

04

Regalias e desenvolvimento profissional dos professores de Macau

Introdução

A partir da liberalização do jogo e a implementação do “visto individual” pelo Governo Central, a economia de Macau tem desenvolvido rapidamente, a sociedade também faz muito progresso. Mas atrás da prosperidade económica, crises são escondidas, tais como a carência dos profissionais e grave disparidade entre pobres e ricos. A carência dos profissionais afecta principalmente o desenvolvimento diversificado das indústrias de Macau, até para o sector de prioridade, é difícil contratar pessoal apropriado, por isso, se não podemos definir um bom sistema de formação das pessoas qualificadas num prazo curto, provavelmente vai ser difícil manter a prosperidade actual de modo duradouro. Grave disparidade entre pobres e ricos é um factor principal para aumento gradual do número das manifestações nos recentes anos. Conforme a Pesquisa sobre a Qualidade de Vida da População de Macau divulgada ultimamente pelo governo de Macau e peritos de Hong Kong e Macau, muitos residentes de Macau (especialmente, os que não têm habilitações altas) acham que não têm tantas oportunidades como no passado para aperfeiçoar a sua posição sócio-económica. Este pode ser um dos factores para reforço do ressentimento na nossa sociedade nos recentes anos.

Realmente, com o desafio da globalização, várias regiões e países têm esses problemas. Muitos deles resolvem o problema através de melhorar a qualidade da educação. O nosso governo também percebe necessidades neste âmbito, por isso, propõe que o progresso global e contínuo de Macau está condicionado pelo desenvolvimento da qualidade de educação. Após a criação da RAEM, fundos atribuídos pelo governo para recursos de educação estão sempre a aumentar, por exemplo, a quantia dos fundos para educação foi 1.8 bilhões em 2000 e em 2005, foi 2.2 bilhões, representando 14.9% das despesas públicas do ano. Entre os quais, 1.2 bilhões foram utilizados para educação não superior (Direcção dos Serviços de Educação e Juventude, 2006). Ao mesmo tempo, instituições académicas locais e não locais foram convidadas para realizar respectivos estudos, incluindo “Opiniões e esperanças dos pais para reforma de educação, ensino escolar e crescimento dos filhos” feito pela Universidade Chinesa de Hong Kong, “O estudo sobre o estado do desenvolvimento profissional dos docentes de Macau” feito pela Universidade Normal de Pequim.

Por outro lado, a fim de dar resposta ao desenvolvimento da sociedade, o governo já realizou grandes reformas de educação, como a integração do primeiro e segundo ano do ensino infantil no âmbito gratuito no ano lectivo de 2005/2006, anulação das despesas de serviços complementares no ano lectivo de 2006/2007, a implementação global de 15 anos da escolaridade gratuita no ano lectivo de 2007/2008 (prolongar para ensino secundário complementar). Ainda nas Linhas de Acção Governativa de 2008, indica-se especificamente duas orientações importantes, elevar a idade de ingresso de croupier de 18 anos para 21 anos e ao mesmo tempo, aumentar o número de bolseiros e a quantia de bolsa para estudo universitário, não limitar o valor das receitas para pedido de empréstimos escolares, com vista a incentivar mais alunos para obter educação superior.

A fim de reformar melhor o sistema de educação, o governo da RAEM tem realizado várias consultas relativas ao âmbito de educação, como “Esclarecimento prioritário sobre quadro geral do regime do pessoal docente das escolas particulares (comentários iniciais)” organizado pelo governo recentemente, mostrando que o governo dá muita importância ao desenvolvimento de educação de Macau.

Problemas da educação de Macau

Mesmo que o governo tem distribuído activamente fundos para educação pública, parece que o progresso da educação de Macau não foi estimulado efectivamente e a qualidade de educação não foi melhorada. Este fenómeno pode ser apresentado através de alguns dados concretos. Do ano lectivo de 2001/2002 até 2004/2005, a taxa de alunos repetentes foi por volta de 11% nas escolas secundárias e a taxa de conclusão do nível do ensino secundário só foi de 66% (Direcção dos Serviços de Educação e Juventude, 2006). Do ano lectivo de 1999/2000 até 2004/2005, seis anos, a taxa de abandono da escola dos alunos de Macau foi de 4.2% até 5%, não demonstrando um descimento óbvio (Direcção dos Serviços de Educação e Juventude, 2006). É claro que vários factores iniciam a insuficiência destas normas de educação, mas nos últimos anos, o público e o governo de Macau sempre dão opiniões sobre reforma do sistema de educação, isto significa que a reforma de educação de Macau pode ser outra maneira efectiva para melhorar a educação além de aumentar despesas para educação. De acordo com a experiência da reforma de educação nos diversos países, o nível profissional dos docentes determina o nível do sistema de educação. Este ponto de vista também é admitido pelos vários países no mundo (China, Hong Kong, Filândia, Estados Unidos).

