

04

澳门教师福利与教师专业发展

背景

澳门自从开放赌权及中央政府实施自由行等政策后，澳门经济得到强劲增长，社会迅速发展。可是经济腾飞的背后却隐藏着不少危机，当中包括缺乏专业人才和贫富不均现象加剧。缺乏专业人才主要影响澳门产业未能多元化发展，甚至龙头产业亦难于本地聘用相关人才，因此如果我们仍未于短时间内确立一个完善的人才培训机制，恐怕难以长时间维持现在的发展势头；贫富不均现象加剧，可算是近年示威游行次数渐渐增加的一个主因。根据最近澳门政府和港澳学者公布的澳门居民综合生活素质调查（2007）显示，不少本澳市民（特别是低学历人士）均觉得改善社经地位的机会较以往减少，这亦可算是近年来澳门社会怨气增加的原因之一。

其实在全球化的挑战下，不少地区或国家都面对类似问题，而这些地区或国家都以提升教育素质为解决方案。特区政府亦了解这方面的需要，继而提出本澳全面、持续的进步取决于教育素质的发展。故澳门政府自回归以来，对教育资源的投放有增加趋势，例如教育投放金额由2000年的18亿元升至2005年的22亿元，约占该年政府公共总开支的14.9%，而该年的公共教育消费中有12亿元投放于非高等教育领域（教育暨青年局，2006）。与此同时，亦不断邀请本澳或外地学术机构进行相关研究，包括香港中文大学进行的“家长对教育改革、学校教育及子女成长的意见及期望”和北京师范大学进行的“澳门教学人员专业发展状况之研究”。

此外，为适应社会发展，政府亦先后推动重大教育改革，如2005/2006学年将幼儿教育第一和第二级纳入免费教育范畴，2006/2007学年取消补充服务费及2007/2008学年全面实施十五年免费教育（扩大至高中）。另2008年施政报告更针对性提出两项重要方向——荷官入职岁数由十八岁增至二十一岁，同时增加升读大学的资助名额及金额，货学金更不设收入限制，从而鼓励更多学生接受高等教育。

为了进一步改革教育制度，特区政府因应不同的教育相关领域进行不少谘询，例如最近政府进行“私立学校教学人员制度框架（初步建议）重点解说”，可见澳门政府十分重视澳门教育事业的发展。

澳门教育问题

虽然政府积极于公共教育的经费投入，但似乎仍未有效推动特区教育发展及提升教育素质，这现象可透过一些具体数据反映出来。2001/2002学年至2004/2005学年，澳门中学生的留级率约为11%，中学教育阶段的完成率仅为66%（教育暨青年局，2006）。同时1999/2000至2004/2005年共六个学年期间澳门学生的离校率介乎于4.2%至5.0%之间，仍然没有特别下降的迹象（教青局，2006）。当然，导致上述教育指标不足的原因甚多，但是从近年澳门社会大众及政府不断提出对教育体系改革的建议，可见除了增加教育方面的支出外，澳门教育改革应该是另一个有效改进教育方法之一。纵观世界各地的教育改革经验，教师专业水平决定了教育体系水平，而这观点亦广为世界各地（例如中国、香港、芬兰、美国等地）所认同。

近年澳门社会急速发展，已经令教师所面对问题较以往复杂。例如往年游行中，一位被访教师反映现时教师都对前景缺乏信心，他还透露有学生曾表示，一般于博彩业所赚取的金钱远较老师为多，这或可显示教师对现在的薪酬水平不满，正是这种不满情绪亦渐渐影响整体教育系统，例如教师士气低落，甚至教师流失率高等；加上家长对教师要求越来越多，教师工作压力有增无减（北京师范大学，2006；香港中文大学，2006）。面对这些挑战，不少教育学者以及相关研究都建议教师应该从专业化着手。

教师专业化

其实最近教育部门推出谘询文件——《私立学校教学人员制度框架（初步建议）》其提及之建议亦朝着教师专业化去谘询社会大众，当中包括：一）成立“教学人员专业委员会”去促进教学人员专业制度的发展；二）订明或统一教师的薪酬和待遇，因而确订定了教师的职级和晋升制度，设立了公积金制度，调整了每周上课的时限，并从制度上保障教学人员享有卫生护理；三）收紧教师入职资格，因此谘询文件中，建议所有教师入职时，必须拥有大学学位，与及相关认可资格；四）增加了“专业发展与培训”部分，从而规定教育行政当局为教学人员专业发展及培训提供条件和资源，资助学校进行校本培训，安排教学人员进行脱产进修和休教进修，并规定将现时的直接津贴发展为专业发展津贴。整体而言，这些建议都和现时世界各地（例如香港、台湾、美国等地）的教育改革发展趋势十分融合（中华民国师范教育学会，2002；陈美玉，1996）。

