

國立政治大學幼兒教育研究所

The Graduate Institute of Early Childhood Education

National Chengchi University

碩士論文

指導教授：張盈莖 博士

新加坡幼兒園臺籍華語教師的美麗與哀愁：

異鄉人的身分差序與自我認同

**Beauty and sorrow of preschool Taiwanese Chinese teacher in  
Singapore : differential citizenship and self-identity of strangers**

研究生：張馨云 撰

中華民國 108 年 6 月

# 新加坡幼兒園臺籍華語教師的美麗與哀愁：

## 異鄉人的身分差序與自我認同

### 摘要

近年來，臺灣人赴海外工作者的數量以倍數成長，技術人才外移的現象不斷流動於教育界及各領域白領階級，就幼教現場而言，許多幼教工作者在接受長期的專業培訓後，也產生外移至其他國家尋求更佳的工作環境或優渥的薪資待遇的念頭，其中，又以新加坡與中國大陸最為明顯，因此，本研究主要以新加坡幼兒園臺籍華語教師為主軸，探索其進入新加坡職場後，與國家、社會及園所間的互動關係，試圖剖析臺籍華語教師與外在環境的連結，以及轉換環境後的自我認識。

本研究透過半結構式訪談，了解九位（A1至A4、B1、C1至C4）現職於新加坡幼兒園的臺籍華語教師，與三位（D1至D3）曾任職於新加坡幼兒園，現已返臺之幼教工作者，在新加坡工作時的經歷與感受，主要發現如下：

身分差序與自我認同的關係：臺籍華語教師在新加坡所面臨的身分差序，可區分為結構面和行動面兩個層面，且分別對自我認同中的集體認同與個人認同，產生正、負向關係的影響。研究者藉此整理出七種關係類型，為合理薪資的報酬、被迫接受的境遇、夢寐以求的環境、極力翻轉的困境、尊重專業的立場、暗潮湧動的拼鬥和前程似錦的未來。

關鍵字：臺籍華語教師、身分差序、社會網絡、自我認同感

# **Beauty and sorrow of preschool Taiwanese Chinese teacher in Singapore : differential citizenship and self-identity of strangers**

## **Abstract**

Recent years have witnessed the burgeoning increase in Taiwanese workers overseas. Talent loss has also been common in education and the white-collar positions in diverse fields. In early childhood education, many early childhood practitioners, after receiving long-term professional training, also start thinking about moving to other countries for better working environment or higher salary, particularly to Singapore and the Mainland China. Therefore, this study focused on TCSL teachers and probed into their interaction with the country, society, and early childhood institute after working in Singapore, hoping to decipher how TCSL teachers from Taiwan connected with the external environment and what their self-understanding was after the environment change.

A semi-structured interview was adopted to understand the experience and perceptions of working in Singapore among nine Taiwanese Chinese language teachers currently working in early childhood institutes in Singapore (A1-A4, B1, C1-C4) and three who had worked in Singapore and now taught in Taiwan (D1-D3). The results were as follows:

The relationship between differential status and self-identity: Differential status faced by Taiwanese Chinese language teachers in Singapore could be divided into two aspects. The positive aspect included reasonable salary, coveted work environment, the stance that respected professionalism, and promising future. On the other hand, the negative aspect included situation where an individual was forced to accept, coveted work environment, and turbulent fight.

Keywords: Taiwanese Chinese language teachers, differential status, social network, self-identity

# 目錄

中文摘要 .....	I
Abstract .....	II
目錄 .....	III
表次 .....	IIII
圖次 .....	IIIII
<b>第壹章 緒論 .....</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與問題意識 .....	1
第二節 研究問題 .....	3
第三節 論文章節規劃 .....	4
<b>第貳章 概念探討：身分差序與自我認同 .....</b>	<b>7</b>
第一節 臺灣幼教師資培育制度與幼托整合後現況 .....	7
第二節 新加坡移民政策與幼教制度 .....	10
第三節 海外移工的身分差序 .....	16
第四節 海外移工的自我認同感 .....	18
第五節 小結 .....	24
<b>第參章 研究方法與資料分析 .....</b>	<b>25</b>
第一節 研究方法 .....	25
第二節 研究田野與研究對象 .....	26
第三節 研究分析 .....	37
第四節 研究倫理與限制 .....	39
<b>第肆章 無可奈何的移動關鍵時刻：臺籍幼教工作者的出走 .....</b>	<b>41</b>
第一節 影響幼教工作者出走原因 .....	41
第二節 出走管道 .....	45
第三節 小結 .....	48
<b>第伍章 海外移工如何找尋自我生活 .....</b>	<b>51</b>
第一節 生活圈的轉動 .....	51
第二節 文化差異建構出的挑戰 .....	57
第三節 小結 .....	67

<b>第陸章</b>	<b>海外移工在職場中的角色與挑戰</b> .....	<b>71</b>
第一節	融入異文化下的幼教生態 .....	71
第二節	融入他國幼教職場的挑戰 .....	75
第三節	從他國返鄉後的職場挑戰 .....	82
第四節	社會建構出的專業形象 .....	84
第五節	小結 .....	86
<b>第柒章</b>	<b>海外移工面臨的新加坡政策與制度規章</b> .....	<b>91</b>
第一節	我是專業人才還是勞工？ .....	91
第二節	在異國他鄉沒有生命的本錢 .....	94
第三節	為自我價值爭取權利 .....	94
第四節	工作不是我生命的全部 .....	96
第五節	工作不應具有強制性 .....	99
第六節	小結 .....	101
<b>第捌章</b>	<b>對未來藍圖的期待與想像</b> .....	<b>105</b>
第一節	當我在新加坡時 .....	105
第二節	當我來新加坡後 .....	109
第三節	當我選擇離開新加坡（談離開新加坡幼教者的經歷） .....	118
第四節	小結 .....	121
<b>第玖章</b>	<b>結論：臺籍華語教師的美麗與哀愁</b> .....	<b>123</b>
第一節	身分差序對臺籍華語教師認同感的影響 .....	123
第二節	臺籍華語教師的角色定位 .....	133
第三節	研究者的後臺反省 .....	136
參考文獻	.....	137
附錄一	訪談大綱 .....	140
附錄二	研究參與者基本資料 .....	141
附錄三	訪談同意書 .....	142

## 表次

表 2-1	幼兒園人員配置標準 .....	7
表 2-2	師資培育籍資格認定標準.....	8
表 2-3	公、私立幼兒園薪資待遇與工作內容差異表 .....	9
表 2-4	新加坡就業簽證簡介 .....	152
表 2-4	新加坡托兒所與幼兒園之差異 .....	154
表 2-4	新加坡幼兒園華語教師聘用條件與工作內容.....	15
表 3-1	現任職於新加坡幼教機構之臺灣籍教師.....	28
表 3-2	曾任職於新加坡幼兒園，現已返臺之幼教工作者 .....	29
表 3-3	受訪者服務園所簡介 .....	36
表 3-4	訪談問題初步歸類與分析（以 A1 老師為例） .....	37
表 9-1	臺籍華語教師的美麗與哀愁.....	129



## 圖次

圖 2-1 研究概念圖.....	24
圖 9-1 臺籍華語教師的美麗與哀愁.....	133



## 第壹章 緒論

### 第一節 研究動機與問題意識

「想去新加坡實習的請舉手！」大學期間，每當台上老師問及這類問題時，總是很難找到雙手安分在下的人，包含我在內將近九成的學生無不散發出渴望的眼神與內心期待的聲音。「新加坡」已不再只是一個地名，而是我們實現夢想的地方：我們為了出走而努力讀書，我們為了出走而參與各類活動，我們為了出走拼命打工籌得實習旅費……從什麼時候開始，我們所做的一切努力，都只是為了離開這生活一、二十年的地方？從什麼時候開始，我們眼中所凝視的美好未來，已經沒有臺灣的選項？為了探究這個答案，我踏上海外實習的旅程，前往「我們」所夢寐以求的國度—新加坡。

以前，新加坡實習回來的學姊們說道：「幼兒園的老師不用做任何的打掃工作」—我懷疑；「幼兒園的老師可以準時下班」—我不相信；「幼兒園的老師可以對著校長不斷問問題，校長會開心地回應你」—我覺得不可思議。直到我實習的那一天，我才不再懷疑與困惑，甚至我相信—「未來將有更多的臺灣幼教人才來到這裡」。近年來，臺灣赴海外工作者的數量以倍數成長，由 2005 年的 34 萬人增加至 2015 年的 72 萬人，甚至被英國牛津經濟研究院（Oxford Economics）列為 2021 年全球技術人才供需落差最嚴重的國家（自由時報，2017），此現象顯示技術人才外移的現象除了在教育界產生流動外，各界白領階級的出走儼然勢不可當。陳信宏等（2006）所闡述的國際間人才流動趨勢，多數高科技產業人員依靠著臺灣與美國矽谷之間大量的人才流動，作為外移的連結點，甚至從就學階段即西進美國，在取得學位後尋求當地工作機會，並爭取永久居民的生活權。有部分至新加坡工作的學姊也抱持同樣的目標，新加坡移民政策中提到，外來工作者在新加坡工作並居住 5 年以上得申請永久居民，因此若這些幼教工作者，甚至各領域人才以此為人生規劃，對臺灣勞動市場而言將是一大隱憂。



就幼教現場而言，臺灣許多幼教工作者在接受長期的專業培訓後，也產生外移至其他國家尋求更佳的工作環境或優渥的薪資待遇之念頭。其中，又以新加坡與中國大陸最為明顯。以研究者所見所聞，幼兒園見習、實習或參觀過程中，園長總是傳達出強烈的幼教老師招募需求，詳談之下才了解新加坡與中國大陸幼教市場的發展對臺灣教師流動影響頗大，尤其在中國大陸競爭力強的環境中，若未具備專業能力與個人特質，很難在跨文化的環境中生存下來；但如此高標準並未將臺灣的幼教老師淘汰，反而使中上程度的幼教工作者趨之若鶩。不僅各幼兒園園長對此憂心忡忡，更是臺灣幼教產業的危機。令人擔心的不僅有來自外部的各種吸引力，甚至國內也有許多大專院校與新加坡、馬來西亞、中國大陸甚至美國等地區簽訂幼兒園實習計畫。以研究者母校弘光科技大學為例，校方每年送出二十多位海外實習生至上述國家進行專業成長訓練與跨文化學習，除培養幼教系所學生的視野外，同時也得以確認各地區的幼教生態是否合適學生個人的生涯發展，以便提供更多元的就業管道。

在幼教師資缺乏與品質下降的同時，幼兒園教師卻又透過各種管道尋求海外就業機會，陳珮雯(2015)認為此現象不斷擴大是因為臺灣幼兒園勞動條件太差，沒有專業發展的環境是幼教老師出走幼兒園的主要原因，尤其在私立幼兒園中，多數機構工時較長，教師工作十二小時成為普遍常態；薪資也不會因為工作年資增長而大幅提升；另外，幼教老師長久以來被視為「什麼都要會」的全能職業，不論是課程教學、常規建立、環境佈置、班級經營甚至是清潔打掃等都被視為理所當然的工作內容，因此大幅提高幼教老師向外尋求更佳工作環境的意願。此外，雖然公立幼兒園教師的薪資與福利完全比照公立國小教師、工作保障度高、工作負擔也較私立幼兒園輕鬆(陳怡靖，2009)，但臺灣社會長久以來的刻板印象—即「只要是女性，自然就能擔任幼兒教育及保育的工作」下，教保服務人員的專業普遍很難受到重視與肯定(林以凱，2014)。因此相較於新加坡著重教學、薪資合理及專業備受肯定的幼教環境，臺灣幼教老師將陷於工作成就偏低與社會地

位不受重視卻又無力反轉的泥沼中，因而企圖轉換跑道或尋求更好的工作環境。臺灣與新加坡在師資培育的目標與課程引導的概念，皆認為教師在課程中的角色應為共同建構者，而非傳統觀念中以教師為導向的知識分配者，強調教師與幼兒必須不斷嘗試與他人進行合作、溝通，進而達成教學目標（Ebbeck & Chan, 2011; Sharpe, 1998）。同質的教學中心思想則成就兩國甚至多國師資流通的可能性。

因此，臺灣幼教老師進入新加坡職場後的工作環境、教學生態、教學成就等話題，立即成為各界學者、現場工作者，甚至在學中的準幼教老師觀察與研究的對象。然而，在工作場域中得以一展所長的幼教老師，又該以何種媒介作為與異鄉文化溝通的橋樑？進一步來說，離鄉背井的幼教老師如何在新加坡幼兒園中找到屬於自己的幼教工作認同感，以及如何在職場與其社會中自我定位？又因新加坡為多族群組成的國家，因此，在社會網絡的建立過程中，不單純僅有人與人之間的關係，尚有族群與族群間關係（如馬來老師、印度老師、華人老師等）、國家與國家間關係（如馬來西亞、中國、臺灣、新加坡或菲律賓等）等影響因素，然而這些外在轉變因素所導致的身分定位及認同與該國政策制度是否具有連結，以及與原居住地的人事物進行劃界後，是如何發展在地的社會網絡關係等，都是本研究所關注的與探討的層面。

## 第二節 研究問題

本研究關切在不同文化下成長的臺籍教師，如何適應國別差異下的社會文化與職業場域，並且尋求在新加坡幼教生態中的角色定位？此角色地位與臺灣幼教老師身分有何差別？在陌生國境中的相似場域教學感受為何？這些立即性的問題與感受是跨越國籍時的首要困難，本研究將以身分差序概念，探討研究對象在身為外來者時，對於新加坡國家政策的結構面與行動面是否具有身分上的差別對待？另外，移動教師如何在異鄉發展個人的社會網絡與自我認同感等，亦是探討的重點。基於以上目的，本研究議題如下：

- 一、在新加坡國家政策與制度下，探索臺籍華語教師身分差序關係。
- 二、臺籍華語教師的社會網絡如何發展？在社會網絡中的自我身分界定為何？又教師的專業認同感該如何定位？

### 第三節 論文章節規劃

本研究旨在探討並分析臺籍新加坡華語教師的身分差序、社會網絡與自我認同的現況，以全球化現象為出發點討論跨國勞動相關問題，再回到國家政策與個體自我認同層面探究身分差序與自我認同等概念，最後將針對田野工作進行分析與討論。本論文章節規畫共玖章，以下概述各章要點：

第壹章為「緒論」。闡述本文的研究動機與問題意識：以研究者本身經驗出發，探討臺灣現今的幼教現況，並針對關切議題提出研究目的與問題。

第貳章—「概念探討：身分差序與自我認同」。探討海外教師的身分差序與華語教師的自我認同，闡述新加坡的國家政策，以制度面探討外來者的身分差序問題，進一步分析華語教師因身分差序而形成的影響層面。了解海外工作者在社會網絡建構的歷程、在現存社會中的階級認同，以及在工作現場的自我專業認同感。

第參章—「研究方法與資料分析」。本章主要以訪談所得之資料描述研究田野與對象，並說明本研究以何種研究方法與分析方式進行討論，另亦敘述研究之倫理與限制。

第肆章—「無可奈何的移動關鍵時刻：臺籍幼教工作者的出走」。出走的臺籍幼教工作者，生長環境與成長經歷均不相同，但卻踏上同一條道路。為何願意離鄉背井，選擇前往充滿文化衝擊與各種挑戰，甚至可能遭受差別待遇的他國異鄉？本章即在討論身為移動者的臺籍幼教工作者出走的關鍵因素，了解其心態與想法。

第伍章－「海外移工如何找尋自我生活」。新加坡與臺灣雖都以華人為主要族群，但因新加坡為一多種族組成的國家，因此，在文化多元性上增添許多色彩，但要想融入繽紛世界的同時，也要能享受在具有許多生活差序的城市中，本章除探討臺籍華語教師在新加坡的社會網絡建立與重組歷程外，同時也針對跨文化所形成的身分差序進行討論。

第陸章－「海外移工在職場中的角色與挑戰」。每個選擇移動的跨國工作者均認同自身幼教專業，方能勇敢踏上這段未知的旅程。本章主要以臺籍華語教師進入新加坡幼教場域後的種種歷程進行探究，分別以順利融入異文化下的幼教生態、融入他國幼教職場的挑戰、從他國返鄉後的職場挑戰與社會建構出的專業認同形象等方向進行討論。

第柒章－「海外移工面臨的新加坡政策與制度規章」。本章主要從政策制度層面與受訪者進行討論，並依據研究對象所面臨到的工作准證、薪資待遇、福利與離職制度等層面分別探究與說明。

第捌章－「對未來藍圖的期待與想像」。本章主要以三個部分進行討論，首先針對臺籍華語教師在經歷一段時間後的內心感受為討論重點，接著探討受訪者對未來藍圖的規劃與畫面為何，最後將依據研究對象第四部份，曾在新加坡幼兒園工作過，並現已回臺灣任職者的選擇內容為分析要點。

第玖章－「結論：臺籍華語教師的美麗與哀愁」。第玖章主要由「無可奈何的移動關鍵時刻：臺籍幼教工作者的出走」、「海外移工如何找尋自我生活」、「海外移工在職場中的角色與挑戰」、「海外移工面臨的新加坡政策與制度規章」與「對未來藍圖的期待與想像」，勾勒出符應本篇論文最初的動機與目的之畫面，最後進行結論與探討以及研究省思。



## 第貳章 概念探討：身分差序與自我認同

本研究主要以幼教工作者為主軸，探索個體與社會的關係以及對自我內在的認同，分別以身分差序以及自我認同等概念呈現。身分差序主要由臺籍華語教師與國家、社會及園所間的連結著手，探究教師在新加坡的國家政策、社會互動以及幼教相關制度的處境與定位；除剖析臺籍華語教師與外在環境的連結外，亦關心其自身認同與轉換環境後的自我認識，而此認同同樣可從自我對社會環境、社區連結與工作場域等層面進行討論。本研究對身分差序與自我認同解釋的差異在於：前者為研究者從社會到個體的視角，進行由外而內的釐清，後者則以幼教工作者為主，進行由內而外的探究。

### 第一節 臺灣幼教師資培育制度與幼托整合後現況

2012年1月1日，臺灣的幼托政策產生重大變革，分別將原屬內政部管轄的「托兒所」，以及教育部管轄的「幼稚園」，整合為「幼兒園」，統一由教育部負責，並制定《幼兒教育及照顧法》(簡稱幼照法)；服務對象也分別由2至6歲與4至6歲，整合為2至6歲(表2-1)。

表 2-1 幼兒園人員配置標準

	年齡	師生比
人員配置	園長(公立學校附設者免置)、幼兒園教師、教保員或助理教保員、廚工與護理人員等。且得視需要配置學前特殊教育教師及社會工作人員。	
班級人員配置	二歲以上未滿三歲	師生比為1:8;每班以16人為限,且不得與其他年齡幼兒混齡。
	三歲以上至入國民小學前	師生比為1:15;每班以30人為限。 班級中含5至6歲幼兒的班級,其所配置之教保服務人員應有1人為教師。
離島、偏遠及原住民族地區之幼兒園,因區域內二歲以上未滿三歲幼兒之人數稀少,致其招收人數無法單獨成班者,得報直轄市、縣(市)主管機關同意後,以二歲以上至入國民小學前幼兒進行混齡編班,每班以十五人為限。 幼兒園有招收身心障礙幼兒之班級,得酌予減少前項所定班級人數;其減少班級人數之條件及核算方式,由直轄市、縣(市)主管機關定之。		

資料來源：《幼兒教育及照顧法》。

然，《教保服務人員條例》指出，在幼兒園中所稱的教保服務人員，為幼照法第3條第5款所定在幼兒園服務之「園長」、「教師」、「教保員」及「助理教保員」，其師資培育及資格認定標準，如表2-2。

表 2-2 師資培育及資格認定標準

職稱	內容
園長	<p>幼兒園園長，應同時具備下列各款資格：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、具幼兒園教師或教保員資格。</li> <li>二、在幼兒園（包括托兒所及幼稚園）擔任教師、教保員，或幼兒教育、幼兒保育相關科、系、所畢業之負責人，並實際服務滿五年以上。</li> <li>三、經直轄市、縣（市）主管機關自行或委託設有經中央主管機關認可之幼兒教育、幼兒保育相關科、系、所、學位學程之專科以上學校辦理之幼兒園園長專業訓練及格。</li> </ol>
教師	<p>幼兒園教師資格之取得，應採職前培育及在職進修方式為之。</p> <p>曾於依第十條第三項規定經中央主管機關認可之國內專科以上學校設有幼兒教育、幼兒保育相關系、所、學位學程、科、輔系、學分學程（簡稱教保相關系科）修畢幼兒園教保專業課程者，於師資培育法所定師資培育之大學（簡稱師資培育之大學）修畢幼兒園師資職前教育課程中教保專業課程以外之教育專業課程，取得修畢師資職前教育證明書後，具參加幼兒園教師資格檢定之資格。</p> <p>通過教師資格檢定考試且完成教育實習成績及格者，由中央主管機關發給教師證書。但最近七年內於幼兒園任園長、教保員累計滿三年以上，表現優良，經教學演示及格者，得免教育實習。</p>
教保員	<p>幼兒園教保員，應具備下列資格之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、修畢經中央主管機關認可之國內專科以上學校教保相關系科之幼兒園教保專業課程且取得專科以上學校畢業證書。</li> <li>二、具備國外專科以上學校幼兒教育、幼兒保育相關系、所、學位學程、科畢業證書，並取得經中央主管機關發給之修畢幼兒園教保專業課程證明書。</li> </ol>
助理教保員	<p>幼兒園助理教保員，應修畢國內高級中等學校幼兒保育相關學程、科之課程，並取得畢業證書。</p>

資料來源：《教保服務人員條例》。

經過幼托整合政策後，雖然教保機構已從原先幼稚園、托兒所的雙軌制，改為以幼兒園為主的單軌制，但臺灣公、私立幼兒園生態環境差別仍然很大，不論是在幼教師的薪資福利、工作環境與內容等皆有一定的落差（表 2-3）（邱嘉玲、魏美惠，2014）。同時，邱嘉玲、魏美惠研究中也指出，幼托整合對公、私立幼兒園皆造成一定的影響，在教師層面，公立幼兒園會因為園所本身的生態不同，而使教保員有不同的處境，例如同為教保服務人員的教師及教保員，因為是用不同法律，而產生同工不同酬的情形，使其階級化，或是教保員工作包落萬象，容易流於臨時救火員，甚至有職權劃分不清等問題。另外，公立幼兒園在幼托整合後，增設大量的教保員職缺，而長久以來因私幼的薪資待遇和福利制度，相較於公幼而言落差太大，且服務於公幼的教保員，工作亦較私幼教師一職穩定、收入高且工時短，所承擔的工作責任與內容也較低，種種因素造成私立幼兒園的教師紛紛轉往公幼教保員的方向前進，造成私立業者遭受師資流失問題。

表 2-3 公、私立幼兒園薪資待遇與工作內容差異表

	公立幼兒園	私立幼兒園
薪資	1. 教保員：專科畢業起薪 32,000 元，大學畢業 34,000，研究所 36,000 2. 教師：大學畢業約為 40,690、碩士薪資為 47,190	大學畢業起薪約為 18000~28000 (各園所不一)
福利	公保、健保、年終、考績獎金、交通費、退休金、其他福利津貼	勞保、健保、全勤獎金、年終獎金、三節獎金
差假	寒假約 21 天、暑假約 58 天、產假 42 天、病假 28 天、事假 21 天、婚假 14 天、喪假 3-21 天	病假、事假、喪假、婚假、產假，有些甚至無寒暑假(各園所不同)
工作時間	7：30~16：00 16：00 過後可參加學校舉辦之課後留園服務	7：00~18：00 各園所不一，但平均比公幼多出 1-2 個多小時
工作內容	教學與保育工作、行政工作	教學與保育工作、行政工作上學及放學需輪流跟娃娃車以及輪值導護

資料來源：邱嘉玲、魏美惠（2014）。幼托整合對公私立幼兒園影響之初探。《幼兒教育年刊》，25，163-183。



## 第二節 新加坡移民政策與幼教制度

對於在新加坡工作的臺籍華語教師而言，要克服的不僅是離開原生地所形成的不捨與思念，尚需面臨完全陌生的國家政策、教育體制的衝擊，因此本節內容主要針對新加坡的移民政策、幼兒教育制度，並且和下節制度下的身分差序階級定位進行分析與探究。

### 一、新加坡移民政策與幼兒教育制度

#### (一) 新加坡移民政策

新加坡最早的移民相關法令可追溯至英國殖民時期 1893 年的「外國人條例」(Aliens Ordinance)，二次世界大戰後因降低對勞動力的需求，因此 1953 年頒布「移民條例」(Immigration Ordinance)，正式取代 1893 年的外國人條例，進而管制移民人口的數量與類別。移民條例中主要允許移入者多為對工商業發展有益者、本地缺乏的專業技術者以及居民的家屬等。然至 1980 年代，因出生率下降而又將移民條件放寬，並且給予短期工作的許可(宋世傑，2010)。時至今日，新加坡已成為多種族人口組成的移民國家。然現今的移民政策，鄭安玲、宋鎮照(2012)指出為因應經濟發展、人口老化與出生率下降等趨勢，新加坡政府大量招攬具專業技術與知識的國際菁英，以及為補充人力不足的低技術勞工。然而外籍移工卻僅能遊走於光譜的兩端，促成高收入、高教育的專業人士與低收入、低技能的外籍勞工遭受不平等的身分劃界，低技術勞工甚至不被允許在新加坡移居、置產與參加當地社團組織。

對此，我想起曾經有位在新加坡幼兒園內工作的臺灣老師告訴我，她很喜歡在新加坡生活的日子，不論是工作、交友、居住環境等都讓她覺得很自在，因此想要申請永久居民，但她目前僅能領取到 WP 工作准證，新加坡對外來幼教人士發放的工作准證有 WP 與 SP 兩種，依據就業簽證的要求，WP 工作准證並不能

申請永久居民，僅 SP 工作准證以上的簽證才有申請的資格。然而，早期從臺灣去新加坡工作的幼教老師，幾乎都獲取 SP 的工作准證，但因新加坡政府隨著經濟環境的變動而調升每一工作准證的基本薪資，所以當幼教工作者薪資待遇不再符合逐年增長的薪資門檻時，多數幼兒園的作法即是將臺籍華語教師的工作准證降為 WP。因此，想要藉由移工身分轉換為永久性移民則需要不斷與園所溝通，爭取有限的 SP 名額。在新加坡就業的外籍人士主要可依據工作類別與領取的薪資等條件申請適合的就業／工作准證(表 2-4)，由此表可知，新加坡政府不允許非技術勞工移居至此，也限制其家眷的進入，如上述案例，國家甚至要求每個工作場域的 WP 工作者維持一定數量，以維護外籍專業人才在新加坡一定的比例，但也因此促使新加坡能夠成為亞洲一直以來的經濟龍頭。



表 2-4 新加坡就業簽證簡介

工作證 內容	Employment Pass (EP 就業准證)	Entrepass (創業准證)	S Pass (SP 工作證)	Work Permit (WP 工作證)
工作類別	EP 為人力部給予外國專業人員（管理層、主管或專業職位）之工作准證，為工作准證中級別最高者。	欲於新加坡創業之企業家們，可申請此證，經批准，後需於新加坡建立公司並正常運作。	SP 為人力部設置，給予外國中級技術水準雇員之工作准證。	WP 為人力部設置，給予外國低水準員工之工作准證。
最低薪資	SG\$ 3300 起	SG\$ 3300 起	SG\$ 2200 起	無限制
學歷要求	無限制	無限制，但需要有一定工作或經商經驗，或者是擁有創新的行業項目。	大專，本科，或者技術資質認證（需要至少一年全職學習獲得的技術認證）	無限制
DP 申請	SG\$ 4000 起	須達特定條件	SG\$ 4000 起	無法申請
LTVP 申請	SG\$ 8000 起	無法申請	無法申請	無法申請
PR 申請	可直接申請（含家屬）	可直接申請（含家屬）	可直接申請（含家屬）	無法申請
公司人員配額	無限制	無限制	服務行業 SP 人數不可超過總員工的 15%，其它行業是 20%。	服務行業 WP 在公司名額不得超過 8%。（通常 12 個本地人才有一個 WP 名額，特殊行業一個本地人可 1 換 7 個 WP 名額）。
<p>備註：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. DP（家屬准證）：持有 EPSP 或 Entrapass 的人士，可為配偶及 21 歲以下子女申請的種准證。持家屬准證的子女，可直接入學新加坡政府中小學。</li> <li>2. LTVP（長期探訪准證）：1. 公民或綠卡（PR）的家屬或父母；2. 2013 年 3 月 1 日前，買房申請的 5 年長期探訪准證；3. 新加坡政府大學、理工、及部分私立學校應屆畢業的學生；4. EP 或 Entrepass 達到條件的父母；5. 其他（如：來新演藝，來新工作培訓、陪讀等）。</li> <li>3. PR（永久居民）：持有 PR 者具有新加坡居留權，一般以 5 年為限，持有回境卡可自由出入新加坡境內。但永久居民享有有限的權力，與公民並非完全相等。</li> </ol>				

資料來源：研究者自行整理（<http://www.twgreatdaily.com/cat122/node1423599/?page=0>（2017 年 2 月 19 日）。

## (二) 新加坡的幼兒教育與師培政策

新加坡幼兒教育對象以 2 個月到 6 歲為主，並分為兩種形式—托兒所 (Child Care Center) 與幼兒園 (Kindergarten)，其收托年齡、收托形式、教學模式等皆有不同標準 (表 2-5)，但教學模式皆以雙語教學為主要課程核心。新加坡雙語制度始於 1966 年，通常分為母語與外語，在新加坡的第一語言為外語—英語，第二語言才是母語—華語、馬來語與印度語 (黃倩儀，2014)。吳心怡 (2015) 認為新加坡雙語教學發展的影響因素可分為「遠因」和「近因」：遠因包含不同種族人口大量移入的社會種族 (語言) 複雜多元，與殖民歷史造成的英語環境及語言地位等。近因包括獨立政府所面臨的種族矛盾和衝突、國族意識統一、經濟產業所需、政治傾向選擇等議題，而其中「多元文化主義」是新加坡政府遠因源流與近因困境的解決之道。

新加坡的師資培育採取「先入職、後培育」的模式，培育制度有政府公費培訓與學校簽約 (費用由學校支付) 兩種，並且分為低級、中級、大專、學位教育 (本科) 幾個等級。為鼓勵教師參與培訓，政府提供豐富的培育經費，補助培訓費用近 70%，幼兒園亦鼓勵教師受訓，剩餘費用也可由園所提供，因此促進教師參與職業培訓的主動性。然師資生申請的基本程序是由教育部向社會進行招募，符合基本條件且有意願擔任教師者即可提出申請，並且在結束培訓後可針對其修習的課程內容領取相對應的專業文憑，包括「學前教育證書」、「學前大專教育文憑」及「學前行政管理證書」等，依據職位不同，幼教工作者的資歷要求可分為主管職與幼教老師 (分部主任／初級教師、教師、語文教師、嬰兒護理教員等層次)。另外，2013 年 1 月 1 日起，教導幼兒園一年級 (K1，五歲幼兒) 及二年級 (K2，六歲幼兒) 的教師必須具有 B4/5.5 的 IELTS 英語水平及學前兒童教學文憑 (黃倩儀，2014)，此制度反映新加坡在雙語教學上的重視程度。

表 2-5 新加坡托兒所與幼兒園之差異

	托兒所	幼兒園（幼稚園）
收托年齡	2 個月至 6 歲	3 歲至 6 歲
收托形式	分為以下幾種類型： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 半天</li> <li>➢ 全天</li> <li>➢ 12 到 36 小時不等</li> </ul>	半天（3 到 4 小時）
教學模式	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 雙語教學</li> <li>➢ 課程內容無特別限制，可由教師自行設計或由所屬機構統一教材。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 雙語教學</li> <li>➢ 教材、課程、教師師資由教育部統一審核監管</li> <li>➢ 現行課綱為教育部 2013 年提出，分為以下六點：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 語言與識字</li> <li>(2) 運動技能</li> <li>(3) 算術技能</li> <li>(4) 審美與創新</li> <li>(5) 環境意識</li> <li>(6) 自我意識和社會意識</li> </ol> </li> </ul>
管轄機構		教育部

資料來源：研究者自行整理

### （三）新加坡幼兒園華語教師工作內容—以新加坡職總幼兒學府 NTUC 為例

新加坡 NTUC First Campus（優兒學府）為新加坡全國職總工會（National Trades Union Congress）所屬的幼兒園，成立於 1977 年，原名為職總托兒中心。珍惜每一個孩子是職總優兒學府的宗旨，旗下幼兒園遍布新加坡各個社區，目前擁有幼兒園超過 128 所，學生超過 15,000 名，全職員工達 3,000 餘人，遍布新加坡全島。新加坡對於幼兒教師需求量頗高，每年委託人力仲介公司招募 200 名幼兒教師（含英語教師與華語教師），目前臺灣教師總額有 60 名，每年約進用 20 名臺灣華語教師，聘用條件與工作內容如表 2-6，錄取後安排具有教學經驗的教師指導新進教師學習與適應，工作無退休年齡限制，幼教職場中同樣接納中、高齡教師，但針對男性外籍幼教師則不予聘用，主要考量是男性不適合擔任所有的

保育工作。另外，如外籍教師有懷孕、患精神疾病、肺癆或因個人因素而影響幼教工作等情況，一經發現並查證屬實都將予以遣返（洪圭輝，2014）。

表 2-6 新加坡幼兒園華語教師聘用條件與工作內容

聘 用 條 件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大學之畢業科系必須是：幼教科系、幼保科系、學齡前教育科系（高中也是幼保科畢更佳）。</li> <li>2. 無英語要求、主要擔任幼兒華語教師。</li> <li>3. 在職幼教老師和幼教應屆畢業在校學生均可參加面試。</li> <li>4. 就業准證（WP、SP）應獲得人力部或其他授權部門的批准。</li> <li>5. 通過新加坡註冊醫生的體檢。</li> </ol>
薪 資 待 遇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 月薪新幣 2,330 起（約台幣 55,920 元）。</li> <li>2. 每週工作 44 小時、並有制度化優渥福利。</li> <li>3. 免費提供工作餐（午餐及點心）。</li> <li>4. 享有常年花紅<sup>1</sup>和獎金（依表現決定）。</li> <li>5. 享有年假至少 14 天/年、公共假期 11 天/年、病假 14 天/年；住院假 60 天/年、新加坡政府規定各項醫療保險、工傷保險、帶薪年假、完整教育培訓等相關福利。</li> <li>6. 錄取領取 2 年正式工作簽證並獲得新加坡幼兒培育署核發幼兒教師證。</li> <li>7. 錄取後補助臺北-新加坡經濟艙機票（長榮或華航經濟艙）。</li> <li>8. 就業滿 2 年補助長榮或華航經濟艙「回程」機票、有意願可繼續留在新加坡國發展，簽證免費續簽。</li> </ol>
工 作 內 容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在新加坡幼兒園擔任幼兒教師，負責 18 個月至入國民小學前之兒童，設計與執行促進兒童語言、身心、體格發展的各種學習活動。</li> <li>2. 運用適當教學策略與方法，指導學生學習，並評估學習成效。</li> <li>3. 配合教案及執行教學相關課程、活動。</li> <li>4. 熱愛老師的職業，對小孩子有耐心。</li> <li>5. 關心學生的學習狀況，讓學生看到自己的進步，讓家長看到園所的專業和用心。</li> <li>6. 與學生和家長建立良好的關係。</li> </ol>

資料來源：參考自新加坡 NTUC First Campus 幼兒華語老師招募簡章（2015）。

<sup>1</sup> 「花紅」為新加坡用語，語意為機構年底的「分紅」。

### 第三節 海外移工的身分差序

國家移民政策的開放性可能影響臺籍華語教師對海外工作生涯規劃，臺灣幼教工作者的易移動性，也顯現兩國幼兒教育制度的相似性。而近年來臺灣人民跨國求職的人數不斷攀升，部分國人以「臺勞」、「臺傭」等詞彙稱呼這些移動者，因此，本節主要討論跨國勞動者的身分差序問題，並針對此概念進行釐清與討論。

#### 一、差序格局與團體格局

費孝通所著《鄉土中國》同時提出「差序格局」與「團體格局」兩個概念，主要凸顯中國傳統社會和西方現代社會的差異（費孝通，1991）。「差序格局」表達的是對基層結構的描述，指出在差序格局中的社會關係，就像把一塊石頭丟在水面上所發生的一圈圈推出去的波紋，每個人都是其同心圓的中心，而每個同心圓的中心，皆影響著波紋的流動。此關係是一個人藉由另一個人逐漸擴展出去，是一條條私人關係所構成的社會網絡，而「差序格局」這個概念，同時也揭示中國社會的人際關係是以己為中心、逐漸向外推移，以親疏遠近為基礎的格局模式。而所謂的「親疏」，是指互動關係中，往來的頻率以及情感上的親密程度；「遠近」則是由血緣決定，即在同心圓中所處的位置，是固定不變的關係（謝建社、牛喜霞，2004）。中國人不論在公、私領域上，皆習慣以自身所建立的私人人際親密關係來行事，在如漣漪一般的人際關係中，以漣漪內近者親者優先，而遠者疏者為次要，在公事上以私人情感來行事，即所謂「差序格局」。與中國鄉土社會以個人為中心的差序格局不同，費孝通把西方國家的社會結構稱為「團體格局」，強調團體格局就如同捆柴一般，每一捆柴都是由一個個「個體」因某種關係組成的「團體」，而團體具有一定的界線，同一根柴無法同時出現於兩捆柴中，儘管一個人在公領域和私領域分屬不同團體，但西方人在進行活動時則公、私兩者分明，因此不會有如同差序格局的親疏遠近等模糊關係產生。表示在團體格局中，公私、群己的界線非常明確，但差序格局中的公私、群己界線往往會被社會網絡中的親疏遠近關係所突破。

