到府授課服務－家教的雇傭關係與互動策略

學生：潘冠妤
指導老師：田畠真弓、陳韻如

摘要

家教工作因為較具彈性的工時和高於平均的薪資條件，成為大學生規劃打工時的熱門選擇，但其通常沒有合約規範，也未有相關組織、家教同行支持，工作範疇、薪資等條件都僅仰賴雇傭雙方協調。在未有明文工作規範的家教一職中，雇傭關係中的劃界工作更顯重要，於不對等的權力關係中，此關乎雙方如何在互動過程中認知並重新建構彼此的差異地位。雖然家長身為雇主，在勞雇關係中掌握一定權力，但雙方的互動策略仍會受到所處的階級及文化資本影響。由於跨越家庭與教育兩範疇，使家教一職呈現複雜的樣貌，故此研究欲探討在工作範疇模糊的處境中，家教老師與家長的雇傭關係為何？雇傭權力關係又受到雙方的階級與文化資本影響，家教在其中要如何發揮能動性、操作互動策略，調整雙方的權力不對等以避免陷入勞動異化的困境？本研究採取深度訪談，以國中小智育教育為主的國立大學在學生兼職家教為訪談對象。研究結果發現，家教在應對家長時的互動策略可分為四類：積極作為、平起平坐、保持距離、以學生為重；而家長的教養理念、對勞雇關係的態度，及雙方的文化資本差異，皆為影響決策的重要因素。

關鍵字：家教工作、勞雇關係、互動策略、文化資本、階級認同

一、 前言

根據人力銀行家教網的統計數據顯示[1]，近期家教供需數量相較往年成長不少，家教市場有大幅成長的趨勢。人力銀行指出[2]，早期家教多與升學考試相關，但近年來不再侷限於學生領域，上班族在職進修的意願增加，因職涯發展需求替自己雇用家教老師，學習多元技能或加強語言能力；同時也有不少上班族投入家教兼職工作，依自身專業能力帶來額外收入。而單就「有意投入家教市場」的學生受訪者而言，欲從事家教的原因有高比例為「薪資收入佳」，其次還有「工時彈性」、「對該科目有興趣」等考量，且理想的教授科目以「伴讀」、「數學」、「英文」最為熱門[3]。因薪資條件較好、時間安排彈性，家教市場吸引了不少大學生投入，另一方面，家教的一對一授課方式及量身訂做的課程規劃，也讓不少家長選擇將家庭課業教育外包，在子女課餘時間安排家教老師至家中陪寫功課、進行特定科目指導等等，以此提升競爭力或加強較弱的學科、跟上學校進度，也分擔家長在子女課業指導上的壓力。

而家教業並非近期才出現的新興工作型態，只是過去可能多仰賴家長的社會資本找尋適合的家教老師，現今網路平台、仲介網的出現，不僅讓資訊透明化，也使過程更有效率，減少媒合上的時間成本，讓找家教、當家教的門檻降低，不需透過人脈介紹。而相較於其他職業，其特殊性在於：第一，在中華民國行業標準分類中屬「家事服務業」，不受勞基法規範，雇傭關係的建立通常僅仰賴雙方的協商，缺乏相關制度的保障，使家教工作成為教育業中的弱勢；第二，工作時通常為一對一的教學模式，互動對象侷限於單一且固定之家庭，沒有組織、同事等等角色；第三，工作場域多在家中，家教老師隻身進入他人的私領域，背後除了雙方信任的建立，也意味著勞動力受到更高程度的監控。

以學生升學取向為主的家教，處在學生、家長之間，影響家教教學方式的不僅是師生關係，還有雇傭關係的存在，家長透過空間上的監視以及對於學生成績

---

[1] 根據 1111 家教網數據顯示，2017 年上半年度開啟履歷的家教老師人數，年增 3 成 4，而六月份每日平均案件數，較去年同期成長成 1.2 倍；而 104 家教網統計，2017 年前 7 個月平均每月新增家教職缺，年增 23%，家教學生月均新增案件數較去年多了將近 200 件，家教學生案件數及新案月增幅，均創下 5 年新高。顯示家教市場的供需有大幅成長的趨勢。

[2] 資料來源為 1111 人力銀行家教網〈家教老師市場大幅成長 需求年增 1.2 倍 數理語文最熱門〉原文網址：https://tutor.1111.com.tw/postDetail.asp?aNo=24
以及 104 家教網的統計資料〈5 年新高 前 7 月家教學生案件暴增 23%〉
原文網址：https://m.ctee.com.tw/focus/xfsh/161239（工商時報報導）

[3] 上述「暑期打工家教意願調查」問卷，是由 1111 人力銀行自 2017 年 5 月 24 日至 6 月 7 日，進行網路問卷立意抽樣調查，有效樣本數 884 份。
原資料網址：https://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=104568

的要求，來控制家教的教學應如何進行，而看似自由協商的工作內容，意味著勞動範疇的界線模糊不清，不僅可能會出現超出原先承諾的請求：如跨科目指導、以教育職責為名的超時工作、課餘時間需用通訊軟體回答問題、伴讀和家教的界線混淆，甚至有「假家教真保母」的現象發生。當家教作為一種工作，勞動者在其中可能會面臨到的處境為何？家教要如何應對家長的要求？是否會因勞雇雙方的資本差異而有所不同？此研究針對以國中小升學科目為主的大學生家教，試圖拼湊出他們的職業圖像，再探討家教自身所採取的互動策略究竟是受何種因素影響。

與家教相關的既有文獻並不多，當家教成為現在大學生的打工趨勢，盼此研究可以有系統地整理出家教老師的工作處境，描繪出家教一職的大略輪廓，進而提供家教這類非典型勞動後續的研究基礎。

二、 文獻回顧與研究問題

欲了解家教一職的劃界工作，我決定從家長、家教的互動模式切入。雇主因具有較多的權力來決定勞動關係如何進行，故先討論家長在僱用家教時可能採取的互動策略。藍佩嘉（2010）分析新富雇主、外籍移工在雇傭關係中的劃界工作，勞雇雙方在互動過程中持續區分公／私領域、布置前台／後台，重新建構「家」的意義，為解釋雙方態度上的多樣性，故以社會類屬和社會空間兩軸線建構出一分類系統，並用三個結構性因素解釋不同的互動策略：階級定位、工作內容、勞動的時空安排。其中在討論中產階級雇主的劃界工作時提到：一旦外籍移工的職務涉及孩童、老人照顧時，雇主較無法將雇傭關係理性化，而是傾向和家務勞動者發展「策略性的親密關係」（即工具性的情感關係）[4]（Hondagneu-Sotelo, 2011），雇主選擇和勞工發展情感上的互動，以確保勞動者「愛的勞動」的真誠，進而保障受照顧者得到有品質的服務。

家教通常以一對一的方式進行教學，和學生的關係比起學校、補習班老師來得親密，此時家長就可能選擇發展工具性的情感關係，並期望家教老師能實踐「愛的教育」，除了教科書中的知識外，也需要注重言教、身教，不僅是解決課業上的疑問，也需要關心學生的身心狀況。國中小學生正處發育期，身心發展尚未健全，故家教老師的工作兼具照顧、教育性質，不只是照顧工作難以理性衡量，教

[4] 策略性的親密關係，或稱工具性的情感關係（“strategic intimacy” or “instrumental personalism”）。出自 Hondagneu-Sotelo, Pierrette （2001） *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence.*

育的神聖性也常常模糊經濟交換的界線，家教老師與學生的親密關係，使得家長對於家教可能會有金錢之外的回饋，如贈送禮物、準備水果或茶點等等，以此表現對「老師」的敬意，同時保障「愛的勞動」之品質、建立良好勞雇關係。

但從另一個角度切入，由於請家教的家長多落在中產階級，藍佩嘉（2014）認為比起勞工階級父母，中產階級的父母因資本條件較好，更能轉化教養實作的正當性，其不但擁有足夠的資本培養孩子，亦時常運用國外的教育策略，培養孩子的國際競爭力、規劃多元發展，強調國際化、全人化，他們對於自己的教養方式有一定信心，所以當學校老師的教育理念和自己不同時，就可能發生衝突。相對的，勞工階級的父母因資本有限，會更仰賴學校體制、和老師維持良好關係，以建立跨階級的社會資本，同時也傾向以智育為主的「單食教養」[5]（Shih, 2010），課外補習以英文、珠算為主。

家教一職涉及家庭、教育兩面向，中產階級家長對子女教育方式的堅持，可能成為勞雇關係中衝突的來源。除了工具性的情感關係，家長也可能會透過強調自身的權威，來控制家教老師的教學方式，並以空間上、成效上的監督來確保受雇者投入勞動力，甚至要求其付出和薪資不對等的心力、時間，在提升學生成績的抽象前提下，上課進度採取責任制、超時加課成為義務，若家教老師不履行，可能被認定為「不負責任、不具熱忱」，因而降低雇主繼續僱用的意願。

接著，從關係中的另一個行動者，即家教老師的角度出發，以既有文獻來探討家教作為受雇者的互動決策及可能面臨的工作處境。高子壹（2011）研究家長與家教如何參與子女的教育分工，並從中重劃家庭、學校、市場的範疇，確保社會關係再生產。家長和家教間的雇傭關係為協商教育、經濟兩場域界線之過程，同時也代表知識、情緒勞動、行為楷模的買賣。家長購買可監督的勞動力來分擔家中的教育責任，和家教老師的教／育分工，能緩解夫妻、親子間在教育上的矛盾。而不同教育程度、經濟地位的家長皆期待子女中產階級式的流動軌跡：「好好念書→念大學→成為專家」，在這樣的脈絡下，大學生具備其階級特殊性，以好學生加上白領工作者的身分成為楷模，同時也強化學生對於教育體系的認同。家教老師將學校中的師生文化劇碼帶進家庭，再生產「老師教、學生學」或「老師具有主體性」的角色框架，並建立師長威嚴，但其威嚴可能受到其年齡、性別或是受雇者形象影響。

[5] 相對於中產階級父母強調子女多元學習的「雜食教養」（omnivore cultivation），勞工階級父母傾向「單食教養」（univore cultivation）。出自 Shih, Yiping （2010） *Raising an International Child: Parenting, Class and Social Boundaries in Taiwan.*

在完美的形象包裝下，家教老師時常需要承擔「楷模」的壓力，在面對學生時須展現自身專業性，並頌揚教育體制中的功績主義，以激發學生認真向學的態度，建立威嚴的同時，也需要在非正式的師生關係中拿捏互動標準；而在面對雇主時，則須扮演具服從性的「受雇者」與「好學生」，以維持雇傭關係的進行，這使得家教老師在工作上的印象管理、情緒勞動更為複雜。

