |

4. 你負責招聘的部門員工人數：

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| 1. ☐ 少於 10 人 | 2. ☐ 10 至 49 人 | 3. ☐ 50 至 99 人 |
| 4. ☐ 100 至 299 人 | 5. ☐ 300 至 499 人 | 6. ☐ 500 人或以上 |
| 7. ☐ 其他 (請說明) _____ | 88. ☐ 唔知道 | 99. ☐ 拒絕回答 |

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

僱主的個人訪談問題大綱

第一部分：背景資料 (續前頁)

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

(若未參與本研究之僱主電話調查，請由第 1 項開始填。)

5. 姓名：_____ (名字不會公開)
6. 性別：_____
7. 族裔：_____
8. 出生地方： 1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)：_____
9. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
10. 你的教育程度：

1. ☐ 未曾接受任何教育	2. ☐ 曾經受過部分小學或以下程度	3. ☐ 完成所有小學教育
4. ☐ 曾經受過部分中學教育	5. ☐ 完成所有中學教育	
6. ☐ 有職業或技術證書/ 文憑		
7. ☐ 副學士	8. ☐ 學士	9. ☐ 碩士或以上

11. 接受教育的地方：_____
12. 職銜/職位：_____
13. 從事招聘及人力資源相關崗位多久：_____年_____月
14. 公司曾聘用在本地接受教育之少數族裔員工： 1. ☐ 沒有(✓此項毋須回答 15 及 16)
2. ☐ 有，人數：_____
16. 聘用過的少數族裔員工的種族 (可選多項)：
1. ☐ 菲律賓 2. ☐ 印度 3. ☐ 印尼
4. ☐ 尼泊爾 5. ☐ 巴基斯坦 6. ☐ 斯裡蘭卡
7. ☐ 泰國 8. ☐ 其他 (請說明：_____)
17. 聘用少數族裔員工的職位：_____

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

僱主的個人訪談問題大綱

感謝您接受我們的邀請，出席是次訪談。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

A. 共同問題 1

A1. 請簡介一下貴公司的業務性質。

A2 你公司招聘員工的程式時，是否有一套既定的程式？

A3. 若有，請簡介一下這套程式。若沒有，你公司通常如何招聘員工呢？

A4.在招聘員工方面，你公司是否有制定正式的政策(或守則)去輪選申請人呢？

A5. 若有，在那些政策或守則中，有否特定條文防止在招聘過程中出現種族歧視？若有，那些條文有何規定？據你的經驗，那些條文有多大效用？

A6. 若沒有正式的政策或守則，招聘時會以甚麼準則避免出現種族種歧視的機會？可以分享下你或者你知道負責招聘員工的同事的經驗嗎？

A7. 在招聘過程中，你期望求職者要符合甚麼主要條件呢(例如：教育程度、語文能力、特別技能和性格等)？你認為在本地受教育的少數族裔求職者最容易符合或最不容易符合的條件是甚麼？為甚麼？

A8. 你對本地受考育的少數族裔人士有何印象呢？

A9. 在過去 5 年，你公司(包括透過你或其他同事)聘用過在本地受教育的少數族裔人士嗎？(包括現職及已離職，不論在職時間長短。)

(若有，轉到 B 部；若沒有，轉到 C 部)

B. 用於在過去 5 年曾聘用本地接受教育的少數族裔員工的僱主

B1. 以你所知，貴公司大約在何時開始聘用少數族裔員工呢？

B2. 這些員工在甚麼部門及職位工作呢？

B3. 有沒有甚麼原因令你們開始聘用這些少數族裔員工呢？

B4. 你/公司考慮聘用少數族裔人士時，有沒有刻意考慮他們是否在本本地接受教育？為甚麼呢？

B5. 你覺得這些少數族裔的員工，對公司最大的貢獻有哪方面？可否分享一下你的看法或例子？

B6. 就你所知，他們在工作上會遇到哪些困難？與華裔員工的情況有沒有甚麼分別？請分享一些例子。

B7. 整體來說，你如何評價這些少數族裔員工的工作態度、能力和抱負？有哪些方面可能比華裔員工優秀？有哪些方面比較不足？

B8. 相對華裔員工，你認為少數族裔的員工對自己的升遷、待遇、在職訓練和工作發展前景的看法，有沒有甚麼分別？

B9. 比較華裔員工，你認為這些少數族裔員工對公司的歸屬感有沒有甚麼分別？如何觀察得到？

- B10. 有沒有聽聞/知道這些少數族裔員工，與華裔員工在工作間曾經有衝突？若有，是甚麼衝突？衝突的原因是甚麼？(提示：語言、文化、宗教和工作態度等) 通常誰去處理這些衝突？如何處理？請分享一下。
- B11. 以你所知，這些少數族裔員工和華裔在貴公司的待遇 (包括工作的分配、薪酬水準、晉升或受訓機會等) 有否分別？(如有，是甚麼分別？為甚麼會有這些分別？)
- B12. 你公司有否任何防止種族歧視的政策？[若有，那些政策是甚麼？你認為這些政策對少數族裔員工有足夠保障嗎？為甚麼？][若沒有，你認為公司有沒有需要制訂這些政策？為甚麼？]
- B13. 公司有發生過(或你有聽聞發生過)懷疑涉及種族歧視的個案嗎？若有，當時是如何處理？有例子可以分享嗎？
- B14. 除防止種族歧視政策外，你公司有沒有特別為少數族裔員工提供特別的支援呢？若有，那是甚麼支援，這些支援有何重要性？若沒有，你認為是否需要對他們提供特別支援？他們需要哪些支援？