## 二、差序格局中的身分差序

「身分差序」(differential status) 是由吳介民(2000)所提出，並給予其界定：「身分差序是在一個政治群體中，以身份地位的區隔化和等級化，作為劃分組織、生產和分配的原則，而導致公民團體之間權力分配上不平等」(P.9)，其概念衍伸至費孝通提出的「差序格局」。吳介民(2000)指出，身分差序與差序格局在概念的內涵上，有其異同點，相通處在於中國社會人際關係組合的主軸，是由宗族親屬擴展而來的個人社會網絡，而這種網絡的特質本就界線不清、權利義務關係曖昧；另外，相較於西方社會，中國社會欠缺一個普遍而平等的公民權體系；相異處則在於費孝通所描述的「差序格局」被用來指涉中國傳統鄉民社會的特質，且與西方社會進行對比，但吳介民所定義的「身分差序」不僅受到傳統文化結構的影響，同時也是國家政策造成的，同時，此概念不同於差序格局、團體格局具有結社、組合的組織義涵，身分差序僅做為社會行動者外在結構力量的作用體，因此建構了公民身份間的身分不平等關係。

身分差序指出的不平等關係可以表現於下述三個層次：城鄉間的身分區隔、農村內部的階層分化以及在地者與外來者的差別。如上所述，臺籍新加坡華語教師在嘗試融入當地的同時，也同樣被視為即將侵犯其集體所有權的個體，因而受到種種不對等關係的對待，包括無法置產、無法移居及無法申請家眷簽證等，本研究受訪者曾提及，在新加坡幼兒園擔任教師的外籍移工能夠申請的工作准證為 SP 工作證與 WP 工作證，但檢視表 2-2 的各項條件與標準後，可以發現這兩類工作證之福利與待遇迥異，而在產業類型與工作內容皆相同的情況下，一部分的臺籍華語教師卻因園所配額而處於不對等關係的環境中。

吳介民(2011)提及此現象，政府表面上將海外移工納入城市公民的身份體制中，卻又以各種措施將其牽制於次等公民的制度位置，從而造成既納入又歧視的結果。差序的概念除了可用以探討身分上的平等關係，林家五等(2009)也使用差序對待的理論基礎進行主管與部屬間，權威關係模式的位置知覺，藉此了解



關係位置知覺與主管差序對待等是否直接影響其公平行為。研究者淺見：「差序對待」的內涵除以上對下的方式外，也可同時探討平輩間的同事關係，臺籍華語教師在新加坡幼兒園中面對本地的教師甚至家長時時，其身分關係也產生在地者與外來者間某種情感上的連結，如受訪者提到每當節慶（中國新年、聖誕節等）來臨時，工作場所中的外籍工作者總是特別受到關懷與問候，主管、家長也會偶爾邀請在新加坡的外籍教師到自己家中作客。因此，本研究以身分差序、差序對待等理論為基礎，探討臺籍華語教師在異鄉的「一樣」與「不一樣」。

#### 第四節 海外移工的自我認同感

個體存在於這個世界上，終其一生都需要面臨到的即是一「我是誰？」以及「除了我以外的人是誰？」。生活中的人、事、物，每分每秒都在改變，然而，了解「我」是什麼樣的人？我在人生中扮演何種角色？我處在什麼樣的環境？我如何與社會對話等，是身為一個個體的主人應自我覺察與釐清，除自己以外的每一位「他者」，我們都需要將其分別定位於自我的心中，是在生命劇本中的主角、配角、客串亦或臨演？「他」是誰，只能由掌握人生的自己方能決定，此定位也將影響著每一位角色在其社會網絡中的落點。因此本研究主要針對每一位在新加坡工作的臺籍教師，進行受訪者對「我」的定位、認同以及「人我」之間關係的探索。

##### 一、移工社會網絡發展

對海外移工而言，跨國勞動最大的挑戰莫過於環境轉換所帶來的跨文化衝突。在陌生的國度中，自身的社會網絡如風捲蛛網，僅餘主絲，移工移動的開始，就代表著社會網絡的摧毀與重組。對社會網絡概念，國內外各學者看法不盡相同，但其內涵與本意卻沒有太大的差別，林昭儀（2012：265）結合眾學者對社會網絡的定義，認為：「社會網絡為人與人之間以直接或間接方式接觸而形成的特定

關係，個人可從這層特殊關係獲得精神或物質上的支援或服務。」數個月以前，即將到新加坡幼兒園工作的大學同學告訴研究者：「其實我能夠下定決心到新加坡工作真的要謝謝很多的人，我的爸爸媽媽、兄弟姐妹，以及你們這群好朋友們，真的是因為有你們支持，我才能有這動力去闖闖看，去追尋我自己的夢想。」從這樣的告白中，可知原生地的社會網絡對於海外移工具有支撐的作用，這樣的人群關係，如親子關係、夫妻關係、朋友關係、鄰居關係或同事關係等，皆會因原先雙方的親密關係而對其有某種程度上的影響。

社會網絡在建構與解構的過程中，應注意以下五種特性，分別為網絡大小、網絡異質性、網絡密度、網絡連結性以及網絡重疊性（林昭儀，2012）。網絡大小又可稱為網絡規模，與人際關係的交流有關，例如在新加坡的臺籍教師的交際範圍是僅限於幼兒園場域、或會延伸至居住社區、甚或不同的社會性團體等；網絡異質性為團體間成員對事物的看法、觀點的相似程度，此特質將會影響個體在團體間的資訊化（多元／單一）程度；網絡密度與個人在網絡中與成員的聯繫強度有關，臺灣教師與同一園所間的同事關係連結若僅限於工作場所中，下班後並無互動關係者，則網絡密度低下；網絡連結性與網絡成員間的熟識度及仰賴程度有關，例如在網絡連結建立後雙方的連結深度與信任關係；最後是網絡的重疊性，此與個人的社交圈重複性有關，例如臺灣教師在假日休閒時間仍然與同一園所的同事一同出遊，則視為其網絡重疊性高。本研究主以此為基礎，探討臺籍華語教師在跨越國籍，原網絡解構後，如何重建新的社會網絡歷程與其特性結構。

## 二、移工自身的認同感

「我是誰？」是在談到「認同」（identity）概念時時常被提出討論的觀點，但在表淺的易懂的假象下，卻因此概念與各學術研究領域（如社會學、心理學等）具有錯縱複雜的關聯性，而難以用精確的文字來界定其實質內涵及意義（楊麗芬，2012）。黃麗靜（2008）認為，「認同」一詞可分為自我認同與集體認同兩個面向，

自我認同以自我為核心，透過自我意識和人際互動間比較而形成的「差異性」觀點；集體認同則是以群體為考量，透過群體意識將自己與群體相連而形成的「相同性」觀點。然在人生的道路上，我們無時無刻都在進行對自我的認同，面對快速的時代變遷，成績、學歷已不是錄取的首要條件，如同求學面試或求職面試時，面試官似乎相約好般提出「請談談你自己」、「請說說為什麼我要錄取你？」、「你和別人有什麼不一樣？」等問題，而這一道道貌似要將眼前認識不到 3、5 分鐘陌生人看穿的探索問題，無一不是在考驗我們對自我的認同與以及周遭群體的覺知，進而了解「我是誰？」、「我和他人的差異？」、「我如何融入團隊？」。

欲瞭解個體對自我的認同，Giddens 提出「反思性」(reflexivity) 的思維，將社會上的生活知識經由反思轉化為個人的生活經驗，這樣的「反思性」之於個體是連續存在的行動，但我們卻無法從這樣的連續行動來預測其結果，而是需要由日常生活中創造出來（引自郭憲偉，2016）。在新加坡的臺籍教師自我認同歷程也同樣如此，雖然彼此勞動的內容大同小異，場域間的同質性也頗高，但並不能以個體在臺灣幼教場域中工作的自我認同感、專業認同感直接套用至他國。在認同感的建構上，需視其於場域轉換過程中經歷的生活經驗等所形成的反思性行動。楊麗芬（2012）研究中也提到，Giddens 的反思行動尚與教師在工作中的專業認同相關，經由上段提及的自我認同後，教師須在自己與他人、社會文化間不斷進行調整與磋商，藉此了解自身的價值與身為教師的意義。然而，教師個人的專業認同程度亦與在教學現場中所秉持的教育理念、價值觀、專業精神態度等有絕對的關係。

此外，階級認同亦是本研究的探討內容，徐沛雯（2005）研究指出，人們會依循著個人的經濟資本、文化資本等面向來設定自己在團體中所屬的位置，並且與團體中的夥伴一同建構出在這個團體結構下的價值體系與信仰，此群體概念稱之為「地位團體」。新加坡的自我團體意識非常強烈，或許是因為人民處於多元文化結合而成的國家之中，因此，各族群間的向心力非常明顯。諸多受訪者提到，

初至新加坡時最先認識、熟悉的一定是臺灣人，因此在幼兒園中，來自同一個國家的教師也會自然而然形成屬於自己的「小圈圈」。然時日一久，外來的新進華語教師也勢必要融入在地群體，此時，學會當地人所認為的「我們的語言」則非常重要。在新加坡似乎要使用帶點「新」式口音的英語（人們所稱之為 Singlish）進行對話，才能顯現「我是這裡人」的感覺，例如當地華人在回應口說華語研究者與受訪者時，會刻意使用英語作為溝通的語言，貌似凸顯身為新加坡人的優越感<sup>2</sup>；此時，外來者則必須選擇是否融入在地人的群體中，如王明珂（1997）指出當一位華裔美國人自我認定為「華人」或「非華人」時，將使個體在行為上出現極端變化，若自認為華人，則經常以強烈的文化特徵（如上華人教會、學中國樂器等）來強調自我的族群身分，以解決處於族群邊緣的認同危機；反之，若不認為自己是華人，也因認同危機而不上中國餐館、不看中國節目甚至對中國人有敵意等，迴避所有與中國有關的事物。

雖然階級認同的表現仍以個人對自我的階級位置認定為主，但相同階級的成員則會衍生出集體階級意識，為維護自己與夥伴的階級利益而努力（關秉寅，2003）。亦即，地位團體又可依據不同的認定標準而有所差異，當個體以社會團體的結構而進行階級認同的話，則需以國家或世界的角度切入。例如本科系學生在求學階段最常被提出討論的問題即是幼兒園教師的階級位置，當逢年過節與親戚朋友介紹自己就讀的是幼教相關科系時，多數人的直覺反應即是：「啊！那個都是騙小孩而已啦！」甚至在就讀研究所後變成「騙小孩還要讀到研究所？浪費錢啦！」。從眾人的回應可發現，幼教工作所帶給人的刻板印象皆為「沒有未來的工作」以及「不須花錢學習的職業」，這樣的階級定位對教師的階級認同莫不是一大打擊呢！而若將範圍縮小，個體僅以產業生態進行階級認定的話，則需以「圈內人」的眼光來進行檢視，例如爭論多年的同工不同酬議題，在同樣的幼教生態中，教師與教保員總是被迫劃分階級，不僅薪資待遇不同，甚至在社會地位

---

<sup>2</sup> 此案例為：該華人與其他當地人皆以華語交談，因此研究者亦以華語採訪，但開始對話後，該華人卻使用英語回應。因而給予研究者「使用英語強調身為新加坡人較為優越」之感。

上似乎也被賦予只要會換尿布、會打掃就好的定位。無論以宏觀的視野或微觀的角度來看待幼教的工作場域，低社會期待的陰影對幼教工作者的階級認同感是否會產生影響？對於工作選擇與環境轉換的決定是否相關聯？均為本論文探究的重點。

### 三、移工自我身分界定

個人終其一生都在追求「自我」的探究，無時無刻都在找尋「身分」的定位，日復一日都在形塑「角色」的價值。蔡文川（2009）認為，個人要如何在世界中定位，端看於如何認定自我，但在自然環境、文化和社會的影響下，仍可改變對自我的身分認知以及外界的認識。亦即，個人必須先了解自我，整合文化資本、社會資本及經濟資本等個人資本，方能將自我定位於社會階層中。但在環境的變化下，個體對自我身分的界定也將隨之轉換，因此，跨國移工在不同文化下的身分界定具有一定差異。

在臺灣，與臺籍華語教師同樣具有跨文化性，同時被視為社會藍領的勞動階級者的族群，尚有家務移工、工廠移工等類型，對外籍家務移工在臺灣的生活而言，其社會上的身分／角色從多數者轉變為少數，母國的個人資本在離開國境的同時將重新定位。因此，家務移工在工作日與放假日間的轉換，就如同生活在灰姑娘的童話故事中，南瓜馬車一但駛入雇主家的生活範圍時，華麗的禮服和玻璃鞋將瞬間蛻換成符合我們所謂「外勞」身分階級的穿著與打扮，藍佩嘉（2002）認為，握有極大權力的雇主對移工生活的規範與限制，即 Erving Goffman 提出的「前後臺」理論：前台指的是具有觀眾在場並且受到眾人注視的表演區域，即是家務移工的雇主家，在前台的場域中，移工們需要遵從一切理性與非理性的勞資對待，例如：接收雇主破舊的衣物、學習閩南語<sup>3</sup>以便教授雇主家的小孩英語、特意裝笨來彰顯雇主的優越感，甚至是穿著樸素的衣服避免男主人的外遇等。前台

---

<sup>3</sup> 因雇主家的主要語言為閩南語，因此要求外籍移工先習得閩南語，以利與他人溝通後，再教授雇主家的小孩英語。

的世界中，移工們按照既定的「公開腳本」，生活在沒有自我的他鄉，多數的家務移工不被認為具有隱私，在前台的壓迫與控制下，因此發展出了另一套後臺的「隱蔽腳本」。離開觀眾（雇主）的注視後，為了掩飾身為家務移工的身分以及被視為低階勞動者的異樣眼光，他們通常會以有形的裝飾來做為前後臺的轉換，例如穿上名牌牛仔褲、迷你裙、緊身T恤，塗上指甲油、戴上耳環及項鍊等配飾，彰顯不同於「女傭」的造型和韻味（張晉芬，2007），同時沉浸在思鄉的情感中緬懷過去在母國的完美形象與中產生活。

然而，臺灣人民對於被外籍移工後臺化的公共空間（火車站、公園等）產生我族地域受侵犯的感受，成因在於社會所建構出的「自我」與「他者」間的差異，以規劃特定場所的方式將他者隔離至更具封閉性的地方，並確保身為外來者的移工無法順利融入我族族群（藍佩嘉，2002），使本國人民保有「自我」仍舊崇高的假象。在這樣的假象下，形成特定時間在特定場所的特定角色對立：如家務勞工的假日，車站與公園多以外籍移工為主，但在外籍移工固定聚集場所外，其他公共空間（高檔餐廳、百貨公司等）就如同另一個世界般與之隔絕，外籍移工與本地居民的活動區域壁壘分明，形成本地活動區域治安良好、品味中上，外籍移工活動區域治安敗壞、品味低俗的偏見與誤解。此現象在全球化的世界社會概念下未必是件好事，以新加坡為例，每個場所中皆可看見不同種族的居民，多國美食與服飾也分布在城市裡的各個角落，新加坡人民與政府接納來自不同國籍的外來者，表示在東南亞中南半島南端 720 平方公里的土地上，所描繪出的是彩色的新加坡。本研究所探討的問題之一，即是了解在新加坡的彩色國度中，身為外來者的臺灣教師在身處於異文化的場域時，自我界定於何種角色上，又因何改變身分／角色。

## 第五節 小結

回顧本章內容，主要分為「身分差序」與「自我認同」兩個概念（圖 2-1），首先從身份差序的觀點出發，討論關於海外移工所接觸的政策制度與階級定位，並且以華語教師為談論主軸，彰顯出新加坡幼教場域的生態與架構。第二部分即回歸跨國勞動者本身，以「自我」為中心探詢個體自我認同感與身分界定，描述海外移工在異國遭遇的困難、挑戰以及如何適應生活。

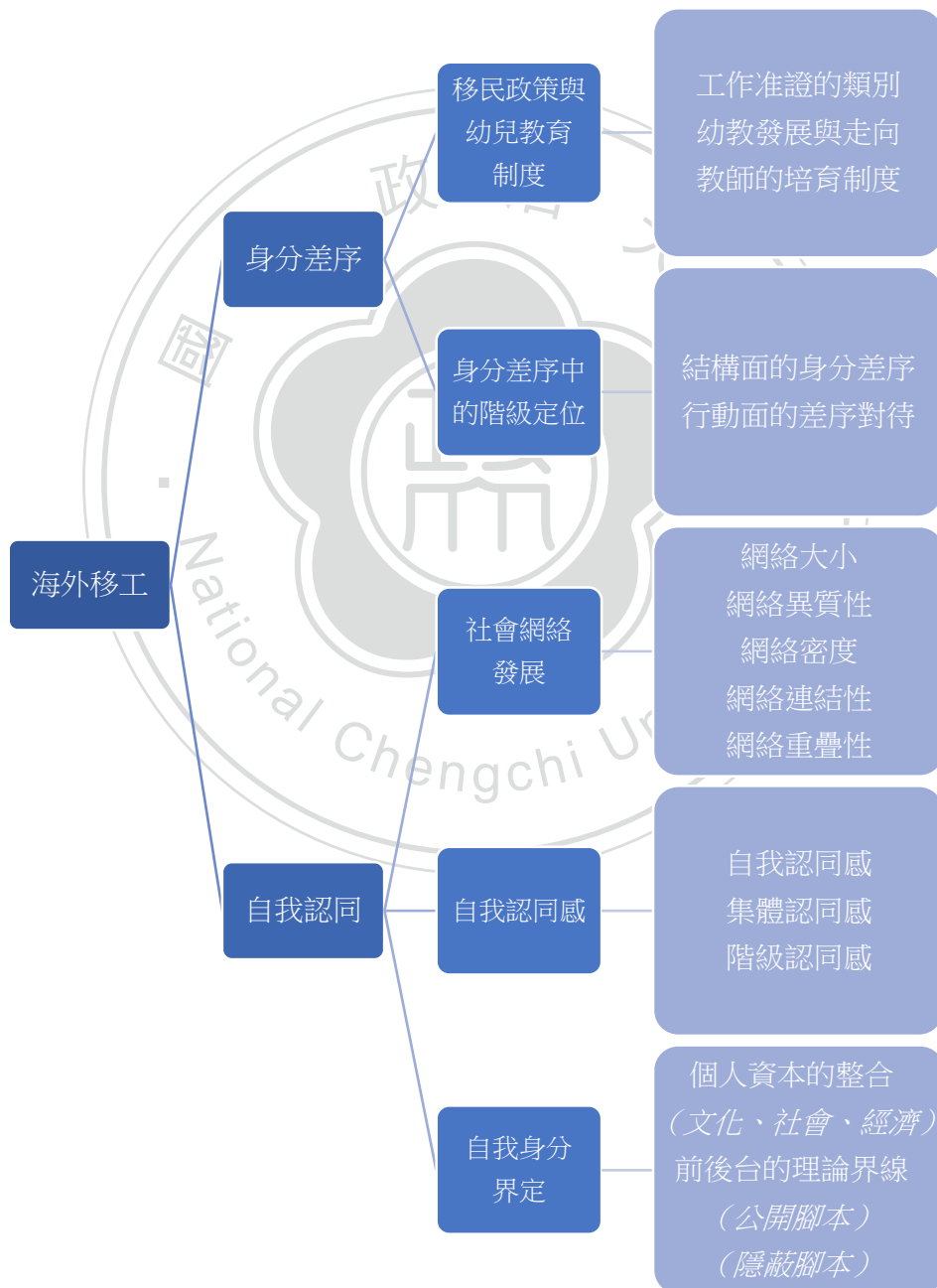


圖 2-1 研究概念圖

## 第參章 研究方法與資料分析

本研究主要採半結構訪談作為資料蒐集的方法，每位受訪者約訪談 1 至 2 小時，並以錄音方式保留資料全貌後，將錄音檔繕打成逐字稿，最後，則進行訪談資料統整與分析。

### 第一節 研究方法

訪談內容主要分為「日常生活」、「就業職場」、「自我認同」與「未來規劃」等四個部分，以了解臺籍教師進入新加坡幼教市場後的轉變與歷程。「日常生活」主要詢問訪談對象在臺灣與新加坡的生活型態，著重於移居後的適應問題與生活差異，以及如何調適文化衝突，以臺籍華語教師身分面對之挑戰。「就業職場」層面探討華語教師任教園所的工作內容、教學課程、人際關係與福利制度等方面，調查臺灣教育體制下的幼教老師是否能適應新加坡的幼教生態，了解在工作職場中面臨的困難，同時亦比較臺灣的幼兒園與新加坡的幼教生態有何差異。「自我認同」則以華語教師本身的工作層面以及日常生活層面為方向，探究華語教師在敘說中對教學的掌握以及人際互動的狀況，另外也將從受訪者論述過程中，嘗試了解其於新加坡的文化融合程度與身處異國的歸屬認同感。最後則探究身為移動者的臺籍華語教師的「未來規劃」方向與想像，經歷過新加坡的職場與生活後，跨國移工們是否依舊抱持初心繼續留在海外的就業職場，抑或是回歸臺灣的原生環境重新適應？為達成上述研究重點與目標，本研究於 2018 年 7 月實際進入研究田野，以半結構訪談新加坡幼教華語教師社會網絡發展歷程與幼教現場的工作感受等（如附錄一），且為避免資料紀錄不全，除手札記錄外更採用全程錄音方式，以保留資料的全貌，並於訪談結束後將錄音檔繕打成逐字稿，以便進行資料分析。



## 第二節 研究田野與研究對象

### 一、田野的探尋

由於研究者就讀的大學與新加坡多所幼教機構簽訂海外實習合約，每年有大約一二十位學生至新加坡實習，研究者本身即為受惠學生之一，因此，一部分在新加坡實習期間適應良好的學生，便透過畢業前新加坡幼教機構來臺徵才的機會，或自尋仲介媒合，找尋符合自身需求的幼教機構。以此經驗為背景，在選取樣本時以研究者熟識的華語教師為招募對象，徵求受訪者。本研究主要以現職或曾經任職於新加坡幼教機構（幼兒園或托兒所）的臺灣籍華語教師為研究對象。除大學時期的同學與學姊（新加坡不予聘任外籍男性教師）外，在新加坡實習階段的指導老師，與各合作實習園所內的臺灣籍華語教師亦為本研究訪談目標。

然而，在著手聯絡之際，研究者發現歷年來熟識的新加坡華語教師人數過於龐大，且多集中於同一機構體系下的幼兒園，為避免研究討論上的偏頗，故將研究對象的選取分為以下四個部分：

第一部分以具有五年以上較高年資的幼教工作者作為對象。在與幾位臺灣籍新加坡華語教師淺談過後<sup>4</sup>，幾位年資較高的臺灣籍華語教師提到，五年的時間已是外籍工作者的就業年限分水嶺，因父母將漸漸年邁，所以會產生許多家庭的責任，身為子女的壓力也在無形中催促著自己返鄉。另外，多數長輩認為，能夠待一輩子、做到退休的工作，就是好的就業職場；然而對於遠渡重洋的臺灣籍幼教師而言，並非所有位於臺灣的幼兒園均能認可在新加坡的工作資歷，回國就業可能需要面臨從頭來過的困境，這意味著待在新加坡越久，回到臺灣的可能性就越低。因此，本研究第一類型的研究對象即以「在新加坡工作年資達五年以上，並對高度熟悉新加坡國內幼教生態者」為主，詢問以下問題：為何願意接受對未來的不確定性？又是何種原因促使部分跨國移工願意放棄家鄉的家人、朋友等，在新加坡永久居

---

<sup>4</sup> 在確定研究方向後，研究者曾與數位現職於新加坡幼兒園的臺灣籍華語教師進行聯繫，並以會晤或線上視訊的方式進行的討論，談話時間為2018年1月，主要談論內容以華語教師本身在新加坡工作與生活的心路歷程為主軸，此次討論並未擬定訪談大綱，主要期望了解臺灣籍華語教師認為到新加坡後可以談論的一切議題。

留、落地生根？是否已達成當初遷移時所追求的目標以及對下一目標的規劃？這是本研究期望從這些異鄉人釐清的問題。

第二部分的探索以工作年資達三至五年者為主要訪談對象。新加坡政府認定的幼兒園外籍教師的工作簽證主要以兩年為單位，而臺灣籍華語教師若未將永久居留於新加坡等想法納入個人生涯規劃，則多以二至四年的工作期限為在新加坡的發展時程。因此，本研究第二類型的研究對象即以「在新加坡工作年資達三年以上，並且高度熟悉目前任教的園所者」為主，在經過適應期與建立自我認同後的現在，處於穩定期的受訪者將如何邁出以人生的下一步，對未來的發展有何規劃與期待，這些規劃又與在新加坡的生活及工作有何連結等，皆是已就職三至五年的跨國勞動者面臨的問題，因此希望藉由訪談了解此階段幼教工作者的後續未來規劃。

第三部分的對象探詢主要針對初入職場半年至三年的社會新鮮人，與第一部分的選取因素相同，在和幾位臺籍新加坡華語教師淺談過後，多數跨國工作者認為，在面對不同文化的衝擊之後，至少需要半年，才能融入異文化，並重新建構生活、工作、交友等關係方能適應不同步調的生活、多種族的語言以及口味差異不小的飲食等。因此，本研究第三類型的研究對象，即是以「在新加坡工作年資達半年以上，並且熟悉與適應目前的工作與生活者」為主。剛經歷適應期，社會網絡正開始逐漸成形；另外，對工作年資不長的受訪者而言，異文化下的衝突與感受是最強烈且記憶猶新，應可從受訪者的經驗了解其如何重新編織的社會網絡。

第四部分的研究對象鎖定曾經在新加坡幼教職場工作過，目前已離開新加坡的幼教工作者。訪談內容主要針對其當初選擇新加坡的原因，到新加坡後的日常生活與工作歷程等狀況，與是否符合當初的規劃與期許，如薪水、環境或社會網絡發展等。此外，亦探討該類受訪者因何離開新加坡幼兒園，以及在離開新加坡幼教場域後，他們的後續生涯規劃：是否回到臺灣的幼兒園任職？或是選擇離開

幼教，轉進其他職場？本研究也同時探究此類游移的跨國勞動者在兩國幼兒教育生態的環境中的感受與規劃。

## 二、研究對象簡述與編碼

本研究之研究對象分為兩類，分別是現任職於新加坡幼教機構之臺灣籍教師（表 3-1），以及曾經任職於新加坡幼教機構而現已不具新加坡幼兒園華語教師身分者（表 3-2）。基於研究倫理，進行訪談前須簽署訪談同意書與個人基本資料表。本研究編碼方式以基本資料表中之年資多寡作為編碼依據與受訪者類型分類依據，在新加坡工作 5 年以上者以 A 為開頭進行編碼；工作 3 至 5 年者以 B 為開頭進行編碼；工作 3 年以下者以 C 為開頭進行編碼；曾經任職於新加坡幼兒園，且目前已返臺者以 D 為開頭進行編碼。

表 3-1 現任職於新加坡幼教機構之臺灣籍教師

代號	年齡	年資	在臺資格	園所類型	薪資狀態	訪談日期
A1	40	11Y0M	合格教師	托兒所	約 60000	2018.07.16
A2	29	5Y7M	教保員	托兒所	約 55000-60000	2018.07.27
A3	35	5Y3M	教保員	幼稚園	約 50000-55000	2018.07.23
A4	28	5Y0M	教保員	托兒所	未知	2018.07.23
B1	25	3Y0M	教保員	托兒所	約 60000	2018.07.27
C1	25	1Y4M	教保員	托兒所	約 55000-60000	2018.07.27
C2	23	1Y1M	教保員	托兒所	約 55000-60000	2018.07.18
C3	28	1Y0M	教保員	托兒所	約 55000-60000	2018.07.26
C4	24	0Y11M	教保員	托兒所	約 50000-55000	2018.07.18

表 3-2 曾任職於新加坡幼兒園，現已返臺之幼教工作者

代號	年齡	年資	目前職業	薪資狀態		訪談日期
				新加坡	臺灣	
D1	25	2Y5M	親子機構組長	55000-60000	28000	2018.09.08
D2	25	2Y8M	幼兒園教保員	55000-60000	32000	2018.09.12
D3	30	4Y0M	幼兒園教保員	約 60000	35000	2018.09.14

### 1. 成為園所第一位臺灣人的 A1 老師

A1 老師是研究者大學時期至新加坡實習園所結識的華語老師，A1 老師在師院畢業後（2003 年）即踏上教師甄試的旅途，對 A1 老師而言，一個幼教老師最好的福利就是在公幼，因此，除澎湖外，A1 老師應徵之旅遍及本島各縣市；但當時公幼缺額並不多又競爭激烈，所以 A1 老師未能考上教師甄試，僅能以短期代課、任職私幼餬口。經歷 1 年的公幼代課與 4 年的南北部私幼教職後，對私立幼教現場的營利取向、顧客至上、無止境超時工作、永遠的責任制風氣感到無力與不平衡，因此 A1 老師決定轉向國外幼教市場。她是該園所的第一位臺灣老師，任職的前半年覺得非常辛苦，教學方法、課程設計以及國家文化的不同，都曾經是 A1 老師需要努力克服的困難；但長期下來，新加坡幼教現場尊重老師的態度、合理的薪資待遇、專注教學的職業以及不超時的工作模式卻成為她願意留在新加坡幼兒園的原因，甚至投入當地宗教團體、與在地人結婚生子，「根」留異鄉。

### 2. 回心轉意的 A2 老師

高中時期就讀家政類科的 A2 老師，在 2010 年從學校得知有新加坡幼兒園海外實習的機會時，就夥同其他幾位比較要好的同學一起來到新加坡，當作是畢業旅行。但進入新加坡幼兒園現場幾天後，就認為新加坡的生活並不適合自己，而且在飲食方面也不合胃口，因此 A2 老師下定決心往後不會來到新加坡工作。然而，畢業後進入臺灣私立幼兒園現場，在半年的助理教師生涯中，面臨超收孩

子、招聘外師、勞動條件不佳的困境，性格灑脫又不喜被束縛的 A2 老師仍不願妥協成為風氣詭譎的私幼老師，在因緣際會下，經由大學教授的推薦，順利進入當初實習的新加坡幼兒園。然而對臺灣幼教失望的 A2 老師將新加坡幼兒園視為最後的機會，若仍無法適應，則決定結束幼教生涯。

### 3. 喜愛旅遊、遊歷多國的 A3 老師

A3 老師於科技大學的幼兒保育系畢業後，在臺灣的私立幼兒園工作過 4 年，隨即萌發趁著年輕時期到國外多增加視野的想法，因此踏上前段時間非常流行的打工度假。到澳洲後的 A3 老師在農場、飯店等地方做著所謂「臺勞」的工作，但她並不認為旅外工作該理所當然受到輕蔑。在臺灣人眼中，可能被瞧不起的 A3 老師說：「我在澳洲工作 4、5 個小時，是臺灣三天的薪水，而且是整理被子之類的事情，甚至在澳洲摘水果應該是我這輩子做過最開心的工作，無憂無慮、沒有業績壓力，在大自然的環境中要吃水果摘了就吃，人家都說我們是去做臺勞，你在臺灣才是徹底臺勞（20180723 訪）」。A3 老師原先在結束澳洲打工後想要轉往英國打工度假，但因為歐盟的關係，退而求其次選擇同樣被英國殖民過的新加坡。真正進到新加坡幼兒園工作後，A3 老師才了解到新加坡所謂的優質福利；至於在臺灣的家人，看到 A3 老師在新加坡薪水高、生活條件佳、工作福利制度完善，且每年都有很多假期可以旅遊、放鬆或返鄉探親時，也逐漸認同 A3 老師堅持留在新加坡的決定。

### 4. 提升教學、追求自我的 A4 老師

A4 老師畢業於科技大學幼兒保育系，並且大四時經由學校的海外實習機制去到美國進行為期四個月的實習，熱愛接觸不同國情的 A4 老師在畢業前即經由學校的管道與新加坡的幼兒園進行面試，並且順利進入園所。來到新加坡後 A4 老師的適應期並不長，幾乎不太需要調整與適應，主原是該園所內已有很多熟識

的大學學姐，可與她們一同出去逛街、吃飯等。相較於其他受訪者，A4 老師在生活上可獲得較多的協助。

然而，已經在新加坡工作 5 年的 A4 老師，也正面臨留在新加坡繼續工作或是返臺的抉擇，對於回到臺灣後一切從零開始的生活，總是會使人感到猶豫與卻步，不論是新環境中陌生的人、事、物，抑或是對工作上的迷惘等都算是從頭來過。但現在的 A4 老師並沒有急著找出答案，而是慢慢開始思考接下來的生涯規劃：過了穩定期的現在，在新加坡是否有其他可以做的事情？如果要回臺灣的話，有什麼是一回去就有基礎可發展的事業？此事應該可以算是多數跨國勞動者都會面對到的分水嶺，以期望突破自我的 A4 老師而言，不論是繼續待在新加坡還是回到臺灣，都希望能藉由自己的能力，從舊有世界中，發展出不一樣的新視界。

#### 5. 爭取多年投入幼教的 B1 老師

從小 B1 老師就非常喜愛小孩，不論是出門遊玩或鄰居到家中作客，B1 老師總是能成為這群兒童中的孩子王，因而也喜歡上照顧孩子的感覺。但一直想要朝向幼教發展的 B1 老師，卻因為家人期望而在高中時選擇了自己興趣不大的英語科系，因此讓她徹底厭惡英語，卻也奠定了 B1 老師基礎英語實力。堅持讀完 3 年的英語後，還是希望能夠進入與幼兒相關的領域，家人也看見了她的決心，因此選擇支持。在大學即將畢業時，家長非常希望 B1 老師能夠去新加坡幼兒園工作，主因在於家中經濟條件不佳，而新加坡薪水較高，可減輕家中債務。因此，大學期間就一直朝課後托育方向學習與發展的 B1 老師最終也在家人的支持、自己想要增廣見聞的抱負下，來到新加坡。但來到新加坡後，一下班回到家卻僅有烏黑的房間等著自己，令 B1 老師無比感慨，對臺灣的歡樂氣氛、美味食物或燈光閃爍的夜晚倍感思念。

## 6. 具有廣大視野的 C1 老師

在 C1 老師成長的過程中，15 歲因為父親工作的關係即跟著家人一同來到新加坡，並且在新加坡讀了約一年的語言學校，回到臺灣後對當初在新加坡的日子非常懷念。選填大學志願時，C1 老師因喜愛孩子而選擇幼教與特教，依落點就讀。在其就讀大學幼教系時，正好有新加坡的幼兒園去到該校進行面試及徵選，因緣際會下 C1 老師就回到了自己最喜歡的國度—新加坡。然而，隨著對工作越來越上手的同時，C1 老師並沒有打算長久留在幼教市場。她對未來的生涯規劃約略分為兩個方向：在新加坡工作 4 年後想到更遠的國度如歐洲等西方國家，以增加自己的視野；或藉由 Gap Year（空檔年）<sup>5</sup>的模式，讓自己工作 2、3 年時間後，休息一段時間再回到職場，在這一年期間，C1 老師可以再去進修或是旅遊。雖然這樣的生活並不穩定，需要不斷地尋找新工作，但是這樣的生活模式是 C1 老師認為能夠自我沉澱、學習甚至成長的機會。

## 7. 受限臺灣幼教環境與家庭困難的 C2 老師

C2 老師是研究者大學時期的同學，對學習、工作甚至交友上都具有非常鮮明的個人特質。原先也打算報考研究所的 C2 老師卻因為家庭因素，不得不暫時轉往幼教現場中工作，但臺灣私立幼兒園的環境似乎讓她卻步，現今幼教市場的薪資待遇也無法解決目前數十萬的學貸問題，因此在大學階段曾經至新加坡實習的 C2 老師，回憶起當初實習期間的點點滴滴，便毅然決然前往新加坡幼兒園工作。投入異文化的 C2 老師提到，自己並不太需要再次適應，除了自己適應能力較佳外，當初大學的實習機制也令她有及早適應的機會。若能在近幾年內獲得永久居民身分，也不排斥永遠留在新加坡作一名幼教老師，甚至以此做為跳板，前往更高層次的地方邁進。

