

澳門《私框》規定的教學人員30小時專業發展培訓時數探討

袁金淑*

前言

第3/2012號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》（以下簡稱《私框》）指出，“教學人員要每年參加30小時的專業發展活動時數，與教學人員專業發展津貼的發放、教學人員的晉級等作為不可缺少的條件”。¹ 然而，對於教師參加的培訓項目，哪些是屬於專業活動範疇，仍然沒有相關法規去執行。

五年後，第6/2017號社會文化司司長批示，確認《教學人員專業準則》，以落實2012年頒佈《私框》中指出要規定教學人員專業委員會制訂教學人員專業準則，教青局承諾稍後將訂定教學人員專業發展30小時培訓的審核準則。

一、澳門教學人員專業發展培訓時數的現狀

《私框》明確指出：“教學人員每年要達到30小時的專業發展培訓時數，五年內要達到150小時的專業發展培訓時數，如果未能達到培訓時數，教學人員就不能晉級”。² 因此，為了達到教育當局和學校的要求，教師都積極參與在職培訓，提升教學知識與技能，以提升專業發展。以下從八大層面來探討教師30小時專業培訓時數的現況，分別說明如下：

* 現職澳門培華中學，華南師範大學管理學博士。

1. 澳門教育暨青年局：第3/2012號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》，澳門教育暨青年局，2012年。
2. 同上。

（一）培訓管道層面

現時私立學校教師的專業發展培訓課程，主要由教育局開設的各類培訓課程，以及由學校根據本身的需求所提供的校本培訓課程等為主體。並且配合由高等院校，如澳門大學、理工學院、科技大學等，以及由教育團體，如中華教育會，天主教聯合會等聯合協助舉辦的培訓課程，共同為教師的專業發展提供必要的條件和資源。

（二）培訓模式層面

教師專業發展培訓課程既有課堂觀摩、說課，又有專家講座、工作坊、主題討論等形式。而且也有外出參觀、訪問、學習、交流等培訓形式，使教師自主進行學習、研究和實踐，增強他們的學習興趣，提升他們的專業教育和教學能力。

（三）培訓內容層面

教師培訓內容有不同種類。在學科知識中，不但有提升他們的學科專業知識，而且有提升他們的教學基本技能。在教育心理專業知識中，加強對學生的心理輔導與諮詢的技巧。在學生評價方面，提升教師對學生學力的評價作用。在家校合作方面，加強與家長溝通和合作。在師德方面，提升教師的師德素養。以上這些培訓內容的作用是要滿足教師需求，激發他們自主學習，提高他們的專業水平。

（四）培訓時間層面

教師參與專業活動培訓時間，基本上是安排在週一至週五放工後進行，或者是星期六下午和晚上，以及星期日早上。有時安排在公眾假期，包括復活節、聖誕節等時間。同時，對於校本培訓課程安排的時間，有時佔用上班時間進行，因此比較受到教師的歡迎。

（五）培訓支持度層面

教育局於2004年推行校本培訓課程，2012年《私框》規定教師每年要有30小時的專業發展活動時數。故此，教育局資助學校加大力度開辦校本培訓項目，支持教師完成培訓時數。此外，為了提升教師的專業水平，2007年教育局首次推出教學人員休教進修、脫產培訓等支援政策，激勵教師積極參與進修，只可惜這個計劃的效果未如理想，皆因參與該項計劃的教師人數較少。

（六）培訓評核和管理層面

長期以來，學校和教育局所舉辦的培訓課程，沒有統一的評核標準和管理。每所學校根據自身的發展需要，開設各類的培訓課程，教師只是被動式按照學校的要求去參加這些課程。這種培訓課程不但沒有評核準則、監督和評估機制，更加缺乏後續的跟進措施和管理機制，造成教師只“為培訓”、“為時數”而參與進修。

（七）培訓實效層面

《私框》出台後，教師都能夠完成30小時的培訓時數。但是，教師希望培訓內容、方式與時間，與教師實際參加的進修需求有一定差距。這些培訓內容能否提升教師的課堂教學技巧、方法、效果，以及培訓實效性等方面，需要教育當局作進一步研究。

（八）培訓專業化層面

2007年教育局委託課題《澳門教學人員專業發展狀況之研究》，北京師範大學教師教育研究中心課題組指出：“教學人員參加專業發展活動的願望比較強，但是，專業發展活動缺乏後繼的學校支持，專業發展活動的時間安排與經費分配需要進一步調整。”³ 因此，教育