除了年齡、受雇者身分、性別等等威脅家教老師的威嚴，再加上前面提及的，中產階級的家長對自身教養腳本具備信心，可能因家教教學方式不符期待而抗議，進而控制教學如何進行，致使家教在勞雇關係中居於弱勢，喪失決定教學策略的自主權。對家長主導教學方式的不滿、對功績主義的質疑、對現今教育體制的反思，皆可能使得家教在教學時感到焦慮，無法產生工作認同，認為自己過去為填鴨式教育、升學主義所苦，現在反而成為宣揚者之一，為提升教學成效而複製過去的求學經驗，以相同的訓練模式來協助學生成為考試機器。當教學過程和自我認知產生落差，就可能產生異化。在資本主義的經濟體制下，勞動者付出勞力以換取報酬，並替資方累積財富，勞動商品化剝奪了他們原先勞動的意義和成就感，同時生產過程也被資方控制，使勞動者在過程中對自身勞動力、勞動過程及成品產生疏離感，即為異化（Marx, 1844），但 Randy Hodson（2001）認為不是所有個體都會在勞動中喪失能動性，有些人即便被剝削，仍有能力和意志創造勞動價值，保有自我認同並建立工作尊嚴，Hodson 提出了勞工建構工作尊嚴的四種方式：抗拒上層的權力濫用、建立自發性的勞動公民意識、建立獨立的勞動意義系統、發展職場內的社會關係[6]。工作尊嚴的建立，關係著與管理階級的和解及衝突，顯現出勞工並非恆為受宰制的一方（引自張晉芬，2011: 42-43）。然而，在家教老師的工作場域中缺乏科層制的組織，無相關規章、升遷制度，難以依循相同的方式建構職業認同，已有許多相關文獻指出，對自身職業的認同會影響工作效率，牽動著勞動者在其中的付出、怠工，故家教的工作尊嚴也是雇傭關係裡重要的一環，影響著關係的緊張或和緩。

此外，藍佩嘉（2008）不只討論雇主的劃界工作，她同樣以階級／國族界線、前／後台界線兩面向為主軸，發展出四種類型以說明家務移工的劃界工作。認知到自己與雇主有階級差異者，會傾向對上層階級表現尊敬，甚至透過贈禮行為來建立情感，期望換取道德責任的回報。自認與雇主為同一階級的移工，若從事照顧工作，較容易與雇主建立相對平等的關係；其他移工即便對雇主的階級優勢有所質疑，仍會選擇隱藏自身背景，降低挑戰權威的可能性。但移工如何協商和雇

[6] 出於 Randy Hodson （1998） 的 *Dignity at Work*，勞工維護自身工作尊嚴的四種策略為 resistance, citizenship, the creation of independent meaning systems, and the development of social relations at work.

主的社會距離，主要還是因雇主的劃界工作而定，在階級從屬框架下，雇主具有主動性，為形塑雇傭關係動態的權力所有者。

察覺到自己與雇主之地位差異的家教，在面對家長對教學的干涉、不合理的請求時，較可能會接受現況，並賣力展演自己「好學生」的形象、「好老師」的責任感，以博取家長信任，如同藍佩嘉提到的，權力從屬者表現出勤奮、認真的形象，希望換取雇主對於其勞動的肯定及情感的回饋，其缺乏足夠資源要求平等交換，難以挑戰權力不平等。不過，若家教認為家長階級地位和自己相當，就可能傾向挑戰權威，對於家長的要求提出質疑、反抗，並在勞雇關係中具備較大的協商議價空間，擁有足夠人力資本、文化資本的家教，在家教市場中具備較多的選擇權，故能承擔衝突過後失去工作的風險，一旦在無法接受雇傭關係中的權力不對等，就可能辭職找尋下一份家教工作。

不論是家長或家教，兩者的互動策略皆受其階級影響，考量到請家教的家長多屬中產階級，單看階級可能無法呈現群體內部的異質性，故加入文化資本作為另一重要參考依據。家長雖然有形塑雇傭關係的權力，但並非絕對的控制權，家教可以依其自身資本的支持、對升學考試的熟悉，或是教學經驗與專業性，取得較大的能動性及決策空間，在關係中取得優勢，甚至改變家長對子女的教學模式。Sayer（2008）以 Bourdieu（1984）的階級理論為主要的對話對象，試圖將理論和主觀經驗結合，加入常民的價值觀以闡述階級的道德意義。階級間的界線並非固定、鮮明的，要探討階級分化的因素，除了經濟資本，也須納入不同形式的非經濟資本，若要更具體地分析不平等關係中的互動，需要考量的不只是資本總量，還有資本的組合方式，此外，道德情感也會影響行動者如何看待社會不平等，Sayer 提出多種面對階級差異時可能產生的道德情感，其中「羞愧情緒」為建立社會秩序的重要機制之一，是象徵支配（symbolic domination）的必要條件。個人對社會普遍關注的益品產生認同，當無法依照自己看重的價值觀而活，就會感到羞愧，這樣的自我蔑視可能因犯錯、怠惰引起，也可能是基於某種匱乏感而認為自己有缺陷，人們依此來懲罰、教養自己。然而，羞愧情緒不只導致社會服從（social conformity），也可能促成反抗（resistance），此取決於自己認同的價值觀為何，有時候個體反而會因自身的順從感到羞愧，故起身反抗[7]。在前述高子壹（2011）的研究中提到，經濟交換邏輯、文化交換邏輯兩者同時存在於家教關係中，有些家長強調經濟邏輯，把聘請家教看作理性的買賣行為，在僱用時少有衝

[7] Sayer（2008:237）以反種族主義者為例：「如果反種族主義者面對他人發表種族歧視言論卻保持沉默，那他很可能為自己的順從（不做抵抗）感到羞愧。」

突，因為一旦商品不符期望，拒絕購買即可，在未有合約規範的情況下，雇主可以自由替換不合適的家教。同樣的，家教也能以經濟邏輯爭取更高額的薪資，若待遇不如預期就另謀高就，以家教市場中的高流動性作為議價籌碼。另一方面，大學生家教可透過貶低經濟邏輯、強調文化資本的優先性，在雇傭關係中獲取更多控制力，由於「家長肯認『教育』是比『金錢』更優越的益品（goods），而教育程度較低的家長在面對大學生時，有時會有羞愧的情緒出現」（高子壹，2011: 111），高職學歷的家長可能會因為體制化的文化資本不足，擔心被家教老師評價。不過，這類的羞愧情緒也可能出現在技職體系出來的家教老師身上。家長、家教雙方依情況選擇不同的立場，不論是強調經濟邏輯或文化邏輯，都是為了達到對自己有利的結果所採取的策略。

自上述的脈絡來看，文化資本同為影響雙方互動的關鍵因素，林俊賢、黃毅志（2008）以精緻文化品味、藝文活動參與來測量文化資本，並以此為影響階級認同的中介變項，依 Bourdieu（1984）的理論[8]，「一個人的藝文休閒，如精緻文化品味、藝文活動參與，以及教育程度所展現的文化資本愈高，所得到的榮譽愈高，階級認同也就愈高。」（引自林俊賢、黃毅志，2008: 107），研究發現文化資本越高，中小學教師的階級認同越高，而藝文活動參與程度越高，越可能認同中產階級，結果與理論吻合。客觀的階級分類影響文化資本多寡，而文化資本又影響個人主觀的階級認同，此關係到個體如何定位自我、與他人互動，為凸顯出階級關係的動態性，需在分析家教在雇傭關係中的互動策略時，加以考量文化資本，補足靜態階級分類在詮釋上的不足。

總結上述討論，家教工作的照顧、教育性質，以及階級象徵的文化資本，使得勞雇關係呈現複雜樣貌。家長為確保家教的教學品質，選擇發展「策略性的親密關係」，但同時基於對自身教育策略的信心，可能介入家教的教學方式，甚至發生衝突。而家教老師肩負楷模壓力，需在工作中扮演「好學生」、「白領工作者」，若在其中無法建立職業認同，則會產生異化。在面對家長的要求或干涉時，意識到自己和家長階級有落差的家教，較不會挑戰權威；反之，若自身家庭階級與家長雇主相似，可能就會提出質疑，或者辭職。然而階級並非影響互動策略的唯一因素，個體所處的階級關係著其擁有的文化資本，文化資本涵蓋個人的舉止、談吐，乃至品味，更容易顯現於互動中，且階級化實為相對比較的動態過程，並非單看客觀的階級劃分就可以呈現，故在這裡除了雙方的階級之外，也將文化資本納入考量，大學生可能因其身分所象徵的文化資本，在家教的勞雇關係中取得優

[8] 出自 Bourdieu（1984）*Distinction: A social critique of the judgement of taste*.

勢，或者感受到自身文化資本相對缺乏，而產生羞愧情緒。綜合以上，此研究的研究問題大致可分為兩層次：

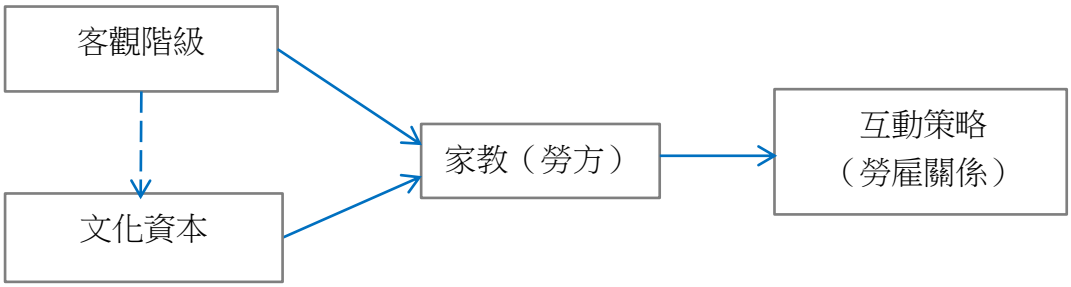
（一）家教老師與家長的互動模式：以家教老師作為出發點，分類並探討家教在應對家長時的互動策略

