

技術型高中專業科目教師招募困境與精進 ——並綜述焦點話題之文章

宋修德*

國立臺灣師範大學
工業教育學系
教授

摘要

技職教育教師招募困難已成全球性問題，多國技職教育面臨師資短缺，我國亦有相同之困境。技術型高中專業科目教師招募艱困，將導致教學品質的下降，需嚴肅面對與妥適因應。討論技術型高中專業科目師資不足，可從自主決定及社會文化觀點進行分析。具體策略包括：推動技職教育薪火相傳運動，喚起個體擔任技術型高中專業科目教師之使命與認同；提供教師職業歷程的資訊，以媒合職業性向契合度高之個體擔任教師；提升教師薪資福利，輔助教師穩定之生活條件；提供新進教師社群支持，以融合學校文化並與其他教師合作及分享；轉化學校問責的作法為社群支持，以協助新進技術型高中專業科目教師改善教學與專業實踐。本文另簡介焦點話題之 5 篇文章，期星火之光能引發對技職教育師資培育及招募問題之重視。

關鍵詞：技術型高中、專業科目教師、師資招募

* 通訊作者：宋修德，通訊方式：t07017@ntnu.edu.tw。
DOI:10.6249/SE.202512_76(4).0021

壹、前言

自動化、數位化、綠色轉型和人口老化等科技及社會發展，正驅動全球人力資源結構的改變，進而影響產業對技術人力專業技能的需求（OECD, 2021）。技術及職業教育（以下簡稱技職教育）是人力資源培育的重要一環，其連結教育及產業，為學習者提供符應科技及社會發展之專業知識及實務技能，讓青年學子能習得符合業界需求的職能，在完成學習後順利接軌工作世界（OECD, 2023）。尤其在中等教育階段的技職教育，是基礎技術能力學習的重要階段，透過動手實作的學習方式，培養學生具備入行的專業技能，滿足學生在生涯探索、職業試探及準備等多元需求，並為升學或就業、服務社會做好準備（Firth, 2020）。

如前所言，中等教育階段之技職教育，在產業人力的培育扮演關鍵性角色，但學校教學的品質，取決於吸引並留住擁有產業經驗及教學能力的教師（Firth, 2020）。由於產業結構性改變及其相關專業技能的變化，技術型高中專業科目教師（以下簡稱技高教師）需保持其技能和知識與工作場所同步，同時還要學習創新教學方法（OECD, 2021）。此外，技高教師還須面對行政壓力增加、專業提升機會有限、職涯發展路徑不明等問題，導致部分群科技高教師招募困難，甚至學校群科因師資難尋面臨停辦的困境（Smith & Husband, 2024）。

檢視國際技職教育教師的現況，多個國家中等技職教育都面臨教師短缺的問題，對教育品質和教學效能產生深遠的影響（OECD, 2021; Smith & Husband, 2024）。雖然目前尚無簡單統一的方法，衡量中等技職教育教師供需問題，但經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）調查分析顯示，部分國家對中等技職教育教師不足的問題深感擔憂，包括丹麥、英國、德國、韓國、葡萄牙、瑞典、美國和澳洲等國家，都浮現合格技職教育教師招聘困難的情況（OECD, 2021; Blackmore et al., 2024），技職教育教師短缺可以說是國際性現象與挑戰（Seeliger & Håkansson Lindqvist, 2023）。

我國中等技職教育人才培育機構主要為技術型高中（以下簡稱技高），現設有 15 羣 94 科，課程多元且複雜。跟眾多國家的現象相似，技高部分群科已有合格師資來源匱乏的問題。特別是技高教師通常還有任教以外的就業選擇（OECD, 2021），加上部分科別屬性，本就屬於製造業，在產業界與教育界薪資條件未必對等的情況下，師資來源更加受限（曾璧光、陳美蓮，2022），此對於未來中等技職教育人才培育之功能，將會有深遠且不利的影響，技高教師招募不易之課題，需嚴肅面對與妥適因應。

貳、技高教師招募之理論觀點

技職教育教師招募的困境，已是全球性的問題，在探討師資延聘及留任，自主決定理論

(Self-Determination Theory, SDT) 及社會文化理論 (Social Cognitive Theory, SCT) 的觀點則最常被引用。

