



《私框》有助推動本澳教育發展

專訪非高等教育委員會委員歐陽國健老師

採訪・整理 | 張雪蓮

採訪當日，潮濕陰天。一走進校園，即刻感染了溫暖愉快的氣氛。經過操場、實驗室、電腦室等，學生有的打球，有的討論，有的上課……，校內設有各種教學設施，真是麻雀雖小，五臟俱全。

採訪結束後，任教於菜農子弟學校，又同時身兼非高等教育委員會委員的歐陽國健老師帶我和同事參觀了在校舍天台的植物園。這邊，是一盆盆植物，整整齊齊。花盆上貼了學生名字，字跡活潑可愛。那邊，是無土種植的栽種植物。一條條管道上，新芽綠葉。它們既賞心悅目，又陶冶情操，真是別有一番景致。

《私框》規範了教師權利義務和薪酬福利，您認為對教師的專業地位起著何等作用？

歐陽老師：老一輩的教育工作者從1991年就開始爭取教師專業地位，如劉羨冰校長、李沛霖先生、唐志堅校長、蘇映璇修女等，經過二十多年的努力才有今天。因此，我首先要向他們表示感謝。前人種栽，後人乘涼。沒有他們的努力和堅持，未必有今天的《私框》。作為教師代表，我衷心感謝這二十年來推動整個私框發展的老一輩教育工作者。

從立法會網頁上《私框》初稿來看，當中第

二章、第五章、第六章、第七章以及第八章都提及教師的職業權利和義務、職務內容、職級與晉級、工作表現評核、工作時間等。今時今日，這些內容以法律形式作出規範，同時也確立了教師的專業地位，改變了過往社會人士對教師半專業或不專業的看法。大家知道，專業人士都有認證制度，所以過往教師的專業地位受到懷疑。《私框》提高了教師入職要求、規範了工作內容，這是確認教師專業地位的重要保障。

我認為，《私框》對所有的教師，無論是六級還是一級，都會有一個完善的教育發展生涯、追求的目標，以前是沒有的。現在制定了教師的晉級制度，有了清晰、明確的目標，將有助於增加工作積極性，以及個人專業發展的動力，亦有助於澳門整個教師團隊的穩定，對師資的優化也起了相當重要的作用。

您認為《私框》對澳門的整體教育發展有何影響？

歐陽老師：教師的專業地位從法律上得到確認，這是非常重大的進步。《私框》對教師工作時間，包括授課和非授課時間都作出了規範。當中，有關教師授課時間的減少，反映了兩個方面的內容。一方面，過去前線教師一直工作量較大，也兼顧很多非教學工作。因此，從法律



上作出規範，在一定程度上減輕教師工作量。另一方面，因為授課時間的減少，教師有足夠的教學方面的反思空間，還有專業領域的研究，更新有關知識，以至令教師有更多時間和心思去關心學生，關顧學生個別發展的需求，例如學生的日常表現、生活點滴等，從而建構和諧的校園師生關係，因此這個規定並非真正減輕教師工作量。但值得關注的是，在整個文本中仍沒有關於協助教學的專業人員的相關條文，因為他們也為教育工作奉獻，為教學人員提供支援，冀望教育當局在日後的相關制度給予專職人員的保障。

社會發展很快，日新月異。學生問題層出不窮，如果教師仍然在原地踏步，舊有的方法，舊有的思維肯定是無法解決問題的。課時適當的減少，讓教師自主進步變得可行。教師是良心工作，我相信，絕大部分教師是認同《私框》對澳門的整體教育發展的推動作用。

要落實《私框》有關評核的規定，您覺得政府和學校應注意甚麼？

歐陽老師：《私框》的很多內容，教師都非常關心，評核是其中一部分，畢竟評核是每一位教師都很切身的問題，其他方面比如關於百分之七十的規定，學校是否會全部支付教師薪酬福利，還有工作時間方面的規定等等。現時《私框》條文基本成熟，關於工作表現評核，法律要求應根據客觀標準為之，並以公正、平等、無私等原則進行。

作為教師代表，我和很多教師討論過這個方

面。大家擔心的內容有以下幾個方面，首先是學校教學人員評核委員會如何產生？因為法律沒有提到這個內容。雖然規定了非擔任學校中、高層管理人員的教師所佔不得少於三分之一，改變了過去比較含糊的地方，同時這個百分比也是較為合理的。但是，怎樣產生評核委員會很重要，文本沒有正式規範。我覺得，政府應有適當指引，排除教師不必要的疑慮。教學人員評核委員會的組成人員的認受性非常重要。

還有，現時5,000多位教師，假設全部進行工作表現評核，有1%教師被評核為不合格或不滿意，要提出申訴，即是50人。由13人組成的教學人員專業委員會，他們都是有自己的工作，是否有足夠的時間處理和跟進的空間呢？這也是教師非常關心的地方。在實際操作過程中，教學人員專業委員會將如何運作，我們現階段是不清楚。

教學人員專業委員會對申訴提出意見，並將有關內容通知辦學實體，仍然由辦學實體對評核人作出最終決定。從教師角度看，認為這樣的規定，對申訴沒有意義。當然，我也了解，最熟悉評核人的是學校，所以同時也衍生出的一些問題，比如破壞了氣氛，日後如何繼續工作？

所以，學校評核委員會的構成應該透明化，讓每個教師清晰了解其產生，從而排除教師不必要的疑慮。第二步要公正，當教師被評核為“不滿意”時，即意味著教師的教育專業水平未達標，學校要以善意的方式處理和跟進。比如，要注意疏導教師情緒，在進修和培訓方面的跟進等。學校和教師應建立良好的互信基礎，否則，評核機制會有很大折扣。

有意見指《私框》建立了教學人員的職級制度，第一級和第六級教學人員月基本工資之間應有30%或以上增長，您對這規定有何看法？

歐陽老師：我覺得這個規定是好的。第一、突顯了專業教師之間的差距，同時又可以吸引優秀的畢業生進入教師行業。薪津是否優厚，是吸引人才的重要因素。至於學校的財政賬目，如何支付這個部分，澳門各校情況差異很大。但如果政府的支援，就能更好的保障法律規定的落實。政府參與其中，協助學校積極回應教師的訴求，我相信這是一件好事，亦可以拉近公私校教師的薪酬差距。

您如何看教學人員專業發展津貼發放的規定，還有教學人員專業委員會的設立？

歐陽老師：法律上這個規定其實是進一步保障教師專業地位的。你看，職級越高、越資深的教師，其專業津貼也會較高。尊師重道是傳統的儒家觀念，不會因為科技時代而有所改變，更是現代人該有的實踐。作為新入職教師，可能會覺得有點不公。教學人員專業發展津貼是由過往的教師直津演變而來，有一個歷史過程。這裡，我們可以看到，不同年資的教師關注的側重點不同，希望《私框》完美表達教師方方面面的訴求，是很難達到的（也是不切實際的）。

另外，設立教學人員專業委員會，是必要的，可以彰顯政府的公權力。由於目前還不太

清楚這個委員會的成員名單，以及具體運作方式，因此現階段很難具體評述，但可以肯定的是，設立這個委員會是有必要的，絕對有作用的。

結束語

《私框》不祇是為教師謀福利，優化教師隊伍，提升教育質量才是最終的目標。在全球一體化的競爭下，培養高素質人才，是興澳之基石。優秀人才端賴良師之培養，“良師興澳”是澳門教師追求卓越和持續創新之教育理想與使命。我們相信，《私框》的落實，可吸引更多的優秀人才加入教師隊伍，學生可在多元的教育環境下學習，獲得更優質的教育，奠定良好的人格。🌱