（二）互動策略背後的因果機制：以家教擁有的文化資本及家長表現的態度作為切入點，分析影響家教行動決策的因素

三、 研究架構與研究方法

為呈現家教群體的異質性，我嘗試區分不同的互動模式，探討家教面對家長的劃界工作，並歸納出影響家教互動決策的原因，以此勾勒出家教一職的職業圖像。

研究架構圖



大學生家教與其他教育業一樣兼具教育及照顧性質，但差別在於家教的工作範疇模糊，需仰賴家教自身和家長協調，若要了解家教老師和家長的雇傭關係，須從雙方日常生活的互動及劃界切入，故研究採取深度訪談，從受訪者的敘述了解其對階級的認知及雙方互動方式，而受訪者敘事和實作的差異在所難免，所以也會以參與觀察法作為輔助，將自身實際的家教經驗做為參考依據。受訪者的挑選則以立意抽樣為主，訪談對象為指導國中小學科的北部國立大學生兼職家教，將範圍限縮於國中小學生，是因為這階段的學生尚未具備完全自主能力，更加凸顯家教老師在工作時的照顧性質，較易觀察到工作內容不清楚、家教兼當保母的情形，而各科目比起高中難度較低，也可能被要求跨科指導、「順便」幫忙解題等。

而之所以定框於國立大學學歷，是因為國立大學的身分在家教市場中具有優勢，高子壹（2011:66）訪談替子女請家教的家長，不少家長受訪者表示在篩選家教時會以「國立大學學歷」做為門檻。而依我自己的經驗來看，在和家教學生的家長聊天的過程中，發現他們雖然沒有以國立學歷作為挑選依據，但仍時不時提

到「讀國立的很優秀啊」、「老師是國立的我很放心」，學歷作為制度性的文化資本，於勞動市場之中具備象徵性的優勢，而在家教市場中更表現家教老師對於升學體制的熟悉，故家長多會肯認國立大學學歷的價值。另外，若是針對網路上家教媒合平台上的履歷數進行統計，會發現國立大學的學生比例較高，如下表所示[9]：

家教履歷統計資料

	教學對象	
老師身分	國小	國中
1111 家教網		
大學	3885	4470
國立大學	2163	2773
國立所佔比例	0.56	0.62
104 家教網		
大學	1405	1631
國立大學	828	1014
國立所佔比例	0.59	0.62

表格資料顯示，在不限特定科目、僅限制學生年紀的狀況下，家教老師履歷中具備國立大學身分者皆超過半數，除了這些著名的人力銀行網站之外，還有部分專門的家教媒合網站標榜「國立大學師資」，以此作為師資品質保證，提高媒合成功率。在家教工作勞動市場中，供給者以國立大學學生居多，原因不只是家長在購買家教勞動力時，會傾向選擇國立學歷的家教老師，私立大學的學生也可能有自我排除（self-exclusion）的心態，因為認為自己在家教市場中不具優勢，而將己排除在家教市場之外，類似於高子壹（2011:109）曾提到私立大學、技職體系出身的家教老師在工作時會感到「心虛」、自認能力不足，或是產生 Sayer（2008）所稱的羞愧反應。本研究以國立大學在學生為訪談對象，不僅因其在家教勞動市場中所佔的比例較高，也因為他們擁有學歷附加的優勢地位，更可以凸顯其做為「老師」與「受雇者」的角色矛盾，進而在雇傭關係中採取不同的行動策略。

[9] 表格數據來源為 1111 家教網、104 家教網，我先將老師身分鎖定在「大學在學生」、教學對象為「國中／國小」，再比較有／無國立學歷的家教履歷數。
1111 家教網網址：https://tutor.1111.com.tw/
104 家教網網址：https://tutor.104.com.tw/

訪談內容主要分為兩部分，一為家教個人的背景資料，二為家教的日常互動實作。第一部份以問卷方式進行，問卷題目包括父母職業類別、家庭收入、自認階層。針對客觀階級位置的定義參照先前研究，以職業作為指標來界定階級：中產階級為從事具有一定指揮權或專業技能的白領工作，包括管理人員、專業人員、助理專業人員；而勞工階級則包括事務性工作人員和類似技術層級者及非技術體力工（藍佩嘉，2014: 106），又因為家教受訪者的身分仍為學生，故階級定位視其父母的職業類別來界定。第二部分則以半結構式的深度訪談為主，其中又可細分為兩面向：首先，欲了解家教的職業認同及主觀角色定位，需針對家教自身的經驗提問，如從事家教工作的動機、取得工作的過程、工作時的角色矛盾及印象管理、情緒勞動、成就感及挫折等；再來，從互動關係出發，從單一、短暫的協商或衝突事件，到幽微、長期的日常互動層面，探討勞雇雙方的劃界如何進行，而微觀互動顯現於食物、空間、隱私三面向（藍佩嘉，2008），從這三面向可以大致看出勞雇雙方關係的輪廓，若將此套用於家教的雇傭關係之中，食物方面包括家長準備茶水、甜點，或雙方共進餐點的經驗，空間面向是指家教教學地點的決定、封閉程度為何等等，而隱私則是家庭採取何種措施、如何劃下界線以保有隱私。

四、 研究結果

本研究共訪談了 22 位國立大學的大學生家教，並分別以英文字母代稱之（詳見附錄一）。家教工作之所以特殊，是因為家教老師在其中具備老師和受雇者之雙重角色認同，工作的私人僱用性質使得家教的雇傭關係更為直接，即為「家長／學生——家教」，又因為工作內容涉及教育層面，使家教產生國中／小老師的職業認同，而中小學教師因為專業性和自主性高於半專業人員與事務工作人員，在 Wright 階級理論中相當於受僱專業人員的「半自主性受僱者」，屬於中產階級（林俊賢、黃毅志，2008），家教對於勞雇關係所抱持的態度、自身的角色定位與階級認同，皆影響其在互動策略的實作。為呈現家教在行動策略上的異質性，我將之分為四個類別討論，分類方法主要是參考藍佩嘉（2008:266-268）在研究中採用的類屬架構，她為了更細膩地探討家務移工的劃界工作，以社會類屬界線（socio-categorical boundaries）、社會空間界線（socio-spatial boundaries）作為分類依據，前者作為階級差異的區分，分別為肯認／質疑勞雇之間的階級差異，後者則是公私領域的疆界，即行動者在實作上傾向整合／區隔前台與後台的界線，藍佩嘉以此解釋家務勞工在雇傭關係中策略的多樣性，並強調這些分類屬於韋伯

所提的理念型（ideal type），在實作中並非互斥，行動者會隨不同情境採用一或多種方式進行劃界工作。

家教的四種互動策略

空間界線 / 類屬界線	密切	疏離
認同	積極作為	保持距離
質疑	平起平坐	以學生為重

在社會空間界線層面分為互動關係的密切／疏離，有些家教在面對家長時會保持密切聯繫，傾向和家長拉近距離，如主動和家長說明上課情況、下課後一起吃飯等；維持疏離的家教則較為被動，會避免和家長有多餘的接觸，傾向和學生討論教學事宜，並視學生狀況調整教學方法、上課內容。

在社會類屬界線方面，有些家教認同勞雇地位差異，將自己定位成受雇者，並且應盡量配合雇主需求，如家教 E 在受訪時提到的：「我覺得家教畢竟算服務業，拿家長錢，還是要幫家長服務。…這就是很客戶導向的工作，妳要盡量去配合家長的需求。如果是那種很有理念的老師，我覺得應該要去當真正的老師。」將家教與老師區隔開來，同時重視經濟邏輯，認為拿多少錢就需要做多少事；另外，有些家教質疑勞雇關係，其強調「老師」的專業身分，相對於受雇於人的身分定位，其認為家教工作應具備一定的自主性，如家教 D 的說法：「因為我覺得他們〔家長〕也是自己沒有辦法教才請我，所以就不會講什麼，他們因為自己帶不來，就不會把他們那套硬套給我。」且會強調教育的神聖性，認為教育是難以用金錢買賣的，教養也並非以金錢可換得。有趣的是，這兩種態度正好呼應兩種白領階級認同的理論假設：白領普羅化（proletarianization）理論與地位分化（status differentiation）理論，前者基於馬克思主義者提出的普羅化理論，主張在高度社會分工的資本主義社會中，基層白領工作者因工作逐漸例行化、低技術化，而認同於勞工階級；後者則以 Weber 的地位團體與 Bourdieu 的文化資本概念解釋基層白領工作者的階級認同，因其教育程度與生活風格皆顯現較高的文化資本，故認同自己為中產階級（引自林俊瑩，2009）。以下針對四個類別詳述之。

積極作為

採取這種互動策略的家教老師視自己為受雇者，肯認雇傭關係及雙方的地位差異，並與家長維持密切關係以取得信任，如同家教 V 眼中家教的雇傭關係：

> 那等於是你有兩層老闆，學生是你的主管，學生的媽媽是學生的主管，就是這樣一階一階，可是你最靠近的還是學生，…你要讓家長知道你在做什麼，家長才會放心把學生交給你，就是你兩邊都要顧，不可以偏頗任何一邊。

家教 V 認為家教必須在學生和家長之間取得平衡，教學方法不僅要依學生的狀況調整，也必須讓家長認同，每次下課之後，無論家長是否詢問，都要主動向家長說明上課情況、當週進度等。和家教 V 的狀況相似的還有家教 S，在被問到和家長的互動模式時，家教 S 說道：

> 就家長是金主啊，還是要盡量配合，可是我真的在教上面還是會看學生啦。…很重要的是一定要跟家長報備上課，這樣才可以取得他們信任，就我第一次接〔家教〕的時候都不太會自己講，家長問我小考，我都不知道要怎麼反應。

家教 S 回想自己剛開始從事家教工作時，遇到家長在課後詢問學生的學習狀況及改善方法，她總是語塞、慌張，不知道如何予以恰當的回應，慢慢累積經驗之後，才了解主動向家長報備的重要性，並將之視為好家教應具備的能力之一。盡量達到家長的要求、向家長說明上課狀況，有些家教將這樣的舉動視為應盡的義務，或將此列為課後的例行公事，正因為家教上課的地點多處於一獨立空間（如房間），家長並未在旁監督課堂進行，藉由課後的主動報備、說明，可以讓家長更明確的掌控家教付出的勞動力，以此增強家長的信任感，家教透過這樣的方式取得家長信任，同時也在過程中展演自己的責任感和專業性。除此之外，課餘時間留下來吃飯、聊天，也可以能讓家長更熟悉家教老師，進而產生信賴：

> 我是早上上完妹妹的課，下午接著上姐姐，然後中間就會被留下來吃飯，她媽媽就想說順便準備，我就會一整天都待在她們家，很怪啊，媽媽會問很多，問我兄弟姊妹念哪裡之類的，可能吃完還會休息一下，跟小朋友，就是學生更小的妹妹，跟她們玩玩具畫畫什麼的，然後大家一起看電視這樣。（家教 A）