---

<sup>5</sup> 「Gap Year」即是在「空檔年」中專門空下來探索人生，建立自己與別人不同的經歷與故事。

## 8. 追求高薪資的 C3 老師

C3 老師於學校畢業後即進入一間彰化的私立幼兒園服務，經歷 5 年的私幼生涯，對於現場不合理的體制與做法似乎已漸漸麻痺，如 12 小時的工作責任制、1:23 的高師生比等，都已令 C3 老師形成無感狀態，但自認為是「向錢看齊」的她，在網路上接收到新加坡高薪、待遇佳以及工時正常的資訊後，隨即選擇轉往新加坡發展。C3 老師言：「我不在乎辛不辛苦，我只在乎錢多不多，辛苦一點沒關係，錢夠多就可以了。」(2018.07.26 訪)，新加坡的幼教生態似乎在滿足薪資需求之外，也降低現場的工作壓力及一些無可奈何的事情。現階段的 C3 老師帶給自己的目標是：利用在新加坡的 2、3 年，存一筆可在臺灣運用的本錢，不論是買一台車、奉養父母，或是將來減輕壓力的存款等。在 C3 老師的觀點中，買車是一件必須達成的事情，但在臺灣認真工作 5 年卻也存不到買車的錢；反觀新加坡的就業環境讓多數不敢抱有夢想的人得以圓夢。

## 9. 找尋成長機會的 C4 老師

C4 老師是研究者高中及大學時期的同學，從高中時期就讀幼保科的 C4 老師對幼教具有許多憧憬與想像，國外的幼教世界一直是她嘗試了解的未知領域，但由於家人的擔心與反對，導致 C4 老師無法於大學期間藉由學校的海外實習機制前往新加坡實習。因此，大學一畢業後隨即與家人溝通要到新加坡工作的想法，家人也因其的決心而轉為支持。不同於多數跨國工作者，C4 老師並非排斥臺灣的幼教生態而選擇離開，而是希望能夠增廣見聞，看看臺灣以外的世界。以此為目的前往新加坡的 C4 老師，在往後的新加坡工作生涯，反倒以突破困難、強迫成長的思考模式面對一切，如同 C4 老師所言：「在這邊生活就是非常孤單，非常非常，但是那時候我就覺得，挖賽，好像長大的感覺喔」(2018.07.18 訪)，對一直以來都在家庭舒適圈下長大的 C4 老師而言，似乎在新加坡的陌生場域中能夠尋得長大的成就感。



#### 10. 實習與工作都不順遂的 D1 老師

D1 老師在大四階段即藉由學校的實習管道前往新加坡實習，但在海外實習期間，D1 老師與其輔導老師（實習班級內的華語教師）關係並不融洽，自認實習過程中，盡心盡力、認真學習的 D1 老師卻還是在實習結束返臺後，收到來自新加坡郵寄而來的「不及格」成績。有了實習的陰影與無法認同的評分標準，D1 老師已經對到新加坡就業不抱任何興趣與念頭，但這一切的憤慨與失望卻敵不過身為閩密的同班同學熱情邀請，於是 D1 老師還是選擇再次相信新加坡的幼教，期望能夠看見不一樣的幼教環境，但她沒想到這卻是噩夢的開始。該校的校長、副校長及多數的教師（同時包含英語教師與華語教師）皆是馬來老師，據 D1 老師表示，在新加坡的馬來人通常都具有強烈的團結意識，因此，在學校中形成一種在位者皆為同一種族的權勢分配不均之情況，當雙方權力差距過大的同時，則容易形成不對等的差別待遇，例如請假的標準不一、工作內容分配不均，甚至對不同老師的行為問題有兩種審視的眼光等。這樣的工作環境讓 D1 老師覺得難以生存，終在 2 年半後結束新加坡的幼教生涯。

#### 11. 尚未適應臺灣幼教的 D2 老師

經過五專與二技共 7 年專業幼教訓練的 D2 老師，當初帶著看看世界的眼光前往新加坡，展開為期 2 年 8 個月的異國幼教旅程，僅是為了體驗異文化而非期待改變生活型態的 D2 老師給自己 2、3 年的時間，當時間一到，便返臺展開幼教生涯。投入在幼兒園生活的 D2 老師萬萬沒想到從新加坡返臺後的生活竟無法適應。回到臺灣幼教場域的 D2 老師第一時間便發現了許多內心無法認同的事情，包含私幼中以顧客至上的觀念使得家長有極大的權力，進而影響老師許多的工作內容，例如「餵藥」的安排。在幼兒園中，餵藥是件稀鬆平常的事情，但卻因為新加坡與臺灣兩地對「幼教老師」該職位的尊重度與定位的不同而有極大差異 D2 老師表示，在新加坡只要沒有依規定進行，例如沒有帶量杯、沒有明確告知餵藥

行程或任何不合理的餵藥要求等，老師可以拒絕餵藥，家長與園所也會盡量尊重老師的判斷；但在臺灣的幼兒園，家長所說的一切就如同聖旨般，教師須盡全力達成，沒有帶藥水量杯，教師就要想辦法弄出藥水量杯協助餵藥；家長希望老師在學校要餵完三次藥，但孩子最多僅在園所 8 至 9 小時，如何能達成呢？但面對此不合理要求，D2 老師也僅能在心中默默心疼孩子，不認同卻也無法改變此顧客至上的風氣。

## 12. 仍在找尋方向的 D3 老師

從小愛孩子，在家中總是扮演照顧小孩的小媽媽角色的 D3 老師高中時期即選擇高職幼保科就讀，經過 7 年的高職與大學的培訓後，順利進到學校與政府合作的居家保母系統工作，並擔任訪視輔導員的職位。看似順遂的日子中，D3 老師不甘屈就於沒有熱忱及動力的職場生涯，因此，當大學教授告知有海外就業的機會時，D3 老師毅然決然前往星國，對小孩有著教育使命感的她經由面試後，進入新加坡最大的教育機構中較具學術性質的幼兒園任教<sup>6</sup>。第 4 年進入求新(創新)階段的 D3 老師認知到自己似乎無法在現有的環境中進行教學、班級經營甚至思想上的突破，又當時與園所內部某老師有些許的衝突，因此萌發回臺灣進修研究所的想法。然返臺後，D3 老師的求學之路並不順遂，因個人與家庭經濟狀況的需求，她必須採用在職生的身分報考研究所，但缺乏在臺灣幼兒園任教經驗的情況下，根本連報考的資格都沒有。曾經是新加坡頂尖園所都捨不得放手的幼教專業人才，返臺後卻迫於制度無法前行，讓回國不到一年的 D3 老師都開始思考是否要回到新加坡，又或者轉行當保母呢？D3 老師有著一顆愛孩子的心，可以為了孩子提升自己、奉獻自我，但現實卻使她在所愛的領域迷惘與掙扎。

---

<sup>6</sup> D3 老師所任職的機構中，將旗下的幼兒園分為三種體系，第一為提供給弱勢家庭與特殊境遇家庭的園所，其主要設置於組屋(一般民眾居住的房子)下方；第二為提供給社經地位較高的家庭，主要設置於商場與醫院等地；最後為比例偏低但較具專業程度的學校(目前新加坡僅有兩所)，此類園所設置於學院當中，其生源多來自教授、醫生或企業人士等子女。

### 三、受訪者服務園所簡介

研究者在進行第一批研究對象探詢時，受訪者分別服務於四間不同的幼教機構。訪談邀請完成後，再由第一批受訪者協助找尋各自園所內的其他臺灣籍幼教華語教師，以下針對四間幼教機構進行簡述（表 3-3）：

- (一) **園所 A**：採方案、主題為主要教學模式，該校校長秉持不開分校的理念以維護一定教學品質，因此在國內（新加坡）幼教機構如雨後春筍般出現的同時，園所也漸漸面臨些許的招生壓力。
- (二) **園所 B**：屬於純公立學校，為新加坡數量最多的連鎖幼兒園，設於大型企業旗下幼兒園，制度最為完善，也具有完整的教師培育系統，因此，服務於該園所的受訪者皆表示，福利及待遇為其願意留園的主要因素。
- (三) **園所 C**：該園所在新加坡幼教中給薪高，為成立不久的小型連鎖幼兒園，教學型態模式與人事制度皆為發展階段，故變動性較大，也因該機構的薪資較普遍園所為高，因此也成為籍將移動的臺籍教師選擇之一。
- (四) **園所 D**：屬於教會型學校（基督教），且為新加坡為數不多的幼稚園學制，又該學制的教師每年皆有三個月的有薪假，因此基本薪資較低，但假期安排及每日教學流程與其他園所不同。

表 3-3 受訪者服務園所簡介

	A 園所	B 園所	C 園所	D 園所
<b>屬性</b>	純私立學校	純公立學校	公辦民營學校	教會型學校
<b>類型</b>	托兒所	托兒所	托兒所	幼稚園
<b>學制</b>	全日制	全日制	全日制	半日制 (分上、下午)
<b>薪資</b>	偏低	中等	偏高	偏低
<b>假期</b>	14 天年假 + 14 天病假	14 天年假 + 14 天病假	14 天年假 + 14 天病假	三個月有薪假 + 14 天病假
<b>教學模式</b>	主題+方案	教材	探索	主題+方案
<b>教師流動率</b>	低	高	高	低
<b>受訪者編號</b>	A1、A2、A4	B1、C1、C3、 C4、D1-D3	C2	A3

資料來源：研究者自行整理

### 第三節 研究分析

本研究之分析主要以訪談所得資料為主，並將受訪者所闡述的內容與研究者所觀察的事件進行對話。研究訪談結束後，研究者將依訪談錄音檔繕打逐字稿，整理每一道題目所獲得的回應，並依據內容進行初步歸類與分析。

在進行訪談的過程中，有部分受訪者習慣僅回答研究者所提問的問題，根據訪談大綱依序回應；而部分研究者偏好以說故事形式闡述自身到新加坡工作的種種歷程，最後再由研究者提出尚未回應到的問題。本研究之分析步驟以下列流程進行：

1. 繕打訪談逐字稿，並依據訪談大綱之題目製作表格（如表 3-4）。
2. 撰寫事件簡述與初步內容分析（如表 3-4）。
3. 依據前項歸類，統整所有受訪者闡述的相似事件。
4. 依據前項統整，撰寫研究結果。

表 3-4 訪談問題初步歸類與分析（以 A1 老師為例）

訪談內容（僅列出部分問題與回應）	內容簡述與分析
Q：請問當初促使您到新加坡工作的原因為何？	
<p>就在臺灣工作也覺得有一點累，雖然我才剛開始一份新的工作可是有點累，因為面對的環境跟人還有其實整個教育體制啊，就是都是這個樣子，就老師就服務業的一環，就是老師我覺得一個很不好的風氣，就是老師理所當然的會加班但是留下來不一定有在做事，就是好像我們學校就是他們明明就 5 點可以下班了，可是那個老師都會在學校裡面突然聊一下，要整理一下課室，做一下東西啊，就不是說非常緊急要馬上做的東西，可是他們就覺得說是一個放鬆沒有馬上回家，就大概會到 6 點 7 點才回家這樣子，我的家那時候離那間學校其實有點距離，就騎摩托車大概還要 40 分鐘，然後我就會覺得說我搬回高雄的目的就是我想要在家裡的時間多一點，但是沒有達到一樣的效果，就我可能早上 7 點就點多就要出門然後晚上 6 點多 7 點才下班，就 12 個小時在學校啊，所以我覺得說很累啊，所以我就想說換個環境出來外面看看。</p>	<p>簡述：因臺灣幼教工作環境而出走。</p> <p>分析： 臺灣幼教現場的不良風氣，包括服務業的心態、理所應當的加班或者沒有工作事項的規劃等。當 A1 老師不斷嘗試不同園所後（其他題目中討論），仍無法找到適合自己的學校，因此她選擇出走，來到完全陌生的環境。</p>

Q：到新加坡後與您當初所想／所期望的是一樣的嗎？

沒有抱任何的希望，就只是想要換一個環境來看看，但來的時候有一些衝擊，衝擊的是因為我待過的學校多數是走開放的，開放的意思是就是，我不是固定教材的，所有的課程都是我自己設計的，所以來到這裡之後呢，很大的衝擊是課程還是我設計，可是一點都不開放。

（研：您所說的不開放是指？）

這間學校還算是比較開放，因為老闆其實對我們教學的東西他沒有干涉太多，但老師的教學方式，就我剛進來的時候老師的教學方式，就會覺得說他就是一個課程，所有孩子做出來的東西都一樣，就只有一點小差異，但多數還是一樣的，就讓我覺得說其實他講我課程設計雖然是開放，因為我就看孩子的興趣是這樣這樣走，可是我想出來的課程還是有一些限制，所以那時候比較有衝擊的是我那時候就覺得說，這裡的學校的環境比較像是臺灣早期六、七十年代，是我小時候哪一種情況，所以那是對我來說比較衝擊，可是我待的一間學校他算是這裡比較開放，這是一種比較啦，就是我在臺灣也是帶一個比較開放的環境，在這裡也是開放的環境，可能這裡整個學制的關係，一樣的開放，可是呢上課的方式，跟你怎麼樣傳遞給孩子的訊息，跟你設計的教法都有差異。

簡述：教師所執行的活動可能會受限於國家整體幼教發展程度。

分析：

依據國家幼兒教育發展的階段不同，在園所內所能提供的資源、教學活動上的協助甚至是教育理念及目標都會有所不同，然，據 A1 老師的描述，雖然該園所已是較開放的學校，但因新加坡的幼教發展本身就偏慢，因此在想法與觀念上都會有不同，甚至教學上也會產生諸多限制。

Q：在工作期間您是否遇到過困難？而您又是如何克服的？

我需要學漢語拼音跟簡體字，然後我們在臺灣寫的那些簡體字，我們以為的那些簡體字其實都不是簡體字，就有時候寫一寫他們就會說：「這是什麼字？」「簡體字啊！」「喔～不是喔，這不是簡體字，我們簡體字沒有這個字。」這一開始來比較大的衝擊，因為我那時候來我是接人家 K2（大班）的下半年，而且那時候已經需要白板上的書寫，而且他們有一些幼小銜接的東西在裡面了，因為我們那時候班級經營的方式有點不一樣，我跟另外一個老師合作，就是兩個班級併班、合班一起上課，我們算是一個大班 40 個，可是他裡面分兩個小組這樣，所以我跟那個華語老師我們兩個一起合作進行課程，所以有的時候他幫我一些，但多數的還是要寫的時候我就沒有辦法，就買一本字典啦，然後就要找的時候因為你要查字典嘛，就沒有註音符號可以查，就只好逼自己學漢語拼音，所以那時候就學會拼音查字典，所以上課的時候不確定的我就會先看一下字典。

簡述：文字上差異形成工作中的困難。

分析：

新加坡所使用的為漢語拼音，並以書寫簡體字為主，因此，所有臺灣籍的華語教師都需要重新學習漢語拼音與簡體字。此為臺灣老師在新加坡的劣勢，該條件是不論專業程度高低，而是僅以原生長區域的不同而有所差別。

## 第四節 研究倫理與限制

### 一、研究倫理

為提升研究品質，本研究藉由遵守倫理守則規範，維護研究參與者利益，以及對於研究者自身專業之提升。在研究開始前，研究者應主動向研究參與者承諾匿名和保密全部資料並尊重個人隱私原則，避免參與研究者受到傷害，取得受訪者同意並告知所有資料僅供研究使用後，研究者須隨時保持誠實的態度，公開自己的身分及目的，尊重參與研究對象拒絕參加和隨時想要退出的意願，屆時則將該受訪者的研究資料全數退還或銷毀。待研究結束後，研究參與者有得到其研究結果及結論的權利，而研究者也有向研究參與者解釋結果摘要的義務。

### 二、研究限制

受限於時間、人力及物力等各種不確定因素，因此本研究可能面臨以下問題：

#### 1. 研究對象的限制

本研究的研究對象探尋主要以熟識的大學同學及學姊為主，再以滾雪球方式邀請同樣來自臺灣的華語教師參與研究，因此，多數的受訪者可能來自同一幼教機構（本研究的研究對象共來自四間不同幼教機構）的同事，故本研究結果恐無法完全套用至所有的臺籍新加坡華語教師與新加坡的幼兒園。另外，在研究對象方面，赴新加坡幼兒園工作的臺籍華語教師多以教保員身分為主，較不易尋得具合格教師證的移動教師，且若要加入非移動教師進行討論的話，涉及層面可能過大，因此對於非移動教師僅作短暫對話，並未對此進行深究。

#### 2. 研究場域的框架

因上述研究對象的限制，使得園所的討論不夠全面，在新加坡，公、私立園所的比較性較低，容易被討論的是幼稚園與托兒所的層面，但這兩者間差異較大的部分為上課時間與薪資假期的安排，而本研究的研究對象中，A3 老師即是

任職於幼稚園中，因此得以將兩者提出進行比較與討論。但回歸到臺灣，我們所進行的討論多以受訪者心中的畫面來呈現，而研究對象中卻沒有人正式任職於公立幼兒園過，因此，多數討論皆以私立幼兒園概況的可能性較大。

### 3. 受訪者性別的侷限

性別議題的部分，男性教師投身幼教現場所獲得的社會眼光與早期的臺灣幼教一樣，具有嚴重的刻板印象，不僅進入幼兒園任職的教師數量非常少，即便成為班級老師，也有許多是只能由女性幼教老師來做的事情，例如沖涼、換衣服、看上廁所等活動，而這個部分因為在現有的受訪者當中，有相關經歷的人不多，有 1 位是曾經遇過男性幼教老師、有 1 位是園所中有非正式的男性實習教師，其他人都沒有不具有此經驗，因此，未能蒐集到較全面性的資料。



## 第肆章 無可奈何的移動關鍵時刻：臺籍幼教工作者的出走

每個個體的生長環境與成長經歷都不同，但她們卻踏上前往新加坡這條路，是什麼原因使她們願意離開自己生活一、二十年的地方，選擇有著許多衝突與挑戰，甚至無法被同等對待的他國異鄉呢，本章討論臺籍幼教工作者出走的關鍵因素，了解其踏上未知的旅程的心態與想法。

### 第一節 影響幼教工作者出走原因

「決定」的形成，必然有其根本原因，依據本研究諸位受訪者的闡述，可發現臺灣幼兒教育現場的環境是他們離開的主要因素，不論是教育體制、教學風氣，甚至薪資待遇都成了理所當然的理由，然而，在這看似合理的出走選擇中，卻不難發現對臺灣幼教無可奈何的無力感。

#### 一、幼兒教育現場環境因素

長期以來，臺灣的幼教被視為低地位、高勞動的工作場所，甚至存有一種詭譎的風氣，如同 A1 老師所提，臺灣的整個教育體制使老師成為受壓迫的主體，而此現象已從主管的監視轉變為同事間的相互牽制。

「在臺灣工作也覺得有一點累，因為面對的環境跟人，還有整個教育體制啊，就是都是這個樣子，老師就服務業的一環，還有一個很不好的風氣，就是老師理所當然的會加班，但是留下來不一定有在做事，我們學校老師明明就 5 點可以下班了，可是那個老師都會在學校裡面聊一下，整理一下課室（教室），做一下東西啊，就不是說非常緊急要馬上做的東西，可是他們就覺得說是一個放鬆，沒有馬上回家，我可能早上 7 點就點多就要出門，然後晚上 6 點多 7 點才下班，就 12 個小時在學校啊，我覺得說很累，所以我就想說換個環境出來外面看看。」（20180716 訪 A1）



除 A1 老師所提的同事間情感勒索外，臺灣的幼教現場亦有需多令人費解的互動關係，如同 A2 老師所言，社會局與外籍老師兩者間不斷上演著捉迷藏的遊戲，使外語教學尚未合法化的幼兒園，成為最大的遊樂場所。

「我在那邊看到一個，就是那種違背……怎麼講，因為他們有那種外籍老師，幼兒園不能有外籍老師，然後人數又超過，所以當社會局來稽查的時候，他們可以整班消失，像沒有這個班存在一樣，去外面逛街了，要不然就是來稽查的時候老師會突然消失欸，他就立刻躲去倉庫之類的，我就感覺好像幫著他們在做不好的事情這樣，所以我就覺得這好像不是我要的。」(20180727 訪 A2)

從 A1 老師與 A2 老師的話語中，可發現進入幼教場所後，似乎有著許多無可奈何的事情，然而，D3 老師則是在經過大學 4 年的專業培訓後，遲遲不願投身幼教實務現場，此時，新加坡幼兒園對教師的需求，似乎成為 D3 老師的一盞明燈，甚至讓她說出：「我終於可以脫離 XXX」的話語。

「我從幼保系畢業後就在想我到底要做什麼，但是讀了這麼 4 年之後發現，幼教的實務現場真的不要走，因為其實太傳統了，太多的約束，我覺得臺灣的幼教老師做的太辛苦了，所以那時候我就進入到學校的保母系統，工作第 3 年新加坡的幼兒園有來臺灣徵才，我就心裡想說 YES 這是我終於可以脫離這個工作的一個好的時機，因為其實保母就會倚老賣老，就會覺得我比你更有經驗，甚至是你是一個剛出社會的人他根本就看不起你，所以……」(20180914 訪 D3)

從 A1 老師、A2 老師與 D3 老師，甚至所有受訪者的訪談過程中，其實都不難發現臺灣幼教現場（私幼），帶給第一線教師許多無可奈何的牽制，使他們自身備感挫折、產生無力感與不認同感，進而形成出走的關鍵，對於受訪著眼中的臺灣及新加坡幼教現場，則放在第陸章討論。

## 二、薪資及待遇因素

在臺灣幼教現場仍然存在有推力（排斥力）的同時，新加坡幼兒園卻採取高薪資、高待遇的吸引力（拉力）來動搖臺灣老師的心，然而，對於新加坡國民而言，再普通不過、甚至被列為偏低的薪資標準（約 55,000 台幣），卻是 C2 老師、C4 老師及 D2 老師夢寐以求的數字，甚至是得以解決學貸壓力的重要管道。

「我當初會來到新加坡工作的原因是錢啊！錢跟學貸，我要在 2 年內還完學貸，很高興的是我在這裡已經還完一半以上了，不用 2 年，我今年再認真一點存錢就可以還完了。」（20180718 訪 C2）

「我想要賺錢，我想要不一樣，而且那時候我實習沒有來，我非常的傷心，（實習被爸爸阻擋）我那時候覺得不讓我來，畢業之後你管不到我，因為這是我的工作啊，他們不可以阻止我的，而且我還有學貸要還欸。」（20180718 訪 C4）

「反正就試試看，剛好也可以練習看看面試是怎樣的感覺，薪水當然也是誘因之一，畢竟在過去的人在一半以上都是因為衝著那份薪水，加班還有加班費，乘以 1.5 倍。」（20180912 訪 D2）

新加坡幼教普遍的高薪資不僅可以解決臺灣老師的學貸問題與經濟壓力，並且世界著名的樟宜機場，也得以讓 A3 老師更便利的通往世界各個角落，使她完成自己的旅遊夢。

「我當初從澳洲回來之後我想去英國打工度假，但是那時候因為歐盟的關係，所以就業機會很難，加上英語那時候跟歐洲人比起來不是那麼的好，所以我就退而求其次說沒關係那我就去新加坡好了，至少我賺的是新幣，新幣比較高，換其他的都好一點，那新加坡的樟宜機場是世界有名的機場，他到哪裡都有直飛，都方便，然後新幣真的很大，我扣掉一般開銷跟住宿費什麼的，我還可以

有臺灣一個月的薪水可以存，大概就是兩萬四到兩萬六，但是我現在基本上沒有存款，因為我都去玩掉了，出國玩啊什麼的。」(20180723 訪 A3)

然而，除受訪者自身因素外，家庭因素也是影響出走很關鍵的一部分，當 B1 老師在抉擇是否要留在臺灣的同時，家裡的債務以及家人的全力支持似乎使他沒有轉圜的空間，唯有離開臺灣，方能改變現況、扭轉局勢。

「畢業的時候我很掙扎，我要留下來還是要來新加坡，但其實我們家經濟沒有說很好，很需要這一筆錢，就是因為家裡的經濟有一些債務必須要這樣子，因為其實講難聽一點，我們這個行業在臺灣，真的找不到什麼好的出路跟高的薪水，所以如果以我在臺灣那樣的薪水，可能就真的沒有幫到家裡太多，所以我就覺得好吧，那就出來給自己一點時間出來闖闖看，甚至我家人是完全支持，而且是直接把我推出去，就是直接往新加坡推的。」(20180727 訪 B1)

從上述受訪者闡述過程中，臺灣的低薪現象似乎已經讓握有專業的幼教老師產生能否溫飽的困難，雖然這些受訪者無法代表臺灣全體幼教工作者，但現今就學貸款的普及，讓多數大學生在畢業後即背負數十萬的學貸壓力，因此出走的選擇，或許無法根本的解決家庭經濟狀況，但在前往新加坡的 2 到 4 年間，卻能順利化解自身的困境與重擔。

### 三、增廣見聞因素

除臺灣幼教環境以及薪資待遇使得幼教工作者不得不出走的因素外，增廣見聞、看看世界也是受訪者所提及的出走關鍵之一，全球化現象使國與國之間的界線逐漸模糊，國人的相互來往也讓文化交流越顯順利。

「我那時候剛好在美國實習，學校就有發消息給我們說新加坡有工作機會，就線上面試這樣子，我就想說我也可以試試看，就是一個機會吧！可以嘗試國外的生活，所以那時候是想說，我也沒有一定要回臺灣工作。」(20180723 訪 A4)

「想趁年輕出去看一看別的國家，就是讓自己的眼界開闊一點，那時候的想法是這樣，年輕人應該出去看一下，以後結婚或者是父母老了然後出國也沒有什麼機會了，對所以就想說趁現在他們還年輕自己出國。」(20180726 訪 C3)

「那時候就是想說可以出去看看，然後也因為我從小到大都住在家裡，沒有說去別的縣市啊什麼的，然後剛好有這個機會可以離開，然後就覺得也是一個蠻大的挑戰拉，然後薪水又高，然後又是國外，一個不一樣的生活，就覺得可以試看看。」(20180908 訪 D1)

「就是我想要去挑戰自己，然後想要證明一下不管把自己丟到任何環境其實妳都是可以生存。」(20180727 訪 C1)

A4 老師、C1 老師、C3 老師與 D1 老師的移動，已拋開所謂不得不、無可奈何的選擇，而是將國外的世界成為自己人生中的一小片拼圖，讓生命增添一抹不同的色彩，不甘於現狀的他們，多了一份敢衝、敢闖的拚勁。

## 第二節 出走管道

### 一、大專院校合作機制

近年來新加坡幼兒教育的快速成長，促使兩地產生許多的交流，然而，臺灣許多大專院校也覺知新加坡的高薪與工作環境，或許可以成為幼教工作者另一條光明的星光大道，經過 4 年專業培訓的幼教人才，想必能在新加坡尚在發展中的幼教領域大放異彩，因此，在雙方的合作關係下，A2 老師、A4 老師與 C1 老師則成為此機制下的受惠者。

「2010 年開始就是有流行什麼海外實習那種，就我們學校剛好第一次有那個活動，然後我們那時候就幾個好朋友說，欸～當作我們的畢業旅行好像不錯，也沒有想太多，就來到這家園所實習，然後我們當時的實習老師現在就我的同事，然後在我出社會工作比較不順利的時候，我們教授有在講說，我們在新加

坡實習的園所有缺人，剛好有這個機會所以我就想說去試試看。」(20180727 訪 A2)

「我那時候剛好在美國實習，學校就有發消息給我們說新加坡有工作機會，就是那個園所有在徵才，我就有問他，就線上面試這樣子，剛好也是我們學校合作的實習園所，我就想說我也可以試試看」(20180723 訪 A4)

「這邊的公司來到我們學校面試，然後剛好我的經驗是我以前在新加坡讀過書大概一年這樣，所以我覺得來這邊對我來說不是這麼陌生，所以薪水啊、環境都還不錯，我一直想要回來這邊。」(20180727 訪 C1)

除大專院校積極推廣新加坡的就業機會外，自身已在新加坡生活過一年時間的 C1 老師，也因為當地的吸引力而產生強烈的出走動機，或許對 C1 老師而言，花費 4 年時間，培養她成為具有專業的臺灣社會並沒有歸屬感，僅停留短暫時間的新加坡反倒能獲得他的認同，如訪談中所言：「我一直想回來這邊」。

## 二、熟識老師的推薦

在大專院校與新加坡幼教現場的高度交流情況下，臺灣多數的幼教學者、大學教授等，與星國幼教者的關係也就自然建立而成，因此雙方轉介的管道也逐漸清晰，代表除就學中的準幼教工作者外，已畢業卻仍在迷惘或深陷於臺灣幼教困境的幼教老師，也同樣能透過該管道獲得其就業資訊。

「因為我實習的學校算是比較有名的學校，所以那時候 A 園所的校長就有互相認識，所以我就這樣經由他們轉介，我的實習園長就打電話問我你要不要去應徵這個學校，新加坡的學校在找人，那你要不要來應徵，跟我就想說好吧，那我就來試試看。」(20180716 訪 A1)

「我進到保母系統剛好 2 年，然後在第 3 年 B 園所到臺灣來徵才，我的保母系統的督導，就是我的老闆，他其實就是我們的系主任，他就說有機會不然你要不要去試試看，我就心裡想說 YES 這是我終於可以脫離這個工作的一個好的時機。」(20180914 訪 D3)

雖幼教工作者的離開對臺灣教育現場而言是很大的損失，但也由於新加坡市場的需求，讓 D3 老師願意重拾專業，而非被無法改變的體制及不良的風氣擊潰，原先對教育的熱忱也不至消磨殆盡。

### 三、自行接洽

不同於學校因素與熟識者的引薦，C2 老師及 C3 老師即便在條件不足的情況下，仍然願意自行聯繫遠在新加坡的幼兒園，不論是透過仲介亦或網路，都能發現他們對於出走的渴望與堅持。

「就想出來看一看，因為聽她們講還算不錯，然後薪水方面也是比臺灣高一些，就真的想說來看看，所以是聽仲介來講，然後還有網路上他們就是找臺灣幼教老師的影片然後去跟他們聊。」(20180718 訪 C2)

「就覺得趁年輕想要出來，因為那時候網路上給的薪水還不錯，上面就寫著高薪、待遇、工作時長，你怎麼看就是比臺灣好就對了，那就想說趁年輕去試試看，而且又有朋友陪你，我跟我朋友講好就去面試了，面試上了我就去丟辭職信。」(20180726 訪 C3)

然而是什麼讓 C3 老師僅僅在網路上看見高薪、待遇、工作時長，就能夠動搖他的心，使其遠走他鄉，究竟是臺灣幼教環境的因素使然，或如他所言只是想趁年輕增廣見聞，但不論是何種因素，C3 老師下意識陳述的：「你怎麼看就是比臺灣好」的言語，直到現在仍衝擊著我，這使我不斷思考，臺灣的幼教現場是否已陷入如此困境。

### 第三節 小結

本章以新加坡臺籍華語教師出走原因及資訊管道為出發點，整理出 12 位受訪者對跨國勞動的想像與期許，並且歸類出迫使她們離開生長國的成因。研究發現，該群選擇出走的移動教師對自己在就業職場上，皆期望勞動付出與所得回報能較為相等，因此，當受訪者將臺灣與新加坡兩國的工作內容、就業環境、福利制度與未來發展等提出比較時，就漸漸在各自心中產生一股推拉作用，當臺灣幼教市場的推力過高，新加坡幼教市場的拉力也吸引著幼教老師的同時，就形成移動的理由並且搭起流動的橋樑。

然針對 12 位受訪者的自我經歷闡述中，得以歸類出三種出走的關鍵因素，分別為（1）臺灣幼兒園現場環境形成的推力因素；（2）新加坡幼教市場的薪資待遇制度形成的拉力因素；（3）新加坡的國際視野與跨國挑戰形成的拉力因素。

#### （一）臺灣幼兒園現場環境形成的推力因素

本研究的研究對象中，可分為「在臺灣即具有幼教工作經驗者」與「未具工作經驗的應屆畢業生移動者」兩類，前者為進入幼教現場後，對現況產生不適應、懷疑等心理，因而選擇離開該環境，如同 A1 老師在經歷臺灣北、中、南三個地區的幼教職場後，無法認同私立幼兒園不良的加班風氣；亦或 A2 老師驚嘆於臺灣對於外語教學的定位，仍處於政府及園所雙方你追我躲的遊戲樣貌；以及 D3 老師始終無法忍受保母系統體制下，多數保母會以倚老賣老的姿態來挑戰自己，因此，對該群體來說，選擇出走並非為了完成遠大的夢想與抱負，而是希望逃離現有的泥沼中。後者則是在臺灣大專院校就讀完相關科系後，選擇直接進入新加坡幼教場所，此種模式的受訪者以前人經驗為借鑑，認知到臺灣幼教現場中具有許多的無奈與辛酸，如同 C2 老師與 C4 老師於訪談過程中提到，臺灣的幼教老師的勞動程度已讓自己的生活品質下降，因此當機會產生時，隨即踏往雖然未知卻具有更多可能性的新加坡。

## (二) 新加坡幼教市場的薪資待遇制度形成的拉力因素

對於新加坡給予幼教老師的薪資待遇，幾乎所有受訪者皆認為此為影響該群體流動的重要因素之一，因為臺灣公立幼兒園教師職缺有限，使許多經由師資培育管道出來的合格教師與教保員無法進入公幼服務，但私立幼兒園的福利與待遇卻以緩慢速度成長，多數的私幼目前薪資仍與十幾年前相差無幾，因此形成公立幼兒園錄取率低，但私立幼兒園卻面臨年年招募不到教師的現況。對於無法進入公幼環境，卻又不願投身私幼現場的流浪教師，新加坡幼兒園的大量華語教師需求成為一盞明燈。如第一節所言，新加坡幼教職場可以順利解決 C2 老師、C4 老師與 B1 老師的學貸問題與家庭經濟危機，甚至能讓 A3 老師與 A4 老師等完成遊玩世界的夢想。若以臺灣幼兒園的制度及待遇層面相比，在新加坡的華語教師們不僅旅遊基金較為豐富，個人儲蓄及家庭照顧負擔都將更為容易。

## (三) 新加坡的國際視野與跨國挑戰形成的拉力因素

除上述影響因素外，新加坡的國際視野也成為各受訪者所渴望追求的目標，在 21 世紀的全球化浪潮下，跨越國際追求自我實現已不再像過去般難以實現，科技的進步、資訊的普及讓更多人看見世界，並且願意跨出自我的舒適圈，前往世界的其他角落，而擁有相同專業背景的新加坡本身即為多元族群組成的國家，對華語教師的需求也日益漸增，因此 A4 老師與 C3 老師希望能在自己尚年輕的時期開闊自身眼界，並且讓自己有與世界接軌的機會；D1 老師與 D3 老師則是以此機會作為挑戰自我的管道，期望藉此證明自身價值。

由以上描述中，得以發現臺籍華語教師大多因為臺灣幼教現場的不良環境，加上新加坡誘人的高薪資待遇，因而萌發出走的想法，從受訪者背景可得知，除 A1 老師畢業於師範學院，畢業即具有合格教師資格外，幾乎所有的受訪者皆是出身於公、私立大專院校的「幼保系」的教保員，而非幼教師。然而，在社會既定的教、保落差條件下，幼教系培育出來的學生大多修習幼教學程，並經過教師



檢定成為合格教師；而多數設立幼保系的大專院校則較少有幼教學程，因此，雙軌的師培制度，也讓該群體在大學階段就做好階級劃分，在教育大學、師範大學等體制下就學的準幼教工作者，因為先天條件的優勢，有更多的機會去觸碰到公立幼兒園的教師職缺；但從私立大學、私立科大畢業的幼教工作者，多數都將朝向私立幼兒園邁進，此現象並非某種意識形態下的刻意劃分，而是即便這類型的教保員有意願進入公立幼兒園任職，公幼中的教保員職缺也多數由尚未考上正式教師職的合格教師取代，如同邱嘉玲、魏美惠（2014）研究指出，公立幼兒園在幼托整合後，大量增設教保員職缺，而因公、私幼的薪資待遇與福利制度落差太大，因此造成私立幼兒園的教師紛紛轉往公幼教保員的方向前進。

教保員在無法進入薪資待遇較合理、福利制度較完善的公立幼兒園的情況下，他們被迫留在勞動付出與薪資所得較不對等的私幼現場，即便當中有許多的無可奈何，但也無從改變。然在近年來，多數幼教工作者選擇離開幼教場域，且流浪教師數量不斷增長的同時，新加坡幼兒園釋出的幼教老師大量需求，正好使該群迷惘且無力的教保員，看見另一道曙光，而在離開臺灣後，他們會面連什麼樣的冒險與挑戰，則在後續章節中進行討論。

## 第五章 海外移工如何找尋自我生活

新加坡與臺灣雖都以華人為主要族群，但因新加坡為多種族組成的國家，因此，在文化多元性上增添許多色彩，但融入繽紛世界的同時，也必須克服異文化上的衝突與挑戰，本章除探討臺籍華語教師在新加坡的社會網絡建立與重組歷程外，同時也針對跨文化所形成的身分差序進行討論。

### 第一節 生活圈的轉動

對跨國移工而言，社交圈的摧毀與重組是最快速也最直接會遇到的問題，當你坐上飛機，踏入新加坡國土的同時，代表原有的社會網絡已被遺留在臺灣，因此跨國工作者在異鄉的生活樣態是如何以全新面貌呈現，與此同時，已不具原有網絡支持的他們又是如何逐步建立新的社會網絡，而在過程當中又遭遇了何種困難與挑戰將在本節呈現。

