

男人新天地2

思達計劃2.0服務檢討及
男士工作實務智慧



明愛賽馬會思達計劃- 男士社交及情緒支援服務

主辦機構



捐助機構



香港賽馬會慈善信託基金

男人新天地2

思達計劃2.0服務檢討及
男士工作實務智慧



明愛賽馬會思達計劃 - 男士社交及情緒支援服務

主辦機構

 香港明愛
Caritas
HONG KONG

捐助機構



香港賽馬會慈善信託基金



男士新天地 2

思達計劃 2.0 服務檢討 及 男士工作實務智慧

地址：香港黃大仙樂善道 26 號東頭社區中心 2 樓

電話：2649 9158

電郵：fsmensproject@caritassws.org.hk

網址：<http://mencentre.caritas.org.hk>

出版：香港明愛家庭服務

督印人：林綺雲

設計：Raymond Ma

出版日期：二零二二年十月

非賣品

版權所有 不得翻印

ISBN：978-988-74686-5-3

1. 目錄	3
2. 序	4
3. 引言及鳴謝	5
4. 明愛家庭服務總主任的話	6
5. 明愛賽馬會思達計劃及明愛男士成長中心簡介	6
6. 男士的親密關係介入 – 知行易徑的應用及經驗分享	8
7. 男士的情緒介入 – 轉化情緒規條男士小組經驗分享	20
8. 男士的父職介入 – 為甚麼要為特別為爸爸提供支援服務？	32
9. 男士服務反思	50
10. 思達計劃服務輸出數字統計、 使用者背景數據分析及服務項目成效評估	51
11. 思達頻道及網絡工作經驗	63
12. 思考男性運動在香港的可能議題	70
13. 思達會員對本計劃的感言	74
14. 後記	76



序

過去三年

思達 服務超過 2100 位男士，服務總人次超過 20000。
提供 3612 節網上及實體男士諮詢
舉辦 788 節社區男士成長活動，男士成長小組，及各式男士成長講座
發表了男士網上自學影音資源 143 項
策動男士參與義工服務達 988 小時
並為業界舉辦專業培訓共 33 節，參與人次達 966 人

我們 見證過去三年中使用過思達計劃服務的男士們，他們面對接踵而來的社會或家庭挑戰，仍積極面對生活，衝破困難，創出男士生命新意義。

我們希望借這本服務手冊，總結過去三年為男士提供社交，情緒，及父職三個範圍的實務經驗，讓有興趣的業界同工們參考，並為男士服務的未來發展路徑，提出一些討論。

引言及鳴謝

感謝香港賽馬會慈善信託基金捐助，讓明愛家庭服務得於過去三年，開展新一期的明愛賽馬會思達計劃 - 男士社交及情緒支援服務，為身處各種生活境況的男士，提供一站式的社交及情緒支援服務。（註：思達計劃第一期服務於 2016 年 2 月開始至 2019 年 5 月完成）

於第一期的思達計劃，我們總結了非標籤化，脫離家庭為本的視角，並針對男士的特性及需要而設計的多元化服務手法，成功地使男士更有信心參與社福機構舉辦的成長活動。

在新一期思達計劃，除了持續改進社交及情緒這兩項焦點服務，我們亦增設了強化父職這項新服務元素，並建立一個網上男士持續自學平台，旨為男士社群提供一個一站式的服務起點。

總結過去三年新一期思達計劃經驗，我們發現：

- ▶ 就服務需要特性，成年男士同樣有社會服務的需要，他們傾向藉學習新知識或新技能以處理生活上困擾，多於與人傾吐。
- ▶ 就應對問題特性，男士傾向抽離地看問題。透過各種男士群組，並結合適合男士特性的體驗式學習，讓他們離開慣性思維、擴展視野，從多角度反思當前生活上的困擾。
- ▶ 就使用服務特性，男士在「純男班」社群中較易透露心底話，有助鬆綁情緒。若男士置身男女並存的群體，則較易受限於僵化性別角色期望，傾向展現相對優勢，而不經意收藏被他們認為較軟弱的另一面。一個專為男士提供服務的單位，例如明愛賽馬會思達計劃，形象上及實踐上均較易獲取男性服務受眾的認同及信心。
- ▶ 就家庭崗位性別分工，新世代男士頗願意積極參與家事並以為己任，但面對文化制度上的不配合（例如男士一般工時更長及較難獲批家事假），容易形成期望落差，公私兩難。他們不再願意遵循嚴父角色舊路，但在言教、身教及家事參與上，卻缺乏適合新一代為人夫或人父者的論述依據，進退無度。

以上種種觀察，均有助我們推敲未來各種男士服務發展路徑。我們感謝過去三年積極參與及支持思達計劃的眾多男士們，得到他們信任，及願意分享男士心聲，讓我們更明白當今男士所面對的處境與糾結，實不止於單單考慮提昇個人適應力，更重要是覺察並探索社會與個人之間的矛盾與張力，以及僵化的性別交往結構，才是沉重擔子的壓力源頭。



明愛家庭服務總主任的話

社會上不斷討論「傳承」、「保育」、「文化遺產」，在明愛家庭服務，我們非常珍惜我們的男士服務。

明愛賽馬會思達計劃，在歲月的洗禮下，已完成另一項傳承使命，亦將家庭服務的男士工作帶進另一個里程碑。

同工的創意、熱誠，願意與服務使用者同行，我們用不同的介入手法，轉化男士的情緒規條，成立 PAPA Zone 建立家庭中父職的位置，使用桌上遊戲開拓男士的心靈世界，並運用網上服務、輔導服務，喚醒男士持續成長的動機，尊重性別不同，各有所需，縱然在疫情下，仍然竭而不捨地提供適切的服務。

我們非常感謝香港賽馬會慈善信託基金捐助，支持思達計劃，亦感激曾給予我們專業意見的學者、各界別的朋友，使我們能互勵互勉，改善服務，更感激各位服務使用者給我們的支援，計劃雖然暫告一段落，但我們真的捨不得你們，在未來的日子，希望能夠繼續將思達計劃的精神，服務社群。

作為服務總主任，我實在非常欣賞思達計劃同工的團隊精神，「以人為本」的工作熱誠，理論與實踐並重，並身體力行，為香港男士服務寫下光輝的一頁，我們不吝惜藉着思達計劃建立的專業知識，我們會希望多和業界分享，傳承擁有“Gender Perspective”的服務，如同“Cedar”——香柏樹一樣，不屈不撓。

明愛家庭服務
總主任
林綺雲

明愛賽馬會思達計劃及明愛男士成長中心簡介

明愛賽馬會思達計劃簡介

明愛賽馬會思達計劃（下稱本計劃）是香港賽馬會慈善信託基金捐助的男士社交及情緒支援服務，「思達」譯自英文『Cedar』即聖經中的香柏樹，是建設聖殿的木材。思達計劃的名稱就是比喻男士的成長，除了個人的發展，也包括群體性及靈性層面的成長。

本計劃重視男士在社交及情緒上持續學習及成長，一直為男士提供優質的網上及實體的學習活動和支援小組，協助他們擴展具積極意義的社交生活，發展更具支持性的人際關係，亦能面對自己內在矛盾經驗，能更成熟地處理情緒及種種生活逆境。

此外，我們亦重視深化父職工作，為一眾準爸爸及新手爸爸，提供各項育兒知識，發展父親與子女關係的活動，積極推動兒童成長路上需要父親全面參與的重要訊息。

本計劃的新精神在於「喚醒男士持續成長的動機，鼓勵男士持續成長的平台」。為達至這個目標，我們過去數年極力發展網上宣傳工作，推廣思達計劃的形象及服務。新一代已習慣使用社交應用程式，透過這些新興渠道，思達能更有效接觸潛在男士受眾。

為增加男士受眾使用服務的動機，思達計劃綜合網上及實體的立體介入手法。透過社交應用程式，定期推出與男士社交、男士情緒，及新手爸爸相關的有用資訊，誘發目標對象在網絡討論。接續以網上講座和活動，吸引公眾參加，並從中招募有興趣進一步持續成長的男士，參與實體小組或工作坊，深入學習，並將所獲經驗透過種種媒介，回饋社群，形成良性循環，使實務經驗得到累積。本計劃成功樹立了專為男士提供專門及專業服務的公眾形象，觸發更多男士主動透過熱線查詢服務，亦增加更多其他社會服務團體的轉介及合作機會。

觀察過去數年思達計劃服務受眾的背景，超過六成的男士年齡在四十歲或以下，而單身的男士亦佔整體服務受眾六成以上。至於四十至六十歲的佔其餘三成許，已婚或有伴侶的佔三成許。從以上參加者大約年齡及婚姻數目分佈，側面引證了成年單身男士的服務空隙巨大。隨著年歲，他們離開了青少年服務範疇，卻未能踏入家庭服務，他們的議題包括未能結識異性，社交圈子薄弱，工時長收入低擔子重，孤單感沉重，意義感迷失等等亞健康狀況，並非既有常規社會服務主力關注的範圍。亦有部份已婚男士受困中年危機，生活壓力重及家庭支援弱，而想尋找人生新出路。

故此，本計劃針對上述男士的服務需要，架設鼓勵男士持續成長的服務平台，包括男士熱線及網上諮詢，結合網上及實體的活動推行手法，創新性的男士單次諮詢介入法，短期個別輔導，精神科醫生社區會談，主題式男士周會，男士義務工作發展，網上男士自學資源等等服務內容，讓男士從不同使用服務起點後都有後續參與及發展空間。

最後，本計劃亦重視服務經驗傳承。三年以來我們為業界舉辦了多場網上及實體的專業培訓，描述為面對社交、情緒、或父職挑戰的男士們提供專業介入的經驗。我們亦重視與一些主要服務對象為男性的服務單位，例如戒賭和戒毒服務，及與性相關問題行為，男性童年創傷等等，加強專業交流及對話。不少男士遇上的難題，往往不止於表面問題本身，更涉及背後僵化的性別角色，及家庭和社會制度對兩性形成代代相傳的狹窄及壓迫的性別期望，形成落差出現時的巨大張力。所以當介入男士議題時，須同時兼具性別敏銳角度及制度性張力的理解，方能離開將「男人問題化」，及「問題男人化」。

明愛男士成長中心簡史

1998年明愛家庭服務正式成立全港首間專為男士而設的明愛男士成長中心，附設於沙田明愛蘇沙伉儷家庭服務中心內。2000年起多個明愛家庭服務單位亦加入了男士服務的行列，為各區男士提供服務。直到2013年得到社署提供黃大仙東頭社區中心一角作為「明愛男士成長中心」的獨立會址。2016年香港賽馬會慈善信託基金向香港明愛家庭服務撥款，於上址設立「明愛賽馬會思達計劃－男士社交及情緒支援服務」，為全港男士提供更多元化的男士服務。

明愛男士成長中心於2003年舉辦第一屆男人節，意念是鼓勵男士遇困不惑，持續成長。推動男士積極面對困難，亦肯定男士於家庭及社會不同崗位的付出與貢獻，值得紀念。

明愛男人節定於4月10日，寓意四十不惑。迎接男性新中年，如何總結男士人生上半場得與失，如何克服各種誘惑及挑戰，更好為下半場開局，對每位男士都是重要的課題。

今日的明愛男士成長中心，不止關心男士們所面對的家庭及關係上難題，亦同時關注影響每一代男性成長的性別文化及制度因素，期望男士能有更高覺察，去建立性別更平等及更尊重人性的個人及家庭生活。

知行易徑的應用及經驗分享
男士的親密關係介入：



游達裕、黃大傑

背景

在明愛賽馬會思達計劃 - 男士社交及情緒支援服務（思達計劃）第一期之初（2014 至 2015 年間），我們發現一群有社交需要的年輕男士，他們總是找不到合適自己的社會服務中心。他們的社交網路僅限於家人和工作伙伴；而朋友或教會的教友亦不多，甚至對自己的處境感到不滿意，但又沒有辦法改變現狀。

當這群年輕的男士嘗試尋求協助的時候，卻總是找不到合適的社會服務：他們不在兒童和青年綜合服務的服務之列，因為超過 24 歲；他們不是綜合家庭服務的目標服務使用者，因為該服務以「兒童為重、家庭為本、社區為基礎」為定位，是為家庭度身定做的，但他們的關注往往不是與家庭有關；他們更不在隱蔽青年 / 精神健康的服務範圍之內。

這班年輕男士希望有更多的朋友可分享感受，交流經驗，也想結識女朋友，踏入另一個人生階段，但卻知道自己不受女性歡迎；他們發現自己可輕易在網上與其他人交流，但現實裏，他們跟身邊朋友進行面對面的交談則困難得多；他們想在社交關係中保持自信，但有些甚至無法與他人保持眼神交流；他們努力想成為一個有社交吸引力的人，但就不斷責備和批評自己，認為自己永遠做不到。

這群男士不懂得表達情緒和感受，予人一種很理性的印象。然而，Parkins (2012) 指出，男士與女士一樣，彼此也有情緒和感受，只是男士普遍不知道如何表達。Floyd (2017) 亦提出，男性傾向透過一些具體行動來傳達愛意，而不是通過口頭表達，然而情感溝通的能力會大大影響親密關係的發展。此外，我們察覺到這群男士擅於解決問題，但卻缺乏恰當的社交技巧。他們對自己和其他人的敏銳度亦很低，嚴重妨礙與其他人交往，遑論與異性建立親密關係。

為了滿足這群男士的需要，防止因缺乏溝通能力而產生各種困擾，我們嘗試去接觸他們，發展這項以滿足社交需要為目的之計劃，特別是與異性建立親密感方面。

為了支援這群孤寂 (socially deprived) 和被忽視的男士，計劃從他們最關心的議題開始 - 建立親密關係，設計了一系列提升社交能力感的培訓活動。不過，他們往往對群體缺乏歸屬感，安全依附的經驗亦很貧乏，也未能掌握親密關係的重要元素，因此該計劃以「提供一個令他們感到被接納的社群」為服務方向，讓他們在群體裏建立信心，展開真誠的互動，並加強他們的歸屬感，從而在互相支持的社群中學習，逐步提升建立親密關係的能力。

最後，我們希望，他們可以通過自己的經驗去支援其他處於類似情況的男士，藉此為這群體作出貢獻。

服務概念

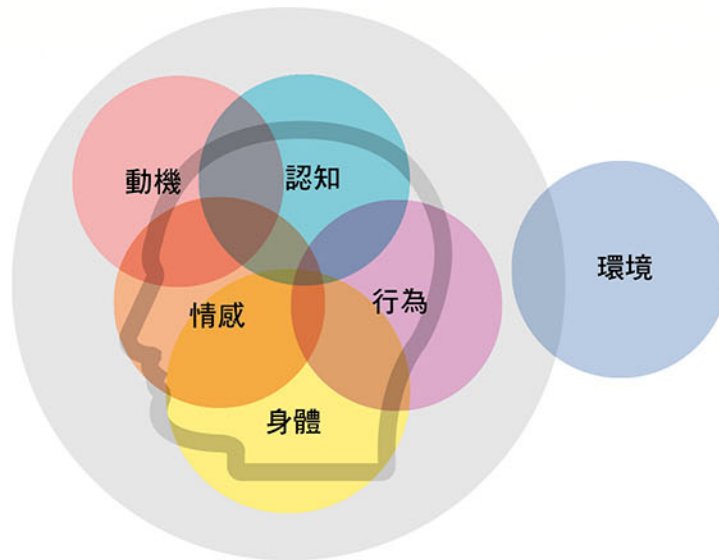
知行易徑框架

我們以知行易徑理論 (Strategies and Skills Learning and Development) 為基礎 (曾家達, 2013)，設計此項協助男士促進親密關係的計劃。知行易徑是由曾家達根據其過去 30 年的豐富實踐經驗，據社交技巧訓練 (Social Skills Training) 方法開發而成。他發現人類的生活世界是以一種非常複雜的方式構成，我們很難完全掌握。知行易徑讓人通過學習和發展新的策略與技巧，以處理個人生活及人際關係，從而更有效地達到生活目標，滿足需要。在知行易徑系統之中，人與環境的互動是基於多項應變模式，藉此去掌握複雜多變的生活世界，它主要包含六個領域：環境 (Environment)、動機 (Motivation)、情緒 (Emotion)、認知



(Cognition)、身體 (Body) 和行為 (Behavior)。這六個領域提供了一個精簡的框架，促進我們制定介入策略，協助服務使用者有系統地透過行為表現去達致個人目標。

知行易徑理論六個領域圖示



同時，知行易徑是一個有系統的學習模型，相信人類大多數的行為是能夠從學習得來的，而模仿或觀察學習是我們很重要的學習方式。我們都有各自需要及目標，並會採取不同的行動嘗試達成，但各種行動或行為，對於達成目標的效能均有不同。知行易徑認為問題行為並非是人的問題，只是由於我們採用了無效的方法而已。當我們掌握了有效的新策略及技巧，就能夠取締以往習得的無效行為，並從而達成自己的理想目標，建立新經驗。根據知行易徑的理論，服務使用者並非單純地學習有關技巧，更要確認自己的需要，然後轉化為學習目標，並掌握如何籌劃有效的策略。

親密關係與知行易徑

以互動交流模式去檢視親密關係 (Reis & Shaver, 2018)，會發現當其中一方披露自己的感受和經驗時，對方的回應會令自己感到被明白、肯定和關懷。這過程是互惠相向並讓大家更願意走近對方，親密感亦油然而生。

知行易徑更進一步指出，當兩人相遇，一起經歷了許多重要的時刻，走過歡樂悲傷的日子，自然會產生共鳴，親密關係便會逐漸發展起來。尤其在關係中，大家都能夠滿足自己各方面的需要，包括歡愉、接納、關懷、刺激、成長發展等，就更是發展親密關係的重要基礎 (曾家達, 2017)。儘管不少人能夠建立親密關係，但他們並不一定掌握親密關係裏以上的重要元素。

而知行易徑的六個領域，正為設計親密關係的介入服務提供重要指引。

環境領域 - 指社會環境包括：社會現實例如社會系統、社會制度、習俗、規範、法規與文化等；我們與各社會現實之間的互動關係；人與人之間的關係與互動。

環境會對人們發展親密關係產生很大的影響。例如，一個人是否能發展親密關係，很大程度上取決於他/她的社交圈子，社交圈子闊的人較容易找到志趣相投的對象，進一步發展親密關係。此外，朋友和伴侶可以是

很好的模範，成為我們學習社交技巧的對象，他們亦能夠為自己的社交行為提供有價值的回饋，使我們能夠更有效地學會發展親密關係。

奈何，近年網絡上對男女議題的討論，總是對單身男士賦予負面標籤，例如：電車男、宅男、獨男等，為這些單身男士帶來很大的社交壓力，窒礙他們拓展社交圈子。如果沒有了這些標籤效應，相信他們會更勇於嘗試，並願意投入學習親密關係的技巧。因此，我們應該倡議為他們營造一個更加包容和支持的氛圍，以促進他們的學習，並且能夠在安全和接納的群體中，通過不斷實踐而得到改進。

動機領域 - 指驅使人們作出行動的元素，包括個人需要、渴望、成就等

性滿足是親密關係中極之重要的需要。除此以外，人們可以在親密關係中滿足其他重要的需求，如被傾聽和理解、被關心和關注、感覺被尊重、刺激和歡愉等。這些不同的需求成為男士學習和發展親密關係的強大動力。

情感領域 - 指各樣的情感及情緒

當人們處於親密關係中，會開放自己，展示自己真誠的一面，但同時伴隨著會受到傷害的風險。雖然親密關係會為我們帶來很多好處，讓我們感到愉悅、被明白和接納等，但我們也害怕在關係中被拒絕，或受到傷害，從而產生巨大焦慮，阻礙我們在親密關係中自然地表露自己。因此，我們應該更好地認識及管理自己的情緒，特別是社交焦慮，以便能夠順利地與他人發展親密關係。此外，敏銳地察覺和回應對方的情感，亦是與對方產生共鳴的重要途徑。

認知領域 - 指個人價值觀、態度、對事物的知識、理解和認知

儘管許多人渴求親密關係，但未必每人都知道當中的基本組成部分和如何發展。許多人認為，只要在正確的時間遇到正確的人時，親密關係就會自然發展。這對某些人來說可能是真的，但不是對所有的人都是如此；因此，我們應該掌握關於親密關係的正確知識與理論，這將成為指導他們有效發展親密關係的行動指南。

身體領域 - 指身體生理層面上的元素，包括感觀、狀態、外型等

良好的外形、衣著及外觀等可以對他人產生吸引力，特別是對異性而言。然而，許多單身男士並沒有充分意識到這一點的重要性。因此，幫助他們改善自己的外表、穿著合宜的服飾等，都可增強他們發展親密關係的信心。

行為領域 - 指因應環境作出的反應、基於追求目標而展開的行為

沒有適當而有效的社交技巧，是很難發展親密關係的，而發展出親密關係所需的是遠遠超過一般的社交技巧，這包括探索和理解自己和對方的需要，有目的地分享以產生共鳴及創造有意義的共同經驗。這些都是發展親密關係的重要元素，不過以上範疇在一般社交技能培訓中很少被提及。再者，我們需要製造安全的環境，讓服務使用者能通過有系統的學習，逐步掌握這些技巧和策略，並且在實踐中慢慢建立信心。同時，我們鼓勵他們可以在中心或自己的社交圈子中，不斷練習並持續改善。

將問題重構為未被滿足的需求

問題重構是知行易徑介入的重要第一步，它能夠將服務使用者的困擾或關注點，重新理解為自己未被滿足的需要，並轉化為學習目標，藉此提升改變動機。遇到困擾時，很多人都被眼前的問題所掩蓋，只是埋首解決



問題，結果只令自己看到重重障礙，卻不察覺自己的需要。這樣，不單會影響他們的情緒，亦不容易找到出路。我們需要協助他們將焦點重心轉移到自己的需要和目標之上，讓他們明白過往出現的困擾是在他們追求自己的需要時，採取了無效的行為所致。發現並確認他們個別的需要，有助他們訂立清晰的方向，進而學習及開發目標導向的策略與技巧。這樣可以讓服務使用者看見希望及改變的可能性。

介入模型



階段一：推廣與導向

形式及途徑：海報、短片、貼文、宣傳、網上報名、個人面見

對應領域：動機（Motivation）

網上推廣

- 針對目標群體，選擇他們熟悉的媒介進行宣傳，如搜尋引擎、Facebook、Youtube 和熱門論壇的宣傳橫幅等；
- 善用目標群體對發展異性親密關係的關注；
- 使用正面、非污名化的字眼吸引目標群體，如「親密關係」、「陪伴」、「溝通技巧」、「學習」、「從孤寂到共聚」等。

熱線和轉介

- 宣傳熱線支援服務，向他們介紹男士社交支援服務；
- 透過其他網上外展服務，向 24 歲或以上的男士介紹本服務，並轉介合適男士；
- 由父母、家人及朋友轉介；
- 由專上教育機構的學校社工轉介。

接觸與導向

- 在處理熱線和社交媒體上的諮詢時，我們會努力去與他們建立信任關係，並明確地澄清服務的重點。
- 在初次接觸潛在服務對象時，我們盡力理解他們的社交需要，以及現在受限制的社交生活。
- 擴展服務使用者對親密關係的關注，不單是異性，亦包括與朋友、合作伙伴和家庭成員的關係，並為他們提供一個路線圖，說明如何透過有效的技巧及策略，去發展親密關係。

階段二：提升動機

形式及途徑：工作坊、講座、中心活動

對應領域：動機（Motivation）、認知（Cognition）、環境（Environment）

動機提升

- 在工作坊 / 講座中，帶領服務使用者分享對親密關係的共同關注，讓他們產生共鳴和歸屬感，並促進相互支持的氣氛；
- 運用不同手法，如：Wordcloud、投票、小組分享等，確認和緩解他們社交上的焦慮感和被標籤的感覺，讓他們接納社交和親密關係是正常的需要，引領大家朝向建立親密關係的目標進發；
- 以知行易徑的角度闡釋親密關係，並為發展親密關係提供清晰的指引；
- 介紹有系統地發展親密關係的步驟，以提高他們的學習動機；
- 以角色扮演、對話練習，提高他們對社交互動的興趣。

階段三：技巧及策略的學習

形式及途徑：小組

對應領域：環境（Environment）、動機（Motivation）、情緒（Emotion）、認知（Cognition）、身體（Body）和行為（Behavior）

增進親密關係的小組

- 透過體驗性和系統性的練習，協助組員學習所需的技巧和策略，以增進親密關係。這些技巧包括：聆聽框架讓組員分辨出對方表達的體驗、事實和需要，並掌握其重要性；回應技巧讓對方感到被明白和尊重，更進一步讓雙方產生共鳴；策略性的自己披露增加彼此的信任；有效維持交談的技巧等。
- 除了技巧，組員亦學會籌劃促進親密感活動的策略：針對雙方的生活世界，並對應彼此的需要、處境、特性和力量（曾家達，2017，頁 300-303）而安排適當的活動，藉此進一步增進彼此的親密感。
- 實戰練習：其中一節小組，我們邀請女義工跟個別組員輪流交談，讓他們能應用所學到的技巧，並將練習過程錄影。之後，小組會一起審視錄影片段，組員可從社工和其他組員的回饋中得到很大啟發，學會如何改進。
- 透過小組的相互回饋，提高組員對人際交往的行為、交談模式、衣著和體態等的敏銳度。
- 發掘參與者的能力（Strength），從而提高他們在社交上的自我效能感和動力。
- 透過小組的信任歷程，組員可自在地表露自己，並且在接納的氣氛下建立友誼，讓大家感到被關心和理解。



階段四：由學習轉化到生活

形式及途徑：活動、互助小組、個人面見、WhatsApp 群組

對應領域：環境（Environment）、動機（Motivation）、情緒（Emotion）、身體（Body）和行為（Behavior）

支援網路

- 服務使用者可以參加中心的其他活動，令社交生活變得更多姿多采，如桌上遊戲、烹飪、自我認識、義工服務等，我們亦鼓勵他們組織社交活動，吃飯、行山、看電影等，藉此增加社交互動的體驗；
- 社會協助推展這些活動，並確保以上活動是在互相接納、包容的氛圍中進行；
- 在社工的支持下，服務使用者在活動中與其他人交往，能夠練習和實踐這些社交技巧；
- 社工在不同活動裏觀察和記錄組員的表現，並對他們提供回饋；
- 親密關係小組結束之後，組員以 WhatsApp 群組形式保持連繫，藉此獲得同伴支持與維持關係；
- 舉辦互助小組，使小組成員可以每月定期見面，分享大家的社交經驗，藉此獲得情感支持，同時增加他們練習這些技巧的動力。

階段五：充權及貢獻

形式及途徑：義務工作、分享、籌辦多元活動

對應領域：環境（Environment）、情緒（Emotion）、行為（Behavior）

- 邀請服務使用者向大眾和本中心的探訪者分享他們的經歷、困難及轉變。從而引起社會對他們在發展親密關係的關注；
- 邀請有不同才能的成員舉辦各類型活動，協助其他服務使用者認識自己及增潤多方面知識，如九型人格（Enneagram）、分享網上交友的經驗、烹飪及健體等；
- 協助籌辦男士活動，並且以自身經驗去協助大眾對男士需要有更深的認識。