一、自我決定理論之教師招募觀點

SDT 是最常討論的動機理論之一，是檢視選擇並持續擔任技高教師教學工作的可靠理論基礎 (Ryan & Deci, 2000)。SDT 將動機分為自主動機 (autonomous motivation)、控制動機 (controlled motivation) 和無動機 (amotivation)。自主動機是指個體認同教師的重要性，以及其與個人目標或價值觀一致而擔任教師；控制動機指的是個體感受到壓力、需求或義務而擔任教師，這種動機並非源於個人內心的真正意願或興趣，而是為了獲得某些外在結果，如經濟補償、社會地位或自我形象而擔任教師；無動機是指缺乏擔任教師的動機，亦即缺乏興趣、感覺或無法勝任教師的角色 (Klein, 2019)。

自主動機擔任技高教師，是指個人能從技高教師之工作角色、工作職責、工作環境和職業發展中，獲得某種控制感 (sense of control) 和自主感 (sense of independence) 的滿足。SDT 認為，為了實現控制感及自主性，技高教師必須擁有、獲得並運用其才能、智慧、能力和技能來解決技高現場的問題，以達成個人理想職業的結果 (Chen, 2017)。相對的，控制動機也是部分個體願意擔任技高教師的重要原因，對部分教師來說，一個關鍵因素是學校教學工作的保障性，薪資的穩定性，這與產業就業的不確定性形成鮮明對比。在學校教學被認為相對較自由並有更高的安全性和穩定性。學校教學工作時間的規律性和家庭的友善性，也是進入並繼續從事教學工作的重要原因 (Rice et al., 2025)。根據研究顯示與較傾向控制動機和無動機的教師相比較，自主動機擔任教職的教師，有更高的教學滿意度和自我效能感 (Fernet et al., 2008)。

二、社會文化理論之教師招募觀點

Antera (2019) 指出教師的專業能力包含知識、技能、態度和價值觀，與在社群中的行動息息相關，同時又具有獨特的發展性和情境性。教師專業能力的培養，是透過參與環境中的學習社群 (learning community) 而發生，並引用實踐社群 (communities of practice, CoP) 的觀點，將教師的專業能力發展理解為進入社群的軌跡 (trajectory into a community)，而非單純是教師個人的認知任務 (Lave & Wenger, 1991)。

此外，個體被學校延聘成為教師，其社群參與與歸屬感息息相關。社群參與是指作為教師一員，積極參與社群的一種經驗。教師是否參與社群，以及參與的深淺，與對學校文化的認同與歸屬感密切相關，它既發生在教師個人層面，也發生在學校社群成員層面 (Wenger, 1999)。因此，教師身分的認同與被認同，被視為一種自我理解，這種理解源自於教師在教

學情境中與他人的關係，也源自於教師被所屬群體所賦予的意義（Antera, 2022）。

就技高教師而言，其不僅執行教學活動，並須參加各類行政及教學會議，同時須進行課程計畫和教學策略的發展。除此之外，為了教授與職業相關的科目，技高教師不僅要提升教學專業，還要在職業實踐的專業領域提升能力，因此，與產業的連結亦是重要的任務。技職教育教師須參與的學習社群，不僅是校內的教師社群，還包括與業界合作的相關社群。而個體在校內被認同為合格的技高教師，需透過專業實踐與教學實踐整體來實現（Wenger, 1999）。

由眾多技高教師組成之實踐社群自建其能力體系，即一套認可社群成員資格的原則和期望。換句話說，能力被解讀為理解社群的共同目標，有能力並被允許參與其中，並能與其他教師互動（Wenger, 2010）。因此，對新進技高教師的知識和能力的期望由社群教師參照能力體系而定義（Wenger, 1999）。作為教育與職業的中介角色，技高教師從其教學領域工作中引入職業理念，連接實踐並促進跨界體驗。這些不同形式的具體化反映了共同的實踐和經驗，而這些實踐和經驗是組織技高與培訓教學參與的基礎（Wenger-Trayner & Wenger-Trayner, 2015）。