3. 澳門教育暨青年局委託課題：《澳門教學人員專業發展狀況之研究》，北京師範大學教師教育研究中心課題組，2006年11月。

局推出脫產、休教等進修計劃，可是，十年以來參與該項計劃的教師人數較少。特別是休教進修一年的計劃，申請資格較為苛刻，首要條件是教師要工作滿十年，縱使教師願意去申請進修，還要學校寫推薦信，這樣他們才有申請資格，否則根本沒有機會可言。因此，造成這項進修計劃效果不理想，欠實效，這樣間接地削弱教師的專業成長。

二、教學人員專業發展培訓時數的困境

（一）培訓時數成效有待跟進

《私框》推出後，對於教師參與專業發展培訓時數，各所學校有不同理解。有些學校要求教師每年一定要有30小時的培訓時數，否則，教師在校內將不被評級。有些學校則沒有要求。可見，學校對教師的專業發展培訓時數各自為政，沒有統一做法，只要符合5年內要有不少於150小時的進修要求。現時大部份教師基本上能夠按時完成，只有極個別教師達不到要求。而且，有部份教師超額完成，甚至每年有100小時以上的培訓時數。有受訪教師指出，作為新老師的時候，參加了100小時的培訓課程，最後導致在往後的一年裏，希望休息和停一停，原因是教師感到身心皆累。⁴ 重要的是，教師希望參與的培訓課程，專業要對口，激發教師的學習動機，否則，將打擊他們培訓信心，降低培訓實效。

（二）培訓課程欠缺系統化

教育局所舉辦的課程較為偏科，只重視語文、英文、數學等培訓科目，未能照顧體育、歷史、生物、物理、化學、美術、音樂等科目。其次，培訓課程由內地、香港以及台灣地區所聘請的專家和學者，培訓內容過於理論，欠缺實踐，未能配合本地教師教學的實際困

4. 袁金淑：《澳門私立中學教師在職進修動機與專業成長之關係研究》，博士學位論文，廣州華南師範大學公共管理學院教育經濟與管理專業，2016年11月，第172頁。

難，使教師培訓出現湊時數，為應酬而培訓的局面，影響到他們的培訓動機。次者，培訓項目欠缺系統性，有關當局沒有針對不同校部、不同科目，不同年級，不同時間，不同次數，而設計培訓課程。最後，如果不能把教師培訓課程，看作一個生生不息的循環培訓系統，再多的培訓課程也難以達到預期的效能。

（三）培訓支援力度不足

自2007年起教育當局推出教師休教、脫產等進修政策，讓教師邁向專業成長。可惜的是，該項計劃的使用率、普及率均未達標。筆者認為，這個計劃反映了學校與教師之間缺乏互信，體現以下幾方面：1.是參與休教進修的教師必須工作滿十年；2.是教師要得到學校推薦；3.是要教育局審批，才能成功。教師申請休教進修要得到學校支持，作為學校管理者顧慮較多，既擔心難於找代科老師，又憂慮教師流失，學校利益沒有獲得保障，甚至對其他老師產生影響。事實上，當教師工作十年後，很大機會遇上結婚、生子、照顧小孩，教師不能參與休教進修。另外，教師也有心理包袱，進修回來後可能失去工作崗位，更甚者不獲學校重視，思前想後，他們還是放棄申請進修。

（四）培訓熱情未被點燃

過去經常有教師問筆者：“進修碩士與博士學位，為甚麼不能作為教師的專業發展培訓時數？”對於這一點，筆者也不斷在反思與質疑，教師想向更高的學歷邁進，何解就讀教育碩士與博士學位，都不被教育當局認可。反而，只參加一兩小時的培訓課程，就被視作為教師專業培訓時數。同時，教師選擇專業不對口的培訓課程，也可以納入培訓時數，這種現象真的令人百思不得其解，筆者衷心期盼教育當局作出深入研究，重新考慮把參與碩士與博士學位的培訓時數，納入教師專業發展培訓時數，鼓勵更多有志之士的教師積極參與進修。

根據教育局最新資料顯示，2016/2017年各類學校和最高學歷的教學人員次數分佈（截止2016年11月26日）如下：

表1 2016/2017年各類學校和最高學歷的教學人員次數分佈表

	博士學位	碩士學位	本科學位	中學畢業或以下	全澳教學人員總數
全澳教學人員數量	21人	1,114人	5,364人	623人	7,122人
百分比	0.29%	15.64%	75.32%	8.75%	100%