服務成效

該計劃對服務使用者產生了非常正面的影響，他們在服務裏得益不少。首先，62 名小組成員在參加親密關係小組後，他們的社交能力感得到了明顯的提升。第二，小組結束後的一年，許多組員的改變得到進一步加強。第三，共 586 名男士參加了中心 56 個相關的活動 / 小組，大多數參加者表示他們的期望和目標已經達到，對這些活動 / 小組亦感到滿意。第四，在其他活動中，社工對這些參加者進行大量的觀察，發現他們在過去幾年能不斷進步。最後，小組成員在中心以外能夠自行組織各類社交活動，從而擴闊社交圈子。

小組成效

組員的改變

在過去幾年，我們共舉行 9 個促進親密感的男士小組，共 62 名組員參加。根據他們在小組前後的問卷結果，我們發現組員在以下方面有了明顯改善。

問卷內容 (1 - 非常不同意；4 - 無評論；7 - 非常同意)	小組前平均分 (A)	小組後平均分 (B)	平均分改變 B - A (T 值)
1. 我有信心與朋友發展及維持大家感興趣的話題。	4.30	5.55	1.23 (7.99) *
2. 我與一般異性交談時會感到很焦慮。(* 低分者較佳)	4.80	3.35	-1.45 (-6.14) *
3. 我有信心跟朋友交談時能促進彼此的親密感覺(共鳴)。	3.64	5.35	1.71 (9.41) *
4. 我懂得與朋友發展大家感興趣的活動。	3.62	5.18	1.56 (9.79) *
5. 在交談中，我能夠準確掌握對方的意思、情緒和需要。	3.47	5.11	1.64 (8.10) *
6. 我懂得在交談中能在對方留下好印象。	3.58	5.05	1.47 (8.96) *
7. 我有信心與異性發展大家感興趣的活動。	3.37	4.79	1.42 (6.38) *

* $p < 0.01$, T 檢定

簡而言之，他們在親密關係方面的社交能力明顯增強，並達致統計學上的顯著水平(T 檢定， $p < 0.01$)。

小組的長期成效

大約在小組結束後一年，我們向組員發出一份問卷，以了解他們在親密關係中的社交能力是否有改變，近三分之二的組員作出回答(回覆率為 63.6%)。總體而言，他們同意以下改善的地方(1：完全不同意，2：不同意，3：相當不同意，4：相當同意，5：同意，6：完全同意)。

- 與朋友/家人/親密伴侶的溝通有改善。(平均 4.52)
- 能與朋友/家人/親密伴侶保持較長時間的交談。(平均 4.43)
- 能更準確地掌握朋友/家人/親密伴侶的意思和情緒。(平均 4.38)
- 更有信心向朋友/家人/親密伴侶表達自己的觀點和想法。(平均 4.43)
- 更有信心與朋友/家人/親密伴侶發展親密關係。(平均 4.67)

即使在小組結束一年之後，他們在提高親密關係的社交能力方面仍有進一步的改善，展示出小組的長期效果，這是非常令人鼓舞的成果。

參與者對於親密關係的活動/小組的正面回饋

針對 56 個關於提高親密關係能力的工作坊和小組，586 名參與者在活動/小組後填寫檢討問卷，以下是檢討問卷的結果。

- 能夠達到其目標(提高建立親密關係的能力是目標之一)：平均 5.15 (1：完全不能達到，6：完全達到)
- 能夠滿足參與者的期望：平均 5.15 (1：完全不能達到，6：完全達到)
- 對活動/小組感到滿意：平均 5.27 (1：完全不認同，6：完全認同)
- 願意向他們的朋友推薦該活動/小組：平均 5.17 (1：肯定不推薦，6：肯定會推薦)
- 認為該活動/小組對他們有用：平均 5.00 (1：完全沒有用，6：非常有用)



從以上數據可知，參與者認同活動 / 小組能夠達到其目標（提高建立親密關係的能力），也能滿足他們的期望。總的來說，他們對這些活動 / 小組感到滿意，並認為它們很有用。

社工的觀察

除了參加親密關係工作坊和小組外，服務使用者還會參加中心的其他活動，以豐富社交生活，增強與其他人的互動。由於男士的社交網路頗為狹窄，以致他們無法應用從工作坊 / 小組學習得來的社交技巧，而中心則可提供大量的機會，讓他們在活動中練習有關技巧。社工觀察到，他們在這些活動之中，通過與他人的自然交流，社交能力亦有所提升。

例如，在桌上遊戲活動和規劃義工活動時，大家既要合作，也會出現競爭的場景，他們能展示出處理衝突和促進團體合作的能力。社工亦不時提醒他們要分享自己的想法和感受，而不是只專注於處理當下的事務。通過這種方式，他們可以獲得新的經驗，也藉此練習促進親密關係的技巧，包括明白自己與他人的感受，重視彼此的價值觀等。有些組員甚至可將這些技巧應用到他們的日常生活中。

其次，他們更樂於關注其他人，並懂得表達關心。當組員分享他們的往事和憂慮時，其他人會專心聆聽，以接納的態度去陪伴左右，並且會顧及對方的感受。當知道有組員遇到困難，其他人也會主動發送訊息表達關懷，甚至提供協助。這顯示組員們能建立互相支援網絡。

此外，組員在與他人相處時，他們的敏銳度亦大大提高，包括對自己和對方的需要、彼此交談的過程，以及自己跟別人的交往模式等。

最後，組員擴大了自己的社交網路。除了中心的活動外，他們經常自發組織聚會。例如，他們在小組後相約一起吃飯，在中心外組織桌上遊戲聚會、行山和其他聯誼活動。他們在中心既認識不同的朋友，也通過這些朋友進一步擴闊社交圈子，大大豐富了人際交往的經驗，並增強了社交能力。而且，他們可以從其他人的網絡得到支持，如透過朋友的資訊，將合適的工作介紹給其他組員，並在必要時徵求意見。

如上所述，這些都是他們在發展親密關係方面的成就與改變。

經驗轉化 - 開發培訓材料

在工作坊和小組培訓中，我們發現服務使用者可以通過有系統的步驟，學習有關的技巧和策略。隨著經驗的積累，我們開發了許多培訓材料，如結構性和體驗性練習、技巧示範和聆聽練習使用的短片等。通過這個過程，培訓內容進行了很大的完善和改進。我們還邀請了一些服務使用者協助製作短片，使培訓材料更加貼近他們的處境。雖然我們投入了大量時間和精力去開發這些培訓材料，但相信這將大大有助於積累和轉化我們的實務知識。

從實踐中學習

服務使用者既要掌握促進親密關係的關鍵要素，亦需要練習這些技能和策略，以提高他們在親密關係中的實踐能力，而實踐、練習和回饋是這個過程中的重要部份。很多服務使用者因各種原因而感到自卑，所以必須要建立一個安全和信任的環境，讓他們敢於嘗試，在練習中不斷得到改進。此外，這學習過程是按循序漸進的原則來發展，有系統地協助他們逐步掌握當中技巧和策略，並提高他們的自我效能感。例如，先安排大量的聆聽練習，讓服務使用者能對他人的意思、情緒和需要更加敏銳，才學習如何回應。組員一起回顧實戰練習的錄影片段，也是一個非常有效的學習方法。透過審視的過程，他們能夠提高社交的敏銳度，並整合之前所習得的

社交技巧。此外，女義工參與即場練習，亦大大提高組員的參與度。據我們的觀察，服務使用者對此感到非常雀躍，發現對談練習非常貼近真實情境，故此覺得有很大幫助。

在現實生活中應用

服務使用者須在日常生活中應用這些社交技巧和策略，才能真正提升促進親密關係的能力。因此，如何協助他們將學習所得轉移到日常實踐中，正是我們最關心的課題。為了達到這個目的，我們制定了幾個策略。首先，我們以循序漸進的方式，鼓勵他們在日常生活中安排實踐練習，例如，徵得朋友的同意後，他們將與朋友的閒談錄音，然後在下一次小組裏提出來檢討。之後，進一步鼓勵他們與朋友開展大家感興趣的活動。

總結

在親密關係裏能滿足各種需要，但不幸地，有一班男士在人際關係中感到無助。即使渴望跟異性發展親密關係，卻未能有合適的社會服務能夠幫助他們，這讓我們反思現時的社會服務是否出現縫隙，未能照顧他們的需要呢？

近年，社交科技軟件愈見發達，人們比以往更願意花時間在網絡上與人交流，但真實面對面交流的機會卻愈來愈少。社會正在急劇轉變，欠缺社交經驗的男士更難以擴展社交圈子，變相欠缺逐步建立社交能力的機會，加上長時間單身的標籤效應，更打擊他們的信心和自尊感，而我們相信這情況只會愈趨嚴重。

我們以性別角度出發，明白男士在人際互動中，他們的情感表達雖然是有別於女士，但他們仍可透過系統性的學習，掌握相關的技巧和策略。而且，在安全、接納的環境裏不斷練習和實踐技巧，讓他們建立親密關係的能力得以提升和不斷擴闊社交圈子，在群體裏發揮所長並協助其他同路人。我們更發現在小組結束後一年，許多組員在建立親密感的能力上可持續進步。

總括而言，我們以協助單身男士建立親密感能力為焦點，而這班男士亦將結識女性、跟她們發展親密關係視為終極目標。本計劃能擴闊他們對親密關係的想像，並且對個人成長有很大幫助，包括認識親密關係裏的重要元素、懂得逐步發展親密關係的途徑、更加敏銳自己和別人的需要、在關係裏更懂得照顧彼此的需要，在中心裏 / 小組外逐步擴闊自己的社交圈子，以及在群體裏能貢獻所長。

參考文獻

曾家達 (2017)。《學習改變生活：知行易徑系統》。香港：策馬文創。

Floyd, K. (2017). The understated affection of fathers. Retrieved January 21, 2021, from <https://theconversation.com/the-understated-affection-of-fathers-76850>

Parkins, R. (2012). Gender and Emotional Expressiveness: An Analysis of Prosodic Features in Emotional Expression. Griffith Working Papers in Pragmatics and Intercultural Communication 5(1), 46-54. https://www.griffith.edu.au/__data/assets/pdf_file/0026/363680/Paper-6-Parkins-Gender-and-Emotional-Expressiveness_final.pdf

Reis, H. T., & Shaver, P. (2018). Intimacy as an interpersonal process. In H. T. Reis, (Eds.). Relationship, well-being and behavior: Selected works of Harry T. Reis. Routledge

Tsang, A. K. T. (2013). Learning to change lives: The strategies and skills learning and development system. University of Toronto Press.



男士的親密關係介入： 知行易徑的應及經驗分享 - 回應

侯雪媚

（明愛曉暉計劃－童年創傷輔導服務項目主任）

明愛賽馬會思達計劃裡的男士社交訓練是最喜愛的項目。想起當初這群欠缺社交技巧的男生，礙於過去的成長遭遇，或是較有困難表達自己，明白別人，令他們欠缺社交生活，也欠缺朋友，常常感到孤單及無助，他們參與了這個計劃，看到他們一群人去行街，一起玩桌遊，更看到臉上的自信和笑意，我想，這些服務的提供，一切都是有意義的。

開始的時候，我們發現社會上有一群年青的男生，被社會輿論冷嘲熱諷為獨男，甚至是一些更負面的字眼，是一群不會吸引異性的人，難得的是他們自己也會不自覺的評價自己沒有能力，樣子漂亮的女孩只能遙遠的崇拜，這些機會不會是屬於自己的，俗語所說只能做觀音兵，或是台灣人口中的工具人，他們自己好努力令別人喜歡自己，卻又苦無自信和機會。

我們都相信，自信和能力，都是可以透過學習和經驗訓練出來的，所以明愛賽馬會思達計劃提出了這個社交技巧訓練課程，這些和坊間的所謂識女仔的課程不同，他們由學習和人相處開始，一起去學習溝通方法，當然包括與異性溝通，然後加上一些體驗，例如一起玩，一起煮食，一起做義工，學習策劃和領導。

當然他們也有很多人際之間衝突的情況，但這是人際相處的必然部份，也透過在中心一些真實的組員之間的相處互動，學習解決問題，澄清誤會，中心就是自己和別人社交的真實和實驗的場地。

欣喜的看到他們的成長，也希望社會上有更多服務，讓這群沒有特別問題的孤單男生，有更多透過學習和經驗而來的成長。

轉化情緒規條男士小組經驗分享
男士情緒介入：



梁仲康

男士情緒介入一直是男士服務的核心工作，本文嘗試結合男士特性及「沙維雅模式」開展男士情緒小組，並總結當中的男士實務經驗及得著，反思男士的特性及需要。

本文結構如下：

A. 男士特性簡介	E. 參加者回饋
B. 沙維雅模式的簡介	F. 男士情緒服務的再思
C. 小組宣傳及推行	G. 精神科醫生對服務的回饋
D. 小組實踐經驗	

A. 男士特性簡介

平等機會委員會於2012年曾就《性別定型及其對男性的影響 探索性研究》發表報告，發現香港普遍男士均會面對以下的狀況：

1. 發現香港男性仍然抱有很多傳統的性別觀念，但在新的經濟和社會環境下，已缺乏可以讓他們擁抱這些傳統觀念要求的物質基礎。傳統和轉變的想法常常並存。
2. 男性都把工作與男性身份掛鉤。工作的重要性在於它給予男性經濟能力照顧家庭並可以肩負起傳統性別規範對他們要「養妻活兒、供書教學」的要求，甚至有男性認為只有當自己的收入足夠支持家人的生活時，才可以使家庭和睦。
3. 對於男性來說，他們不但要有能力照顧家庭，能力還要比妻子高，才算是真男人。換言之，男性的尊嚴是建基於與女性的比較和他的相對優勢。因此，男性的壓力是原於他們不但要和其他男性競爭比較，還要時刻鞭策自己超越身邊的女伴。在這樣的氛圍下，未能符合期望的男性就會覺得沒有面子，自尊受損和自信心受打擊。
4. 面對各種婚姻衝突，男士往往選擇容忍，避免和太太互相指罵，因為他們認為家庭和睦是大前題，只有忍受下來才能達致和諧，而這種容忍其實並沒有處理男士心裡的不滿。

由此可見，男士傾向重視自己的工作身份多於自己的本身價值，傾向重視自己的行為 (Doing) 多於自己的存在 (Being)，傾向靠外在競爭多於內在來肯定自己。這亦使男士依賴客觀的成功來建立自己主觀的自尊及自信心，而成功的路上亦要不斷壓抑自己的情緒及想法，忽視自己的內心聲音，彷彿想隔絕一切在成功路上的痛苦及迷茫，盡可能寄情於外在的工作中。長期忽視自己內心的男士，往往對自己的情緒、感覺，期望及渴望等都一無所知。

由區祥江及曾立煌所撰寫的《男性輔導新貌》中亦有引述不同學者的說法，提到男士的情感世界往往受到兩種阻礙，就如得到了「情緒便秘」及「情緒無能」：一種是處理情緒的方法就是壓抑；另一種是難以和他人作情感交流。這就像男士和他人的情感連接是斷開的，令男士難以認識自己的情緒，亦同時難以和他人的情緒作良好的互動。

再者，忽略自己的情緒為男士帶來不少精神健康問題。一直支持本計劃的精神科專科醫生曾章僑醫生於臨床診症上亦有相類似的觀察：「男士由於長期忽視自己的內心，往往對於自己的身體及情緒的反應均不敏銳，亦難以理解早期精神症狀的身心病徵。而男士往往未能覺察這些身心的關連，令早期徵狀變得嚴重，甚至影響了生活時，他們才會開始關注。」



B. 沙維雅模式的簡介（介入模式）

「沙維雅模式」（Satir Model）

是以維琴尼亞·沙維雅（Virginia Satir, 1916-1988）命名的一種成長模式。同時亦是一種家庭治療，著眼於家庭對人的影響。家庭既是人出生後首個處所，亦是人學習應對模式的關鍵所在。當人遇上壓力時，應對姿態往往影響人的各種功能（表現）。了解自己心的底層，並於底層作轉化才能有效作出改變，在面層作轉化往往只能事倍功半。因此往往案主所面對的困難，都能視為一個成長的契機。

個人內在的冰山比喻（冰山理論）

沙維雅所提倡的家庭理論有很多，如家庭規條、溝通理論等，而其中一個很有名的理論就是冰山的比喻。她認為當我們觀察他人時，很多時候都只會留意到表面的行為，如：說話內容、表情、聲線、姿勢等，但這些猶如像冰山在海面一角；沉在海面下是我們看不清楚的部分，當中還有應對習慣、感受、感受的感受、觀點/思想、期望、渴求、自性/本質等。而這些部分往往對我們影響更深，甚至主導了我們的表面行為。而重拾這些內在本質，能幫助我們重新連結自己內在，亦更立體地認識自己，而不是以行為認識自己。沙維雅相信冰山的每層都是自尊感的反映。



照片取自維基百科 (<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%B6%AD%E7%90%B4%E5%B0%BC%E4%BA%9E%C2%B7%E8%96%A9%E6%8F%90%E7%88%BE#/media/File:VirginiaSatir.jpg>)

冰山的各層關係

沙維雅亦提出冰山的每層是環環相扣的且互為影響的，因此介入可以於每一層發生，而一層的轉變只會影響另一層。在小組的設計當中，我們的重點放於男士如何受到社會所規範而變得情感阻塞，因此我們假設男士會有一些不合時宜的規條影響著自己選擇如何表達情緒，對所影響著的規條是怎樣建立，規條是怎樣影響著自己以及規條可以怎樣修訂，且意味著男士可以從被情緒規條所網綁中得到解脫，從中改善自己的情緒表達及與他人的互動。

有關自尊感的一些信念

而於沙維雅所寫的《尊重自己》中，其中一段亦說明了此服務的核心：「不論我在某一個特定的時刻，看起來，聽起來如何，不論我說甚麼，做甚麼或想甚麼，感受甚麼，那都是我。這是真實的且代表了那個時刻我的情況。稍後當我回想，當時我自己的樣子、聽起來的樣子，自己所說過的話和做過的事，還有自己的想法和感覺，有些部分也許不合時宜。我可以摒棄那時不合時宜的，而保留那些經過證明合宜的，並且創造一些新的，以替代那些被我所摒棄的。」

在課堂的時候，組員會有機會讀到這首詩，並從中開始反思自己的曾有那些規條，哪些是可以修改的，保留的而作出選擇。

有關規條、渴望及自尊感的關係

摘錄自《愛與自由：家族治療大師瑪莉亞·葛莫利傳》：「當我們保護自己，以不同的方式努力得到接納時，就在自己內心以及自己與他人之間築牆。同時，我們生活在社會所接納的層面中，可能需要學位、金錢、汽車，以及各種東西，以便在世上得到肯定、尊重和愛，卻失去了自我的連結和認可、原初的生命力、自己的感受、脆弱性和人性。由於害怕向內看或坦露真誠的自我，導致空虛、寂寞，有時甚至是絕望，或產生其他症狀。與他人的親密和真實的連結，是來自分享自己內心的脆弱。」

這亦點出了規條對男士來說，既是保護亦是得到安全感的來源，唯獨這種依賴往往受著時間轉變而失效，令男士對自己要求越來越高，越來越保護自己，路亦走得越來越艱難。

規條的基本理解

甚麼是規條呢？在小組中我常常會分享這個例子：「就像我們使用道路時，行人會有行人要遵守的規則，車輛會有車輛遵守的規則，只要大家協調好就不會有意外發生。」而引述《道路使用者守則》：要安全和有效地使用道路系統，有賴所有道路使用者遵守同樣的規則。所以規條就像是交通規則，是我們應該在使用道路時要遵守的事項，應該盡力避免違規及時刻以此作為引領我們行事作風的規則。而一般來說只要遵守規則，一般可以為我們帶來數個好處：安全可靠，掌控性高及可預期的結果或後果。



(網上圖片)

而沙維雅女士認為對我們很深影響的是家規，即是家庭互動下我們自然學會的行事規範。由於這已經是我們從小到大潛而默化所學習而成的，規條將對我們影響之大甚至當是理想當然，有時更會認為這是家規，是所有人都會遵守的。例如有些家庭很重視誠實，認為誠實是行事最高的規範，但求無慚於心。如有家庭成員未能遵守時便會再被教育，亦會讓成員感到內疚等。即隨著一次又一次強化這種價值觀，家庭成員將會於家庭外實踐這種價值。因時間的轉變，這些規條會不斷受到挑戰，比如說有一家庭成員可能發現並不是所有場合都適合把一切事情全盤托出，他慢慢便會修正這些家規為：並不是所有時候都適合遵守誠實的家規。但有時有些規條過於僵硬，而個案未能從生活經驗從行自我修正時，就會出現人際關係和親密關係等問題。沙維雅女士認為這些問題都是表面的問題，而核心問題是個案的內在系統 (Intrapsychic system) 有未能疏解的事情及自尊感不足。

而規則在一般可略分為兩種，一種是明確的規則 (Rules)，另一種是規範 (Norms)，當中的細節如下：

	規則 (Rules)	規範 (Norms)
制定人	權威 / 在位人士	社會 / 大眾 / 約定俗成
傳遞方法	明文規定	社教化及生活經驗
違反後果	具體懲罰，如罰款	沒具體懲罰，或有社會性懲罰，如「面斥不雅」或被排斥
對人的影響力	我應該這樣做 ...	別人期望我做的行為 ...



C. 小組宣傳及推行

由於這個活動對於男士來說是一個新的活動，我們採取一個先講座後小組的方式進行。目的是希望透過講座讓參加者初步了解活動內容及上述的男士狀況，之後於講座後邀請他們參加後續的小組活動，這個方式的好處是可以減低參與小組後的流失。

講座一般可以招募到 25-35 人，而小組中可以招募 6-10 人。每個小組為 4 節，每節 1.5 小時，費用全免。受到疫情影響，小組大部分的時間都是在網上進行，但基本上不影響招募，有時更可以招募到離中心較遠地區的參加者，如離島等。當組員決定參與後，我們亦會安排一個組前通話作互相認識，亦可了解他們的期望。這個方法也符合男士需要掌控感的特性，讓他清楚掌握活動的目的，並減低他因擔心而影響參與的情況。

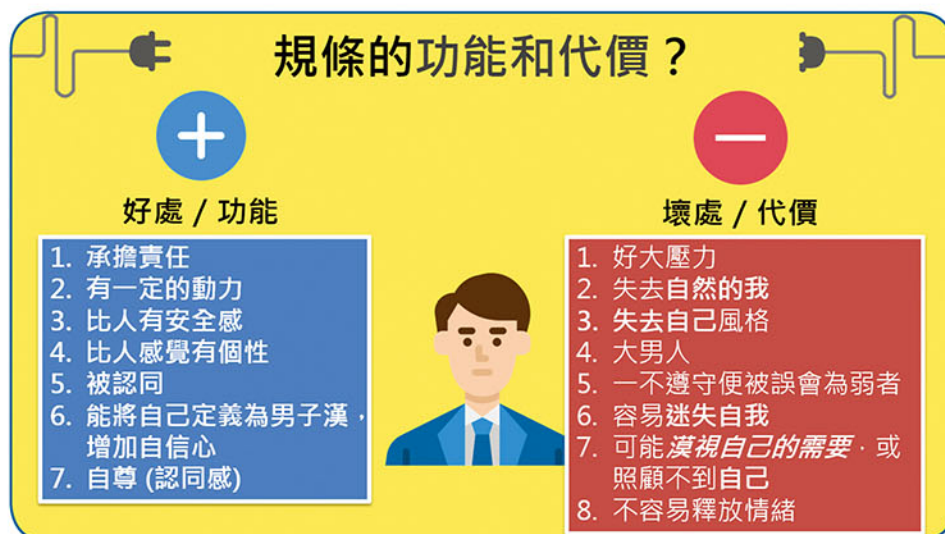
D. 小組實踐經驗

男士擁有的一些規條

當我們問到：「我們是如何學習成為男性，是根據那本守則來演繹男士角色？」很少人會提到他是根據那本書來令自己學會怎樣成為一個男人，大多會說是父母、朋友、師長或同事等的眾合觀察及實踐下所得的結論，或是他們的生活經驗下所領略到的。因此他們是從生活中得到一些靈感，以成為行事規範 (Norms)，一般來說這只是他們掌握生活上的一些參考。以下是我在小組時所搜集到的一些標準。這個練習一般會在小組的一開始進行，我會問：「你覺得由細到大，聽過做男人係有咩做得有咩唔做架？」這個練習的好處是可以很快凝聚共識，大家亦可以一同檢視曾經影響他們的一些規範。

1. 男人唔可以有情緒，要忍住唔哭，流血不流淚	6. 男人唔可以驚，需要堅強勇敢果斷。
2. 男人要照顧身邊嘅人，要多啲包容	7. 男人遇到困難都要頂硬上，要攬上身。
3. 男人唔可以小氣，成熟啲。	8. 男人有不滿都唔應該表達及投訴，應該忍
4. 男人唔應該講「唔得」	9. 男人要「喜怒不形於色」
5. 男人要堅強，唔可以倒下	10. 男人打甩牙也要帶血吞

當然並非所有男士也視以上的標準為絕對的，而相信大家也會感覺到，如果把這些質素都合起來的話，那一個真的是猶如鐵一般的硬漢子。亦如在小組的初期，各組員會嘗試把這個標準的功能及代價一一指出，並加以討論，而對於偏好這種極端的剛強勇敢，很多問題亦由此而生。首當其衝的是壓力問題，其次便是情緒及身體的問題。



而這個練習雖然簡單，卻可以帶出很多不同的意思，大家亦可以根據不同的組員特性擬定帶領方向，以下是一些參考的討論題目：

1. 這些規條到底是怎樣來的呢？有哪些你覺得其實是不必要的？ [與成長背景相關]
2. 遵守規條是利多於弊還是弊多於利？ [權衡利弊]
3. 為什麼規條可以同時提供動力，又同時令人迷失方向？ [規條的迷思]
4. 規條如何影響男士的身體，心情及環境？ [規條所造成的問題]
5. 長遠來說，失去自然的自我或漠視自己的需要對男士有甚麼影響？ [規條與自我關係]
6. 以這些好處換來這些代價，你覺得值唔值得？ [規條的價值觀]

這個練習常會遇到兩類不同反應的男士。一類是認為男士就是這樣的，沒有選擇權，只能硬著頭皮面對的；另一類是感受到作為男士於環境下所受到的壓迫，並想嘗試改善生活的。由於在講座中並未有機會了解每一位參加者的用者，所以我一般會簡單地回應他們的情況；面對前者，我會鼓勵他們繼續堅持所相信的信念，並且強調能夠良好運作的規條均有價值及功能，多加注意會否有代價 (Trade off) 就可以。而對於想改善生活的，由於他們的參與動機較高，而且已經找到自己可以探討的方向，因此我會邀請他們參與小組，並從小組中探討可以怎樣修訂規條來幫助自己。

以觀點及規條的探討作為冰山的入手點

從規條的角度進行介入，主要會接觸到男士的思想及觀點的層次，這在大部分的情況下是一個很好的入手點。加上規條是比較理性易懂及明顯，這個方面的討論對男士來說是感覺較安全的表達範圍，從冰山的比喻中，亦是超理智的姿態下常開始的探討方向。