#### (一) 初來乍到的日常

A1 老師成為新加坡華語老師已有 11 年的時間，早期臺灣幼教老師移動至新加坡的比例仍相當低，因此不同於現在的臺籍教師可透過社群軟體或大學關係聯繫到同在新加坡的臺灣老師，訪談過程中的 A1 老師回憶起當時依舊心有餘悸，半年的空窗期中，他僅能用著當時臺灣盛行的 MSN 作為與原社會網絡連結僅存的管道，相較於現在已成為永久居民的 A1 老師而言，過去的那段時間似乎處於國家認同的衝突期。

「來這裡之後的剛半年，其實很辛苦，因為沒有同伴，然後也沒有朋友，就我的朋友就是同事，在臺灣我還有同學呀，可能還有家人可以約一約下班之後去哪裡，那這邊的老師多數都有家庭了，所以他們這裡很準時下班，就時間到我就走了，然後有家庭的，所以那就變成我下班就要自己找事做。」(20180716 訪 A1)

「剛來的前半年比較辛苦，就是沒有朋友就是只能跟同學，我們那時候很久遠以前的就是叫 MSN，在 MSN 跟朋友聊天，就很無聊啦，不然就是上網看看東西，但是還是怎麼看就還是臺灣的網站，對啊，所以那是剛開始遇到比較大的問題就是沒有社交生活，下班後你想工作也沒得工作，因為這裡就真的不像臺灣這樣子，也沒有人要留下來加班的，沒有那種東西，所以就下班之後就真的很個人的時間，但又太空閒了。」(20180716 訪 A1)

A1 老師的感受並非只發生在少數人身上，許多受訪者也提到剛出走的那段時間，非常煎熬與不適應，強烈的孤獨感侵蝕著自己，貌似在這片土地上僅獨自一人在奮鬥，在 C4 老師的話語中，不難發現他對於生活在異鄉所的無助感，但卻必須接受這無可奈何的現實，仍舊微笑面對。

「來這裡學的第一件事情就是孤單，就是很孤單，非常，但我那時候覺得挖賽，好像長大的感覺喔，我其實也沒覺得特別悲觀，只是缺少朋友，但進職場就是這樣，現在，我已經適應孤單，下班一個人走同一條街，只有賣飯的知道我是誰。」(20180718 訪 C4)

然不甘於現狀的 A2 老師卻以實際的行動降低這樣的孤獨感，即便只是逛逛超市、走走圖書館，都能讓他覺得自己是融入在這個看似熟悉卻備感陌生的城市，如此生活型態使他思念起遠方的家鄉，更懷疑起當初離開的決定，也找尋不到生活的意義。

「我不喜歡假日關在家裡，我就寧願出去，漫無目的的晃，比如我去超市其實我沒有要買東西，但我可能就可以逛很久，我就覺得在房間裡面，租房子就是跟房東一起住，有一些拘束啊什麼的，然後你就會覺得天啊！怎麼好像被關在籠子裡面，所以不行我要出去，那我出去要幹嘛，就很熱，所以就只能躲在超市啊，圖書館什麼的。」(20180727 訪 A2)

「就覺得天啊，為什麼我要離開臺灣這麼好的環境，就半夜還可以去 7-11 買東西吃啊，假日又可以找朋友出去玩，我(在新加坡)假日要找誰？找不到人，雖說我的同學們在這，還有我的同事們，可是下班大家都有自己的時間，你跟大家都不熟，人家也不會多邀約你之類的，然後你就會覺得假日也太無聊了吧，就只能自己平常出去晃晃啊什麼的，你會覺得說你家人、朋友都不在這，那你生活的意義是什麼。」(20180727 訪 A2)

C3 老師也同樣以許多休閒活動來填滿少了加班的幼教生活，電影院則是她日常生活中頻繁前往的休閒地，似乎每個月都能累積 3 至 5 部的電影，但在 C3 老師回憶著那些看電影的時光並且享受著的同時，卻也令我思考到，對於跨國工作者而言，是否在真的如同多數受訪者所提：「來這裡都會對自己好一點」(20180718 訪 C4)、「生活品質真的有提高」(20180718 訪 C2)，甚至像 A3 老師的分享，短短幾年間就可以到世界各國獨自旅行，這樣的說法看似異鄉人對自我的犒賞，但卻著實觸動了我，或許就是這麼短短一句「對自己好一點」，對在臺灣的幼教老師而言都是奢求。

「我會看電影，我看電影看蠻多得，幾乎每個月都在看電影，所以還有連續兩個禮拜假日都出門看電影，然後平日晚上再看一場電影，因為這邊平日很便宜，平日好像才 8 塊半、9 塊，大概 170 到 200 左右，很便宜，然後假日比較貴，假日 13 塊(約台幣 300 元)，但也還好，因為你其他觀光景點也有時候去到不知道去哪裡了，所以就看電影。」(20180726 訪 C3)

「賺新幣真的很大，像我在新加坡的第二年的時候我就去了英國，在新加坡第 4 年的時候我就去了歐洲，5、6 個國家，都是去玩的，我自己去旅遊這樣子，所以我如果去英國或歐洲 5、6 國這樣子，我可能不知道在臺灣我要工作幾年，要存幾年的錢我才出的去，甚至我去歐洲 3 個禮拜，我在臺灣我要工作多久我才有 3 個禮拜的假？」(20180723 訪 A3)

從幾位受訪者的訪談中，得以發現初入新加坡的臺籍華語教師，似乎在內心油然而生的孤獨感及外在不斷給予的物質享受中不斷拉扯，這或許就是身為跨國工作者必須經歷的過程與艱辛，但至少他們終能在當中找取平衡，肯定自己出走的決定且找尋留下的意義。

## （二）游移過後的網絡建立

建立自身在新加坡的社會網絡對跨國工作者而言非常重要，在新的環境裡必須有情感互動的對象，在工作、生活甚至相思的不適應感方能得以舒展、釋放，但不同文化下對人與人之間關係建立的熟識度、親密度，甚至熱情程度似乎都都有很大的差異性，因此多數臺籍華語教師則提到融入當地生活圈的困難與艱辛。

「就算跟同事交友也是很困難，因為我前一個工作的托兒所同事都是新加坡當地人，所以他們一放工就回家，不然就是說要跟中學同學一起吃飯，就他們因為常常有飯局，所以我們很難跟他們融在一起，所以就變成只是同事，要變成朋友很難，甚至你要約出去吃飯你要很早前就跟他約，你不可以臨時跟他約，他會說喔我媽媽已經煮好了，你要約我吃飯你要三點前讓我知道。」

（20180723 訪 A3）

「我覺得如果就經濟狀況來講的話，我覺得我在新加坡的生活比在臺灣好，就是以經濟來說的話，但是交友的話就沒有在臺灣那麼快樂，因為大部分的人都是本來就有自己的生活圈，我沒有辦法打入別人的生活圈。」（20180718 訪 C2）

前往新加坡追尋自我理想的臺灣幼教工作者，除積極嘗試融入當地生活圈外，多數受訪者也提到在新加坡越來越多「臺灣聚會」、「弘光幫」，甚至「Facebook 社團」等，這些群體的出現與聚集對身處異鄉的跨國工作者而言，無疑是情感上的陪伴與支持、拓展社會網絡的媒介，如同 A2 老師所言：「即使你只是窩在某一個人的宿舍裡，都覺得聊聊天很有趣」。

「就真的很無聊，不知道去哪裡，可是後來有一陣子就突然很多人來這邊工作，所以我們就彼此你帶你的朋友，我帶我的朋友，我們去認識一下，我們就一起參加臺灣人在新加坡的聚會什麼的，就想說要多認識一些朋友，所以那陣子我們就很常一起出門，我們就會有一個目的地，你就會覺得假日不無聊，即使可能你只是窩在某一個人的宿舍裡面，都覺得聊聊天很有趣，時間就過很快。」(20180727 訪 A2)

「因為其實我是一個很熱愛工作的人，所以你要說我交友，其實我在新加坡 4 年我沒有認識我工作以外的人，一來其實你在新加坡除非你有機會去接觸一些人群，或是像弘光就弘光幫的一群人平常會聚會，或是去參加一些派對之類的，然後你就會有機會朋友介紹朋友。」(20180914 訪 D3)

「因為那邊的圈圈都是一群一群，這群的其中一個可以跟這群的其中一個做連結，都是這樣，新加坡也很小，你是那個誰的學姐，你是那個誰的學妹，這是他的室友，這是他的同事，隨便連都連的到。」(20180912 訪 D2)

然並非所有受訪者都有機會透過他人帶領及介紹拓展朋友圈，A1 老師初入新加坡時，臺籍老師的數量尚少，沒有這麼多社群，因此 A1 老師在直至一年之後才透過路上傳教士宣教的方式，慢慢投入教會與廣交朋友。

「一年之後，我就開始去教會，所以開始有朋友，社交圈開始變化了，所以就會開始覺得說那再多幾年也沒關係，就是因為教會的關係，才有辦法在這裡滿 11 年，不然真的在這裡待一年我就回了，我跟我的先生也是在教會認識，同一個教會。」(20180716 訪 A1)

「像你會參加一些 Facebook 的社團啊，那社團就會有一些聚會，就會考慮要不要參加，然後當然也會包含說同事的朋友、同事的家人，就會擴展出去，我覺得基本上就這些，然後那個朋友圈是自己要去建立的。」(20180723 訪 A4)

由此可知，當身為異鄉人的海外移工周遭沒有舊有社會網絡支持，並且新網絡也難以建立時，跨國工作者即必須自行跨出幼教的生活圈，往更陌生的環境前進，如同 A1 老師提到的教會與 A4 老師提到的 Facebook 社團等，跨出自己的舒適圈並不容易，尤其自己身處於不同文化的他國，但現實中的不得不使他們必須勇敢去執行。然而，雖 A1 老師與 A4 老師在來到新加坡後，積極發展自我社會網絡，但因兩者走向新加坡的時期不同，在科技資訊迅速成長的影響下，造成雙方在網絡拓展與建立上的差異，A1 老師在臺灣老師數量極低的 2007 年時期，僅能從同事間或路上的傳教士兩個管道認識朋友，但 A4 老師卻得以透過社群網絡的方式接觸各種領域的人士，甚至在離開臺灣前使用 Facebook 社團找尋同在新加坡工作的臺灣籍華語老師，提前讓網絡慢慢擴散。

### (三) 網絡被迫重組

從無到有建立一個新的社會網絡本就不易，但在時間與心力的累積下好不容易搭建起的朋友圈，卻又可能在跨國工作者的高度流動中再次被摧毀，對於當地就業市場而言，海外移工的高流動現象本就習以為常，移工離職後頂多在找新的職員進入，但對已經具備網絡關係的海外移工而言，莫不是一大煎熬與無奈，因為這意味著網絡即將被改變。

「後來 A4 老師來了我就認識 A4 老師，然後 A4 老師又帶我認識他們的朋友，就變成一個很大的臺灣群組，輝煌時期大概有十個人吧，然後我們就是一起幾個同事要出去玩，我們很常去一個同事的小套房煮東西、聚餐，所以就變成我們的基地，即使躺在哪裡睡個午覺，聊個天也是很開心的，所以那陣子比較歡樂，但是後來大家就是因為自己的計劃，又一個一個回去，結婚啊什麼的，然後又慢慢一個一個離開啦。」(20180727 訪 A2)

「那個時候有一群朋友一起來，但是後來看的出來有些朋友在硬撐，所以慢慢的這些朋友就回去，所以後來就會有越來越多的孤獨感，因為你會覺得跟你一起打拼的人都不在，甚至就是可以跟你一起出去吃飯或是什麼的朋友都不在，所以到了第 3 年就會不斷的覺得，我是不是該走了，就會發現生活不是你要的，可是剛開始來的時候你還會想的很美好。」(20180727 訪 B1)

在新加坡的社會網絡建立本就不易，當自己花費多年建立起一個較多采多姿的生活圈後，卻又眼睜睜看著五彩繽紛的畫面被一片片拆解成破碎的拼圖，僅存幾片看不出圖案的區塊，即便找到極其相似的形狀，卻也不再是曾經的那片拼圖，對長期待在異鄉的跨國工作者而言，從最初幾近於零的網絡建立、慢慢穩固，最後再次拆解、重組，這歷程又是多麼辛酸與充滿失落感，若非像 A1 老師般嫁與新加坡本地居民，具有穩固的當地社群，那麼孤身在異地的移工們又該以何種動力堅持下去，又有多少年能夠不斷的解構再重構已是情感歸屬的社會網絡呢？

## 第二節 文化差異建構出的挑戰

各國文化隨著歷史脈絡與國情的不同，都將發展成獨特的社會風氣，又新加坡為多種族融合的多元文化社會，因此也融入各族群的不同特色，然在迥異的風俗民情中，跨國移工也遇到許多困難與衝突需要自我調適，包含語言、宗教或對生活的態度等。

### (一) 官方語言差異形成的困難

臺灣及新加坡對於語言的使用本就不同，前者所使用的第一語言是華語，後者所教所學則為英語，因此語言上的衝擊，將會是跨國工作者在抵達新加坡後第一個感受到的困難，本研究所接觸的受訪者也幾乎在訪談中，針對語言帶來的種種障礙表示挫折、無奈，甚至值得會心一笑，如同 C2 老師、A3 老師、A4 老師和 B1 老師皆提到了用字遣詞上的轉變與調適。



「比較大的問題大概就是語言上的調適，例如我有一次去買炒飯，上面寫黃梨炒飯，我看不懂啊，所以我就問老闆這是什麼意思，老闆就叫我直接看英語，後來才發現原來黃梨就是鳳梨，真的又好笑又無奈，這樣的笑話常常發生，幸好已經慢慢熟悉這邊的生活了。」(20180718 訪 C2)

「比較多的就是語詞上的用法，像是計程車他們叫的士，無尾熊中國人叫樹熊，新加坡叫無尾熊，我就會用新加坡的用法，這個就是要注意一下，像鳳梨就有三個說法臺灣叫鳳梨，中國叫波羅，新加坡叫黃梨，我們還是要叫黃梨。」(20180723 訪 A3)

「簡體中文也是我一個要學的，以前字我覺得他就是這樣寫，蘋果誰知道是平安的平加草字頭是簡體字，就是這個要適應的，還有包含字義上的使用說臺灣叫公車這裡叫巴士，臺灣叫包高麗菜這裡叫包菜，垃圾、拉基(垃圾)這都是你來的時候才會開始知道的。」(20180723 訪 A4)

「就是他們的一些用語跟臺灣的用語不同，我剛來的時候完全不懂，所以他們有天講說打包，可是我真的不懂什麼是打包，有人問說「吃」還是「打包」，然後我就.....take away，剛開始生活就是有這些困難。」(20180727 訪 B1)

不僅字詞的用法不同，新加坡特有的英語口音也帶給 D1 老師莫名的壓力與無助，新加坡在口語表達上，容易加重語氣並拉長尾音，尤其英語又是 D1 老師較不擅長的語言，因此讓她感到難熬與不適應。

「前一到三個月特別難熬，我難熬的點是我要去適應環境、語言跟園所的人，然後我是英語不好嘛，然後他們說什麼我都聽不懂，而且他們又是什麼 Singlish(新加坡口音的英語)，什麼「挖特挖特」(Water)、「欸波欸波」(Apple)，然後我就想說什麼是「挖特」啊，哦壓力超大的。」(20180908 訪 D1)

另外，對生長在華語環境的臺灣老師而言，要從全華語的環境轉變為全英語的環境非常困難，用華語讀出物品的名稱甚至事件，是完全不需經過大腦思考的意識行為，但突然要用非母語的英語作描述，難免產生臨時忘記、發音不正確，甚至根本不知道該物品名稱為何的情況，D2 老師在如此困境下，則選擇動用全身的肢體語言化解有口說不出的窘境。

「不會說的時候就要運用肢體語言，我們每次在講這個就很好玩，譬如說要找某一些東西，我要找釘書機就說 You know the pin can put the paper together like that. (加上手部動作)，他就拿給我，就是你動用你所有的詞去形容那個物品，最近還有蛤蠣那真的不知道英語怎麼講，You know seafood like this. (加上手部動作)，很好玩，你動用你所有的詞去形容它就可以。」(20180912 訪 D2)

除口說層面外，兩國的電腦鍵盤輸入模式也屬兩種完全不同的體系，臺灣使用注音符號拼音，新加坡則為漢語拼音，因此 D2 老師及 A1 老師甚至其他受訪者，也都提到了對於簡體字及電腦鍵盤輸入拼音都已成為生活及教學上的阻礙，但卻似乎不會成為他們永久的絆腳石，在經過一小段時間的克服過後，反倒如 A1 老師加深在異鄉對自我的認同感。

「我有帶筆電過去，他們學校也都有電腦，有注音符號的輸入法，所以你也可以打，但是鍵盤上沒有注音符號，有時候猜一個注音符號猜超久，但因為我通常都是在家裡打完，在學校就可能臨時需要改個什麼東西的時候才去撐著打一下，不然平常在家裡都打完只是去學校列印。」(20180912 訪 D2)

「進行課程的時候都會要寫到簡體字嘛，我沒有辦法就去買一本字典啦，然後就要找的時候因為你要查字典嘛，就沒有注音符號可以查，只好逼自己學漢語拼音，所以那時候就學會拼音查字典，所以那時候上課前不確定的我就會看一下，其實你只要認真的比對，其實幾天就可以學會的，因為 26 個字母的本來就會了，我知道 26 個字母的發音，然後你基本的注音符號的發音跟英語的發音是一樣的，所以其實你很快就可以學會了。」(20180716 訪 A1)

如同前段與 C4 老師所言，英語使用及拼音對臺籍華語教師的確是一困難所在，但卻不會成永遠的劣勢，在經過自己努力後，終將進一步獲得對自我的肯定。

「最困難的是英語，雖然我聽得懂可以回答，但是很多文書資料還有評鑑東西，開會的時候要你回答，或者是就是那種比較專業名詞的東西，我就會看不懂，但沒有人會在開會的時候，等你去懂那些字，我剛來的時候就發呆啊，後來我在某一次開會中，我聽得懂百分之八十，哇塞，我那天心情超好，然後到後來我都聽得懂開會在講什麼。」(20180718 訪 C4)

從「沒人會在開會時等你懂那些字」到「我都聽懂開會在講什麼」，此歷程或許是 C4 老師，在短短一年的新加坡教師生涯中其中一項重要突破，但教學現場中的主管、同事甚至家長願意接納與包容海外工作者的適應期，並不代表離開工作場域後所接觸到的每個人，都會因為你身分的不同給予相對應的服務。

「可能這裡是英語系國家，所以本身如果英語不是很好，然後又沒有很常開口講英語，要用的時候就會講不出來，……，尤其是買 Sub way 的時候印象最深刻，我明明就是跟他講華語喔，他就是不理我，他就硬要跟我講英語，我就聽不懂這個英語，他就不要跟我講華語，我就覺得你是考驗我嗎，還是怎麼樣，他們這邊的人好像會覺得講英語就比較比較高階、高尚一點，然後我就覺得你明明就會，我明明剛剛過去你就是在講華語欸，你為什麼要這樣刁難我，只是要買個東西，為什麼要刁難我。」(20180727 訪 A2)

顯然身分差序在新加坡的日常生活中也將不時被體現出來，或許 A2 老師的經歷只是個案，但由此可見當地重視英語，以及並非所有人願意接納使用華語的行為，雖新加坡的華語尚在發展階段，但從此便得以了解幼兒園中華語老師可能身處的位置與處境。

## (二) 飲食文化的衝擊與調適

從受訪者的描述中，似乎每位跨國工作者都在找尋關於「家鄉的味道」，不論是偏向日式或韓式的口味選擇，亦或在超市搶購僅僅幾包的蓬萊米、臺灣米，都能感受到他們對於家鄉的思念。

「你也知道南洋料理那種風味，也不是你愛的口味，因為我們臺灣比較偏日式、韓式那種的，所以你吃東西也會比較挑剔一點的，就會覺得天啊，我今天點到這什麼東西，這麼不好吃，又辣啊什麼的，剛開始的時候就不能適應，半夜就自己默默流淚、好想回家這樣，為什麼我要在這。」(20180727 訪 A2)

「我來的第一天，想說找一個在臺灣吃過的口味好了，吃個石鍋飯，這邊的 food court<sup>7</sup>其實都有，有臺灣小吃、有西餐也有韓式，那時候我就想說我最喜歡吃韓式，我就點了一個石鍋拌飯，吃兩口就想吐不想吃了，房東還買冰給我吃，他說你來到這邊一定要試一下這裡的冰，我不騙你，我好想吐，那個冰很驚人，有甜有鹹有椰漿還有玉米，然後那個味道我不行。」(20180726 訪 C3)

「我不喜歡泰國米，我們都自己買蓬萊米、臺灣米在那邊煮，在那邊(新加坡)買但是量不多，他們的超市一個月可能就進個幾包，我們要去搶購，不然就是你吃飯的時候，我就盡量選一些日式餐廳或韓式的餐廳，圓米就好吃，但是平常在學校或者是你在外面吃那種自助餐什麼的就泰國米。」(20180912 訪 D2)

但從 A2 老師的描述中，也看到除品嚐家鄉味而找尋臺灣的口味外，也有無法接受其烹調方式而感嘆自己「吃東西是為了不讓自己餓死」的難受。

「那邊的食物真的不怎麼優，我回來之後我覺得最滿意的就是伙食的部分，臺灣的幼兒園真的吃的還不錯，我在新加坡工作的時候，我就跟老師說，你知道嗎？我以前(在臺灣)實習的時候每次都胖回家，可是我來吃這邊(新加坡)

---

<sup>7</sup> Food court (食閣) 在新加坡相當常見，中、大型的地鐵站都會連結一至兩個，甚至三個購物中心，而每個購物中心都會設置 Food court (食閣)，如同臺灣百貨公司中的美食區。

的食物，我真的是吃東西是為了不要讓自己餓死，尤其那時候經典的就是白色的花椰菜煮魚肉，我分不出哪一個是魚肉，哪一個是花椰菜，我吃這一口白白的東西我預期他是魚肉，結果一咬他是花椰菜，你知道內心的失望度有多高嗎？你知道那有多噁心嗎？很可怕。」(20180912 訪 D2)

雖臺灣人的烹調方式與喜好口味本就會隨著個人成長背景有所不同，但在跨文化的強烈的差異下，海外移工對於我族的認同也隨之發展出來。

### (三) 生活型態的轉變與衝突

生活中最重要的事情莫過於「吃」這件事，但從 A1 老師的訪談中，充分地看見在多元族群組成的社會中，不同族群的對立點時常會被彰顯出來，如老師所言，馬來人在「結帳」上的身分差序，已讓 A1 老師充分感覺到被視為群體外的一員，正因為我們有著不同的背景、不同身分，因此我們有著不同的標準與位置。

「你去哪種馬來人開的那種賣飯的地方，你跟他買東西如果他沒有固定價錢，是那種好像買便當，你自己夾菜的那種，你就會覺得華人買食物比較貴，他們可能就會因為錢是他們自己算的，他不會告訴你菜多少錢，肉多少錢，可是你就是點點點，他就跟你收錢，所以就會不一樣。」(20180716 訪 A1)

A1 老師從日常生活中最基本「買飯、結帳」的過程中，感受到身為不同族群所顯現出的排外現象，會因族群的不同而有差別對待，畢竟每個群體對「自己人」及「外人」產生差別對待是得以料想的事情。但從 A3 老師的敘述中，卻發現不僅馬來人與華人之間有著不可跨越的鴻溝，華人間似乎也並非站在同一陣線，然這樣的事件對 A3 老師而言，產生對自我群體的懷疑與芥蒂。

「有一次我好像要去辦什麼事情，遇到的是一個華人，他的態度就真的很差，東西都用丟的，然後要補什麼資料都口氣好差喔，然後我拿資料再排一次隊遇到的是印尼的，他態度就好好喔，我就覺得很奇怪。像我之前去澳洲的時候華

人也都是對你很不好，真的是像人家說的華人會欺負華人，好像怕你搶了他什麼東西一樣，不過其他種族的就不太會。」(20180723 訪 A3)

在日常生活中，除時而清晰、時而模糊的族群界線外，新加坡職場上似乎還有一種不同於臺灣社會的工作態度，A2 老師與 C3 老師回憶起當初的事件時，似乎到現在仍帶有些許憤怒，且從多數受訪者的訪談內容中，不難描繪出新加坡人在與人應對的過程中，時常會展現出較冷漠的一面，甚至對於是否伸出援手也與臺灣民眾有很大的區別。

「我今天買東西可能只有一張 50 塊（新幣），他就說你沒有散錢（零錢）嗎？我說沒有啊，他就說那沒辦法喔，你去想辦法，你有散錢（零錢）再來買。我想說天啊，那不是你的事嗎？在臺灣怎麼可能會有這種事發生，或是要多問兩個問題，他就覺得你不要打擾我工作，少來煩我，可能他們的教育不像臺灣，就是從小教你，你不能這樣子，你一定要圓融的待人處事。」(20180727 訪 A2)

「來接機的那個司機開那種廂型車，看起來就怪怪的，然後就拿走我的護照，就說去體檢，護照要給他們，然後進去體檢的那個環境就很差，前面一個越南還是印尼的在驗尿，可是聽不懂英語，然後驗尿的那個女生就很凶、推他什麼的，那個幫忙檢查就在那邊說 Stupid，然後照 X 光的時候一個男的敲門說鎖什麼門，把門打開不准鎖門快點換好，我數到三我就要開門，一、二、三然後就開門了，所以我就看到前面被這樣子對待的時候，我就覺得當下的心情壓力有點承受不住，想說靠！我怎麼來到這裡遭受這種對待。」(20180726 訪 C3)

此狀況究竟是新加坡社會本有的文化背景，亦或對於身為外來者的海外移工們的差序對待我們不得而知，但於此值得思考的是，為何當他們遭受這樣的對待，並且以深感不適時，卻仍願意持續留在新加坡作為一位「外來者」，如今已邁入 6 年年資的 A2 老師與剛滿一年的 C3 老師，兩位處於不同階段的臺籍幼教華語老師，是抱持何種心態面對此種行為，或許從他們願意認讓的結果中，得以看見似乎在他們心中還有許多必須留下的理由，表示臺灣仍不是那個一遇到困難就得返回的「家」。

「宗教也有很大的影響，像那個七月份，你就會覺得自己好像來到了陰間，因為路邊就插滿了一排蠟燭，他插的是哪種蠟燭你知道嗎，神桌上面那種拜媽祖的，因為這裡的房子的設計，他不像臺灣你還有一個佛廳什麼的，這裡沒有，他們就會在路邊就隨便找一個地方，樹下或者是水溝蓋，他們就這樣拜了，然後像那個金紙啊，就在水溝蓋上面燒，然後你就會想說這一堆是燒給誰的，我就踩到了會不會怎麼樣，就真的是在路邊。」(20180716 訪 A1)

除人與人間的互動模式外，臺灣移工對某特定社會行為也有其驚嚇、疑惑等感知產生，臺灣常見的獨棟透天厝對土地面積較小的新加坡是少之又少的存在，因此，對華人社會多數人所信奉需要「拿香」、「燒金紙」或「拜供品」等行為的宗教而言，無疑有儀式進行上的困難，故衍伸出新加坡特有的拜拜模式，但這讓從小在有「神明廳」、「寺廟」的臺灣長大的 A1 老師而言，不免產生極大衝突感。

產生衝擊的不僅有來自外來的體會，更多的還有臺籍華語教師自身的感受，「新加坡真的很適合工作，但不適合生活」的話語出自在新加坡幼兒園服務多年，並且剛選擇回國的 D3 老師口中，枯燥乏味的生活、毫無溫暖的日常對 B1 老師與 D3 老師的每一天，無疑會產生煎熬與無奈，甚至無法接受。

「我想要的可能是回到家會有家人，開始會想家，就是你工作結束後，回到家全部都黑黑的，跟以前生活的環境不一樣，就以前回去家裡，桌上就會有飯菜，然後會有人，甚至是回家路上會很吵鬧，你也知道臺灣就是這麼熱鬧，我又是住在臺北，越來越無法接受這樣的變化。」(20180727 訪 B1)

「我會覺得新加坡真的很適合工作，但是非常不適合生活，因為我覺得很枯燥乏味，然後我很多地方都沒有去過。」(20180914 訪 D3)

但如此枯燥的生活型態卻又在近年大量吸引著臺灣的幼教老師，究竟是什麼因素讓他們願意忍受相思、擁抱異文化也要跨出這一步，或許如同前章所提，臺

灣的幼教環境與薪資待遇讓他們不得不走上這條充滿荊棘的道路。不同於前段受訪者所言，新加坡的工作制度與生活型態讓 C2 老師感慨起原先的臺灣生活，他表示新加坡的生活步調雖快，但人民卻不會將所有時間花費在工作上，並非不重視工作應有的責任感，反而更看重個人私下的生活交流，下班時間的界線在兩國形成完全不同的存在，新加坡公、私分明的清楚界線使人民有下班後的生活，但臺灣幼教現場卻時常會在私有時間處理公有事務，因而導致 D2 老師生活中的不適應與混亂。

「臺灣的輕鬆程度就沒有這裡高，在這裡的生活很輕鬆，沒有什麼壓力，就是什麼都不做，薪水還是會進來，排班、要假都很方便，那時候（在臺灣）還要排班，出去玩都不行，我那天要打工。現在（在新加坡）沒有，只要前一天調時間，起床上班，然後你什麼都不做，錢還是會進來啊。」(20180718 訪 C2)

「我後來發現我在那邊（新加坡）還比較有時間，我回來臺灣都沒有時間，因為在那邊生活很規律，每天都上班下班，下班就直接買便當回家坐在電腦桌前面開始看劇，開始吃吃到晚上十點去洗澡、睡覺，隔天上班，我在新加坡每天就有很長一段時間看劇，但是我回到現在我根本沒什麼時間看劇，我都覺得我到底在幹嘛，我到底在忙什麼東西，每天都很忙，不懂在忙什麼。」  
(20180912 訪 D2)

已習慣新加坡放鬆又規律的生活後，D2 老師似乎在回臺期間反倒不適應原先身處的臺灣幼教現場，時間的緊湊感與陀螺式的打轉讓他不明白「每天都很忙，但到底在忙什麼」。或許原因在於 D3 老師所提，在臺灣大家為了工作、賺錢而拼命，但相較臺灣，新加坡人民非常珍惜與家人間的感情，並且重視家庭觀念的建立。



「新加坡人其實很重視家庭的觀念，他們假日時間真的就是家庭日，在新加坡多數人都是這樣，星期六、日就是我們的家庭日，就會全家一起做什麼事，這是我覺得很好的，在臺灣你不見得可以看到，在臺灣大家為了工作、生活、賺錢，就是拼命啊，能夠凝聚的時間真的很少，可是在新加坡就算他們工作非常的忙碌，他們也很珍惜他們跟家人間的感情。」(20180914 訪 D3)

另外，談論本研究議題時常討論的尚有無法忽視的「高物價」的現象，但從 A3 老師的訪談中，得以發現在當地高物價的同時，他的收入似乎也能夠負擔日常中的物品價格。

「生活品質的部分真的有比較好，因為我本來就是很節儉的人，可能我本身就不會花大錢的人，但是像時候我的國中老師來新加坡玩，我帶他們去，他跟我指定說要去吃那個金沙酒店，那時候一餐就要一千多塊，當然那時候也是因為經濟許可我可以去負擔，如果在臺灣我可能會想說 1,000 多塊（台幣）我要糾結好久，那我如果吃這一餐我可能好多天都不能吃什麼東西這樣，可是在新加坡我就算偶爾吃還可以負擔的起。」(20180723 訪 A3)

反觀臺灣經濟層面，現今與 10 年前的物價或許已呈倍數成長，但多數產業的薪水幅度卻未調漲，因此形成「賺的錢不夠花」等基層人員的辛酸。從身分差序中所衍伸出的我族認同與他族認同，皆能發現在不同脈絡發展下的異文化國家對各種取向的重視及發展程度，不論是新加坡給與受訪者的家庭觀念與生活品質，亦或臺灣令人稱羨的健保醫療制度與美食文化，都將是該國獨有的文化特色，期望身處各國的跨國工作者都將找到最適合自身的生活環境。

### 第三節 小結

本章主要以新加坡臺籍華語教師移動至新加坡後的生活層面為出發點，了解其日常生活中所發生的事件，並同時探究教師個人社會網絡的發展樣態。在強調人與人共同互助的時代，個人的社會網絡建立與職場層面、生活層面亦或心理層面都有相關性，然多數前往新加坡後的華語教師認為，個人社會網絡通常以「與舊有的社會網絡進行連結」、「新的社會網絡建立」與「新的社會網絡被迫重組」等模式進行。另外，研究發現，即便在多元族群共生的新加坡，仍會因為各自所屬種族的的不同而顯現出個別差異，不論是風俗民情、生活模式、溝通語言，甚至是對自我族群的認同程度等，皆產生出不同的聲音。

#### (一) 從我變成我們，再從我們變成我

跨國工作者選擇移動的開始，就勢必面臨社會網絡摧毀與重組的問題，然經由訪談中發現，多數臺籍華語教師在身處於無社會網絡架構的環境中時，皆感受到以往不曾經歷過的孤獨感與無所適從；此時，部分受訪者會選擇回過頭來尋求過往社會網絡的溫暖，如同 A1 老師利用 MSN 等社群軟體進行與朋友的聯繫，部分的受訪者則期望迅速融入當地的生活圈，包含 A2 老師時常進行的逛逛超市、走走圖書館；或如 C3 老師利用看電影來填補空閒的時光等。

但身處異鄉的她們總會與當地社群進行連結，除少數以宗教信仰作為情感依慰的受訪者外，多數研究對象仍以相同背景的臺灣籍華語教師做為拓展朋友圈的主要對象，如同 A2 老師、D2 老師與 D3 老師所言，新的社會網絡仍舊在「臺灣人在新加坡的聚會」、「同樣大學畢業的學姊學妹」或「臺灣同事的臺灣朋友」等群體中建構，所以對臺籍華語教師而言，社會網絡群體間屬同一工作領域，因此「異質性」較低；又因拓展的網絡多以來自相同國家，甚至畢業於同一學校等關係，所以彼此間「連結性」與「重疊性」皆較高，就像 D2 老師所比喻：「那邊的圈圈都是一群一群，這群的其中一個可以跟這群的其中一個做連結，你是那個誰

的學姊／學妹，隨便連都連得到」，因此，即便離開自身的原生長國，臺灣籍的華語教師仍舊會建構出一個與原先網絡較為相似的樣貌，除家庭成員無法複製外，網絡成員的專業背景、工作性質與生長環境等皆較無差異。

但即便交友圈仍舊圍繞在幼教背景的朋友中，因為身為外籍教師而產生的移動可能性卻不一樣，當好不容易建構起的社會網絡因多數朋友的移動（可能為返鄉，或前往其他國家工作）而瓦解時，即代表自己必須再花費數月重新建構出一個新的社會網絡，而當自己選擇長期留於新加坡就業時，則該歷程也將不斷重現。

## （二）我是外國人

當自己身為一個「外國人」身分的同時，許多生活中的不合理將漸漸變成理所當然，如同 A1 老師到馬來餐廳用餐時價錢比馬來人更貴、A3 老師面對身為服務業的華人，卻仍然被惡眼相向，或是並不被當正常人尊重的 C3 老師等。這個「外國人」的身分不僅在當地被其他種族的族群視為外人，甚至被同樣身為華人的新加坡人劃清界線，貌似在告訴我們：「你是才剛來的外籍人口，我比較高階」的感覺，然因為國籍形成的身分差序在許多事件中都慢慢浮現出來。

除此之外，幾乎所有受訪者都曾在「語言」的差異上吃過不少苦頭，華語用字遣詞的不同讓 C2 老師、A3 老師、B1 老師與 A4 老師鬧了不少的笑話，也需花費一段時間適應，而英語方面雖在初期帶給受訪者們許多困難，如同 D2 老師因為英語單詞的不認識而須以肢體動作信行輔助等，但也因此提升了 D2 老師及多數受訪者的英語能力。

由此可推論，臺籍華語教師在新加坡的「差序格局」社會關係可能有兩種結構，一為社會建構出的差序格局模式，一為臺籍華語教師創造出的差序格局模式。前者所表述的為移動教師在進入新加坡社會後，因為外籍人士身分，或彼此族群不同而產生的事件，如同 A1 老師向馬來人買飯時，會因自己的華人身分而有不平等的對待，此時明顯展現出差序格局裡，所要表達的親疏遠近中的「遠近」，

當我們的種族不同，其所給予的就是陌生人的價格，反之，當我們同為馬來人時，則可以得到優惠的價格，充分說明「當我們有關係（血緣），就一切都沒關係」的含意。而 A3 老師所遇到的「華人欺負華人」的事件，可用親疏遠近中的「親疏」來解釋，即便我們同為華人，此時此刻皆踏在新加坡的國土上，但因為我是新加坡的華人，而你是來自其他國家的華人，所以你我之間是存在於不同的位置，而差序格局則在這一刻被「你、我」所展現的淋漓盡致，也因為外在環境的不友善，使臺籍華語教師在自我生活的微觀行動層面，體會到來自族群之間的敵對立場。