> 到家裡的都會遇到家長，然後家長還會拿飯給我吃，然後可能你學生的哥哥

姊姊就會順便拿問題來問你，你在吃飯的時候他就會順便問你多益，然後問你多益怎麼準備之類的，然後就講一下，這不用備課啊，就講一下。

那一起吃飯會尷尬嗎？

不會，你後來就習慣了，就是要跟家長聊天。（家教 V）

藍佩嘉（2008）提到有些移工會發展「策略性的情感關係」（Mendez, 1998）以獲得酬勞之外的福利，或是期望一種「道德經濟的互惠關係」，透過額外勞動獲得雇主的情感回饋，採取積極作為的家教老師下課之後會和家長學生一同用餐、討論課業，在這段「休息時間」中，家教不只是單方面接受家長的物質餽贈，同時也在無酬提供自己的勞動力，像是在家長煮飯期間幫忙照看小孩的家教 A，以及協助學生手足應付多益考試的家教 V，他們透過多餘的勞動換取家長的信任及感激，進而鞏固雇傭關係，而家長也能在餐桌上的聊天過程中跟家教培養情感基礎，確保教學品質。

家長聘請家教老師，不只是外包部分的教育工作，也是在購買大學生家教的「好學生」與「白領工作者」形象，當作子女的角色楷模（高子壹，2011），認同雇傭地位的家教在面對雇主時，除了要維持品學兼優的印象管理之外，也會盡量滿足家長的期待，如達到家長在教學上的要求，或是答應家長課後一同用餐的邀約，另外，還會自發性地說明上課進度、幫忙照顧學生的手足，甚至將此視為例行公事之一，藉此展現自己的負責態度，嘗試建立起穩定的雇傭關係。然而，有些家教會將這種非必要的互動視為負擔，選擇閃避。

保持距離

有些家教承認勞雇地位差異，同時會避免和家長有過多的接觸，他們認為家教作為受雇者，應盡量配合家長的要求，但課後家長若無詢問上課狀況的話，就不會主動提及，要是在教學上遇到問題，會傾向跟學生討論：

應該要先以家長為重，因為她請你過來就是有那個需求，你如果用自己的去教，就去補習班就好了，沒有必要請家教，家教就是要配合他們。

那會主動跟媽媽討論上課的方式或狀況嗎？

我就是直接跟學生溝通欸，不會主動跟媽媽講，就是直接跟學生講，比如說他哪些東西不行我會直接跟他講，或是說課業上如果有問題就教他主動密我這樣。偶爾會啦，就很少〔跟家長講〕，跟學生比較多。（家教 K）

不同於前一類型家教和家長維持密切關係，他們偏好「沒有額外功課」（藍佩嘉，2008）的互動策略，跟家長保持距離，只有單向的接收家長提出的想法，鮮少主動給予回應，原因在於直接和學生溝通更有效率，並且能在課堂上將問題解決，不會佔用額外的時間，家長也可以透過學生知道實際課堂狀況，進而判斷家教是否適任，例如家教 K 回憶起自己國中時期請家教的經驗：「學生會跟家長討論吧，我覺得教法跟個性上都會吧。因為我之前那個〔家教〕如果教不好，我也會先跟我媽媽講一下。」相對於採取積極作為的家教強調「主動報備，以示負責」，傾向和家長保持距離的家教則認為「若非必要，無須告知」，只有在學生學習上出現狀況時，如態度不佳、不寫功課，才需要和家長報告，但又因為主動向家長報備的行為有「打小報告」的意味，可能會讓學生遭受責罵：

> 如果家長要求的做不到的話，我覺得就沒有進到老師的義務，我這個案件比較特別的是她沒有特別要求成績，但可能滿要求他在學習上的態度，…她（家長）也不會把我留下來要問我什麼，我們每次都只有好謝謝，拜拜。就只有我有時候受不了，會跟她講一些，可是真的很少，**因為那個小朋友就很可愛，你也會捨不得他被罵**。（家教 R）

不少家教受訪時都提到類似的擔憂，擔心自己因為跟家長說了什麼，害學生受到懲處，進而破壞了師生之間的信任和情誼，如果真的有非講不可的情況，就需要採取比較低調隱晦的做法：「就是會跟媽媽說明，如果她要跟學生講這件事，就是要比較旁敲側擊一點。因為我有〔跟學生〕promise 過不會跟媽媽說。」（家教 B），透過私下跟家長說明，希望家長可以謹慎處理，不要過於嚴厲責備孩子。高子壹（2011）援引 Zelizer（2005）的說法來解釋家教、家長、學生之間的關係，即經濟行為和親密關係並非斷裂，而是彼此鑲嵌，家教和家長在進行跨領域實作時（跨越經濟及教育領域）會進行關係工作，比如避免在學生面前討論，讓報備的舉動能夠同時符合家長的期待，也不傷害師生的親密性，而這種金錢與教育親密性的交易通常為非公開進行，呈現金錢的社會意義。

另外，家教會避免和家長有過多互動，是因為在互動過程中要承受額外的情緒負擔，如家教 Q 提起家長總會在聊天過程中提及對子女的期望與煩惱：「雖然成績都沒有起色，但他媽媽從來不會用責怪的語氣跟我講，她會說，就是 OO（學生名）都沒有進步，有點煩惱這樣，就是變成說她會變成在訴說煩惱這樣。」家教 Q 的學生即將面臨升學考試，成績卻始終沒有起色，家長在言談之中吐露出的擔憂更是讓他焦慮，他曾因此改以較嚴格的方式教學，但後來引起學生的反彈，

反而不利於教學進行，家教 Q 雖然對家長的說法感到無力，但也只能盡量應付過去。為減少多餘的情緒工作壓力，而傾向家長維持疏離關係的還有家教 G 的例子：

> 就那個媽媽真的很可怕，她不是罵，她就是用講的，但就是會說老師你是不是應該怎樣怎樣，就是會給我很多建議，我去她家，因為她家很遠，我要花很多時間去，結束之後她又會希望我留下來跟她聊一下她女兒的問題，再給我一些東西吃，所以時間就會變非常久。…**我感覺她的心態就是「我家裡有的是錢」**，也不是不友善，沒有兇過我，也會準備東西給我吃之類的，但就是壓力滿大的。

對這些家教而言，經營課後額外的互動除了需要投注時間成本，也要承擔家長在無形之中施加的壓力，壓力源自於家長對子女未來成就的期許、成績上的擔憂，或是對家教老師教法上的建議。認同勞雇關係的家教，一方面期望自己達成家長需求，一方面在日常交流過程中體認到雙方的階級地位差異，種種因素使這些家教老師傾向和家長保持距離，以緩減互動帶來的不自在感及心理負擔。而在光譜的另一端，也有家教強調自己「老師」的身分，和家長維持平起平坐的關係。

平起平坐

家教受雇於家長，同時也要扮演老師的角色，有些家教傾向將自己的身分定位在老師，不僅認為教學工作應超越勞雇關係，須具備自主性和專業性，也會和家長建立平等且緊密的關係，例如主動和家長溝通，和採取積極作為的家教最大的不同在於：這種互動策略更強調雙方達成共識，而非家教先接收家長的要求，再予以回報，就像家教 L 敘述自己和家長的關係：

> 我如果覺得教學上有問題，比如說弟弟今天狀況不好、或是妹妹狀況怎樣的話，我會主動去跟他說我們要討論一下，或說我哪裡教學方法上有改變，要跟你報備一下。…跟她談的過程中變得**比較像我是家長**，就是比較沒有壓力，反而是我主動跟她報告事情的感覺，我覺得這樣也比較好，我在講的時候她也會給我回饋說她希望把她孩子變成怎麼樣比較好，…媽媽也知道小孩不是聰明那種型的，也不想給他們太大的壓力，她比較希望找到一個專業，或是偏向他們的興趣。

家教 L 的學生是一對正在就讀國中的姊弟，也是她朋友的手足，因為和家長、學生非常熟識，故能和家長發展出較為輕鬆和諧的互動模式，而她之所以能在教學上有較大的空間和彈性，除了因雙方已經有基本的情感基礎，另一個原因是由於家長採取自然放任的教養態度，如她在訪談過程中解釋：

> 那種感覺是比較像，必須靠家教老師或補習班老師去督促，而非家長。家長還是會出來，可是就是說「加油、加油，不要太墮落喔，要寫功課喔」，就是叮嚀出來，但要怎麼做就沒有，嚴厲也沒有，嚴厲可能就需要老師或是其他人。她（家長）也沒有嘴巴說出來，但給我的感覺就是：希望你們來督促他，因為我下班可能很累了，他下課回來作業也不會很認真寫。

對家教 L 而言，向家長說明上課狀況的舉動，比起「報備」，更像「協助」，協助家長瞭解子女學習狀況，不只分擔他們的教育責任，也減輕他們在教學上的無力感，這讓家教得以基於教學專業和家長站在近似的權力位置上，不受勞雇關係侷限。也因為雙方地位平等，家教跟家長的互動可能不單是友善和諧的關係，還可能出現摩擦和矛盾，受訪的家教 J 即是一例。家教 J 在教學上很有自己的一套想法，他認為「要當一個會玩又會念書的小孩，不要當一個只會念書的書呆子」，當遇到態度拘謹、要求成績的家長，他一樣會禮貌性地和家長說明上課方式和情況，但並沒有在學生的成績上多作著墨，反而趁著上課時間跟學生提出自己的想法，鼓勵學生要懂得玩，不要當個沒有人生目標、只會聽話的乖小孩：

> 我想要給那個小孩衝擊，我不想要那個小孩只在他父母愛的環境下長大，我覺得你可以父母給你很多期待，但你要懂得玩，要懂得生活。
>
> *即便跟家長的理念矛盾？*
>
> 對啊，大不了他 fire 我，我就是這樣，我也不是為他小孩不好，可是如果家長真的不喜歡我的教學方式，他真的不喜歡我跟小孩說一些有的沒的，那家長要把我辭掉我也覺得沒有關係，因為這是我的觀念，我覺得這樣對小孩比較好。

家教 J 強調不能「怕家長」，要讓家長相信自己的專業性，同時在教學上也要堅持自己認為正確的價值觀，即使跟家長的想法有所牴觸也無妨，這種行為顯現出家教肯認自己的「老師」身分，並且認為一個好的家教老師不應一味迎合家長提出的要求，而是要為學生帶來啟發，就像家教 J 的解釋：「就你是老師他是

