



01

全面落实《私框》提升教育素质

私框

第3/2012号法律《非高等教育私立学校教学人员制度框架》

已在立法会获得通过，即将开始实施。这是澳门特别行政区政府、教育界和立法会共同努力的结果，亦是澳门社会重视教育、关怀和尊重教师的体现。此法在澳门非高等教育发展史上是一个重要的里程碑，为未来的师资队伍建设和发展提供了制度保障。我们相信，法规的实施不仅将提升教学人员的薪酬和福利待遇，更重要的是促进教学人员的专业发展，建立专业的学校领导与管理团队，发展教学人员的自我约束和专业管理机制，最终促进澳门教育素质的整体提升。

一、《私框》立法的基本原则

澳门的非高等教育自上世纪九十年代以来，尤其是在特区政府的大力推动下，已经取得了很大的发展，近年已进入到一个以提升素质为核心任务的重要阶段。而优质的教育必须以优秀的师资为基础，否则，政府投入的经费再多，学校的设施无论多么先进，学生的成长都不可能根本保证。所以，《非高等教育发展十年规划》提出，要“建立一支师德高尚、专业精湛的高素质师资队伍”。《私框》的立法正是达成此目标的重要步骤之一。

《私框》的根本目的是要为建立一支高素质的教学人员队伍提供制度上的保障，以促进澳门非高等教育的进一步发展，因此在起草过程中一直坚持以下原则：

首先，兼顾教学人员工作条件的完善和专业素养的提升。世界各地的经验表明，要建设一支高素质的师资队伍，必须走专业化发展的道路，包括入职前的严格培训和任职后持续的专业发展，让教师有良好的专业素养以及得到社会认可的专业表现。这就要求教育行业有足够的吸引力，包括薪酬、福利以及良好的工作条件。为此，《私框》一方面为教学人员订定了职级和晋升制度，适当减少了每周的上课时数，设立了强制性的公积金制度，规定了学校用于教学人员报酬及公积金的费用在学校“固定及长期收入”的比例，从法律上保证教学人员可免费享有卫生护理，以及将教师津贴调整为教师专业发展津贴；同时也提升了教学人员的任职的资格，要求对教学人员每年的工作都进行评核，晋升时须达到一定的专业发展时数，还规定设立“教学人员专业委员会”，所有教学人员均须遵守其订定的专业准则。

其次，坚持将教师视为一个专业。既然教育、教学是一种专业性的工作，需要有专门的培训，而且大家都承认专业经验对教师的工作的成效具有重要影响，那么我们就必须肯定教学人员的年资以及工作经验的价值，包括不同职级和年资教师间薪酬待遇的差异。但由于历史的原因，澳门资深教师和年青教师之间的薪酬基本没有明显差异，相对部份学校采用“按节计酬”的制度。这与港、台、内地以及其他先进地区明显不同，不利于教师的稳定和持续发展。

因此，《私框》坚持将教师视为一个专业，最突出的体现就是在教师的校内薪酬和政府发放的专业发展津贴上，体现不同职级间的差异，以肯定其年资及专业经验的价值。经与教育界充分协商，第一级与第六级教师之间专业发展津贴的差幅将达到1.8倍，校内薪酬的差幅则将从1.3倍起步，并从2013年9月1日起实施。这是稳定教师队伍、吸引优秀人才长期从事教育事业的重要制度保障。

第三，整体考虑澳门非高等教育发展的现状和未来发展需要，并顾及社会不同领域相关政策的协调。澳门教育界的许多情况都是历史以来长期演变的结果，例如没有统一的职程制度，入职要求比先进地区偏低，教师的授课节数较多，学校的薪酬制度不尽合理等等。《私框》针对这些情况，以积极、稳妥的方式从制度上加以调整。而在教学人员的退休保障、卫生护理等方面，《私框》既体现了社会对教育界的肯定和重视，同时也考虑了特区政府相关政策的协调以及行业之间的平衡。

接第3页





二、《私框》对澳门非高等教育的积极影响

《私框》的实质可以说就是一部“教师法”，其实施不仅有助于提升教学人员的薪酬、福利和其他待遇，更重要的是，将从制度上促进教学人员的专业发展，有助于建立专业的学校领导与管理团队，并发展教学人员的自我约束和专业管理机制。

