

Sobre a estipulação de 30 horas como tempo obrigatório para a formação profissional pelo Quadro Geral do Pessoal Docente

*Un Kam Sok**

Introdução

O Quadro Geral do Pessoal Docente das Escolas Particulares do Ensino Não Superior (adiante designado simplesmente por “Quadro Geral”) aprovado pela Lei n.º 3/2012 estipula que “a atribuição do subsídio para o desenvolvimento profissional e a mudança de nível do pessoal docente estão sujeitas à conclusão de 30 horas anuais de actividades de desenvolvimento profissional”.¹ No entanto, em relação às actividades de formação em que o pessoal docente deve participar e quais sejam essas de actividades profissionais, não há regulamento a definir e a ser executado.

Cinco anos depois, nos termos do Despacho n.º 6/2017 do Secretário para os Assuntos Sociais e Cultura, foram homologadas as Normas Profissionais do Pessoal Docente, com o objectivo de ser implementado o previsto no Quadro Geral que o Conselho Comissão Profissional do Pessoal Docente deveria regular, prometendo a Direcção dos Serviços de Educação e Juventude regular as regras de verificação das 30 horas de formação para o desenvolvimento profissional.

Primeiro. Situação actual do tempo obrigatório de formação profissional do pessoal docente de Macau

O Quadro Geral aponta explicitamente que “o pessoal docente deve participar na formação para o desenvolvimento profissional mediante 30 horas anuais, e 150 horas dentro de 5 anos; caso não complete este

* Actualmente trabalha na Escola Pui Wa de Macau, doutorada em Administração pela Universidade Normal do Sul da China.

¹ Direcção dos Serviços de Educação e Juventude(DSEJ), *Quadro Geral do Pessoal Docente das Escolas Particulares do Ensino não Superior aprovado pela Lei n.º 3/2012*, DSEJ, 2012.

número de horas, não pode ser promovido”.² Pelo que, para atingir a exigência das autoridades de educação e de escola, os professores participam activamente na formação profissional em serviço, a fim de enriquecerem os conhecimentos e melhorarem a técnica de ensino, bem como promoverem o desenvolvimento profissional. Em seguinte vamos abordar a situação actual do tempo obrigatório de 30 horas de formação profissional através de 8 termos, nomeadamente:

1. Termos da organização da formação

Actualmente os cursos de formação para o desenvolvimento profissional dos professores das escolas particulares são principalmente organizados pela Direcção dos Serviços de Educação e Juventude (DSEJ), ou pela própria escola conforme as necessidades próprias. Ao mesmo tempo, existem cursos de formação organizados com o apoio das entidades do ensino superior, por exemplo, da Universidade de Macau, do Instituto Politécnico de Macau, da Universidade de Ciência e Tecnologia de Macau, e das associações de educação, tais como da Associação de Educação de Macau e da Associação das Escolas Católicas de Macau, que em conjunto fornecem as condições e os recursos necessários para o desenvolvimento profissional dos professores.

2. Termos dos modos da formação

Os cursos de formação para o desenvolvimento profissional do pessoal docente são organizados sob várias formas, nomeadamente, demonstrações de ensino, explicações, palestras, workshops, debates temáticos, bem como visitas ao exterior, entrevistas, estudos, intercâmbios, de modo a que os professores possam aprender, pesquisar e pôr em prática, por iniciativa própria, e que seja estimulado o interesse pela aprendizagem e a capacidade de ensino seja elevada.

3. Termos do conteúdo da formação

A formação do pessoal docente tem conteúdos de diferentes tipos. No aspecto dos conhecimentos disciplinares, além de enriquecer os

² Cp. cit.

conhecimentos profissionais, também se dedica a melhorar as técnicas básicas de ensino no aspecto do conhecimento profissional de psicologia educacional, dedica-se a aperfeiçoar as técnicas de consulta psicológica aos alunos; no aspecto da avaliação do aluno, dedica-se a fortalecer o efeito de avaliação do desempenho de aluno; no aspecto da colaboração entre a escola e a família, dedica-se a consolidar a colaboração e a comunicação com os pais; no aspecto de ética profissional, dedica-se a elevar a qualidade da ética profissional. Todos os aspectos acima referidos em que a formação consiste, procura satisfazer as necessidades dos professores, estimular-lhes a iniciativa de aprendizagem e aumentar-lhes o nível profissional.