(轉至 D 部)

C. 用於在過去 5 年沒有聘用本地接受教育的少數族裔員工的僱主

- C1. 在過去 5 年，你曾收過在本地受教育的少數族裔人士的求職申請嗎？若有，那些少數族裔員工通常是申請那些職位？(若沒有，轉到 C3)
- C2. 通常是甚麼原因令你公司不錄用這些少數族裔的申請人呢？有沒有一些例子？
- C3. 你覺得在甚麼情況或條件下，會令你公司積極考慮聘用本地受教育的少數族裔人士？

(轉至 D 部)

D. 共同問題 2

- D1. 作為一個僱主/公司代表來看，聘用在本地受教育的少數族裔員工會遇到甚麼困難 (或者掙紮) 呢？這些困難與貴公司的業務性質或員工文化等因素有關嗎？這些困難或掙紮有沒有機會處理？為甚麼？
- D2. 你公司是否承認少數族裔人士所考取的不同中文公開考試成績 (例如 GCE A-level, GCSE, DSE, ApL(C)等)？你會承認那些考試？不承認那些考試？為甚麼？
- D3. 除在本地受教育的少數族裔員工外，你公司有其他非華語員工嗎？(若沒有，轉至 D4)
- D4. 若有，上述那些非華裔員工在甚麼職位呢？他們在公司的處境和工作狀況，與少數族裔員工的情況有不同？(有哪些不同？為甚麼？)
- D5. 作為僱主，你認為在不聘用本地接受教育的少數族裔員工，是否可以理解呢？原因何在呢？
- D6. 作為僱主，你覺得香港的就業市場，對少數族裔的作出不公平對待的情況是否普遍呢？那些情況最容易出現不公平對待呢？
- D7. 作為僱主(公司代表)，你認為政府是否需要為聘用在本地受教育的少數族裔員工的公司提供支援呢？若有需要，那是甚麼支援呢？這些支援有何重要性？請分享你的看法。
- D8. 貴公司有參加過任何院校或機構的實習生計劃嗎？如果有在本地受教育的少數族裔學生想在到貴公司實習，你們會考慮嗎？為甚麼？

D9. 作為僱主(或公司代表)，對於在本地受教育的少數族裔僱員，你還有其他經驗和意見想我們分享嗎？

D10. 最後，如果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一些說話，你會想說甚麼？

多謝你的參與！再次多謝你的參與和寶貴意見。

附錄九：正在修讀專上課程之少數族裔青年聚焦小組大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

由中六轉至專上教育之少數族裔青年的聚焦小組訪談問題大綱

第一部分：背景資料

在我們開始討論之前，請大家先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名：_____ (名字不會公開)
2. 院校名稱：_____
3. 正在就讀的課程 (主修科)：_____

4. 已參加過或準備在未來 12 個月參加的中國語文公開試 (可✓多於一項選擇)：
1. ☐ DSE 2. ☐ ApL(C) 3. ☐ GCE-A-level 4. ☐ 其他：_____
5. 性別：_____
6. 歲數：-_____
7. 族裔：_____
8. 宗教：_____ ☐ 沒有宗教信仰
9. 出生地方： 1.☐ 香港 2.☐ 其他地方 (請註明)：_____
10. 居住香港年期： 1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
11. 與你一起居住的人 (你可✓多於一項選擇)：
1.☐ 父親 2.☐ 母親 3.☐ 兄弟姊妹 4. ☐ 祖父母或外祖父母 5.☐ 其他親戚/人
12. 兄弟姊妹數目： _____
13. 父母職業： 父親：_____ 母親：_____
14. 每月家庭收入 (即計算所有家庭成員每月收入的總數) (大約.)：

1. ☐ \$4,000 以下	2. ☐ \$4,000-\$5,999	3. ☐ \$6,000-\$7,999	4. ☐ \$8,000 - \$9,999
5. ☐ \$10,000 - \$14,999	6. ☐ \$15,000 - \$19,999	7. ☐ \$20,000 - \$24,999	8. ☐ \$25,000 - \$29,999
9. ☐ \$30,000 - \$34,999	10. ☐ \$35,000 - \$39,999	11. ☐ \$40,000-44,999	12. ☐ \$45,000-\$49,999
13. ☐ \$50,000-\$59,999	14. ☐ \$60,000-\$79,999	15. ☐ \$80,000-\$99,999	16. ☐ \$100,000 及以上