參、鼓勵個體成為技高教師的可能做法

自 SDT 的觀點探討如何吸引個體願意擔任技高教師，可以從自主動機及控制動機進行討論，至於招募成為技高教師後，如何將其繼續留任，則可從社會文化觀點進行分析。自主動機成為技高教師者，優先考量職業的社會價值，亦即社會貢獻而非個人利益。以社會效用為考量的個體表現出較高的職業承諾（Grant, 2007）及工作績效（Van Loon et al., 2018），且離職的可能性較小（Thompson & Gregory, 2012）。控制動機主要考慮個人利益，通常對集體發展或群體利益的投入較少（Lönnqvist et al., 2009）。事實上，如果學校或教師職務無法滿足個人需求，優先考慮個人效用價值的個人，則更有可能表現出較差的專業並選擇離開教職（Haivas et al., 2013）。願意選擇擔任技高教師者，不太可能僅認同社會效用價值或個人效用價值，而是將兩者結合同時思考，同時能對社會做出貢獻，也能滿足自身的生活品質（Wang & Klassen, 2023）。因此，同時滿足個體社會價值及個人價值，則更能導引積極投入技職教育教學工作。

至於 SCT 之觀點強調，新進教師需參與學校實踐社群，與其他教師合作，並隨著時間的推移與教師建立各種關係。對於技高新任教師來說，專業的發展不僅關乎技能和知識的深化，更關乎逐步融入學校社群的社會文化實踐（Lave & Wenger, 1991）。學校社群可作為一種策略，不僅協助新進教師理解工作場所的期望和要求，也能幫助教師成為其中有價值且貢獻卓越的一員。尤其對於第二職業的技高教師而言，實踐社群可以幫助他們順利過渡到新的工作，並催化其對技高教師職業的認同（Bathmaker & Avis, 2005）。

一、喚起對技高教師工作的熱誠

研究結果顯示，與受經濟效益（即教師生涯的個人效用）驅動的人相比，受社會貢獻效益（即教師生涯的社會效用）驅動的個體，更有可能留任教職（Watt & Richardson, 2013）。部分國家紛紛發起運動，強調教育對國家社會的貢獻，喚起對教育工作的熱誠。如同英國教育部門分析，薪資是吸引和留任教師的正向因素，但非絕對的效果，因此，在招募教師的宣導重點，已從經濟回報轉而強調教學的社會效用，喊出「每一課塑造一生（Every lesson shapes a life）」的口號（Wang et al., 2024）。

美國亦發起「為美國而教（Teach for America）」運動，目的在消除美國教育不均等，鼓勵大學畢業生赴偏鄉弱勢地區教學（Anderson et al., 2022）。臺灣也繼起發動「為臺灣而教（Teach for Taiwan）」，致力於促進優質教育平權，透過與高需求地區學校及社區合作，為孩子共創優質的教育環境（陳婉琪、陳易甫，2024）。相關單位或組織或可推動「一堂技職，改變一生」或「為技職而教」的類似運動，喚起對技職教育教學工作的熱忱。

二、媒合個體職業性向契合的技高教師

教師個人職業意圖與教職工作的契合度，與其是否願意擔任技高教師有密切關聯，注重「契合度」的招募策略，可以有效引進在態度及行為方面更適切的教師（Baur et al., 2014; Klassen et al., 2023）。如果教師個人與組織契合度較差，其有可能尋求與領導風格不同的工作職務，或與不同的同事共事（Miller & Youngs, 2021）。另一方面，如果教師個人與職業契合度較差，他們更傾向徹底退出教師行業（Klassen et al., 2023）。

各種媒體的報導造成社會大眾對教師行業的誤解，容易導致有意擔任技高教師對職涯前景的不確定性，如缺乏明確教師工作及職涯發展的說明，將阻礙了那些認為發展機會有限的潛在優質技高教師（Smith & Husband, 2024）。Brown 與 Miller (2019) 亦指出，建立清晰的技高教師教學生涯路徑和資格認可機制，並清楚地宣導與說明，可以吸引工作契合度高的教師願意投入教職，並顯著提高教師的招聘和留任率。

三、增加個體擔任技高教師的誘因

澳大利亞維多利亞州為解決偏鄉地區、特定學科領域以及弱勢學校合格教師短缺的問題，推動「教師財務激勵（Teacher Financial Incentive）」計畫，提供最高 5 萬澳元的財政激勵金用於教師研習、培訓及擔任行政的補助，且在教職第 2 年、第 3 年和第 4 年結束時，每年支付 9,000 澳元的留任金以及搬遷費用。在英國，弱勢學校的 STEM 教師每年可獲得 3,000 英鎊的補貼，為期 3 年（Blackmore et al., 2024）。新加坡為因應教師荒的危機，提供了具競爭力的薪資和全面的福利待遇，以吸引和留住教師行業的頂尖人才，財政激勵措施包括獎金、