4. Termos do horário da formação

A formação profissional do pessoal docente normalmente decorre entre a segunda e a sexta feira após as horas de serviço, ou à tarde e à noite de sábado, e de domingo de manhã. Às vezes é marcada para os feriados públicos, incluindo a Páscoa e o Natal. Ao mesmo tempo, algumas formações escolares são organizadas durante as horas de expediente, as quais são mais populares para os professores.

5. Termos do apoio da formação

A Direcção dos Serviços de Educação e Juventude iniciou a formação escolar a partir do ano de 2004; o Quadro Geral estipulou, no ano 2012, que o pessoal docente deve completar 30 horas anuais de actividades para o desenvolvimento profissional. Pelo que, a DSEJ reforçou o apoio para que as escolas organizassem actividades de formação escolar e que o pessoal docente completasse o número de horas de formação. Além disso, para elevar o nível profissional do pessoal docente, no ano de 2007, a DSEJ pela primeira vez iniciou as políticas de apoio, nomeadamente o plano de suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem e o plano de licença sabática para reciclagem, a fim de estimular a motivação dos professores, infelizmente estes planos não atingiram as expectativas, o número de participantes foi pouco.

6. Termos de avaliação e de administração da formação

Durante um longo período, os cursos de formação organizados pelas escolas e pela DSEJ, Não tiveram um critério de avaliação e administra-

ção unificado. Cada escola organizou os cursos em conformidade com as próprias necessidades, os professores participaram passivamente sob a exigência da escola. Além de não haver um critério de avaliação, nem um sistema de supervisão e verificação, também faltavam medidas de acompanhamento e o regime de administração; consequentemente, os professores participaram apenas para “completar as horas”.

7. Termos de eficiência da formação

Após entrar em vigor o Quadro Geral, os professores conseguem concluir o tempo obrigatório das 30 horas de formação. Não obstante, há uma distância entre o que estes esperam das formação em termos de conteúdo, modo e tempo, e o que foi da realidade. Se estas formações podem ou não elevar-lhes a técnica, os métodos, os efeito do ensino, vale a pena mais investigação por parte das autoridades de educação.

8. Termos de especialização da formação

No ano 2007 a DSEJ encomendou à Universidade Normal de Pequim que procedesse a “Investigação sobre as Situações de Desenvolvimento Profissional do Pessoal Docente de Macau”. A equipa de investigação apontou que “o pessoal docente tem forte vontade de participar nas actividades de desenvolvimento profissional, no entanto, falta-lhes o apoio escolar, o horário e a distribuição financeira precisam de ser ajustados.”³ A DSEJ lançou o plano de suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem e o plano de licença sabática para reciclagem; porém, durante mais de dez anos, o número de participantes foi pouco. Especialmente para o plano de suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem por um ano, são muito rigorosas as condições de requerimento, a primeira condição é completar 10 anos de serviço educacional, mesmo que o professor pretenda requerer, é preciso ter a carta de recomendação da escola, assim que fique qualificado para o requerimento, caso contrário não tem oportunidade. Assim, não é atingido o efeito previsto, e de forma indirecta é incapaz de ser estimulado o desenvolvimento profissional do pessoal docente.

³ Investigação encomendada, pela DSEJ, *Investigação sobre as Situações de Desenvolvimento Profissional do Pessoal Docente de Macau*, a equipa de investigação da Universidade Normal de Beijing, Novembro de 2006.

Segundo. Dificuldades em relação ao tempo obrigatório de formação para o desenvolvimento profissional do pessoal docente

1. É necessário acompanhamento

Depois do lançamento do Quadro Geral, as escolas têm entendimento diferente quanto às horas de formação; algumas escolas exigem que os professores completem as 30 horas de formação, sob pena de não serem promovidos. Outras não têm esta exigência. Isto é, as escolas aplicam políticas diferentes em relação às horas de formação, sem um padrão unificado, desde que completem 150 horas de formação dentro de 5 anos. Actualmente a maioria dos professores consegue atender às exigências, salvo uma minoria extremamente pequena, mas só alguns professores ultrapassaram as 30 horas de formação, até concluir 100 horas por ano. Um professor manifestou que sendo um professor novo, participou em 100 horas de formação, de maneira que para o ano seguinte, prefere descansar e suspender a formação, por estar muito cansado.⁴ O mais importante é que os professores preferem participar nos cursos que correspondam à disciplina de ensino, que lhes motiva a aprendizagem, caso contrário, a confiança deles ficará abatida, e o efeito limitado.