學生，你給他的感覺，還有你有沒有給這個學生好榜樣，你教給他什麼人生的道理，或是聊的內容是不是好的東西，這個比上課還要重要。」強調身教、言教的重要性，家長看重的課業成績則為其次。傾向這類互動模式的家教，在工作中具有較大的能動性，若此時家長以雇主的姿態提出不合理的要求，雙方就可能會發生衝突：

> 我教小朋友，重視的就是和家長的教學理念一定要是契合的，就是要有共識，如果真的有一點問題的話，我一定會跟家長講我覺得什麼對小朋友才是最適合的。…我不會覺得他是你的小孩我不能管，我覺得我以老師身分來，就是已經想為你的女兒好，反而是你的方法有錯，就**不只是要教你小孩，就是教你該要有的教養方式**，但你還是不能接受的話，我就真的受不了了，你就要承擔後果。這已經不只是薪資的問題了，就是對我們家教都不夠尊重。（家教 B）

家教 B 遇到的家長態度強勢，且對子女有相當高的期望，雖然學生的成績已有穩定進步，但家長仍希望家教、孩子都以第一志願的高中為目標努力，家教 B 對此感到不以為然，而家長不僅上課時間會待在一旁查看，還以教學熱忱為由，要求她在下課後陪伴學生完成功課，即便家長最後收回請求，家教 B 仍選擇辭職以凸顯事情的嚴重性，她語重心長地表示：「我還是覺得離開是對的選擇，她（學生）爸爸必須要知道這麼做會害到女兒。」將辭職作為一種表示不滿的手段，並希望家長能夠反省自己的所作所為。抗拒上層的權力濫用為 Hodson（2001）提出勞工建構工作尊嚴的四種方式之一，勞動者在抵抗的過程中得以發洩情緒，更重要的是能夠重建工作尊嚴，當家長（即雇主）要求額外的無償勞動時，有些家教感到不被尊重，並意識到在家長眼中雙方地位並不平等，而選擇嚴正地表明自己的立場，甚至透過辭職來維護自己身為家教的尊嚴。

這些家教肯定自身作為老師的價值，在與家長的互動過程中傳達自己的教育理念，同時和家長保持平起平坐的關係，強調雙方地位的平等和彼此之間的尊重，對他們來說，家教工作不只是要指導學生課業，也要協助家長找到真正適合子女的教養方式。而另外一部份的家教，同樣拒絕服膺於家長的想法，在教學上保有決策的空間與彈性，但認為自己服務的對象應為學生，而不是家長。

以學生為重

質疑勞雇關係地位差異的家教，可能傾向和家長互動頻繁，並在其中展現自己的專業價值，也可能只著重於和學生建立情感，較少經營與家長的關係。在後者這種互動策略中，家教通常和學生的關係友好，並對自己的教法有一定信心，教學上以自己的方式為重，不因家長的要求而改變。例如這些受訪者提到，很多時候家長會希望家教能拿出老師的威嚴，以嚴格的態度管教子女，但他們仍會選擇用自己認同的方式：

> 家長一開始有跟我說學生很不認真，成績從小吊車尾，他希望我嚴格一點，可是我就用現在這個方式，就是用當哥哥的方式，我覺得有進步就好了。…〔教學〕還是以學生為主，因為我本身不會對別人兇，當然讀書本來就比較痛苦，但我不希望看別人太壓抑還怎樣，情緒低落。如果以家長為主的話，我可能會上班上的很痛苦。（家教 T）

家教 T 認為，家教應和學生培養亦師亦友的平等關係，身為一個家教，最重要的不是要讓學生的成績有多顯著的進步，而是要讓學生喜歡上課，進而從上課過程中得到課業以外的收穫。當被問到會不會向家長說明學生情況時，他不加思索地回答：「不會，也沒有什麼狀況啊。」然而，若真的有狀況發生，家教 T 雖會稍微和家長提及，但主要仍偏重自己解決問題，例如，他曾察覺學生行徑有異狀，像是情緒低落、變得沉默不語、熱天穿著長袖，詢問之後才知道學生因壓力太大而有傷害自己的舉動，經過考量之後，家教 T 決定先隱瞞家長，並慢慢開導學生：

> 這我沒有講，因為跟家長講我會讓她更不信任大家，我覺得她可能已經對她爸媽很絕望了，然後對同學也是有壓力，可能是我腦補啦，我就覺得，我在想說不定就只剩我了，只剩我可以講，我就慢慢教她就好了，不一定要跟媽媽講。

也因為家教 T 和學生之間存在著深厚的信任基礎，學生才願意對他打開心房，在這樣的前提下，家教 T 認為貿然地將事情告訴家長，可能會使師生之間關係破裂，讓狀況惡化，而在他的勸導之下，學生情況也逐漸好轉。採取此種互動策略的家教，比起和家長往來，他們更重視和學生建立情感連結，行為的動機不只是出自於為人師表的道德責任，也有部分的理性考量，即

師生互動狀況將關係到僱用狀態的穩定，如家教 P 提及的：

所以〔試教之後〕決定你能不能繼續教的關鍵是？

是妹妹，她覺得可以就可以，她可能也沒有什麼想法，我也不會很兇。妹妹跟我說她一開始以為家教老師會拿鞭子打人，我就說，我有這樣嗎，我每天都對你笑耶，對呀，所以妹妹也不會排斥我，就是我已經把她當朋友，她也把我當朋友。

家教 P 認為跟學生培養感情非常重要，兩人常常在課堂上聊天談心、分享自己的生活瑣事，由於學生的父母工作繁忙，家教 P 通常只會遇到學生的祖父母，他們總是希望他能「兇一點、逼緊一點」，但家教 P 仍以自己偏好的方式教學，原因是他覺得：「我嚴格就沒工作了，因為我怕我嚴格，妹妹（學生）會跟媽媽說老師很兇，我教半年，感情有慢慢培養起來。」在這類互動模式中，家教服務的對象不再是雇主方（家長），而是學生，呼應於前面曾有受訪者（家教 V）提過的：在家教工作中有兩層主管，先是學生，再來是家長，而家教會在不同的情境之下選擇適當的互動策略，有的家教認為學生才是決定雇傭關係的重要決策者，所以更為重視與學生之間的關係。

另一個能明顯呈現這類互動策略實作的是家教 U 的經驗，在訪談過程中，家教 U 時常提到自己和學生的感情非常好，課餘時間會相約一起吃飯、逛街，或以此作為獎勵機制，例如以「一起吃下午茶」作為鼓勵學生認真上課的表彰。除了物質面的獎勵以外，家教 U 也十分強調心理層面的交流，因為正值青春期的孩子通常不會輕易向父母吐露心事，家教必須扮演起中介角色，不只是要成為學生和家長之間的橋樑，甚至要比家長更了解學生的生活私事及所思所想，家教 U 說明：「家長通常都會對我有點尊敬，所有我的家長都知道的就是，他小孩所有祕密我都會知道，可是一定有很多是他不知道的，…他們（家長）會怕自己小孩走歪，可是小孩不願意跟家長多聊啊，對，所以我就是這樣小小的角色，我每次都覺得自己像心理治療師。」透過和學生建立個人情感關係，取得家長信賴，進而在家教雇傭關係中獲得較大的自主性，採行這種策略的家教，通常不會在應對家長上面多下功夫，而是將所有的心力放在學生身上：

我個人喜歡很快速的經過〔客廳〕，因為我不想要跟他們（家長）有太多交集，很尷尬，對，對我來講，叫我做家教這種事，**是我能不能把小孩教好，而不是會不會跟家長客套**，所以爸媽他們也都很尊重我，就是看到我會說老

師你來了，這樣子，就沒有講話，可能下課之後會問一下小孩狀況，然後也會請我吃飯，我都會把它推掉。（家教 U）

家長忙於事業，將部分的教育責任外包，而身負楷模形象的家教，秉持著身為老師的責任感與教學熱忱，和學生培養良好關係，而他們之所以能保持自己認可的教學方式，除了家長無暇干涉外，另一個原因是由於此方法確實帶來成效，不只是成績上的提升，還有學生學習態度的改變，家教在教學過程中察覺到這點，故具備較正當的理由堅持己見，得以選擇自己習慣的互動模式，例如和學生親近，但和家長疏離，這些成效也使家長對家教產生信任，故不會多加評論。

混合實作

在互動之中，多方行動者相互影響，家長、學生的作為皆會影響大學生家教自身欲採取的行為模式，也如同前面提到的，這些分類屬於韋伯所提的理念型（ideal type），互動策略的實作則更加幽微複雜，一個行動者身上可能會出現一和多種行為模式，端看其所處的情境與脈絡而做出適當的選擇，舉例來說，有的家教認為家長作為雇主（金主），家教應盡量達成家長提出的要求，但當他發現家長需要協助時，就會以專業的老師形象和家長互動，如家教 F 的案例。

家教 F 的國小學生待人態度不佳，常常對父母、家教口出惡言，家長一開始希望家教 F 能以嚴厲的方式教導孩子，但後來卻又要求她改變教法，讓她無所適從：

我在教上面不會兇，但其他可能他襪子亂丟，或是一開始他很喜歡拿東西戳我丟我，或罵他媽媽很難聽的話，這種我就會兇他。爸爸媽媽說要嚴格一點，後面過一兩個月可能因為〔學校〕老師說不要對他太兇，就是他們去學校開家長會，有聊一些小孩的問題，他們可能也不知道教學上面要怎麼幫助他，然後之後就拿老師說的那套跟我講。就是前後講的很矛盾，我如果太兇教他，他是你孩子，兇到一個程度你也會心疼，我如果不兇你可能又覺得我沒有認真教。

家教 F 認同家教應配合父母，在教學上會先以家長的需求為主：「首先因為你的金主是爸媽，這是很現實的問題，就是要知道爸媽要的是什麼，…家長的需求包括升學上的，或他覺得小孩的學習方式哪裡有問題，就看他要的是哪一個。」她也強調自己與家長溝通時，通常會採以比較委婉的方式，避免冒犯家長而產生

芥蒂，但當遇到家長朝令夕改，提出的前後不一的請求時，她選擇直言正色地表達自己的立場，家教 F 之所以選擇提出自己看法而非順從，是因為在和家長互動的過程當中，她發現家長的教養理念缺乏特定的一套論述，對於孩子未來的升學規畫也不甚了了：