住房補貼和專業發展補助金，該方案有效提升教師作為理想職業選擇的地位，並激勵經驗豐富的教育工作者繼續從事教職（Blackmore et al., 2024）。

個人因素、人際關係和家庭承諾、學校週邊的環境等因素，以及學校附近物質及社會條件，例如當地可運用的資源和服務（如幼兒保育、兒童及青少年教育），都會影響教師的留任意願（Blackmore et al., 2024）。此外，教師薪資與教師招募間存在顯著的相關（Ingersoll, 2003），凸顯合理薪酬對招募技高教師的必要性。雖僅靠提高薪酬不足以解決技高教師不足的問題，但無疑是一個重要的促成因素。適宜的薪資福利誘因，以及配套的生活輔助機制，方能吸引高素質人才投入技高教師行列。

四、強化新進教師與學校及社群的連結

根據社會文化觀點的研究，社群是教師是否留任的關鍵因素之一（De Witte et al., 2023）。技高教師不僅要具備與職業連結之專業能力，還須擁有良好的人際關係，包括良好的溝通技巧，與學生、家長及其他教師互動。具體而言，教師社群能夠促進合作（例如，分享專業知識、增強歸屬感、增進理解），推動共同規範和價值觀的形成，並有助於教學實踐（Louis et al., 1996）。特別是新進教師尤其需要社群所提供的輔助，例如在教師生涯初期獲得人力和物力支持等（Hord, 2003），如此，能提高時間和資源的運用效率，讓新進教師儘快進入狀況，並增進其工作滿意度和自我效能，進而改善教學，提升學生的學習成果。

五、減少問責轉為支持的教學環境

媒體對教師的負面報導，在澳洲、美國和英國引發了教師被指責的言論，這意味著學校和教師因政治化的結果而受到更嚴格的檢視（Lewis & Holloway, 2019），問責機制給教育工作者帶來了巨大的壓力，結果可能是將學校變成一個充滿敵意的工作環境。如再加上高負荷的行政及教學等不利因素，超過了所提供的薪酬和福利時，就會形成一個負向回饋循環，加劇教師招募的困難。在英國越來越多呼籲採取更具發展性方法，為教育工作者提供持續的支持，幫助他們改善與實踐（Blackmore et al., 2024）。透過將懲治措施轉向社群支持，教育工作者將獲得改善教學所需的指導和資源，此一轉變可提高教師工作效能，能導正社會對教師的形象，並吸引更多願意從事教職。

肆、本期焦點話題文章簡述

本期焦點話題共 5 篇專論文章，分別探討我國中等技職教育師資培育相關問題。在「我國技術型高中專業群科師資供需之縱貫分析與對策擬議」文章中，係以教育部師資培育統計年報中的資料為基礎，總體分析技高各專業群科師資生實習人數、教師甄試報名與錄取人數、

現職教師首登專長、教師離退人數等數據，推估未來技高可能面臨的師資短缺情形及因應之道。另在「技職師資結構性挑戰及永續性思考：以新北市實務觀點為例」一文中，則從地方視角探究技高師資的問題，以訪談技高校長進行資料蒐集及分析，並提出打造良性循環的技職師資培育生態系之建議。至於「技術型高中工業類科教師公費專班的新模式與新挑戰」一文，相對是以個案討論以培育技高工業類師資所成立之公費專班所面臨之困境，以及提升修讀誘因、增進制度彈性、完善整合機制及擴大培育量能等結論與建議。

另 2 篇文章「技術型高中海事類師資培育問題初探」及「從 PISA-VET 探討動力機械群師資缺乏與學生專業能力學習影響之因應芻議」，前者分析技高海事群師資現況，以及教師年齡結構老化及專業素養相對產業技術落差等問題，並提出強化產業鏈結、提高薪資待遇、落實在職進修及鼓勵業師轉任等建議。後者則先介紹 OECD 自 2025 年開始試辦的職業教育與訓練國際學生能力評量計畫（Programme for International Student Assessment—Vocational Education and Training, PISA-VET），並提出 PISA-VET 後續對學生專業實習學習可能的影響，文章中並論述技高專業群科師資不足狀況，並分別對師資培育及學生學習提出建議。

