



### 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







### A. Princípio básico da legislação do “Quadro geral do pessoal docente”

Desde a década de 90 do século passado, o ensino não superior de Macau tem tido um grande desenvolvimento, particularmente sob a grande promoção do Governo da RAEM. Nos últimos anos entrou numa fase importante que tem como missão nuclear a melhoria da qualidade. A educação de qualidade deve ser baseada nos professores excelentes, caso contrário, por muito financiamento que o governo invista e por muito avançadas que sejam as instalações da escola, não é possível que o desenvolvimento dos alunos esteja fundamentalmente garantido. Assim, foi referido no “Planeamento para os Próximos 10 Anos para o Desenvolvimento do Ensino Não Superior” que “criar-se-á uma equipa docente com altas qualidades morais e competências profissionais.” A legislação do “Quadro geral do pessoal docente” é um dos passos mais importantes para alcançar este objectivo.

O objectivo fundamental do “Quadro geral do pessoal docente” é oferecer uma protecção do sistema à criação de um corpo docente profissional para promover o desenvolvimento mais avançado do ensino não superior de Macau. Por isso, no processo da sua elaboração, insistiu-se sempre nos seguintes princípios:

Primeiro, deve incidir conjuntamente no aperfeiçoamento das condições de trabalho e no aumento das qualidades profissionais dos docentes. As experiências mundiais têm mostrado que, para criar um corpo docente com alta qualidade, deve haver um desenvolvimento profissional, incluindo uma rigorosa formação inicial e um desenvolvimento profissional contínuo em serviço, para os professores terem boas qualidades profissionais e um desempenho profissional reconhecido pela sociedade. O sector da educação tem de ter atractivos suficientes, incluindo remuneração, benefícios e boas condições de trabalho. Para este fim, o “Quadro geral do pessoal docente” define o regime das carreiras e de mudança de nível, reduz adequadamente a componente lectiva semanal, estabelece o Regime de Previdência obrigatório, especifica a proporção das despesas com a remuneração do pessoal docente e o fundo de previdência nas “receitas fixas e permanentes” da escola, garante legalmente que o pessoal docente tenha acesso aos cuidados de saúde gratuitos, e ajusta o subsídio dos professores e o subsídio para o desenvolvimento profissional; ao mesmo tempo aumenta as qualificações de ingresso do pessoal docente, exige uma avaliação ao trabalho do pessoal docente em cada ano, e deve atingir um determinado número de horas de desenvolvimento profissional, definindo o estabelecimento do “Conselho Profissional do Pessoal Docente”, em que todos os docentes devem cumprir as normas profissionais definidas pelo mesmo Conselho.

Segundo, deve insistir em considerar o professor como um profissional. Tal como a educação, a pedagogia é um trabalho profissional, precisa de ter formação especializada, e toda a gente reconhece que a experiência profissional tem uma influência importante no efeito

do trabalho dos professores. Assim, é preciso confirmar a antiguidade e o valor das experiências profissionais, incluindo a diferença na remuneração e no tratamento entre os professores em diversos níveis e com diferentes tempos de antiguidade. Por razões históricas, não há uma grande diferença entre a remuneração dos professores experientes e dos professores mais jovens, algumas escolas utilizam o regime da “remuneração por tempo lectivo”. Isto é significativamente diferente de Hong Kong, Taiwan, China continental e outras regiões avançadas, e não favorece o desenvolvimento estável e sustentável dos professores. Assim, o “Quadro geral do pessoal docente” insiste em considerar o professor como um profissional cuja representação mais proeminente é na remuneração da escola e no subsídio para o desenvolvimento profissional concedido pelo governo, representa a diferença entre os diversos níveis, confirma a sua antiguidade e o valor da experiência profissional. Após consulta completa com o sector da educação, a diferença do subsídio para o desenvolvimento profissional entre os professores do nível 1 e os do nível 6 atinge 1,8 vezes a diferença da remuneração da escola, que começará com 1,3 vezes e será implementada no dia 1 de Setembro de 2013. É uma importante garantia do regime para estabilizar o corpo docente e atrair excelentes talentos para trabalhar no sector da educação a longo prazo.