由于本文只谈及教师福利与专业化，因此本文只论及“订明或统一教师的薪酬和待遇”及“增加‘专业发展与培训’部分”，亦认同两者的相互关系，最后提出一些建议，以供有关部门参考。

接第16页



订明或统一教师的薪酬和待遇

笔者十分认同该项的大原则，因为任何专业都需要时间去发展，特别是将教育视为终身事业，那么实质的薪酬待遇必不可缺，但如何制定指标却没有明确说明（这或可能与谘询文件性质有关）。现时本澳教师流失率高，根据一些教育界朋友分享所悉得知，其成因可分为业界内和业界外。业界内指本澳大部分中、小学都属私立，不少学校采合约制聘请教师，因此增加教师（特别是资历较浅的教师）的流动性；而业界外的原因亦不难猜度，本澳现在发展急促，各行各业对高学历人士需求甚殷，而教师本身学历已较其他行业为高，故不难成为各大企业的招揽对象，事实上不少教师已经转投别的专业界别。因此订明或统一教师的待遇或可减少学校与学校之间的恶性竞争，同时教师待遇亦需提升至一定水平，从而与其他专业有一定的竞争性。

但是，笔者对该份谘询文件仍存有不明之处——“为甚么教师福利指标多以劳工福利去比较？”相信大家同意一般劳工福利主要为劳工提供最基本的工作保障，例如一般打工人士一年最少享有法定劳工假期等，除非澳门政府不认同教师是一门专业，否则谘询文件的比较方法，恐怕会引起社会大众的误会。笔者建议当局应该参考本澳其它专业薪酬与待遇，制订对教师专业发展有积极作用的薪酬指标。而这种处理手法并不新鲜，好像香港公务员薪酬水平调查，不但可确保香港新聘用公务员之素质，另亦令香港公务员体系一定稳定性。

展急促，各行各业对高学历人士需求甚殷，而教师本身学历已较其他行业为高，故不难成为各大企业的招揽对象，事实上不少教师已经转投别的专业界别。因此订明或统一教师的待遇或可减少学校与学校之间的恶性竞争，同时教师待遇亦需提升至一定水平，从而与其他专业有一定的竞争性。

但是，笔者对该份谘询文件仍存有不明之处——“为甚么教师福利指标多以劳工福利去比较？”相信大家同意一般劳工福利主要为劳工提供最基本的工作保障，例如一般打工人士一年最少享有法定劳工假期等，除非澳门政府不认同教师是一门专业，否则谘询文件的比较方法，恐怕会引起社会大众的误会。笔者建议当局应该参考本澳其它专业薪酬与待遇，制订对教师专业发展有积极作用的薪酬指标。而这种处理手法并不新鲜，好像香港公务员薪酬水平调查，不但可确保香港新聘用公务员之素质，另亦令香港公务员体系一定稳定性。

增加“专业发展与培训”部分

同样地笔者亦十分同意该项的大原则，谘询文件中主要提及教师进修方面，其可视为制度内的措施，如教师须为其专业的持续发展作出规划，而教育行政当局及学校亦须为其提供条件等，这均有效加强教师的自我认同感—受尊重的专业人士，亦鼓励教师将教学发展成终身事业。但别忘了，教师工作时间长，工作量甚为繁重，是否每个教师都有许多机会参与其中？或者，我们可考虑另建立一个教师或教学团体间的交流平台（分享知识、感受），以每个教师为独立个体，改变以往由学校为交流单位的方式。此举有助确

立教师的专业形象，如澳门的律师公会、会计师公会、建筑师公会等。同时，加强教师间教学心得之交流，亦可视为专业发展及培训的一部分，并可减轻教师的工作压力，减少其孤身作战的感觉。拿香港的例子，其已引入不少计划或机构，让教师们或者学科团体互相交流教学心得，甚至以金钱或技术支援形式，去鼓励教师们去引入新的教学方法。当中笔者较为认识是——“香港教师中心”及“香港教育城”（www.hkedcity.net），其均为成功的教育平台。其中“香港教师中心”以发挥教师专业精神，凝聚与教育相关团体及人士互动，鼓励在业界人士可以持续终身学习为目标。“香港教育城”则是全港规模最大的一站式专业教育网站，结合资讯、资源、互动社群与网上服务，同时聚集学校、家庭、政府、机构和业界社群，建构一个协作学习、互动分享、创新的平台（香港教育城、2008）。

本澳教育改革须走一条漫漫长途，笔者期望政府有关部门及相关人士可参考以上一些建议及模式，进而去设计或建议一些更适合澳门情况的计划来促进澳门教师专业化发展。

陈建新（现职澳门大学政府与行政学系助理教授）

傅美祺（澳门专用英语发展及推广学会主席）

施远鸿（澳门大学政府与行政学系学员）

摘自：《教师杂志》第二十二期，2008年9月