Nos recentes anos, a sociedade de Macau tem desenvolvido rapidamente, assim, os docentes devem enfrentar problemas mais complicados. Por exemplo, numa manifestação no passado, um professor indicou na entrevista, que muitos docentes não tivessem confiança no futuro. Ele ainda revelou que alguns alunos disseram que o vencimento no sector de jogos é geralmente muito mais alto do que o salário dos professores. Isto pode apresentar a insatisfação dos docentes para o vencimento actual. Este sentimento de insatisfação afecta gradualmente o próprio sistema de educação, como o moral baixo dos professores, até a alta taxa da saída dos professores, os pais têm cada vez mais requisitos aos professores, a pressão do trabalho deles só está a aumentar mas não diminuir (Universidade Normal de Pequim, 2006; Universidade Chinesa de Hong Kong, 2006). Sob estes desafios, a opinião dos muitos eruditos de educação e respectivos estudos é profissionalização dos docentes como primeiro passo.

A profissionalização dos professores

Realmente, o serviço de educação publicou ultimamente o texto de consulta pública: Quadro geral do regime do pessoal docente das escolas particulares (sugestões preliminares), as sugestões referidas neste documento são de

Continuação Pág. 18



orientações da profissionalização dos docentes, incluindo, 1. criar o Conselho Profissional do Pessoal Docente para estimular o desenvolvimento do sistema profissional do pessoal docente; 2. definir claramente ou unificar as remunerações e regalias do pessoal docente, e assim também fixar as suas categorias e regime de promoção, estabelecer o regime de previdência do pessoal docente, actualizar a componente lectiva semanal dos docentes e ainda garantir através das regras, o acesso aos cuidados de saúde dos docentes; 3. restringir condições para o exercício do cargo do pessoal docente, por isso, no documento de consulta, sugere-se que para ser educador, é exigida a licenciatura ou outras qualificações reconhecidas; 4. acrescentar a parte “desenvolvimento profissional e formação”, por isso, o serviço responsável pela Educação deve disponibilizar condições e recursos para o desenvolvimento profissional do pessoal docente, subsidiar as escolas para realizar a formação para própria escola, organizar a suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem, a licença sabática para reciclagem para o pessoal docente; o actual subsídio directo passa para subsídio para o desenvolvimento profissional. Em geral, estas sugestões são correspondentes com a tendência do desenvolvimento da reforma de educação noutros países, por exemplo, Hong Kong, Taiwan, Estados Unidos (Associação da Educação da República da China, 2002; Chan Mei iok, 1996).

Como neste artigo fala só os benefícios e profissionalização do pessoal docente, por isso, o presente texto só analisa “Definir e unificar remunerações e regalias do pessoal docente” e “Acrescentar a parte “Desenvolvimento profissional e formação””. Reconheço a relação entre eles e vou indicar algumas opiniões para referência dos serviços em causa.

Definir claramente ou unificar as remunerações e regalias do pessoal docente

Concordo completamente com o princípio desta sugestão, pois para qualquer profissão, temos de investir tempo para desenvolver, especialmente, os que consideram a educação como profissão vitalícia, é indispensável remunerações e regalias concretas, mas como definir o critério não está explicado (provavelmente por causa da natureza de consulta deste texto). Actualmente, a taxa de saída do pessoal docente é alta. Conforme alguns amigos do sector da educação, os factores são do próprio sector e também fora deste sector. Como a maior parte das escolas primárias e secundárias são privadas, muitas delas contratam docentes por contrato, isto aumenta o movimento dos docentes (especialmente os que têm qualificações relativamente baixas). Não é difícil perceber factores fora do sector. Macau agora tem desenvolvido rapidamente, todos os sectores precisam pessoas com altas habilitações. Os docentes geralmente têm melhores habilitações do que outros ramos, por isso, muitas grandes empresas querem contratá-los. Realmente, muitos professores já mudam para outras profissões. Neste caso, definir claramente ou unificar as remunerações e regalias do pessoal docente pode evitar concorrência viciosa entre escolas, ao mesmo tempo, melhorar as remunerações e regalias do pessoal docente a um certo nível, é possível competir com outras profissões.