例如在小組中，由於小組並沒有女士參與，男士有時可以對自己的觀點較暢所欲言，有些時候我會向小組問以下的問題：

工作人員：「大家覺得做男人辛唔辛苦，大唔大壓力？」

組員：「梗係大壓力啦！」

工作人員：「點樣大壓力啊？」

組員：「有好多責任，又要工作又要顧家，又無人可以幫手。」

工作人員：「其實大家都好利害，咁大壓力又無人可以幫手，其實都幾唔容易啊，會唔會有時覺得都係死頂架渣？」

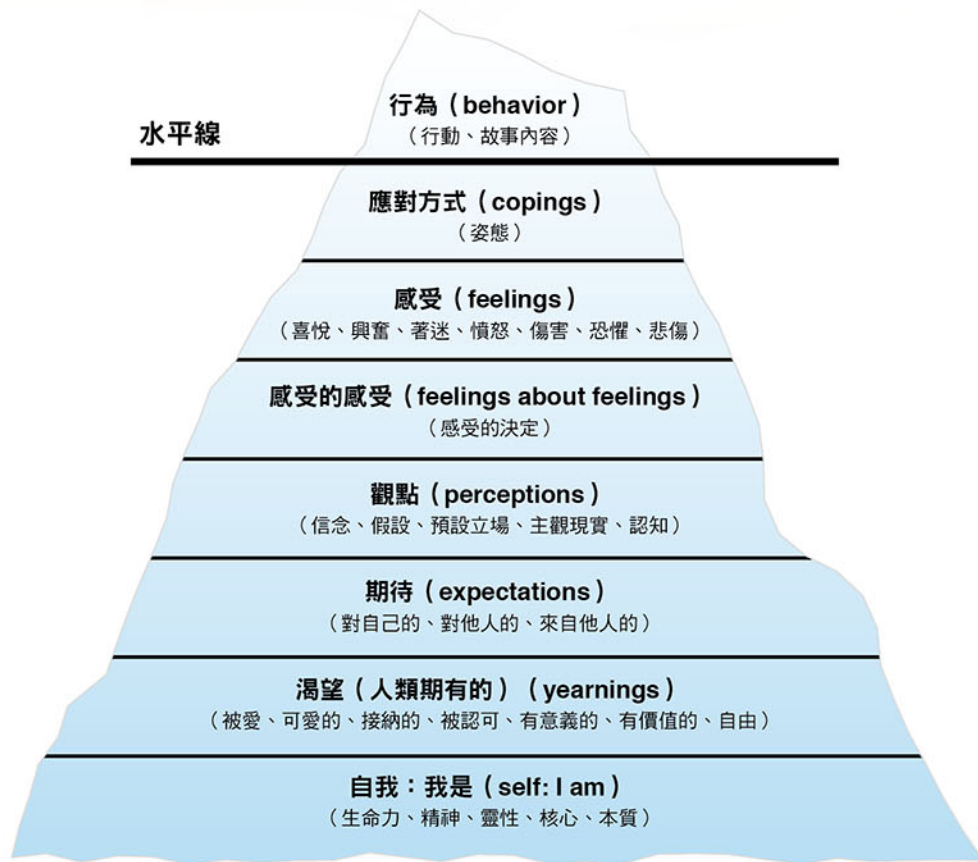
組員：「會架。」

工作人員：「除左咁仲有咩感覺架？」

如此，工作人員便可以把探討的方向由想法轉到感覺，這樣的好處是先認可了男士的苦況，對於他們表達自己的情況仿如打開了一道大門。當他們慢慢表達自己後，亦可以很舒服地轉向探討冰山的不同層次，令整個探索不會顯得太過突兀。

覺察規條的方法

規條是我們深信不疑的東西，往往帶著一直強烈的字眼，如「應該」，「必須」，「不得不」等。由於規條並不是我們日常常說的東西（在冰山水面以下），我們需要一些方法引起這些規條的覺察。對於男士來說，我們如果問的內在探索問題過於空泛，往往會遇到冷場。有時他們不是不想答，而是不知道可以如何回應我們，他們生怕答的不是我們想要的答案而害怕出錯，所以我們一般在探索前先會簡單介紹冰山的內容，讓他們回答時有清楚的指示及方向，這可以使他們更易投入討論之中。



(網上搜尋圖片)

參加者可以根據上述的冰山圖分享自己的內在世界，我們見過一些男士在分享時像填充的方式表達自己，雖然這並不是他習慣的方法，但至少知道可以怎樣表達自己。

同一時間，我們針對不同覺察力及參與動機的人士提供了不同的選擇。

方法	特色	適用於
寫出一件最近的困擾	簡單容易	對小組持觀望的參加者
根據一件最近困擾，嘗試畫下自己的冰山	簡單容易，且有機會以冰山進行練習	對冰山有興趣的參加者
工作人員邀請其中一個參加者進行互動，即時進行探索	簡單容易，且其他組員有機會可以藉此觀看探索方法	需要具體示範而學習的參加者
二人一組，各自聆聽對方的情況，並以冰山工具進行探索	互動性高，對成員的要求較高，亦可以增加小組內的信任程度	需要與人互動學習的參加者
試寫下童年，青年，成人時的一些重要事情，找出冰山中的共通點	深入且複雜，對成員的要求非常高，同時是很有趣的自我探索方向	需要深入探索自己的參加者

工作人員亦需要留意組員交回功課的狀況，因遞交功課的情況可以反映他們於小組的參與度及重視程度。一般來說，在一個 4 節的小組中，如成員參與動機頗高的話，代表較有條件進行深入的個人探討；如參與動機一般的話，則一些簡單的探討方法會比較適合，如小組示範及互動練習。有些時候會有一兩位組員比較願意以分享自己的方法參與小組，此時便可以好好運用這個組員的活躍，帶動其他小組組員參與，令本身是個人的參與

變成為小組的互動。如下列狀態：

工作人員：「等陣A會分享自己既狀態，想大家留心聽住，試下用冰山呢個工具去認識呢位組員，之後我會問番大家。」

組員A：「(分享自己的狀態)」

工作人員：「多謝組員A分享咗自己最近既困擾，想邀請各位試下講下佢岩先經驗到既感覺，想法同期望等 ...」

組員B：「佢岩先覺得」

過程會讓組員們探索直至找到該組員的規條為止，值得注意的是這裡的規條一般會比起文章初期提到的更加個人及有感受的，字眼亦會變得有個人特色及故事。

轉化規條的方法

縱使有些規條已經不合時宜，但總的來說，這些規條一般都曾經在生命的不同時候發揮功用，可能是保護、促進或者是求生技能。只是當時移世易，環境變更時，但內在的規條指引並沒有隨之而更新，使個案的生活適應不良。而對於參與小組的參加者來說，即使他們已經發現到這些規條，亦不一定意味要在小組中決定立即改變。有時我們更會笑說，當我們留意到自己有某些規條想要修訂的時候，千萬不要過度用力，變成覺得自己應該要改變，這樣會變作另一個規條，反而加添了不必要的壓力，令男士變得更動彈不得。所以對於男士來說，他們清楚知道規條對自己的影響時，可以在檢視了這些影響後，他至少可以選擇以下的方向，而目的是增加彈性，減少壓力。

1. 保留規條	2. 減少傷害	3. 增加彈性	4. 另擇替代	5. 改變轉化
---------	---------	---------	---------	---------

在此我們嘗試以一個規條來說明上述的可能性：「我一定要成功」

1. 保留規條：「我一定要成功」

我們曾經在小組中，遇到有一些男士對於自己某些規條是很堅持的，慢慢從中發現這條規條已經是他由小到大的一個習慣，當中亦有不少過往的情緒埋藏於當中。我們發現他衡量利弊後，也並未發現他有即時想改變的想法時，我提出：「你可以選擇保留這條規條的，因為這個規條對你的生命來說是很重要，舉足輕重。」該男士也認同保持現狀是較理想的，他更想到改變對他來說可能會帶來更大的痛苦。雖然該男士並沒有因此而改變了規條，但他也補充：「探討的過程令他明白多了為什麼自己一直這樣著緊自己的表現，原來是源於規條及對自己的期望。」往往改變的第一步都是源於對自己的新發現，但不限於即時要見到轉變。

2. 減少傷害：「我在達成成功路上，同時會照顧我的身體狀況。」

為了維持規條，有時會使人變得盲目；使人迷茫；使人產生顧此失彼的狀況。對於男士來說，最常見的莫過是為了成就而放輕對身體的重視，直至身體支撐不了再選擇改變。雖然個案可以得到維持規條的不同好處，但長遠來說是犧牲了身體而追求成就。有些男士會認為這份信念是難以放開的，但衡量輕重後，他會發現身體是成就一切成功的載體，因此他決定要稍稍修改這個規條。這類的規條轉變一般會令個案在維持規條的同時，增加照顧自己的需要。對一些很重視成就成功的男士來說，這類轉變對他們來說自己是很艱巨的。



(網上圖片)



3. 增加彈性：「在工作的範圍內我難以面面俱圓，我亦可以有不擅長的地方，甚至我可以犯一些錯。」規條的維持同樣損耗能量，亦容易令我們維持低自我價值當中。僵化的規條容易令人感到很大壓力，例如有男士會相信自己為了成功是不可以犯錯，在匯報時亦不可以有不清晰的地方。這令他不斷超時工作，務必在工作上變得無可挑剔。這種想法在短時間內是可以提升人的動機及表現，但在長遠來說亦會容易令人畏首畏尾，亦會容易因一兩種事而懷疑自己、失去自信和令自己拖延工作等問題都會出現。但這些想法，如果放到小組討論，會發現成功的定義遠遠超出不會犯錯，成功有時和同事協作、時勢所需等有關，不會犯錯只是其中一個因素。當然不是說這並不重要，但如果因此而將自己控制於不犯錯上，這無疑也令自己困在規條當中而不敢於冒險。

4. 另擇替代：「我可以不用事事成功，但可以盡心盡力就可以了。」成功與否，很多時候同時取決於內在及外在因素。這就如把自己的成就及價值訂定於自己的獎牌數量上，一但得不到獎牌就是不夠努力不夠好的話，我們便很容易把客觀的結果變成懲罰（或鞭策）自己的想法。但如果我們能夠把眼光放於自己內在的話，可以掌握的往往不完全是結果，反而是我們自己。因此有時男士會想到這條規條可以修正至自己能力範圍許可下的參與，而不是放在無止境的要求當中。更有些時候我們會選一些網上圖片來開玩笑，這些圖片看似充滿負能量，但他們很多的用意是提醒我們回到關注自己的真實感覺。有時這種幽默更是人生長跑下的良藥。

5. 改變轉化：「在工作以外，有很多令我獲取成功感及肯定的方法，例如家庭，個人興趣等，我可以不用依賴工作帶給我所有的成功感。」仔細反思這條規條，真正令我們動彈不得的原因，除了是規條本身的局限性，更是規條的本身是連結我們的期望及渴望。有時我們會在自己對世界有限的理解下，嘗試以最大的力量來控制外界（如迷信般相信只要努力一定成功），但仔細一看，這規條往往存在兩種內在力場（生命的正負經驗）：因害怕失敗而帶來的重大傷害和因渴望成功而帶來的喜悅。前者容易連結到生命的創傷經驗，後者則容易連結到生命的成長需要。我們認為規條之所以擁有強大的制約力，往往是和這種生命的正負力量所交織而成。因此要善用這份力量。我們有時要在修訂規條時，同時了解規條帶來的潛在回報（渴望），曾經試過有男士在了解自己的渴望後，突然想通了自己可以分散投資，在工作以外多尋找成功感的來源。

落實轉變

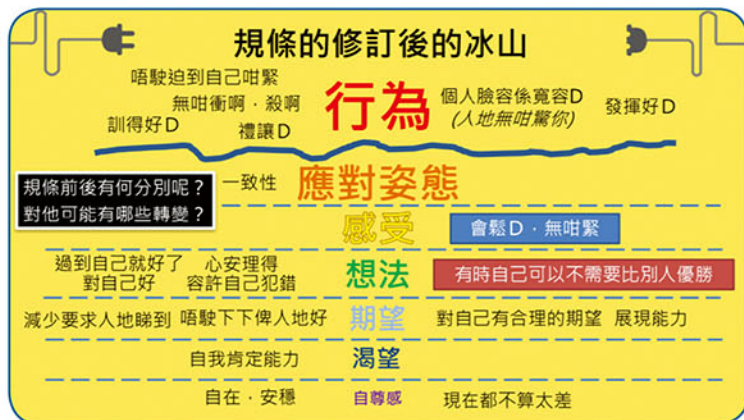
對於男士來說，冰山的工具有助清晰表達自己。而為了營造轉變前後的分別，我們會刻意在規條修訂前，先邀請該男士畫下自己有規條下的冰山，這可以讓我們清楚看到規條對他的影響，亦可以和他一起探討自己不滿意以及想改變的地方。這個步驟對進一步提升男士的轉變動機特別重要，這猶如「要讓男士轉變，必先要讓他看到目標」。在這個案中，該男士認為自己的規條令他很容易有情緒上的波動和感到大壓力，亦難以對自己有自信心，這些都是他想改變的地方。而他的冰山內容概述如下：

經過上述提到的規條修訂技巧，我們檢視了他的渴望及可接受的轉變範圍時，他把規條由「要求自己一定要比別人優勝」修訂為「有時自己可以不需要比別人優勝」。他也列出了一些情境說明甚麼時候可以不比他人優勝的，如一些他並不重視的東西時，或者在團隊合作講求整體性時等。這可以讓他更加具體化整個轉變。改變後的冰山概述如下：



(規條修訂前的冰山，相關內容已獲小組組員同意分享)

我們會邀請組員檢視規條改變前後的分別，他們大多覺得這個轉變會令生活變得舒服，更少壓力。而且重要的是，這個過程令他們減低對自己的要求，變得更加靈活及有彈性。在小組的過程中，組員會發現一些輕微的字眼轉變原來也可以帶來分別，這對於很多小組組員都是很鼓舞的。而且當組員發現轉變後會帶來很多他想要的東西時，他往往會更加有動力去實踐這些轉變。而組後我們亦會邀請組員在生活中實踐這些轉變，以檢視是否有需要進一步修正。



(規條修訂後的冰山，相關內容已獲小組組員同意分享)

實務技巧

在這個轉變及商討的過程中，有一些技巧是有效推動整個轉變的。

1. 把情況稍稍推向嚴重一點

曾經有組員表達自己很渴求成功，並且這個要求令他感到壓力，但他又覺得不一定要轉變。我們嘗試過把他的情況寫為一定要成功時，組員一般會反撲：「又唔駛咁極端既」，那就可以和他探討：「規條一般開始時都會比較極端一啲，如果唔係咁極端的話，咁想點改呢？」組員會為了澄清自己而正式進入冰山的探索。

2. 運用不同輔導模式的技巧

不同的輔導模式會運用不同的技巧，例如我們曾經用過尋解導向治療的問句作引導：「而家生活都幾有壓力，你都想要有啲轉變，如果呢個轉變出現的話會是係點？」藉此引導案主探索冰山轉變的可能性，當理想的目標出現後，再回到探索規條可以如何轉變以邁向想遇見的生活呢？這類問句同樣可以帶來不錯的後果。

3. 借助小組力量

有時個別組員會在探索轉變的可能性上有阻礙，如對冰山內容的不理解，或者對於轉變上有些執迷時，我們嘗試運用小組的力量來幫助個案走出困境。如可以提問：「如果你係組員A，你會有咩感受同想法」及「如果你係組員A，你想自己有啲轉變的話，你會有咩期望？」當其他組員回應後，再邀請組員A選擇及回答，這都會幫助他處理自己的議題。而小組中也進行冰山的探討和其他重要的小組治療因素，如組員間的互相明白和幫助等都會在小組中發生。

4. 捨難取易

而在小組的過程中，有些男士對於自己的規條是難捨難離的。經探索後發現，即使有些男士知道規條對自己是中不立的，但礙於過往經驗對他的影響實在是十分強大（這些經驗大多和他的原生家庭或一種非常深刻的人生經驗有關），他們一般覺得難以選擇並需要比較多的時間來修訂及處理（可能多於小組時間）。



在這種情況下，小組中並不適宜處理一些過於核心的規條，反而捨難取易，有時已經帶來新的衝擊，對他有所幫助。

E. 參加者回饋

一位參加者在完成小組後的評價

係小組嘅過程中我回顧咗自己的經歷，我回憶返以前嘅自己，自己以前的確係好受社會同身邊嘅人既期待所限制，而這些限制亦慢慢成為我面對事情而俾自己的限制，亦令我想返起嗰時跟隨規條的痛苦心情。

不過隨後，我發有些規條已經不適用於而家，係上堂後亦自行打破一啲我覺得冇必要或者不合時宜嘅規條。規條轉變左之後的確係開心同自在咗，亦同時發現咗原來我以前都有過轉變規條嘅經歷

而未來當我又再遇到規條相關嘅煩惱時，我可以運用課堂所學去嘗試面對別人加諸比我的規條呢同自行拆解這些規條，包括嘗試用課堂所教的「調整字眼」（呢招真係好正👍），亦為嘗試拿捏「遵守規條」同「做自己」之間的尺度，小組對我而言係一個對自己回顧、提醒、延伸思考、反思的一個契機，好開心可以參與到呢個小組活動，希望呢個活動可以持續落去。

F. 男士情緒服務的再思

轉化情緒規條的小組定位是從社會規範入手探討對男士內在的影響，這個過程其實是頗為漫長的，但我們同樣留意到組員享受這個內在探索的過程，而以下是其他的組員的一些觀察：

- 男士普遍接受「有野學」的活動
- 在同聲同氣（同性）的情況下，對他們打開及探索自己頗有幫助
- 小組互相探索滿足到一些男士的探索慾

而有趣的是，雖然小組的名稱為轉化情緒規條，但經驗過很多次和男士一起探討規條時，發現他們想轉化的規條，一般是「一定要成功」、「不可以出錯」、「每一次都要做最 Top」等，大多和情緒沒有直接關係。這和工作員一開始的假設上有點落差，亦令工作員發現一個重要的現象：旁人眼中的男士通常不想表達情緒，男士無疑也知道這個特性，但顯然這個並不是男士最關注的；又或者從另一個角度來說，男士的情緒表達困難，可能只是因過度追求尊嚴（自尊感）中的一個副產品。工作員的假設是一旦男士知道無需過份壓迫自己亦能得到自尊感的話，他們亦自然的放鬆起來，情感亦比較能夠自然流露。未來亦應以此方向進行進一步服務。

G. 精神科醫生對服務的回饋

曾韋僑 Alfert
精神科專科醫生

香港一向都是一個充滿壓力的都市，這幾年更受冠狀病毒疫情所影響，全港市民要經常面對很多突如其來的改變，例如：工作、經濟、生活等都令人很易吃不消。而男士很多時候是靜默的一群，很少表達自己的內心感受及需要，「強者」的形象也使他們難以因精神健康的原因尋求協助。在疫情下的男士更容易產生情緒問題，對男士的支持亦顯得更加重要。

另一方面，社會上服務針對男士心理和情緒需要的服務十分稀有。明愛提供的活動給予男士有機會去了解和分享自己的感受和情緒，也給予男士自由表達情緒的機會。在職員的帶領下，他們能更深入認識自己及其他男士的內心世界，也可以分析到很多社會上的規則和規範無形中對自己的影響。

在小組互動中他們接觸到不同對事物的觀點與角度，讓參加者可以用多角度去分析事物。使到參加者有機會重新思考自己的行為和習慣。小組中參加者也可以學到怎樣用更合適方法去和家人相處。從而使到自己和家人的關係更和諧，自己也生活得更開心，這對男士參加者的精神健康有很大的幫助。因此，男士服務對支援現今香港的男士是十分重要的。

Reference

- 平等機會委員會 (2012)。性別定型及其對男性的影響探索性研究報告。<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/2013115124831199839.pdf>。
- 區祥江、曾立煌 (2007)。男性輔導新貌。香港：突破出版社。
- 林沈明瑩、陳登義、楊蓓 (譯) (1998)。薩提爾的家族治療模式。台灣：張老師文化。(Virginia Satir, John Banmen, Jane Gerber, Maria Go), 1991)
- 朱麗文 (譯) (2014)。尊重自己 (新版)。台灣：張老師文化。(Virginia Satir, 1975)
- 易之新 (譯) (2015)。愛與自由：家族治療大師瑪莉亞·葛莫利。台灣：張老師文化。(Maria Gomori, 2014)

為甚麼要特別為爸爸提供支援服務？
男士的父職介入：



鍾斯曉

不管在學術研究還是社會服務中，父親往往是個被忽略的角色。一方面由於父親這個「男主外」的傳統角色，令他們較少涉及於照顧子女這一個重要的研究和服務範疇之中。另一方面，男性在傳統上被視為強者，受傳統觀念所限下，部份男士會認為遇著困難之時需要獨力面對，因而較不願意表達自己的情緒和所需，以及接受社會福利資源（香港社會服務聯會，2004），他們的主觀感受和需要因而時常容易被人忽略。

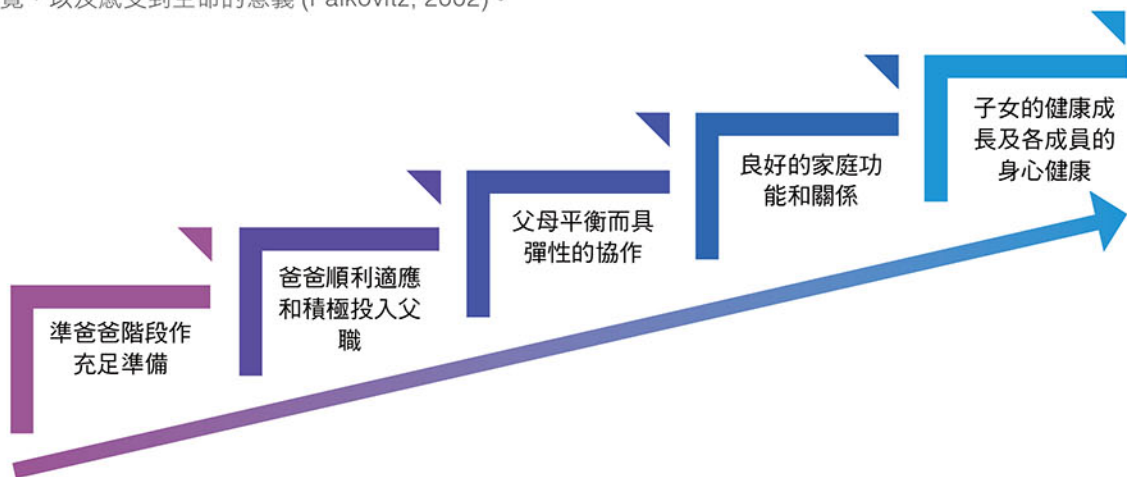
直至到九十年代，父親的親職生涯才開始成為研究者的關注（Lewis, 1995）。但整體而言，關於父親的親職生涯和經驗研究比起關於母親的少很多（Barclay & Lupton, 1999）。

雖然男性沒有女性於生育中所經歷的各樣生理轉變，但男士們既要照顧伴侶和嬰兒，同時亦要迎接父親這個新身份和隨之而來的各種轉變和責任，如各種照顧和家務上的分工，家庭成員間關係上的改變等。男士其實不論在生心理、行為、家庭、社交及工作各層面都會受到明顯的影響。美國研究顯示，不單止女士，男士在生產前後亦都會出現情緒困擾以至抑鬱。根據美國疾病管制中心（CDC）的統計，約有5%到10%的新手爸爸有產後憂鬱症。若老婆得產後憂鬱症，先生出現同樣狀況的比例更是高達25%至50%。而本地研究亦同樣指出約5%男士受產後憂鬱症所困擾（Chung et al., 2011）。

可是為爸爸而設的資訊和服務卻遠比媽媽少，某些服務雖然不是註明特定給媽媽，但當內容環繞女性所需，傾向女性的關注和角度，參加者絕大多數也是女士時，亦難免讓爸爸們感到卻步。

由丈夫到準爸爸到父親是一個人生階段的轉變。人生就像是一套連續劇，每一章的劇情都是緊接著上一章。上一章有好的發展，自然下一章也會有一個好開始。隨著社會觀念的改變和我們對教養加深了了解，我們明白到男性於親職上的參與與女性同樣重要。父親如能在準爸爸和新手爸爸階段良好適應身份的轉變、積極參與育兒，非常有助維持整體家庭功能和緩解母親的壓力。

眾多研究亦顯示父親的支援對伴侶的生心理健康和生活質素，以及孩子的各方面發展有著重要的影響（Diemer, 1997; Sullivan, 1999）。而父親亦能透過養育和與子女互動當中，獲得滿足感、自豪感、愛與被愛的感覺，以及感受到生命的意義（Palkovitz, 2002）。



2. PAPA Zone 是甚麼？

有見及此，明愛賽馬會思達計劃於第二期的服務中特別加設了給爸爸的父職支援服務 PAPA Zone，PAPA 四字代表了服務希望能協助爸爸達到的四個目標，四字的涵意分別是：



Present 出席 - 在子女成長和父職生涯的各階段中，父親都能找到自身的身份與角色，投入參與，享受相處，陪伴子女渡過成長的每段路。

Aware 覺醒 - 透過回顧自身成長經歷、和了解社會文化和兩性差異，從而發現父職對自己人生的意義與價值，認清對自己和育兒的想法和期望，找出自己的父親角色。

Practice 實踐 - 爸爸從親子互動中體驗與學習，應用學到的知識技巧，建立親子關係，體會親子情，實踐為父信念。

Accompany 同行 - 以服務為平台，與其他爸爸建立網絡，互相同行交流，彼此加油支持，一起經歷、學習與成長。

計劃提供為準爸爸和新手爸爸而設的講座和小組，協助男士渡過和適應成為父親的歷程。除新手爸爸服務外，計劃也舉辦到校和與天主教香港教區合作的爸爸親子活動，推廣父親育兒上的參與的重要性。

3. 從不同理論角度了解父職

3.1. 結構功能主義角度 Functionalism perspective

很多時探討父職都是由職能的角度著手，著重探討父親的行為和表現對家庭和子女的影響。介入主要針對如何讓爸爸們成為一個「盡責」的爸爸。而過往有多位學者嘗試定義怎樣才是「盡責的父親」。

例如 Doherty (1998) 在他的模型中列舉了四個盡責爸爸的元素，包括：負擔起家長管教的工作、參與子女的成長、財政上供養、與子女直接相處和互動。

Gadsden (2004) 歸納了六項指標去量度爸爸是否盡責，分別是參與、關顧、子女的社交能力和學業成績、夫妻協作、父親的健康生活、以及物質和金錢上的供予。

Administration for Children and Families, Office of Family Assistance (2009) 則提出三個重要的指標，分別是與子女相處的時間及有效的管教、確保子女經濟安全、和夫妻協作 / 良好的伴侶關係。

這個角度主要考慮父職生涯中「責」的部份。這也是一向以來多數父職服務的介入角度，期望透過介入讓爸爸投入更多時間和精力在照顧、管教及相處，提供物質和金錢，並與另一伴有更好的關係和協作。

這些職能無疑都是重要的，我們希望透過服務讓爸爸們了解他們的職責和協助他們有效地擔起這些角色。但單從職能角度未足以完全反映父職的全部，而這個角度亦很多時將爸爸放在「協助者」、「資源提供者」的角色上。事實上父職不單單影響著子女成長，對男士自身而言，這個歷程也是舉足輕重。爸爸能否盡責，也未必單憑個人努力可以達到。加上以下其他的角度探討，可以助我們更整全地了解父職和為男士提供協助。