> 我去之後發現家長他們不太知道自己要什麼，我以為念私立國小就可能要上私立國中，或一般升學，那是要在國內還是國外，就不是都會講說可能國小就要他們考英檢嗎，我跟他們聊過之後，發現家長不太知道自己要幹嘛。…我覺得他們很像不知道要做什麼事的人，就是可能 A 跟你說什麼就去做，B 跟你說那樣不對，他們又會跑來說這樣不對，就是會來來回回。

正因如此，家教 F 認為家長「就是不知道我要什麼，所以才要請老師來告訴我說，以你的專業，你認為我需要什麼東西。」基於這樣的想法，家教在某些時刻，尤其是和家長談論學生學習狀況時，會特別以老師自居，強調自己的權威性及專業能力，但在其他時間仍扮演受雇者的角色，會用較委婉、順服的態度面對家長，然而，這樣的角色轉換也會讓家教感到矛盾，甚至產生無力感，尤其當問題涉及學生教養層面時，其會對自身的角色定位感到尷尬：

> 很多東西就是我想做，但卻無能為力，就是像那個教小孩的問題一樣，…就你明明就知道怎麼做可以讓小孩更好，或知道有些問題，或是你知道爸媽可能因為沒有足夠的 information，或因為他跟他的下一代離的更遠，所以你會覺得有一些安排怎麼樣做可以更好，**但是你不太可能去冒犯你的金主，或是你不太可能去插手管人家的家務事**，但你又知道問題，這時候就會很掙扎。（家教 F）

學生的教養是家長的責任，抑或是家教老師需介入的範疇？家教老師又要如何同時兼顧受雇者及老師的身分？有些家教雖對家長的教養方式頗有微詞，但仍選擇睜一隻眼閉一隻眼，除了基於自己的受雇身分不願得罪雇主外，也因為這屬於「家務事」，不容外人置喙，如家教 Q 所言：「因為他（學生）媽雖然不會對我兇，可是就是給人一種很嚴厲的感覺，身為一個家教，有時候就是不想要干預他們的家庭，就是家庭教育。」而家教為了平衡這樣的角色矛盾，會在應對家長時扮演**好的**受雇者，認同雙方的地位存在差異，不對家長的教育方式提出質疑，同時在學生面前扮演自己認同的**好老師**，保有教學上的自主性，以自己偏好的方式

教育學生。家教 O 和家長維持相敬如賓的關係，幾乎少有來往，家長雖從未針對她的教學提出意見，但她卻常常聽到家長以嚴格的態度要求就讀國小的孩子，特別是在成績方面，家教 O 即便感到不妥，但也沒有干涉太多，只能將自己認可的方法實作於教學中：

…我就覺得他這麼小就要這麼辛苦了，爸媽還要這麼嚴格，好像有點過度，就是如果我是他爸媽的話，看他這樣考得也不差啊，99 分什麼的，我就會鼓勵他。

那有想過跟家長溝通嗎？

我有想過，可是就覺得這樣是不是有點沒禮貌，我就想說反正他們在罵小孩，我就鼓勵他就好了，我就不要再罵。（家教 O）

這類的互動策略混作，需要仰賴一些技巧來掩飾自己的態度不一，Goffman（1956）曾提過表演者通常只專注於表演當下所扮演的角色，為避免觀眾看見角色轉換間的行為矛盾，會採以觀眾隔離（audience segregation）的方式，對不同的觀眾演出不同的常規程序，並掩蓋自己的表演不一致（引自徐江敏、李姚軍，1992），家教可以透過場景的轉換來隔離觀眾，例如，在關上房門的房間中表演師生關係的劇碼，在學生不在場的客廳和家長互動時，則傾向受雇者的角色展演，於此隔離觀眾不僅可以維持師生之間的親密關係，同時也可以避免受雇者形象威脅老師的專業性與權威性。以微觀的角度看，家教乃依互動情境來選擇適合的行為腳本，然而行為的背後是否可以歸納出決策的結構性因素？

藍佩嘉（2008:311）以階級位置、工作內容，以及工作的時間、空間安排此三個主要因素來解釋雇主及移工為何採取某種類型的劃界工作，而大學生家教作為明確雇傭關係下的兼職老師，其互動決策又是受那些因素影響？從訪談內容來看，不少家教會同時接下數個案子，在面對不同學生的家長時，會採用不同的方式，其中的影響因素大致可歸納成兩類：一是家長的態度，二為文化資本差異，此兩個因素影響家教在互動策略上的選擇，以下逐一討論：

家長的態度

家長的態度可分為兩個面向，分別是家長如何看待雇傭關係，以及家長自身的教育理念，二者皆與家長所處的階級位置有關，而階級之所以無法直接做為影響家教互動策略的自變項，是因為其中具有異質性，類似階級的雇主可能對應到

不同的劃界工作（藍佩嘉，2008），階級位置相近的家長也可能發展不同類型的親職實作（藍佩嘉，2014）。在階級從屬的情況下，雇主是形塑雇傭關係動態的權力所有者，具備較大的權力影響雙方如何協商社會距離，家長如何定位勞雇雙方將影響家教劃界工作的進行，而家教工作中，家長擁有多數的決策權，工作的地點、時間及薪資通常由家長決定，又因工作內容涉及教育、照顧面向，故家長對子女的教養態度也關係著家教在應對家長上的策略。

首先，藍佩嘉（2008）提及在雇主不同類型的劃界工作中，情感關係（personalism）和生意關係（business relationship）經常發生在雙薪家庭的中產階級雇主身上。若家長傾向和家教劃清空間界線，家教就很難與家長維持密切的互動，彼此僅會建立起單純的生意關係，有些家教因為上課地點、時間的關係，幾乎很少遇到家長，家長未曾干涉家教的教學，結算時數、薪資也多由學生代為處理：

> 她（學生）家裡面就是一棟一棟，一整棟都她們的，…就是家裏面有電梯這樣，就是我進去她們家就不會看到父母，就是有一個鐵門，我都從 b1 進去，然後家長應該都在一樓二樓，她房間在三樓，所以〔家長〕很少上來，也不會經過，頂多是就是偶爾上來說她小孩等一下要幹嘛，就是連領錢都不太出現，都是她小孩直接拿那個薪水袋，直接給我，她就說媽媽說要給你。
>
> *那時數通常誰在算？*
>
> 她小孩會幫忙算，都沒有錯過啦，都沒有少或多過。（家教 N）

家教若於住家以外的地點上課，如社區交誼廳、咖啡廳等，鮮少有機會遇到家長，家教 N 雖然在學生房間裡上課，但因為家長不常出面，和家長的關係疏離，而他沒有採取更積極的作為，如主動和家長討論、溝通，主要的原因有二，一為他推測**家長希望**保持距離，建立公／私領域的區隔：「他爸媽不喜歡別人從大門進去吧，可能自己也有做什麼事業吧，或是不想被別人看到的那個〔客廳〕。」這種方式可以確保家庭生活不被窺視、干擾；二則是家長行為舉止表現出對他的信任，讓家教 N 保有教學上的自由空間，即便和學生性別相異（男家教、女學生），家長也從未監視他的教學，甚至幾乎不過問：「那些女生（學生）的家長都不太出面吧，我一開始去都覺得，一般女生的家教通常不會給男生教，所以感覺會盯滿緊的，可是他們好像也對我沒有什麼防備心之類的，就讓我教她，也不會經常出現。」在這樣的情境下，雙方的信任基礎已然建立，而家長又偏好劃清空間界線時，積極、主動的行動模式缺乏其必要性和意義，家教在互動中認知到

這一點，故和家長同樣採取較疏離的態度，以學生教學為主。

若家長傾向淡化勞雇雙方的地位差異，主動和家教拉近距離，雙方較容易建立起情感關係（personalism），如家教 M 和家長的關係。家教 M 在雇傭關係中和家長的地位平等，與學生的家長維持密切友好的互動模式：

> 我是 10 點到 12 點教，然後 12 點教完會跟他們家長吃飯，可能去外面的餐廳吃，因為我跟他們家長滿熟的，可能就跟他們吃飯順便聊一些東西，他們家長會趁那時候跟我聊說小孩在學校發生什麼事，就是有問題也會趁那個時候問，…我們還可以順便聊說他們，或是我之後出社會怎麼樣比較好，因為他們畢竟是也生活過很久，他們就是知道哪個產業會比較有出路這樣，就我有時候會跟他們聊這個啊，因為他們算滿會聊天的，就是說他們去哪裡玩，什麼地方好玩這樣，所以過程是不會尷尬，他們家長人很好，都會請我吃午餐，我會覺得就是滿感動的。

家教與家長的互動，要從契約化的雇傭關係昇華成個人式的情感連結，關鍵因素為家長對於此關係的態度。家教 M 和家長的聊天話題不只侷限於學生的狀況，而是能如朋友般分享雙方的生活經驗，從自身的生涯規劃、工作建議，到旅行經驗、日常趣事，對家教 M 來說，課後的共同用餐不是額外的勞動，而是拓展眼界的機會，在那段時間裡他可以暫時放下老師的角色、回歸學生的身分，從家長的人生歷練中汲取一些收穫。和家教 M 狀況雷同的還有家教 G：

> 就是我之前一直想做社會企業、非營利組織這些，有個家教爸爸是公司總經理，就是他對年輕人就業、社會企業、非營利組織這塊也很關注，爸爸什麼都可以聊，他非常想知道現在大學生都在講什麼，他是會去大學當講師的那種，他小孩成績不算很好，但他都跟我說沒有關係，學習就是一步一步來，我覺得他可以理解他小孩問題在哪。

家教在面對不同家庭的家長時，會採用不同的互動策略，而背後的決定性因素之一即為家長所展現的態度，若家長強調空間上的區隔，家教通常也會以較疏離的方式回應，但若家長試圖淡化雙方地位差異，主動拉近距離，同時給予家教在教學上的自主性，雙方的關係就會傾向緊密平等。

藍佩嘉（2014）也以父母的資本高低、追求益品傾向建構出親職場域中的區別，多數家長在教養子女時傾向競爭流動，但也有家長追求孩子的自然發展，只

是資本條件越充分的家長，越能建立教養實作的正當性。而當中上階級的家長採取自然放任的教養方式，較少要求學生成績，並在言行之中透漏出訊息，家教就會傾向減少互動頻率：

> 我一開始都會跟他們大概解說一下學習狀況，但**後來發現**他們好像都不太care，後來就不太會講了。我就有發現他們感覺不是非常在意小朋友的學習成績，或者是小朋友是不是這麼熱衷在學習上面。…〔家長〕都不太管小孩，也不太在意小孩是不是能考上好高中、有一份很好的工作，因為他們家算是地主啦，應該是滿有錢的，爸爸也沒有在工作。（家教 G）