Terceiro, considera integralmente o estado corrente do desenvolvimento do ensino não superior de Macau e a necessidade de desenvolvimento futuro, cuidando da colaboração nas políticas relativas das diversas áreas da sociedade. Muitas situações no sector da educação em Macau são o resultado da evolução ao longo da história. Por exemplo, não há um regime unificado das carreiras, as qualificações de acesso são mais baixas do que nas regiões avançadas, os professores têm uma maior componente lectiva, o regime de remuneração das escolas não é muito razoável, etc. O “Quadro geral do pessoal docente” concentra-se nestas situações, ajusta o regime de forma positiva e confiável. Na garantia da aposentação e cuidados de saúde do pessoal docente, o “Quadro geral do pessoal docente” representa o reconhecimento e a importância dada pela sociedade ao sector da educação, considerando a colaboração das políticas relativas do Governo da RAEM e o equilíbrio entre os sectores.

### B. Influencia positiva do “Quadro geral do pessoal docente” no ensino não superior de Macau

Pode dizer-se que o “Quadro geral do pessoal docente” é essencialmente uma “lei dos professores”. Não apenas ajuda a aumentar a remuneração, os benefícios e outras regalias para o pessoal docente mas, ainda mais importante, promove o desenvolvimento profissional do pessoal docente no sistema, ajuda a criar uma equipa de liderança e gestão profissional, e desenvolve um mecanismo de autocontrolo e gestão profissional do corpo docente.

Continuação Pág. 6







### 1. Aumentar as exigências de acesso dos professores, garantir um nível profissional de qualidade nos professores

As experiências mundiais mostram que há uma relação estreita entre o nível profissional de qualidade nos professores e a sua formação inicial. Ao considerar a necessidade do desenvolvimento do ensino não superior da RAEM e as condições possuídas pelo pessoal docente, o “Quadro geral do pessoal docente” aumenta adequadamente as habilitações académicas de acesso e outras exigências relativas. Os professores da escola primária e do jardim de infância devem possuir o grau de bacharel ou superior e os professores da escola secundária devem possuir, pelo menos, a licenciatura ou habilitação equivalente; sublinha-se, simultaneamente, a importância da formação pedagógica para o trabalho dos professores. Os professores da escola primária e do jardim de infância devem possuir formação pedagógica, da mesma forma que os professores da escola secundária só devem ser promovidos se possuírem formação pedagógica. O disposto anteriormente ajuda a aumentar o nível profissional do pessoal docente antes do exercício das funções e a estabelecer o mecanismo de credenciação profissional dos professores.

### 2. Promover o desenvolvimento profissional do pessoal docente

A formação em serviço do pessoal docente é um aspecto importante do seu desenvolvimento profissional. Assim, o “Quadro geral do pessoal docente” define claramente o desenvolvimento profissional do pessoal docente como um dos três requisitos de mudança de nível, e especifica detalhadamente as horas de desenvolvimento profissional requeridas para mudança de nível (uma média anual de 30 horas); ao mesmo tempo, após a entrada em vigor do “Quadro geral do pessoal docente”, o Governo da RAEM transformará o “subsídio directo”, de que actualmente o pessoal docente goza, para o “subsídio para o desenvolvimento profissional”. A diferença entre o montante máximo do subsídio do nível 1 e o montante mínimo do nível 6 será de 1,8 vezes. O disposto anteriormente promoverá o desenvolvimento profissional do pessoal docente no regime das carreiras e no apoio financeiro.

### 3. Criar uma equipa de liderança e gestão profissional

A qualidade profissional da equipa de liderança e gestão escolar tem uma relação directa com o desenvolvimento da escola e a qualidade do ensino não superior. O “Quadro geral do pessoal docente” especifica que “As habilitações académicas do director não podem ser inferiores às exigidas aos docentes que leccionam o nível de ensino mais elevado, na escola onde o mesmo exerce funções”. As habilitações académicas dos outros quadros médios e superiores de gestão da escola “não podem ser inferiores às exigidas aos docentes do nível de ensino por eles geridos”; simultaneamente, o exercício das funções de director e de outros quadros médios e superiores de gestão da escola “depende da conclusão das respectivas reciclagens profissionais antes do início de funções, com vista a assegurar que estes profissionais possuem a capacidade profissional de direcção e de desenvolvimento escolar adequada ao exercício das respectivas funções de gestão administrativa, pedagógica e financeira”. O disposto anteriormente ajuda a aumentar a qualidade profissional dos directores das escolas particulares de Macau e de toda a equipa de liderança e gestão.