身分差序部分則是在現有的差序格局上，加入制度層面的影響因素，是源於國家政策的制定，而建構出了身分間的不平等關係。幾乎所有老師皆提及的語言適應問題，則是身分差序的一環，因新加坡是以英文為官方語言，華語為第二語言，因此，許多時候臺籍華語教師必須去配合當地的用字遣詞，以及學習簡體字的書寫，並且透過長時間的練習與適應，來克服因所屬身分而造成的先天限制。



## 第陸章 海外移工在職場中的角色與挑戰

每個選擇移動的跨國華語教師自我本身都具有一定的幼教專業知能，方能勇敢踏上這段未知的旅程，本章主要以臺籍華語教師進入新加坡幼教場域後的種種歷程進行探究，分別以順利融入異文化下的幼教生態、融入他國幼教職場的挑戰、從他國返鄉後的職場挑戰，以及社會建構出具專業性的自我認同形象等方向進行討論。

### 第一節 融入異文化下的幼教生態

雖然新加坡與臺灣學前教育的教學模式與架構非常相似，但發展時間、歷程與環境等因素，皆會造成兩國幼教現場的教學落差，如同諸位受訪者提及，在國家整體幼兒教育發展層面，新加坡因起步時間較晚，又華語教育並非當地的第一語言，所以會讓幼兒園中的華語教師產生教學無法深入的問題，而幼教尚在發展階段的新加坡，在教學自由度、開放性甚至教材選用等層面都將受限。

「臺灣發展幼教東西比較紮實，也比較久，包含華語的話就會有很深的感受，因為華語就是臺灣一直以來的，英語是這裡（新加坡）一直以來的，後來才加入華語的東西，所以華語起步得慢，就會覺得他們東西有點空洞，現在他的確有不足的地方，那就要看各國怎麼去發展，不足的地方就會覺得他教得很粗淺，不是那麼深入。」（20180723 訪 A4）

「這裡其實一點都不開放，老闆（校長）其實對我們教學的東西他沒有干涉太多，但老師的教學方式，就會覺得說他就是一個課程所有孩子做出來的東西都一樣，所以那時候比較有衝擊的，就覺得說這裡的學校環境比較像是臺灣早期六、七十年代，我小時候哪一種情況，可是我待的一間學校，他算是這裡比較開放，就是我在臺灣也是待一個比較開放的環境，在這裡也是開放的環境，可是上課的方式，跟你怎麼樣傳遞給孩子的訊息，跟你設計的教法都有差異。」

（20180716 訪 A1）

A1 老師與 A4 老師皆同時提到新加坡幼教發展落後的問題，造成他們在教學上的限制，因此，雖教學型態較為相近，但整體教育模式仍有差異，A3 老師、D3 老師也認為，老師事先設計好的主題與具有既定教材等教學方式，似乎課程過於傳統、教師角色過於輕鬆，對此，也顯現出兩國在幼教觀念上的落差。

「我覺得我們學校的方案教學，有點像設陷阱給孩子跳進去的那一種，因為你應該是從孩子的討論中，發掘孩子的興趣才去做方案教學，可是我們學校的主題是已經定出來了，所以再怎麼討論都是老師設好的，學校會讓老師挑，比如說我挑選「樹枝」為方案教學的主題，然後大家就圍著樹枝做討論，並不是孩子在公園裡面發現對樹枝很有興趣，我們才來討論樹枝。」(20180723 訪 A3)

「我們沒有教材，(B 園所分為 a、b、c 三種體系)，a 學校他一定會告訴你他沒有教材，所以其實他們的老師非常的輕鬆，我下午上課之前我看過教材我就可以直接上課，對臺灣老師來講他們的教材非常的簡單，只要是我看過我可以直接上課，那 b 學校也是有他們自己的教材，c 學校完全沒有教材，但是我們有一個類似學習指標的東西。」(20180914 訪 D3)

雖然新加坡在幼教觀念與教學上並非受訪者所想像的豐富且美好，但在人事制度上與工作內容的分配卻讓她們產生被尊重、被理解甚至被重視的感受，新加坡的幼兒園中除老師與廚工外，尚會聘請阿姨來協助教學者，這些阿姨的工作事項包含煮飯、打掃廁所、清潔教室、清潔教玩具、協助突發狀況的班級，甚至年齡較小的班級也會配置一名阿姨作為課堂助教，專門進行幼兒沖涼與環境清潔等工作，也因該型態的工作者不需進行教學工作，因此沒有專業上的要求。這樣的工作分配與安排讓多數新加坡的臺籍教師皆為減輕工作負擔而開心，並且感到成為一名真正的教師，但研究者在與探訪園所內的中國籍華語教師分享臺灣老師工作內容的時候，卻面臨該教師對我們需要做清潔工作感到訝異，並說道：「那你們跟阿姨有什麼兩樣？」等窘境。與此同時，我貌似從他的話語中，覺察到些許身為不需要清潔的「教師身分」的優越感。

「學校的部分算是比較理想的，然後因為我教的年齡層比較小，這邊不同的是有阿姨幫助你，所以你的責任就是你是老師，其他什麼瑣碎的事情就是有阿姨會負責，比如說掃地啊什麼的，可是在臺灣你就是要這些東西都自己包辦，所以你就會覺得在新加坡工作量相對沒那麼大。」(20180727 訪 A2)

「在臺灣你又要去廁所刷馬桶，而且不是小孩的，就連員工廁所也要刷，然後老師還要幫小孩收床，在這裡我們都不用，就是你越大，孩子就慢慢都會自己做，在這裡你會覺得老師是被尊重的。」(20180727 訪 B1)

對於教室清潔工作事項的討論，A4 老師以實際經歷描述出自己身為新加坡華語教師在工作上的自我認同，在訪談過程中不斷以「我是為了做一個老師」、「我在教學上努力」，與「我是真的來這裡當一個老師」等強烈字眼，強調在新加坡身為「教師」的專業身分。

「我來這裡是真的為了做一個老師，我在教學上努力，我需要去注重的是教學的東西，那一些生活雜物的部分，學校有足夠的人手，包含學校的阿姨，會專門來打掃，然後我們剛好也有阿姨專門就是你們班的助教，像他們小班就有他們的隨班的阿姨，那個阿姨就是你的助理阿姨，上課的時候小孩突然想上廁所，就帶去把他弄好，大一點的孩子就可以自己來。」(20180723 訪 A4)

「就會覺得說，我真的是來這裡當一個老師，不用想說我還要洗玩具啊，假日還要再加班，我有一個臺灣的大學朋友，他們在臺灣當幼稚園老師，那你就會聽到一些哩哩扣扣的（有的沒的），反正就是畢業典禮你也要想要一個東西，想舞蹈、買衣服、洗教具啊，然後政策上包含薪水也是那樣的狀態，所以其實我今年也有在想過要不要回家，可是算了啦，就留下來，就是也沒有這麼急著要回家。」(20180723 訪 A4)

也因此社會觀感與勞動條件，讓 A1 老師說出：「跟在臺灣比起來就會覺得說來到這裡是天堂」等差別字句，又訪談過程中，A1 老師話語間的幸福感，讓生活在國家界線逐漸模糊的社會大眾都萌發出移動的想像。



「工作內容說實在的這裡比臺灣勞動條件好很多，我就都會跟後面來的老師說，跟在臺灣比起來就會覺得說來到這裡是天堂，從臺灣來到這裡就輕鬆，但是工作量大一點的時候，你就會覺得壓力很大，可是在臺灣的可能常常都是這樣子。」(20180716 訪 A1)

在臺灣的社會價值觀中，一名合格的幼教老師似乎必須十項全能樣樣精通，要如同給予幼兒關愛、給予環境的清潔並且給予教育上的責任，要會做教具、彈鋼琴、佈置溫馨的教室等，但人們只看見幼兒的種種需求，卻忘了老師的需求，在全天候面對二、三十位幼兒的精神緊繃狀態而無法走神的同時，老師仍需要將零碎時間用以清潔教室、打掃廁所等事務上，甚至占用到下班後的私人時間，如此，老師又有多少時間，得以思考與準備每天的課程與活動呢？而 C2 老師也提到，新加坡的公領域及私領域的界線非常清楚，因此下班後老師們通常無須再花大量的時間處理公務。

「雖然我們這邊的 Paper<sup>8</sup>量跟臺灣的差不多，但是這邊很好的一點是雖然 Paper 量很大，可是他會在你上班時間給你一段時間去處理你的 Paper，不像在臺灣是你要用你的下班時間去做這些繁雜的事情，在新加坡你在上班時間做你自己的文書資料，絕對沒有人會說第二句話。」(20180718 訪 C2)

「我在工作這塊的感受幾乎都是正向的，而且我也沒有感受到有人會因為我英語不好就會露出什麼嫌棄的樣子，他們不會，而且如果我用一些破英語跟他們溝通他們也都還是會懷著一顆感恩的心謝謝我，就算他們不會華語也一樣，我本來是打算想要在新加坡待 4 年就好，但是我來了之後覺得這邊的環境跟工作內容真的很好，上班又輕鬆，所以如果可以的話還是想要多待幾年。」

(20180718 訪 C2)

---

<sup>8</sup> 幼教現場中，Paper Work 指的是教師需要處理的文書資料，包含幼兒的檔案資料、主管交付的行政事務等。

從工作內容上的調整、工作環境的公私分明，以及大家對跨國工作者語言障礙的包容等層面的制度與風氣，已讓 C2 老師喜歡上在異鄉工作的感受，甚至萌發長期留於新加坡的想法，顯然她在調適並且找尋自我定位的同時，已順利融入當地的幼教生態當中，但在 C2 老師看似找尋到生活重心的那一刻，臺灣的幼教卻也失去一位經由國家多年培養、訓練的專業教師。

## 第二節 融入他國幼教職場的挑戰

一個環境除了能讓臺灣籍華語教師感到備受尊重，並且提升對幼教的自我認同感外，同樣也需要適應異文化產生的衝突與挑戰，如前述所提，新加坡的幼教發展起步較晚，因此在教學上會產生教師自我專業程度高於實際課程需要的能力，雖然該現象表示臺灣在幼教師資培育非常全面且專業，但在新加坡的幼教現場卻造成所學理念與實務現場兩者間的差距與拉扯。

### (一) 課程與教學中的挑戰

如上所言，A3 老師在教學過程中，明明知道課程規劃對於該年齡層的孩子過於困難，但礙於學校規範，卻仍須執行不恰當的課程活動，例如要求 18 個月大的孩子進行連連看的作業，或是請老師以字卡進行教學等不合乎幼兒該年段發展的活動。

「我覺得我剛來新加坡的挫敗感很大，因為那時候教 18 個月坐不住，我一坐下來他們就跑，因為在臺灣托兒所最小是兩歲、兩歲半才送來，所以我第一次帶 18 個月啊，這麼小到底要怎麼教都不知道，他們聽不懂話，我也聽不動他在講什麼那種的，然後來才發現牙齒還沒長齊就來上課。然後 18 個月的孩子也要寫作業紙，很衝突啊，連筆都不會拿了你叫他連連看，我都不知道是小孩在連還是老師在連，然後我們學校是老師會有一套字卡，就是說有一個大象的圖，然後旁邊就寫大象，我會覺得說這個年齡層是以實物為主，那個圖卡對孩

子太抽象了，所以我很少給孩子用，我會用天然實物取代，可是每次開會主管都會說字卡還是要拿出來給孩子看喔，那我當下我就點頭但是我就沒有去做，我覺得還是要看孩子的發展。」(20180723 訪 A3)

C4 老師也同樣認為，多數的課程教學與評量並非符合幼兒發展的需求，然為了達成學校所規定的標準，C4 老師也僅能以睜一隻眼閉一隻眼的方式進行，指未完成該項任務，並顯現給學校與家長，甚至許多時候也曾被要求做出內心並不認同的事情，例如半年一次的家長會，或許對該園所的老師而言，該活動僅是向家長述說既定腳本上的說詞與動作，但或許對 C4 老師而言，已是違背自我專業道德規範的界限。

「每個禮拜都在做評量，但其實我覺得這樣非常不實際，因為你的課程有些東西，其實寫不太出來，無法評，他們的課程非常的不適合，你看這個，學這個什麼鬼字？蚯蚓、螞蟻，螞蟻算簡單，他們學螳螂，還有什麼螳螂，所以有時候我不會非常要求他們的筆順對不對，你知道他們怎麼寫字嗎？他們就看我寫的，就看哪裡少一劃就畫哪裡，但我就不要，寫出來就好了，家長看到就好了。」(20180718 訪 C4)

「我剛來新加坡因為原本的老師被轟回臺灣，我就幫忙最後的家長會，我連小孩名字、家長是誰都不知道，半年一次的家長會，你要跟家長報告孩子的學習狀況，我連小孩都不知道哪位，還要跟家長說這些事情，校長逼我做的，我連小孩的名字都不知道，那個照片也是假拍的，我就覺得超受挫的，睜眼說瞎話，我那時候真的覺得非常灰心，很想回臺灣。」(20180718 訪 C4)

而身為臺籍華語教師仍有一項無法忽視的劣勢，即為字體的書寫與拼音的運用，因臺灣所使用的字體與拼音皆為獨有的繁體字及注音符號，所以當受訪者在進行「華語」教學的同時，簡體字的書寫與漢語拼音的運用則成為一大關卡，如同 A1 老師所言，這兩者都是在來到新加坡時需要重新學習與認識的挑戰。

「很大困擾就是我需要學漢語拼音跟簡體字，然後我們在臺灣寫的那些簡體字……我們以為的那些簡體字其實都不是簡體字，就有時候他們就會說這是什麼字，我說簡體字啊，他說不是喔，這不是簡體字，這一開始來比較大的衝擊，因為剛來的時候，我是接人家 K2（大班）的下半年，所以已經需要書寫上的需求。」（20180716 訪 A1）

在自身仍為職場新鮮人的身分下，卻已要擔負教導孩子自己本身還不認識的簡體字與漢語拼音的重責，B1 老師認為這樣的教學歷程非常辛苦且困難。在幼兒文字能力高於自己，而自己卻無能為力的的困境下，C1 老師萌生下降教學年級、回到安全區等自我逃避的想法；此時，已無關老師的幼教專業程度，而是全然被身分帶來的差序所控制，進而影響對自我的認同。

「其實對於我們臺灣老師來說，這裡大班的課程真的比較難，因為跟我們學的東西完全不一樣，主要拼音加簡體是我們很大的一個問題，家長會覺得說東西寫錯了，老師都沒有發覺，因為畢竟對我們臺灣老師來說，我們還在學，我們跟孩子一樣在重新學簡體字，但是就像他（C1 老師）領域在 N2（小班），就是學認知，不用學寫字，因為學寫字的話其實對我們臺灣老師來說會比較辛苦一點。」（20180727 訪 B1）

「臺灣老師不太適合帶大班，因為語音、筆劃還有認字，還沒有像中國老師那樣那麼快熟悉，因為他們其實從小就在學這些，然後加上拼音是一個很重要的，我那個時候剛來說我能帶 K1（中班）但是不能帶 K2（大班），因為 K2 開始涉及語音，這個拼音跟這個字母，又跟英語的有點像，怕他們搞混，所以我幫他們帶完（K1）我就下來。」（20180727 訪 C1）

「臺灣都是學繁體然後注音，可能到這邊會比較難銜接上，當時我會覺得說，我甚至沒有能力去教我的孩子，因為說不定他們懂的筆劃都比剛來的我還多，我現在這些基本筆劃都是我來這邊才學的，一個一個重新去讀、去寫、去背。」

我剛去的時候，孩子要看著圖卡寫太陽、月亮，他們是可以寫得出來不用我的幫忙，然後我就覺得很有壓力，就是很厲害的孩子就真的很厲害，可是需要幫忙的，我覺得我沒有能力去幫他們，因為我自己也沒辦法。」(20180727 訪 C1)

然而，從 A3 老師的描述中，發現並非所有學校都必須教授漢語拼音，該園所認為漢語拼音與英語發音都同樣為 26 個英語字母所組成，因此會使幼兒產生矛盾與混亂，所以僅教授英語發音，而不教漢語拼音。由此可知，多數學校進行的華語（漢語拼音）、英語（英語發音）的雙語教學，對孩子們莫不是一項困難的課程呢！

「我們學校沒有教漢語拼音，然後我有問過學校，因為他們怕說因為漢語拼音看起來像是英語字，因為他們大班會教英語發音，他還是會搞混，所以就沒有，因為新加坡政府也是鼓勵說幼稚園的時候不要教漢語拼音，等到小學在教，就像臺灣說不要教注音符號，可是托兒所還是在教。」(20180723 訪 A3)

## (二) 語言落差形成的挑戰

除課程中帶來的困難外，「語言」問題也無可避免地成為多數受訪者教學上需克服的難關，英語為新加坡的第一語言，在任教園所甚至生活環境中，時刻都需要使用到英語，如同 A4 老師所言，英語能力是校長在進行人事調動上很重要的依據，因為並非所有的華語老師都能夠用英語對話、溝通，英語老師也不見得都能夠聽得懂華語，所以英語能力往往成為融入新加坡社會的重要技能。

「我的搭檔他是完全不會講華語的，一開始校長只有問我一句：你會講英語對嗎？我就說會啊，他就說那你就跟他（搭檔），我就想說為什麼要問這些，我後來才知道問題大了，我遇到的是一個不會講華語的，那我就要適應啊，因為你在生活上會講英語、出去會點餐，不代表你在跟他討論幼教的東西的時候就可以，你說那我今天要做什麼大肌肉、小肌肉的東西，這個專有名詞就很難去講，所以那個也是我要去適應的困難點。」(20180723 訪 A4)

「最難的就是課室（班級）管理，有時候我讓他們坐下來，讓他們聽我講話，但我搭檔一講話，他們全部都瘋了，我跟我搭檔看起來是蠻和睦的，但是他有時候會直接打斷我的課程（前提是該搭檔不會講華語），他會直接把我打斷，然後就跟小朋友講話，就是如果有另一個人不懂你在講什麼的時候，會有這種溝通情形發生。」（20180718 訪 C4）

當一名講華語的海外移工遇見只會講英語的搭檔，可想而知磨合的過程將產生許多火花，如同 C4 老師所經歷。當她在上課時，因為搭檔聽不懂她上課的內容，因此經常會發生使課程中斷的事件。另外，正因為新加坡以英語為主要溝通語言，不論是政府機關、私人企業亦或路邊小販都是使用英語進行對話，因此，在幼兒園中多數的正式文件或重大活動通常會由英語老師為主要聯繫對象，也因此種無法避免的身分差序，使跨國臺籍華語教師的基準點，自然而然與英語教師有落差，對此，多數受訪者下意識合理化此現象，但也表示即便具有紮實且豐富的專業知能，卻無法以此撫平先天劣勢所構成的差序問題。

「這裡一些文件，比如說要交給政府機構的東西，像我之前辦了一個淨灘的活動，那淨灘你不是自己去海灘開始撿就好，我要先寫一篇 E-mail 寄去他們的環境管理局，那我那時候不懂我就寫華語去，回來是一個印度人回的，他看那個信就看不懂，然後又打電話來，我就用我的破英語跟他講，那下一次可能這個就要找英語老師，因為英語是他們這邊的第一語言，以行政來說政府機構還是英語為主，所以就會變成是英語老師要去幫忙這一塊。」（20180723 訪 A4）

「這邊的狀況是臺灣來的老師普遍弱點都是英語，所以譬如你的家長或學校寄一些英語信，任何需要跟家長對談英語方面，華語老師都會相對比較弱，這邊辦活動也主要傾向英語老師處理這些事，可是對於我來說我不覺得是困難，因為很輕鬆，你不用做，你只需要提供意見。」（20180726 訪 C3）

「他們學的、溝通主要是英語，他們都跟很會英語的人溝通，然後發出去的任何紙張都是英語的，如果真的有華語老師的英語程度很差的話，像我搭檔去年的搭檔（華語老師），他就不會英語，然後他完全不管，都是我搭檔（英語老師）在處理事務，所以家長也習慣英語老師在做這些事情。」(20180718 訪 C2)

A4 老師、C2 老師與 C3 老師皆觀察到此現象的產生，但以此來看，幼兒園內多數的重要事項都將由英語老師負責，例如重大活動的舉辦、與家長的對談，甚至任何需要使用到英語的都將自動被歸類為英語老師的責任範圍，也因此在工作事項分配與社會聲望部分則可能產生一定的落差，如同 C2 老師與 C4 老師訪談中所提及，有些不會講華語的家長並不一定能同理身為外籍身分的華語教師，甚至認為你既然要來新加坡工作，那英語應該是最基本需要具備的能力。

「我有個同事是剛來的臺灣人，他的英語還不是很流利，有一個馬來的家長跟他講話，然後他就聽不懂，他就覺得你們是不是都不會講英語？為什麼要來新加坡？那個媽媽竟然這樣跟我講，我說他可能剛來對英語還不太熟悉，然後他就白眼，說來這裡不就都要會講英語，不會講英語要怎麼在這裡生存？然後就有點，你覺得他在看不起的那種感覺，然後我覺得我同事很可憐，他離鄉背景來這裡壓力很大，那媽媽還...就是...用那種態度面對。」(20180718 訪 C2)

「有一個印度媽媽跟我講英語，他來學校我去開門，他講什麼你聽不懂，你轉身大家都在忙，你也只能硬著頭皮跟他講英語，然後這時候我現在的搭檔走過我後面，他眼神直接飄到我搭檔那邊，就說我可以跟英語老師講話嗎？他們有什麼事情也都是直接找英語老師，總之...英語老師會多一點尊重跟信任，因為英語老師負責比較多科目。」(20180718 訪 C4)

從上述案例中，發現臺籍華語教師在語言能力上的受挫與無奈，當對話無法進行的同時，許多幼兒的問題行為、發生的事件，甚至雙方的幼教知識交流等都無法順利進行，此時，即便教師具有許多個人想法、專業知能等，也因彼此溝通

橋樑的斷裂而無法對話。除家長、同事外，不具備英語能力的華語教師在帶領班級進行活動時更為困難，如同 D1 老師剛入新加坡幼兒園的那段時間，當班級最需要老師的時候，老師卻因為語言障礙而無法聽懂孩子所說，新加坡多數的孩子華語程度也普遍偏低，因此讓 D1 老師的自我認同受到威脅並備感沮喪。

「我一去的時候那個班的英語老師他要升遷了，升副校長，所以他幾乎沒有在班級裡面，然後給我 Hold 這一整個班級，然後壓力很大啊，因為孩子還只是小班，我英語又很爛，所以他們講什麼我都聽不懂，又會臭玲呆（娃娃音），然後剛進去又要跟孩子互動、又要去管秩序、又要去建立他的秩序，所以那段時間會有點難熬吧！所以我覺得最重點最重點的就是語言吧，因為你要跟孩子溝通，你跟同事之間又要用英語溝通，然後我又不聽懂，所以就要去請其他老師翻譯，就很挫折啊，就會覺得我的英語怎麼這麼爛，還需要其他老師來翻譯。」(20180908 訪 D1)

「家長來自四面八方，你們的家長不會只是臺灣人，不會只是會講華語的人，你可能也會遇到日本小孩、日本媽媽，那小孩是不會講英語，不會講華語，他就只會日文，就剛好他們家過來這裡。然後也有那種只講英語的，他很好笑，他就講說我是英語人，不是華語的，意思就是說我只會講英語，我不會講華語，你講華語他就要生氣，但現在也是講到嚇嚇叫(很厲害)。」(20180723 訪 A4)

當 D1 老師極力透過其他老師進行翻譯，以期望班級能盡早學習在園所中一切事物的同時，A4 老師的班級卻來了只會講日文的孩子，以及聽到華語就會生氣的孩子，然由多位受訪者訪談資料得以發現，雖然語言為融入當地社會與職場最直接且強烈的因素，但正因為自己身處在此環境下，所以跨國移工們皆能經由長短不一的適應期，來克服與英語不熟識的情況，而 A4 老師的經歷也在描述新加坡社會的族群多樣性與包容性。



### 第三節 從他國返鄉後的職場挑戰

在探討臺籍移動教師在跨越國界需克服何種困難的同時，在新加坡工作 2 年 8 個月的 D2 老師卻提到，回臺灣後的幼教生涯也同樣要面對全新的挑戰，本章最初已討論過新加坡與臺灣在教師工作內容與協助人員增加等議題，因此本節將不再重複討論，除此之外，D2 老師在訪談過程中使用了非常平靜但卻無比堅定的語氣告訴我：「我在這邊（臺灣）一定要準時上下班」，雖然 D2 老師回到臺灣僅 1 個月的時間，所許下的誓言也無法預測出未來是否持續保持，但如此說法也顯現其對臺灣加班風氣、動用私人時間處理公務等不願屈服的態度。

「其實我還有一個後來想養成的習慣，我在這邊（臺灣）一定要準時上下班，因為我在那邊（新加坡）真的是時間到，老師 5 點了你可以回家了不要再聊了，在這邊一樣保持時間到我就走，像上次老師還說要帶幼生基本資料回家要 Key 檔什麼的，我說可是我等一下要出去，我有一點沒辦法帶回去做，他說那你明天中午再來做，我覺得我當然是中午再來 Key 檔，中午是我的上班時間，我幹嘛回家用我自己的時間做。」（20180912 訪 D2）

D2 老師盡量保持不受社會左右自我想法外，同時卻對臺灣私立幼教現場對家長的服務取向感到無所適從，在服從家長與秉持自我專業立場兩者間不斷拉扯，如同下列所提的種種事件，都令 D2 老師感到心力交瘁，從訪談過程中，激昂的憤怒情緒不斷擴張，但同時也因現實所迫而必須低頭，最後則以一貫的無可奈何作為收場。

「餵藥也是，家長不知道在想什麼，你的小孩一天在學校 8 小時最多 9 小時，你要他吃三次藥，他就說沒關係你幫我分三次就好了，盡量 3 到 4 個小時之後再餵，請問我要怎麼餵？我覺得小孩很可憐，時間還沒到他就要吃藥，你沒有餵的話，他會說妳怎麼沒幫我餵藥。我們之前在新加坡的作法是麻煩你第一餐在家裡先餵，我這樣才有辦法在中午餵，你是他的家長你也有責任要餵藥，不是全部交給我，我覺得學校也不會支持老師，很奇葩。」（20180912 訪 D2）

「然後有兩罐藥水，餵藥單上面就只有寫藥水 3C.C.，請問是兩罐都 3C.C.還是其中一罐？還有餵藥跟你說 2.5C.C.就算了，請問杯子呢？沒有杯子我要怎麼餵？我跟其他老師說我在新加坡的作法是，當天如果沒有給我量具，我沒有辦法幫你的小孩餵，家長沒有第二句話，家長會覺得自己的問題，但是在這邊（臺灣）還要用別人的杯子幫他餵一下。」（20180912 訪 D2）

「餵藥」是幾乎所有幼兒園老師都必須接觸到，並且非常重要的事情，但從 D2 老師的描述中，得以看見許多家長僅把「老師」視為一名服務業者，當家長表明在學校必須達到三次的餵藥次數時，即使老師認為時間間隔過於短暫，但仍需拋開那一點所謂的道德堅持，依照家長的指示進行，即便要求具爭議性，例如藥水用量表達不明確、餵藥工具不夠齊全等，學校也盡量以家長為主來行事，D2 老師也因此將他在新加坡的作法提出與比較，因而看見家長與園所對於專業及老師角色的不同看法。而此種不對等的服務關係似乎已深植家長腦海中，當孩子說自己的安撫巾<sup>9</sup>放在學校時，家長會立刻打電話給老師進行確認，不論是在上班期間亦或下班後的私人時間，而此行為似乎已造成 D2 老師認知上的衝突。

「學校太寵家長，臺灣很多都這樣，不知道學校在照顧小孩還是服務家長，我覺得私立都差不多，越來越有這種風氣，例如 Line 群組，有一次我回家突然看到 Line 有人打電話來，有點眼熟但又說不出他是誰，接起來小孩的媽：老師我的小孩安撫巾是不是放在學校沒有帶回家？我記得他小孩自己說要放學校，家長問小孩也是說在學校，我就覺得沒有必要啊，他只是很奇異說我小孩的安撫巾你有沒有幫我收好，或是東西在哪裡你知道嗎？」（20180912 訪 D2）

「我覺得我們老師好累，像我們學校（回臺後的任教園所），他們有個奇怪的規定是說上班的時候不能滑手機，請問一下每個家長都在傳 Line，那等一下家長說，有啊，我剛剛傳 Line 跟你說小孩要吃藥啊，小孩要吃什麼啊，學校又不給我看手機，所以我要怎麼辦？」（20180912 訪 D2）

<sup>9</sup> 安撫巾是一種特殊的布料，在孩子出生之後將安撫巾隨時放在孩子的身邊，以便將來能更好的安撫孩子的情緒。

「我們學校（新加坡）禁止給家長私人的聯絡方式，你有問題麻煩直接打來學校，老師一定在因為那是上班時間，你也只能在上班時間找老師，因為下班時間老師下班了不好意思，如果要在下班時間連絡老師，我給你 E-mail，老師三天內回覆你，我覺得我們校長講得很有道理，你要找老師就是在上班時間，上班時間老師一定在學校，打電話來學校一定找得到老師。」(20180912 訪 D2)

為此，D2 老師也特地跟我說明在新加坡類似事件的處理方式，顯現出兩國對於工作定位的極大差異，先前也曾提及，新加坡是一個非常注重個人私領域空間的國家，因此，即便再重大的事情，家長都僅能以 E-mail 聯繫老師，反觀臺灣，卻是連孩子安撫巾是否放於學校都將打擾到老師的私人時間，為此 D2 老師備感困惑，但卻無法改變現今已然被寵壞的家長的思維。

從 D2 老師在訪談過程中，不斷以臺灣相比新加坡的情況來看，就發現 D2 老師其實內心是更喜愛新加坡的幼教環境，時常會以：「我們在新加坡時……」作為闡述在臺灣所發生事件的對比句，藉此可感受到 D2 老師對自己曾經是新加坡老師產生的優越感。

#### 第四節 社會建構出的專業形象

上節的描述中，得以看見新加坡與臺灣兩國對「老師」一職的看法及對待方式都有文化上的落差，本節主要了解在新加坡現階段對教師的社會期望與形象為何，然從 A1 老師、B1 老師與 D3 老師等受訪者的描述中，清楚看見身為幼教老師，家長會給予絕對的尊重與信任，並且獲得如醫生般的聲望。在臺灣僅是「把屎把尿」的職業，卻在新加坡獲得社會大眾的認可與敬重，如 D3 老師所言，即便許多家長都是高社經地位的人，但自己仍可以運用自己的幼教專業獲得對方的尊重。

「我覺得這裡的家長對老師的態度，他就真的是在對醫生這樣，他就會比較相信老師專業，比較尊敬，就好像我們有家長面談的時間，爸媽好像醫生看診這樣，就會尋求專業的意見，然後會把我們的建議在家裡試著嘗試一下。在臺灣家長可能會跟你很好，但是不會把你當專業，都是自己上網查一查，可能還會跟你說，那老師你可以這樣試試看。」(20180716 訪 A1)

「我覺得在新加坡的政府這裡，家長他們都會相信，幼教的老師都是有專業的領域在，就不會像臺灣的說，你們不就只是會把屎把尿跟玩嗎？你有什麼用，你就是幫我敦促好他也沒有好好吃飯，老師他不會穿褲子，你就要幫他穿褲子，但是他們不懂我們後面的專業是什麼，但是這裡的家長跟政府會覺得說老師是有一定的專業在，所以你要相信他們的專業，會去挺老師、尊重老師。」(20180727 訪 B1)

「因為我是在理工學院，我的家長很多都是教授、講師，甚至我有家長是 Subway 簽支票的管理者（意指該家長為 Subway 的高階管理者）、銀行的副總裁。我發現在新加坡高社經地位的家長不會像臺灣，我就是高社經地位我的眼睛就是長在頭頂上，我就是可以指使你，我就是比你厲害、優越，沒有，他們態度真的非常的好。」(20180914 訪 D3)

臺灣多數的幼教工作者即使面對家長的質疑、園所的不支持，仍然咬緊牙關努力堅持在現有的位置上，如同 B1 老師所言，即便受到傷害，他們也不敢怒、不敢怨，只為留住飯碗，但在新加坡，老師被視為具有專業的群體，社會給予尊重且互為對等的關係。

「就他們（新加坡人）的認知是要尊重老師的，老師是有專業在的，而不是只是陪你孩子玩的大玩偶，所以我覺得來到這裡工作，當老師是真的有被尊重，但是以前我在那裡（臺灣）工作，就我之前的幼兒園，我沒有跟家長接觸，但我看著那個老師、同事甚至老闆，就是你會覺得為什麼要做的這麼辛苦，他們會一直抱怨，但是他們也不敢喊，他們會怕沒有了這個飯碗，就會沒有人要他們，臺灣有很多老師都是做到老這樣。」(20180727 訪 B1)

但 A2 老師來到新加坡後，卻發現家長與老師雙方皆相輔相成的為孩子著想，當老師的做法與家長有出入時，家長願意全然的相信老師並認同其專業，因為家長知道，他們的共同目的就是讓孩子變得更好。

「主要是父母的態度啦！因為其實同樣在臺灣跟在這裡一樣的教法，可是為什麼感覺臺灣就是比較難教，就是來自於他的父母啊，他的父母就是覺得這沒必要啊，就覺得老師你那套不管用什麼的，家長的態度很重要，這邊(新加坡)的家長就是喔，老師講得有道理，我可以試著配合，然後讓我的孩子變得更好，因為我們主要的目的就是讓孩子變得更好。」(20180727 訪 A2)

「我覺得新加坡比起臺灣，這邊校長、老師的想法就是，家長也是需要教育的，這裡的家長也是比較高知識份子，所以比較多會尊重老師，老師講什麼可能就會協助一下，就是平等的對待，臺灣現在很多家長就覺得大不了我轉學嘛，如果這裡服務不好我轉學，好像老師是一個服務業，而不是教職的行業，就是幼教老師比起哪些國小老師、國中老師地位更低。」(20180727 訪 A2)

這樣的信任讓 A2 老師感受到自己不再是以往的服務業性質，而是真正具有教職的感受。如她所言：「臺灣老師就是處於一個弱勢，在新加坡則屬於相互尊重且彼此對等的情況」；以及上節 D2 老師所認為，臺灣老師就如客服人員般需全天候處理家長所提出的問題，甚至滿足其不合理的要求，反觀新加坡，家長僅能於上班時間聯絡老師，並且老師能拒絕甚至教育家長較合適的作法，不同於臺灣多數僅為自我著想的家長，新加坡的互相尊重似乎更能使雙方溝通更為順暢。

## 第五節 小結

本章主要討論新加坡臺籍華語教師就業職場中，各種差序問題對自我認同與集體認同的影響。研究發現受訪者在面對臺灣及新加坡不同文化與風俗民情時，會因為自身的專業技能較紮實，因此時常感到在工作中的自我認同感節節攀升；但也因兩國間的字體書寫方式與語言溝通模式不同，而使他們感到自己並非以舒

適的姿態存在於該群體中，形成自我工作中的認同感逐漸消逝。另外，新加坡幼教環境對老師的尊重與支持，使臺籍華語教師提升在工作中的滿意度與幸福感，進而增強自我對集體的認同，並且順利融入該群；但華語教師在語言表達先天條件不足的挑戰，卻也時時提醒部分受訪者，自己並不屬於這個社會，如果連順利與他人溝通都無法達成，那又如何能夠成為這裡的一份子。

### (一) 幼教工作中的自我認同感

臺籍華語教師在對工作中的許多事件的眼光，將顯示出自己其實對自我專業有著高度的認同感，如同 A1 老師一進入學校後，即感到臺灣與新加坡強烈的教學落差，認為自己不論是在臺灣還是新加坡，所任教的幼兒園都是當地較為開放的園所，但新加坡的幼教環境卻如同臺灣十幾年前的教學模式；A3 老師、A4 老師也認為新加坡的幼教模式較為空洞，雖為主題、方案，但多數園所都可能為教師先設計好，再引導幼兒進行的型態，教學因而變的粗淺、無法深入；甚至連 D3 老師在對某些以自訂教材做教學的園所，皆對教材的適切性抱懷疑態度，認為多數教材過於簡單，自己只要看過即可進行教學，不須花過多時間備課。

然園所以自編教材作為教學內容的模式，雖令 D3 老師感到輕鬆且不需花費時間，但在不同機構任教的 A3 老師、C4 老師卻認為，新加坡多數的幼兒園自編教材其實並不符合幼兒年齡層的發展，例如 18 個月的孩子連說話都無法表達清楚，就必須拿筆寫作業紙，或要求幼兒階段的孩子，書寫出「蟑螂」、「螳螂」等艱深的字詞，種種不符合自身專業的課程，令 A3 老師及 C4 老師皆在工作中感到無能為力，進而自我專業感與認同產生障礙，明明現在所做、所教的課程，與自己所學有很大的落差，但卻仍須依規定進行。

除教材適切性外，與臺籍華語教師較為相關的則是對字體運用上的挑戰，臺灣所使用的字體為繁體中文，但新加坡地區所書且的為簡體中文，因此，許多受訪者在剛到新加坡時皆有很大的適應問題，如同 A1 老師在進行中文字教學時，書寫出自己時常在臺灣寫的簡體字，但其他老師卻指出這並非簡體字，因而造成