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

由中六轉至專上教育之少數族裔青年的聚焦小組訪談問題大綱

感謝您接受我們的邀請，出席是次討論。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

首先，讓我們先談談有關教育的東西

1. 你正在修讀甚麼課程？這個課程是你在中學時想要修讀的課程嗎？為什麼你會修讀這個課程？
2. 對你來說，甚麼是好的專上課程？
3. 你認為坊間是否有很多的專上教育機會提供給你？
4. 你在尋找專上教育課程時，你考慮了些甚麼？有沒有任何掙紮(例如 合適課程的資訊、是否合資格申請、財政問題等)? 你是怎樣處理這些困難和掙紮的?
5. 在你看來，甚麼東西/條件最能幫助你入讀專上教育課程？
6. 你預計專上教育將為你的生活帶來轉變嗎？若有，那是甚麼轉變？
7. 在完成這個課程後，你認為你會否可以尋獲更好的工作？[或令你較為容易去再進修?]為什麼？
8. 你認為有良好的中文 (包括 說、聽和寫) 對於你將來的發展是否重要?為什麼? 為什麼否?
9. 當你仍然是中六學生時，甚麼影響了你升學及工作計劃的決定？

現在，讓我們談談有關於你自己及周遭與教育及工作有關的東西

10. 甚麼幫助或阻礙你去達成你的教育和工作目標？
11. 甚麼資訊可以幫助你去計劃你的教育及職涯？
12. 香港有否任何東西 (例如：政策和機構等)幫助或阻礙你去訂立和達成你的教育和工作目標？
13. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標?有沒有甚麼障礙阻礙你去達成你的計劃和目標？若有，那是甚麼障礙呢？
14. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援？為什麼? [若果沒有清晰的目標，甚麼支援可以幫助你找到較為清晰的目標?]
15. 你還有任何其他關於你教育和工作計劃與目標的經驗可以分享嗎？
16. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼？

多謝你的參與！為感謝你的參加和分享，我們贈送一張超市禮券給你。再次多謝你的參與和寶貴意見。如果你有朋友能夠參與我們的研究，請與我們聯絡。

附錄十：由中六轉至就業之少數族裔青年聚焦小組大綱

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

由中六轉至就業之少數族裔青年的聚焦小組訪談問題大綱(約 1.5 小時)

第一部分：背景資料

在我們開始訪談之前，請你先提供你的個人資料。請放心，你的身份和所提供的資料將會絕對保密，而相關資料只會用作研究之用。

1. 姓名：_____ (名字不會公開)
2. 職業及職銜/職位：_____
3. 工作狀況：1. ☐ 全職 2. ☐ 兼職 3. ☐ 其他：_____
4. 你的月入：\$ _____
5. 已參加過或準備在未來 12 個月參加的中國語文公開試 (可✓多於一項選擇)：
1. ☐ DSE 2. ☐ ApL(C) 3. ☐ GCE-A-level 4. ☐ 其他：_____
6. 性別：_____
7. 歲數：- _____
8. 族裔：_____
9. 宗教：_____ ☐ 沒有宗教信仰
10. 出生地方：1. ☐ 香港 2. ☐ 其他地方 (請註明)：_____
11. 居住香港年期：1. ☐ 自出生起 2. ☐ _____ 年 _____ 月
12. 與你一起居住的人 (除非你選擇「6 獨住」，否則你可✓多於一項選擇)：
1. ☐ 父親 2. ☐ 母親 3. ☐ 兄弟姊妹 4. ☐ 祖父母或外祖父母 5. ☐ 其他親戚/人 6. ☐ 獨住
13. 父母職業：父親：_____ 母親：_____
14. 每月家庭收入 (即計算所有家庭成員每月收入的總數) (大約)：

1. ☐ \$4,000 以下	2. ☐ \$4,000-\$5,999	3. ☐ \$6,000-\$7,999	4. ☐ \$8,000 - \$9,999
5. ☐ \$10,000 - \$14,999	6. ☐ \$15,000 - \$19,999	7. ☐ \$20,000 - \$24,999	8. ☐ \$25,000 - \$29,999
9. ☐ \$30,000 - \$34,999	10. ☐ \$35,000 - \$39,999	11. ☐ \$40,000-\$44,999	12. ☐ \$45,000-\$49,999
13. ☐ \$50,000-\$59,999	14. ☐ \$60,000-\$79,999	15. ☐ \$80,000-\$99,999	16. ☐ \$100,000 及以上

香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究

由中六轉至就業之少數族裔青年的聚焦小組訪談問題大綱(約 1.5 小時)