### 4. Promover o autocontrolo e a gestão profissional do pessoal docente

O “Quadro geral do pessoal docente” absorveu experiências dos outros países e regiões e definiu o estabelecimento do “Conselho

Profissional do Pessoal Docente” no domínio do ensino não superior. Este Conselho tem a competência de definir as normas profissionais do pessoal docente e as normas para a verificação do número de horas em actividades de desenvolvimento profissional do pessoal docente, proceder à apreciação de “Professor Distinto”, e dar parecer junto da DSEJ nos assuntos sobre pedidos de antecipação de mudança de nível e as diversas reclamações relativas apresentadas pelos alunos ou encarregados de educação. O Conselho funciona em sessões plenárias, e é apoiado pela DSEJ na administração e nas despesas de funcionamento.

O funcionamento do “Conselho Profissional do Pessoal Docente” ajuda a aumentar o estatuto profissional do pessoal docente, resolve os problemas profissionais reais que a educação produz e cria gradualmente um mecanismo de autocontrolo e gestão profissional do corpo docente no domínio do ensino não superior.

### 5. Criar o regime das carreiras do pessoal docente, estimular os professores à dedicação à causa educativa a longo prazo

Estabelecer as carreiras do pessoal docente é uma exigência do sector da educação durante muitos anos. Após repetidas discussões, o “Quadro geral do pessoal docente” estabelece 6 níveis para o pessoal docente, define as condições de ingresso no nível inicial e as condições para a mudança de nível de acordo com o tempo de serviço, a avaliação do desempenho e desenvolvimento profissional, e a mudança dos professores para o nível máximo, para o que, após a admissão, são necessários 20 a 23 anos. Depois da implementação do “Quadro geral do pessoal docente”, a avaliação do trabalho do pessoal docente é principalmente da responsabilidade da escola. O serviço responsável pela Educação dará orientações, e a verificação dos níveis e mudança de nível do pessoal docente serão da responsabilidade da escola, do serviço responsável pela Educação e do pessoal docente, sendo realizado em cooperação. Para estimular o brio profissional dos professores e dar importância às contribuições dos talentos, o “Quadro geral do pessoal docente” estabelece a antecipação da mudança de nível e a menção de “Professor Distinto”.

O estabelecimento do regime das carreiras confirma o profissionalismo e o valor da experiência profissional da profissão docente, responde às exigências do sector da educação durante muitos anos e facilita aos professores definir precocemente o seu planeamento de carreira, atraindo os professores para prestarem serviço na educação a longo prazo.







### 6. Reduzir adequadamente a componente lectiva, criar condições para aumentar a qualidade da educação

A componente lectiva dos professores de Macau é, em geral, maior do que nas outras regiões. Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 15/96/M vigente, em regra, tem a duração de 800 a 1.200 minutos semanais, cerca de 20 a 30 tempos lectivos. O “Quadro geral do pessoal docente” reduz adequadamente a componente lectiva semanal dos professores. Por exemplo, nos docentes do ensino primário é de 18 a 20 tempos lectivos, e nos docentes dos ensinos secundário e especial é de 16 a 18 tempos lectivos. Além disso, o disposto sobre a componente lectiva na legislação vigente não distingue os professores dos diversos níveis de ensino, mas na realidade há diferença na componente lectiva dos alunos dos vários níveis de ensino. Por isso, o “Quadro geral do pessoal docente” faz uma distinção entre a componente lectiva semanal dos professores dos vários níveis de ensino. Fazendo normas adequadas para o serviço docente nocturno, estabelece-se o mecanismo de compensação pelo trabalho extraordinário e pela componente lectiva extraordinária.

O disposto anteriormente ajuda a reduzir o volume de trabalho dos docentes, de forma que eles tenham mais tempo para dedicarem-se ao desenvolvimento profissional e cuidarem das necessidades individuais dos alunos, a fim de criar condições para aumentar a qualidade pedagógica.