2. Falta de sistematização dos cursos

Os cursos organizados pela DSEJ têm preferência às disciplinas, tais como chinês, inglês, matemática, ignorando disciplinas como educação física, história, biologia, física, química, belas artes, música. Além disso, para os cursos de formação, foram convidados peritos e especialistas da China Interior, de Hong Kong e de Taiwan, que se focaram mais na teoria, em vez da prática, sendo incapazes de se compatibilizarem com o ensino local, de maneira que os professores participam simplesmente para completar as horas, sem ter a motivação suficiente. Por outro lado, falta a sistematização dos cursos, as autoridades não fizeram o desenho das aulas respeitantes à escola, à disciplina, ao ano escolar, ao horário, à frequência.

⁴ Un Kam Sok, *Estudo de relações entre a motivação para a reciclagem em serviço e o desenvolvimento profissional do pessoal docente de escolas particulares de Macau*, tese de doutoramento, Faculdade da Economia e Administração Educacional do Instituto de Administração Pública da Universidade Normal do Sudeste de Guangzhou, Novembro de 2016, fls. 172.

Caso se não considere a formação profissional do pessoal docente como um sistema circulatório, mesmo que tiver mais aulas, será difícil de atingir a expectativa.

3. Apoio à formação insuficiente

A partir do ano 2007, a DSEJ aplicou as políticas de apoio à formação, nomeadamente o plano de suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem e o plano de licença sabática para reciclagem, mas infelizmente, a taxa de utilização e de popularidade não atingiu o objectivo. A autora entende que isto reflecte a falta de confiança entre as escolas e os professores, nomeadamente nos seguintes aspectos: pode integrar-se no plano de suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem, quem prestar serviço por mais de 10 anos, sendo recomendado pela escola e aprovado pela DSEJ. O requerimento relativo ao respectivo plano precisa de contar com o apoio da escola, aliás, o responsável da escola pode ter as suas considerações, preocupando-se por estar difícil de encontrar professor substituto, receando-se a perda do professor e o interesse da escola desprotegido e até que os outros professores fiquem afectados. Na realidade, quando um professor trabalhar por mais de dez anos, muitas vezes passa a ser casado e a ter filhos, não ficando disponível para integrar-se no plano. Por outro lado, os professores podem também ter receio de ficarem desempregados depois de completarem o curso de formação, até nem serem apreciados pela escola, conseqüentemente desistem do pedido. Portanto, é necessário uma revisão quanto às condições para o requerimento.

4. Entusiasmo não incentivado

No passado, muitas vezes houve professores que perguntaram “porque o mestrado e doutoramento não podem ser considerados como formação para o desenvolvimento profissional?” A autora também tem reflectido e posto em dúvida; os professores desejam possuir grau académico mais elevado, mas o grau de mestrado e doutoramento na área educacional não é reconhecido pelas autoridades de educação. Pelo contrário, participar numas horas de aulas de formação, é contado nas horas de formação. Ao mesmo tempo, também é intrigante ser-se integrado nas horas de formação, quando os professores escolhem aulas que não correspondem à sua especialidade. Propõem que as autoridades de educação proceda uma investigação profunda, reconsidere a integrar as horas do grau de

mestrado e doutoramento nas horas de formação para o desenvolvimento profissional, assim incentivando o entusiasmo dos professores pela sua participação na formação.

Conforme dados mais actualizados da DSEJ, a percentagem e o número do pessoal docente com habilitações literárias mais elevadas no ano de 2016/2017 (até 26 de Novembro de 2016) constam nas tabelas seguintes:

Tabela I: Percentagem de pessoal docente com diferentes níveis de habilitações literárias de ano 2016/2017

	Doutorado- -mento	Mestrado	Licenciado	Escola Secundária	Número total do pessoal docente de Macau
Número de pessoas	21	1,114	5,364	623	7,122
Percentagem	0,29%	15.64%	75.32%	8.75%	100%

Fonte: DSEJ

Tabela 2: Distribuição dos professores doutorados nas escolas de Macau

Número de ordem	Escola	Número de professor doutorado
1	Escola Secundária Luso-Chinesa Luís Gonzaga Gomes	1
2	Escola São José de Ka Ho	1
3	Escola Pui Ching	4
4	Escola Pui Tou	1
5	Instituto Salesiano	2
6	Colégio Yuet Wah	1
7	Colégio Anglicano (Macau)	3
8	Centro de Educação Infantil de Santo António	1