感謝您接受我們的邀請，出席是次討論。（訪問員簡單介紹研究及同意書內容後，請受訪者簽署同意書。）

第二部分：訪談問題

首先，讓我們先談談有關你工作的東西

1. 你是否滿意你現在的工作？為什麼？你這份工作最好和最差的東西是甚麼？
2. 你在找尋你第一份工作時的經歷是怎樣的？一般來說，你認為四周是否有很多的工作機會給你？為什麼？
3. 據你的經驗，甚麼東西有助你求職及阻礙你求職？
4. 你會怎樣評價你現在的工作狀況 [0-10 分，若果 0 分=非常差; 10 分= 非常好]? 為什麼？
5. 對你來說，甚麼是好的工作？
6. 你認為在你身邊的人(例如 家人、朋友、親戚、前輩、以前的老師等) 是否希望你找到一份好的工作？為什麼？若果你是這樣認為，他們說了些甚麼？
7. 對你來說，甚麼東西最能幫助你尋獲好的工作？為什麼？
8. 觀望將來，你認為你會否可以尋獲更好的工作？為什麼？
9. 你認為少數族裔青年跟其他香港年青人找到一份好工作的機會相近嗎？為什麼？

接下來，讓我們來談談有關教育的東西

10. 你是否想接受專上教育？若果是，什麼令到你追求它？若果否，什麼令到你不追求它？
11. 當你想到是否進修時，你會考慮甚麼東西？(題示：例如 學術能力、對學習的興趣、財政問題、家人期望等)
12. 對你來說，甚麼東西可以幫助你去追求專上教育及甚麼東西可以阻礙你去追求專上教育？
13. 直至現時為止，你會怎樣評價你的教育成就 [若果 0 分=非常差; 10 分= 非常好]?為什麼？
14. 你認為在香港有否任何東西 (例如：政策和機構) 幫助或阻礙你對升讀專上教育？

現在，讓我們談談有關於你自己及周遭與教育及工作有關的東西

15. 你認為你是否一個有能力的人？你怎樣知道的？
16. 你有沒有任何人生目標？[如果沒有，你認為有人生目標是否重要?] 它們是否需要跟你的工作及職涯有關係？為什麼？
17. 你認為你的個人強項和限制會幫助還是阻礙你去達成你的教育和工作目標？為什麼和怎樣幫助或阻礙？
18. 你認為你的中文水準會促進還是阻礙你去達成你的教育和工作目標？為什麼和怎樣促進或阻礙？
19. 在你的家中、學校中或朋輩群組中，有沒有人或任何經歷可以幫助你去達成你的教育和工作計劃和目標？誰及甚麼經歷？有沒有任何你認識/遇過的人或知道/經歷過的事會阻礙你去達成你的教育和工作目標？那些人和事是甚麼和為什麼？
20. 除了剛剛所提到的，有沒有任何其他人可以幫助或阻礙你去達成你的教育和工作目標？他們是誰？
21. 有沒有任何榜樣可供你去學習如何達成你的教育及工作目標呢？若有，他們是誰？你從他們身上學到甚麼？

22. 你認為有一個清晰的教育和工作計劃目標及計劃是否容易?為什麼?你知道甚麼地方有幫助你去計劃的資訊嗎? 有沒有任何有關於尋找這些資訊的有趣經歷可以分享?
23. 香港有否任何東西 (例如： 政策和機構等)幫助或阻礙你去訂立和達成你的教育和工作目標?
24. 你認為香港社會有多大程度容許你去達成你的教育及工作目標?有沒有甚麼阻礙你的教育及工作目標?若有，那是甚麼障礙呢?
25. 在幫助達成你的教育及工作目標上，你需要甚麼支援? 為什麼? [若果沒有清晰的目標，甚麼支援可以幫助你去找找到較為清晰的目標?]
26. 你還有任何其他關於你教育和工作路徑的經驗可以分享嗎?
27. 若果想請你向本地受教育的少數族裔青年講一句說話，你會說些甚麼?

多謝你的參與！為感謝你的參加和分享，我們贈送一張超市禮券給你。再次多謝你的參與和寶貴意見。如果你有朋友能夠參與我們的研究，可隨時與我們聯絡。

附錄十一：18歲以下問卷調查家長同意書（學生問卷調查）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育與發展事業路徑研究
18歲以下問卷調查家長同意書

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請 貴子女參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次問卷調查屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。貴子女只須填報獲分發的一份問卷，填報時間約需25分鐘。貴子女可自由按自己的想法選擇答案及回答問卷題目，所填報的答案會被化為集體數據處理和分析。只有研究團隊才可獲得數據內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。貴子女的個人身份也會被嚴格保密。

自願參與

貴子女的參與純屬自願性質，過程中他/她可隨時終止參與而不會有任何後果。如果他/她在問卷完成前退出，貴子女已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝 貴子女的參與，在完成問卷後，他/她會收到一份價值\$20的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡（地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵至 simonchan@hkbu.edu.hk）。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得 貴子女作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院（九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓）查詢。

-

家長 / 監護人同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意讓子女參與是次研究。

家長/監護人姓名：_____ 日期：_____

家長/監護人簽名：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄十二：中四至中六學生問卷調查同意書 (學生問卷調查)

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
問卷調查同意書 (中四至中六學生)