### 7. Estabelecer um regime de remuneração razoável, orientar a escola a usar razoavelmente o dinheiro público

Nas remunerações e regalias, o “Quadro geral do pessoal docente” refere-se às experiências das outras regiões, tem repetidas discussões com o sector da educação, e define claramente que a escola deve garantir as remunerações do pessoal docente e contribuições previdenciárias em cada ano lectivo num valor igual ou superior a 70% das suas “receitas fixas e permanentes”. Ao mesmo tempo, para valorizar a experiência profissional do pessoal docente e a antiguidade dos professores, o “Quadro geral do pessoal docente” define que a escola deve garantir uma diferença adequada entre o salário de base mensal do pessoal docente que lecciona o mesmo nível de ensino, mas que está posicionado em níveis diferentes. O salário do pessoal docente que está no nível 1 deve ser 1,3 vezes ou superior ao do pessoal docente que está no nível 6 (a data da implementação desta disposição será o dia 1 de Setembro de 2013). O disposto anteriormente ajuda a garantir as remunerações e regalias razoáveis do pessoal docente, orientando a escola a atribuir eficazmente os recursos e usar razoavelmente o dinheiro público.

### 8. Reforçar as garantias de aposentação do pessoal docente

O “Quadro geral do pessoal docente” define, de acordo com a situação presente da maioria das escolas e as opiniões gerais do sector da educação, que as escolas particulares devem estabelecer o fundo de previdência para o pessoal docente. As contribuições para o fundo de previdência são efectuadas, em conjunto, pela escola e pelo pessoal docente. Isto ajuda o pessoal docente a obter as garantias de aposentação necessárias.

### 9. Garantias institucionais para os cuidados gratuitos de saúde do pessoal docente

O “Quadro geral do pessoal docente” define que o pessoal docente tem acesso gratuito aos cuidados de saúde prestados pelas instituições de saúde pública da RAEM, e ao pessoal docente que cesse funções é garantido, até que perfaça 65 anos de idade, o acesso gratuito aos cuidados de saúde prestados pelas instituições de saúde pública, desde que tenha prestado 25 anos de tempo de serviço nas escolas da RAEM. Isto significa uma garantia jurídica para o acesso gratuito aos cuidados de saúde de que actualmente o pessoal docente goza.

### C. Implementar conjuntamente o “Quadro geral do pessoal docente”

Sabemos que a publicação da lei da remuneração da escola significa apenas a conclusão do trabalho legislativo. O mais importante é a implementação desta lei, de modo a que os regimes relativos a estabeleçam realmente e a executem eficazmente. A implementação do “Quadro geral do pessoal docente” deve aumentar o financiamento educativo, conhecer a oferta de mão-de-obra docente, ajustar a organização do trabalho dos professores e o funcionamento da escola, determinar os níveis do pessoal docente em exercício de funções, verificar a atribuição do subsídio para o desenvolvimento profissional. Deve estabelecer simultaneamente um mecanismo de avaliação e de desenvolvimento profissional, criar o Conselho Profissional do Pessoal Docente e definir as normas profissionais do pessoal docente. Tudo isto deve ser reforçado, em conjunto, pelo governo, pela escola e pelo pessoal docente, incluindo a mudança positiva.

A DSEJ irá desenvolver brevemente uma série de promoções e difusão, incluindo visitas às escolas para explicações, organização de sessões de esclarecimento e seminários especiais, publicação de folhetos, e estabelecimento de uma página electrónica especial e de uma linha aberta. Ultimamente os trabalhos relativos têm sido implantados, a fim de garantir a eficácia e a implementação correcta da lei da remuneração da escola. Para o pessoal docente entender melhor os conteúdos principais da mesma lei, a DSEJ, além de imprimir os textos jurídicos, irá organizar também o pessoal relevante para os explicar em cada escola e responder às questões do pessoal docente entre Março e Maio. Ao mesmo tempo, realizará sessões especiais para directores, quadros médios e superiores de gestão e docentes das escolas, respectivamente, tendo a expectativa de aprofundar o entendimento do pessoal docente sobre as disposições legislativas através de diversos meios.

Por outro lado, para responder às necessidades da determinação dos níveis do pessoal docente, os procedimentos concretos de verificação dos níveis do pessoal docente serão definidos por Despacho do Chefe do Executivo. A DSEJ irá enviar ao pessoal docente, de Março a Abril, as correspondências de verificação dos níveis. Para o pessoal docente que tenha experiência profissional no estrangeiro, a DSEJ irá publicar a respectiva orientação, definindo claramente os tipos e requisitos dos documentos comprovativos relacionados. Ao pessoal docente, antes da determinação de níveis, será atribuído continuamente o subsídio directo; se houver diferença entre o subsídio directo e o subsídio para o desenvolvimento profissional, o governo irá conceder, retroactivamente, o montante em falta.