Número de ordem	Escola	Número de professor doutorado
9	Escola São Paulo	1
10	Colégio Diocesano de São José (5ª)	3
11	Escola dos Moradores de Macau	1
12	Escola Keang Peng	1
13	Escola das Nações	1
Número total	13 escolas	21

Fonte: DSEJ

Em conformidade com as tabelas I e II, podemos observar que em Macau há um total de 21 professores doutorados, distribuídos por 13 escolas, que apenas representam 0.29% do número total do pessoal docente de Macau; a Escola Pui Ching tem mais professores doutorados. Em seguinte, há 1,114 professores que possuem o grau de mestrado, o que representa 15.64% do pessoal docente total de Macau.⁵ Pelos vistos, a política educacional actual não é capaz de impulsionar os professores a participarem na formação, além de não admitir as horas do curso de mestrado e doutoramento, é rara a promoção por possuir o mestrado ou o doutoramento. Esta aplicação tem todo o prejuízo ao desenvolvimento da educação.

Por exemplo, na Finlândia, possuem o grau de mestrado os professores dos infantários e das escolas primárias. Em Macau, existe margem de melhoramento em termos de habilitações literárias e de desenvolvimento profissional do pessoal docente. Há dois anos, numa reunião ordinária da equipa de investigação de ciência educacional da Associação de Educação de Macau, relativo ao “Estudo da Situação das Horas de Formação para o Desenvolvimento Profissional do Pessoal Docente de Macau”, tem director que indica “a participação na formação tem certamente contribuição, a motivação interior é mais essencial do que a motivação exterior.”⁶ Pelos

⁵ Dados mais actualizados da DESJ: A percentagem do pessoal docente com diferentes níveis de habilitação literária do ano 2016/2017

⁶ Equipa de investigação de ciência educacional da Associação de Educação de Macau: tema de Maio “*Estudo de Situações de Horas de Formação para Desenvolvimento Profissional do Pessoal Docente de Macau*”

vistos, incentivar o entusiasmo dos professores para participação na formação profissional tem um papel muito importante. Para ser bem implementada a política de 30 horas de formação, espera-se que as autoridades estimule o entusiasmo e a iniciativa própria dos professores, tomando as respectivas medidas e aplicando as acções efectivas.

Terceiro. Inspiração sobre o tempo obrigatório da formação para o desenvolvimento profissional

Inspiração I: Sistematização de formação em serviço dos professores

A França foi o primeiro país que fez a legislação sobre a formação em serviço dos professores. Após a década 70 do Século XX, a Lei de Educação Contínua estipula que depois de concluir certo período de serviço, o professor pode gozar licença para formação por determinado período, cada professor em cada ano tem 2 semanas para formação, assim, um professor tem 2 anos para formação durante todo o tempo de serviço. A partir de década 70 do Século XX, o governo britânico prestou muita importância à formação profissional dos professores, foram lançados séries de relatórios e de planos sobre a educação e a formação profissional dos professores. No ano de 1983, foi publicado o livro branco Elevação da Qualidade de Ensino, o qual refere que a formação em serviço dos professores é a obrigação e o dever dos professores do ensino primário e secundário; os professores novos podem dedicar 1/5 do seu tempo de serviço para participarem na formação profissional; um professor efectivo pode gozar licença remunerada não menos de um semestre para a formação, após trabalhar sete anos consecutivos numa escola.

Pelos vistos, depois da Segunda Guerra Mundial, devido ao rápido desenvolvimento da ciência e da tecnologia, os países começaram a aperceber a importância da formação profissional dos professores. Anteriormente os países desenvolvidos apoiavam os professores a participarem na formação profissional, através de legislação e medidas de incentivo. Se o desenvolvimento profissional do professor exigisse um sistema e a orientação, os cursos de formação ficariam sem qualidade. A partir de 2004 as autoridades de educação promoveu a formação escolar. No ano de 2007 foram lançados o plano de suspensão provisória das actividades lectivas para reciclagem e o plano de licença sabática para reciclagem. No

ano de 2012 foi publicado o Quadro Geral, que exige que os professores completem 30 horas de formação profissional. Aliás, até agora, o sistema relativo ao tempo obrigatório de formação para o desenvolvimento profissional do pessoal docente, ainda não está implementado. Os países desenvolvidos aplicam activamente as políticas e as medidas efectivas de impulsionar os professores a participarem na formação, a fim de enfrentarem as exigências de aprendizagem ao longo da vida, o que é um tema substancial para elevar a qualidade da equipa docente no Século 21; isto merece ser referência para as autoridades de educação de Macau.