伍、結語

技職教育教師的招募已成為全球性議題，多個國家中等技職教育都面臨教師短缺的問題。因教師招募和留任的危機帶來多方面的挑戰，對技高教學產生嚴重的影響。討論技高師資不足，可從自主決定及社會文化觀點進行分析，進一步探究為何個體對擔任技高教師的意願低落，以及如何強化新任技高教師之教師社群參與與學校文化認同。

就自主決定的觀點，提升個體擔任技高教師動機的作法，包括推動技職教育薪火相傳運動，喚起個體擔任技高教師之使命與認同；提供技高教師職涯歷程之資訊，以連結職業性向契合度高之個體擔任技高教師；提升技高教師薪資福利，輔助教師穩定之生活條件。就社會文化的觀點，應予新進之技高教師社群支持，以融合學校的文化並與其他教師合作與分享；此外，轉化學校問責的作法為社群支持，以協助新進教師專業實踐與改善教學。

除此之外，本篇簡述焦點話題之 5 篇文章，分別探討：總體技高師資培育及離退的分析、區域校長對於技高師資招募困難的意見、個案技高師資培育機構之困境、單一專業類群師資老化及專業不足的現況、國際組織發展之技職學生能力評量可能對學生學習及師資培育的影響等。雖本期焦點話題的討論只是星火之光，希冀能引發社會大眾對技職教育師資問題的重視。

參考文獻

- 陳婉琪、陳易甫（2024）。為台灣而教：偏鄉教育問題及 TFT 介入成效評估。*當代教育研究季刊*，32（1），77-117。
- 曾璧光、陳美蓮（2022）。少子女化趨勢之後期中等技職教育學制發展評析。*臺灣教育評論月刊*，11（5），47-53。
- Anderson, A. B., Thomas, M. A., & Brewer, T. J. (2022). Teach For America influence on non-TFA teachers in TFA-hiring schools. *Education Policy Analysis Archives*, 30.
- Antera, S. (2019). VET trainers in the market of adult education. In *Facets and aspects of research on vocational education and training at Stockholm University: Emerging Issues in Research on Vocational Education and Training*, 4, 268-279.
- Antera, S. (2022). Being a vocational teacher in Sweden: Navigating the regime of competence for vocational teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 9(2), 269-293.
- Bathmaker, A. M., & Avis, J. (2005). Becoming a lecturer in further education in England: the construction of professional identity and the role of communities of practice. *Journal of Education for Teaching*, 31(1), 47-62.
- Baur, E., Ronald Buckley, J. M., Bagdasarov, Z., & Dharmasiri, S. A. (2014). A historical approach to realistic job previews: An exploration into their origins, evolution, and recommendations for the future. *Journal of Management History*, 20(2), 200-223.
- Blackmore, J., Hobbs, L., & Rowlands, J. (2024). Aspiring teachers, financial incentives, and principals' recruitment practices in hard-to-staff schools. *Journal of Education Policy*, 39(2), 233-252.
- Brown, A. and Miller, C. (2019). Career progression pathways in the education sector. *Journal of Educational Administration*, 45(2), 210-225.
- Chen, C. P. (2017). Career self-determination theory. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 329-347). Cham: Springer International Publishing.
- De Witte, K., De Cort, W., Gambi, L. (2023). *Evidence-based Solutions to Teacher Shortages*. NESET report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The work tasks motivation scale for teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256-279.
- Firth, J. (2020). *Review into Vocational and Applied Learning Pathways in Senior Secondary*

- Schooling: Final Report.* Victorian Department of Education. <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/vocational-applied-learning-pathways-report.pdf>.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(9), 1869-1880.
- Hord, S. M. (2003). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory. extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED410659.pdf
- Ingersoll, R. (2003, September). *Is there really a teacher shortage?* Consortium for Policy Research in Education. Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- Klassen, R. M., Granger, H., & Bardach, L. (2023). Attracting prospective STEM teachers using realistic job previews: A mixed methods study. *European Journal of Teacher Education*, 46(3), 533-555.
- Klein, M. (2019). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *Sociologicky Casopis*, 55(3), 412-413.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Lewis, S., & Holloway, J. (2019). Datafying the teaching ‘profession’: Remaking the professional teacher in the image of data. *Cambridge Journal of Education*, 49(1), 35-51.
- Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Helkama, K., Andreyeva, G. M., Bezmenova, I., Rattazzi, A. M. M., Roccas, S., & Stetsenko, A. (2009). Self-esteem and values. *European Journal of Social Psychology*, 39(1), 40-51.
- Louis, K. S., Marks, H. M., & Kruse, S. (1996). Teachers’ professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal*, 33(4), 757-798.
- Miller, J. M., & Youngs, P. (2021). Person-organization fit and first-year teacher retention in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103-226.
- OECD (2021). *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2023). *Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems*. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing, Paris.