Continuação Pág. 8







Quanto ao financiamento e ao funcionamento da escola, o governo já tem implantação para aumentar o Subsídio de Escolaridade Gratuita e o Subsídio de Propinas, e reforçará o financiamento de melhoria do rácio turma/professor e do rácio professor/aluno, a fim de se esforçar para recrutar mais professores para as escolas ou criar condições para reduzir os tempos lectivos dos docentes.

O “Quadro geral do pessoal docente” é o resultado dos esforços conjuntos do governo e do sector da educação, e valorizamo-lo muito. Embora não seja possível a lei resolver todos os problemas da educação nem satisfazer toda a gente, se tivermos uma atitude de

tolerância e com apreensão e uma postura de mudança positiva, acreditamos que o quadro legislativo presente e a série de novas disposições por ele trazidas devem promover gradualmente a construção do corpo docente, mudar as condições de trabalho do pessoal docente e estimular a paixão pelo trabalho dos professores, promovendo finalmente o aumento das qualidades pedagógicas.

Leong Lai (Directora da DSEJ)

Extracto da “Revista de Professores”, N.º 36, Abril de 2012

## 01 Implementing the “Private School Framework” comprehensively, Enhancing Education Quality

The “Private School Framework” (Law No.3/2012 “System Framework for Private School Teaching Staff of Non-Tertiary Education”) has been passed in the Legislative Council and is about to be implemented. This is the outcome of the joint efforts of the Macao SAR Government, the education sector and the Legislative Council. It is also the embodiment of the importance attached to education, care and respect for teachers by the Macao society. This law is an important milestone in the development history of non-tertiary education in Macao, building a protection system for the future teaching team. We believe that the implementation of the Law not only improves the remuneration and welfare of teaching staff, but more importantly, it promotes their professional development, builds up professional school leadership and management team, develops a professional management mechanism of self-restraint for teaching staff and ultimately promotes the overall enhancement of Macao education quality.

### (1) The basic principles for the legislation of “Private School Framework”

Since the 1990s, non-tertiary education in Macao has already achieved great development under the vigorous promotion of the SAR Government. In recent years, it enters into an important stage with quality enhancement as the core task. Quality education must be based on excellent teachers, otherwise no matter how much funding the Government puts in or how advanced the facilities are in the school, the growth of students cannot be fundamentally guaranteed. Therefore, “The Ten-Year Plan for the Development of Non-tertiary Education” proposes to build a high quality teaching team with noble morality and professional skills. The legislation of “Private School Framework” is one of the important steps to achieve this goal.

The fundamental purpose of “Private School Framework” is to build a team of high quality teaching staff through the provision of a security system in order to promote further development of Macao’s non-tertiary education. Therefore, in the drafting process, the following principles are adhered to:

**First of all**, take into account both the improvement of working conditions and professional quality enhancement for teaching staff. The experiences from all around the world show that in order to build a high quality teaching team, we should take the road of professional development, including rigorous training before taking the career and sustained in-service professional development, so that teachers have good professional quality and their performances are recognized by the society. This requires the education industry to have sufficient attraction, which includes remuneration, welfare and good working

conditions. Hence, on one side, the “Private School Framework” sets up the levels of rank and promotion system; reduces the weekly teaching hours appropriately; establishes mandatory provident fund system and regulates the proportion of the cost on teaching staff’s remuneration and provident fund to the “fixed and long term school revenues”; provides legal guarantee of free access to health care for teaching staff and adjusts teacher subsidy to professional development subsidy. Meanwhile, it elevates the entry qualification for teaching staff; requires work performance evaluation every year and specifies the requirement of a certain number of hours of professional development for promotion. It also stipulates the establishment of “Teaching Staff Professional Committee”. All teaching staff are required to comply with a set of professional standards set by the Committee.

**Secondly**, firmly regard teachers as professionals. Since education and teaching are professional work in nature, teachers need specialized training and all of us believe that professional experience is of great importance to the effectiveness of teachers’ work. Therefore, we must recognize the value of teaching staff’s seniority and working experience, including remuneration differentials between teachers of different levels of rank and seniority. However, due to historical reasons, basically there is no difference between the remuneration of senior experienced teachers and young teachers; some schools adopt the system of “Payment by session”. This is obviously different from Hong Kong, Taiwan, Mainland

Continuação Pág. 9