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。
是次問卷調查屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。你只須填報獲分發的一份問卷，填報時間約需 25 分鐘。請自由按自己的想法選擇答案及回答問卷題目，你所填報的答案會被化為集體數據處理和分析。只有研究團隊才可獲得數據內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份和資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在問卷完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝你的參與，在你完成問卷後，你會收到一份價值\$20的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵至 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓 9 樓) 查詢。

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____ 日期：_____

家長/監護人姓名 (十八歲以下參加者)：_____

家長/監護人簽名

(十八歲以下參加者)：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄十三：18 歲以下個人訪談家長同意書（中四至中六學生訪談）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
18歲以下個人訪談家長同意書

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請 貴子女參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

貴子女會被邀接受個人訪談，訪談屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。訪談需時約為一小時三十分鐘，過程中 貴子女可自由表達意見和分享經驗，我們會在訪談時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你有權要求取閱訪談內容的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。 貴子女的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

自願參與

貴子女的參與純屬自願性質，過程中他/她可隨時終止參與而不會有任何後果。如果 貴子女在訪談完成前退出，已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝 貴子女的參與，在他/她完成訪談後，會收到一份價值\$100的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡（地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵致 simonchan@hkbu.edu.hk）。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得 貴子女作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院（九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓）查詢。

家長 / 監護人同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意讓子女參與是次研究。

參與者姓名：_____

家長/監護人姓名：_____

家長/監護人簽名：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄十四：個人訪談同意書 (中四至中六學生訪談)

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
個人訪談同意書 [中六學生 (處於升學或就業過渡期)]

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次個人訪談屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。訪談需時約為一小時三十分鐘，過程中你可自由表達意見和分享經驗，我們會在訪談時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你有權要求取閱訪談的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在訪談完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝你的參與，在你完成小組訪談後，你會收到一份價值\$100的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵至 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓) 查詢。

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____ 日期：_____

家長/監護人姓名 (十八歲以下參加者)：_____

家長/監護人簽名
(十八歲以下參加者)：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄十五：個人訪談同意書（已完成專上教育的在職少數族裔青年）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
個人訪談同意書 (已從專上教育畢業的在職少數族裔青年)

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次個人訪談屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。訪談需時約為一小時三十分鐘，過程中你可自由表達意見和分享經驗，我們會在訪談時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你有權要求取閱訪談的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在訪談完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝你的參與，在你完成小組訪談後，你會收到一份價值\$100的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵致 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓) 查詢。

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄十六：個人訪談同意書（有失業經歷少數族裔青年）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
個人訪談同意書 (已從專上教育畢業的在職少數族裔青年)

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次個人訪談屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。訪談需時約為一小時三十分鐘，過程中你可自由表達意見和分享經驗，我們會在訪談時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你有權要求取閱訪談的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在訪談完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝你的參與，在你完成小組訪談後，你會收到一份價值\$100的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵致 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓) 查詢。

-

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____

研究團成員簽名：_____

日期：_____

日期：_____

附錄十七：個人訪談同意書（少數族裔青年之父母/僱主）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
個人訪談同意書 (少數族裔家長 / 僱主)

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次個人訪談屬本研究的其中一部份，目的是搜集家長或潛在僱主對少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。訪談需時約為一小時三十分鐘，過程中你可自由表達意見和分享經驗，我們會在訪談時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你有權要求取閱訪談的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在訪談完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝你的參與，在你完成小組訪談後，你會收到一份價值\$100的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系，電話：34117142 或電郵致 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓) 查詢。

-

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____

日期：_____

研究團成員簽名：_____

日期：_____

附錄十八：個人訪談同意書（教師、社工/輔導員訪談大綱）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
個人訪談同意書 (老師 / 輔導員或社工)

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次個人訪談屬本研究的其中一部份，目的是搜集老師 / 輔導員或社工對少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。訪談需時約為一小時三十分鐘，過程中你可自由表達意見和分享經驗，我們會在訪談時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你有權要求取閱訪談的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在訪談完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵致 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓) 查詢。

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄十九：焦點小組同意書（正在修讀專上課程之少數族裔青年/ 中六畢業後已就業的少數族裔青年）

香港浸會大學 青年研究實踐中心
香港少數族裔青年的教育和就業路徑研究
焦點小組同意書 (中六畢業後已就業的少數族裔青年)

香港浸會大學青年研究實踐中心誠意邀請你參與一項由平等機會委員會撥款進行的研究，研究目的是探討和瞭解香港少數族裔青年的教育及就業的路徑。

是次焦點小組屬本研究的其中一部份，目的是搜集少數族裔青年從學校到就業過渡期的經驗和看法，瞭解其中可能影響這個過程的因素和機制。小組由大約5位完成中六後已就業的少數族裔青年組成，討論需時約為一小時三十分鐘，你可在小組討論中自由表達意見和分享經驗，我們會在小組討論時進行錄音，以作為紀錄、澄清內容和分析之用，你可要求取閱有關你討論部分的文字檔。只有研究團隊才可獲得訪談的資料內容，而這些資料會儲存於由密碼保護的區域網絡或存放於青年研究實踐中心上鎖位置。所收集的資料只會作為研究和學術用途，並會在研究完成後二十四個月內銷毀。你的個人身份會被匿名處理，資料也會被嚴格保密。

