

UNESCO – BRENDA

**Análise Institucional da Formação Inicial de
Professores do Ensino Secundário da Guiné-Bissau**
Relatório Provisório

Consultor
Bártolo Campos

30 de Dezembro de 2009

ÍNDICE

Siglas e Abreviações

Lista de Quadros

Sumário Executivo

1. Introdução

2. Procura Docente no Ensino Secundário

- 2.1. Currículo do ensino secundário
- 2.2. Rede de oferta do ensino secundário
- 2.3. Eficiência e eficácia do ensino secundário
- 2.4. Satisfação actual da procura docente no ensino secundário

3. Missão da Escola Normal Superior

4. Estatuto, organização e funcionamento da Escola Normal Superior

- 4.1. Órgãos e serviços da ENSTT
- 4.2. Tutela da Administração Central
- 4.3. Desenvolvimento e garantia da qualidade
- 4.4. Imagem externa da ENSTT

5. Recursos humanos da Escola Normal Superior

- 5.1. Pessoal docente
- 5.2. Pessoal técnico, administrativo e auxiliar

6. Recursos materiais da Escola Normal Superior

- 6.1. Instalações, equipamento e material pedagógico
- 6.2. Recursos financeiros

7. Cooperação externa com a Escola Normal Superior

8. Condicionantes políticas e sociais do desenvolvimento da ENSTT

Referências

Entidades e pessoas contactadas

Documentos recolhidos

SIGLAS E ABREVIACÕES

BM	Banco Mundial
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CEEF	Curso Experimental de Educação e Formação
CEPI	Centro de Educação Popular Integrado
CFA	Comunidade Financeira Africana
CIEE	Comissão Interdiocesana de Educação e Ensino
CONFEMEN	Confederação de Ministérios de Educação (dos países francófonos)
CPE	Carta de Política Educativa
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CTP	Conselho Técnico-Pedagógico
DRE	Direcção Regional de Educação
EB	Ensino Básico
EBU	Ensino Básico Unificado
EN	Escola Normal
ENAC	Escola Normal Amílcar Cabral
EN17F	Escola Normal 17 de Fevereiro
ENEFD	Escola Nacional de Educação Física e Desporto
ENSTT	Escola Normal Superior Tchico Té
ES	Ensino Secundário
ESG	Ensino Secundário Geral
ESC	Ensino Secundário Complementar
ESP	Ensino Superior
FCFA	Francos da Comunidade Financeira Africana
FNUAP	Fundo das Nações Unidas para a População
GAP	Grupo de Apoio Pedagógico (do Programa PASEG)
GB	Guiné-Bissau
GIPASE	Gabinete de Informação, Planeamento e Avaliação do Sistema Educativo
HDR	Human Development Report
ICA	Instituto Camões
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INDE	Instituto Nacional para o Desenvolvimento Educativo
IPAD	Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento
LP	Língua Portuguesa
ME	Ministério da Educação ¹
MICS	Multiple Indicator Cluster Surveys
ONG	Organização Não Governamental
PALOP	País de Língua Oficial Portuguesa
PAM	Programa Alimentar Mundial
PASEC	Programa de Análise dos Sistemas Educativos da CONFEMEN
PASEG	Programa de Apoio ao Sistema de Ensino da Guiné (do IPAD)
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PSE	Plano Sectorial da Educação
RESEN	Relatório do Estado do Sistema Educativo Nacional
SAB	Sector Autónomo de Bissau
SINAPROF	Sindicato de Professores
SINDEPROF	Sindicato de Professores
UA	União Africana
UAC	Universidade Amílcar Cabral
UAP	Unidade de Apoio Pedagógico
UEMOA	União Económica e Monetária da África Ocidental
UNESCO	Fundo das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

¹ A designação do Ministério da Educação da Guiné-Bissau tem variado ao longo dos anos; neste relatório, este ministério aparecerá sempre designado por Ministério da Educação (ME), qualquer que seja a designação no contexto temporal em referência.

UNESCO-BREDA	UNESCO Bureau Régional pour l'Education en Afrique
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