A1 老師許多衝擊；另外，B1 老師與 C1 老師也認為新加坡所使用的漢語拼音及簡體字對臺灣老師而言具有一定的困難度，甚至 C1 老師會認為，自己似乎沒有能力去教自己的孩子，當孩子需要協助時，自己卻幫不上忙。

另外，社會對「教師」的眼光，也將提升臺籍華語教師的在工作上的自我認同感，多數受訪者皆提到，新加坡的社會對老師是抱持非常尊重且認同其專業的態度，如 A1 老師與 B1 老師認為自己就像是被醫生一樣尊敬與尋求建議；D3 老師也體會到，即便所面對的家長都是高社經地位的群體，但面對老師時仍抱持謙遜的態度與自己溝通，而相較於此的現象，A2 老師也同時指出臺灣老師為較弱勢的一群，在新加坡堅信家長是需要被教育的，但在臺灣，某些時候家長反而會回過頭來教育老師。

## （二）幼教工作中的集體認同感

臺籍華語教師在新加坡除對內在的自我認同感產生變化外，也因為進入文化背景具有落差的社會，而產身許多身分上的差序，新加坡的幼兒園職務規劃與臺灣幼教現場不同，臺灣幼兒園中，老師除課程的教學外，仍須同時進行教室清潔、廁所打掃、教具消毒，有時甚至有公共空間整理的分配等。但多數受訪者指出，新加坡的教師僅需進行較學上的事務，也就是說，老師在學校中除了面對孩子，所接觸到的就僅剩課程，如同 A2 老師與 A4 老師所言，自己來到新加坡，真的是成為一名教師，學校絕對有足夠的人手去處理除了教學外的事務，例如上課時孩子要上廁所，會有阿姨協助帶領；下課時間洗教具、清潔教室與打掃廁所等也由阿姨負責，相對降低教師的工作量；A1 老師與 B1 老師也認為，新加坡的勞動條件相較臺灣好很多，在新加坡就會感覺身為教師的自己受到尊重。正因如此，許多臺籍華語教師在來到新加坡後，會因為園所制度上的不同，而感到自己的社會地位被提升，進而產生自我的集體認同感。

行政制度與人員聘用對老師對自我工作的態度與時間分配也有很大影響，C2 老師訪談中提到，雖然面對教學時，工作量並沒有明顯的落差，但因新加坡

幼兒園會在正常上班時間，給予老師相當的時間去處理自己的教學事務或紙本報告，並不需要老師利用下班時間處理文書資料，或許是新加坡的幼兒園教師比起臺灣減少許多清潔打掃的工作，因而多出可以運用的自由時段，然這一轉換卻讓 C2 老師覺得似乎在新加坡多待幾年的時間也並非壞事，工作內容良好，上班對自己而言也非常輕鬆，並且下班後的時間只屬於自己，不屬於工作。

除規章制度的不同外，另一層面對臺籍華語教師無法忽視的即是語言上的不同，臺灣在溝通時所使用的是中文，但新加坡的第一語言為英語，因此，許多時候華語教師與英語教師所被分配的到工作會有差異，如同 A4 老師、C2 老師與 C3 老師所言，臺灣老師到新加坡普遍的弱點都是英語，而學校方面、家長方面卻多以英語信件進行書寫，甚至連園所主辦活動時，也會以英語老師為主，因為有時可能會有需要交給政府機關的文件，此時，華語老師的英語能力則造成許多交流來往上的問題。因此，多數的幼兒園所都是以英語老師為主要活動負責人。然此背景所形成的分群現象，或許也是身為外籍老師無可避免的事情，但對家長而言，並不一定會全盤接受外籍老師英語能力不佳的事實，就像 C2 老師與 C4 老師的舉例，許多家長會因為華語教師的英語不好，而家長又並非都會講中文，因此，多數受訪者會面臨被家長忽視的現象，甚至被質疑為何英語不好仍要到新加坡工作等，此時，臺籍華語教師因為自身條件的不足而無法融入該群體，甚至是被排除在外的一群。

在幼教場域中，臺籍華語教師仍會因為語言使用、字體書寫等，而造成不同的差序事件。然不同於前一章生活層面針對「差序格局」所進行的討論，在工作職場裡，較常看見的是「團體格局」的社會關係，費孝通（1991）描述「團體格局」就如同一網柴，在這個集體中每個人都是同等的存在，並不會因為彼此之間的親疏遠近而產生有失公平的事件。在新加坡幼兒園中也一樣，老師就是老師，並不會因為妳來自不同的國家而有差別對待，正因此臺籍的華語教師才能用自身



所學的幼教專業來進行對話，而多數的受訪者也因為有過去大學四年的培養，所以能在幼教發展較落後的新加坡佔有一席之地。

另外，專業知能上的條件，也讓臺籍華語教師產生在臺灣未曾感受到的優越感，在臺灣，即便已修習完大學四年的專業課程，但畢業後仍是一名教保員，在整個教育體制以及幼教現場中，自己依然屬於較低階的群體，即便專業技巧如何高杆，不論課程教學與活動如何深入，自己總歸是列於教師之下的位置，因此在福利制度與薪資待遇上都有所落差，吳介民（2000）所提出的「身分差序」則可充分展現教保員在臺灣幼教體制中，因為政策制度而形成身分不同，所以兩者產生差別化的處境。在新加坡幼兒園中，以「身分」做區隔的較多為教師與打掃阿姨之間的討論，每個身分有明確的工作事項、工作規範以及與職稱相符合的薪資待遇。

反觀臺灣，幼教老師的工作事項不僅僅是教學，仍需進行打掃、消毒等與幼兒、與教室相關的一切事務，另外，職責分配不清的尚有教師和教保員間的工作事項，國家政策中，給予雙方兩套制度、兩套薪水，就連適用的法源皆不相同，但在幼兒園所內兩者所做的工作內容卻大同小異，而此身分差序無關乎幼教工作者專業、態度等，實際上的行動表現，而是僅以「教師」、「教保員」的職稱，而將兩者分級化，因此產生同工不同酬的抗議聲音，進而影響教保員留在臺灣幼教行業的意願，漸漸也就形成流浪教師增多、幼教人才出走的情況。

然從上述內容中，可以發現，臺籍華語教師所面臨到的新加坡社會制度，可以從園所的管理規章、課程教學以及語言使用等鉅觀的角度來解釋，而這些畫面並非因為臺籍華語教師的到來才產生，而是因新加坡現行的制度、文化等結構構成的現象。會因為臺籍教師的到來而出現的現象，較多可能在與人相關的微觀行動上，是移動教師直接面臨的社會關係，例如園所與家長給予臺籍華語教師的尊重與信任；又或是因臺籍教師紮實的幼教專業知能，備感威脅的同事間關係等。

## 第柒章 海外移工面臨的新加坡政策與制度規章

本研究所談及的國家政策與幼教制度，主要以 12 位研究對象所接觸到的面向進行討論，從訪談內容中，得以歸類出以下幾種類別，而本章則從跨國工作者最直接相關的工作准證、幼教行業中的薪資待遇、異國文化下對工作的重視程度，與離職制度等層面分別進行探究與說明。

### 第一節 我是專業人才還是勞工<sup>10</sup>？

對跨國移工而言，工作准證等同於留在當地長期居住的通行證，因此，多數受訪者對准證類別、資格或限制等皆有部分的了解，通常臺灣老師前往新加坡成為華語教師以 S Pass (SP) 及 Work Permit (WP) (詳細內容參閱表 2-2) 兩類，但近年來多數的華語教師皆已領取 WP 工作准證為主，對此，A1 老師認為該現象為新加坡政府為維護當地居民就業機會，因此以提高基本薪資減少該類別的申請人數模式來達成目的。

「因為我們是一個勞工的身份來的，所以他們有起薪的問題，我們那時候 (2007 年) 申請的是 S Pass，可是 S Pass 他的基本薪水調高了，調成 2300 還是 2400，所以你那時候有看到我的薪水 S Pass 的起薪是 1800，那調高就是他不要讓你請這麼多 S Pass 的人，他要你聘用新加坡人，所以他就把底薪調高，他就會強迫雇主去聘用本土人士，而不是外籍人士專業，因為你聘請外面的勞工就代表你本地的人會失業，所以他就調高了基本薪水所以你拿 WP，他的起薪就比較低，看業主給你多少就是多少，所以如果你的雇主要幫你申請 S pass 的話，他就要有這樣的薪水。」(20180716 訪 A1)

以此方式的確有效降低擁有 SP 工作准證的人數，但卻因為 SP 與 WP 的內涵及工作類型的區別，讓 C2 老師自然而然感知到專業遭受貶低與社會眼光的差

<sup>10</sup> 「勞工」一詞為指稱所有受雇於他人的工作者，不論何種階級皆是受雇者、專業者，因此都以勞工稱之。而本節名稱的勞工則是與專業人才做呼應，所代表的是無專業性的受雇者。

異，使自己感受到與女傭職業畫上等號，因此，C2 老師期望在第一次的 2 年工作證到期後，能向星國政府申請更高一階的 SP 工作准證，但 A1 老師認為申請 SP 工作准證或許在以往並非難題，但在現階段卻有許多限制。

「我現在還是 WP 的工作證，但是我如果二簽的話我想要跟他要 SP 的工作證，因為你看在這邊女傭也是拿 WP，老師也是拿 WP，那你跟女傭有什麼差別？而且生活上也有很多不方便的地方，如果你要去手機簽約或是要去銀行開戶的話，WP 是不可以的，一定要 SP 才可以，他們會覺得你社會階級太低了。」(20180718 訪 C2)

「如果你要申請永久居民在這邊要繳稅 3 年以上，然後他要薪資證明、繳稅紀錄，還有就是你的學歷，他其實考慮很多，因為新加坡沒有太多本土的人，所以他必須要靠外來人口去增加他的人口，然後你要申請永久居民，這表示你有可能下一個申請的是公民，所以他先過濾，就表示說我們這個行業(幼教師)那時候(10 年前)是很缺，因為剛開始嘛，所以他每年都有固定的比率，也是要政府那時候有沒有缺什麼樣的人才。」(20180716 訪 A1)

雖然多數海外移工都有向上申請工作准證的期許，但 A1 老師卻點出現階段申請 SP 工作證的困難與種種要求，並提到新加坡政府除提高永久居民 (PR) 的專業程度，更希望藉由申請 SP 與 PR 補足某領域專業人才不足的現況，以提升國家各產業的發展。雖然 SP 與 WP 兩者僅為一階的差距，但 SP 的類別準則中明確說明該准證的申請者必須具有外國中級技術水準，並且應有某專業的學習技術認證方可申請，而 WP 的准證為外國低水準的申請類別，但由 D2 老師的描述中，得以發現「幼兒園教師」並非不具專業程度的群體，新加坡對於教師此職業具有認證的程序；另外，幾乎臺灣本科畢業的幼教老師階為較高的 L2 等級，但在工作准證申請程序中，多數的新加坡幼兒園卻階為臺灣籍華語教師申請 WP 的低階工作證，因此使研究者不禁懷疑，在新加坡身為幼教老師的臺籍教師是否僅能游移在專業與非專業間的灰色地帶。

「因為他們的教師證有兩個等級，一個是 L1，一個是 L2，L1 就是一般的，L2 就是你有經過專科的訓練，你的大學是在這個科系畢業，可以教到大班的等級，L1 可能就只能教那種小小班、幼幼班，B 園所是全部的老師都必須要是 L2，你如果只有 L1，不好意思你進不來，那臺灣基本上只要大學這個科系畢業的都是 L2。」(20180912 訪 D2)

在新加坡同樣擁有 L2 教師資格的 D3 老師，回到臺灣後卻因為沒有教師證（因未修幼教學程）造成的薪資落差而感到不可思議，為此想進一步考取教師證的她，卻又因在臺灣沒有工作經驗而寸步難行。

「你在幼兒園裡面你有教師證的薪資，還有教育部補助的那筆錢落差很多，我才想說臺灣怎麼還有分你有沒有教師證，而且教師證在我現在的公司還蠻重要的，我就想說好吧那既然這樣子我就去讀啊。可是我發現另外一個問題，他說你必須要有在臺灣 2 年的工作經驗你才可以去報考幼教學程在職專班，我說那我有在國外 4 年的經驗可不可以，他還是不承認啊，法規規定一定要是國內立案的公私立幼兒園，但是我不懂有差嗎？而且你在國外待的這個學校是在國際被認證的學校，他可以幫我提供證明，臺灣還是不承認，所以我就覺得還蠻驚訝，我在新加坡拿到是 L2 欸，我每一個年齡都可以教耶，那一張等同於我新加坡教師證的證明，我有持有這張國際的證明，可是在臺灣我卻因為法規的限制不能使用。」(20180914 訪 D3)

D3 老師在講述這段回臺後的經歷時，可以從話語間聽出許多的無奈與詫異，在新加坡領有 L2 教師資格，且所服務的學校為新加坡公立幼兒園中較為高級的園所形態，甚至在 4 年的努力下已成為具有帶領新手老師資格的高級華語老師（訪談過程中提及），但回到臺灣後的她，卻因為沒有教師證、沒有本國工作經歷而被視為制度當中不夠資格的一群。

## 第二節 在異國他鄉沒有生病的本錢

不論是從外國人眼光亦或臺灣出走的移動者的角度而言，臺灣最令人稱羨的莫過於全民健保的醫療制度，在臺灣健保制度的完善體系中，人們對於醫療的想法或許已漸漸成為常態性、例行性公事，如同 A1 老師與 A4 老師皆提到，對臺灣的醫療制度已是依賴性的存在，不論是固定回國看牙醫，亦或發生問題後選擇回家治療等，皆是醫療保健制度帶給人民的極大資源。

「臺灣的健保很好，這裡所有的醫療都是自費，所以在臺灣我們就會說臺灣健保怎樣怎樣的，但是當你出來之後再回去，就會覺得說臺灣真好，尤其是看牙醫，每年回去都是固定會看牙醫，所以才要老實在臺灣。」(20180716 訪 A1)

「在這邊工作來最大的差別，就是你如果生了一場大病，你就會很煎熬，你就像我同事最近他就牙痛，他就想我到底要回家做根管治療，還是要在這裡治療，回家做平常有健保什麼的 150 (台幣) 可以搞定，在這裡 600、700 新幣，因為醫療方面你人健康沒事還好，你如果有事情就真的是蠻煎熬的，因為機票錢本身也是不小一筆，400、500 塊 (新幣)。」(20180723 訪 A4)

A4 老師同事的擔憂或許也是所有跨國工作者的擔心，兩國間的就醫負擔差距過大，造成海外移工不敢輕易進行治療，畢竟 150 的台幣與 600、700 新幣 (約 15,000 台幣) 的差別，著實需要多一份思考與顧慮。

## 第三節 為自我價值爭取權利

從第肆章談論幼教工作者出走因素中得以發現，有一大部分都以取得更高的薪資為目的進行移動，而在新加坡的幼教環境中，老師們變得重視自我在工作中的價值展現，並且此展現通常由薪資漲幅中得以看見，如同 D3 老師經歷，4 年的工作年資，她已從約 5 萬台幣增長至 6 萬台幣，而此現象在臺灣幼教行業中並不容易達成，甚至像 D3 老師、A1 老師、C2 老師所說，薪水調漲需端看園所標

準，根本不敢與老闆爭取自己應得的薪資，甚至部分幼教從業人員已視不漲薪為正常現象。

「其實講白一點臺灣幼教的薪資待遇真的非常的低，新加坡很敢給，你只要願意為我付出我就敢給你錢，所以我的薪水從 2300 新幣（約 5 萬台幣），到現在 4 年我離開之前我領了 2700（約 6 萬台幣），很多耶！我幾乎每一年都在調整我的薪資，而且是漲幅非常的大，那在臺灣沒有啊，你一年漲幅才幾百塊錢台幣，有時候可能還不一定會漲，他可能還告訴你景氣不好，我可能要維持水平師資降你的薪資，這是件非常可怕的事情，所以我就算好如果真的沒辦法，那不然我就自己當保母。」（20190914 訪 D3）

「在幼教這個環境，你敢不敢去跟老闆爭取你的薪水，如果以一個在臺灣工作的老師來說，如果在臺灣根本就不敢去找老闆談我的薪水，就老闆一開始見面給我多少薪水，我就只能默默的接受，今年沒有調薪水應該的，我生病請假不可以，要拿年假來扣，如果我請病假我就沒有全勤獎金。在這裡來說是不合理的，病假是我的權利，所以我覺得整個體制啦，可是這個很難拉，就是政治影響了整個經濟，我們也沒有辦法。」（20180716 訪 A1）

「這邊真的是照給，不給你可以去告，我給你看我的薪資單，最有關於我們的是這個啊.....還有像我們拿這種工作准證，回臺灣他會幫我們買機票，政府好像有規定，還有錢啊，如果你錢少一分一毫，馬上可以去要，我就有遇過我薪水少，他們就是真的，做多少給你多少，公事公辦。」（20180718 訪 C2）

「我覺得是政治面影響了經濟面，很多人跟我說為什麼不回去臺灣，可是真的很難回得去，沒有辦法政治搞垮了一切，就像臺灣的幼教老師沒有調薪的，你的薪水是怎麼調？100、200、300、400、500、600，換算成新幣就 20 塊、30 塊。但是這裡（新加坡）的人他會問你薪水調多少？什麼？20 塊？老闆調 20 塊他是瞧不起你，要你走的意思。所以呢這邊的調薪是 50 塊、60 塊（台幣 1,000 多塊），你真的真的做得很差，40 塊、50 塊（約台幣 1,000 元）的調，而且是每年都在調整，所以這真的是一個經濟面的問題，就是（臺灣）非常的被動。」（20180716 訪 A1）

對於薪資漲幅程度並不僅跨國工作者看重，甚至新加坡政府與幼兒園本身也同樣重視員工的薪資調漲，如 A1 老師所言，新加坡視調漲薪水為重視與尊重員工標準之一，每年基本由 1,000 元台幣為幅度進行加薪，甚至有如果老闆僅為你加薪 500 元、600 元，那可能就是老闆非常不滿意你的工作表現的說法。

#### 第四節 工作不是我生命的全部

對來到新加坡工作的臺籍華語教師而言，工作雖然是她們主要出走的成因，但並非生活的全部，也不像臺灣的幼教現場視加班為常態，多數受訪者提到，新加坡人非常重視自己的私人時間，也非常積極爭取自我的權利，如同 A2 老師所言，加班與否是自己的選擇，並不會因為加班獲得什麼，更不會因為沒有加班遭受他人異樣眼光。

「這裡的人下班就是下班了，你要做就是你自己做，因為沒有主副之分，你也不用看誰臉色，然後國外的態度真的跟臺灣不一樣，臺灣就是你準時去打卡，人家就會覺得為什麼你這麼準時下班？你都沒有事情了？就會有那種異樣的眼光，即使他沒說出來你都感覺得到，沒有人會去打第一張 5 點整的卡，即使他們很想準時下班，但是他們會硬等到 5 點 10 分再去打卡，你就覺得為什麼要這樣？你就沒事了，到底留下來要裝什麼東西。」(20180727 訪 A2)

除尊重老師個人的私人時間外，新加坡政府給予老師的假期也較多，如同 C4 老師提到，初入職場的教師在臺灣一年年假為 7 天，但在新加坡一年有 14 天年假、14 天病假，並且還有無薪假的通融。

「這裡年假就是 14 天，還有病假 14 天，只要不要用爆（超過）就好了，超過了也沒關係還有無薪假。像我姐在臺灣工作要請病假，主管就說你請年假，年假臺灣是 7 天，你慢慢熬，臺灣是你過一年才有可能加一天或兩天，你再怎麼熬，最多也就 14 天，我們這裡一開始就是 14 天，然後你再熬一年多一天、熬一年多一天。」(20180718 訪 C4)

因此，在有大量請假額度的條件下，多數幼兒園教師皆會善加利用自己的年假與病假，為自己規劃出休息、度假與回臺灣的時間，D2 老師有效利用公共假期，為自己設計出 9 天甚至 11 天的假期，讓出國度假與回臺休息都成為可能，但也因為新加坡請假的手續非常便利，因此讓部分老師會有「既然一年有 14 天病假，那就不要浪費」的心態，而在新加坡取得醫療證明非常容易，因此讓 C4 老師得以運用此管道獲得許多請假的機會。

「找一個公共假期卡在中間，我就把剩餘的空檔用假全部補起來，再請到隔周的禮拜一，這樣子加六、日就 4 天了，你再請 5 天就有 9 天了，大家都這樣請，然後半年會有一個比較長的假，你可以利用公共假期去把他串成一個大一點的假才會比較划算，回去個 10 天、11 天之類的，因為不只外籍老師需要回國跟度假，當地的老師也想出去玩，所以全部的人都是這樣請假的，在臺灣你可能連同週末要有 5 天的假期都沒辦法，很慘，我覺得請假這點是值得被注意的。」（20180912 訪 D2）

「我常常請病假都是因為心情，哈哈，我個人心情不佳，我就會請病假，你隨便都嘛可以，你就說你頭痛，昨天晚上有發燒，但現在沒有，哈哈！他就會說好，那給你一天假、給你什麼藥，我那時候失戀不知道請了幾天假，一個禮拜好像只上一天半的課，我只是用我應該的權利，我跟你講，你來這裡會很注重自己的權利。」（20170718 訪 C4）

但 D2 老師也提到，新加坡請假容易是因為幼兒園會與具有許多代課老師的集團配合，讓老師請假時都能有代課老師進園協助，甚至在 C2 老師所服務的園所中，每個班級還會配有助理老師的職務，讓班級內的師生比永遠符合政府所規定的標準，因此，當老師們請假時，該班級仍然能照常運作。



「他們之所以輕易的請假，還有一點是因為他們有點像是代課老師之類的，會有輔助的人手來，所以當學校的老師不足的時候，學校就會直接請幫忙的人來幫忙。他們有一個公司，你需要臨時的人手的時候你可以跟他們要求，要不然你看像新加坡病假那麼好請，年假又不難拿。他有點那種人力銀行，學校有需要的時候才請他來，算鐘點費，我覺得臺灣的就是需要這種東西，不然老師怎麼請。」(20180912 訪 D2)

前段描述中有提到，多數來到新加坡的老師都將漸漸變得注重自我應得的權利，如 C4 老師所言：「我只是用我應該的權利」，B1 老師也為本地教師與外籍教師的假期標準不一而發聲。

「來到這裡久了才發現原來我們的福利有所不同，像新加坡的本地老師就會有單身假、家庭假，但對於我們外地的就只有 4 天的連假，因為合約有提到說，我們不能在這裡結婚懷孕（WP 標準），既然都規定我們要單身了，那我們為什麼沒有辦法享有單身假期？本地人的假期很多，連假、家庭假、單身假，但是我們沒有，我們就病假、連假、無薪假，但是我們有，他們一定都會有，這是他們的基本配套。但我覺得他比臺灣好的是，他有明確的條例，就是她的薪水有明確的起伏，雖然工作再辛苦再累，但每個月到月底看到錢都會覺得我值得。」(20180727 訪 B1)

但即便外籍教師沒有所謂的「單身假<sup>11</sup>」、「家庭假」等，但 B1 老師卻依然享受在新加坡工作的時光，如她所言：「雖然工作再辛苦再累，但每個月到月底看到錢都會覺得我值得」，由此可知，雖然外籍工作者的身分讓自己與本地人福利上的不同，但高薪的條件滿足了她對自我價值的要求。

---

<sup>11</sup> 「單身假」為新加坡政府設立的假期之一，只要是單身的新加坡本地人，皆享有一年一天的單身假期。

## 第五節 工作不應具有強制性

A2 老師原先在臺灣已有幾年的工作經歷，但她發現臺灣多數的幼兒園都喜歡以簽合約的方式來牽制住老師的去留，甚至運用各種說詞說服 A2 老師簽完合約後，在以口徑不一的角度要求 A2 老師履行合約義務，A2 老師雖無法認同但卻必須順服。然在新加坡，同樣的簽約儀式在 D2 老師的經驗中卻產生截然不同的解讀，D2 提到新加坡政府會要求幼兒園所應與外籍教師進行簽約的動作，並且具有 2 年的工作期限，但她認為新加坡政府進行此規定是為了保障外籍老師具有資格在該間幼兒園工作，幼兒園不能肆意解雇自己，但該合約卻不具有牽制外籍老師的作用，當外籍老師欲離開時，僅需提前提出即可。

「我那時候應徵這邊（新加坡）還沒確定上了沒有，我臺灣的園所就要跟我簽約，我本來不想要簽，他就說沒關係你先簽，之後上了再說，最後上了他說你有跟我簽約，你這樣算是違約，……，即使教育局還是社會局你打電話去問，他們都說簽約是不合法的，但是薪水就是在他那啊，他不發給你你能怎樣，你要跟他牽扯其實牽扯不完啦。」（20180727 訪 A2）

「B 園所沒有簽約，你要讓你的員工都還沒賺到錢就倒付錢像話嗎？那一份合約其實是要保障我們自己，就是你這 2 年內你是有資格在這間公司工作的，他不可以隨意的把你開除，他會跟你講前三個月是試用期，你很有可能被退回去，然後之後你如果想要離職的話，你提前講我都 OK，那這一份合約在過了試用期之後基本上對我是一個保障。」（20180912 訪 D2）

這樣的便利卻也帶給幼兒園因教師流動率高而產生的問題，如同 A2 老師、C1 老師與 D1 老師所面臨的困境，當班級教師在學期中突然的離職，那該班級勢必需要另一名教師的遞補，園所的教師流動也更加頻繁，A2 老師在剛進入該園所後即面臨該班級教師雙雙離職的挑戰，這讓尚未具有成熟帶班經能力的她，就必須帶領另一位新手老師。C1 老師與 D1 老師也同樣因為其他班級老師的離職，而被強制調離原有的班級。

「在新加坡工作不是唯一的，就是他們也沒有像臺灣人這樣子帶班可能要帶到一個階段，如果要離職的話，還是會撐撐撐，讓孩子有一個轉換，不要一直在換老師的感覺。可是這邊沒有，如果我不適應，我依照規定 2 個月前提出我就走了這樣子，即使你是在一個學期的中間，也是可以的，所以那時候我剛進去只是新人，搭檔一走我就要變成老鳥了，我自己什麼都還不會，反而我要帶一個新人，但是我什麼都還不會。」(20180727 訪 A2)

「現在就變成說我跟我的搭檔都是第一次帶這個班，我們這兩個都沒有接觸過，所以可能一起摸索孩子的個性，然後比較懂說我們遇到狀況是什麼。」(20180727 訪 C1)

「然後我好不容易跟我（原來）的 Partner 好一點了，然後也換了一個教室，我們就和樂融融這樣。殊不知我被調到幼幼班，我本來是要帶他們升大班的，就帶他們帶的有感情了，然後校長又把我調回去那個地方，我也跟我校長說我不要啊！很臨時喔，我今天跟你講你明天就要換，我就跟他說不能等到下個月月初嗎，就差大概兩個禮拜，他就說不行，你就是要現在換，他就是命令你。」(20180908 訪 D1)

對於離職的現象，D2 老師也提到自己工作尚未滿 3 年，最初所熟識的華語教師已有 80%離開所屬幼兒園，而「離職」這件事對新加坡幼兒園現場來說，已屬於常態現象。

「在新加坡離職算是一個常態啦，尤其是華語教師都是流動的，不可能永遠都是固定在那邊的，我們整間園所有五分之四都不是我一開始來遇到的老師了，我覺得這就是幼教普遍的現象，他們國家本來就是這樣子，幾乎都是外籍人士，他們已經習以為常，他們可能校長是印度校長，老師可能有印度人、菲律賓人、華人、新加坡當地人，那對他們來說沒什麼，像他們的族群也是，他們可能有很歐美的那種金髮碧眼的，也有印度的，也有那種馬來的，也有華人，所以（離職）對他們來說是很稀鬆平常的事情。」(20180912 訪 D2)

但 D2 老師解釋，並非新加坡的幼兒園容易造成教師流動率高，或者老師生存適應力差，而是新加坡的外來人口本就屬於高比例族群，因此當幼教老師多數為外來人口的同時，教師的流動率自然而然就會提升。

## 第六節 小結

本章主要以臺籍華語教師在新加坡職場中，所接觸到的制度層面進行討論，研究發現身為外籍人士的臺籍華語教師所關注的面向，若以國家政策面及幼教制度面區分的話，可以分為（1）工作准證及資格認定與健保制度的國家政策面；（2）教師薪資待遇、假期安排、請假手續與離職現象的幼教制度面。

### （一）工作准證及資格認定與健保制度的國家政策面

身為海外移工的臺籍華語教師，首先關注的即為工作准證的申請，而從 A1 老師的描述可得知，目前新加坡政府正積極提高 S Pass 的申請標準，為的就是降低該准證的申請人數，核發 S Pass 的通過人數，則從政府認為何種領域的專業人才較為欠缺來決定，因此，每年的核發比率都會依照不同性質的工作，進行人數的調配。但為此，C2 老師卻認為因臺籍華語教師並非全數都取得 S Pass 的工作准證，所以自我的價值似乎被強制降低一層，如她所言，老師與女傭都是領取 WP 的工作准證，那兩者間又有何區別？

幼教師資資格部分，新加坡與臺灣一樣會對教師核定資格，分為 L1、L2 兩個等級，但與臺灣不同的是，新加坡界定是以所學內容來核發資格，較高發給 L2，所學程度較不足則為 L1，但臺灣在大學端的學習內容雖然差異不大，但卻會因該學校、系所是否具有學程，而決定就讀學生的教師資格。

最後，臺灣最令人稱羨的健保制度，讓海外移工們會因為就醫的費用而選擇回到臺灣治療，此種現象等於在無形中使外籍移工定期返鄉，A1 老師即是最好的實例，已進入新加坡工作長達 11 年，並且嫁給新加坡當地人的 A1 老師，直到

現在，仍每年會回到臺灣的牙醫就診，表示醫療制度、健保制度的方便性與優質性，牽動著在海外工作的外籍移工們，未來甚至是他們退休後選擇返鄉養老的因素之一。

## （二）教師薪資待遇、假期安排、請假手續與離職現象的幼教制度面

多數受訪者提到，當自己從臺灣來到新加坡成為臺籍華語教師的同時，似乎就變得越來越會爭取自己的權利，如 C2 老師與 A1 老師所言，在臺灣身為教師的你敢不敢去跟老闆爭取自己的薪水，敢不敢要求加薪，在新加坡，薪水若是少一分一毫，教師可以馬上去爭取，調薪若是一年漲幅不超過 50 新幣，那麼可能是老闆看不起你的行為。

除此之外，老師對於自己的私人空間有很大的要求，多數的臺籍華語教師皆會積極地安排自己的假期，然而，因為新加坡是一個非常注重人權的國家，因此，請假手續是非常的容易，不論是否生病，只要到醫生那邊拿到假單就可以請病假，甚至許多受訪者也會將病假與事假一起做安排，讓自己的假期長達十來天，由此可知，新加坡對待教師非常人性化且採取尊重的態度，教師不僅每年擁有 14 天病假、14 天年假，甚至還可以有無限制的無薪假，但也因此形成多數教師的不良請假風氣。

新加坡本就是多族群融合的國家，因此，幼兒園中多為外籍教師，以此前提下，學校教師則不斷流動，如同 D2 老師所言，在新加坡離時為一常態，尤其是華語教師是流動的，不可能永遠都固定在那邊，甚至當 D2 老師離開時，全園所已有五分之四的老師不是一開始遇到的老師了。另外，因新加坡幼兒園對幼教老師並非採強制的合約方式，而是給予 2 年合約保障其工作資格，但若員工想離職，則可隨時提出，並非具有臺灣幼教現場「帶完一整個學期」的淺規則。

誠如第陸章所言，現階段的幼教現場中，已較少看見身為外籍人士所造成的身分差序事件，相反的，身為幼教老師的臺籍華語教師，反而在新加坡幼教現場中，找到了尊重、信任，並且懂得在職場上爭取自身的權利，依照受訪者所描述，過往在臺灣，要自己去跟老闆爭論或爭取什麼東西，根本是天方夜譚，成功的機率微乎其微，但在新加坡，因為社會已逐漸朝向團體格局的關係發展，又彼此都是來自其他國家的外籍人士，因此未如常人所想，臺籍華語教師會因為身為外籍事而遭受不平等的對待。

雖然在幼兒園現場中較少出現身分差序問題，但從鉅觀層面而言，臺籍華語教師卻因為國家政策制度上的結構性問題，而具有備受貶低的感受，雖然工作准證的申請是由園所端進行，但條件的設置、審核的通過與否，皆有政府機關來把關，甚至國家配給每一個園所的 SP、WP 工作准證的人數都有一定的比例，因此，即便基本薪資達到標準，身為臺灣籍的華語教師也並非這麼輕易申請 SP 工作准證。然臺籍華語教師由 SP 轉變為 WP 很重要的原因之一，在於臺籍教師的流動性高於其他國籍的教師，雖然臺灣老師在課程教學上有充實的專業知能，但由於臺灣老師在新加坡的職業生涯僅以數年計算，因此，新加坡幼兒園更偏好雇用能長期待在當地的外籍教師，例如已經嫁給新加坡人的中國籍教師，或是被稱為姊妹國的馬來西亞籍教師，而馬來西亞因為地緣關係，在申請工作准證時，能有更大的機會申請到比 SP 工作准證更高階的 EP 准證（工作准證分類及標準詳見第貳章）。



## 第捌章 對未來藍圖的期待與想像

本章主要以三個部分進行討論，首先針對臺籍華語教師在經歷一段時間後的內心感受為討論重點，接著探討受訪者對未來藍圖的規劃與畫面為何，最後將依據研究對象第四部份，曾在新加坡幼兒園工作過，並現已回臺灣任職者的選擇內容為分析要點。

### 第一節 當我在新加坡時

該節內容是以受訪者在訪談過程中，跳脫訪談大綱談論各自在經過不同時程的新加坡華語教師淬鍊後，所萌發出對該職業類別的內心聲音。第陸章中曾提及，新加坡的幼教尚在發展中，因此許多學校仍以傳統式教學取向，造成多數臺籍華語教師專業優於現場的情形，該現象使許多老師在教學上無法取得其平衡。其中，D3 老師認為自己不再像過往，以學校背景作為相互比較的標準，現在自己所代表的是一個臺灣人的形象，所以積極展現出紮實的幼教專業及技術，令所屬機構偏好選擇以臺灣人作為華語教師的師資來源。相較於 D3 老師的積極向上，同樣具幼教專業的 C4 老師發現，新加坡幼教現場多數仍著重於表層展現，並非以過程重於結果的思考為模式，因此認為即便自己努力也不見得會被看見，漸漸產生自我倦怠與放棄的心態。

「我覺得在這邊，其實我代表的是一個臺灣的形象，真的很多人都會看，家長也好、同事之間也好，都會去比較，所以我必須要把我自己做好，我必須要讓他們知道臺灣的老師來其實並不是很隨便，臺灣的老師幼教技術也好、教學技術也好，都是非常好的，那也因為這樣子，其實後來整個公司在找老師的部分，也就會盡量去找臺灣老師，就是你代表的就是他，你就要把他做好，因為別人不會說你是哪間學校畢業的，他是說你是哪一個國家。」(20180914 訪 D3)



「(在新加坡)你不會想要精進，不會有人看到你的努力，這裡看的是文憑，根本沒有人看你在現場做什麼，沒有人會去教室看你做的多棒，頂多看到你的作品，不會有人看你的過程、你是怎麼做出來的，他只會看那個作品漂不漂亮。這裡很多是這樣，你真的想要往上爬，你在課室(教室)做的那些都沒有用，你只能去讀書，拿一張文憑，人家就會覺得，哇你有文憑，厲害欸。不然你就要非常理解你們中心運作的方式，然後從中間挖到洞上去，或是評鑑的時候，你都可以回答那些問題，你就很棒。」(20180727 訪 C4)

由 D3 老師與 C4 老師的訪談中，可得知在自我幼教觀念與社會認知落差下，臺籍華語教師可能產生向上提升自我專業價值而獲取認同，抑或是遵循職場規則找到生存位置這兩極化現象。但除職場文化外，D2 老師與 B1 老師提到生活品質的落差，同樣是臺灣與新加坡不可忽視的層面，當研究者進行本研究的期間，許多人曾提出雖然新加坡薪水豐厚，但物價同樣較高的問題，但訪談中卻明顯描述出即便新加坡物價高，但所得薪資卻能負擔其休閒娛樂、日常開銷、儲蓄等多方支出。

「我非常推薦大家到新加坡去，正常人可以接受的理由就是：第一你可以存錢，第二你可以無憂無慮的愛出去玩就出去玩，不會有太大的限制，然後你又有充分的自由時間，然後你有很多的機會可以去看那一些大型的秀。而且我後來想到，為什麼我們會這麼想要出去玩，每個假日都很忙，都有活動？因為你有經費，所以你願意花錢，比如說像在臺灣我就不會想要去看獅子王、表演、秀，那都是要付滿多錢的，可是在新加坡我們說：走啊！去看獅子王，就會說好啊走啊！就是我們不會有那個顧慮。」(20180912 訪 D2)