3.2. 系統理論角度 Ecological systems theory perspective

系統理論指出事物間有著互相影響牽引的關係，一些個人或家庭的情況，原因並不一定只在於當事人本身，而可能藏於更闊更廣的系統內。分析和介入這些情況時，必須先對當事人所在的系統以及系統之間的互動有更整全的了解。

Bronfenbrenner (1979) 提出人是活在五大系統內，包括微系統（Microsystem），即直接環境，例如家庭、學校；中系統（Mesosystem），即直接環境之間的聯繫構成，例如一個學生的家庭和學校的聯繫；外系統（Exosystem）即間接產生影響的外部環境條件，例如，父母或伴侶的工作場所；宏系統（Macrosystem），即較大的文化背景，例如社會經濟、各種社會思想、潮流；最後是時間系統（Chronosystem），即隨時間而發生的各種環境和生命事件，例如成長階段、結婚、離婚。這五大系統包含和無時無刻地影響著每一個個體以及其家庭和其他相關系統。

而在每一個微系統之內，仍可再細分成多個環環相扣的系統。以家庭為例，每個家庭成員本身是一個系統，夫婦二人又可成為一個系統，如此類推。家庭環境包括家庭的結構、規則、功能和平衡，與成員的階級和角色，成員之間的限界、溝通和互動都會對家庭成員以至整個家庭系統有所影響 (Roberts, 1994)。

透過系統理論讓我們了解到男士不單單是要做好爸爸的角色，而是從多個身份當中作出平衡和取捨。爸爸們常遇到不同系統間的磨擦與矛盾。例如：工作與家庭之間、原生家庭與核心家庭之間、父親與丈夫角色之間、和父親角色與自身之間。單單看父親的身份角色與親子關係便會忽略了男士於其他系統中的的處境和需要。

很多時我們只集中從問題分析角度去應用系統理論，事實上，系統理論所說的息息相關不只是說問題會帶到另一系統，一個系統的優勢亦都可以對另一系統作出正面影響。工作和家庭之間有衝突，亦有相長的地方 (Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz, 2002)；個人層面的正面狀態和行為亦可對整個家庭作出改善。因此家長工作不一定只是環繞育兒，也可以從關心和改善服務使用者自身的身心健康、夫妻關係、工作適應作出發點，讓爸爸們了解個人時間、拍拖時間對育兒亦能有正面影響。

系統理論亦提醒我們人是生活在時間系統之內。隨著生命和家庭週期的運轉，工作和家庭對於個人的意義、功能和影響都有所不同。在子女年幼時期，父母需要預留多些時間照顧和打理家務，但當子女逐漸成長獨立，花於照顧的時間慢慢會減少，父母反而開始要為子女保留一點個人時間和空間，到子女開始工作、成家立室，父母更要面對一個空巢的家庭，將精力放回自己和夫妻間的生活，重新找尋興趣、活動和生活的意義。設計父職服務時，這點也是需要考慮的因素之一，爸爸的需要和關注會隨著生命和家庭的階段而改變。

3.3. 人本主義角度 Humanism perspective

父職除了是一個職責，也是一個對當事人生命影響深遠的一個歷程。爸爸們如何理解這個經歷直接影響了他對自身、子女、伴侶、上一代等等的看法和評價。

生兒育女往往伴隨著各方面的付出和犧牲，時間、精力、金錢、事業、甚至乎關係，但能夠令爸爸們縱面對百般犧牲也感到甘之如飴的正是意義的部份。

Erikson (1963) 在他的成長階段理論中提及到人到達中年以後 (35 歲至退休)，需要面對的成長挑戰就是如何令自己做到傳承 (Generativity)，將自己從上一代、從年青時學會和得到的智慧、觀念、技能等傳承給下一代，而透過生育和教養就是其中一個主要途徑。

從質性研究中發現，大多數男士在得悉伴侶懷孕後的第一反應都是興奮、感到不可思議和快樂，尤其是當懷孕和生育是計劃之內 (Draper, 2002)。然而縱使部份的男士在最初雖然並不願生育，但當子女出生後，都會漸漸變得越來越投入和感受到生兒育女的意義和樂趣 (Chan, 2000)。父親能在養育子女和與子女互動當中，獲得滿足感、自豪感、愛與被愛的感覺，愉悅和人生完滿，認為生育一個新生命是一件神奇的事情 (Palkovitz, 2002)。他們因而渴望將更多時間投放於子女和家庭，甚至不想離家去工作 (Chin, Daiches & Hall, 2011)。



相對於生兒育女所付出的，為父的得著看似虛無，然而這些感受和意義的份量實際上是大得無法想像。在接觸過的父母中，絕大多數都表示無後悔生育，並將子女放在第一位，即使在一些離婚的過案中，父母都會盡量地爭取撫養和探視的權利。能夠協助爸爸們找到為父的感動和意義，才能讓他們真實地接觸、了解、投入、以致享受父職。

3.4. 性別角度 Gender perspective

基於兩性在生 / 心理、成長和社教化經歷、社會對兩性的意識形態等的不同，兩性在成為父母的過程中有著不同的經歷和需要。

● 懷孕和初生期經歷的差異

懷孕 - 這個與嬰兒最初及最直接的接觸過程讓女性更早開始與胎兒建立關係、投入母親的身份，相反男士在懷孕階段往往感到一份疏離和不真實。對父親而言，子女在出生前都未是「真實地」存在 (Jordan, 1990)。

子女出生前後，母親有十四星期的產假，這段時間讓媽媽相較爸爸，與子女有更多相處的時間和機會；而媽媽能透過餵哺母乳與初生子女建立親密感，這也是爸爸無法做到的。

因此，爸爸在這段期間往往在投入程度、與子女關係、照顧純熟上未如媽媽。而這個落差很多時都會因為慣性、傳統兩性觀念、社會習慣、媽媽的守門者角色效應而未能收窄。

● 守門者效應

母親守門指的是母親支持或限制父親參與家務和教養子女活動中去的態度與行為，例如父親完成家務後，母親重新再做一遍，或者是母親抱怨、指責、隨意評價父親的教養方法。這些態度和行為會影響到父親對教養子女的投入 (Puhlman, 2013)。

● 傳統與現今的男性角色

雖然近代女性的教育和社經地位得到了提升，但在家庭範疇中，女性仍多被視為主力的家庭及子女照顧者，男性則被視為主力負擔家計的人。根據政府統計處 (2021) 所發表的「香港的女性及男性」研究報告顯示未婚女性的勞動人口參與率有 69.5%，與未婚男性的 67.4% 相約。但已婚女性的勞動人口參與率下降至 48.4%，已婚男性卻有 65.6%。這些數字引證了「男主外，女主內」的角色定型在近代香港家庭中仍然存在。

男士角色正在急速轉變，傳統父系社會下，我們期望爸爸是家庭的財政承擔者、一家之主，但現今社會女方收入較高、是家中的話事人的情況不計其數，不少男士受著現實環境和傳統價值觀兩方的拉扯。平等機會委員會 (2012) 的研究指出現今男性的觀念仍很大程度受著傳統的觀念所限，但同時，他們亦了解到自己需要對家庭增加情感上的投入、分擔家務和教養子女的工作。然而新舊角色兩者如何取捨或並存，是很多男士正在摸索的課題。

● 兩性的情感表達、付出和參與的方式

女性較重視親密感、溝通和情緒支持等。基於成長過程不同，女性較容易表達情感，並且較擅長用說話表達，同時也較需要伴侶的情緒支持、情感的連繫。相反，由於男性在成長過程被教育不准哭、也較少獲得成年人的情緒支持。他們較不擅長表達情感，甚至將情感壓抑，有問題也不容易說出來，更難要求伴侶的關懷及情緒支持 (香港基督教服務處, 2014)。

受傳統男女角色分工所影響，不少男士視工作賺取收入，為家庭提供安穩生活是「參與」和「付出」的主要方式，也普遍較著重解決事務上問題。

而與子女相處時，男士較常與子女進行運動量大的遊玩方式，較多給子女由語言到體能等各方面的挑戰，讓子女有與母親不同的教養體驗和成長的空間，亦因此對子女成長有著不同的影響力 (McLanahan, Tach & Schneider, 2017)。

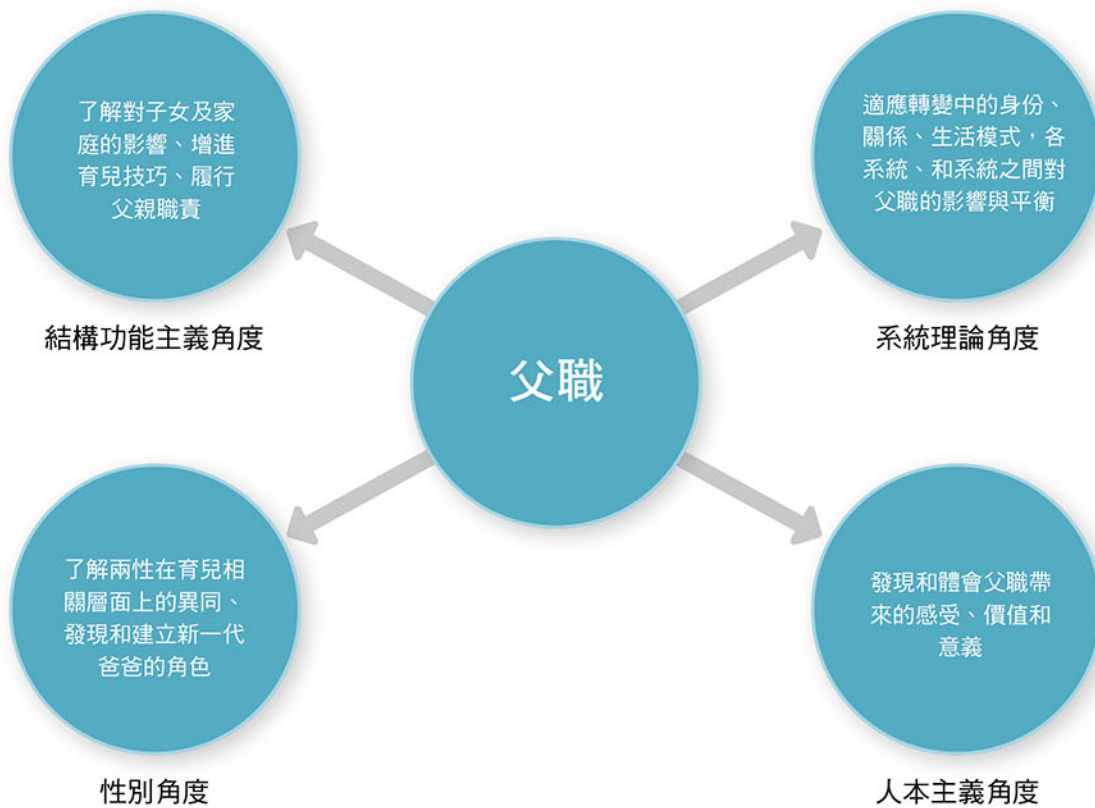
兩性的不同在育兒和家庭層面上本應是一個互補關係，但若父母在看待育兒方法和兩性角色時缺乏彈性，很容易便會將差異被放在一個對立面上討論，成為父母間矛盾的根源之一。

4. 父職服務介入架構

不同理論角度起著互補的作用，透過多角度的思考，我們會看到父職的不同面貌，從而看到不同的父親需要和相應的介入目標。

下圖總結了從結構功能主義、系統理論、人本主義、以及性別角度下介入時的目標方向。

圖 4.1

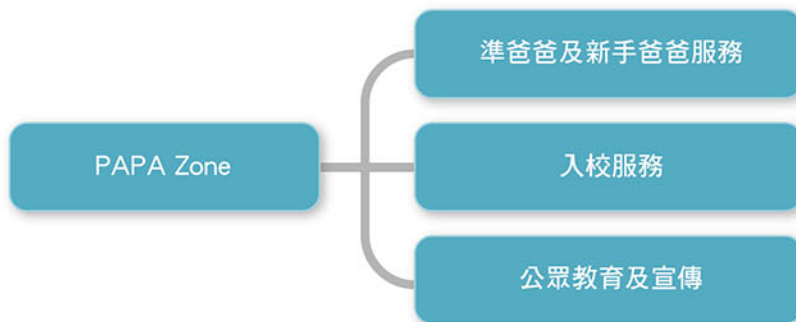




5. 具體工作概要

PAPA Zone 現時的服務主要針對準爸爸、新手爸爸和幼稚園及小學孩童的爸爸，透過個案、小組、活動、講座等方法，配合明愛的駐校社工網絡和網上社交平台，將 PAPA 的理念推展至全港的準爸爸和爸爸。服務主要可分為三大範疇：

圖 5.1 - 具體工作概要



準爸爸及新手爸爸服務

小組

- 《PAPA 準備中》- 為準爸爸而設的小組，讓準爸爸了解將要面對的身份和關係上的變化、太太和嬰兒的所需、與及育兒之道。
- 《PAPA 同學會》- 讓準爸爸和新手爸爸互相交流打氣的互助小組，每月就爸爸感興趣的話題作交流分享。



講座

- 《幼兒的發展和照顧與及父親的角色》講座 - 讓爸爸們了解幼兒發展的階段、所需的照顧，以及作為爸爸在當中的獨特身份。
- 《新手爸爸的十大任務》講座 - 結合理論和實踐經驗，總結出十個爸爸於迎接新生命來臨時需要準備處理的十大任務。
- 《新手父母協作 - 爸爸的角色與參與》- 就兩性於生心理、社教化經歷、懷孕和育兒經驗的不同，講解兩性在參與育兒上投入度與投入方式的異同，和因而需要留意的協作重點。

- 《PAPA 升 Lv 攻略》講座 - 邀請共十一位不同背景的嘉賓講者，就著由子女初生到中學等不同階段和經歷的父親作分享。

明愛賽馬會思達計劃 - 男士社交及情緒支援服務



<p>開幕致辭 明愛賽馬會服務主任 林結露女士</p>	<p>與網絡世代相處 明愛賽馬會高級輔導主任 余紀漢先生</p>
<p>爸爸對子女的情感表達 輔導家庭及處理科專 溫國興先生</p>	<p>父母對談 爸爸媽媽各自的需要和角度 明愛賽馬會服務主任 劉子健先生及陳小珍小姐</p>
<p>爸爸與子女遊玩的方法 寶樂兒童遊樂協會代表 李啟賢先生、蕭仔爸爸</p>	<p>父親育兒經驗分享 香港4+1000訓練力紀錄保持者 陳家樂先生</p>
<p>爸爸的參與如何幫助子女平衡發展 聖彼得海濱立小學校長 羅軍祥先生</p>	<p>面對新時代，爸爸如何與子女同行 天主教香港教區輔理主教 蔡志誠主教</p>
<p>子女升小學適應 父親在當中的角色 香港大學社會工作及社會行政學系講師 馮一雲博士</p>	<p>如何讓子女發揮所長 香港大學社會工作及社會行政學系講師 馮一雲博士</p>

工作坊

- 《爸爸的情感語言》工作坊 - 探討男士表達情感時的特質及情感表達對子女的影響，增加參加者對情感表達的認識和了解回應情緒的方法。
- 《從自身成長經歷了解育兒》工作坊 - 透過回顧自身成長經歷，重新審視自己與子女之間的關係，確立親職方向。



到校服務

- 《爸爸孩子天》- 透過遊戲和手工藝製作，增進父親和子女的關係，體驗親子情。
- 《現今為父之道》講座 - 探討當代父親的新角色和身份，讓爸爸了解自己參與育兒的重要。



公眾教育及宣傳

服務透過 Facebook、Youtube、網站、報章、電台、電視等各類媒體宣揚 PAPA 的理念，希望大眾都能了解更多現代爸爸的處境、角色與需要，以及爸爸在育兒參與上的重要性。



電台及報章訪問



《POPA Channel》文章分享



6. 服務成效檢討

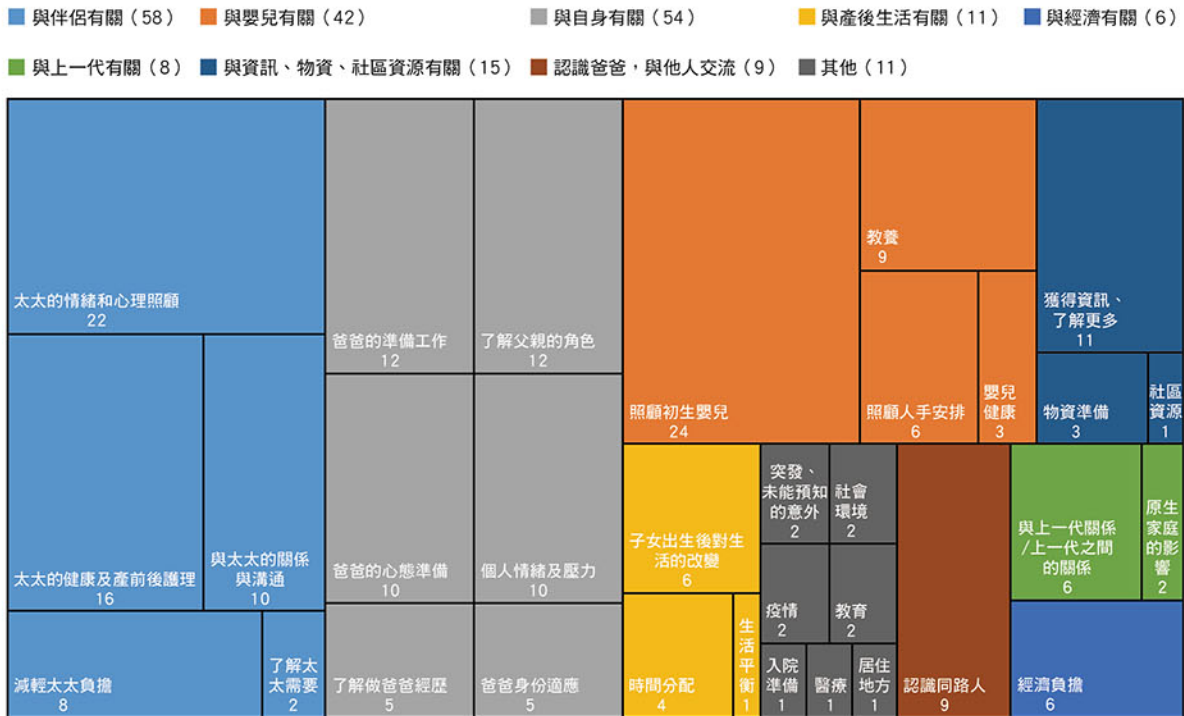
針對服務成效，我們透過事後問卷和事前事後的訪談，作出量化和質性的檢討。

6.1. 檢討發現

準爸爸的關注與期望

在準爸爸小組前，工作人員個別以電話和參加者作會談，了解參加者主要的關注和參加小組的期望。統計後發現準爸爸的關注與期望主要環繞三大主題，分別是一、照顧伴侶；二、照顧嬰兒；三、了解和適應父親角色。這些題目外，還有三個較次但常提及的主題，分別是一、與上一代關係；二、產後生活變化與安排；三、資訊和經驗交流。仔細分類可以參考下圖（表 6.1）。他們的關注反映了他們從怎樣的角度去理解父職，而這份理解會影響他們參與育兒的方式。

表 6.1 - 準爸爸的關注與期望



父親積極參與到校親子活動

服務常與不同的幼稚園合作舉辦父親親子活動與講座，當中以親子活動較受學校和家長歡迎。

曾合作的幼稚園來自分佈不同區份，家長來自不同階層，然而一致的是爸爸們對於父親專屬的親子活動的渴求和熱情。不管是網上還是實體面見形式，絕大多數的活動報名人數都是高於預期，好幾次要將活動分兩組甚至三組舉行，即使活動在平日的上午舉辦，爸爸們也會告假或調更參與。部份合作的學校是初次舉行爸爸專屬的活動，校長老師們都表示報名和出席情況都比其他家長活動為高。

參加的父親多表示希望與子女更多互動，也希望了解更多子女平時的活動、上學時的環境、與同學的相處等等。他們亦期望能有更多戶外、體育類型的親子活動給他們參加。

這回響反映現今的爸爸都願意，甚至渴望參與育兒，只要活動的內容和對象適合，他們便會擁躍參加，同時也反映出父親專屬服務的稀缺和需要性。

7. 父職參與網絡問卷調查

計劃在 2021 年 5-6 月份做了一個網絡問卷調查，收集了 176 份有效的問卷，當中有 120 份由爸爸填寫，另外 56 份來自媽媽 (表 7.1)。問卷部份題目參考了香港大學民意研究計劃 (2007) 的同類調查，該調查訪問了 505 位有 12 歲以下子女的媽媽。

調查發現擁有 12 歲以下子女的爸爸平均每天用 36 分鐘陪子女學習，43 分鐘陪子女玩，25 分鐘陪子女看電視，另外每星期約 3 小時 1 分鐘和子女進行戶外活動。相對而言，媽媽每天花 1 小時 32 分鐘和子女學習，



56 分鐘陪子女玩，35 分鐘陪子女看電視和每星期花 3 小時 25 分鐘和子女進行戶外活動 (表 7.2)。

父母評價自己與子女關係親密程度方面，爸爸與子女親密度的平均分數為 6.77 分 (10 分滿分)，媽媽則是 8.05 分。值得注意的是，隨子女長大，爸爸與子女的關係有日漸疏遠的情況，0-5 歲子女的爸爸，與子女的親密度分數是 7.19，6-12 歲子女的爸爸的分數下降到 6.30，而 13-18 歲子女的爸爸的分數更降至 5.68。由於媽媽填寫的問卷數目不足，所以未有分拆不同年齡層作比較 (表 7.3)。

這個日漸疏遠的情況亦見於其他問題的回應，有 12 歲以下子女的爸爸中，66% 回答「間中」或「經常」和子女傾心事，而 13-18 歲子女的爸爸中只有 55% 選擇「間中」或「經常」。另一方面有 85% 有 12 歲以下子女的媽媽回答「間中」或「經常」和子女傾心事 (表 7.4)。

調查亦發現媽媽看來比爸爸更了解子女的行程，91% 媽媽表示她們「幾清楚」或「非常清楚」子女的每天行程，而爸爸則有 62% (表 7.5)。

而對於父親的親職表現，不論是爸爸自我評價和媽媽評價另一半，爸爸在十一個項目中的得分 (1-5 分，1 代表非常不同意，5 代表非常同意) 都是正面的。

而雙方評價爸爸在「愛護子女」、「愛護太太」、「經濟上支持家庭」以及「經濟以外願意為家庭付出」四個項目的分數都在 4 以上。

媽媽對爸爸評分最低的兩個項目分別是「丈夫照顧子女日常所需」和「丈夫陪伴子女學習」，這兩個項目也是爸爸與媽媽評分之間落差最大的，這大概反映了媽媽認為爸爸有待改善的地方 (表 7.6)。

總括而言，現今爸爸在育兒各方面都有一定的參與，而爸爸在各項的父職表現上也獲得到自己和媽媽的正面評價，但在日常照顧，和與子女學習、傾心事等相處時間上的確未如媽媽，這或是媽媽與子女的關係也比較親密一點的原因。調查顯示不管爸爸或者媽媽都認同爸爸是愛護妻幼，和願意為家庭付出。不過爸爸的愛與付出或許有時仍是傾向展現在經濟上支持家庭，而缺少了直接的照顧和陪伴。而從雙方在育兒的時間分配中可以看到，媽媽可能比爸爸較為著緊子女學業。

父親早期的積極參與對之後的夫妻協作起了關鍵的作用，而期望父親更多參與育兒的同時，我們要了解兩性對「參與」的理解和「參與」的方式可能有所不同，用單一的標準量度，硬性追求一致和平等，「樣樣一人一半」，未必是對各方最合適的安排，畢竟兩性在生心理和傳統角色上的確存有一定分別，每個人亦有一定差異。破除一些既有的刻板印象，相信爸爸不一定只是「男主外」的同時，亦須接受爸爸與媽媽確有所不同，讓雙方都可以更有彈性地參與，享受育兒之樂。不同的參與和表達方式有時正是一種互補，讓孩子有不一樣的親子經驗和成長契機。

表 7.1 - 被訪者基本資料

收回問卷數	182			
有效問卷數	176			
爸爸	120	媽媽	56	
爸爸 (0-5 歲子女)	69	媽媽 (0-5 歲子女)	38	
爸爸 (6-12 歲子女)	51	媽媽 (6-12 歲子女)	31	
爸爸 (13-18 歲子女)	20	媽媽 (13-18 歲子女)	12	
爸爸 (12 歲以下子女)	106	媽媽 (12 歲以下子女)	54	媽媽 (2007 研究, 12 歲以下子女) 505

表 7.2 - 父母平均與子女活動的時間

	請問你平均每日用 幾多時間陪仔女溫 習 / 做功課 / 上補習 班？	請問你平均每日用 幾多時間陪仔女 玩？例如一齊玩玩 具、上網、睇圖書 等。	請問你平均每日常 陪仔女一齊睇電視既 時間？	如果以一星期計， 你平均會用幾多時 間同仔女進行戶外 活動？例如做運動、 去公園、行沙灘等。
爸爸	0.57	0.67	0.42	2.77
媽媽	1.72	1.35	0.61	3.70
爸爸 (0-5 歲子女)	0.45	0.80	0.41	3.31
爸爸 (6-12 歲子女)	0.81	0.64	0.45	2.82
爸爸 (13-18 歲子女)	0.44	0.35	0.45	1.26
爸爸 (12 歲以下子女)	0.60	0.71	0.42	3.02
媽媽 (12 歲以下子女)	1.53	1.19	0.58	3.41
媽媽 (12 歲以下子女， 2007 年研究)	1.92	0.93	1.08	3.60

表 7.3 - 父母與子女親密程度

0-10 分去評價一下你同子女的關係，0 分代表非常疏離，10 分代表非常親密

爸爸	6.77
媽媽	8.05
爸爸 (0-5 歲子女)	7.19
爸爸 (6-12 歲子女)	6.30
爸爸 (13-18 歲子女)	5.68
爸爸 (12 歲以下子女)	6.87
媽媽 (12 歲以下子女)	8.09
媽媽 (12 歲以下子女，2007 年研究)	8.08

表 7.4 - 父母有否和子女傾心事

	從未	甚少	間中	經常	不知道
爸爸	6.7%(8)	22.7%(27)	53.8%(64)	10.1%(12)	6.7%(8)
媽媽	1.8%(1)	8.9%(5)	50.0%(28)	35.7%(20)	3.6%(2)
爸爸 (0-5 歲子女)	5.8%(4)	18.8%(13)	49.3%(34)	14.5%(10)	11.6%(8)
爸爸 (6-12 歲子女)	11.8%(6)	19.6%(10)	60.8%(31)	7.8%(4)	0.0%(0)
爸爸 (13-18 歲子女)	10.0%(2)	35.0%(7)	55.0%(11)	0.0%(0)	0.0%(0)
爸爸 (12 歲以下子女)	6.6%(7)	19.8%(21)	54.7%(58)	11.3%(12)	7.5%(8)
媽媽 (12 歲以下子女)	1.9%(1)	9.3%(5)	48.1%(26)	37.0%(20)	3.7%(2)
媽媽 (12 歲以下子女，2007 年研究)	1.8%(9)	6.1%(31)	32.5%(164)	59.0%(298)	0.60%(3)