1. 提升教师的任职要求，保证师资的专业水准

世界各地的经验表明，师资的专业水准与其职前培训密切相关。考虑到澳门特别行政区非高等教育发展的需要，以及教学人员现已具有的条件，《私框》适当提升了任职教师的学历和其他相关要求，小学及幼稚园教师最少须具备高等专科学历或以上学历，中学教师须具备学士学位或同等学历；同时强调师范培训对教师工作的重要性，小学及幼稚园教师必须具有师范培训，中学教师必须具备师范培训方可晋升。上述规定有助于提升教学人员任职前的专业水准，并建立教师的专业认证机制。

2. 促进教学人员的专业发展

教学人员的在职培训是其专业发展的重要方面，为此，《私框》明确将教学人员的任职以后的专业发展作为职级晋升的三大要件之一，并详细规定了每一个职级晋升所需的专业发展时数（平均每年三十小时）；同时，《私框》生效后特区政府将把目前教学人员享有的“直接津贴”转为“专业发展津贴”，而津贴的金额在最高的第一级和最低的第六级教师间的差幅将达到1.8倍。上述规定将从职程制度和财政支援两个方面，促进教学人员的专业发展。

3. 建立专业的学校领导与管理团队

学校领导与管理团队的专业素质，直接关系到学校的发展以及非高等教育的素质。《私框》规定“校长的学历，不得低于其所任职的学校中任教最高教育阶段的教师须具备的学历”，学校其他中、高层管理人员的学历“不得低于其任职教育阶段的教师须具备的学历”；同时，任职校长及任职学校其他中、高层管理人员“须在就任前完成教育暨青年局规定或认可的相关专业进修，以确保担任该等职务的人员具备学校领导与发展的专业能力，尤其是学校行政管理、教学管理及财务管理等方面的能力”。上述规定有助于提升澳门私立学校校长以及整个领导与管理团队的专业素质。

4. 促进教学人员的自我约束和专业管理

《私框》吸收其他国家或地区的经验，规定在非高等教育领域成立“教学人员专业委员会”。该委员会的职权包括制定教学人员专业准则以及教师专业发展活动时数的审核准则，评审“卓越表现教师”，并就教学人员的提前晋升以及学生或家长的各种相关申诉向教育暨青年局提供意见。委员会将以全体会议的方式运作，并由教育暨青年局提供行政和运作费用上的支援。

“教学人员专业委员会”的运作，有助于提升教学人员的专业地位，解决教育实际中所产生的相关专业问题，逐步建立非高等教育领域教学人员的自我约束和专业管理机制。

5. 建立教学人员职程制度，鼓励教师长期献身教育事业

为教学人员订定职程是教育界多年来的诉求，经反复讨论，《私框》为教学人员设置了六个职级，规定了进入起点职级的条件，并从服务时间、工作评核和专业发展三方面规定了晋升的条件，新教师入职后晋升至最高一级大约须要20-23年。《私框》实施后，教学人员的工作评核主要由学校负责，教育行政当局将提供指引，而职级的确定及教学人员的晋升，将由学校、教育行政当局和教学人员负责，合作展开。为激励教师队伍的工作士气，重视优秀人才的贡献，《私框》设置了提前晋升的机制，以及“卓越表现教师”荣誉。

职程制度的建立肯定了教师职业的专业性以及工作经验的价值，回应了教育界多年来的诉求，有利于教师及早订定自己的生涯规划，并吸引教师长期从事教育事业。

6. 适当减少教师的授课时数，为提升教育品质创造条件

澳门教师的授课时数普遍比其他地区多，现行法规第15/96/M号法令规定教学人员的上课时数一般为每周800至1200分钟，即大约20-30节。《私框》适当减少了教师每周的授课时数，例如小学教师为18至20节，中学和特殊教育班的教师为16至18节。另外，现行法规对教师上课时数的规定没有区分不同教育阶段的教师，但实际上各教育阶段学生的上课时数是存在明显差异的，故《私框》对不同教育阶段教师的每周授课时数作出了区分。同时，亦为夜间授课作出适当的规范，并为教师的超时工作和超时授课订定相应的补偿机制。

