



高職 師資荒

少子女化浪潮下的教育韌性挑戰

|| 呂善成 國立花蓮高商學務主任

一、前言

近年來，技術型高級中等學校（以下簡稱高職）教育現場，已不再只是培育技術人才的場域，而是在少子女化浪潮衝擊下，最需要重新思考定位與永續發展的教育體系之一。當高職持續投入課程精進、推動產學合作、設計跨域跨科專題以回應產業需求之際，一項更為迫切的危機正逐漸浮現——高職師資荒。

在筆者服務的區域學校中，每逢暑期教師甄選，總是既期待又焦慮。公告一出，學校總希望能找到合適的專科教師，然而實際報名人數卻往往寥寥無幾，甚至需連辦數次甄選、重複公告，仍乏人問津。開學後，若遇教師請長假，或新聘教師臨時放棄報

到，整個科別的課程與實習安排，便只能加諸在既有的教師身上。長期下來，無論教學品質或教師負荷皆難以為繼。這樣的情況並非個別學校的偶發現象，而是臺灣高職教育體系正普遍面臨的「人力警報」。

二、高職教師荒的衍生現象

走入教育現場，便可明顯感受到這不僅是一個缺乏人力的問題，而是整個師資結構正發生根本性的變化。

（一）特定群科長期懸缺

相較於傳統商管群科，機械、電機、電子、化工及機電整合等技術群科的缺口尤為明顯。這些科目高度依賴專業證照、實務經驗及實作指導，

若缺乏熟悉產線或實驗室環境的專業教師，實作課程往往被迫以「觀摩」替代「操作」。長期下來，學生的技能可能難以符合業界需求，也間接影響高職的社會評價與畢業生競爭力。

（二）師資老化與世代落差

當前教師年齡層偏高是另一項顯著現象，部分學校教師平均年齡已超過五十歲，未來數年勢必迎來退休高峰及人才斷層。年輕教師則因待遇與職涯不確定性，對投身技職教育興趣低落，這種老化與新血不足並存的現象，也帶來教學上的落差，資深教師雖擁有豐富的教學經驗，但對新科技、新教法的學習相對緩慢；年輕教師則具備創新能力，卻缺乏實務經驗，這種「經驗與創新錯位」進一步加劇了教學困境。

（三）代理、兼任比例升高

為填補缺額，學校被迫仰賴代理與兼任教師，然而其任教穩定度不足，導致教學連貫性中斷，學生常反映教師更換頻繁、教法不一，長期下來，影響學生的學習信任感。更嚴重

的是，當學生面對跨科專題或實習時，缺乏持續指導，學習深度與廣度便無法達到原本的設計目標。

（四）城鄉落差持續擴大

城市學校尚可吸引業界專才兼課，偏鄉高職則因交通不便、住宿條件與待遇吸引力不足，導致師資補充更加困難。偏鄉學生原本在資源上就相對弱勢，如今又面臨教師短缺的挑戰，將使教育落差持續擴大。

以花東地區為例，部分偏鄉高職在電子科或汽車科等實作課程出現師資不足的情況時，多半由現有教師勉力支撐課程運作，或由非本科教師暫代授課。這樣的權宜措施難以長期維持專業教學品質，也使學生在技能養成與職場銜接上，逐漸落後於城市學校的同儕。

三、教師荒的原因診斷

要解決師資懸缺問題，必須先釐清其結構性成因。以下為筆者綜合近年觀察及與多所區域學校交流後，所歸納之高職教師荒主要因素：

（一）薪資待遇難與業界競爭

高職教師需具備專業證照與實務經驗，但相關人才在業界往往享有更高薪資與彈性升遷機會。相較之下，教師薪資結構固定、升等機制緩慢，且同時承擔行政與教學雙重負荷，投入報酬比相對偏低，自然難以吸引優秀專才投身於此。

（二）師培制度與實務需求脫節

現行技職師資培育多集中於大學教育學程，然而實務訓練仍顯不足。部分科系畢業生雖具技術能力，卻未修得教育學程；反之，完成教育學程者又缺乏產業歷練，形成「有證照卻缺實務」與「懂實務卻無證照」的雙重斷層。

（三）工作壓力與社會期待落差

高職教師除教學外，還須指導競賽、帶領實習、協調企業與行政溝通等多重任務。然而，社會往往僅以學科成績或升學率評價高職教師的表現，導致教育現場被過度簡化、專業價值被忽略。教師長期承受高壓力，卻缺乏相對應的專業認同與社會尊

重，造成離職或轉職意願升高。當年輕教師目睹前輩艱辛的工作，卻未受到應有的尊重，因而降低投入技職教育的意願。

四、教師荒的因應策略

教師荒的問題雖嚴峻，卻也提供重新檢視師資制度與組織彈性的契機。以下提出幾項具體方向：

（一）推動跨校共享師資機制

面對高職教育師資不足的現象，可透過區域合作與資源整合，有效提升教學能量，減輕偏鄉或小型高職因專業教師匱乏而導致的課程斷層風險。建議學校組成「區域群科聯盟」，開設群科共同課程或專業模組課程，藉由跨校協作方式，達到「師資互補、課程共享」的效益。

（二）鼓勵現職教師跨科進修

面對產業技術快速變遷與新興科技的興起，教師專業成長與再培訓已成為技職教育轉型的關鍵。政府應積極提供在職教師進修補助，鼓勵教師

修習第二專長或新興科技相關課程，強化跨科教學能力，縮短學校課程與產業需求落差，以彌補校內群科教師不足的問題。

（三）營造專業尊重與支援文化

學校應建立情感支援機制，如教師成長社群、經驗分享會及表揚制度等。當教師感受到被肯定與理解時，便能降低流失率，留任意願也會隨之提升。此外，設立教師心理支援機制及教學諮詢制度，讓教師在面對跨科授課、課程整合或學生管理等挑戰時，能獲得及時協助，長期來看，可形成正向專業文化，進而提升整體師資穩定度。

（四）建構「師徒制」傳承機制

資深教師的經驗彌足珍貴，因此可建立正式的「師徒制」，使新進教師在教學與行政工作間獲得導引，縮短適應期，並建立學科傳承的文化。例如，將資深教師的課程設計資料、實作技巧及學生管理心得系統化，供新進教師參考；並安排一對一導師制度，使新人在初任的前兩年獲得資深

教師陪伴與指導，減少他們的挫折感與流失率。

五、結語

少子女化浪潮正深刻改變臺灣教育結構，高職教育首當其衝，而教師荒正是其中最具警訊性的問題。學生人數減少並不代表教育需求消失，真正動搖體系根基的，是教師逐漸流失、專業無法傳承，教育韌性隨之削弱。

面對教師荒，高職不能只是被動因應，而須視其為一項關乎永續發展的韌性挑戰。唯有在制度上留住教師、在專業上支援教師、在文化上尊重教師，才能讓教育現場在逆風中維持穩定。當高職能於師資不足中建立彈性與傳承的機制，即使學生數量減少，教育仍能保有深度與品質。教師荒不應只被視為警訊，而應成為強化技職教育韌性及促成轉型的重要契機。✎

參考文獻

- 張德銳（2017）。偏鄉學校的師資問題與對策。
臺灣教育評論月刊，6（9），1-5。
- 張仁家、陳琨義（2017）。從技術及職業教育法
看我國技術型高中的發展與因應。技術及職
業教育學報，7（2），61-76。
- 林大森（2023）。臺灣30年教育改革下技職教
育的轉向。教育研究集刊，69（4），41-86。