表 7.5 - 父母是否清楚子女行程

	非常不清楚	不大清楚	一半半	幾清楚	非常清楚	不知道答案
爸爸	1.7%(2)	9.2%(11)	24.4%(29)	37.8%(45)	24.4%(29)	2.5%(3)
媽媽	0.0%(0)	0.0%(0)	8.9%(5)	14.3%(8)	76.8%(43)	0.0%(0)
爸爸 (0-5 歲子女)	0.0%(0)	7.2%(5)	15.9%(11)	44.9%(31)	29.0%(20)	2.9%(2)
爸爸 (6-12 歲子女)	2.0%(1)	15.7%(8)	25.5%(13)	37.3%(19)	17.6%(9)	2.0%(1)
爸爸 (13-18 歲子女)	10.0%(2)	10.0%(2)	45%(9)	20.0%(4)	15.0%(3)	0.0%(0)
爸爸 (12 歲以下子女)	0.9%(1)	8.5%(9)	20.8%(22)	40.6%(43)	26.4%(28)	2.8%(3)
媽媽 (12 歲以下子女)	0.0%(0)	0.0%(0)	7.4%(4)	13.0%(7)	79.6%(43)	0.0%(0)
媽媽 (12 歲以下子女, 2007 年研究)	0.4%(2)	1.2%(6)	2.6%(13)	15.8%(80)	79.8%(403)	0.2%(1)

表 7.6 - 父母各自對父親親職的表現評分

對父親親職表現評分

	爸爸自我評分										
	我愛護子女	我了解子女	我照顧子女日常所需	我懂得和子女相處	我會陪伴子女學習	我會陪伴子女遊玩	我是一個道德的模範	我是一個男性的模範	我在經濟上支持家庭	經濟以外我願意為家庭付出	我愛護我的太太
1-5 分 (1 代表非常不同意, 5 代表非常同意)	4.39	3.52	3.50	3.28	3.62	3.88	3.51	3.37	4.18	4.19	4.25

	媽媽對爸爸的評分										
	我的丈夫愛護子女	我的丈夫了解子女	我的丈夫照顧子女日常所需	我的丈夫懂得和子女相處	我的丈夫會陪伴子女學習	我的丈夫會陪伴子女遊玩	我的丈夫是一個道德的模範	我的丈夫是一個男性的模範	我的丈夫在經濟上支持家庭	經濟以外, 我的丈夫願意為家庭付出	我的丈夫愛護我
1-5 分 (1 代表非常不同意, 5 代表非常同意)	4.36	3.45	3.22	3.42	3.13	3.91	3.52	3.39	4.02	4.09	4.05
爸爸自我評分 - 媽媽評分 (正數代表爸爸自我評分較媽媽評分高)											
	0.02	0.07	0.28	-0.14	0.50	-0.03	-0.01	-0.02	0.16	0.10	0.20

8. 設計和帶領爸爸服務經驗分享

8.1. 以爸爸為主角 從多角度理解父職

當我們談及親職，很多時都是探討親職的技巧，例如照顧子女、和管教方法等，但其實親職是包括父母本身作為父母的經歷和感受。父母們是如何適應和過渡，這個經歷如何影響著父母的生活、關係和自我價值，這些往往是較少談及的部份，尤其是在男士服務上。

另一方面，我們都很常假定了媽媽是主力照顧者、爸爸是協助者、資源提供者，而事實上，這個觀念非常普遍，亦有很多男士抱有這樣的想法。

不過這兩個慣性的想法，讓我們忽視了男士作為爸爸自身的經歷，亦不自覺地將爸爸定性。

透過愈多和愈深入的研究，我們了解爸爸參與的重要性，因此我們鼓勵爸爸在育兒上多作參與，然而這個角色上的改變同時也在改變男士們為父的經驗。

當男士們投入更多於育兒上時，他們所面對的處境是怎樣？他們會因此遇上甚麼挑戰和需要怎樣的協助？這些問題值得我們的關注。而從工作經驗中見到，愈是投入於育兒的爸爸，他們遇到的挑戰往往愈多，感受到的壓力往往愈大。

因此，當我們設計父職服務時，可以嘗試不只從職責角度，更多從男士自身、男性角色和多系統互動的層面去思考。

我們期望鼓勵爸爸花更多時間陪伴子女，從職責層面，我們會告知爸爸他們對子女成長的影響，教導照顧手法、溝通技巧，邀請他與子女參與一些親子活動等等，但爸爸面對的未必單單是知識和技巧上傳授。

不少人視男士「擔起頭家」，賺取足夠收入，為家人提供理想的生活條件是父職的重要一環，因此他們視「工作」為重要的參與方式。而且，這很可能不單是男士自身的想法，並且是從社會和家人的期望中而來。同樣地，社會對男性角色的定型，亦可能令男士照顧著子女之時，感到自己的行為與男性角色格格不入。他們需要的是了解傳統價值觀和社會對男士的意識型態所帶給他的影響，再而作出合適的、具彈性的選擇。

夫妻之間的關係與互動亦很影響爸爸能否投入，有時活動中看到很多爸爸和子女的互動很親密。但當我反映這觀察時，爸爸回應說只有當媽媽不在時才會這樣，當中背後可能是因為母子/女關係緊密，讓爸爸無法參與，也會有爸爸提到媽媽的拒絕與批評，令他未能享受育兒過程。

在繁忙的生活中，爸爸們未必能有時間靜下來思考自己想做一個怎樣的爸爸，想傳承甚麼給下一代，想與子女怎樣去相處。男士亦往往忽略自己的感受，然而面對子女時的感動和快樂，卻是推動著男士投入父職的重要動力之一。

透過不同角度去思考，父親的需要有很多種，服務可以很多元化。

8.2. 屏除工作員的迷思和習慣

作為工作員的我們在提供父職服務時會否帶著一些對爸爸的假設而不覺察？舉例說，當我們需要聯絡家長



時，是否已假設了媽媽是第一聯絡人？當我們舉辦家長活動時，會否假定了參加者是女性為主？

這些假設很可能是基於過往經驗，不過當我們作出假設時，其實也在為爸爸們定性為「協助照顧者」，某程度上限制了爸爸育兒上的參與，使爸爸的「少參與」成為了一個自我實現的預言。

在設計和宣傳活動之時，將爸爸視為「主力照顧者」，以爸爸為主要參加對象時或許會為服務帶來一些新發現和突破。

8.3. 選擇關鍵介入時間

父職在準爸爸階段已經開始；男士愈早開始為成為父親這個人生階段轉變作準備，愈能良好地適應身份和生活的變化、投入參與育兒、和與太太建立起良好的協作。

準爸爸、初生、入讀幼稚園、升小學和中學、移民、離婚，這些都是一些關鍵的時間點。在這些時間，家庭面對著變化，和隨之而來的適應壓力，與此同時，爸爸在這些時間點的參與和改變動機亦是最大的。（找住爸爸在這些時間點中所關注的題目）例如懷孕護理、初生嬰兒的照顧、升學面試、離婚後如何保持親子關係等等，都是理想的開始介入點。

而選擇子女較年幼的時間，父母參與和投入程度一般較高。

8.4. 符合男士特質和男士需要的內容

男士想到的需要，很多時都不是關於自身所需，他們會先想到如何處理或解決一些具體問題，而且這些問題很多時都是圍繞身邊的人，例如，如何幫子女選擇學校，如何照顧懷孕期的媽媽，這些題目方向都適合吸引男士初次接觸服務。

普遍而言，爸爸較愛與子女玩一些大動作、冒險性的活動，爸爸們常常從活動意見中提到希望參與戶外和運動相關的親子活動。

而爸爸的興趣和關注其實不止於此，從活動後的分享中聽到他們也會對夫妻關係、育兒相處、子女學習環境等有興趣，但因為很多時家長活動都是媽媽參加為主，爸爸們未必有機會去表達他們的觀點。當活動表明是特別為爸爸而設，自然會吸引到對這些內容有興趣的爸爸。

8.5. 運用男士容易接收的「語言」

比起言語，男士更易透過身體去接收情感訊息。在設計親子活動時，可以考慮刻意加入較多身體接觸、對視凝望、互相模仿的部份，能讓爸爸更直接地感受到子女的存在，和體會為父的感受。

在分享時，提供比較詳細的指引，例如需要回答的幾個問題、每人的發言時間、順序等，能讓男士更易掌握分享的過程和內容，亦可以透過圖像、提示字卡等作媒介，引發男士更多聯想和感受。

8.6. 欣賞兩性角色的獨特性

兩性特質很多時會被放在一個對立面來討論，男性被說成「豬隊友」，女士被說成「緊張大師」，然而實際上正因為兩性有著不同的育兒角度、關注、和參與方式，子女才有機會透過與父母相處的過程中獲得不同的體驗和成長機會。這是眾多研究發現父母對子女成長有著不同的影響力的原因之一。

從正面角度去演繹兩性特質，將雙方的不同視為「優勢互補」而非「對方問題」，不硬性認定只有一個絕對的標準，相互了解和欣賞對方的付出和參與，彈性地作出分工是建立良好夫妻協作的關鍵。

8.7. 透過伴侶作邀請和鼓勵

男士能否投入父職，關鍵人物除了是男士自身，還有他的另一半。不少爸爸說他參與的活動的原因是媽媽的邀請，而媽媽對爸爸參與育兒時的反應相當影響爸爸是否享受和投入過程。若服務本身較多接觸媽媽，可以考慮透過她們去邀請爸爸，和讓她們知道自己在協助爸爸投入父職，以及夫妻間協作中的重要角色。

8.8. 善用網上服務

男士更傾向於自行找尋處理問題的方法，將實用的關鍵資料和能讓他們有所共鳴的分享放到網上協助和吸引他們的途徑之一。

因疫情影響，這兩年來的服務多透過網絡舉辦，而參加者反映網上活動無疑影響了交流，但亦讓在職的他們更加方便。有些參加者因為工作時間長而未能參與，網上活動讓他們即使身處辦公室或交通工具上時仍能參加到。而透過社交通訊軟件如 WhatsApp 設立群組也可以增加服務使用者之間的交流，補足網上活動的不足。

8.9. 爸爸臨時未能參與和單親家庭

偶而會出現爸爸因為工作或其他原因而由媽媽或其他親人出席活動的情況，工作人員宜先預備這些情況下活動需要作的改動。間中亦會有孩子來自單親家庭，工作人員可能需要事先了解參加者背景，在活動時留心主題和用字。

9. 服務展望

9.1. 各階段、處境、關係中的爸爸

資源所限下，現階段的 PAPA Zone 服務主要集中在了準爸爸和新手爸爸範疇，然而不同階段的爸爸面對著相當不同的處境。由初生時期的照顧和適應，到子女入學、功課和升學帶來的家庭壓力，繼而面對青春期子女的溝通相處，直至子女成長後面對空巢期轉變，維繫與成年的子女關係，學習成為長輩，在每一個階段，男士都有著不同的需要，這些需要都有待社會服務去回應。

離婚爸爸、單親爸爸、全職爸爸、年輕爸爸、太空人爸爸、失胎爸爸、同性戀爸爸等，這些組群因背景而有著特別的需要。有些組群如離婚爸爸和年輕爸爸等已有一些社會服務在跟進，但也有好一些因人數少、難接觸、和少求助而被忽略，在過往的服務經驗中，偶而會收到個別求助。然而近年網絡社會服務開始發展，服務能跨地域所限制，或能為這些相對地小眾的服務提供契機。

爸爸的需要與關注也不止於親子關係和育兒知識，夫妻關係、婆媳關係和工作與家庭平衡亦是他們經常提及的問題。事實上在服務中接觸到不少爸爸表示他的親子關係是受著其他關係因素互相影響，若服務能協助他們處理好婚姻、工作、跨代相處等問題，將大大有助他們投入和享受父職，這些服務方向都是值得繼續探索和發展。



9.2. 服務之間的聯繫

男士較少接觸社會服務，而從經驗中見到，透過學校是有效聯繫到爸爸的方法，家庭服務可以嘗試透過與學校合作舉辦爸爸活動，為爸爸提供到管教以外，更周全的父職支援，例如夫妻相處、情緒壓力處理等。

9.3. 發掘與反映新一代爸爸的處境

除了針對爸爸的服務，伴侶、家人及社會大眾對爸爸和父職的看法與觀念，都深深地影響著男士們能否適應、投入以至享受父職。社會較少關注爸爸的需要，透過爸爸的服務讓我們能接觸和了解到他們的實際境況與關注。這些經驗和資料需要我們持續地記錄下來，繼而透過公眾教育，讓大眾更了解現今世代的爸爸想法和處境，以及如何去支持爸爸。

參考文獻：

- Administration for Children and Families, Office of Family Assistance. (2009) How to implement promising practices. Retrieved from the internet, http://www.fatherhood.gov/sites/default/files/files-for-pages/How%20to%20Implement%20Promising%20Practices_09_29_09.pdf
- Anderson, S., StGeorge, J. & Roggman, L. (2019). Measuring the quality of early father-child rough and tumble play: tools for practice and research. *Child and Youth Care Forum*, 48,889-915. doi: 10.1007/s10566-019-09513-9
- Barclay L. & Lupton D. (1999) The experiences of new fatherhood: a socio-cultural analysis. *Journal of Advanced Nursing* 29, 1013–1020.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Cabrera, N., Karberg, E., Malin, J., & Aldoney, D. (2017). The magic of play: low-income mothers' and fathers' playfulness and children' s emotion regulation and vocabulary skills. *Infant Mental Health Journal*, 38(6), 757-771. doi:10.1002/imhj
- Chan, T. S. (2000). A narrative analysis of men' s interpretation of their fathering experience (Unpublished doctoral dissertation). The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong.
- Chin, R., Hall, P., & Daiches, A. (2011). Fathers' experiences of their transition to fatherhood: a metasynthesis. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 29(1), 4–18.
- Chung, T., Yip, A., Lok, I., & Lee, D. (2011). Postnatal depression among Hong Kong Chinese fathers. *Hong Kong Medical Journal = Xianggang Yi Xue Za Zhi*, 17 suppl 2, 9-12.
- Diemer, G. (1997). Expectant fathers: Influence of prenatal education on stress, coping and spousal relations. *Research in Nursing & Health*, 20, 281-293.
- Doherty, W. J., Kouneski, E. F., & Erickson, M. F. (1998). Responsible Fathering: An Overview and Conceptual Framework. *Journal of Marriage and Family*, 60(2), 277–292. <https://doi.org/10.2307/353848>
- Draper, J. (2002). 'It' s the first scientific evidence' : men' s experience of pregnancy confirmation. *Journal of Advanced Nursing*, 39(6), 563 – 570.
- Erikson, E. H. (1963). *Youth: Change and challenge*. New York: Basic Books.
- Gadsden, V. L., Fagan, J., Ray, A., & Davis, J. E. (2004). Fathering indicators for practice and evaluation: The Fathering Indicators Framework. In R. D. Day & M. E. Lamb (Eds.), *Conceptualizing and measuring father involvement* (pp. 385-415). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lewis C. (1995) In conclusion: What opportunities are open to fathers? In *Father Figures Fathers in the Families of the 1990s* (Moss P. ed.). HMSO, Edinburgh, pp. 63–69.
- Mclanahan, S., Tach, L., & Schneider, D. (2017). Father play: is it special? *Infant Mental Health Journal*, 38(6), 691-694.
- Palkovitz, R. (2002). *Involved fathering and men' s adult development – Provisional balances*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Puhlman, D.J. (2013). Developing and Testing a Comprehensive Measure Of Maternal Gatekeeping. (Ph.D.), The Florida State University.

Sullivan, J. (1999). Development of father-infant attachment in fathers of preterm infants. Neonatal Network: Journal of Neonatal Nursing, 18(7), 33-39.

香港社會服務聯會 (2004)。《香港男士處理問題的方法及態度調查報告書》。香港：香港社會服務聯會。

香港基督教服務處 (2014)。《男士的幸福「個人及家庭幸福感調查」》。2022年3月29日，取自 https://www.hkcs.org/en/latest_new/ 天倫綜合家庭服務中心：- 男士的幸福「個人及家庭幸福感調查

政府統計處 (2021)。《香港的女性及男性 - 主要統計數字》。2022年3月29日，取自 https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1130303/att/B11303032021AN21B0100.pdf

平等機會委員會 (2012)。《性別定型及其對男性的影響探索性研究報告》。香港：平等機會委員會。

香港大學民意研究計劃 (2007) 《親子關係意見調查》。2022年9月29日，取自 <https://hkpop.pori.hk/chinese/report/mcdonald07/index.html>

香港明愛家庭服務

高級督導主任

余紀讓

感謝賽馬會撥款資助思達計劃，讓計劃能在過去三年開拓 PAPA Zone 父職支援服務。近年在工作或自身的經驗上，都見到爸爸們對參與親職的認知和樂意程度比以前大了許多。

我們發現學校是一個很理想的平台，能較自然和容易接觸及凝聚爸爸們，可惜疫情令到學校停課，使到很多到校的服務不能如期舉行。然而藉此契機，我們開展了網上的準爸爸和新手爸爸服務，原本到校的有些服務亦轉以網上進行，網上比實體的互動打了折扣，但就可以打破地域的限制，方便不同地區的爸爸參與。

未來發展上，我們仍然會以學校為一重要據點，希望由校本出發，到以地區劃分去凝聚該地區內不同學校的爸爸，建立一個有網上及網下的支援群體，亦希望能憑著過往思達計劃在社交和情緒這兩個範疇累積的經驗，套用到父職的場景上，為爸爸提供個人成長與學習的機會，以及透過爸爸和親子義工運動體驗與實踐父職理念。

整體而言，我們希望把父職支援服務，發展到能支援各階段、處境和關係中的爸爸，關顧爸爸在其婚姻、工作和跨代相處等課題。除了支援服務外，我們更希望能喚起社會對父職的重視，凝聚更多爸爸一起同行、支持、學習、體驗和成長。

男士服務反思



王柏軒

思達計劃服務輸出數字統計(6/2019 - 8/2022)

第二期思達計劃擴展了服務範圍，並提供更多樣化服務，包括建立一個容易接觸男士受眾的支援平台，包括電話及網上諮詢，為社區男士提供一站式的服務入口。計劃亦就男士社交、情緒及父親親職三個主要介入點，提供網上及實體的個別、小組、講座、及活動等形式的服務，滿足不同參加者需要。此外，計劃建立了地區男士義工服務，讓男士與社區更有意義地結合。而這些重要的男士服務經驗與發現，就透過製作影音或圖文教材，於思達的網上自學平台，及為業界舉辦專業培訓及編寫經驗書，一一發佈來回饋社區，推動服務前進。

思達計劃服務項目及三年服務輸出量	舉行節數	出席人數	出席人次
男士支援平台			
電話及網絡查詢	2074	1638	2074
網上個別諮詢	1048	666	1048
轉介至其它服務		94	
男士情緒培訓			
精神科醫生諮詢服務	10	63	63
實體及網上短期男士情緒輔導服務	930	409	914
男士情緒培訓小組	184	532	1147
實體及網上男士情緒提昇互助小組	631	893	1089
男士情緒講座	53	1013	1074
男士情緒大型活動	3	384	384
男士社交培訓			
個別督導	395	126	397
短期情緒輔導	833	246	835
男士社交技巧及意識培訓小組	122	438	881
男士社交圈子擴展活動	189	1289	1714
實體及網上社交技巧提昇互助小組	1561	1989	2331
男士社交講座	16	213	224
男士社交大型活動	2	194	519
父職培訓			
地區父職培育活動	90	606	757
短期父職個別輔導	396	243	396
父親互助小組	691	1200	1726
到校父職工作坊	63	1397	1406
父職大型活動	9	418	668
男士義工培訓及服務			
男士義工培訓及服務	39	95	229
男士領袖訓練及地區合作	18	172	215
男士網上自學平台			
男士社交, 情緒, 父職網上活動	36	41305	41305
網上互助小組	1058	2900	2502

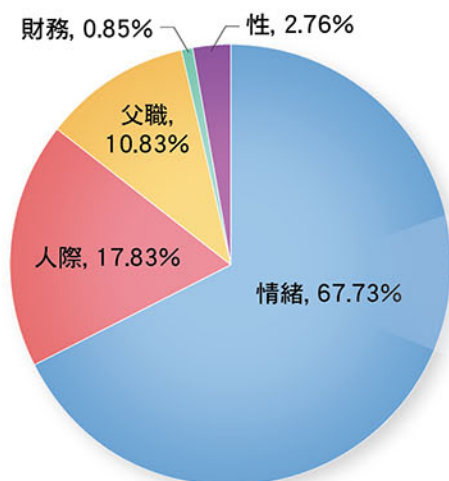


男士網上自學教材	143	717969	
網站及媒體	1376844		
專業培訓及經驗傳承			
專業培訓工作坊	33	799	966
計劃專書 - 男士新天地 2	1	1000	1000
男士單次諮詢服務成效報告及實務智慧	1	500	500
“相說” 男士心聲攝影集暨男士心像工作集	1	1000	1000

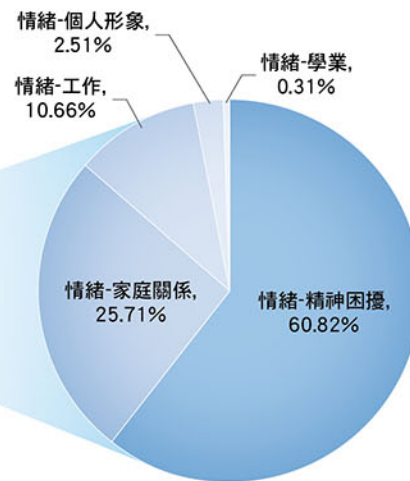
整體來說，服務的輸出量大致達到預期目標，但個別項目的表現略有出入，與近幾年社會急促變化有較大關係。例如 2019 年起的社運及接連爆發的疫情，對大型活動場地考慮及實體舉行的活動帶來關鍵影響。雖說如此，男士對網上及實體活動的需求仍是巨大，亦期望在實體活動中與人直接接觸和交流。在這困難的情況下，仍值得繼續開發。

思達服務使用者背景數據分析

● 服務訴求

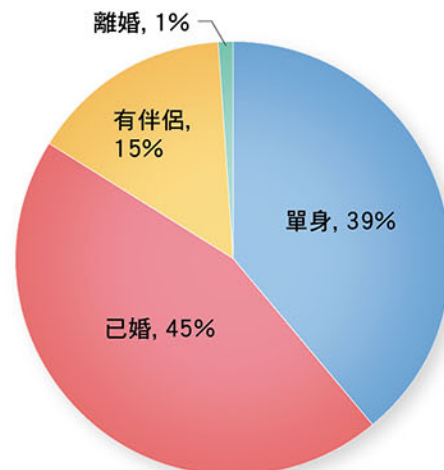
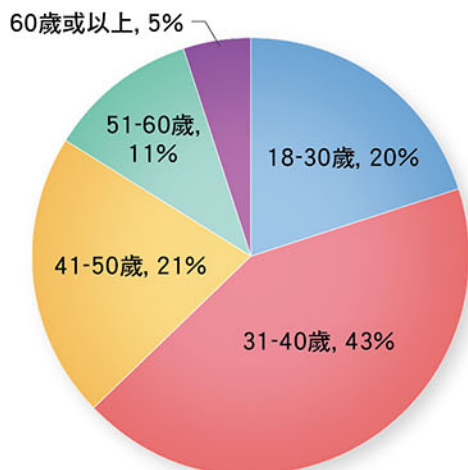


● 情緒相關的細分類

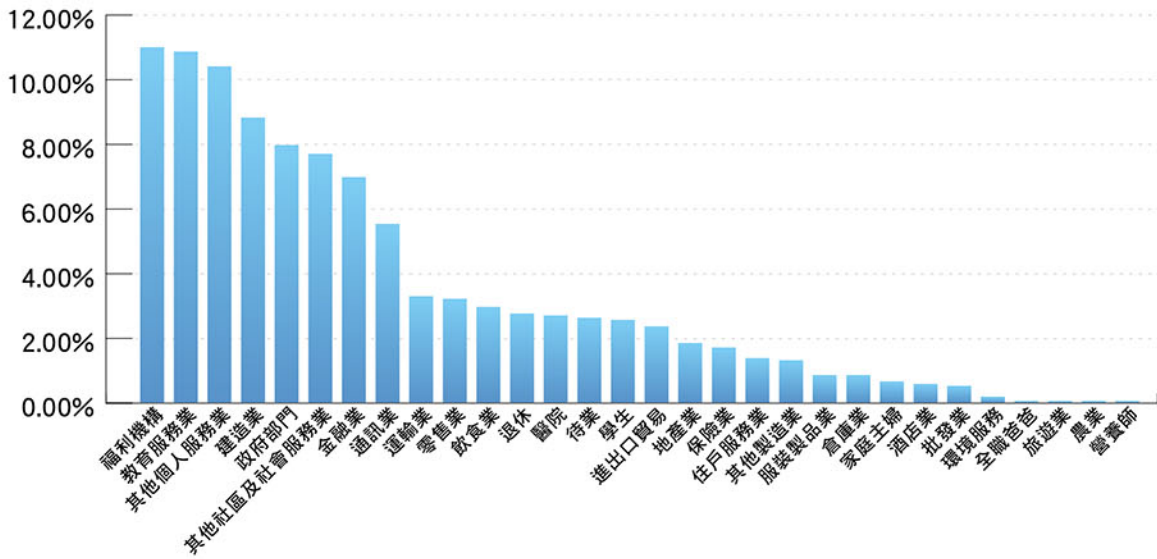


● 年齡組別：18-30 (20%), 31-40 (43%), 41-50 (21%), 51-60 (11%), 60 歲以上 (5%)

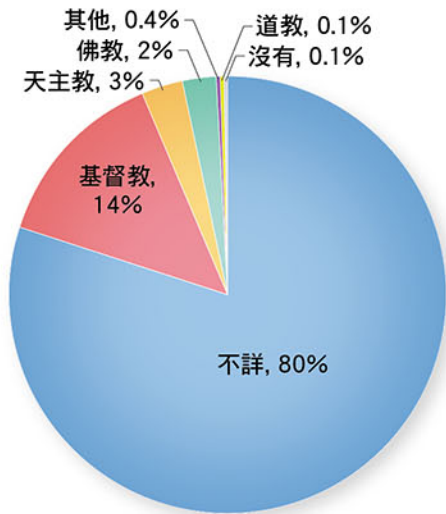
● 婚姻狀況：單身 (39%) 已婚 (45%) 有伴侶 (15%) 離婚或分居 (1%)