Inspiração II: Diversificação do objectivo e dos modos de formação profissional

A partir da década de 70 do Século 20, os países desenvolvidos ocidentais adoptaram métodos diversificados para promoverem a formação dos professores, incluindo a renovação de certificados, a participação periódica, a aquisição de grau académico e de qualificação, para proverem e aumentarem a remuneração, para apoiar financeiramente a formação, entre outros. Pelos vistos, o regime de formação profissional de Macau tem um longo caminho pela frente.

Actualmente os professores conseguem completar as 30 horas de formação, enquanto o efeito deve ser elevado, o que provavelmente é causado pela falta de objectivos. Tomando como exemplo o Japão, o regime de formação do pessoal docente é dotado de subjectividade e de iniciativa, incluindo a parte escolar e a parte exterior, a formação escolar é organizada em conformidade com as realidades de cada escola, a fim de elevar a capacidade de ensino; a formação fora de escola refere-se àquela que é organizada pelos serviços e instituições educacionais. Ao mesmo tempo, o Japão dá importância à razoabilidade da estrutura entre as disciplinas escolares, tendo como objectivo formar talentos profissionais de ensino. A organização das aulas do ensino profissional varia em conformidade com as diferentes formas, nomeadamente “aula certificada, ensino à distância, exame de grau académico”, entre outros.

O resultado de uma investigação feita há dez anos, demonstra que após o retorno de Macau à pátria, a DSEJ, as associações de educação e as escolas dão importância à formação do pessoal docente, a organização da formação tem sido de conteúdo avariado, quantidade numerosa e modos diversificados. Porém, se estas actividades de formação, nomeadamente workshops, palestras, visitas, atingiram o objectivo de promover

a melhoria de ensino, elevar o nível de conhecimentos profissionais e a qualidade de ensino, se tivessem atingido os objectivos e a eficiência prevista pelas entidades organizadoras, tudo isto não foi investigado e acompanhado.⁷ Pelo que, para desempenhar as funções acima referidas, deve definir-se o objectivo, a forma e o conteúdo da formação, de modo a que as actividades de formação permaneçam diversificadas. Assim, com objectivos definidos, prestando a atenção à organização das actividades, de formas e de medidas determinadas, que encorajem a participação dos professores, pode ser melhorada a eficiência da formação.

Inspiração III: Conjugação da formação e da mudança de nível e o aumento de vencimento

No Japão, os professores têm posição social elevada e vencimento alto, o governo e as escolas financiam para que os professores participem na reciclagem especial, estudam nas universidades com as especialidades pertinentes, fazem as visitas durante períodos curtos e estudam no estrangeiro durante longos períodos, aproveitando a licença sabática, a suspensão provisória das actividades lectivas ou as férias. Por exemplo, no ano de 1985, enviaram 5,000 professores excelentes para fazerem visitas no estrangeiro. Após a formação, os professores com certificação de nível avançado, podem alcançar o estado social mais elevado, incluindo a promoção de categoria e o aumento do vencimento. Pelos vistos, o governo do Japão tem constantemente criado condições, para estimular os professores à continuação da formação e reciclagem, o que constitui medidas efectivas que garante que os professores possam renovar os conceitos de ensino e melhorassem a qualidade de ensino. Pelo contrário, os planos de “licença sabática, suspensão provisória” para reciclagem praticados em Macau não têm exercido a sua função.

Tomando o caso da autora, inscreveu-se no curso de doutoramento em 2013, estando preocupado de não ser capaz de concluir a tese a tempo; após reflexões discretas, solicitou junto à escola a suspensão provisória das actividades lectivas, e tornou-se o primeiro professor da escola secundária que viu aprovada a suspensão provisória por um ano para tirar o doutoramento. Se não tivesse esta oportunidade, ficaria como outros dois

⁷ Un Kam Sok, Elementos Essenciais para a Garantia de Qualidade de Ensino – sobre a Formação Profissional nas Escolas de Macau, Seminário Académico - Desenvolvimento Educacional da Comunidade Chinesa organizado pela Universidade de Macau, 2006.