上述规定有助于减轻教师的工作负担，让他们有更充分的时间参加专业发展以及照顾学生的个别需要，从而为提升教学素质创造条件。

接第4页





7. 订定合理的薪酬制度，引导学校合理使用公帑

在薪酬待遇方面，《私框》参考其他地区的经验，并与教育界反复协商，明确规定学校须保证每个学校年度教学人员的报酬及公积金供款支出，达到学校“固定及长期收入”的百分之七十或以上。同时，为体现教学人员的教育经验的价值以及教师年资的意义，《私框》规定学校须保证同一教育阶段不同职级教学人员的基本工资依次保持适当差幅，第一级教学人员应为第六级教学人员的“一点三倍或以上”（此规定的实施日期为2013年9月1日）。上述规定有助于保证教学人员获得合理的薪酬待遇，并引导学校有效分配资源，合理运用公帑。

8. 加强教学人员的退休保障

《私框》根据大多数学校的现况以及教育界的普遍意见，规定私立学校必须为教学人员设立公积金，公积金的供款由学校和教学人员共同承担。这有助于教学人员获得必要的退休保障。

9. 教学人员的免费卫生护理获得制度上的保障

《私框》规定教学人员可免费取得由公共卫生机构提供的卫生护理，而且在澳门累计服务达二十五年的教学人员，停止担任教学人员职务后仍可继续免费取得由公共卫生机构提供的卫生护理，直至其满六十五岁。这意味着教学人员现已享有的免费卫生护理，得到了法律上的保障。

三、共同努力实施好《私框》

我们深知，校内薪酬的颁布只意味着立法工作的完成，更重要的是要实施好该法，让相关的制度真正建立并有效运行。实施《私框》须加大教育经费的投入，了解教师的供应，调整教师的工作安排以及学校的运作，还要为所有现职教学人员确定职级、核发专业发展津贴，同时要建立评核和专业发展机制，成立教学人员专业委员会，订定教学人员的专业准则。所有这一切，都须要政府、学校以及教学人员的共同努力，包括积极的改变。

教青局接下来首先将开展一系列宣传及推广工作，包括访校讲解、组织讲解会及专题讲座、出版小册子、设立专题网页及咨询热线等等。相关工作近期已紧密部署，目标是确保校内薪酬法律的有效及妥善实施。为了让教学人员更了解校内薪酬的主要内容，教青局除了印制法律文本外，并于三至五月期间，组织相关人员到访各学校进行讲解，解答教学人员的问题。同时，亦将分别举行学校校长和中高层管理人员以及教师的专场讲解会，期望可透过不同的渠道加深教学人员对法律条文的理解。

另外，因应为教学人员定级的需要，会以行政长官的批示订定职级审核的具体程序，教青局于三、四月间陆续向教学人员发出职级确认的信函。而有外地任职经历的教学人员，教青局将公布指引，明确相关证明文件的类型及要求。教学人员在确定职级之前，将继续获发直接津贴；若专业发展津贴与其存在差额，政府将于稍后补发。

在经费投入和学校运作方面，政府已部署提升免费教育津贴和学费津贴，并将加大优化班师比和师生比的资助力度，以便尽力为学校增聘教师或给教师减薪创造条件。

《私框》是政府和教育界共同努力的成果，值得我们共同珍惜。法律虽然不可能解决教育的所有问题，也未必能让所有人满意，但只要我们都抱着包容和理解的态度，心怀积极改变的立场，相信现有的法律框架及其所订定的一系列新规定，必定能一步步促进教学人员队伍的建设，改变教学人员的工作条件，激发教师的工作热情，最终促进教育素质的提升。

梁励（教育暨青年局局长）

摘自：《教师杂志》第三十六期，2012年4月

01

Concretização geral do “Quadro geral do pessoal docente” Melhoria da qualidade da educação

O “Quadro geral do pessoal docente” (Lei n.º 3/2012 “Quadro geral do pessoal docente das escolas particulares do ensino não superior”) foi aprovado na Assembleia Legislativa e será implementado brevemente. Esta Lei resulta de um esforço conjunto do Governo da RAEM, do sector da educação e da Assembleia Legislativa, reflectindo a importância dada pela sociedade à educação e ao carinho e respeito pelos professores. A lei constitui um marco importante na história do desenvolvimento do ensino não superior em Macau, fornecendo um regime de protecção para a criação do corpo docente futuro. Acreditamos que a implementação do diploma não apenas aumenta a remuneração, os benefícios e as regalias do pessoal docente, mas que o mais importante é promover o desenvolvimento profissional do pessoal docente, construir uma equipa de liderança e gestão escolar profissional, bem como desenvolver um mecanismo de

autocontrolo e gestão profissional do corpo docente, a fim de promover o aumento integral da qualidade da educação de Macau.



Continuação Pág. 4