你的參與

你的參與純屬自願性質，過程中你可隨時終止參與而不會有任何後果。如果你在訪談完成前退出，你已提供的資料會被清除，不會被編入研究報告中。為了感謝你的參與，在你完成小組訪談後，你會收到一份價值\$100的禮券。

聯絡資料

如你對這研究有任何疑問，請與研究負責人陳德茂博士聯絡 (地址：香港浸會大學浸會大學道校園教學及行政大樓十樓社會工作系；電話：34117142 或電郵至 simonchan@hkbu.edu.hk)。如你想知更多任何有關研究參與者的權益，或你覺得作為參與者的權益沒有被妥當處理，你可電郵香港浸會大學研究倫理委員會 (hkbu_r_華裔@hkbu.edu.hk) 或致函香港浸會大學研究院 (九龍塘浸會大學教學及行政大樓9樓) 查詢。

參加者同意聲明

我已閱讀和明白以上內容，並已獲得此同意書副本一份。我願意參與是次研究。

參與者姓名：_____

參與者簽名：_____ 日期：_____

家長/監護人姓名 (十八歲以下參加者)：_____

家長/監護人簽名

(十八歲以下參加者)：_____ 日期：_____

研究團成員簽名：_____ 日期：_____

附錄二十：非政府組織和政府現時提供的教育和就業支援服務

為少數族裔提供個人成長或就業發展服務的非政府組織	
組織與服務	網址及聯絡電話。
香港浸信會社會服務處 少數族裔青年就業服務（EYES）-高中生的職業發展	網址： https://www.bokss.org.hk/tribution-minority-services/service?id=125&úlang=en 聯絡電話： 電話：3413-1686/2708-8461 Whatsapp：6153-1773
香港社區網路連結中心 少數族裔青年發展專案-終身教育研討會	網址： https://www.hkcnlink.hk/em-youth-development-project/ 聯絡電話： 電話：3955-1555
鄰社輔導會-少數族裔支援服務中心 青年計劃-個人成長計劃和職業發展	網址： http://www.naac-touchcentre.org.hk/?a=group&id=youth_programme 聯絡電話： 電話：2988-1422
元朗大會堂少數族裔支援服務中心 少數族裔支援服務-青年部	網址： http://www.sscem.org/napalese.php?page=page_10 聯絡電話： 電話：2479-9757 Whatsapp：6434-2721

提供中文課程的機構		
機構/組織	課程/計劃	網址及聯絡電話。
浸信會愛群社會服務-少數族裔服務	非華語離校生職業中文課程證書（15歲及以上離校生）	網址： https://www.bokss.org.hk/tribution-minority-services/service?id=202&\ulang=en 聯絡電話： 電話：2708-8461
明愛社區發展服務	少數族裔語言方案	網址： http://cd.caritas.org.hk/new/em.htm 聯絡電話： <u>炮臺山中心</u> 電話：2887-0567 <u>西灣河中心</u> 電話：2147-5988 <u>石硤尾中心</u> 電話：2741-3767
僱員再培訓局	通用技能培訓課程-工作場所語言（職業粵語/職場中文）	網址： https://www.erb.org/training_courses/erb_courses/course_categories/courses_special_service/en/ 聯絡電話： 電話：182-182
香港警務處	寶石計劃	網址： https://www.facebook.com/Project-Gemstone-%E5%AF%B6%E7%9F%B3%E8%A8%88%E5%8A%83- 聯絡電話： 電話：3661-9234
香港國際社會服務社少數族裔希望支助服務中心	粵語和英語語言班	網址： http://www.isshk-hope.org/ 聯絡電話： 電話：2836-3598

新家園協會-家庭中心	語言類	網址： http://www.nhahome.hk/web/subpage.php?mid=161 聯絡電話： 居家中心（油麻地） 電話：3610-4418 居家中心（深水埗） 電話：3610-4428
鄰社輔導會-少數族裔支援服務中心	中文課程	網址： http://www.naac-touchcentre.org.hk/ 聯絡電話： 電話：2988-1422
職業訓練局	非華語人士粵語生存/社交課程（NCS）	網址： http://www.vtc.edu.hk/vec/intro_eng_em.html 聯絡電話： 電話：2595-8119
元朗大會堂少數族裔支援服務中心	中文（粵語）語言班	網址： http://www.sscem.org/education.php 聯絡電話： 電話：2479-9757

網上求職平台	
流行的線上工作門戶	
平台	網址
cpjobs.com	https://www.cpjobs.com/hk/
CTgoodjobs	https://www.ctgoodjobs.hk/
Jobmarket	https://www.jobmarket.com.hk/
jobsDB	https://hk.jobsdb.com/hk
JUMP	https://jump.mingpao.com/