資料來源：教育暨青年局

表2 全澳擁有博士學位的學校分佈表

編號	學校	擁有博士學位的人數
1	高美士中葡中學	1人
2	九澳聖若瑟學校	1人
3	培正中學	4人
4	培道中學	1人
5	慈幼中學	2人
6	粵華中學	1人
7	聖公會中學（澳門）	3人
8	聖安東尼幼稚園	1人
9	聖保祿學校	1人
10	聖保祿教區中學第五校	3人
11	澳門坊眾學校	1人
12	鏡平學校	1人
13	聯國學校	1人
總數	13所	21人

資料來源於：教育暨青年局

由表1和表2，可以看出，現在澳門只有13所學校，共21位教師擁有博士學位，只佔全澳教學人員的0.29%，以培正中學擁有博士學位的教師人數較多。其次，有1,114位教師擁有碩士學位，佔全澳教學人員的15.64%。⁵ 可知，現時的教育政策仍然未能激勵和點燃教師參與培訓，不僅沒有承認教師就讀碩士與博士的培訓時數，甚至連晉級加薪也罕有，這種做法對教育發展百害而無一利。

以芬蘭為例，任教幼稚園和小學的教師都已經擁有碩士學位。相對澳門來說，教師的學歷與專業成長仍有待改善空間。兩年前，在中華教育會教育科學研究組的例會上，筆者主持名為“澳門教學人員專業發展培訓時數狀況”研究中，有校長指出：“教師參與培訓肯定對本身有幫助，發動教師內在的動力比外在動力顯得無比重要。”⁶ 可見，鼓勵教師積極參與專業培訓有着舉足輕重的作用。今後即將要推出的30小時培訓時數的政策，期盼教育當局制定相應措施，用實際行動，點燃教師自覺參與進修的熱情。

三、教學人員專業發展培訓時數的啟示

啟示一：教師在職進修要制度化

法國是世界上第一個進行教師在職培訓立法的國家。到了20世紀70年代以後，《繼續教育法》中規定，教師在服務一定年限後，可享受一定時間的進修假，每位教師每年都有權享受進修假2周，總計教師一生有學習進修假2年。英國從20世紀70年代以來，政府十分重視教師的在職培訓，並公佈了一系列有關教師在職教育與培訓的報告和發展計劃。1983年又發表《提高教師品質》的白皮書，指出在職培訓是中小學教師的權利和義務；新教師可用1/5的工作時間參加在職進修；在職教師連續在一所學校工作7年，使可享受一次不少於一個學期的帶薪學習休假。

5. 澳門教育暨青年局最新數據：2016/2017年各類學校和最高學歷的教學人員次數。

6. 澳門中華教育會教育科學研究組：五月份研討主題——《澳門教學人員專業發展時數狀況研究》，2014年5月。

由上可知，二次世界大戰結束後，由於科學技術的迅速發展，大家開始認識到教師在職培訓的重要性。過去這些發達國家主要通過教育立法、鼓勵措施等，支持教師參與在職進修。教師的專業發展若然缺乏制度和指導性綱要，培訓課程將會放任自流。2004年起教育當局才推出校本培訓，2007年實行脫產、休教等進修計劃，2012年頒佈《私框》，要求教師每年要30小時的專業培訓時數。時至今天，針對教師專業發展時數的制度，仍未落實。經驗告訴我們，發達國家積極採用有效的政策和措施，鼓勵教師參與在職進修，以應付終生學習要求，這是21世紀提高教師隊伍素質能力的重要課題，值得澳門教育當局借鑒和參考。

啟示二：教師在職進修的目標和形式要多元化

20世紀70年代開始，西方發達國家為促進教師在職培訓，採用多種多樣的方法，包括更新教師證書、定期參加培訓、取得學位及資格、便於升薪晉級、資助教師進修、帶薪休假進修等方面。可見，澳門的教師在職進修制度發展滯後。

目前教師基本上能夠完成30小時的培訓時數，而培訓成效有待提升，可能由於教師缺乏培訓目標所引起的。以日本為例，教師研修制度具有主體性和主動性，教師研修由校內和校外兩部份組成，校內研修主要是結合學校實際的教學工作進行，以提高教師的教育教學能力為目標；校外研修是指參與各級教育部門、教育機構舉辦的研修。同時，日本重視教師教育課程結構比重的合理性，培養教師真正成為專業人才。不同形式的在職教育，其課程設置有所不同，分別有“認定講習、函授教育、學位考試”等方式。

十年前研究者的研究結果顯示，澳門回歸後，教青局、教育團體、學校重視了教師培訓，培訓內容廣、培訓數量多、培訓形式多樣化。但是，這些培訓課程，如工作坊、講座、學習參觀，能否促進教師改進教學方法，提高專業知識水準，提升教學質量，培訓後教師能否達到主辦單位所設定的目標和效率，就缺少了相關的研討和追蹤。⁷