- Rice, S., Gillis, S., Dawborn-Gundlach, M., van Driel, J., Koh, S., & Speldewinde, C. (2025). Vocational teachers in school settings: career pathways and motivations. *Journal of Vocational Education & Training*, 77(4), 958-981.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Seeliger, S., & Håkansson Lindqvist, M. (2023). Dealing with teacher shortage in Germany—A closer view of four federal states. *Education Sciences*, 13(3), 227.
- Smith, V., & Husband, G. (2024). Guest editorial: Teacher recruitment and retention challenges in the further education and skills sector: lessons and solutions from international perspectives. *Education+ Training*, 66(5), 465-476.
- Thompson, C., & Gregory, J. B. (2012). Managing millennials: A framework for improving attraction, motivation, and retention. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 237-246.
- Van Loon, N., Kjeldsen, A. M., Andersen, L. B., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2018). Only when the societal impact potential is high? A panel study of the relationship between public service motivation and perceived performance. *Review of public personnel administration*, 38(2), 139-166.
- Wang, H., & Klassen, R. M. (2023). Longitudinal relationships between teachers' utility values and quitting intentions: A person-organization fit perspective. *Teaching and Teacher Education*, 127, 104109.
- Wang, H., Thompson-Lee, S., Snell, R. J., & Klassen, R. M. (2024). Unlocking STEM pathways: A person-centred approach exploring a teacher recruitment intervention. *International Journal of STEM Education*, 11(1), 39.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2013). Teacher motivation and student achievement outcomes. In *International guide to student achievement* (pp. 271-273). Routledge.
- Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E. (2010). Communities of practice and social learning systems: The career of a concept. In C. Blackmore (Ed.), *Social learning systems and communities of practice* (pp. 179-198). Springer Verlag and the Open University.
- Wenger-Trayner, E., & Wenger-Trayner, B. (2015). Learning in a landscape of practice: a framework. In E. Wenger-Trayner, Mark Fenton-O'Creevy, Steven Hutchinson, Chris Kubiak, & Beverly Wenger-Trayner (Eds.), *Learning in landscapes of practices: Boundaries, identity, and knowledgeability in practice-based learning*. (pp. 13-29). Routledge.

Challenges and Improvements in Recruiting Specialty Teachers for Vocational High Schools –A Review of Articles on the Focus Topics

Hsiu-Te Sung*

National Taiwan Normal University
Department of Industrial Education
Professor

Abstract

The difficulty in recruiting vocational technical education teachers has become a global problem, with many countries facing a shortage of teachers, including Taiwan. The difficulty in recruiting specialty teachers for vocational high schools poses a serious challenge that must be addressed appropriately, as it will lead to a decline in teaching quality. The shortage of vocational high school specialty teachers can be analyzed from the perspectives of Self-Determination Theory (SDT) and Sociocultural Theory (SCT). Specific strategies include: promoting a vocational technical education succession movement to awaken individuals' sense of mission and identity as vocational high school specialty teachers; providing information on teacher career paths to match individuals with high career aptitude with teaching positions; improving teacher salaries and benefits to support stable living conditions; providing community support for new teachers to integrate into school culture and collaborate with other teachers; and transforming school accountability practices into community support to assist new vocational high school specialty teachers in improving their teaching and professional practice. This article also briefly introduces five articles on the focus topics. It is hoped that these sparks will ignite greater attention to the issues of teacher education and recruitment in vocational and technical education.

Keywords: Vocational High School, Specialty Teacher, Teacher Recruitment

* Corresponding author: Hsiu-Te Sung, E-mail: t01017@ntnu.edu.tw
DOI:10.6249/SE.202512_76(4).0021