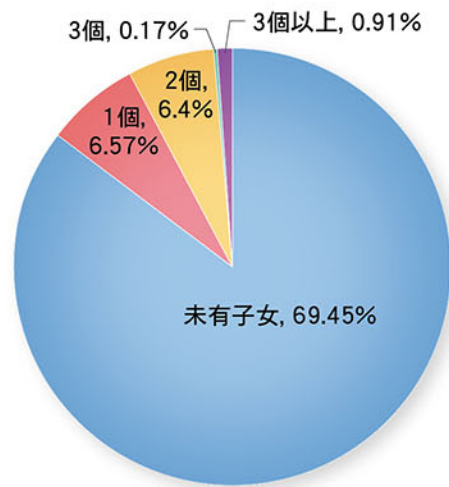
● 職業：



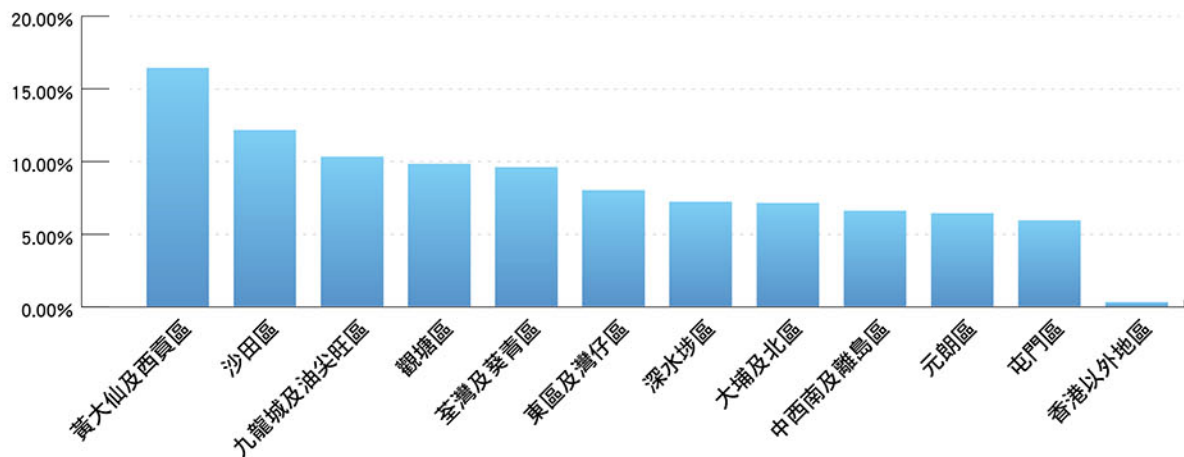
● 宗教：



● 已婚者子女狀況：



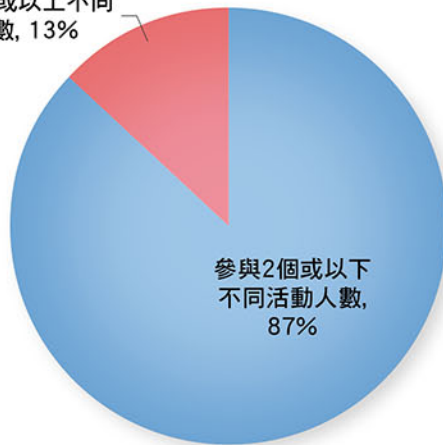
● 居住地區





● 服務使用者及參與程度

參與了3個或以上不同活動人數, 13%



參與2個或以下不同活動人數, 87%

服務使用者人數：2133

按訴求分類，思達計劃的服務使用者，約 68% 為情緒感到困擾，另外約 18% 因人際關係感困擾而前來，亦有 11% 因與父職相關接觸本服務，這證明男性與女性同樣會有情緒及人際的困難和需要。而思達計劃列明支援男士社交及情緒，對男士而言是清晰明確，形象上有助服務直達。

從服務使用者年齡分類，18-40 歲共佔約 63%，反映思達計劃的服務能吸引一些相對年輕的成年男士，亦證明了他們同樣有社交及情緒上的服務需要，然而這種需要卻尚未被主流社會服務涵蓋。另外，41-60 歲男士佔約 32%，理論上這年齡層的也成家立室，可以受惠部份社會服務，但他們仍願意參與思達計劃，這側面反映思達計劃的服務內容能補足主流家庭服務對男士支援不足的情況。值得注意的是，也有 5% 男性參加者為 61 歲或上，從傳統角度他們有資格使用長者服務，但他們卻仍參與本計劃，亦反映部份退休及提早退休男士對“長者身份”及“不再年青”的焦慮。

而從他們的婚姻狀態都反映了上述年齡分佈的概況，約 63% 參加者為單身，有伴侶的佔約 35%，亦有少數離婚或分居的。從這些數字分佈，可以見到單身男士對使用社會服務的需要一直存在，而主流社會服務，卻甚少就單身男士提供適切的服務。

此外，從參加者的就職狀況、已婚者的子女狀況和宗教狀況，能見到本計劃的男性參加者範圍廣泛，不側重某些背景。可見，不同年齡或社會背景的男士，同樣有成長的需要，亦會有在社交及情緒環節獲益更多的希望。而從參加者報稱的居住地區來看，同樣也反映男士不容易在居住地區附近找到合適的男士務務，所以即使要跨區參與也願意出席思達計劃的活動。

從本計劃的統計中，發現到參加者平均參與大約 2 節活動，有 13% 參與了 3 個或以上不同活動，而有服務使用者甚至參與了達 38 個不同活動。可見，參加者並不只是使用單一服務，亦認同本計劃的內容適切他們的需要和願意持續參與，及嘗試不同主題與形式的服務，從而擴闊生活圈子。

服務成效評估

第二期的思達計劃主要透過服務後問卷，收集參加者的量化及質性意見，作為本計劃三個介入重點的成效評估，每個項目以達致最少八成才達標。評估重點包括以下五方面：行為、態度、知識、狀況及滿意度。具體指標如下：

行為上的量度：八成參加者表示在管教上減少壓力；或八成參加者表示經過參與互助活動後，一旦遇困時更願意與人分擔。

態度上的量度：八成參加者表示增加與人溝通的信心；或八成參加者表示提昇覺察，對人對己更具同理心。

知識上的量度：八成參加者表示接受服務後增強解決難題的知識；八成參加者表示增強了情緒管理、社交技巧或管教技巧。

狀況上的量度：八成參加者表示對家庭及社區增強歸屬感。

滿意度的量度：八成參加者表示對所使用的服務感到滿意。

以上五個量度項目，每個活動按本身目的及設計而採用。例如有些活動會集中在知識及態度的進步，未必會採用行為上的量度。但為容易理解，本文會將數據合併呈現。

具體數據如下：

評估類別	具體指標	實際成效
行為層面	表示在管教上減少壓力	97%
	表示經過參與互助活動後，一旦遇困時更願意與人分擔	97%
態度層面	表示增加與人溝通的信心	96%
	表示提昇覺察，對人對己更具同理心。	95%
知識層面	表示接受服務後增強解決難題的知識	96%
	表示增強了情緒管理，社交技巧，或管教技巧	98%
狀況層面	表示對家庭及社區增強歸屬感	99%
滿意度	表示所使用的服務感到滿意	98%

總括而言，思達計劃的參加者對所使用的服務表達頗高的肯定，認同服務有助他們學到新的知識及技能，能更有效應對生活上的難題，並可以從不同角度重新了解自己的處境，有助他們建立更具支持力的社群經驗。



本文嘗試描述明愛家庭服務過去專為男士提供的前線服務經驗（以下簡稱男士服務），提出一些討論，並就男士服務的未來可能性，提出一些構想。

明愛家庭服務的男士服務發展

昔日，明愛家庭服務已嘗試專為男性服務對象舉辦專題活動，以回應當時社會需要，例如 1988 年沙田區家庭生活教育組舉辦「現代父親新形象」選舉，及至 1996 年藉「婚外情問題熱線」帶來的契機，舉辦兩次「婚內、婚外」男士小組。雖曾一度引起關注，但相對零散，尚未形成服務規模。

及至 1998 年 3 月，沙田明愛男士成長中心正式成立（後來改稱為明愛男士成長中心）。當時香港社會背景是主權移交後一年，碰上 98 年金融風暴席捲全球，公司倒閉及失業潮蔓延亞洲，香港不少家庭在高成數按揭下出現負資產困境，基層家庭生活就更加困難。面對失業及債務打擊，家庭關係易失和，屢見新聞慘劇。受限於僵化性別家庭角色，男士首當其衝，壓力點集中爆發，極大地影響男士的情緒健康及家人關係。

上述背景下，初期男士服務主要焦點為強化男性家庭崗位如父親和丈夫等角色功能，以及開展對身處離婚 / 分居狀況男士的新服務。參加男士普遍以中壯年人為主，服務以不同主題的短期小組及活動進行。及後因應需求日增，陸續成立了一些長期男士互助小組。三數年間，隨著傳媒報道，男士服務由沙田區，擴展至元朗、深水埗、東頭、堅尼地城和柴灣各區明愛家庭服務中心，均以明愛男士成長中心名義舉辦，而活動內容及形式更顯豐富。

明愛男士成長中心亦曾探討各種男士現象，多次舉辦論壇和各項調查及研究，如 2003 年與城大共同發表「男士家庭參與」調查；2004 年參與社聯印行之「香港男士處理問題的方法及態度調查報告書」；2006 年與城大共同發表「男性互助小組」成效研究，同年舉辦「第四屆男人節～從三八到四十：男性的覺醒與更新」，聯繫兩岸三地四城市包括台灣、上海、北京及香港學者，共同發表四城市的男性價值觀調查報告。及至 2009 年，與浸大陳德茂博士合作，出版「走向服務的另一端：香港男士服務的挑戰」，藉深度訪問明愛十多位曾提供男士服務的社工，描述推動男士工作的困難及作出建議。次年，再度展開研究，深度訪談 17 位明愛男士服務的使用者，並出版「在你遙遠的附近：尋找離婚男士的足跡」。時日如飛，到了 2013 年，明愛男士成長中心遷往黃大仙東頭社區中心新會址，及後得到新撥款，於 2016 年成立明愛賽馬會思達計劃 - 男士社交及情緒支援服務，為期三年，新增了人手，重新聚焦男士服務介入點為社交及情緒訓練項目，並邀得遊達裕先生協作，印行「思達計劃服務檢討及男士工作實務智慧」。於 2019 年，思達計劃再獲三年撥款，更新增父親親職服務。廿餘年間，明愛男士成長中心已出版多本以男人故事為主題的書籍。

反思明愛男士服務的理論與實踐

早期男士服務較著眼於推進地區實務，應用理論大多集中為提昇男性相關家庭角色功能，處理特定與男性相關的難題，或促進男士個性成長等等微觀介入層面，算是家庭溝通及個人身心取向。但較少就性別意識、女性主義或男性運動等宏觀概念層面作直接回應，或以此作為服務設計和介入策略。簡單來說，服務焦點較強調處境中個人適應力，而非各種男性群體差異或呈現問題的背景脈絡。

回顧早期服務經驗，我們曾經提出山洞理論（黎偉倫，1998），描述男士遇困時反應特性及提出介入手法。亦曾與城大合作調查男士小組成效（陳國康，2006），得出「純男班」群體較有助男士深度參與結論；及後與浸大合作研究男士服務推行概況（陳德茂，2009），總結當以家庭為核心取向，和以分享為主的小組手法，未能對應男士潛在受眾的語言慣性及社會新變化，有礙服務推廣。另外，我們曾與兩岸四城市學者交流，發現受訪香港男大學生相對於其它三座城市相近年齡男青年，更重視以經濟富有作為男性的成功準則，並進一步探討本地從男士服務到男士運動，建構新男性意識的路徑（黎偉倫，2006）。從這角度看，男士服務的切入可以不止於前線服務，亦可能成為男性運動思潮中更顯積極的持份者之一。然而，究竟這條路徑可以怎樣進一步推進呢？

男性運動的一員，是耶？非耶？

男士服務與男性運動的關係，不算明確。起初推廣時未有顯著以男性運動為目的，也未觸及具體或有組織的男性集體社會訴求。雖然我們已經意識到時代在轉變，不少男性在當中經歷兩難，亦留意到頑固的父權思維 - 男強女弱，不再完全適合現今家庭及社會，但它們影響猶存。即使我們也發表了不少非主流的男人故事，例如家庭主夫、非同住爸爸、男性童年創傷、受虐及男性與黃賭毒問題等等，但仍未能更有效益地聚焦更新的男性論述或議題，並與傳統思維作更多對話。濃縮點說，縱使男人不想再一如既往，又可以有甚麼新選擇？夾在時代裂縫中，確有點兩面難討好，我們甚或未有空間回應基層男士的生活困境（謝兆光，2004；2009）。

記得有次在論壇的公開討論時段，曾有位年輕男士即場舉手表示很欣賞我們的男士服務，但同時亦提出疑問，表示自己尚未為人父，且未結婚又沒有拍拖，可以怎樣受惠於社會上的男士服務呢？難道說只有已為人夫或人父的男士，甚或離了婚的，才可優先獲得關注嗎？這個提問點出當服務以家庭為核心為出發點，會出現以家庭核心崗位為優先考慮的效應，卻無意中邊緣化甚或問題化非家庭崗位議題的男士處境，例如低收入男士或獨身男士的處境和出路。

雖然一般家庭服務並不抗拒男性使用，但按性別分類則長年都以女性為多，約為三七比，而男性主要使用服務原因往往以資源申請為起點（明愛家庭服務內部數字，2021）。相對昔日二八比甚或更少，雖已漸增，但未及小半。究竟是男性不需要社會服務，抑或服務設定未有充份考慮男性的狀況？細思背後假設，或涉及婦孺和老弱傷殘是較受公認的弱勢社群，更值得優先考慮。故此，整個家庭服務發展基礎幾乎也建立在婦孺特性及其需要之上，而男性則往往被默認為男主外的強者，並非家庭範疇代言人。那麼，服務本身會否無意中延續並強化傳統家庭性別分工？以情感抒發、求助及治療、溝通及聆聽為主打的種種慣性設定，對潛在男性服務受眾又是否完全合適？（陳德茂，2009）

也許，香港並未出現真正具規模的男士運動，多數仍停留在理念及口號環節，較接近的經驗或可說是香港男士有薪侍產假的成功爭取，從沒有到三天法定假期（男士關注組，2009）。參考外國經驗，主要源於歐美，近年男性運動可理解為回應女性主義思潮的六七十年代產物（陳國康，2006）。我們將之大概區分為贊成或部份贊成女性主義、不支持甚或敵視女性主義，和回歸傳統價值等三條路線。

從起點看，男士服務似較接近回歸傳統價值路線，較著重男士內在靈性成長、心理健康和家庭範式及功能，甚少涉及制度訴求。及後，因早期離婚男士的服務經驗（例如撫養權及房屋權分配機制傾向），加上就職及就學性別機會趨向轉變（例如2022年取消中學學位分配辦法中男女分隊安排），部份人形成「男性備受不公平對待」印象，容易將矛頭指向男性的機會被瓜分，或認為女性獲得資源傾斜的聯想，卻忽略女性整體上受文化及制度壓迫的情況。這種思維，雖未及於敵視，也帶點不支持女性主義的傾向，仿如歐美男權運動 (Men's Rights Movement) 抱團捍衛男士權益的主張。

若男士服務單純停留在談論、探討、或表達「男人之苦」，很可能只會看到男性感到壓迫那一半，而漠視女性在同一制度下，所經歷的壓迫更甚，容易形成性別對立，失去反思制度與文化對兩性同樣施壓這來源的高度及深度，也失去對男性自覺的二重性認知，即確認兩性同受父權文化和體制的傷害，而女性所受更深。（方剛，2005）然而，若男人能承認受苦，也總比一味強撐為好，最少男人能接受自己都有軟弱及困難，而願意提早找尋出路。否則男人若連自己的痛苦也否定，又怎能期望他們明白其他人也在受苦？

有說家庭本身就是父權體制的最後堡壘。當為男性對象提供社會服務時，也許都值得思考女性主義思潮對既定家庭制度及其運作的提問，憑甚麼女性要為家庭付出更多而得到更少？制度化特權 (institutional privileges) 是男性自覺或覺醒的重要環節之一，它將觸碰家庭內及社會上資源和性別分工整體男性既得利益。同時，它是讓男性從壓力源頭中獲得內在解放的契機。（陳錦華，2006）現代有不少雙職家庭，但家庭照顧仍以女性為主；現代雖已高舉工作家庭平衡，但條件相若下，男士往往寧取全職工作，而不願兼職以主理家庭，



牢牢緊握經濟主導權。當然，同一制度下，總有些男性因達不到標準而感到壓迫與焦慮，但更多男性卻得到優惠；同時，縱有些女性獲得機會，仍有更多女性備受剝削。也許男性運動的焦點，並非在有限資源上競逐與女性看齊，而在意識及行動上去建立更平等的兩性權力關係，因為兩性彼此也是人。

當為丈夫或父親等等對象提供服務時，經常會聽到他們提及得不到伴侶或家人的體諒和尊重而感到難過，這些苦處主觀上固然是真實的，但體諒與尊重在親密及家庭關係中卻是雙向而平等的。當男性被相信以為已擔起了更沉重的那部份家庭責任時，也很有可能同時看輕了留給女性所謂似乎較輕鬆的另外部份，並不自覺地攜帶一種理所當然的期待，及隨之而來的失落。正如梁麗清(2006)所說，所謂新男性，不只是會流淚或肯做家务，而是能在生活中尊重及與女性分享權力、責任及資源，並願反思一切將人二元對立及本質化的種種角色化的預設安排。因此，男士學習情緒管理還是社交技巧也好，可以不只停留在個人更好適應社會環境或性別角色要求層面，而是進一步思考是甚麼機制使一些人，也許更多是男性們，習會麻木或壓抑情緒，且忽略兩性關係尊重與平等。例如，為甚麼會有些男士以得到女性身體私隱等同親密的準則？為甚麼有些男士視向家人表達自身軟弱或不足為羞恥？又為甚麼有些男士會相信財產多收入好才是成功的男人？

思達計劃的服務設定及理論介入

上文背景下，思達計劃嘗試為男士服務重新聚焦，按過去曾使用服務的男士特徵及他們所遇困境而設置三個計劃目標：第一，遇上情緒及人際關係困難的男士，不少家暴案例與情緒管理相關；第二，社交圈子薄弱且曾被欺凌或有特殊教育需要的年輕成年男士，他們往往難以開展和維持社交關係，社會資本較單薄；第三，退休或失業後而失去人生目標感或較年長男士，社區抽離往往與抑鬱情緒相關。

針對男士情緒學習部份，計劃曾採用靜觀理論為介入參考，透過實證及系統化的學習，讓參加男士達到情緒自覺、情緒調節及愛惜自己等學習目標，成效顯著。及後，再發展了一系列以影像進入男士情緒經驗的工作手法。

針對男士社交學習部份，計劃採用了知行易經理論為主要介入參考，並發展出一系列講座及小組及工作坊，深受社區歡迎，讓參加男士得到更有效的溝通技巧，增強自信，擴展人際關係等目標。

針對失業或退休男士的難題，計劃採用非問題化且容易入門的興趣地區活動策略，主動接觸並招募較少接觸社會服務的男士，以達到減低他們參加成本，增強參與信心，增加溝通機會，及持續使用服務目的。

及後，計劃擴展父親親職服務範圍，並以新手父親及準父親為主要對象，他們經常因欠缺支援而減少及早參與家庭育幼的機會。我們提倡父親及早直接育幼及父親情感參與，並挑戰父親一般只被期望為資源供應者單一主要角色的論述。

為達致這些目標，計劃發展了一套創新的從網上到實體工作手法，建立一個覆蓋面頗大的入門平台，包括電話熱線，網上訊息工具，社交媒體程式等等，大大增強與潛在男士服務對象的接觸面。另外，透過取得手提電話號碼，組織聯絡資源庫及網上男士互助資訊平台，增加男士對本計劃的信心及認識，和進一步參加實體個別或小組服務的意願。最後，創建及凝聚男性互助社群，讓男士們有一個能放心的交誼平台，透過互動一起持續學習與成長，並回饋社區。

從務實角度，以上工作手法及理論實踐，合乎男性服務者對參與服務的幾個主要特性，有助計劃推廣及落實。第一，清晰並容易掌握的學習進程。男性普遍重視控制感，事先讓他們充份了解參與所需的成本及方式，包括投入時間及具體功課，有助提昇參加動機及投入感。第二，以學習新題目而非解決特定問題為出發點。男士普遍不想被看為無力解困的求助者，以學習技能或個人提昇為主軸，有助減低標籤效應，提昇信心。第三，

以簡單而容易參與的網上及實體活動作接觸起點，例如網上講座或興趣活動，讓男士以較低成本去認識本計劃的服務，逐步加強信任，有助男士打開心窗。

然而從服務發展角度，當成功將服務推廣至目標男士受眾，並讓參與男士學到情緒及社交種種技能，並更有信心地處理生活所遇難題後，是否就代表男士服務已完成任務呢？究竟有多少參加男士對自身所遭遇的難題，能超越個人適應能力評估框架，並進深查看難題背後的文化及制度脈絡呢？舉例說，曾有單身男士感覺與異性相處有困難，交不到女友。參與本計劃的社交技巧訓練課程後，改善了與人溝通及理解他人需要等等重要技能，然而基於身處環境及條件限制，他依然因未交到女友而感到孤單自卑。試想若這位男士仍認為未能交到女友是因為自身條件不足或未做到女性要求這類說法，這不正是傳統的男強女弱典型兩性關係的論述復刻嗎？若他不能跳出男人不夠好或女人要求高的性別對立思維，就容易繼續陷入男性自卑的位置，並重覆社會對男性角色要求標準的迷思，且加諸自身。再舉例說，不少男士成家立室後，都注重養家活兒，想為家人謀求更好環境，這本身其實並不是壞事。但當男士普遍被看待為當然的資源優先提供者時，男士又會否被視為優先家庭照顧者之一呢？無酬的育幼與家務，那怕再有心，有多少男士會優先願意或有空間擔任，以縮減在生計上付出作交換，而無懼背負一個男人不長進的罵名呢？再多舉一個例子，當一位大學男生用手機偷拍女生裙底，除了一句「咸濕」或色狼罵名，能有多少空間討論他怎樣懂得及參與這種對女性施行性侵犯的集體影像暴力行為？欺凌女性身體或侵犯他人私隱的霸權模式，試想又是從甚麼地方開始的？

藉這些例子，筆者嘗試指出男士服務在關注個人情緒及人際溝通等等環節之外，對於男性特別容易遇上的一些問題，例如家暴、錢債或性等等，其背後的文化與制度脈絡同樣值得留意。筆者曾聽過一個說法，或許有點誇張，就是幾乎每個不幸家庭的背後，都有一個「衰男人」的影子，基本就是形容男人是家庭不幸的麻煩製造者。然而，「衰男人」是天生的嗎？抑或曾有甚麼過程或經歷，使男人變壞了？換句話說，在探討所呈現的男性難題前，若未能將問題與人分開，或默認男人本身就是問題製造者，就會喪失建立工作聯盟機會，並忽略了自尊心普遍對男性對象特別敏感這項因素。

或者會有一些聲音認為男人已佔盡好處，又或做盡壞事，還想要別人呵護恭維？那有這麼便宜的事？沒有掃他出街已給留臉了。但男人原罪論，無論對解決問題，又或加強對話，其實都沒有甚麼好處，往往只是一種意氣。打個比喻，對待男性有時就好像對待做錯事的孩子，深刻反思及改進固然重要而必須，但提點時以甚麼做出發點及態度或方式傳達，在提供服務上值得留些思考空間。男人變壞了，或被寵壞本身當然有責任改進。但同時若可讓男人明白問題的大背景，不成為稻草人箭靶，則更可能一起找出問題背後的原因或幫凶。舉例，打老婆是家暴，當然要負責及問責，因為暴力問題不容啞忍。然而，除了指責那位施虐者，究竟暴力問題的根源在哪？若只側重個人情商或脾氣控制，或會失去探索深層暴力問題形成的路徑。過去有甚麼經歷使一個人學會以強凌弱，去獲取控制或利益？究竟他是成長自一個鼓勵暴力抑或反對暴力的環境？他可曾知道人人都有不被暴力操控及免於威脅的自由嗎？憑甚麼一個人相信了使用暴力就可以打壓眼前的問題？暴力問題，不只是個人的問題，也同時是暴力文化結合父權體制的世代相傳的副產品。

由男子氣概走向關懷式男士特質

討論男士服務，男子氣概 (Masculinity) 是一個值得關注的題目。簡單形容，男子氣概像是一種集體範式；一種龐大又細緻的論述；一種跨時地的文化習俗。男子氣概可包含性別言行標準，性別交流模式，性別角色期待，性別身體處置等等。男子氣概亦與父權體制息息相關，並透過後者強化、傳導及僵化地奉行性別分工、資源分配、及社會關係，而且通常都蘊含了機會不平等及權力不對等。因著不平等及不對等制度安排，男子氣概硬指標下，部份達標甚至超標的男性將會得到巨大回報，未達標的承受追趕內化了的群眾壓力，不乎標準或另類就有機會被貶抑、排擠或欺凌。所以，為求達標就要付出男士氣概的代價 (cost of masculinity)，而其中主要的代價，可能是男士要學會情感麻木及放棄親密關係。當然，背後付出更大代價的，是在這不平等及不對等層級中受傷害更大的女性，她們也在尋求性別平等的道路上，一直持續發聲並提出質疑及挑戰。



回顧男士服務時，我們留意到使用計劃的男士，不論已婚或未婚，他們分享的困擾，或與社交、家庭或情緒有關，困擾背後都隱隱浮現男子氣概影響的背影。當代社會高舉家庭 - 工作生活平衡時，不少男士仍繼續認為工作賺錢努力進修是為了家庭未來可以過得更好，並深信這是男兒天職。箇中原因可理解，努力本身亦值得肯定，但背後價值觀就是有報酬的工作，比無薪工作更重要，是男性優先且第一主任務，壓力也從之而來。工作為謀生，為養活自己及家人無可厚非，但當與男子氣概拉上關係，就形成比較及壓力，是否高收入的男性，比低收入和無收入的，更稱得上是真男人或優質男人？長期收入高低差形成貧富差距，是一句男人不夠上進可以概括解釋嗎？當然本文並非討論財富分配，但在男士普遍收入確比女性高，而一些基層工作收入甚至難以達到足夠基本家庭生存合理水平時，這時若男士們仍以男子氣概的硬指標評價自己表現，或兩性都以類似的眼光作出評價時，又會帶來甚麼影響？

男子氣概除了提倡男性獨立，尤指經濟獨立，無須依靠他人且能獨立面對及解決生活之外，也同樣提倡情緒抑壓，主要指否認傷痛。因為承認傷痛等於要停下，要援手，要休息，要別人幫助，要將未能完成的任務及光榮都移交他人，要承認自己不足及不能，這將直接打擊所嚮往的男性強者形象，也違反了男性內心一直追逐的英雄感。所謂男性內心的英雄感，可能是一種無所不能的無敵幻象，一種被扭曲了的價值觀。藉過度高舉個人表現及實力，塑造金字塔的尖端皇冠，鼓勵競爭及成王敗寇。因此，男人不能公開流露情感，因為情感被認為是弱點及軟弱的，當被他人得悉就容易被利用或打敗。因此男子氣概是一種保護色，又仿如一層甲殼，又像一種制服或面具。當戴上它穿上它，才能入伍歸隊。但當穿得久了，自己也好像脫不下來，情感漸僵化空白，當習慣了麻木或抑壓，就會失去建立及享受人際間情感交流的親密能力，變得機械化，慢慢失去人的味道。