這樣的例子也凸顯的策略在實作上的流動性，家教 G 在和家長互動的過程中，發現家長對此話題感到意興闌珊，進而調整自己的行為模式。而勞工階級的家長即便在教養上「順其自然造化」（藍佩嘉，2014），但可能因為工時長、工作繁忙，仍會聘請家教作為子女的學習楷模，指導課業之餘也能陪伴孩子成長：

> 我教最久的學生，從國二帶到國三，就一年吧，那個就是比較算做工的家庭，她爸爸是開大貨車的那種，就很明顯，他們家從國二到現在我都沒有增加收費什麼的，因為我也知道他們家的狀況，所以就沒有增加…她們家就比較特別，就是爸爸常常不在家，可能去工作或是玩之類的，她是女生但是她爸就是很放心把她交給我，也不怕我對她怎麼樣，她爸就是很信任我吧，…她還算認真，啊她爸爸也不會很在意成績，我覺得她爸比較像希望每個禮拜有個人來家裡陪他小孩，教她課業或是陪她說話，或是講一些有的沒的，就是聊天。（家教 J）

家長教養理念與親職實作做為中介變項，受到其所處之階級影響，同時又關係著家教的互動決策。家長若傾向子女自然發展，請家教的動機多為希望孩子跟上學校進度，未要求孩子的成績、名次，也不會針對家教的上課方式多做干涉，此外，勞工階級的父母透過請家教，將部分的教養工作外包，依此來抵抗外界認為「教養無力」的質疑與汙名，在這樣的情況下，家教能夠保有自己教學的自主性，也較少與家長討論學生的學習狀況，勞雇雙方的互動頻率較低。然而，若是家長在子女教育上重視競爭流動，有的家教會採用主動報備的方式，獲得家長的信任，但多數家教為了避免多餘的情緒負擔，會傾向和家長保持距離，有些中產階級的家長會在一旁監督家教上課，或要求家教採以全英文授課的菁英式教育；

而勞工階級的家長則希望家教讓子女考上好的公立學校，以追求向上流動，不論是中產階級或是勞工階級的家長，都可能為了追求子女競爭力，而將教養壓力轉嫁到家教身上，家教在工作過程中產生異化，難以從工作中獲得成就感，也無法建立工作認同，且很少主動與家長來往，雙方的互動疏離。綜合以上，不論是對勞雇關係的態度，抑或是對學生教養方式的態度，都會影響家教的實作策略，不過，家教在決定互動策略上並非毫無能動性，其可以仰賴自身文化資本的累積，翻轉這種決策上的被動性，進而擁有較大的空間協商雙方的互動模式。

文化資本

家教在關係中的互動決策，不僅受家長的態度影響，同時也因文化資本差異而有所不同，文化資本的差異顯現於幽微的互動之中，家教因為意識到自己的文化資本略高於家長，而在雇傭關係中佔有優勢地位，又或是察覺自身文化資本的不足而處於弱勢位置。首先，家教進入到學生家中教學，可以從裡頭的擺設、家長的言行舉止等了解學生的家庭狀況，如同家教 J 說的：「你走進去就大概知道家裡經濟狀況，…就是從家裡擺設，或是氣質。擺設差很多啊，就是你一走進去的那個，可以說是燈光，或是說家裡的裝潢之類的，或是住的地方，…我覺得最好看的出來的應該就是家長的人格特質，或是他的氣質吧，你可以去猜他的工作，可以猜的到。」透過觀察具體化（objectified）形式的文化資本，如有無鋼琴、家中書籍多寡，或在互動過程中察覺家長的內化（embodied）文化資本，如家長說話方式、衣著打扮，家教依此來定位雙方的位置，進而傾向特定的互動方式。前面曾經提過家教 Q 的例子，他為避免和家長交談所附帶的情緒負擔，採取保持距離的互動策略，而他之所以不會主動向家長提出自己的見解，還有另一個原因——家長常常強調自己對教育體制的不熟悉：

> 他（學生）媽沒有在讀書，所以她真的不懂那個，她都跟我說她真的不懂，…常常跟我說「拜託你了」什麼的，常常家長講那句拜託你了，就變成必須〔做到〕。一開始我會主動跟媽媽說現在什麼情況，理由是什麼，他媽一開始也會聽，可是後來也是，就是給我一種她沒有感興趣的感覺，因為她自己也不懂，就我會跟她說這次考不好，可能是小孩哪個地方有問題，可是她自己也不懂這是什麼原因，因為他媽是完全沒有讀書的人，對啊，就家庭不一樣。

當被問到自己與學生家庭的差異時，家教 Q 回答：「我爸媽對於讀書這件事情，比他媽媽還要了解。」雙方家庭的文化資本存在落差，而學生家長選擇揭露

自己的教育程度較低，並將子女的升學託付給家教 Q，就是希望他多花一些心思在學生身上，在這樣的情境脈絡下，家教會減少和家長的互動，選擇將時間、精力投注於教學，不只盡量達到家長的期許，也分擔家長的教養壓力。

再者，在追求功績主義的社會裡，學歷作為一個制度化（institutionalized）形式的文化資本，通常被視為評估個體能力的指標之一，而在家教市場中，家教的學歷更象徵著家教自身對學校知識的掌握程度、對升學體制的熟悉度，家長若是追求教育益品（goods）、肯定學歷的價值，就會依學歷判別家教的專業性。高子壹（2011）認為家教工作中分別存在兩種交換關係，分別為經濟交換邏輯（雇主－受雇者）與文化交換邏輯（知識生產者－知識消費者），家教與家長會視情況來套用對自己有利的邏輯，大學生家教傾向強調文化資本的優先性，並以此作為協商策略，由於請家教的家長通常希望子女依循中產階級式的流動軌跡，即念書、就讀大學、成為白領工作者的途徑，故這種強調文化邏輯的策略能夠達到成效。家教的國立大學學歷使其在雇傭關係當中具有優勢地位，除此之外，家教的求學經驗也扮演著重要的角色，家教若和學生有類似的學習歷程，就能提供相關的背景資料，進而受到家長的尊重：

> 我覺得我很能跟他溝通，不管是家長還是小朋友，就像我以前念美語學校，也都是私立的，他也是，我就知道他要的是什麼，這就是我們背景上有相當的一致性，這就比較好溝通，我也可以給他們相關資訊的幫助。…我發現假如我教的不只是學科，可以在其他方面也可以諮詢的話，家長就會相對比較尊重我，就覺得真的是比較像專家。就像那種私立學校轉校都滿麻煩的，我剛好有這方面的經驗。（家教 B）

曾就讀私立中小學的家教老師，因為熟悉私立學校的運作模式，包括制度層面如學費、相關檢定要求、申請程序，或課業方面如雙語教學模式、學習問題、科目安排等等，因而取得優勢，較能以老師的角色與家長互動。反之，若家教和學生就讀不同的學制，特別是公立學校出身的家教老師與就讀私立國中小的學生，就可能因為生命經驗的不同而感到不自在：

> 就是有一次哥哥跟弟弟說：「媽媽說我們這次考不好，就要把我們都送去念公立小學。」，媽媽就聽到，媽媽就說：「對啊，老師你說對不對？」我就說：「對啊、對…」。心裡想我就是念公立小學的，公立小學怎樣了嗎？（家教 D）

家教妹妹就會常常說她學校今天校外教學去兩廳院，國小喔，我就想說我到大學都還沒去過兩廳院，然後她就問我說我有沒有看過，我說沒有，她就會笑我說妳是老師欸，竟然沒看過。我超尷尬。（家教 A）

這類生活風格（life style）上的經驗匱乏，讓家教老師意識到自身的不足，產生 Sayer（2008）所述的「低層次的羞愧」（low-level shame），這種情緒並非由特定行為引起，通常難以被捕捉、無法言喻，但會導致個體的退縮和沉默，因為「它讓人感覺自己沒有發言的權威」，故 Sayer 將羞愧的能力視為象徵支配的必要條件，家教基於羞愧反應，在應對家長時會偏向受雇者的自我定位，以順從家長的要求為主，而工作的自主性越低、例行性越高，勞工階級認同越高，反之亦然（林俊賢、黃毅志，2008）。家教的學歷所隱含的象徵意義，不僅體現於現階段國立大學身分帶來的階級想像，更溯及過去的求學經驗，曾就讀私立學校的家教老師，因為熟悉私立學校菁英教育的脈絡，更能掌握教育場域（field）中的「遊戲規則」，即 Bourdieu 提出的慣習（habitus）概念，私立中小學出身的家教老師因而能夠在勞雇關係內獲得較大的能動性，並在互動過程中展演自己的專業形象，包括對於升學體系的熟悉、對於學校教育的掌握等。文化資本影響家教在實作上的策略，進而影響其階級認同，此階級認同又會強化家教自身的策略選擇，具有文化資本優勢的家教肯認自己的老師身分，在教學上擁有較大的自主性，而工作中的自主性越高，其中產階級認同程度越高，更增強其於行動上的信心。

上文討論了國立大學學歷、求學經驗如何作用於勞雇關係中，影響家教的互動方式傾向。而出身於勞工階級，或畢業於公立國中小的家教老師，並非恆處於弱勢地位，孫清山、黃毅志（1996）說明家庭背景會透過子女補習教育、家庭讀書環境等變項影響個體的教育程度，然而隨著升學層級越高，階級背景因素的影響漸弱，其中一項可能的解釋是：背景不佳的個體透過不斷升學，在教育體系中的時日拉長，其對於教育的價值觀及求學動機將與具備背景優勢者日趨一致，漸漸弭平原生家庭帶來的差異，而教育年數和五等階級認同亦有正影響，即教育年數越長，階級認同越高（林俊賢、黃毅志，2008），家教若自認階級地位低於學生之家庭，可能會產生上文提及的羞愧反應，同時威脅其老師形象，但透過不斷升學，原生家庭階級的影響逐漸減少，教育年數的延長可以抵銷勞工階級家教老師的弱勢位置，同時也能提升其階級認同。此外，家教也可以透過教學資歷的累積，逐漸熟悉應對家長的方式，慢慢習得「專業家教」應有的模樣，透過貶低經濟交換邏輯，強調教育的神聖性，進而在雇傭關係中取得較大的話語權，家教從