7. 袁金淑：“保證教育質量的關鍵因素——論澳門中學在職培訓”，發表於澳門大學主辦的“華人社會的教育發展學術研討會”，2006年。

因此，為了達到上述的培訓功能，要明確培訓目標、培訓的形式與內容，才能讓培訓課程趨向多元化。只有在相同目標下，重視培訓課程設置，培訓形式，制定措施，鼓勵教師積極參與，才能提升培訓效益。

啟示三：教師進修與晉級加薪要相互結合

日本的教師地位高，工資待遇高，政府和學校專門出資讓教師脫產、業餘或假期專門進修，讓教師脫產到對口大學進修，甚至到國外進行短期訪問和長期進修學習。如1985年分期分批派遣5,000名優秀教師到國外考察。教師進修後取得高一級的證書後，可以取得更高的社會地位，包括提升工資待遇和有晉升機會。可見，日本政府不斷創設條件，促使教師不斷進修和學習，是保證教師可以更新教育教學觀念，提升教育品質的有效措施。相反，澳門的“脫產、休教”等進修計劃，一直未能發揮它的功能。

以筆者為例，2013年度報讀博士課程，憂慮不能如期完成論文，幾番思量後，向學校提出休教意願，並成為首位成功申請休教一年攻讀博士學位的中學教師。回想當初，如果沒有這個機會，應該與本人的兩位博士同學一樣，仍在撰寫論文中，未能畢業。18年的教學工作中，筆者通過不斷的自我完善和學習，向更高的學歷和專業邁進，這不但增強了我的教育和教學的知識與技能，而且更新教育觀念，緊貼教學潮流，提升學生的學習效能。在此，筆者期盼教育當局要重視教師進修與晉級加薪相結合，這是一種激發教師參與進修的內在動力。由於學校工作職位的流動性相對較少，教師向上流動的機會較弱，對積極進修取得更高學歷的教師，應該給予足夠肯定和支持（研究者懇請教青局，完善制度，要求學校承認教師休教進修博士一年的教學年資），及早制定讓教師晉級加薪制度，重新點燃教師參與進修的熱情。

四、結語

十年前，即2006年研究者參加由澳門大學主辦的“華人社會的教育發展”學術研討會，並發表論文，題目為：《保證教育質量的關鍵

因素——論澳門中學在職教師培訓》，研究結果指出：教師危機意識不足，對履行培訓義務的態度欠積極；教師工作量過重而影響參加在職培訓的意慾；要制定培訓項目效益的評核標準。⁸

同時，研究者再次參加由澳門大學主辦的“2007華人社會的教師教育發展”學術研討會，並再次發表論文，題目為：《澳門在職教師教育制度的初探》，研究結果指出：教師工作量過重影響在職培訓效果；缺乏一套激勵、管理、評核的機制。⁹

十年後，2016年研究者的一項關於《澳門私立中學教師在職進修動機與專業成長之關係研究》，以七所私立中學，共21位教師的深度訪談中，研究結論指出，影響教師參與進修的主要因素，分別為“認知興趣”、“工作壓力”、“培訓效能”、“職業進展”、“時間不足”、“家庭生活”和“社會發展”等七大因素。¹⁰

綜上所述，可以發現，現時教師明白到為了追求知識而參與進修，提升學歷，目的是要增進教育專業知識、改善教學能力、提升專業能力、以滿足工作的實際需求。同時，教師也瞭解到時代不斷向前發展，教師需要做好這份職業，要與時俱進參與進修。簡單地說，教師參與培訓的積極性得到提高。其次，現在教師每天仍然是“每事忙”、“忙每事”，間接降低他們參與進修的積極性與熱程度。

最後，教師在職進修制度沒有建立起來，妨礙培訓效能。故此，要解決以上三大教師參與在職進修的困難，需要政府、教育當局、學校、教師以及社會各界人士的共同參與和支持，找出根治教師參與30小時專業培訓的良方，以更好地回應《教學人員專業準則》的落實。

研究者堅信：“用知識可以改變命運，創設真正的教師邁向專業成長之路。”這才是全社會的福祉！

-
8. 袁金淑：《保證教育質量的關鍵因素——論澳門中學在職教師培訓》，澳門大學主辦的華人社會的教育發展學術研討會，2006年。
 9. 袁金淑：《澳門在職教師教育制度的初探》，澳門大學主辦的華人社會的教師教育發展學術研討會，2007年。
 10. 袁金淑：《澳門私立中學教師在職進修動機與專業成長之關係研究》，博士學位論文，廣州華南師範大學公共管理學院教育經濟與管理專業，2016年11月，第192-193頁。