因此，關懷式男士特質 (Caring Masculinities)，可能是男士服務的一個新方向。關懷式男士特質這個新概念，近十餘年在歐洲學術界漸多討論 (Karla Elliott 2016)。這概念從批判角度回應傳統男子氣概，提出男性及男性身份的革新，邀請男性參與共同促進社會上性別更平等及可持續的性別關係，將促使男性在關係上由主導操控 (domination) 走向關懷照應 (care)。

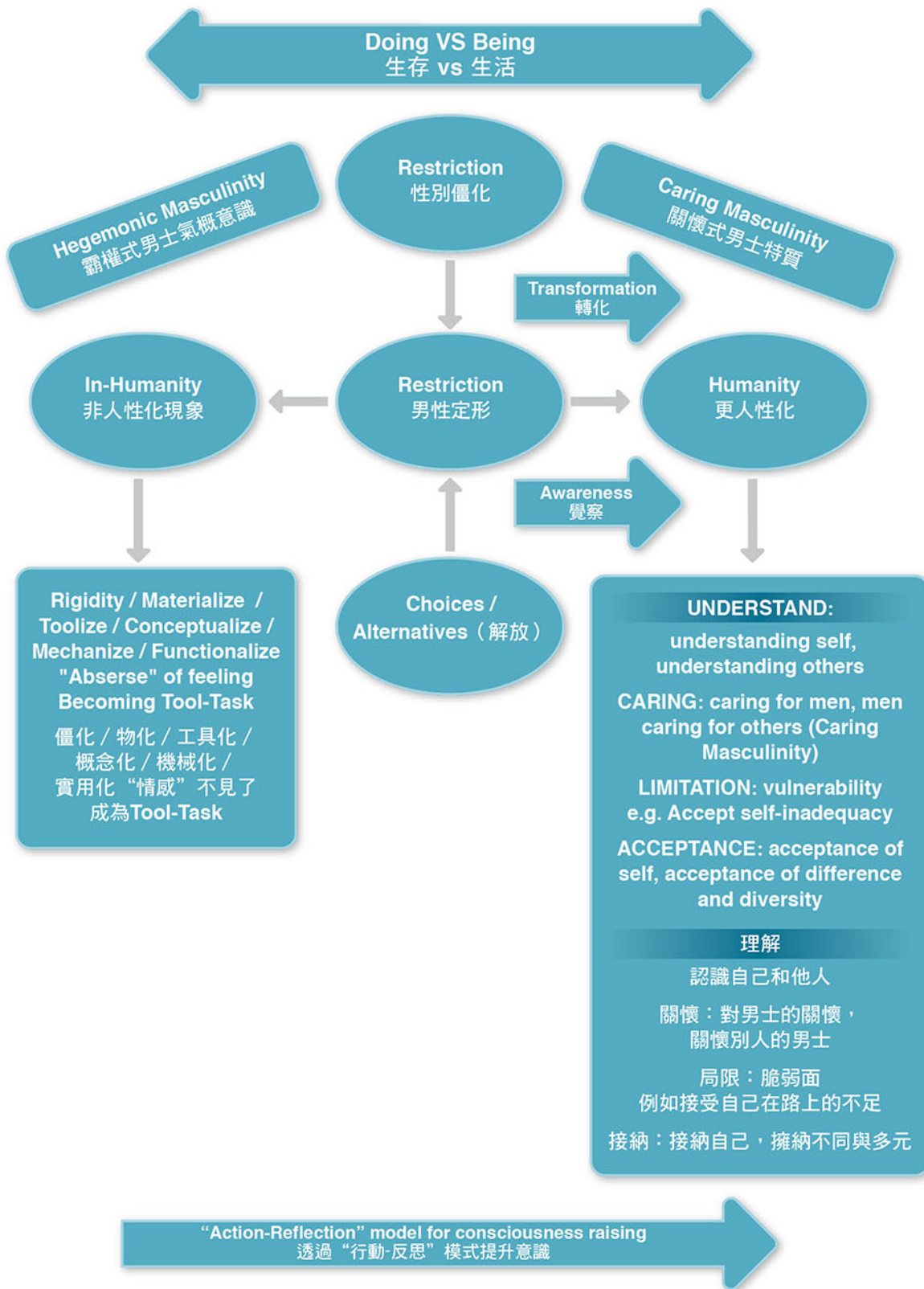
關懷式男士特質這概念提倡抵抗主導思維 (reject of domination) 及擁抱正向情緒 (positive emotionality)，相異共存 (interdependency)，和關係投入 (relationality) 等價值。關懷或照顧在文化及制度上，一直都被認為是女性的、女性優勝的或女性當然的。因此，成為男性往往就意味關懷或照顧元素被剝離，或處於次等位置。在性別僵化及對立下，冷漠隱藏或領導指揮就被視為男性的，以一種理所當然的權力控制及資源分配的姿態出現在關係裡，尤其在家庭關係，性別分工成為責任和資源分配不均的當然理由。迴避關懷或照顧，潛移默化地成為男性在家庭的持續主要生活經驗，代代相傳，並構成家庭性別政治的地基，同為父系社會的繼承載體，合理化男強女弱這性別結構，傳遞一種霸權式男子氣概意識 (Hegemonic Masculinity)。

霸權式男子氣概 (Connell 1987)，藉利益及權力合理化父權體制下性別結構。男性變得機械化及工具化，失去情感力，並支付男性化的代價：例如高危活動受傷、自我照顧較弱、濫用暴力後果和關係貧乏等等。而女性亦要承受更沉重的制度及關係上雙重剝削。而關懷式男士特質，則重視任何人本身都就有關懷及被關懷的需要，這種需要在關係上自然出現，故假設女性是更優勝的天然照顧者本身就是不合理的出發點，而男性的關懷力量被低估更會造成既定事實。因此，關懷式男士特質，不只重視在物質上的供給及保護，更強調另一種關係上的重視、照料及情感注入，是一份非物質的承擔，從落後中慢慢建立一種男士關懷的家庭關係新貌。

在計劃的實踐上，我們提倡父親及早全面參與，宣揚男士的自覺自愛及正向情緒，倡導尊重界線、人我差異及需要的兩性關係，均與關懷式男士特質站在同一陣線，朝向建立更尊重人性及更性別平等的個人與人際方向。

總括，男士服務不只重視家庭角色勝任與否，亦可以包括探討男士在個人與社會及家庭範疇上的經歷或難題，是否因依從僵化性別結構及性別關係而產生持續壓力及張力，並透過集體的探索旅程，使男性恢復柔性的力量，更趨人性。即是，男人也是人。

概念化的男士服務意念圖





男士服務反思 - 回應

香港理工大學應用社會科學系退休副教授 - 陳錦華

本文從描繪香港男士服務的發展歷程出發，文中概括而精確地勾勒出八十年代起，香港明愛男士服務的發展，繼而反思多年實踐經驗的理論方向，進一步思考男士服務與男性運動的關係。基於這些深度的反思，王柏軒深入地分析了「思達計劃」的實踐經驗與發展方向，總結出幾項重要的服務發展策略與方向。最後，文中提出從性別角度看男士問題及以推展「關懷式男士特質」作為服務理念與發展方向。一直以來，香港明愛都積極推動男士服務，這篇總結明愛男士服務的文章，全文流暢，介紹全面，討論深入淺出，實踐經驗與理論探討並重，對有興趣了解男士服務的讀者，是一篇很有參考價值的文獻。

文中提出一個重要的討論：男士服務的理論基礎與發展方向。雖然近年男士服務不斷發展，服務對象與服務內容漸趨多元化，但正如王柏軒指出，對服務發展方向的討論並不多。從外國經驗可見，男士服務與男性運動可以從兩個完全南轅北轍的方向發展。一方面可以發展成對抗性別平等運動的力量，強化男性的優越地位；另一方面可以鼓吹性別平等，在平等的基礎上重建一個合理的社會秩序。現時男士面對的困境大多沿於傳統不合時宜的性別角色定型及性別分工。這些傳統的性別結構的社會交往 (gendered structure of social practice) 一方面鞏固了男人的特權，但另一方面亦會對男性構成一些社會壓力，尤其是對一些非主流男士更甚，同時亦會引起女性的反抗，造成很多家庭衝突。要解決男士面對的困境必須從根本改革傳統的性別結構的社會交往，重建一套建基於性別平等，較適合現代社會的性別關係。

王柏軒提出的關懷式男子氣度 (caring masculinities) 是一個頗值得參考的發展策略。當然，我們仍然需要更具體地演繹何謂關懷式男子氣度及如何在男士服務中實際推行。推展男士服務不單是一個技巧或技術性問題，同時亦是一個意識覺醒的過程。我們需要不斷行動、反思、再行動、再反思，才可以擺脫傳統的思維，發展出一個性別平等，兩性互助合作的社會秩序。王柏軒提出的男士服務反思正正是在這方向踏出一大步。

思達頻道及網絡工作經驗 簡介

思達計劃一直非常重視網絡宣傳及推廣，早於 2019 年底已積極使用網上會議程式舉辦活動。當時香港正經歷社會事件衝擊及疫情爆發，令參加者難而參與活動。因此思達計劃嘗試將部份活動轉以網上舉行。同時，隨著廣泛市民越來越習慣使用手機上網及瀏覽資訊，昔日的電郵及網站宣傳已經不合時宜，因此社會服務的宣傳亦需要跟上變化，令服務推廣可以延伸至手機及社交應用程式，接觸更多潛在服務使用者。而本文嘗試總結過去的網上工作經驗，整合實務智慧及發現，為有興趣發展網上工作人士作為參考。

宣傳上心得

思達計劃大量使用網絡作為活動宣傳及服務推廣的工具。在使用這些免費或收費的網絡工具時，我們也累積了一些試誤經驗，在此與讀者分享。

例如，計劃會透過 Facebook 專頁發放訊息，經過觀察，我們發現大約平日傍晚五時左右發表的帖子，容易獲得較高關注，這也許與大部份市民的作息習慣相關。又例如帖子目標受眾的選擇，也可以反向思維，例如當宣傳父職活動時，對象性別除了點選男性，也同時會點選女性。因為我們發現，不少父職活動參加者，往往是太太得悉活動訊息後，介紹給丈夫參加。

因為每個社交平台都有不同的呈現方式及用戶經驗，因此發表訊息時也要有所調節。例如 IG 平台若以正方形以外的圖片發佈，將會出現黑邊及圖文被縮細。又例如 Facebook 有自動縮文的功能，超過四行以上的文字會被系統自動隱藏，需要額外點按才看到。因此編寫訊息時，就須善用首四行文字空間，讓用戶在急促瀏覽時，更易一眼看到重點，吸引更多人注意。

透過網上報名過程，獲得參加者手機號碼後，經參加者同意便能透過社交應用程式如 WhatsApp 或 Signal 等等作接觸，也能藉參加者的社交網絡邀請更多男士參加。而透過網上社交平台如 Facebook 或 MeWe，建立中心專頁，並發佈活動及服務訊息，亦有助打開更廣泛社區人士的服務市場，接觸從未認識本計劃的男士。

此外，我們也發現，由於各平台均設有社群守則，訊息用字上應要避免跌入陷阱，以免被禁止帖子甚或禁止戶口。我們曾使用一些社福業界活動宣傳時常見的表達手法，例如：你是否經常一個人？你是否容易感到無聊？那麼這個活動就適合你參加了等等。原來這類文字會觸犯一些社交平台的釣魚違規，將導致帖子被鎖。其餘也要留意避免觸及各種性別或年齡等等違反平等機會的用詞或描述，尤其若一些活動會涉及獎品之類，容易引起糾紛。

在 #Hashtag 的應用上，也有可以分享之處。因為若更有效使用 #Hashtag，會增加網絡搜尋時服務計劃被人發現的機會。思達計劃使用了以下 #Hashtag：# 明愛賽馬會思達計劃男士社交及情緒支援服務 # 香港賽馬會慈善信託基金 # 明愛 # 香港明愛 # 男士服務 # 思達計劃 # 人際 # 社交 # 溝通 # 工作 # 朋友 # 情緒。這些詞語會被系統記憶，若有人搜尋人際溝通這類詞語，就有更大機會優先找到本計劃的訊息。



網上活動的實務經驗及觀察

我們曾經運用的網上會議工具，例如 Zoom，Google Meet，Cisco WebEx 等等，這些工具各有特色及利弊，網絡上亦已有不少文章提到這些工具的特性及使用方法，有興趣的朋友不妨到相關網站瀏覽。而此文將會聚焦同工於運用這些工具上的發現。

較年長人士的數碼鴻溝（數碼貧窮）

思達計劃的服務對象為 18-60 歲。大部份年紀較輕的男士，已頗習慣使用網絡及電腦程式，在服務模式的轉移上不但較順暢，甚至出現比實體見面交流時，更踴躍的參與表現。對於較年長的男士來說，他們掌握網絡的資訊往往比起年青男士需要更多協助。他們當中有些未能理解如何下載手機程式，或如何啟動帳戶和設定密碼，甚或所使用手機型號較舊而不支援卻欠缺更換手機資金，又或會擔心數據費用大增等等。因知識及資源上的不對應，就容易觸動男士的自尊感，不欲一再發問而表現自己無知無能，故減少參加網上活動的意欲。

因此，我們嘗試設計一些使用手機及網絡的工作坊，頗受一些男士歡迎，從他們的提問，留意到他們往往停留在步驟而非應用程式的概念去使用手機，同時處理不同戶口對他們是頗高的學習門檻，也引伸了網絡騙案或額外開支的討論。所以，我們嘗試組織一些較擅長手機應用的新世代年輕男士，以義工身份，向有興趣學習進一步使用網絡的男士們，分享心得，達致跨世代男士人生經驗分享與交流，亦讓年青男士增加表達信心及與人溝通機會，消除一點點數碼貧窮狀況。

活動設備（硬件）

此外，由於網絡視像軟件一般默認使用電腦內置鏡頭或音效裝置，對於一般的會議來說效果尚算可以接受。但如活動時需要較高的規格（常見於多人的正式會議或主持活動），如切換鏡頭，不同收音的功能時，我們便需要亦採用 Open Broadcaster Software (OBS) 軟件，這類軟件一般提供更大自主及靈活度運用額外的鏡頭及音效裝置，讓網上活動參加者有更好的參與經驗。舉例，其中一支廣角鏡給予整體的視覺效果，而另一支望遠鏡可以提供較集中的細節視角，兩個視角均可同畫面輸出，兼有視覺圖文特效，已具單人電視廣播的初型。

除了軟件，當中所使用的電腦、連接線材、無線影音器材配搭、網絡頻寬、環境控制，以至廣播後的剪接及後期視覺效果製作，均涉及額外而廣泛的專業知識，及大量腦力密集功夫。但使用這些額外的設置被需要額外的人手支援，此舉亦使原本簡單的活動變得複雜，有時更會使活動於臨場出現難以修復的電子問題，使活動被迫中止或暫定，幸本計劃有一位專職媒體人，使相關項目創作和後製過程變得比較容易，均能事半功倍。

打開鏡頭 (Cam) 及使用咪的掙扎

就實務操作上，不少軟件已經提供虛擬背景功能，讓部份家居或身處環境有所不便的男士，減少不必尷尬。而過往亦有參加者反映自己的家不及他人的家般明亮乾淨，因此堅持不開鏡頭；又或是家中人比較多，不便於開咪討論。這些都會引伸出不同社會階層的比較及壓力，因此為免尷尬，本中心都會鼓勵參加者為自己選擇一個適當的地方進行活動，並鼓勵他會盡量開 Cam 及咪，以及善用留言版的功能，令不便於開 Cam 及咪的人仍然可以進行。

帶領活動心得

怎樣舉辦有效益的網上會議或活動，近一年成為各行業的主要關注。因應社會變化，計劃亦從實踐中累積了一些經驗，在事前準備及活動進行兩方面，就帶領男士網上活動，帶出一些總結。

事前準備

清晰易讀的內容設計

服務使用者很有可能是以手機或小型平板電腦參與，大量的文字對於可閱性及吸收可說是大打折扣，而簡約及清晰易讀的內容更能讓男士看見及吸收。一些太花巧的背景及動畫，可能會增加閱讀困難，更可以考慮以暗色背景及淺色文字（如黑色背景及白色字體），提升以手機閱讀時的觀感。

善用影音檔案

為增加活動的趣味，混合使用不同影音能有效延長參加者的專注力。適時加插一些合乎主題的影音教材，能保持對活動的新鮮感。較理想的安排是先把影音文件外置另一部電腦，以另一戶口在會議分享畫面及插播，將能分擔主持人的工作，並將專注力保持在與參加者互動上。

提供額外通訊方式

部份男士不時會遇上器材問題，常見例如耳機無聲，未能登入會議，或不懂開啟聲音和鏡頭等等。若進行網上活動能同場提供另一個即時通訊軟件，可以讓有困難男士以文字查詢狀況，有助增加有困難人士的平等參與機會。

盡早提供相關連結

網上活動往往只要有連結就可收看，在活動前3日及當日放發活動連結，能大大提升參加者的出席率。若想儘量收集參加者意見，可考慮將網上問卷的超連結及早在活動完結前的10分鐘送出，以免當參加者已離開時未能填寫相關問卷。網上問卷適宜以評分為主配以少量文字回應，避免過多解釋。

善用系統統計，方便人數點算

網上活動的特性，就是參加出席率是流動的，活動開始、中期及較後的出席人數會隨時變化。一些網上會議平台有出席即時人數顯示，亦有不同時段的高峰人數，甚或平均收看時間等等，有助從不同角度反映活動的吸引程度。

若預計參加者較多，宜安排後台支援人手

網上活動若是小組互動形式，一般人數約十個或以下，一個主持人仍容易管理參加者登入或登出。但若講座或廣播形式，人數可達數十或數百時，處理登入批准，登入者名稱及其他異常情況，可能需要額外支援人手，讓活動可以順利開始。

時間及注意力

網絡活動不宜太長，建議一般活動可於半小時至一小時內完成。為保持參加者投入度，每十五至廿分鐘便適宜換個主題或形式。如長期只有主持人一個聲音，及接近沒有身體動態的畫面，演說內容再吸引也會容易沉悶。



活動進行

直入主題

網上活動的互動形式，與實體活動有所不同。因此平時慣用的開場白或吸引參加者的手法，放到網上就效果或打折扣。因此，主持人表達上宜開宗明義，直入主題，並因應參加者處境作舉例，當提及具體資訊時，一些畫面提示有助傳達更準確。

從容易的起點帶起互動

帶動網上活動氣氛讓參與者更投入，可以由最簡單方式開始，例如舉手，或以數字簡答提問。而主持人綜合並覆述參加者的回應，有助建立氣氛。當內容涉及個別人士自身關注點時，參加者會較願意以完整的文句，表達個人的意見及疑問。若主持人及時給予準確回應，會有助更多人願意提出切身關注，帶出更深入討論。對男士來說，開咪發言或打開鏡頭，或會有較多顧慮，可以安排在活動中後的環節，配以具體易答的題目，減低答不出的尷尬，給予肯定，增加信心，亦有預防發言者太長氣情況。

分組討論前必須有清楚指引

網上活動時分小組討論是其中一個較容易帶出較深入討論的方式。但由於分組後容易因為欠缺提示而令集中力消失，令未能好好運用時間作討論。因此，若能及早掌握參加者名稱，可預早設定分組名單，並指定其中一人負責分組討論題目，有助保證進程。

同時，愈清晰具體的討論題目，也容易讓參加者投入。對男性參加者而言，若題目設定是分享對某件事的經驗，有時會顯得太空泛及不著邊際。若改為表達對某事件的具體得著或得失，將經驗一詞轉成一個可以著地的說法，有助發言者聚焦。

善用參加者身邊的簡單物品，增加參與感

活動編排時若將討論具體化，會有助男士更易投入。例如讓參加男士介紹身邊一個小物品，比憑空介紹自己較容易，也有助帶入參加者的身處環境，建立信任及更多分享機會。

報名者及出席者人數或有頗大出入，內容編排上留有彈性

當網上活動成為主流，選擇眾多，大部份亦屬免費登記，參加成本頗低，因此出現報名後不出席，或不參與全程的情況漸增。以一般面對公眾的網上講座，出席人數只及登記人數一半(50%)左右並不出奇。甚至曾出現參加者同時參與兩個以上的網上活動，又在進行其他生活環節情況。因此，思達計劃不斷修改網上活動的細節安排，務求爭取參加者更大的投入及參與。舉例：我們提供活動經常涉及參加者需要同場動手模仿學習的安排，甚或事前寄給每個參加者的教材包，成本甚高，但換來是較高的參與及學習體驗。此外，網上小組部份參加者因身處環境會有遲到或早退情況，因此，內容編排上將教學重點放在較前，可提昇參加者準時出席及較高的專注力時段，而互動分享可放置間插在中後段，一些無論人數多或少都可以執行的活動設計，一些較個人化的參與方法，例如繪畫簡單家庭圖或繪圖測心理等等，也可適應預期以外的人數變化。

善用網上免費小工具

每個網上會議軟件都有其局限性，若少量加入各種網上互動工具，有助提高趣味及互動。例如Mentimeter或Slido可將眾人回應以文字雲呈現，提供直觀增加共鳴感。Kahoot提供不少簡易集體遊戲，增加樂趣。Prezi及Padlet提供更靈活更美觀的演示效果。但由於使用這些工具時，參加者需要打開另一個工具，而要暫時離開網上會議畫面，尤其對使用細小屏幕或不熟悉多工操作的人尤其不便。因此使用時要小心計劃，按受眾情況再決定使用時機。

活動物資需要預先郵寄或安排自取

藝術或創作活動往往需要不同的物資進行，本計劃的同事會於活動前一星期安排參加者到中心或郵寄物資，並在活動進行時可以一同創作，令活動並不會因沒有物資而未能參加。

與傳統手法的分別及延伸思考

思達計劃所展開的網上工作，不止在宣傳層面獲得良好效果，亦在實務層面累積了經驗，並多次透過培訓環節向業界分享。計劃認為網上及實體工作並不對立，而是相輔相成，於不同介入階段，各有特色及重要性。例如，在服務推廣及初期接觸，思達計劃採取主動，透過發佈與男士處境有關主題短片，加強公眾認知。又透過網上講座及小組，讓未能親身出席的男性，繼續有使用服務的機會。然而，網上工作與實體工作，對男性參加者也會有具體的分別，值得再思。

首先是活動參加人數考慮。實體活動受場地座位限制，網上活動人數可以幾十人或以百計。隨之而來是活動參加者統計的不同。實體活動有入場前登記，離開時意見收集，因此人數及人次清楚明白。網上活動只要有連結就可以參與，不一定要事前報名。即使要事前報名，參加者亦未必會實名登入，做成點名上有困難。另外，網上活動參加者可能因身處環境，或時間在線斷續，做成實質出席人數難以點算。因此傳統一般以出席人數及人次作活動成效評估方式，對網上活動未必適用，建議可考慮細分如最高峰人數，活動開始及結束在線人數，限時內完成指定網上回應（如適用）人數，網上讚好或留言人數，活動被轉介到社交網絡次數等等。

其次，網上活動因為私隱上考慮，或只較適合進行側重教育性，資訊或趣味性的題目。深入的個人分享或涉及情緒起伏的治療活動，就需要更仔細考慮和規劃，例如參加者身處環境是否安靜安全，參加者的精神及情緒狀況穩定性，參加者之間是否已認識及有一定互相信任。這就涉及參加者本身環境的資源配套，不只是器材問題，而是環境更好的，例如有獨立房間和高速網絡，就更易獲得較好的網上學習機會。而身處環境較差的，網上學習的機會及體驗就必然打了折扣。對男士而言，在網上活動中要分享個人私隱或困擾，以目前網上會議平台未必是最合宜的。不少參與思達計劃的男士均表示對實體活動的渴求，因為親身出席給予他們暫時離開日常家居環境，有一個短暫而可信的群體的獨處空間，提供一個限時退修的反思自己生活的機會，是不少男士表達珍惜之處。至於一些重視即場分享及互動體驗的活動，例如家庭關係重塑、情緒覺察及轉化、桌遊人我關係等等，受限目前網絡會議軟件設計，仍是難以達致預期效果，唯期望未來 AI 或 AR 科技，能重現人體五感，網絡虛擬身軀，跨語言跨地域互動，或可化為更多可能。但到了那一天，網絡現實及生活現實的界線會否愈加含糊？會否形成規模化虛擬金融或虛擬資產而加劇網絡貧富懸殊？對社福及教育推行的影響如何？都是幻想中的未可知。

第三，實體活動一般涉及場租或食物和物資開銷。網上活動則省卻這些支出，反而在後勤資源消耗較大，例如高速而穩定的網絡環境，熟悉網絡保安操作及直播器材的後勤人員，都難以歸入傳統活動開支項目，是另類的隱藏及維護成本。實體活動往往一位主持人就可以主理整個環節，接待人員可以兼理其他工作。但網上活動往往需要最少一位工作人員全程後勤，臨場調校或臨時器材失效等等狀況。因此，若同時超過一個網上活動，人力及網絡資源就捉襟見肘，若網絡工作是未來社會服務的輸出重點，具資歷的固定後勤人員上應包含在預算內。

第四，實體活動中一般是主持人與參加者的關係。主持人一般掌握了題目及內容資源，是資訊供給者；而參加者往往是處於學習、分享與和應的位置。但在網絡世界，主持人與參加者的界線相對模糊，地位也較對等。每個人都可以是一些資訊的提供者，同時又是接收者，學習不再是單向的和被動的，而是網狀的，每個人都成為資訊共享的學習過程中的一個節點，也會負起互相核對和更新資訊的任務。網上活動預示了未來去中心化的



個體主導學習進程概念，知識及經驗未必再掌控於少數人，而可以是一種共創互享模式。舉例：思達計劃曾邀請服務使用者，分享所屬各自行各業實況，讓打算入行或轉行人士，有更具體的參考點。又例如新手爸爸參與活動後，組織父職圈子，分享生活所遇最新的育幼資訊及資源，創建了不再偏重婦女的育幼文化，邁向更性別平等的家庭關係。藉著分享，這些非主流的第一身知識經驗也得到一些呈現及轉述空間，並由接收方自行判斷適用性及可信度。服務使用者也可以同時是服務供應者，同獲肯定或報償。

第五，實體活動往往有著時空的限制，一定時段內集中於一個主題的探索學習和討論。然而當活動結束，就各散東西，再聚集的成本並不低。但若與網絡學習有機結合，網絡與實體介入效果可以互相補充。例如思達計劃會就實體活動參加者組織網上持續學習環節，提供相應學習教材及功課，讓活動參加者在活動後，仍能推進學習及建立支援網絡。這點對於社交支援網絡較薄弱的男士尤其重要。

第六，網上活動無可否認為用家提供了不少便利的條件參與活動，但此便利性亦可以成為活動的阻礙，推行網上活動的工作人員宜在準備網上活動時一併留意以下重要事項：總結前線同事的經驗所得，活動參加者亦有著以下的變化：

1. 報名「水份」高：即是報名人數多，缺席人數同樣多；有同事亦曾經歷只有 30% 出席率，令同事大失預算
2. 只「掛機」不參與：即是登入後直至完場也不發一言，令同事難以互動的同時，亦不知道該參加者的狀態。
3. 一心多用：即是參與活動只是參加者其中一件當刻在做的事，而並非專心參加活動。