colegas do curso de doutoramento que ainda estão a trabalhar na tese, incapazes de concluir o curso. Durante os 18 anos de ensino, a autora tem-se empenhado no grau académico e na especialidade mais avançada, o que vem reforçar os conhecimentos e as técnicas de ensino, e actualizar os conceitos e o entendimento sobre o ensino, bem como estimular a aprendizagem dos alunos. Deste modo, a autora propõe que as autoridades de educação preste atenção à ligação da reciclagem e da promoção e ao aumento do vencimento, pois assim se constroi uma motivação interior com a qual os professores participassem na formação. Uma vez que nas escolas tem poucas oportunidades para mudar categoria, a promoção não é fácil para os professores; para aqueles que participam activamente na reciclagem para possuir um grau académico mais avançado, deve prestar-se apoio e suporte suficientes (Pede-se a DSEJ que seja aperfeiçoado o regime a exigir às escolas admissão da antiguidade do professor que frequente o doutoramento por suspensão provisória de um ano), e definir-se o regime de promoção e de aumento do vencimento, assim que os professores ficassem novamente entusiasmados para participar na reciclagem.

Quarto. Conclusão

Há 10 anos, quando a autora participou no Seminário Académico - Desenvolvimento Educacional da Comunidade Chinesa organizado pela Universidade de Macau em 2006, foi publicado o artigo titulado “Elementos Essenciais para a Garantia da Qualidade de Ensino – sobre a Formação em Serviço nas Escolas de Macau”. A investigação concluiu que os professores tinham sentimento de crise insuficiente, faltava a iniciativa para cumprir a obrigação de reciclagem; o peso demasiado do trabalho afectava a vontade de participar na formação; devia determinar-se o critério de avaliação no respeito pela eficiência das actividades de formação.⁸

Ao mesmo tempo, quando participou no Seminário Académico - Desenvolvimento Educacional da Comunidade Chinesa 2007, organizado pela Universidade de Macau, a autora publicou o artigo titulado “Um Olhar para o Regime Educacional dos Professores Efectivos de Macau”, foi apontado que a carga pesada de trabalho dos professores afectava o

⁸ Un Kam Sok, *Elementos Essenciais para a Garantia de Qualidade de Ensino – sobre a Formação em Serviço nas Escolas de Macau*, Seminário Académico - Desenvolvimento Educacional da Comunidade Chinesa organizado pela Universidade de Macau, 2006.

resultado da formação; faltava um conjunto de regime de incentivo, administração e avaliação.⁹

Passado 10 anos, num “Estudo sobre a relação entre a motivação da formação em serviço e o desenvolvimento profissional do pessoal docente das escolas particulares de Macau”, baseado em entrevistas a 21 professores, provenientes de 7 escolas particulares, conclui que são sete os elementos que afectam a iniciativa dos professores para a reciclagem, nomeadamente “interesse e iniciativa”, “stress de trabalho”, “eficiência de formação”, “desenvolvimento profissional”, “insuficiência de tempo”, “vida familiar”, “desenvolvimento social”.¹⁰

Face ao exposto, actualmente os professores percebem que devem participar na formação com o objectivo de alargar os conhecimentos, elevar o grau académico, melhorar a capacidade profissional de ensino, bem como satisfazer as necessidades reais dos serviços. Ao mesmo tempo, os professores compreendem que o mundo desenvolve-se rapidamente; para bem desempenharem a sua função, devem participar na reciclagem e na formação para acompanhar as mudanças. Numa palavra, os professores têm cada vez mais iniciativa em participar na formação. Em segundo lugar, todos os dias os professores actualmente têm muito trabalho, o que afecta o entusiasmo para a dedicação à formação.

Finalmente, sem estabelecer o regime de formação em serviço do pessoal docente, será sempre impedida a eficiência da formação. Assim, para concretizar as três sugestões acima referidas, torna-se necessário o empenho e o apoio do governo, das autoridades de educação, das escolas, dos professores e de toda a comunidade; assim se encontrará a solução para a melhoria da política de formação profissional e de melhor forma ficarem implementadas as Normas Profissionais do Pessoal Docente.

A escritora autora que o conhecimento pode mudar a vida, criar o caminho para o desenvolvimento profissional do pessoal docente e beneficiará toda a sociedade.

⁹ Un Kam Sok, *Um Olhar para o Regime Educacional dos Professores Efectivos de Macau*, Seminário Académico - Desenvolvimento Educacional da Comunidade Chinesa organizado pela Universidade de Macau, 2007.

¹⁰ Un Kam Sok, “*Estudo sobre a relação entre a motivação da formação em serviço e o desenvolvimento profissional do pessoal docente das escolas particulares de Macau*”, tese de doutorado, E Faculdade da Economia e Administração Educacional do Instituto de Administração Pública da Universidade Normal do Sudeste de Guangzhou, Novembro de 2016, fls. 172.