Mas, tenho dúvida para este documento de consulta pública: porque o critério para definir benefícios dos docentes é fixado conforme benefícios para operários? Percebemos que os benefícios dos operários têm como objectivo principal disponibilizar segurança fundamental no trabalho aos operários, como os operários podem ter direito pelo menos a feriados obrigatórios legalmente fixados durante o ano. A não ser que o governo de Macau não considere docente é uma profissão especializada, caso contrário, a maneira de fazer comparação utilizada no documento de consulta, é fácil iniciar o desentendimento público. Acho que o serviço responsável deve considerar as remunerações e regalias das outras profissões especializadas de Macau e definir um critério de vencimento que estimula o desenvolvimento profissional do pessoal docente. Esta maneira não é nova, como a investigação sobre o nível do vencimento dos funcionários públicos de Hong Kong não só pode garantir a qualidade dos novos funcionários e também a certa estabilidade no sistema do funcionário público de Hong Kong.

Acrescentar a parte “Desenvolvimento profissional e formação”

Concordo também o princípio desta sugestão, no documento de consulta refere-se principalmente a reciclagem do pessoal docente, isto é uma medida indicada no regime, como o pessoal docente deve planear o seu desenvolvimento contínuo na respectiva área profissional, o serviço responsável pela Educação e as escolas

devem disponibilizar condições e recursos para o desenvolvimento profissional. Tudo isto pode consolidar o sentimento de identidade dos docentes – pessoal especializado estimado e incentivar os professores para dedicar-se a esta profissão vitaliciamente. Mas não podemos esquecer que os docentes devem trabalhar de longas horas e a quantidade de trabalho também é grande, será que todos os professores têm oportunidade para participar no desenvolvimento profissional e formação? Acho que podemos pensar para criar uma plataforma de contactos (trocar informação e sentimentos) entre os docentes ou associações de ensino. Assim, cada professor é um indivíduo, mudando a maneira de escola como unidade de intercâmbio. Esta medida pode facilitar a criação da imagem especializada do docente, como a Associação dos Advogados de Macau, Associação de Contabilistas Registados de Macau e Associação dos Arquitectos. Ao mesmo tempo, reforçar a troca de conhecimento adquirido do ensino entre os professores também pode ser considerada como uma maneira do desenvolvimento profissional e formação. Os docentes ainda podem aliviar a sua pressão do trabalho e o sentimento de lutar sozinho. Podemos referir o caso em Hong Kong, já foram introduzidos vários programas e iniciadas diversas instituições para os professores ou associações de disciplina trocarem conhecimento adquirido do ensino. O apoio financeiro ou técnico é dado para incentivar os docentes para utilizar novos métodos do ensino. Entre os quais, conheço bem o “Centro dos Professores de Hong Kong” e “Cidade de Educação de Hong Kong” (www.hkedcity.net). Essas são boas plataformas de educação. O Centro dos Professores de Hong Kong tem como objectivo desenvolver o espírito profissional, unir personalidades e sociedades relacionadas com a educação para estimular mutuamente, incentivar pessoal deste sector para realizar a aprendizagem contínua vitalícia. A Cidade de Educação de Hong Kong é a maior website “uma paragem” de educação profissional, disponibiliza informação, recursos, interacção entre associações e serviço de internet. Esta também é uma plataforma de aprendizagem colaborativa, troca e interacção e criação, para escolas, famílias, serviços públicos, associações e sociedades de educação. (Cidade de Educação de Hong Kong, 2008)

A reforma de educação de Macau deve percorrer longo caminho, desejo que os serviços responsáveis e personalidades em causa podem considerar sugestões e comentários acima referidos e depois, criar ou propor planos ou projectos mais apropriados à realidade de Macau para promover o desenvolvimento profissional dos docentes de Macau.

Chan Kin Sun (Professor Adjunto actual do Departamento do Governo e Administração Pública da Universidade de Macau)

Fu Mei Kei (Presidente da Associação para Desenvolvimento e Promoção do Inglês de Uso Exclusivo)

Shih Yuen Hung (Estudante do Departamento do Governo e Administração Pública da Universidade de Macau)

Extracto da “Revista dos Professores”, No. 22, Setembro de 2008