「我覺得我生活在一個很幸福的地方(臺灣)，一出門就有多少的便利商店、多少的郵局、哪裡都可以領到錢，然後夜生活又多，娛樂也多，但是他的工作環境造成我們無法去享有這些東西。就像新加坡，他物價高，但是他薪水給的高，你即便說你吃個雞排 2、3 塊，剛開始來我都會以台幣來換算說，這個雞排要賣到 60 多塊，跟一碗飯一樣，可是你在新加坡，我們可以賺 2,500 新幣

(約 5~6 萬)，就是因為他們給的薪水高，他們才敢漲物價，但是我們就是漲物價不漲薪水，然後大家就只能一直去吃魯肉飯。」(20180727 訪 B1)

由 D2 老師與 B1 老師的反思中，顯示出兩國在收支平衡的反向現象，新加坡的薪資能夠同時負擔生活中的多重支出，已達收支平衡甚至具有儲蓄的餘力，但臺灣的幼教環境讓教師們形成入不敷出的窘境，如同 A1 老師所擔心，臺灣幼教造成許多人潮出走的現象，故提醒將前往新加坡或其他國家的幼教工作者，若決定離開，則須做好回不去或回國後難以適應的準備。

「如果你想要來吸收經驗的話，我就會建議說你回去要做好一個心理，表示如果你最後有回去臺灣工作打算的話，一定要有這樣的調適，就是臺灣的工作環境你不可能兩者兼得，就你來到這邊你就去試，就好像我就會有時候臺灣有一些同事會來這邊然後就回去工作了，通常回去前我都會問他們臺灣這樣的環境還要回去啊？可是最近新聞也看得多就很多出走人潮嘛，很多去中國的東南亞的出口人潮，就會覺得說臺灣其實很可憐。」(20180716 訪 A1)

除對幼教職場的環境間拉扯外，A4 老師與 D3 老師卻是更著重於個人「對世界的認識」、「對視野的開闊」、「對人際的交流」與「對自我的定位」，她們認為到新加坡工作僅為跨出世界的媒介，此行動並非多崇尚新加坡的幼教，或多在乎那份傲人的薪水，如同 A4 老師所說：「藉這個機會看看世界，開闊自己的視野，觸碰到不同的地方」；以及 D3 老師所認為：「在新加坡可以找到許多成就，但你必須想辦法創造自己的地位，讓自己認可你在新加坡」。

「家人之間啊，那種感情之類的，就會慢慢的需要去考慮，那你人在這裡面沒有辦法插手太多，遠親不如近鄰，所以有些時候還是要靠你的姊妹什麼的，然後在這邊能做的事情的確蠻多的，比如說如果你可以藉這個機會一邊工作有一個收入，一邊也可以看看世界，因為這個國家(新加坡)的發展比起臺灣)還是佔比較多優勢。」(20180723 訪 A4)

「我覺得就是在做這種事情的時候你會發現認識更多人，那真的開闊自己的視野，就是你要有多多的交友圈，那你才能夠去碰觸到不一樣的地方，像我現在就開始會去跟每一個不同領域的人，你要碰的人不只是幼教，每一個不同領域的，就你要去跟別人交流就是這樣。」(20180723 訪 A4)

「在新加坡工作你真的會找到很多的成就，你必須要想辦法創造在新加坡的地位，找到讓自己有成就的事情，然後讓自己認可你在新加坡，你自然而然就會想待在新加坡，這個工作對你來講很辛苦，可是也卻很值得。」(20180914 訪 D3)

然而，當自我在職場中的專業運用達到平衡，擁有豐富的生活色彩，並且對自己在所處社會的位置已逐漸清晰的同時，「接下來」該往何處走則成為跨國工作者所面臨的選擇難關，A4 老師在探索期過後也產生相同的疑問，究竟自己是否能拋下現有穩定的一切回到臺灣，而回到臺灣後又該如何開始全新的人生？

「前幾年來說算是我摸索期，現在是到一定的階段，那有沒有什麼事是可以留在這邊另外再看看的，因為我本來就想說我可以回家，就回去跟家人在一起，可是我回去的時候，你要重新適應臺灣的生活，因為你這麼久沒有在臺灣生活，你也要重新再摸索臺灣的人事物，我如果去一個新的工作職場，對我來說就是全部重新開始，所以我現在思考的是，我要怎麼樣去找一個我能夠回去就有一個基礎的。」(20180723 訪 A4)

A4 老師所思考的問題是所有臺籍華語教師皆會面臨到的問題，排除已嫁予新加坡籍（或其他國籍）的當地人民外，在海外奔走多年的自己是否應回到家人生活的故鄉，抑或是持續在外享受旅人的自在和挑戰？下節則針對上述問題，討論受訪者對未來藍圖的規劃與想像。

## 第二節 當我來新加坡後

經過上節職場專業、生活定位與自我價值的探索與討論後，各受訪者對於未來的生活環境與就業職場，將產生不同的認知與想像，依據訪談所得資料的整理與分類，可將臺籍華語教師對未來發的規劃分為以下幾種類型。

### (一) 回歸臺灣幼教現場

D2 老師與 D3 老師是曾經在新加坡工作的臺籍華語教師，經過 3、4 年的海外職涯後，她們依舊選擇回到臺灣的幼兒園，返鄉後的她們正在經歷不同的挑戰與調適，D2 老師選擇自身較為熟悉的幼兒園生態作為回臺灣後的就業職場，但她先前曾提過對幼兒園中家長至上的服務業走向感到無法適應，認為自己仍在掙扎與游移，因此期望先以「玩」的態度作為剛回國後的心理狀態，待穩定後再做決定。D3 老師雖未以嘗試的心態進入幼兒園，但為避免與臺灣幼教脫節後的融入困難，她也為自己找了居家保母的後路，甚至不排斥重回新加坡幼教現場，一個能讓自己快樂且受尊重的地方。

「我回來(臺灣)後也就還是待在幼兒園，其實我那時候回來我比較想要去我們家附近的幼兒園，因為我以前在那邊實習過，我本來可以去，但他的面試時間我還在新加坡，所以就沒辦法，我就說沒關係我就等下一次，等到那間開缺就過去，那離我家超近，……，然後那個時候有聽到他們說去那種才藝班或其他產業的，我也覺得還不錯，我覺得我還在掙扎，因為或許我之後換就直接換個完全不相干的，先玩一玩，玩到膩了再說。」(20180912 訪 D2)

「我就是繼續做這份工作，然後我待的是重視教師證的學校，為了符合我公司的期望，我必須要先把教師證考起來，那在我能力許可範圍以及還有動力的情況下，我還是會希望完成讀碩士這個願望，因為我覺得不管他是不是可以用到，可是對我來講是一個自我突破、自我增強的一個部分。那當然如果這一條路真的不能走就當保母啊，再不行我的後路就是回去新加坡，會很辛苦，可是那個工作是會讓你很快樂，然後很開放、受到尊重的地方。」(20180914 訪 D3)

D3 老師同樣抱持努力融入，但若無法調適則做好隨時轉換跑道的準備，除幼兒園教師的身分外，也不排斥重回校園，成為一名再進修的學生，同樣有此規畫的 C4 老師也與 D3 老師一樣，認為回到學校可以再次重拾自我專業，讓自己有更良好的幼教知能，或許也可說是讓「養尊處優」過久的 C4 老師返回現實的方式。

「我會擔心我回臺灣不知道要幹嘛，我在這裡待 4 年的話，回臺灣我就 27、28（歲）了，你看我這樣跟臺灣脫節這麼久……，再回去就業的話應該還是可以啦，但如果真的養尊處優太久，我可以先回去讀書，可能再老一點的時候。」

（20180727 訪 C4）

然而，C4 老師即便使自己重頭來過都必須回到臺灣的原因，則是因為不願將來生小孩後，需要有一系列的菁英養成計劃，而失去孩子的美好童年，甚至家長還須為此付出無法計算的勞力與心力。

「我不想嫁這裡，我不想要去搶學校的名額，小學、國中要搶名額，你要去你家附近的，還要去當義工，不是公民就可以了，這裡你從出生就可以報名小學了，新加坡升學主義很重，你看我們學校教那些那麼難的字就知道了啊，不是他們年紀要學的，而且幼兒園很多小孩已經在補習了，補那個珠算跟華語，如果你不補的話，好像會跟不上，這理論好像是我們在討論要不要注音符號一樣。」（20180727 訪 C4）

與 C4 老師為了給予下一代快樂的童年不同，對於 C3 老師而言，雖然在新加坡的薪資所得較高，並且有許多假期可安排旅遊，遊覽許多國家完成自己的夢想，但由於個人個性使然，對「家」有莫名的依賴感，再加上身為長女的無形責任，因此讓 C3 老師心中已有明確答案：「該回家的時候勢必要回家」。

「我應該會再多待 2 年，因為錢比較多，但是明年可能改變心意也不一定，因為我想去的國家很多，去澳洲、泰國、冰島看極光，在這邊賺的多，你又有機會去你想去的地方，買你想買的東西，那些都是在臺灣做不到，在臺灣的薪水存的夠久頂多去個泰國，但冰島跟澳洲很難。我自己覺得我蠻戀家的，雖然我現在在外面，出去就像弄丟一樣，但是我心裡對家裡是很依賴的，而且因為我是老大，爸媽在臺灣，所以該回家的時候勢必還是要回家。」(20180726 訪 C3)

雖 C3 老師仍以幼兒園作為未來就業職場的規劃，但由於臺灣幼教環境給予幼教老師的薪資待遇，與新加坡相差甚大，因此 C3 老師預計由班級老師轉為英語老師，如訪談中描述，單以一種專業（英語、音樂等）作為幼教領域，薪資所得可高達正職幼教師的兩倍以上，因此對於具有較高薪資需求的 C3 老師，寧願以勞力換取高薪。

「(回臺灣)看能不能轉做英語老師，幼兒園有那種美語老師是跑學校的才藝老師，賺的比正職的幼兒園老師還要多兩倍，看你怎麼接課，你如果接的夠多或者是做得不錯的話。我不在乎辛不辛苦，我只在乎錢多不多，辛苦一點沒關係錢夠多就可以了，我知道有的人她會覺得我在這裡比較輕鬆比較開心，錢少一點沒有關係，我不是那種人，我錢一定得多，錢很重要，因為你如果沒有結婚又沒有錢，那老了怎麼辦。」(20180726 訪 C3)

為了避免從新加坡返臺後薪資的高度落差，而造成將來儲蓄或購置私有財產的困難，因此，C3 老師預計在新加坡存夠一筆購車基金與些許存款後，才会有回臺灣的行動。

「在臺灣錢很重要，在臺灣幼教環境錢更重要，因為錢太少了，在這邊還可以買一些有的沒的，在臺灣你想要買一些有的沒的要存很久才買得起，所以我現在就是在多存個 2 年，存一筆錢，然後回去壓力就沒那麼大，我給自己的目標是回去至少買得起一台車為目標，我的目標很小，可是在臺灣就很難，甚至扣一扣身上就沒有錢，你有時候想要出去玩就會變的奢侈。」(20180726 訪 C3)

C3 老師的顧慮同樣是許多受訪者共同的擔心，因此希望在新加坡工作的期間，還完自身學貸問題或處理家庭經濟問題等，但由 C3 老師的言詞中，也不免看見身為臺灣幼教老師的無奈與困境：「我的目標很小，可是在臺灣就很難，甚至扣一扣身上就沒有錢，你有時候想要出去玩就會變的奢侈」，即便如此，有許多幼教工作者仍在該現場堅持，如同前面提及的 D2 老師 D3 老師等，雖然無法知曉其結果，但卻還是願意為臺灣的幼教努力。

然對於工作 3 年，已達開始思考未來方向的 B1 老師而言，並沒有為應該留在幼兒園還是轉換跑道，產生過多思想層面的糾結問題，因為對她而言，幼兒園一直不是可看見未來的終身志業，去到新加坡工作僅是為了解決學貸與家庭經濟的壓力，然出走的選擇也的確使她將來可以有更多嘗試且不怕失敗的機會。

「在臺灣我看不到發展的可能，可能是我們真的沒有很深入的去探討，又或者是臺灣的報章雜誌給我們太多的那種訊息，不要說幼教，其實臺灣的人才一直在往外走。這就是我們大家看到的新聞嘛，所以新一代的年輕人得不到我們應該享有的東西，我們付出了那麼多，我們有想法，但是他們不接受不採納，所以你會覺得自己在那邊看不到未來，這也是我當初走的原因。」(20180727 訪 B1)

「我現在的期許，因為我一直以來都有學貸的壓力，加上家裡的壓力，所以我希望我能夠在收入跟支出這裡能夠達成平衡，然後再努力的存錢，所以我給自己的期許是在這裡多做 2 年，然後未來回去，我可能就想挑戰完全不一樣的東西。就是我還是會在幼兒這一塊，但我不會在走幼兒園，我可能會走臺北很有名的親子館 BABY BOSS 那個體系，就是相關產業的東西，或者走回我的課後(課後托育)，因為那其實才是我一開始接觸的東西。」(20180727 訪 B1)

然而，已從新加坡回到臺灣的 D1 老師也選擇進入幼教相關產業，而非幼兒園現場，與前項回到幼教現場的 D2 老師與 D3 老師不同，D1 老師沒有所謂的適應障礙，也不曾提到要重回新加坡，反倒進入該職場後更為開心與享受，甚至產生在新加坡從未感受到的成就感。

「我回來之後開心很多啊，我現在進入的這個職場是剛開始創立的，這個機構在大陸有拓點，我們的老鳥都去大陸那邊，所以就變成在兩個月內要擔起所有的責任。因為你在新加坡，主管就是把你當新人，然後不被重視的感覺，又一直被欺負，然後跟你 Partner 之間又相處不是很愉快，所以會覺得說我的工作只是在跟孩子之間的相處，而不是說整個團隊、園所的氛圍。那我現在來到這個公司，不管同事相處還是工作上也一樣會有壓力，但你會很有成就感，相對的主管也會看到你的努力，所以上個月就升遷起來當組長，就會覺得說我在之前是被當成是隱形人，但是現在就好像被看到了，雖然工作起來會很累、有壓力，但是工作起來是有成就感的，就做得很開心。」(20180908 訪 D1)

對 B1 老師與 D1 老師而言，未來的想像似乎充滿希望與色彩，然而是什麼原因讓她們願意去嘗試不同的可能性，或許是如 B1 老師的個人興趣，與社會建構出的教師形象使然，又或許是像 D1 老師一樣在新加坡幼兒園的工作幸福感偏低等，又或更多無從得知的其他背景因素，但不可否認她們在談及各自屬意的工作取向時，皆充滿無限想像與期待。

## (二) 留於新加坡幼兒園

從臺灣移動至新加坡的臺籍華語教師，有一部分也選擇長期居住於新加坡的生活型態，除 A1 老師多年前就嫁予新加坡籍老公外，A3 老師與 C2 老師都因為非常喜愛新加坡的生活模式、工作環境等，而努力取得永久居民的身分，A3 老師對新加坡政府的福利與政策制度感到滿意，因此詳細了解關於永久居民的種種項目，期望有天能成為新加坡的一員。



「我未來應該就是一直在新加坡吧，現在的生活我都很滿意，我還在努力要拿永久居民，因為這邊的福利又比臺灣更好，政府會在你的薪水裡面課稅，然後作為你未來買房的基金，或是拿一部分當作孩子的教育基金。我覺得政府的規劃真的還不錯，所以我想要一直在新加坡待下去，所以這樣的日子大概就會一直持續下去吧！未來生活的話就是不斷的旅遊，像我現在就已經在規劃明年要到冰島玩，我真的很滿意我現在的生活。」(20180723 訪 A3)

C2 老師也同樣希望能獲得新加坡永久居民的身分，但因政府對永久居民(PR)的申請資格與條件日益嚴格，因此僅有少數 SP 工作准證的外籍人士得以申請成功，為此，C2 老師以嫁給新加坡人取得身分的方式為首要辦法。張夢婷(2017)研究中也提到，福建某島的居民多數都會以偷渡的方式去到世界各個角落，而最多人選擇的目的地則是美國，他們抵達後會以申請政治庇護以籍與當地居民結婚的方式獲取綠卡。生活中我們也可時常聽見，部分華人女性以嫁給美國籍先生為媒介，藉此達到取得綠卡等目標，由此可知，海外移工為取得當地身分而採取非常手段的可能性仍存在，但並非所有以此管道成為永久居民的外籍人士都據此目的。

「我交男朋友是因為如果沒有其他方法能拿到身分證，就交一個男朋友嫁到新加坡最快啊！臺灣是鬼島，你看薪水那樣，老師每天累得跟狗一樣，在新加坡很少看到老師累得像狗，在新加坡拿病假很簡單，動不動就假生病都沒有人理你，我愛臺灣是文化，但你叫我回去臺灣工作，我覺得很難，如果你給我一樣的薪水，我會回去試著工作看看。如果我能在 4 年內拿到 PR，我就考慮在新加坡待得更久，如果 4 年內拿不到我就可能回到臺灣。」(20180718 訪 C2)

不論玩笑與否，C2 老師的確為了獲得永久居民身分而努力，雖然 C2 老師也同樣提到自己喜愛臺灣的文化，但為了克服新加坡與臺灣在幼教工作上的各種落差，她仍選擇待在較為輕鬆、人性化的新加坡。

### (三) 其他發展畫面

多數受訪者在對未來工作皆有一定的方向，不論是回到臺灣幼教領域或持續留於新加坡就業等，都能夠因為自身興趣、家庭因素等產生明顯的畫面，但 A2 老師卻不知道將來應往何處去，當初為自己訂定走完一整個學齡段就回臺灣的想法依然清晰，但經過 6 年的海外工作後，卻對臺灣的幼教仍提不起動力，也不甘趨於現狀為了回去而回去。

「我想要回臺灣啊！就覺得離開家很久了，我那時候一開始有想說我的歷程就是要走到最後（幼幼班到大班，現已中班），但明年我不知道，我也想要回臺灣，可是畢竟已經離開 6 年了，就是又回到一樣的問題，回去能做什麼？我現在是不想回到幼兒園，因為我這個人就是很直嘛，正義感很多什麼的，我不想要做那些違背自己良心的事情（先前在臺灣私幼現場有不好的經驗），我這個人就是錢很重要沒錯，可是如果你為了錢違背自己的良心，我真的做不來，我們可以生活就好，不用大富大貴，但是我們不要對不起自己的良心，可是就真的很難賺錢。」（20180727 訪 A2）

A2 老師與 D3 老師和 C4 老師一樣，都期待著回到臺灣後能進入研究所，再次接受學術的洗禮，但不同的是，D3 老師與 C4 老師是以提升自我能力、配合臺灣現行幼教課程的走向而進修，A2 老師卻是期望以進入研究所的方式，逃避對臺灣幼教沒有熱忱的困境。

「所以我就想說好，我真的確定結束之後，要回去讀研究所，但我會想說之後要幹嘛，你知道其實我現在年紀也蠻大的（29 歲），我覺得看你對幼教還有沒有熱忱，在這邊你會有熱忱，可是在臺灣如果你找到的不是一個理想的園所，可能你的熱忱就會被磨掉，就只是為了賺錢。」（20180727 訪 A2）

A2 老師是以回到臺灣為首要條件，在自行思考應往何處去，是回校園成為學生，亦或找到符合自我理想的幼兒園等皆仍在迷途，但 A4 老師卻將思考層面

著重於自我認同的歸屬感，而該歸屬並不限定某地，可能在臺灣也可能在新加坡，對她而言，家庭的牽絆與責任非常重要、但可以以其他方式執行身為子女應盡的義務，這並不能成為「應該」回臺灣的主要理由。

「目前我是規劃在這裡待著，但是這是短期，因為你到了一定的年紀，你是不是要結婚，或是你家人需要你更多的幫助，你爸媽也開始那老了，你需不需要出心力去照顧他們啊，或者是我有辦法可以請個菲傭在家，那那個錢哪裡來，就是你要慢慢開始考量這個，就是你的家庭的背後也是需要你去過濾的東西。我覺得在這邊的老師到了後期，像我們已經工作 3 年以上就會開始要有這些考量，當你覺得沒什麼好玩的，也沒有什麼想要發展的，那我就回家。所以就要看對這個土地有沒有一個感覺在，有沒有一個歸屬感，所以你才能夠適應，甚至你待在這裡的時間也比較長。」(20180723 訪 A4)

然歸屬感的認同應建構在個人與土地（地域）的連結，為此，A4 老師以創建 Facebook 社團的方式，增加自己對新加坡臺籍華語教師社群的融入，並且以他為出發點，將新加坡地區所有臺籍華語教師的社會網絡逐漸建構起來，形成一個非常龐大的交流網。

「我最近想要成立一個社團，是關於臺灣幼教老師的 Facebook 社團，因為臺灣幼教老師來這裡其實越來越多，那大家會有共通點，不論是生活的部分或教學上的東西，我覺得是可以交流的。然後也包含說如果有人回去，他可能想要……有點偏代購吧，就很多老師每次回去一定都會去書局逛一下，或是專門賣批發玩具那種，如果有人想要這樣幫忙買那也 OK，我就覺得針對這一塊來做的話，會讓他有比較多的交流空間。」(20180723 訪 A4)

由上述案例可發現，A4 老師在覺知到自己需要慢慢肩負起家庭責任的同時，並未像多數受訪者，開始規劃自己的返鄉時程，而是積極建構自己在新加坡與臺灣兩國的認同歸屬感，使自己認知到何處才是最適合自己的地方。

除臺灣與新加坡外，B1 老師、C1 老師與 C2 老師也不排斥往其他國家發展，而促成此想法的原因有很多，B1 老師訪談中提到，她對於目前新加坡與臺灣的薪資落差、工作內容差異等感到擔心，不僅自己對回臺灣持游移態度，甚至在臺灣的家人，與在新加坡長期相處的房東等也並未支持，這讓 B1 老師看到臺灣本地居民與他國人民對幼教產業的不認同，因此擔心得不僅是自己回臺後的發展，亦煩惱具有高度專業的幼教光點未來將逐漸消失。

「其實我想過不是要回臺灣，我就是往中國發展，臺灣在這一塊真的不重視，其實不只有我們自己擔心，我家沒有人支持我回去，甚至連這裡的房東都不支持我回去，不只我們自己，連其他人對於臺灣幼教這一塊已經不是認同跟支持，他們看不到那個可能，跟看不到那個光在哪，他會覺得你回去那就是沒救了，就你每個月兩萬出，可以做什麼？而且你給完家用你可以存得到什麼？你要存多久才能去一趟旅行，存多久才能買一個你自己想要的東西？」

(20180727 訪 B1)

看不見臺灣未來的 B1 老師逐漸將未來規劃趨向於中國大陸的幼教市場，然 C2 老師則是希望以新加坡的生活優勢，強化自身英語能力，並且期待有天能往更遠的地方邁進（如：澳洲）。

「如果未來有機會的話，我還想要換個環境，我想要去澳洲的幼兒園試試看，因為那邊的薪水還比新加坡還要高，但是那邊沒有華語老師的身分，所以我想說我既然都在新加坡了，就把英語好好學起來，以後如果可以過去的話也是不錯，那如果未來真的在澳洲發展得不錯的話可以再把家人接過去，這是最終理想啦。」(20180718 訪 C2)

除前往其他國家的幼教市場外，C1 老師對未來的規劃，則是朝向與幼教完全無關的方向前進，其中一項是採行目前非常流行的 Gap Year(空檔年)的方式，去探索更多未知的世界，留下行走的足跡。另外 C1 老師也非常傾向進入偏鄉，創辦一間可以使自己沉浸在書海的書店或圖書館。

「我以後有想兩條路，一個是最近有流行一種.....就是你這一年之中你不工作，或是你做跟你學習完全不一樣的東西，去旅遊或是去學習，然後一年之後你再回到工作。我想嘗試這樣，就是讓自己完全不工作，一年的空窗期，先出去，然後回來找新工作。另一個就是我以後存錢存夠了，那我就不要再做幼教，就是自己開一間書店，去偏鄉開書店，開圖書館或什麼，這是我回臺灣的目標，因為我自己給自己下一個決心，就是我可以回臺灣，但不管怎麼樣，我不做幼教，開幼兒園也不要。」(20180727 訪 C1)

然不論是 Gap Year 或偏鄉書店的選擇，都顯示 C1 老師對臺灣幼教環境的排斥，由訪談內容中也可得知，臺灣幼兒園在 C1 老師的心中，已成為現階段的拒絕往來戶，甚至下定決心：「我可以回臺灣，但不管怎麼樣，我不做幼教，開幼兒園也不要。」。

### 第三節 當我選擇離開新加坡（談離開新加坡幼教者的經歷）

本研究研究對象中的 D1 老師、D2 老師與 D3 老師為曾經在新加坡幼兒園任職，並且現階段已回臺灣就業的華語教師，該節將針對三位受訪者選擇離開新加坡幼兒園並回到臺灣的原因進行了解，並歸納出三位老師後續就職的現況。

D1 老師原先就以短期工作的設定前往新加坡，但在新加坡的職場生態卻不如她所預期，甚至無法帶完所屬的班級而回國，對 D1 老師來說，最捨不得的仍是從小班就開始接觸的班級，在訪談的過程中，不難發現她的無奈與不捨，但當時的她卻無法扭轉現況，僅能選擇離開。

「我們都沒有想說要長期在那邊，就是總有一天要回來，然後我之前就一直被同個園所的馬來同事弄（欺負），因為校長、副校長，還有很多老師，大概一半都是馬來人，所以他們就會集體請假，或是上班時間在辦公室聊天看網購，然後留我們自己在班上帶。然後我好不容易從辦公室那區比較可怕的地方換到另外一邊，但是校長竟然又把我調回去帶幼幼班（原先大班），去到幼幼班馬上又被弄了，還被記了警告，我就真的超不爽的，那時候我其實已經決定要走了，本來是想要帶完大班才辭職，但是因為這樣我就沒有帶完整學期。」

（20180908 訪 D1）

然回臺後的 D1 老師不願自己每天生活在把屎把尿的日常中，因此選擇進入幼教相關的親子教育機構中服務，而此工作不僅滿足 D1 老師熱愛教學的心，同時也解決一般班級中無可避免的擾人狀況。

「回臺灣之後會想說每天生活的目的是什麼？自己想要的工作是什麼？後來我就是親子教育機構，做那個親子啟蒙課程的老師，我之所以沒有進幼兒園是因為我喜歡去教導他們，但是我不想要每天把屎把尿阿那些，就是我很想要去專注在教學這個方面，就是不想要把屎把尿，可能你上課上到一半小孩子發生什麼事情就教學中斷了。」（20180908 訪 D1）

D2 老師在出走時即抱持著與 D1 老師同樣的心態，以一種嘗試的心情前往新加坡，並給自己幾年的時間看看世界，最終導致 D2 老師離開的原因則是身邊朋友一個一個的離去，造成在新加坡本就交友不易的外籍老師具有更強烈返鄉的信念。

「本來就沒有想說要待很久，我並沒有打算要在那邊度過下半生，然後其實我們那團的也都慢慢在回來了，比較常會一起出去玩的，現在也就只剩下沒幾個，有的也都是陸陸續續說明年就會回來，其實大家都覺得該回家了，要回來找男朋友了，而且有時候看臺灣的同學在聚餐，禮拜六幹嘛、禮拜五幹嘛，就覺得我也想去的那種感覺。」（20180912 訪 D2）

然而或許是經歷上的不同，回臺灣後的 D2 老師並未脫離幼兒園的環境，而是期望選擇一間離家近的幼兒園服務，沒有與 D1 老師一樣具有強烈的工作取向，而是隨著自己的心情來決定工作方向，為未來留下寬廣的發揮空間。

「我回來（臺灣）後就也還是待在幼兒園，其實我那時候回來我比較想要去我們家附近的幼兒園，因為我以前在那邊實習過，我本來可以去，但他的面試時間我還在新加坡，所以就沒辦法，我就說沒關係我就等下一次，等到那間開缺就過去，那離我家超近，……，然後那個時候有聽到他們說去那種才藝班或其他產業的，我也覺得還不錯，我覺得我還在掙扎，因為或許我之後換就直接換個完全不相干的，先玩一玩，玩到膩了再說。」（20180912 訪 D2）

與 D1 老師、D2 老師的短期工作規劃不同，D3 老師並非認為時間到了而回來，而是反思自己在教學上的經歷與挑戰，發現當下的自己似乎空虛無度，因此在進行多方比較與認識後，D3 老師進修研究所的目的則成為返臺契機。

「當初我回來臺灣我是想要回來讀碩士，我想要完成我碩士學業，然後如果有機會我想要再回新加坡，因為那是我熱愛的工作，雖然很累可是其實那個環境是我喜歡的，相較臺灣之下其實新加坡真的還蠻不錯，然後給老師很大的空間，而且其實老師能夠受到應有的尊重，所以就想說我要回去（新加坡）。」（20180914 訪 D3）

「因為在新加坡待了 4 年之後你會發現好像沒有什麼挑戰性，然後你就會一直覺得好空虛，所以就想說去讀研究所，那當然你可以到新加坡碩士，可是在新加坡讀碩士你不是新加坡公民，你不是 PR 永久居民，這個學費是天價，在臺灣都可以買車子、買房子、做投資人，那對我這種沒有存款的人太可怕了。而且其實新加坡幼教的碩士他並沒有這麼的紮實，所以那時候想說，那我回來臺灣，因為其實看了看香港的碩士也好，中國的碩士也好，臺灣的碩士也好，究還是覺得臺灣會比較合適。」（20180914 訪 D3）

回臺後的 D3 老師並未如願順利進入研究所就讀，而是進入一間頗有聲望的幼兒園任職，然即便以找到一份得以溫飽的工作，但 D3 老師仍留戀於新加坡的幼教場所，不論是老師的發揮空間，亦或社會給予老師的正向態度等，都使 D3 老師期望有天能再次回到新加坡這個實現夢想的地方。

#### 第四節 小結

本章主要以新加坡臺籍華語教師對未來藍圖的畫面為出發點，歸類出每位受訪者對自己下個階段的規劃取向，研究發現，雖然新加坡的幼教環境能夠帶給臺籍華語教師更優質的教學環境，甚至得以提高自我的專業認同，但因為社會網絡的發展不易、原生家庭的牽絆，與新加坡幼教職場中較難有自我突破與增進知能的學習，因此願意留於新加坡幼兒園的臺籍華語教師並非多數，然針對 12 位受訪者的自我經歷闡述中，得以歸類出三個未來藍圖的畫面，分別為（1）回歸臺灣的幼教現場；（2）留於新加坡幼兒園；（3）其他發展。

##### （一）回歸臺灣幼教現場

本研究選擇回到臺灣發展的受訪者除了 C4 老師為了下一代學習環境，以及 D1 老師因為遇到許多不合理事件的發生而離開新加坡外，多受到「應該回家」、「時間到了」等因素影響而返鄉。研究發現，回到臺灣幼兒園環境的受訪者多是以增廣見聞、看看世面，或花幾年時間存一筆錢後就回臺灣的取向，因此對於幼教現場並沒有過多的排斥心理。但若是在出走前，即對臺灣幼教環境有負向觀感，或是經歷過不好的幼教事件的受訪者，則較可能在回臺後選擇轉往其他相關產業的職場中就業。



## (二) 留於新加坡幼兒園

本研究研究對象中，願意留於新加坡幼教職場的受訪者共有三位，分別為 A1 老師、A3 老師與 C2 老師。研究發現，選擇留在新加坡幼兒園的因素有三：(1) 與新加坡本地居民戀愛並結婚。A1 老師則是此類別的代表人物，因為與當地人結婚生子，因此必須（或選擇）留在新加坡繼續任教；(2) 新加坡薪資待遇與福利制度的健全與完善。A3 老師一直以來都相當滿意自己在新加坡的生活模式，具有足夠的薪資作為生活開銷與旅遊基金，政策制度方面又照顧到每一位在地居民的未來生活，因此讓 A3 老師期望取得永久居民身分。(3) 人性化的幼教工作環境。C2 老師享受於在新加坡的幼教工作環境，甚至在出走工作後，對於臺灣的幼兒園產生害怕與排斥的心理。

## (三) 其他發展畫面

最後則是將自己放置於彈性發展空間中的受訪者，目前歸類出的方向有以下兩點：(1) 轉往其他國家進行幼教服務。該類別的受訪者表示，因認為臺灣的幼教已是不適合自己生存的工作環境，然在全球化的現今，轉往其他國家的臺籍華語教師也已漸漸增多。如 B1 老師所言，現今臺灣幼教的光點似乎正逐漸消逝，對此現象感概的她同時也在思考是否應轉往中國幼教市場發展。不同於對教育環境要求而離開的 B1 老師，當初為了高薪選擇新加坡的 C2 老師，則認為自己或許可以往薪資待遇更好的澳洲發展。(2) 對未來規劃仍呈模糊狀態者。該類型的受訪者因認知到自己在新加坡的就業年限已到達一個階段，但對下一個階段的規劃尚未建構完全，因此無法有一具體畫面的產生。至新加坡工作皆 5 年以上的 A2 老師與 A4 老師，都已紛紛開始思索接下來的生涯規劃，雖她們同樣認為回臺發展是較可行的方向，但卻又都在尋找除了幼教以外的可能性。對未來規劃尚模糊的受訪者還有 C1 老師，但不同之處，在於 C1 老師雖僅進入新加坡幼兒園 1 年多的時間，但未來仍有許多想嘗試的事情，如開書店、圖書館或以工作與旅遊並進的方式豐富自己的生活。

## 第玖章 結論：臺籍華語教師的美麗與哀愁

本章主要由「無可奈何的移動關鍵時刻：臺籍幼教工作者的出走」、「海外移工如何找尋自我生活」、「海外移工在職場中的角色與挑戰」、「海外移工面臨的新加坡政策與制度規章」與「對未來藍圖的期待與想像」，勾勒出符應本篇論文最初的動機與目的之畫面，並且進行結論探討以及研究省思。

### 第一節 身分差序對臺籍華語教師認同感的影響

本節主要針對臺籍華語教師移動後，所面臨的鉅觀的結構面差序及微觀的行動面差序進行討論，費孝通（1991）指出，身分差序是指個人在公民團體間權力分配上的不平等，進而將身分地位進行區隔化與等級化，因此，本研究結構面差序以臺灣及新加坡的國家文化和政策制度等，描述出該身分差序對臺籍華語教師的自我角色定位有何影響；另外，對於林家五（2009）等人使用差序對待的概念，作為主管與部屬間權力關係的運作模式，了解成員間的差序對待公平行為。本研究以此關係為基礎，探究臺籍華語教師在新加坡場域中，與學校層面、各界人士互動的行動面差序，並同時分析此關係與個人的自我認同與集體認同間的連結。

#### （一）臺灣與新加坡鉅觀的結構面差序

臺籍華語教師在新加坡場域中，感受到的臺灣與新加坡在鉅觀的結構面差序，可分為以下三種類型：（1）國家政策的限制；（2）社會文化的差異；（3）幼教制度的完善。

##### 1. 國家政策的限制

國家間的政策必然有極大的差異，然臺籍華語教師最直接感受到的類別有三：薪資、工作准證與醫療系統。首先，從第肆章的結果分析中，發現有不少受訪者起初是因為新加坡的高薪資待遇而選擇跨國工作，雖然幼兒園華語教師一職的薪資待遇相較其他領域仍為偏低的群體，但若與臺灣幼教環境相比，基本上所得可

高於臺灣兩倍的薪水，因此，推動許多臺灣的幼教工作者向外移動。另外，新加坡各領域的機構對於加薪制度具有標準化的作業流程，每年都會進行加薪，並且調漲的幅度也較臺灣幼教行業高出許多，每年幾乎漲幅 2,000 元台幣左右的基本薪資，因此，許多臺籍華語教師則產生被尊重、自身專業付出得到回報等感受，對新加坡幼教行業的認同也日益漸增。

雖臺籍華語教師對新加坡幼教多屬投入狀態，但新加坡政府對於外籍華語教師並未如早期（約 7、8 年前）般重視，以往，只要是由臺灣前往新加坡工作的華語教師，幾乎都是領取 SP 的工作准證，但近期新加坡國內華語教師的數倍增長，以及政府對幼教產業的關注不如以往，因此多數的臺籍華語教師，現階段都是領取 WP 的工作准證為主。這樣的政策走向讓部分受訪者感到自我專業認同的懷疑，究竟自己在新加坡是否屬於專業人才的一員？抑或在社會大眾的眼中，自己與家庭幫傭、清潔工一樣，皆是無技術者的群體。這樣的階級落差往往造成臺籍華語教師的自我定位困難，讓其產生「我只是過來看看，並非要對新加坡做出何種貢獻」的心理狀態。

最後則是新加坡及臺灣的醫療系統層面，臺灣的健保制度促使民眾就醫非常便利並且減少其負擔，在研究者進行訪談的過程中，有不少受訪者提到，在新加坡若僅是感冒、發燒等，較為輕度的症狀，都可留在新加坡就醫與治療，甚至部分幼兒園所也會給予補助。但若發生較嚴重的疾病，如牙齒的根管治療或動手術等，先不論醫療的先進技術或設備的普及，光是所要花費的治療費對臺籍華語教師，都是屬於天價的金額，甚至比搭飛機回臺灣治療後再回新加坡的花費更昂貴，因此，許多臺籍的跨國工作者都會選擇回到臺灣就醫。然這樣的舉動對臺灣而言，也是讓海外移工回到原居住國，並且對臺灣產生認同的媒介。