怪物	https://www.monster.com.hk/trex/
招聘	https://www.recruit.com.hk/
政府運營的平台	
平台	網址
公務員事務局	https://www.csb.gov.hk/english/recruit/7.html
少數族裔就業服務-勞工處互動就業服務	https://www2.jobs.gov.hk/1/0/WebForm/information/en/em/em_index.aspx
互動就業服務-勞工處	https://www1.jobs.gov.hk/1/0/WebForm/Default.aspx
政府青少年網站	https://www.youth.gov.hk/en/gov-job/index.htm

非政府組織和政府提供的就業支援服務

非政府組織提供的就業服務		
組織	對象	網址及聯絡電話
浸信會愛群社會服務-少數族裔青年就業服務 (EYES)	15-29 歲少數族裔青年	網址： https://www.bokss.org.hk/tribution-minority-services/service?id=125&úlang=en 聯絡電話： 電話：3413-1686/2708-8461 Whatsapp：6153-1773
基督教勵行會 – 閃耀坊 (社區共融及種族和諧活動就業支援計劃)	少數族裔居民	網址： http://shine.christian-action.org.hk/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=77 聯絡電話： 屯門中心 電話：3188-4555 佐敦中心 電話：3422-3820
香港基督教服務-少數族裔服務 (一體化計劃下的就業支援服務)	少數族裔	網址： http://hkscheer.net/about/about-cheer 聯絡電話： 電話：3106-3104

香港社區網絡 - LINK Centre	少數族裔	網址： http://www.hkcnlink.hk/employment-services/ 聯絡電話： 電話：3955-1555
香港 SKH 麥理浩夫人中心-少數族裔服務部（先鋒計劃）	18 歲以上非華語人士，英語和/或粵語流利	網址： http://docs.wixstatic.com/ugd/107465_9221947db1594b8ea3c595ea765b6590.pdf 聯絡電話： 電話: 2751-6226（Sunny Lau/Jamuna Gurung） WhatsApp/Viber:9389-1243
香港國際社會服務社 – 就業服務	非華裔人士	網址： http://www.isskh-hope.org/employments%20services.html 聯絡電話： 電話: 2864-6703/2836-3598 Whatsapp 電話：5188-8044
新家園協會-家庭中心	少數族裔	網址： http://www.nhahome.hk/web/subpage.php?mid=179 聯絡電話： <u>居家中心（油麻地）</u> 電話：3610-4418 <u>居家中心（深水埗）</u> 電話：3610-4428
小彬紀念基金會 The Zubin Foundation	少數族裔	網址： https://www.zubinfoundation.org/opportunity-bank-job 聯絡電話： 電話：9133-4700
元朗大會堂少數族裔支援服務中心（就業服務）	少數族裔	網址： http://www.sscem.org/employment.php 聯絡電話： 電話：2479-9757

政府提供的就業服務

課程/部門	對象	網址/位址和聯絡電話。
青年就業及培訓計劃 – 展翅青見 (YETP)	所有年齡在 15 至 24 歲之間、學歷在副學位或以下的年輕輟學者	網址： https://www.yes.labour.gov.hk/Home?c=en 聯絡電話： 聯絡電話：2112-9932 九龍辦事處：2382-3121 香港辦事處：2147-1096
勞工處就業輔導組 - 西九龍中心	香港居民	地址： 九龍長沙灣道 303 號長沙灣政府合署 9 樓 聯絡電話： 電話：2150-6397
勞工處 - 就業一站	香港居民	地址： 新界天水圍天青大廈天青康樂及社區大廈 4 樓 401 室 聯絡電話： 電話：3692-5750

向少數族裔提供服務的非政府組織

組織	目標	網址及聯絡電話
浸信會愛群社會服務-少數族裔服務	6-29 歲的兒童和青年	網址： https://www.bokss.org.hk/tribution-minority-services/service?id=125&úlang=en 聯絡電話： <u>少年兒童服務</u> 電話：3413-1556 <u>青年就業處</u> 電話：3413-1686/2708-8461 Whatsapp：6153-1773

明愛青少年及社區服務	各個年齡段的人	網址： http://klbcc.caritas.org.hk/private/document/730.pdf 聯絡電話： 香港島 <u>明愛莫張瑞勤社區中心</u> 電話：2816-8044 <u>香港仔明愛社區中心</u> 電話：2552-4211 <u>明愛賽馬會青少年綜合服務-赤柱</u> 電話：2813-6644 九龍 <u>九龍明愛社區中心</u> 電話：2339-3713 <u>明愛青少年賽馬會綜合服務-黃大仙</u> 電話：2382-0265 <u>牛頭角明愛社區中心</u> 電話：2750-2727 新界 <u>荃灣明愛社區中心</u> 電話：2493-9156 <u>明愛青少年賽馬會綜合服務-梨木樹</u> 電話：2425-9348 <u>明愛區青年外展社會工作隊-屯門</u> 電話：2463-3139
香港華人基督教青年會-少數族裔服務	各個年齡組別人士	網址： https://www.facebook.com/ymcaemservice/ 聯絡電話：2617-7233