以下綜合表列三年間，思達計劃就社交，情緒，父職三方面的一些網上自學資源及清單：

本計劃的 E-learning materials 的例子

主題	內容及簡介	主題	內容及簡介
明記茶餐廳 ONLINE	疫情下的網上共聚 食飯飯，吹吹水，聽聽男人心聲	3 分鐘圖解情緒	以簡單圖像帶出情緒的重要性 1. 情緒有害 2. 理性最強 3. 情緒緊急制 4. 否定情緒
網址	 	網址	 

主題	內容及簡介	主題	內容及簡介
明愛暗戀出 POOL 報習社	從女生角度看男士行為 1. 第一印象 2. 點睇三不？三不最容易 A0? 3. 點樣表白方式係最好？	《PAPA 升 LV 攻略》PODCAST 網上講座	讓大眾更關注父親在家庭中的角色，協助父親適應及過渡不同的親職階段。 1. 子女初生 - 爸爸對子女的情感表達 2. 幼稚園階段 - 爸爸與子女遊玩的方法
網址		網址	 
			

主題	內容及簡介	主題	內容及簡介
十二樣爸爸系列 EP1- 當肺炎遇上升中 社工爸爸血淚史	升中的步伐未會因肺炎疫情而慢下來，在這艱難時期，家長們還是要為子女升中作預備。	準爸爸 100 問 . 換片大考驗 - 換片達人 是怎樣煉成的？	素人 vs 新手爸爸，8 分鐘教會你，換片達人 是怎樣煉成的！
網址		網址	
			

主題	內容及簡介	主題	內容及簡介
皮革口罩減壓帶製作	舒緩口罩為所帶來的壓力，並親手製作讓大家感受到人情及溫暖	《街訪》- 失業男士點算好？	男士有一份工作似乎是理所當然，但在一個大環境下行的情況下，我們又能否調節自己對男士固有的期望呢？抑或仍然強求他們要「跑贏大市」一定要有一份好工在手？
網址		網址	
			

主題	內容及簡介	主題	內容及簡介
【和諧粉彩示範】- 雪境	由本會舉辦的和諧粉彩小組，一同體驗和諧粉彩的樂趣～	《藝生活》- 中秋麻繩燈籠創作影片	麻繩燈籠除左可以應用係中秋節外，用作成為家居佈置，都十分有觀賞性
網址		網址	
			



主題	內容及簡介	主題
新年芝麻湯圓教學	年糕湯圓大家年年都會食，大家又會唔會試下自己整呢？	本中心的網址： https://www.menhk.org/ 及 http://mencentre.caritas.org.hk/
網址		網址
		

主題	主題
本中心的 Facebook: https://www.facebook.com/CaritasMenCentre	本中心的 Youtube Channel 明愛賽馬會思達計劃男士社交及情緒支援服務
網址	網址
	

思考男性運動在本港的可能議題

王柏軒 · 鄭永皓

投票權，駕駛權，身體自主，性自主，受教育權，同工同酬，退休保障，性侵犯和性騷擾保障等等課題，都與女性運動所爭取的婦女權益息息相關，亦得到廣泛認同及已取得一些進展。然而，若將焦點放到男性，又可以出現甚麼男性運動課題呢？

試想像，男性貞操，與貞潔的分別。此概念套用在男性上，在文化角度有點格格不入。究竟貞操的概念，放在男性身上是否通用？從社會文化的角度理解，似乎男性的性成長，道德上沒有太多關注貞操守節。反而以是否知道性事作為長大了的標記，甚或有性經驗才是真正男人，在某個階段被指為處男，更是一種污名。當中有否隱藏了女性身體比男性更有價值或者更高貴意念？所以女性更有被捕獵價值？又是誰在這種概念中謀取了好處？是那些販賣女體美感的商人嗎？或是那些高舉特定身材標準的修身整容的商家呢？至於男性的身體是否必定較粗用耐勞廉價，故無須特別照料？男人是否可以更愛惜自己身體，不隨便參與高危行為搏取讚美，而不會被貶低為太嬌氣或不夠堅強？

再舉一例，男性在親密關係中收入長期較低或者沒有收入。這情況在一些基層老夫少妻港中跨境婚姻，或中年失業男士的家庭不時見到。真正的矛盾往往不在收入高低，而是若少妻得到較高收入時，老夫或容易敏感於一家之主的地位受威脅，怕失去男強女弱的強者光環，擔心再得不到家人尊重。另外，男人又不習慣要擔起突然來到的持家任務，分擔更多的家庭責任。失去收入或低收入，是生計問題，理論上對男或女的影響是相若的。但男性受到的影響確實更大，事關男性一般被定性為主外的強者，是有償勞動的當然首位，比無償勞動會得到更高度社會認可。二者結合下，當男人未能做到主外的期望，又只認同有償工作的價值，而忽視家庭內無償勞動的貢獻，就容易走進無用男人的評價角落，走不出來。

這兩個例子背後可以涉及個人和集體兩種角度，既可解讀為個人道德觀或自我價值觀的範疇，也可擴展視角為社會文化上的性別壓迫。這兩個角度亦常見於與男士談及身體經驗與婚姻關係的話題中出現。若以個人角度出發，男人的出路往往在於個人彈性及適應力。若向集體角度進發，可以擴展至關注男士的精神及關係健康層面的反思。從男士普遍面對的精神健康和關係問題作深入了解，不難看到性別壓迫同樣地對男士造成影響。

從過去數年思達計劃的服務經驗及使用服務的男士，嘗試總結幾個可能的男士新議題，值得進一步探討。第一，孤寂男士及社區孤單感；第二，新手爸爸及全面父職；第三，男士身體和情緒經驗。並從探索這幾個議題的本質，發掘能回應現代男士所需要的成長指引或參考模型。

第一，孤寂男士及社會孤單感。使用思達服務的男士中有超過一半屬單身。他們大多有工作，有固定居所，與家人同住，表面看他們並沒有甚麼服務需要。然而，他們表示工時長，競爭大，圈子窄，昔日好友各散東西，前途壓力和生活感受無人分擔，經常感覺一個人，孤單感重。部份曾嘗試過返教會，做義工，或興趣班，但限於溝通技巧或性格較內向，未能發展深入友誼。當朋友圈子中其他人漸漸找到伴侶而退出，他們就流連往其他圈子，維持一定的社交生活。這班單身男士們一再疑惑為何別人找到伴侶，結了婚甚或離了婚，而自己卻原地踏步，並且成為了別人眼中的大齡男青。這種本應透過建立親密關係而確立自己男性的身份認同的方式，未能在他們身上出現時，容易出現身份危機。另外，對親密感的渴求，是人的基本需要。然而，在各種因素交織下得不到滿足，易形成孤單感和迷失感。男士不像女士縱使沒有親密關係，仍樂於建立同性的親密社交圈子。男士或者出於同性恐懼 (homophobia)，男性友群間鮮有經常與人談心，或分享自己的人際困擾。一般多以玩樂興趣和金錢話題為主，未能觸及內心。男性對親密感的追求，往往單一地指向兩性關係，似乎只有愛情才能滿足心底親密感的需要。然而這是事實嗎？男性可曾有學習或練習過，從親情及友情中體會親密的方法？抑或有甚麼其他潛在因素，不鼓勵男性在家庭或社區中耕耘長期關係？學習關心他人及潤澤關係，是否男士最重視的任務呢？

男士的孤單感，背後往往隱藏了被消失的男性關懷力量和壓抑下來的可能性。

第二，新手爸爸及全面父職。計劃留意到現代不少父親更願意參與育兒，但社會上相關配套及資訊，由懷孕到生產再到初生照顧和教養，卻仍以母親或女性為主要對象。鮮見專為初為人父或男性家長而設的資訊流傳，亦甚少讓男家長們交流的地區組織。無論網上或實體的社區或學校家長組織，父親仿似退居幕後，大多數由女性擔當主力情況。計劃認為讓男士愈早意識到父親角色的重要性及內涵，建立父親與嬰兒的情感聯繫，獲得合適的資訊及方法，直接參與育幼事功，不僅有助家庭內建立更性別平等的親職分工合作，亦有助建立尊重差異及性別平等的民主家庭文化。在父權社會延伸的男主外女主內的傳統家庭範式下，不少男性也默認地採納了賺奶粉錢的經濟貢獻主位置，並以此作為期待自己的首要參與方式。對於無償的育幼及家常勞務位置，或仍樂於參與，但卻往往本著幫手心態，以減輕家人負擔作為出發點，未必視自己同為優先照顧者，只視為或被視為額外資源提供者。當男性的家庭功能被界定為經濟和物質供應優先，家庭內各種事工參與程度亦隨之構成優次，甚或以為只須完成主體部份，其它非主體的就可移交別人的印象。全面父職的概念，嘗試打開經濟貢獻以外的各種父親家庭參與可能路徑，例如父親情感參與、父親關係參與、父親育兒參與、父親日常家事參與、父親教育參與、父親康體參與、父親靈性參與和父親家校社區參與等等。可供參與的可能路徑雖多，並不等於要求每位爸爸樣樣要做好，否則無異加上更多性別角色期待。相反，這是一種認可及更具彈性的態度。男士們即使有時未能走好經濟參與路徑，為人父者及其家人也能有種自覺性，透過主動及持續地參與其它路徑，從中體會投入感，成就感和歸屬感。與此同時，全面父職這概念，也給予家庭無償勞務及家庭照顧關係的非物質貢獻認可，賞給應有態度上及物質上的尊重、諒解、報酬和保障，及打破將人按性別而硬分工的既定模式。

第三，男士身體和情緒經驗。部份曾使用計劃的男士因想解決情緒困擾而來到本服務。他們往往會花很長篇幅講及記憶中因





難發生的來龍去脈，但卻鮮會直接表達內心經驗，甚至不明白甚麼叫內心經驗；他們甚少運用描述情緒的字眼，即使有也往往與憤怒有關。男士似乎要先編織好一個場境，一堆理由，好讓情緒能合法合情合理地登場，背後隱藏了對流露情感的關卡重重。這不是一種批評，更多是一種對男性的觀察。相對，男士似乎較容易去談論經驗困擾時的身體反應或行為，例如感覺麻木，胃痛，長期失眠，睡眠不足，疲倦，欠缺食欲，營養不足，長期痛症或身體舊患，使用煙酒或藥物，運動或娛樂活動，性活動等等。身體經驗可提供一扇窗戶，讓仿佛身在屋外的男士自己，也能一瞄屋內的情緒世界。事實上，男士無論在預期壽命，肺癌等等致命腫瘤，工業意外死亡，監禁比率，種種性別數字統計都以倍數較高，都反映了被漠視的一些男性危機。男士的身體情緒經驗 (embodied emotional experience)，可以提供一個方向，讓男士增加對自身理解及關顧的意願。雖然父權社會，重男輕女，傳宗接代，繼承祖業，也講究男性優先。但論及對身體的重視程度似乎卻剛剛相反，以不怕傷，否定痛，作為堅強的代名詞。對男性身體的保護及珍惜，相對女體似不受同樣重視（當然以這個所謂重視的出發點建立在視女體為父權擁有的資源）。舉例男體臉面身軀上的傷疤可以解讀為堅忍，女體臉面身軀上若出現同樣傷疤社會意義卻可以截然不同。當男士追尋快樂，亦往往會提及身體感官刺激經驗，例如沉醉於電動遊戲，性，劇烈運動，煙酒等等。然而，男性亦可以學習快樂而不必依靠身外物。渴望觸碰 (Skin hunger) 是重要的男性題目，男性亦想獲得接觸但又怕被接觸，因為男性的身體不容被冒犯，被冒犯又無力自衛的，似乎就不配是男人了。甚或形成不尊重別人身體界線的行為習慣，以獲取權力和控制快感。同性恐懼下，男性之間唯一合法的身體接觸，可能只有隊制競技運動。在兩性關係，性就仿佛變成男人透過肌膚接觸的情緒出口，當中包括不止於親密情感，也可以是佔有慾和控制慾等等。簡短說，男士的身體不止盛載了身體經驗，也代表了性經驗、情感經驗、人際經驗和社會成敗經驗等，仿如一個有待分類的庫存。默認而內化的男性強者身體形象，是妨礙男性更真實地認識及接受自己軟弱與會受傷一面的大關卡。而男士身體健康、健康飲食和防早衰保活力等等題目，對打開男士社群學習照顧自己及別人，亦有相當叫座力。

從男孩到男人

觀察以上三個男士的新議題，都環繞性別身份與親密關係如何被建構有關。當男性群體被介定為強者，制度及文化都會配合這個目的而運作。因此，男性之中總會有跟不上單一標準或成就階梯而落後的，形成壓迫感及孤單感。而男性普遍較不注重健康及側重家庭經濟面參與，都與單一強者論調有關，尤指經濟及情感上的強勢。所以，我們嘗試提出“從男孩到男人 (Boyhood to Manhood)”的概念去探討個人心態及關係層面的可能改變，其中一個可能性就是通往發展關懷式男士特質 (Caring Masculinity) 的一個集體成長旅程。

首先我們不認為男孩是幼嫩或次等的，也不表示成熟了的男人才有價值。相反，男孩是每個男人都必經的一個人生階段，也有其獨特的重要性。然而隨著時間過去，當男孩身軀長大了，卻不一定代表心態自然會成熟，做到愛己及人。我們認為從男孩過度男人，是一種個人及集體反思過程，每個人都會有不同的得著，卻同樣可惠及社群。

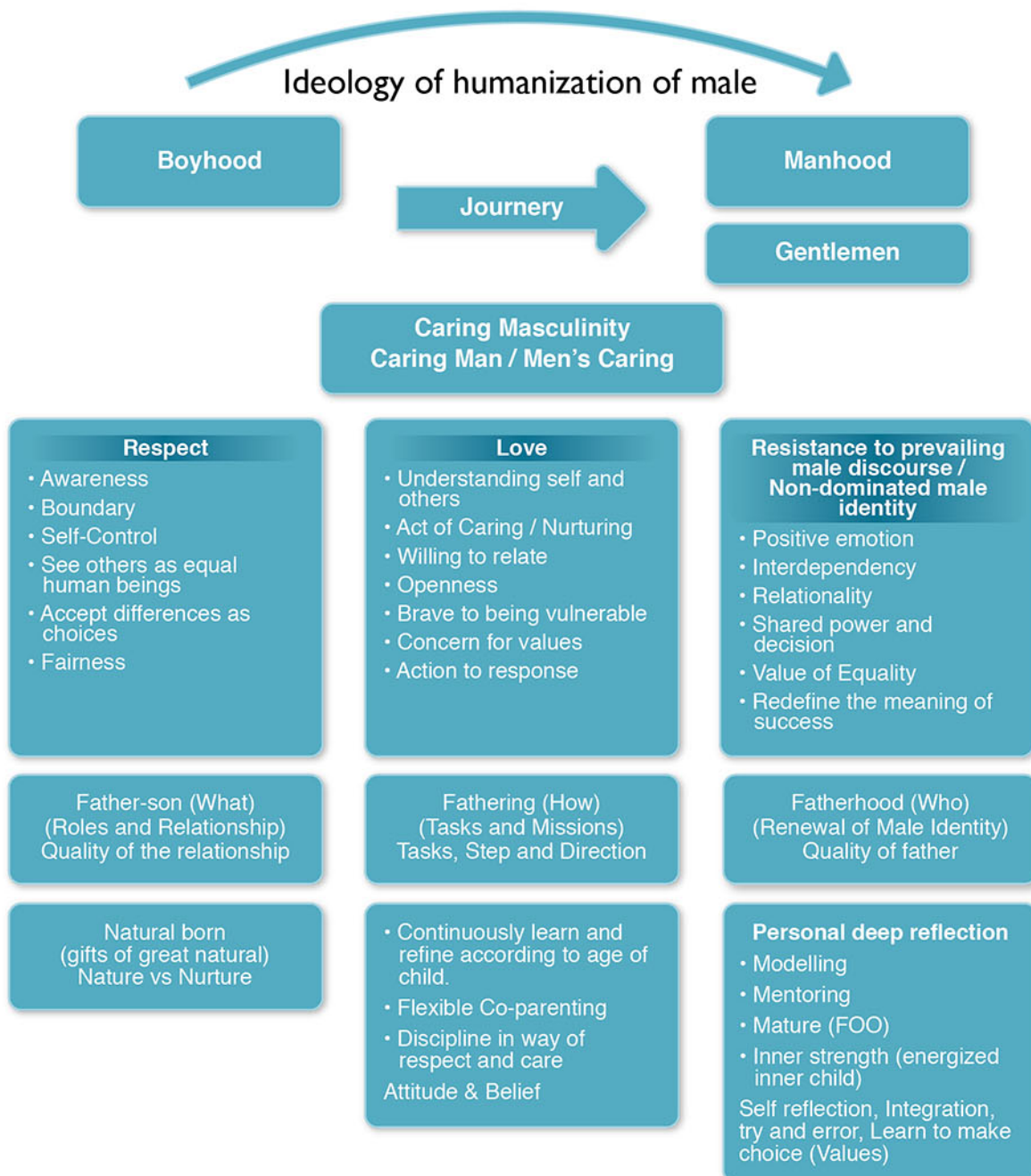
我們認為從男孩到男人的心態及關係層面的正向轉變，包含三個元素，分別是尊重，愛己及人，和敏銳傳統男子氣概社會論述的影響。而達致這三個元素，家庭關係中的父子關係是重要的載具。

先談談尊重，包括對人我界線的覺察及尊重，自控，公道，視別人擁有獨立人性尊嚴個體。愛己及人指意願及行動上的慈悲，以愛回應愛，理解我需要異同，開放地與人聯結。而敏銳傳統男子氣概論述，指能有意識地選擇更展現人性的男性身份，擁抱正向情緒和價值信念，願意與人分享權力亦分擔責任，確認差異中的平等。我們在此提出的說法，並非打算重新建立一種新男人形象，或樹立新男人的標準，以此低貶傳統男子氣概下的男性形象是無用或過時，否則只是反霸權的另一種霸權顯現。相反，我們提出更多的可能及選擇，而這種可能及選擇，不只是個人主義，亦能同時顧及他人及社群。

走在男孩至男人的道路上，我們提出父親及子女的關係，是一條被忽略又極其重要的路徑。我們認為每個人都來自父母，同受父母影響；子女的成長教養，也不會單單是母親的責任。父親的全面家庭參與亦同樣重要。而父親的參與是怎樣呢？我們認為當男人讓女人懷孕，父親這角色就已出現，這是天賦的。然而，父親的具體

任務及角色，是否按子女成長階段與時推進？抑或反射式按母親的期望而反應？這裡有一個學習、練習、及熟習的過程，需要更多支援及體諒。而成為人父，對男性而言是個心靈成長的契機，踏出自我中心，學習做成熟的決定及負責任，從身教中反思自身，成為邁向成熟男人身份的長跑道徑。

藉思達計劃這幾年的實踐總結，展望未來男士服務，就理念層面，男士在情緒及社交的學習，是朝向發展更具人性的一面，並以關懷式男士特質的角度，啟發男士對傳統性別定性的意識，從生活中體現不同的男士新貌。就服務手法層面，從藉網絡宣傳，到以網絡做第一層服務介入，也是適合目前社會情況，及男士特性的工作手法，因為網絡介入有跨地區，省場地，受眾廣的優勢。然而，內容編排及方式則有需要改變傳統的小組或講座推行習慣，以更合乎現代網絡生態及網民參與的方式進行，例如個別化及非同步的學習進程，非預先報名的即興參與，非即時甚或零觀眾回應預期管理，零件化或短學習梯階的內容編排等等。所以，較重視即場互動的活動，或涉及較高度私隱的活動，須以更創新的手法及新網絡工具去推行，以達成原來或更新穎的效果。





思達會員對本計劃的感言

首先好開心感恩男士成長中心的社工職員，輔導同舉辦活動。

在香港，男士服務好重要，傳統社會對男士的期望係強大堅強，撐起半邊天。但男士都會有情緒，困惑，會有倒下的時候，因為社會嘅觀念讓男士往往獨自去面對困難，挫折，情緒，唔能夠好似女士咁去訴苦。而男士成長中心，真正能夠提供支援給男士，給他們一個舒發放鬆，讓男士重新站起來繼續撐落去。

透過中心活動，社工的輔導，讓自己更加了解自己，明白人際關係，去表達自己。亦令自己學到及搵到一些興趣及技能

Daniel Ng

活動中的遊戲不是重點，係通過遊戲了解自己的感受對比日常中遇到的大小事，從中獲得一些啟示，遊戲雖只係遊戲，不過算係模擬我們的日常生活，這種模擬方式，比較書本上的講解，或單純中心的對談感覺更實在。

活動中，亦不只是遊戲，通過遊戲過程的分享，交流，獲得的啟示，學到的於日常生活中非常實用。

占美

我參加中心既桌遊活動小組已經三年了，在這段時間裏，我認識了不少朋友，和他們渡過了開心和不開心的歲月。在活動當中互相溝通，不知不覺間學習到別人的好處和看到自己的弱點加以改善；在不同的活動中，輕鬆地學習到生活技能及技巧；在義務工作中，尋找到工作的樂趣；應用在工作和家庭方面，緩解了不少壓力，解決到不少問題。

楊雪明

中心提供的男士情緒支援服務是社會比較少人留意的服務，因為香港男性給人一個強壯印象，不過情緒有問題時，要男生維持強壯印象這是非常艱難，所以引起不少問題（如：情緒病或對生命有懷疑（如自殺）），當問題去到這一步時，社會往往不正視或提供支援，所以問題一直存在。

中心的服務，尤其男士情緒支援提供一個在身心上得到安全的情況，給我放心向社工傾訴自己的問題，通過傾談中重新學習和練習面對自己面對其他人，這比較自己轉牛角方式去嘗試好，中心服務中不只是面談，作為服務用家明白免費及資源有限情況下，他們還通過電話和 WHATSAPP 給予支援和適時跟進或提供建議，這一點正是意想不到和十分感謝他們的幫助。

Jimmy

好高興成為此計劃的一位服務使用者，當中我感受到導師用心預備每次小組環節，理論和例子充足。另外，導師關顧我們的情緒，解夢過程中也同時解開我一些心結，有助我加速向前路走，令我相信自己大器晚成。

丹心

嚟社工的指導下，我學會新的角度了解自己的情況，例如以家庭的角度以及男士性別的角度，這些都是我過往很少使用的角度。令我發現多了自己心中的「尺」係點，當中內在的價值觀（規條）如何影響著我，亦探討了新婚生活的點滴，發現一直以來我都抗拒拗掙，但經討論後發現原來夫妻拗掙段係好正常，亦可以很有功能。十分感謝社工的支援。

星星

作為一個新手爸爸，心情既興奮又緊張，幸好在小朋友出世前參加了PAPA準備中小組，透過社工的帶領，引導反思自身的人生經歷與需要，以及了解作為父親育兒的角色。另外，PAPA同學會的定期聚會與WhatsApp group提供了一個很好的平台，讓新手爸爸們互相交流資訊，一齊學習與成長。

Jason

由於我們是在兒童之家工作，全時間跟多名兒童相處及同住，為了地點的保密及保護兒童的私隱，我們不能聘請僱傭或邀請家人過來幫手照顧初生嬰兒，只能考慮由育嬰院照顧的這一選擇，當時幸得鍾sir介紹其他類似處境的新手爸爸給我認識及溝通，讓我對實際安排更具體的認知及了解。最終感恩能安排小兒入讀育嬰院，我們也暫時鬆一口氣！

Tom

未參加小組前幾年，因為生活和感情問題發現有抑鬱和焦慮症狀，斷斷續續找心理支援服務甚至需要食精神科藥物，但一直都覺得沒有真正幫助自己解決心理上的難受。雖然當時已開始有身心症問題出現，生活都不開心，但在香港身為男性，自己的難受感覺都被「成就感」蓋過，直至崩潰一刻才開始正視問題。

直至參加了小組，終於有機會真正面對自己的核心問題，了解一直以來最困擾自己的障礙，發現原來一直以來心裡對自己要絕對正確和絕對理性要求很高，再加上家庭成長經歷，與伴侶相處也很容易出問題，因而生活上困難重重。

在小組經歷了解自己的「規條」，原來一直以來逼自己向前是以往的成長經歷。在解夢時都發現原來自己的內心一直都對自己「交代」了一些想法。因為這些經歷對自己了解多了，比較學會了「放過自己」，思想上的「彈性」都明顯比以前多，都沒有對自己要求得很高。現在的生活上可能還有被以往「創傷」影響，但對「創傷」的了解令自己可以比較輕鬆面對新的困難。

奕豬



2019年，
我正值人生低谷，
在工作6年的辦公室裡，
遇上於性別有關的角色焦慮。
當時從身邊的同事聽聞過明愛的男士服務做得出色，
就開始接觸中心。

後來遇到疫情，
我開始上中心的網上課程，
了解依戀關係，男士形象，
正直我當時遇上情感創傷的時候，
配合我正開始解開心中原生家庭的結。

感謝中心的社工，
在小組裡願意聆聽各位男士的心聲，
並且願意在小組外的時間與我們聯絡，
聽我們心底的說話。

說實在，
能夠在小組內分享並不容易，
我很感恩明愛思達男士成長服務，
曾經陪伴過我走過性別角色的焦慮，
陪伴我成長到今天的自己，
成為一個更成熟的男士！

Jacky

現在當爸爸，只依照父執輩的軌跡走下去理想嗎？

兩年前第一次準備當爸爸的我，想這當然是否定的。

因此當初抱著嘗試的心態參加《思達計劃》的小組，希望多認識當爸爸需具備的，準備早日應付日後的挑戰。

透過導師的講材及小組討論，點出了爸爸於家庭中角色的轉變。列舉當爸爸經常需面對的問題，針對不同個案提出相應的處理技巧。

當中的所聞所學，大部份都派上用場，獲益匪淺。猶以家庭人員關係以及同理心的部份，非常有助日後處理家庭成員之間的分歧。

Chris

我原先是一位精神緊張徬徨無助嘅新手爸爸，十分感謝明愛鍾Sir三年內既指引及陪伴，在工作坊提點及啟發，及在個人輔導中針對本人嘅狀況提供了一些有用嘅意見，鍾Sir還找了一些專業嘅人士，例如有幼稚園教師，指引我哋小朋友入學面試嘅要求，亦都搵咗臨床心理學家幫助我哋解決了一些難題，明愛嘅父職服務係值得持續發展及大力推廣。

Vincent

後記

回顧這三年多的時間，本計劃與及一眾男士，以至香港，都一同歷經了不少困難與高低。正因著這些挑戰，趨使我們創新和求變，從服務內容到服務形式都作出了新的嘗試。期間，我們發展了父職的支援服務、網上小組、影像介入、單次諮詢等等，透過不同手法，回應男士所需。

我們從服務中發現男士多依靠理性，以自己的工作、成就來衡量自我價值，不知不覺中，使自己成為了一件「機器」，因此我們提倡「關懷式男士氣概」，推動男士能關懷自己和他人的內在需要，同時社會亦能對男士的經歷與所需有更多的關注和更深的了解。

從「傳統男士」到新世代的「暖男」，大眾對男士的看法和期望正在急劇轉變，而針對男士的社會服務亦當與時並進，除了在科技的應用、介入手法上的更新，還要就著不同年齡層和人生階段的男士有確切和立體的認識與理解，因著不同的男性群組的特質，來設計和執行相應的社會服務。展望透過具性別角度的設計考量，將來的男士服務能越來越普及和多元，百花齊放，生生不息。