## 2. 社會文化的差異

除國家政策措施的限制外，新加坡與臺灣的文化背景脈絡本就不同，因此，對臺籍華語教師則產生許多文化刺激，如生活型態、宗教信仰以及語言使用等。在新加坡，多數人都是獨來獨往作為生活的形式，並且也較照顧自己的個人生活與家庭領域，對工作與私人生活的劃分非常清晰，較不會產生臺灣幼教現場的許多不良風氣，如義務加班、工作帶回家做等情形，因此許多受訪者認為，來到新加坡似乎多出許多時間可安排自己的私人生活。

另外，在交通及飲食方面的則各說紛紜，有些受訪者認為新加坡的交通較便利，大眾運輸的支線遍及全國，或許是在臺灣居住地不同的因素影響，除主要城市外，其他區域並沒有捷運、高鐵等大眾運輸，公車班次也非常少，甚至某些地方公車也無法到達。加上新加坡因屬多族群組成的國家，故得以品嚐到各國風味美食，因此，部分臺籍華語教師非常享受於新加坡的生活型態，對地域的認同也逐漸由臺灣轉往新加坡。但，也有部分受訪者認為，臺灣的交通較為方便，有汽、機車等交通工具可以使用，可以隨時前往任何場所，並且臺灣的美食較符合自己的口味，便利商店、夜市、各式各樣的商圈又遍及每個地區，因此，認知到移動後的生活似乎不如預期，自己並未產生對新加坡的歸屬感，因而造成某些臺籍華語教師在看過世界、賺夠金錢後，選擇（或預期）在合約期限結束時返回臺灣。

最後則是對臺籍華語教師產生最大衝突的語言部份，因新加坡的第一語言為英語，不論是日常溝通或正式文件，都是以英語為主，但尚不論臺籍華語教師的英語程度如何，畢竟過去二十多年來都是以華語為主要語言，因此移動後的她們並未能快速地融入當地社群，更遑論英語程度較不佳的臺籍華語教師。幾乎所有受訪者都提到，在語言部分都曾遇到過困難與挑戰，不論是在學校與同事、家長溝通層面，或是在日常生活中與店家的對談等，都因為自身的單字量不足、語法錯誤，或是根本無法聽懂對方的意思等，讓受訪者感到即便自己在專業知識上，具有紮實的基礎，但也無法以此彌補溝通上的障礙，而順利融入該群體。

### 3. 幼教制度的完善

雖然出走過程中有許多的挑戰需要克服，甚至有些障礙根本無法跨越，但每年仍有許多臺灣幼教老師，願意選擇移動至新加坡的幼教職場工作，當研究者針對出走動機進行提問時，雖不少受訪者皆提到薪資待遇較高、期望增廣見聞等說法，但在訪談過程中，幾乎所有臺籍華語教師都認為新加坡的幼教體制其實較為人性化且完善，暫且不論新加坡幼教發展的階段為何，但新加坡對於教師的尊重與人事制度的安排，讓臺籍華語教師感受到，自己在這樣的環境中工作是感到舒服、輕鬆且具有尊嚴。或許是因為新加坡對國家政策與人權，皆採服從、尊重的態度，因此，不論是在請假手續或是離職程序上的安排，都盡量以老師的意願為主，只要教師有需求、有理由，園方都願意讓老師請假，甚至老師們排出一長段時間（約 8 至 10 天）出國度假等都是常見的現象，因此，受訪者們提到，在新加坡的生活雖然工作也忙碌，但仍然有放鬆度假，甚至每日準時下班去進行休閒娛樂的時間，也因此讓她們喜愛上這樣的生活。

另外，學校方面對老師的工作要求主要呈現於課程教學，其餘的教室清潔、廁所打掃或教玩具消毒等，都屬於另聘阿姨的責任，而減少了這些瑣碎事象的負擔後，教師們則可以將該時段用來進行行政事務與文書處理，甚至更專心於教學活動的精進，也因此在新加坡的幼教生態中，較少會有老師將資料帶回家做的現象，使臺籍華語教師可以更投入於享受異國文化的生活中。

#### （二）臺籍華語教師與新加坡場域的微觀行動面差序

臺籍華語教師在新加坡接觸到的行動面差序，可分為以下三種類型：（1）同事間的相互較勁；（2）園所與家長的絕對支持；（3）族群間的敵對立場。

##### 1. 同事間的相互較勁

由臺灣的師資培育系統與幼教發展歷程中，得以發現臺灣老師在教學技能及幼教知識上都有其穩定的基礎，因此，使臺籍華語教師在進入新加坡幼兒園現場後，對教學較游刃有餘，甚至部分受訪者還會以「過於簡單」的詞彙，來形容新

加坡的幼教現場，此現象讓臺籍華語教師在工作中的「自我認同感」逐漸攀升，但幼教發展尚未成熟的新加坡幼兒園，仍有許多不同國籍的華語教師，如馬來西亞籍、中國籍等，該群體的華語教師並非都接受過數年的幼教專業訓練，甚至沒有任何基礎的普通民眾也可選擇接受短期的幼教訓練，因而成為華語教師。所以當專業知能較為不足的華語教師，感受到臺籍華語教師課程教學過於豐富且多過學校要求時，會期望該名臺籍華語教師不要做超過她們本分的教學行為，以避免主管與其他家長的比較。當臺籍華語教師的專業技能高於其他國籍的華語教師（需以相同基準點進行比較，如：年資），不論在工作中是否遇到過上述情形，皆會形成較高的自我認同感。但即便臺籍華語教師擁有紮實且專業的幼教技能，仍無法迅速彌補與中國籍、馬來西亞籍華語教師的先天條件落差，因中國和馬來西亞都與新加坡一樣，皆書寫簡體字並使用漢語拼音，因此在教學上可能較臺灣籍的華語教師較為輕鬆且容易上手，但多數的受訪者認為，該困境僅需一段時間的適應與學習，都能順利克服。

## 2. 園所與家長的絕對支持

訪談過程中，幾乎所有的受訪者都會提到，在新加坡社會中給予老師的尊重與支持，皆高於臺灣的幼教社會，不僅園所內部會尊重老師的選擇、聆聽老師的聲音，甚至家長端也以較低姿態的位置面對老師，視老師為與醫生同等地位的專業人員。該職業的社會地位讓臺籍華語教師，感受到與臺灣幼教現場完全不同的對待。受訪者認為，在臺灣，家長才是實際的權威者，尤其以私立幼兒園更為明顯，家長的選擇影響著幼兒的就讀狀況，因此，家長的地位視高於老師，甚至高於學校。然在新加坡，校方與老師一同堅信「家長也需要被教育」的觀念，老師會為家長提供專業的建議與想法，後者並不會試圖挑戰老師的權威，當衝突產生時，校方也會盡量的支持老師，尊重老師的作法，這樣的互動關係，讓臺籍華語教師感受到自己是被重視的群體，再加上前段所提的專業知能影響下，臺籍華語教師在工作中也逐漸產生自我認同感。

### 3. 族群間的敵對立場

跳脫幼教環境的保護後，身為外籍人士的她們，不再具有「華語教師」的光環，因此，不同於臺灣的熱情與溫暖，新加坡獨來獨往的現象與爭取自身權益的行為，讓多數臺籍華語教師感到不適，如普通商家若未標示上明確價錢，則結帳時可能產生不同族群有不同價錢；或是與服務人員的溝通並非雙向對等的特殊情況，此現象使臺籍華語教師在集體中的地位遭受威脅，甚至備感忽視，進而影響對自身的集體認同感。除族群間的差異外，在新加坡的華人群體，似乎也產生對外籍工作者的排外現象，以「我領取的是紅色護照」顯示自己身為新加坡人的驕傲，甚至當面對不會說英語的華人時，堅持使用英語溝通，藉此表達「我的語言是英語」等，達成對彼此的劃界。由此可知，在新加坡社會中，雖然臺籍華語教師在幼教環境中屬於備受尊重的一群，但仍可能在日常生活中，遭受來自他族，甚至我族的敵對，而臺籍華語教師的集體認同，則可能因此消逝。

#### (三) 臺籍華語教師在身分差序與自我認同間的關係

該節前半段已分別針對臺籍華語教師所面臨的身分差序結構面與行動面進行討論，提到的議題包含國家政策、社會文化、幼教制度與人際間的差序對待等，本段落則細分各項內容，身分差序結構面涉及薪資待遇、工作准證等級、社會醫療系統、社會飲食文化、幼教制度<sup>12</sup>、課程教學與語言使用等層面；差序對待行動面涉及園所與家長的態度、同事間的相互較勁與族群間的敵對立場等，並加入認同概念中的集體認同與自我認同兩者一同探究。臺籍華語教師的身分差序問題，分別呼應至集體認同與自我認同時，可依據面臨的事件產生正向和負向兩個層面，共七種類型（如表 9-1）。

<sup>12</sup> 「幼教制度」涉及項目較多，且在該段落所要表述的內涵差異性不大，因此不再細分，詳細內容可參閱第陸章及第柒章。

表 9-1 臺籍華語教師的美麗與哀愁

	結構面差序 (鉅觀)	行動面差序 (微觀)
集體認同	正向 <u>合理報酬的對待</u> ● 薪資待遇與福利	<u>尊重專業的立場</u> ● 園所與家長的態度
	負向 <u>被迫接受的境遇</u> ● 工作准證等級 ● 社會醫療系統 ● 社會飲食文化	<u>暗潮湧動的拼鬥</u> ● 同事間的相互較勁 ● 族群間的敵對立場
自我認同	正向 <u>夢寐以求的環境</u> ● 幼教制度 ● 課程教學	<u>前程似錦的未來</u> ● 園所與家長的態度 ● 同事間的相互較勁
	負向 <u>極力翻轉的困境</u> ● 語言使用情形	無

資料來源：研究者自行整理

1. 合理報酬的對待：臺籍華語教師在新加坡可能遇到的身分差序有很多層面，但以集體認同角度而言，常見的為個人因外籍移工的身分，而不利發展自身的認同感。唯新加坡幼教的「薪資待遇與福利」，能有效使臺籍華語教師產生對所處環境的集體認同，藉由生活條件的提升，受訪者不論是在新加坡亦或臺灣社群中，皆漸漸提升自我的集體地位感。
2. 被迫接受的境遇：如上一類型所提到，新加坡在無可改變的結構面問題中，較難帶給臺籍華語教師集體認同上的地位感，工作准證的定位、社會醫療與飲食文化的落差，使受訪者在移動前期無法順利融入該跨文化社會。尤其當臺籍華語教師離開「教師」職業的光環與保護，在社會大眾的眼中僅剩下外籍移工的頭銜時，並非所有人都會接受說著不流利「新式英語」(Singlish)的自己，但此時已無法改變自己身在異國他鄉的事實，臺籍華語教師們僅能盡快適應這個自己選擇的環境。



3. 夢寐以求的環境：新加坡的幼教中，除薪資待遇與福利制度可使個人的集體認同感提升外，國家的幼教制度與課程教學模式，則同樣可作用於工作上的自我認同。工作內容、人事制度、請假與離職程序等層面，使臺籍華語教師可更著重於教學，並且能適當進行公、私時間的調配，進而提升受訪者對自身幼教專業上的認同，甚至對此職業的工作肯定。
4. 極力翻轉的困境：臺籍華語教師因自身紮實的專業背景，加上臺灣幼教的穩定發展，因此，當臺籍教師至新加坡幼兒園工作後，多數皆能產生較高的自我認同，唯兩地在語言使用上的差異，可能使受訪者們在語言受限造成溝通上的不便，甚至無法正常進行教學，因此，此為臺籍華語教師在來到新加坡後，較常遇到也較難克服的困境，但由於工作與生活上的需求，英語能力的提升是必要且迫切的任務。

除國家制度、社會文化等結構面形成的差序外，臺籍華語教師在面對人際關係間的互動時，也會產生彼此意見、態度不同等而造成的認同轉變，在新加坡社會中，臺籍華語教師較常接觸到的對象不外乎同事、家長、主管，與日常生活中的社會大眾，因此另三種類型以受訪者與其他關係互動下，所產生的認同影響進行討論。

5. 尊重專業的立場：先前曾多次提到，在新加坡的幼教現場中，家長對老師多採尊重且相信其專業的態度，而園方通常也較配合老師的想法，與老師站在同一陣線，並且認為家長需要被教育，因此，臺籍華語教師漸漸在幼教領域產生集體認同感。
6. 暗潮洶湧的拼鬥：該類型同時描述在就業職場與日常生活時，臺籍華語教師會因在學校所面臨的同事間相互較勁，與生活中遇到的族群對立，而產生對該群體的防衛心理，因而削弱其集體認同。在新加坡，同事關係間的認識可

分為英語老師與華語老師兩者，而部分受訪者提到，同一園所的其他華語老師會希望所有老師，僅要照著學校指示教授幼兒即可，若有華語老師教的內容較多、較有創意等，可能導致整體工作量增加或工作內容改變，因此臺籍華語教師則侷限於既定課程中，無法落實自身的教學想法。而族群對立層面，除其他族群對我族的差別對待外，同時也包含華人間的相互對立，因此，讓臺籍華語教師在集體認同上產生懷疑與不確定。

7. 前程似錦的未來：第五類型曾提及，園所與家長多數會採支持、尊重老師的態度，因此讓老師在自我幼教專業部分能發揮良好，另外，也因為有來自不同背景的華語教師，而臺灣的幼教發展較全面且紮實，所以使受訪者們產生對工作的自我認同。

雖然在細項區分上，臺籍華語教師的身分差序及認同感可分為七大類，但實際上可發現，它們是以正、負向的關係存在，「正向關係」有合理報酬的對待、夢寐以求的環境、尊重專業的立場以及前程似錦的未來，而「負向關係」中具有被迫接受的境遇、極力翻轉的困境以及暗潮洶湧的拼鬥，猶如臺籍華語教師在新前往新加坡後所面臨到的「美麗」與「哀愁」。然除針對各類型分別說明外，本節亦針對結構面差序與行動面差序，造成對集體認同和自我認同的正、負向關係進行討論（如表 9-2）。

第一部分歸類出身分差序結構面，對臺籍華語教師的集體認同的影響，由表 9-1 中可發現，結構面差序帶來的負面影響較多且無法依自身努力改變其現況，但對受訪者而言，薪資待遇與福利的正向效益可直接彌補其缺憾，使臺籍華語教師即便身處在諸多不平等的社會中，仍感到滿足與值得。

第二部分的結構面差序對個人的自我認同，因背景專業較紮實的關係，導致正向影響成分較大，另外，受訪者認為造成負向影響的語言問題，也可由後天努力進行克服，因此得以使臺籍華語教師產生較高的自我認同感。

第三部分不同於前兩部分，可用正向價值補足負向缺失，或整體具有較高的滿意度，該部分顯示出新加坡社會雖然對各族群具有較高的包容度，但仍有一些以國籍、種族作為差序對待標準的人民，使外籍移工無法完全認同自己所居住的場域。除此之外，職場中同事的相互競爭也使部分受訪者較無法產生歸屬感，而此結果並非能以行動面帶來的正向影響來補足，造成臺籍華語教師的雙向拉扯，面對同事與外在社會暗潮洶湧的拼鬥，使無法找到集體認同的受訪者於期滿後選擇回國。但也有部分受訪者認為，雖經過數年時間仍無法視新加坡為自己的「家」，卻因為與家長具有良好關係，並且在此已取得園所與家長的尊重及認可，所以願意持續留於新加坡幼兒園。

第四部份則顯現出臺籍華語教師在新加坡所面臨的行動面差序對待多屬於良好的互動關係，家長視受訪者為高度專業的幼教人員，園所也較為重視來自臺灣具有紮實基礎的臺籍華語教師，甚至與同事間相互較勁的過程中，也可運用過往所學展現出對自我的專業認同感。

由上述內容中，得以發現除第三部分的的集體認同仍處於相互拉扯狀態，其他區塊皆以正向影響大過於負向影響的形式存在，表示臺籍華語教師在新加坡日常生活及工作中，其身分差序對自我認同的影響趨於正向。但除了這七種類型外，受訪者也提到與身分差序及自我認同無直接相關的另一種聲音，即「鄉愁的呼喚」。有許多受訪者表示，自己僅會在新加坡工作三至五年的時間，未來勢必會回到臺灣，因每當看見在新加坡的臺灣朋友一一返臺時，內心油然而生的空虛是真實存在的感受，但多數受訪者堅信，朋友離開的孤獨只是暫時的狀態，因為自己不久後也會做出一樣的決定，她們內心認為臺灣才是自己的「家」，即便知道臺灣幼教環境的可能不如新加坡，具有高薪資、低勞動的條件，但因為來自鄉愁的呼喚，臺籍華語教師也同樣不得不踏上返鄉的路。

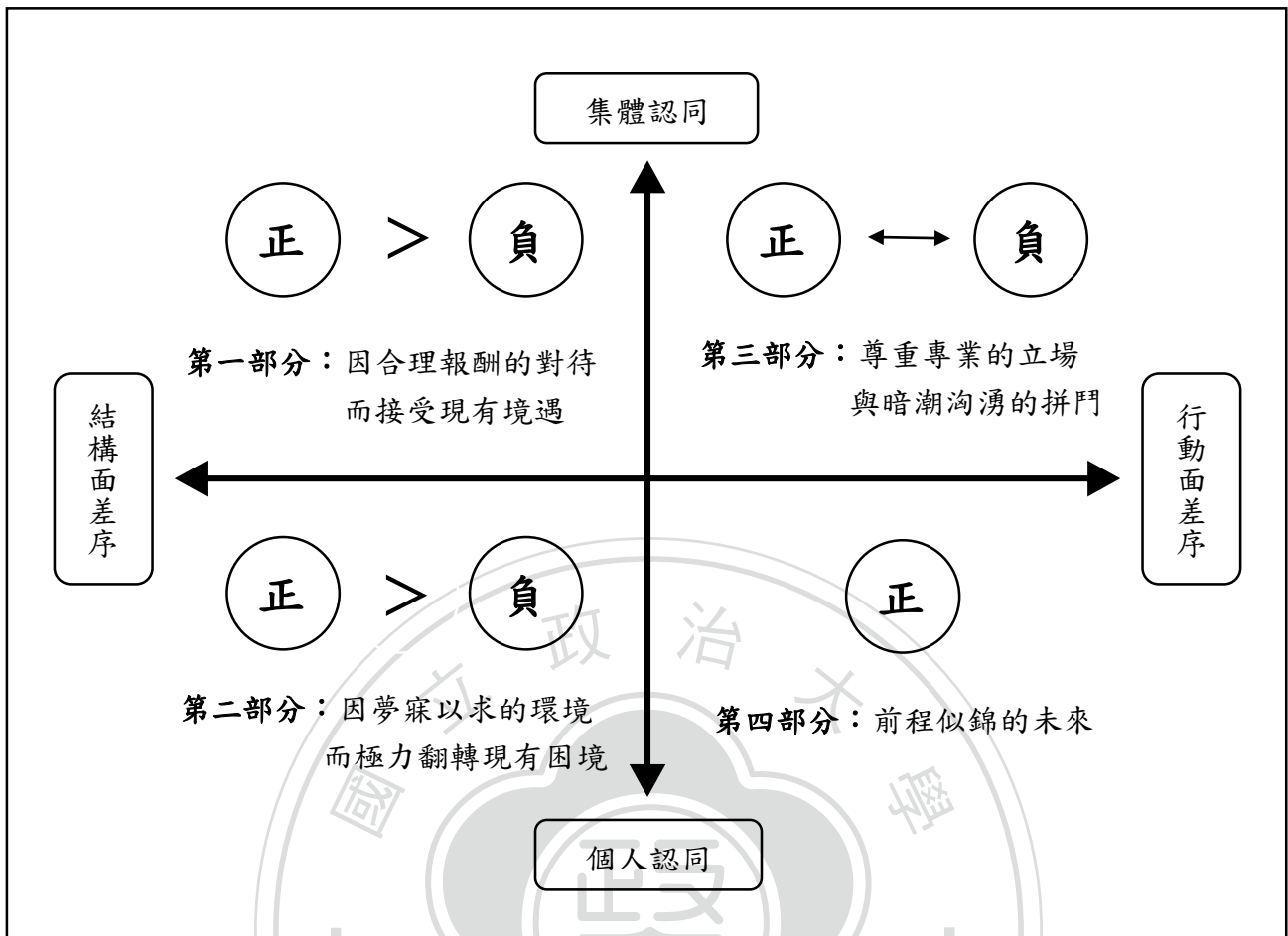


圖 9-1 臺籍華語教師的美麗與哀愁

## 第二節 臺籍華語教師的角色定位

臺籍華語教師分別在臺灣幼教環境、新加坡幼兒園現場以及原生家庭中，皆存在於不同的位置，其價值也有很大的差別，以下則分別對於上述三個場域中的角色進行討論。

### (一) 在臺灣幼教現場的角色定位

第肆章在探究幼教工作者的出走因素時，討論到關於教保員在臺灣幼教現場的困境，在臺灣，凡幼兒園中具有 5 至 6 歲幼兒就讀的班級，就應配有一名合格教師，而其他年齡層則可以聘用教保員身分的教保服務人員。幼托整合後的臺灣幼教環境在這樣的條件下，慢慢浮現出許多問題。教師與教保員的分級制度一開始就清楚將兩者進行劃分，教師屬於課程教學上較專業的群體，而教保員則被視為保育需求的人力，然在師資培育內容上，兩者的內容卻未依照「教」和「保」

進行明確的分類，因此造成修習的課程名稱相似，但身分卻截然不同的情況產生。另外，既然教師與教保員被視為不同屬性的群體，教師有其課程教學上的專業性，教保員有其幼兒保育上的專業性，那麼在教保人員資格雙軌制的同時，聘用的對象應該也必須是符合其專業的教師或教保員。

但在目前的幼教現場中，卻有許多公立幼兒園中的教保員實際上是具有教師資格的老師，表示在公立幼兒園中，僅有大班中的一名老師需要聘用教師，其餘皆聘用教保員即可，但實際上卻是有許多具教師資格的老師，取代了原先應聘用教保員的職缺，那麼臺灣每年所培育的大量教保員去哪兒了呢？無非是幾乎全數進入到私立幼兒園的現場。這樣的制度不僅讓私立幼兒園招聘不到大班所需的合格教師（因幾乎多數的合格教師會轉往公立幼兒園的教保員職缺），同時也使真正教保員身分的老師似乎僅剩私立幼兒園作為唯一出路，那麼政府當初所制定的教師、教保員雙軌制度的美意，則演變成公立幼兒園多數為教師、私立幼兒園多數為教保員的情況，甚至更加深公、私立幼兒園的差異，教保員也注定被侷限於私幼中，然臺灣私立幼兒園普遍的職場風氣也讓多數幼教老師感到無力，在該情況下，部分不滿足於現況，但又希望投身於幼教行業的教保員，則可能紛紛轉往新加坡就業，因為在臺灣的他們被視為較低階的教保服務人員，教師適用於教師法，教保員則適用勞動基準法；教師每年皆具有寒暑假，教保員則沒有；教師被視為公務人員，一旦考上即可長期服務於同一園所，但教保員必須一年一聘；教師薪資待遇與教保員有很大的落差……等，然而，即使教保員的位置已是如此，多數公幼的教保員職缺，卻又是為了沒考上正式教師的合格教師而準備。

## （二）在新加坡幼兒園的角色定位

然前往新加坡後的臺籍華語教師們，已擺脫過去教師或教保員的身分，甚至在新加坡的教師資格審查中，只要在臺灣有接受過大學幼教/幼保四年的訓練，皆能夠取得教師分級中的 L2 資格，新加坡教師分級分為 L1 與 L2，L2 的老師能夠教所有年齡層的孩子，而 L1 的老師僅能教 2 至 3 歲的幼幼班和 3 至 4 歲的小

班，這種分級制度類似於臺灣的教師、教保員的分化，但不同點在於，新加坡對於幼教老師的資格審查是以修習過的課程科目、英文的修課級別，還有是否實習過等類別做為標準。因此，當臺籍華語教師從臺灣的教保員身分，前往新加坡成為 L2 教師時，可能會有自我階級向上流動的感覺。

然而，臺籍華語教師確實能夠從中獲得對自我的階級認同，但實際上卻也在新加坡的異文化社會中，面臨許多需要克服與調適的挑戰，例如在幼教現場中因為有紮實的幼教專業知能，因此在課程上，臺籍華語教師較為游刃有餘，但在教學時卻必須克服母語不是英語的困難，且不僅是班級教學時會遇到語言互動的困難，在日常生活中、與搭班同事或主管的溝通上，也都可能產生阻礙，因此，雖然在新加坡自身的教師身分備受肯定，臺籍老師對自我也產生一定的認同感，但卻因為本身條件的缺陷與不足，而可能造成在英語老師和華語老師比較上的落差，甚至多數的活動、公文、信件等也是以英文書寫，由英文老師負責，但這樣的差異雖然可能使部分臺籍華語教師，產生自我身分低於英語老師的感受，但以現實面而言，臺籍教師到新加坡是成為華語教師，因此英語上的弱勢並不會影響其個人的任何權益。

### (三) 在原生家庭中的角色定位

目前在新加坡中，研究者所知、所聞的外籍教師皆是女性，而新加坡男性成為幼教老師的數量也不多，然而，女性身分對於跨國就業的選擇使否有其影響呢？林津如(2007)對父系家庭中的女性差異認同研究中提到，在臺灣的文化環境下，雖然女性不斷想要擺脫女性身分造成的家庭限制，但「媽媽」、「婆婆」、「姑嫂」或「姊妹」等角色卻都期望女性成為留下的一群。多數研究也提到女性職業發展通常容易受家庭的影響，然在本研究中，也發現多數的臺籍華語教師與東方社會所認為的女性一樣，具有照顧家庭的責任，雖然身為女性的她們並沒有如男性般強烈的養家活口的壓力，但在情感層面卻有回到家庭、照顧家庭，以及陪伴在父母身邊的想法，因此，也造就臺籍華語教師的海外就業生涯普遍短暫的現象。

### 第三節 研究者的後臺反省

本研究源自於研究者對臺籍華語教師一職的好奇與期待，高職與大學階段因不斷接收來自學姊於新加坡工作後，所描繪出的跨國工作畫面，因此，在我腦海中形成一張張夢想的藍圖，最後，終在大四時經由海外實習計畫，來到他人口中的逐夢地—新加坡，那幅曾經的畫面與影像，不再出自他人的轉述，而是由自己的雙眼去接收與探索，許多新鮮事物滿足我的好奇心，與當地華語教師的交流也使我更了解新加坡的幼教現場，然而，隨著許多美好事物的展現，我也不禁懷疑臺籍華語教師除外顯行為、我所知的一切外，她們的生活經歷又是何種樣貌？是否也曾遇到許多挑戰與衝突？因而促成本研究的產生，期望從她們的移動經驗中，看見身為華語教師的美麗與哀愁。

從第肆章至第捌章，描繪許多臺籍華語教師眼中的新加坡幼教生態，當中呈現出社會網絡建立的艱辛與不斷瓦解、重建的無奈，以及身為外來者的身分差序問題和自我認同感的轉變等。從中得以發現，除 D1 老師具有特殊經歷外，其餘受訪者皆呈現出極高的滿意度，並且試圖描繪出新加坡幼教職場的美麗畫面，但是否全如她們所感受的這麼美好？或許不然，在新加坡的幼兒園中仍須面臨許多無法解決，甚至難以克服的困難，例如臺籍教師與中國籍教師本身的先天條件落差，造成在書寫上的不便利；或是上節中提到臺籍教師與馬來西亞籍教師，在工作准證上因國籍不同而直接形成的差異；除此之外尚有因國家文化不同，所面臨的飲食衝突、溝通障礙及醫療體系不便等問題，但即便存在這麼多的挑戰與哀愁，臺籍華語教師仍願意留在新加坡工作，研究者認為，原因在於新加坡幼教職場帶給受訪者的美好經驗，遠多過於負面影響。臺灣與新加坡的幼教環境差序對她們而言，形成自我感知的階級向上流動；在新加坡形成的國際視野讓她們看見世界；甚至在這小小的國家中，臺籍華語教師得以實現自我認同並且提高生活品質等需求，這一項項美好經歷讓受訪者願意忍受，甚至忘卻在新加坡的種種哀愁，而是享受、懷念她們所看見的美麗。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 王明珂 (1997)。《華夏邊緣：歷史記憶與族群認同》。臺北：允晨文化。
- 幼兒教育及照顧法 (2011年6月29日)。
- 吳介民 (2000)。壓榨人性空間：身分差序與中國式多重剝削。《臺灣社會研究季刊》，39，1-44。
- 吳介民 (2011)。永遠的異鄉客？公民身份差序與中國農民工階級。《臺灣社會學》，21，51-99。
- 吳心怡 (2015)。《幼兒華語教學現況與教師進修需求分析——以新加坡學前機構為例》(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學華語文教學研究所，高雄市。
- 宋世傑 (2010)。《臺灣與新加坡移民政策制定因素之比較研究》(未出版碩士論文)。國立暨南國際大學東南亞研究所，南投縣。
- 林以凱 (2014)。幼托整合後教保服務人員定位及專業之重要性。《臺灣教育評論月刊》，3 (10)，1-2。
- 林津如 (2007)。父系家庭與女性差異認同：中產階級職業婦女家務分工經驗的跨世代比較。《台灣社會研究季刊》，68，1-73。
- 林昭儀 (2012)。從社會網絡概念和時空移動探討外籍家務移工。《北市教大社教學報》，11，259-280。
- 林家五、張國義、劉貞好、林裘緒與陳筱華 (2009)。差序對待知覺與同事間信任對公平態度與政治行為之影響。《本土心理學研究》，31，143-175。
- 邱嘉玲、魏美惠 (2014)。幼托整合對公私立幼兒園影響之初探。《幼兒教育年刊》，25，163-183。
- 洪圭輝 (2014)。《新加坡延攬海外人才模式研習計畫》。行政院所屬各機關因公出國人員報告書 (編號：C10304967)，未出版。



- 徐沛雯 (2005)。家庭社經地位、文化資本及主觀階級認同對教育成就影響之研究家庭社經地位、文化資本及主觀階級認同對教育成就影響之研究。(未出版之碩士論文)。國立臺灣科技大學技術及職業教育研究所，臺北市。
- 張晉芬 (2007)。[女人幫助女人-東南亞籍女性幫傭在臺灣]評介藍佩嘉：Global Cinderella's: Migrant Domestic and Newly Rich Employers in Taiwan。女學學誌：婦女與性別研究，24，175-185。
- 教保服務人員條例 (2017年4月26日)。
- 許麗敏 (2014)。臺灣電子工程師赴新加坡工作原因分析 (未出版碩士論文)。國立暨南國際大學東南亞研究所，南投縣。
- 郭憲偉 (2016)。生命的敘說—職業雜技演員的自我認同。運動文化研究，29，61-86。
- 陳怡靖 (2009)。臺灣地區公／私立幼稚園教職取得之研究：人力資本，文化資本，社會資本之檢驗。教育與社會研究，17，79-110。
- 陳信宏、林欣吾、溫蓓章 (2006)。國際人才流動趨勢與臺灣的發展隱憂。經濟前瞻，106，104-112。
- 陳珮雯 (2015年07月)。幼兒園老師為什麼出走？天下雜誌，取自 <https://www.parenting.com.tw/article/>
- 費孝通 (1991)。鄉土中國。香港：三聯出版社。
- 黃倩儀 (2014)。臺籍幼教老師在新加坡的工作壓力與因應策略 (未出版碩士論文)。國立暨南國際大學東南亞研究所，南投縣。
- 黃麗靜 (2008)。臺北縣國民小學教師專業認同、社區意識與專業表現之研究 (未出版碩士論文)。臺灣師範大學社會教育研究所，臺北市。
- 楊芙宜、陳梅英、高嘉和 (2017年6月24日)。少子化、人才外流臺灣陷缺才4大危機。自由時報，取自 <http://www.ltn.com.tw/>

- 楊麗芬(2012)。「我形 我塑」—教師專業認同之敘說探究(未出版碩士論文)。  
國立臺北藝術大學藝術與人文教育研究所, 臺北市。
- 蔡文川(2009)。自我身分認同與生活環境的關係。中國地理學會會刊, 42, 63-81。
- 鄭安玲、宋鎮照(2012)。勞動移民政策之政經分析: 台星兩國之比較研究。稻江學報, 5(2), 81-115。
- 謝建社、牛喜霞(2004)。鄉土中國社會”差序格局”新趨勢。江西師範大學學報(哲學社會科學版), 37(1), 8-13。
- 藍佩嘉(2002)。跨越國界的生命地圖: 菲籍家務移工的流動與認同。臺灣社會研究季刊, 48, 169-218。
- 藍佩嘉(2008)。跨國灰姑娘: 當東南亞幫傭遇上臺灣新富家庭。臺北: 行人。
- 譚心蕊(2014)。旅行的意義: 打工度假與自我認同的形塑(未出版碩士論文)。  
國立交通大學傳播研究所, 新竹市。

## 二、英語部分

- Ebbeck, M., & Chan, Y. (2011). Instituting change in early childhood education: Recent developments in Singapore. *Early Childhood Education Journal*, 38(6), 457-463.
- Sharpe, P. J. (1998). Aspects of preschool education in Singapore. *Early Child Development and Care*, 144(1), 129-134.

## 附錄一 訪談大綱

以下訪談題目若您願意，請加以詳細說明。

1. 請談談您在來到新加坡前的生活好嗎？（可包含家庭、就學、交友，或是你想說的任何一切）
2. 請談談您來到新加坡後的生活好嗎？（可能包含居住地、學校、同事、交友、平日裡的休閒娛樂，或是你想說的任何一切）
3. 當初促使您來到新加坡工作的原因為何？（如薪資、生活、工作環境等）
4. 來到新加坡後，是否與您當初所想的甚至所期望的是一樣的呢？（續第3題）
5. 剛到新加坡的適應情形如何？「生活中」與「工作中」有沒有遇到什麼困難？而您又是如何克服的？  
（只要是您所認為的困難皆可列出，當然也並不侷限於一點）
6. 當您面對壓力或困難時的感受與情緒為何？如何處理這些情緒感受？又是否有獲得哪些協助？
7. 請談談您對於在新加坡工作期間的工作內容好嗎？您對此內容的感受如何？
8. 請談談您在與主管與同事間的互動狀況好嗎？（可能包含語言的隔閡或溝通上的代溝，或是您們都彼此相互照顧，沒有上述的問題等等）
9. 新加坡是一個多種族的國家，請問您是否有感受到任何特殊的待遇？（可能是正向也可能是負向的感受）。您對此的感受如何？
10. 當初促使您離開新加坡的因素是什麼？（僅針對已離開新加坡幼教職場者）
11. 請問您是否有在臺灣的相似場所工作過？如有，請問您對工作場所的轉換下有什麼樣的感受？（臺灣跟新加坡的幼教工作有何不同？）
12. 整體而言，請問您對於在臺灣與在新加坡的生活有什麼任何想分享的嗎？
13. 對於自己的期許及未來的展望。（可能包含生活、工作、婚姻，或是你想說的任何一切）

## 附錄二 研究參與者基本資料

親愛的研究參與者您好：

為方便日後資料分析，麻煩您填妥以下的基本資料。本資料表將秉持保密原則，僅供本研究使用，絕不對外洩漏，因此請您安心填寫，謝謝您的合作！

1. 年齡：\_\_\_\_\_
2. 性別：男 女
3. 婚姻狀況：已婚 未婚 離婚
4. 到新加坡工作多久：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月
5. 教育程度：研究所 大學 高中 國中
6. 薪資狀況：第一年\_\_\_\_\_今年（最後一年）\_\_\_\_\_
7. 目前職業：\_\_\_\_\_（僅針對已離開新加坡幼教職場者）
8. 目前薪資：\_\_\_\_\_（僅針對已離開新加坡幼教職場者）

### 附錄三 訪談同意書

您好，我是國立政治大學幼兒教育研究所的學生，目前正在進行臺灣籍新加坡華語教師歷程的相關研究，主要是想了解您在新加坡工作與生活的狀況。為了保障您的權益，您所提供的資料僅供本研究使用，絕不移作他用。您的真實姓名，或任何足以讓其他人聯想到您本人的個人基本資料，也絕不會出現在本研究書面或口頭報告中。

由於您所提供的資料對研究而言十分寶貴，若僅以徒手紀錄，恐會錯失許多資訊，而我也會無法專心傾聽您的談話內容，在此，需徵求您的同意進行錄音，以便能更正確的了解您的想法、做更正確的資料分析。倘若在訪談過程中，您有些想法和感受不願被錄音，或想暫停或退出訪談，您都有權利提出，這並不會影響您原本該有的服務。

訪談結束後，我會將訪談內容作好整理，在與您做確認，已確定資料的正確性和需要修改之處。若您同意以上研究的目的、做法、資料使用與保密原則，並同意參與本研究，請您在本同意書上簽名，如有任何問題，皆可與本研究者聯繫。

十分感謝您的參與和協助，以使研究能順利進行。

研究生 張馨云 2018年07月

我了解並同意以上的敘述，願意簽名已表示同意參與該研究之訪談。

受訪者簽章：\_\_\_\_\_

日期：西元\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

我承諾以上所述各項，以保護受訪者的權益和隱私。

研究者簽章：\_\_\_\_\_

日期：西元\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日