基督教行動-陽光中心	中小學生 婦女 青年 成人	網址： http://www.christian-action.org.hk/shine/ 聯絡電話： <u>屯門中心</u> 電話：3188-4555 <u>佐敦中心</u> 電話：3422-3820
香港基督教服務-少數族裔服務	兒童 中小學生 婦女和女童 青年和成人	網址： http://www.hkcs.org/en/services/mrcs 聯絡電話：2731-6248
香港社區網路連結中心	兒童 青年 成人	網址： https://www.hkcnlink.hk/ 聯絡電話：3955-1555
香港家庭福利會-綜合家庭服務	家庭	網址： https://www.hkfws.org.hk/en/how-we-help/integrated-family-services/integrated-family-service-centre 聯絡電話： <u>北角綜合家庭服務中心</u> 電話：2832-9700 <u>油塘綜合家庭服務中心</u> 電話：2775-2332 <u>順利綜合家庭服務中心</u> 電話：2342-2291 <u>深水埗（西）綜合家庭服務中心</u> 電話：2720-5131 <u>將軍澳（南）綜合家庭服務中心</u> 電話：2177-4321

		葵涌（南）綜合家庭服務中心 電話：2426-9621
香港 SKH 麥理浩夫人中心- 少數族裔服務	兒童 青年 成人 家庭	網址： http://www.skhlmc-em.org 聯絡電話：2427-2218
香港保護兒童協會 兒童及家庭服務中心（九龍 城）	18 歲或以下的兒童和青少 年及其家庭	網址： https://www.hkspc.org/php/webcms_en/public/mainpage/ch_main.php3?refid=6 聯絡電話：2760-8111
香港國際社會服務社少數族 裔希望支援服務中心	兒童 青年 成人	網址： http://www.isshk-hope.org/ 聯絡電話：2836-3598
新家園協會-家庭中心	小學生 青年 成人	網址： http://www.nhahome.hk/web/subpage.php?lang=hk&mid=122 聯絡電話： <u>居家中心（油麻地）</u> 電話：3610-4418 <u>居家中心（深水埗）</u> 電話：3610-4428
聖雅各福群會-灣仔綜合家 庭服務中心	兒童 婦女 家庭	網址： https://ifsc.sjs.org.hk 聯絡電話：2835-4342
鄰里輔導會-少數族裔支援 服務中心	兒童 青年 婦女 家庭	網址： http://www.naac-touchcentre.org.hk/ 聯絡電話：2988-1422

撒瑪利亞香港撒瑪利亞防止自殺會 24 小時多種語言防止自殺服務	所有年齡組別人士都會經歷巨大的壓力或自殺	網址： https://samaritans.org.hk/ 聯絡電話：2896-0000
香港康復與犯罪預防學會	吸毒問題患者及其家庭	網址： https://www.sracp.org.hk/en/services/care.html 聯絡電話：2323-3983
小彬紀念基金會 The Zubin Foundation	有特殊教育需要的兒童家長 婦女和女童 青年 成人	網址： https://www.zubinfoundation.org 聯絡電話：2540-9588
仁愛堂社區中心	兒童 青年 女人 家庭	網址： https://www.cc.yot.org.hk/service-unit/ethnic-minorities/ 聯絡電話：2655 7521/2655 7542
循道衛理楊震社會服務處-油尖旺家庭教育及支援中心	青年 成人	網址： http://www.yang.org.hk/en/service_detail.php?id=26#service_detail03 聯絡電話：2781-2921/6821-9115/6821-9114
元朗大會堂 - 少數族裔支援服務中心	中小學生 青年 成人	網址： http://www.sscem.org/ 聯絡電話：2479-9757

聯絡我們
平等機會委員會

電話：(852) 25118211

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

網站：www.eoc.org.hk 網站

地址：香港黃竹坑香葉道41號16樓

電話短訊：6972566616538（供聽障/有語言障礙人士使用）

香港浸會大學青年研究實踐中心

電話：(852) 34117143

傳真：(852) 34116628

電郵：cyrp@hkbu.edu.hk

網站：<https://cyrp.hkbu.edu.hk/>

地址：九龍九龍塘浸會大學道 15 號教學及行政大樓 13 樓 AAB1315

免責聲明

本報告由香港浸會大學青年研究實踐中心於2020年6月為平等機會委員會編寫，僅供參考。本報告中的任何內容均未提供或意圖提供法律或其他專業建議。不應依賴本報告的內容。本報告中的所有資訊僅代表作者的個人意見，不代表香港浸會大學和平等機會委員會。

如有任何查詢或需要進一步資料，請聯絡有關政府部門、非政府組織、教育機構及學校專業人士。

版權所有：平等機會委員會和香港浸會大學青年研究實踐中心。除根據《版權條例》第528章，在沒有平等機會委員會和香港浸會大學青年研究實踐中心事先書面許可的情況下，任何部分不得複製。

版權所有，不得侵權。

(內容以英文報告為準)