經驗積累之中學習如何成為家教，培養慣習（habitus），和原先文化資本優越的家教老師縮小差距，並展演一種理想化（idealization）的形象，如 Goffman（1956）所說的：「表演者甚至會盡力使觀眾相信，他們一開始就能表演出現在表演的姿態，也就是說，他們從來就具有現在的表演藝術，即使在學習階段也從來沒有過失敗。」（引自徐江敏、李姚軍，1992:50）家教的工作資歷不僅有利於其進行印象管理，也能減少文化資本差異帶來的影響，使家教能在家長、學生面前維持專業形象，且得以產生中產階級認同，肯認自己的老師身分。

五、 結論

大學生兼職家教的現象普及，大眾對於家教工作的想像也多為工時彈性、薪資條件好，但家教業不受勞基法保障，勞動契約多由雙方口頭協調，家教作為勞方，在勞雇權力關係中居於弱勢，家長可以透過空間上的監視，以及子女成績的檢核來控制家教的教學策略，然而，家教可能基於其擁有的資本內容，取得較多優勢，掌握較大的決策權。本研究以兼職家教的北部國立大學學生為訪談對象，透過背景資料問卷及半結構式訪談方式蒐集資料，除了分析微觀的互動差異，研究家教於工作中的互動模式，也顧及巨觀層次，探討互動決策背後的結構性因素。

我援引藍佩嘉（2008）提出的分類架構，以社會類屬界線（socio-categorical boundaries）、社會空間界線（socio-spatial boundaries）作為依據，將家教的互動策略分為四類：積極作為、保持距離、平起平坐、以學生為重。前兩者認同勞雇雙方的地位差異，將家教視為受雇者，重視家教工作的服務性質，且以達到家長的需求為主要目標：採取「積極作為」策略者會透過課後報備、額外勞動，以取得家長的信賴或感激之情，鞏固勞雇關係的穩定；傾向「保持距離」的家教，單方面接收家長提出的要求，並實作於教學之中，較少和家長建立聯繫的理由有二，一為與學生溝通更具效率，二為與家長互動需承擔額外的情緒負擔。四個互動類別中的後兩者則對勞雇地位差異抱持質疑態度，不僅認同家教的老師身分，也強調教學上的自主性及專業性：採取「平起平坐」策略的家教老師，著重與家長溝通，協助家長找到適合子女教學方式，此可能會出現兩種結果，一則與家長達到平等友好的互動關係、二則與家長的教養理念產生矛盾，甚至發生衝突；採行「以學生為重」者，認為家教應將重心擺在教學工作上，與家長的互動頻率低，但和學生建立良好關係，教學策略主要視學生情況調整，不因家長的要求而改變，保有教學之中的決策空間。而這些分類屬韋伯式的理念型（ideal type），行動者會依情境採取合適的互動策略，或有混和實作的情形，家教可能產生「受雇者」及

「老師」的角色矛盾，或是在不同的脈絡底下，交錯進行保持密切／疏離關係的空間劃界工作。

而家教互動決策的因果機制為何？我將主要因素歸納為兩類，分別為家長的態度，以及文化資本差異。第一，家長的態度所指的是其對於勞雇關係及教養理念的態度，而兩者皆受家長所處的階級位置影響，但因為階級當中具有異質性，故難以將某一階級對應到特定的類別（藍佩嘉，2008；2014）。家長若傾向淡化勞雇地位差異，家教和家長較能建立平等良好的互動模式，而家長要是劃清公／私領域的界線以保有隱私，家教亦會維持社會空間上的區隔。在教養理念方面，追求子女自然發展的家長賦予家教教學上的自主性，家教通常也較少與家長說明上課狀況；若家長重視子女競爭流動，有些家教會主動和家長報備，但有些家教則會因為感到壓力而跟家長保持距離，甚至在工作中產生異化，對教學過程疏離，難以建立工作認同。第二，文化資本的影響體現於家庭背景、國立大學學歷、求學經驗，以及教學資歷之上。家教可透過不同形式的文化資本瞭解學生的家庭情況，並依此決定適當的互動方式，再者，國立大學學歷在升學體制中具有象徵意義，曾就讀私立學校國中小的家教擁有慣習（habitus），此皆凸顯這些家教對於知識教育場域的熟悉，有助於他們在家教勞雇關係中取得優勢地位，然而原生家庭階級位置不佳的家教並非恆居於弱勢，其透過家教經驗的累積，仍然能掌握此場域，與其他文化資本優越的家教漸漸縮小差距，進而有能力展演理想的家教形象。

藉由這次的研究梳理出家教的工作處境，並分析處境如何受行動者本身擁有的資本內容與品質差異影響。據網路人力銀行的統計，家教案件數近年來有逐漸上升的趨勢，但相關文獻卻沒有隨之發展，家教工作具備其職業特殊性，卻少有研究加以討論，本研究嘗試建構家教工作的職業圖像，盼能填補家教業文獻的匱乏，並提供其他研究者作為初步參考。而本研究仍有不足之處，如鎖定北部地區大學可能存在地域性差異、缺乏家長端的資料、質化資料之概化性（generalization）不足、較難呈現線性的因果關係等等，希冀往後能有更多相關研究投入，更為細膩地探討此領域之問題。

六、 參考文獻

Andrew Sayer 著；陳妙芬、萬毓澤合譯，2008，《階級的道德意義》。臺北：巨流圖書股份有限公司。

Erving Goffman 著；徐江敏、李姚軍譯，1992，《日常生活的自我表演》。臺北：桂冠。

Karl Marx 著；伊海宇譯，1990，《1844 年經濟學哲學手稿》。臺北：時報文化。

林俊瑩，2009，〈臺灣地區中小學教師主觀社會地位與階級認同特性之研究〉，《教育與社會研究》，19:43-81。

林俊賢、黃毅志，2008，〈臺灣地區中小學教師客觀階級位置、文化資本與主觀階級認同：與其他職業做比較〉，《教育研究集刊》54(3): 99-136。

孫清山、黃毅志，1996，（補習教育、文化資本與教育取得），《臺灣社會學刊》，19:95-139

高子壹，2011，〈在「家」與「教」之間：家教關係中的劃界與再生產〉，國立清華大學社會研究所碩士論文。

張晉芬，2011，《勞動社會學》。臺北：政大出版社。

藍佩嘉，2008，《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭》。臺北：行人文化實驗室。

藍佩嘉，2014，〈做父母、做階級：親職敘事、教養實作與階級不平等〉，《台灣社會學》27: 97-140。

七、 附錄

（一） 受訪者資料表

編號	代號	性別	年齡	教導科目
1	A	女	22	國中數理、國小全科
2	B	女	22	國中數學、國小英文
3	C	女	21	國中英文
4	D	女	22	國中/小英文
5	E	女	22	國小全科
6	F	女	22	國小英文
7	G	女	23	國中數學
8	H	男	23	國中數理
9	I	女	24	國中/小國文、英文
10	J	男	23	國中數理
11	K	男	20	國中/小數學、國小英文
12	L	女	22	國中社會、自然
13	M	男	23	國中/小國文
14	N	男	23	國中數理
15	O	女	22	國小全科
16	P	男	21	國小數學、英文
17	Q	男	22	國中數學
18	R	女	22	國小英文
19	S	女	22	國中英文、數學
20	T	男	21	國中英文、數學
21	U	女	23	國中/小全科
22	V	女	24	國中英文、全科

（二）　訪談大綱與問卷題目

第一部分：工作情況（以訪談方式進行）

- 請簡述家教工作內容（時數、薪資、地點、學生狀況等）
- 怎麼開始接觸家教工作的？
- 為什麼想當家教？
- 如何確定教學方式？有無備課習慣？
- 你認為家長從何判斷家教適不適合？
- 簡述一下對方家庭環境、擺設
- 試著比較自己家庭和學生家庭的相似／相異處
- 你認為好的家教應具備什麼特質？
- 你覺得自己適合當家教嗎？
- 有無和家長發生矛盾的經驗？
- 最有成就感的是？
- 最感到挫折的是？

第二部份：個人背景資料（以問卷方式蒐集資料）

- 請問您的出生年為？民國_____年
- 請問您第一次接家教工作為大學幾年級？_____年級
- 請問平時您主動參與藝文活動（如展覽、座談、音樂或藝術欣賞等）的頻率為？

  (1)從未　(2)很少　(3)有時　(4)經常
- 如果把社會上所有的人分成上層、中上層、中層、中下層和下層階級，您認為您的家庭屬於哪個階級？

  (1)上層　(2)中上層　(3)中層　(4)中下層　(5)下層階級
- 請問您父/母親的學歷為？（填答較高者）

  (1) 國小　　(6) 技術學院、科大

  (2) 國中　　(7) 大學

  (3) 高中　　(8) 碩士

  (4) 高職　　(9) 博士

  (5) 專科學校　　(10) 其他：_____

- 包括各種收入來源，請問您全家人的所有稅前收入，每個月大約有多少？

(1) 無收入
(2) 未滿 2 萬元
(3) 2 萬元以上，未滿 4 萬元
(4) 4 萬元以上，未滿 6 萬元
(5) 6 萬元以上，未滿 8 萬元
(6) 8 萬元以上，未滿 10 萬元
(7) 10 萬元以上，未滿 15 萬元
(8) 15 萬元以上，未滿 20 萬元
(9) 20 萬元以上

工作類別表

工作的類別		舉例
業主	1. 企業主	擁有企業、負責人，雇用相當數量的員工 擁有機構(公司、事務所、醫院…)
	2. 小業主	擁有商號的業主、自僱的農牧人、包工程、自營車駕駛
	3. 小生意人	攤販
管理人員	4. 高層	總經理級、學校校長、政府首長、中央民代、將級軍官
	5. 中層	經(副)理、科(課)長、股長、地方民代、校、尉級軍官
	6. 基層	士官、警佐、領班、工頭、管理勞工或工讀生者
專業人員	7. 高階	律師、醫生、會計師、高級工程師、大、中、小學教師
	8. 中階	法律、行政半專業、中初級工程師、藝術創作者、社工員、護士
	9. 初階	半專業：助教、研究助理、輔導員
10. 一般佐理人員		辦公室事務性工作、其他非專業工作
11. 勞工		含技術性和非技術性勞工、農林漁牧雇工

- 請問您父親的職業類別為？（填代號，若無則填 0）_____
- 請問您母親的職業類別為？（填代號，若無則填 0）_____
- 如果再一次把社會上所有的人分成上層、中上層、中層、中下層和下層階級，您認為您「家教對象」的家庭屬於哪個階級？

(1)上層　(2)中上層　(3)中層　(4)中下層　(5)下層階級