LISTA DE QUADROS

- Quadro 2.1: Disciplinas ensinadas no ensino secundário geral e complementar
- Quadro 2.2: Número de estabelecimentos com oferta de ensino secundário em 2008-2009
- Quadro 2.3: Taxa bruta de escolarização (TBE) e percentagem de crescimento dos alunos escolarizados no ensino secundário (de 1999-2000 a 2005-2006)
- Quadro 2.4: Coeficiente de eficiência interna no ensino básico e secundário, em 2005-06
- Quadro 2.5: Professores do ensino secundário, por género e região em 2008-09
- Quadro 2.6: Professores do ensino secundário com e sem qualificação profissional, em 2008-09
- Quadro 2.7: Instituições onde professores do secundário (2008-2009) obtiveram qualificação profissional, por região
- Quadro 2.8: Qualificação académica, por região, dos professores do ensino secundário sem qualificação profissional (2008-2009)
- Quadro 2.9: Vínculo laboral dos professores do ensino secundário com e sem qualificação profissional, em 2008-2009
- Quadro 2.10: Número de professores a recrutar entre 2010 e 2020
- Quadro 4.1: Representações de entidades externas sobre a qualidade da ENSTT
- Quadro 5.1: Professores dos cursos de bacharelato da ENS, por área de docência, género, qualificação académica e natureza do vínculo contratual (2008-2009)
- Quadro 5.2: Montante inicial de vencimento mensal ou de hora lectiva, por habilitação académica e tipo de vínculo, em 2009-10
- Quadro 5.3: Pessoal de chefia, técnico, administrativo e auxiliar dos serviços da ENST, por género, vínculo laboral e vencimento
- Quadro 5.4: Vencimento mensal correspondente aos escalões salariais do pessoal não docente
- Quadro 6.1: Despesa de pessoal docente e não docente em 2009

Sumário Executivo

1. Introdução

Relatório provisório de um estudo mais vasto. A UNESCO-BREDA está a promover um estudo de “Avaliação dos Dispositivos de Formação Inicial dos Professores do Ensino Secundário na Guiné-Bissau”. Como actualmente esta formação é essencialmente assegurada pela Escola Normal Superior Tchico Té (ENSTT), o estudo centra-se na avaliação desta Escola, sem prejuízo de vir a problematizar esta situação de exclusividade. Está previsto que o estudo abranja duas partes articuladas entre si: avaliação institucional e avaliação pedagógica, ou da oferta formativa, da ENSTT. Este relatório refere-se tão-somente à primeira e é ainda uma versão provisória, elaborada no seguimento da primeira missão do consultor em Bissau.

Objectivo da análise institucional. O objectivo global deste estudo é, de acordo com os respectivos termos de referência, a análise do funcionamento e dos resultados do dispositivo actual seguida da apresentação de propostas da sua renovação institucional e pedagógica.

Plano do estudo. O estudo aqui apresentado, após uma breve introdução (capítulo 1), aborda, num primeiro momento (capítulo 2) a relação entre a procura e a oferta de qualificação docente para o ensino secundário na GB; de facto, as necessidades de qualificação docente do ensino secundário constituem o critério global mais importante para avaliação da oferta formativa. A inadequação da resposta à procura actual, e prevista, justifica a análise das várias dimensões institucionais (e, na versão final do estudo, também as pedagógicas) da oferta, com vista a identificar pontos críticos desta cuja resolução permita superar tal inadequação. São assim analisadas, num segundo momento, as questões relativas

- à missão da ENSTT (capítulo 3),
- à sua estrutura e funcionamento organizacional (capítulo 4),
- aos recursos humanos (capítulo 5) e materiais (capítulo 6) de que dispõe para cumprir a sua missão, incluindo os proporcionados pela cooperação externa (capítulo 7).

Para os principais pontos críticos identificados em cada tópico são apresentadas propostas de mudança. Uma referência final é feita a aspectos do contexto político e social do país que condicionam a situação actual da ENSTT, bem como as hipóteses de concretização de mudanças necessárias.

2. Desafios quantitativos e qualitativos colocados pela procura do ensino secundário à oferta de qualificação docente

- Atrair e qualificar mais pessoas do sexo feminino;
- Atrair e qualificar mais pessoas que habitam fora de Bissau;
- Proporcionar qualificação profissional inicial a cerca de metade dos professores já em exercício: cerca de 750, sem contar os do ensino não público;
- Qualificar professores em número suficiente para substituir os que abandonam e para satisfazer as necessidades criadas pela prevista expansão do subsistema: criação de mais um ano de escolaridade (12ª classe) e alargamento da taxa de escolarização;
- Qualificar professores para o ciclo complementar do ensino secundário;
- Qualificar professores para as disciplinas já existentes para as quais não tem havido oferta de qualificação;
- Qualificar professores para a prevista via técnico-profissional do ensino secundário;
- Garantir que os programas da formação de professores em cada especialidade capacitam para a leccionação de todos os tópicos dos programas das respectivas disciplinas do ensino secundário;
- Fazer com que os professores de todas as disciplinas adquiram o necessário domínio da língua de ensino, a Língua Portuguesa, em termos de compreensão e de expressão escrita e oral;
- Assegurar a capacitação prática dos professores nas metodologias específicas do ensino das disciplinas de cada especialidade:
- Capacitar os professores para as metodologias de ensino experimental e de ensino com participação activa dos alunos;
- Capacitar os professores para um ensino promotor do sucesso de um maior número de alunos.

3. Recomendações para redefinição da Missão da ENSTT

Tendo em conta os desfasamentos acabados de identificar entre a actual missão explícita da ENSTT e as necessidades de qualificação docente por parte do ensino secundário, recomendam-se, para responder mais adequadamente a estas, algumas redefinições da missão da ENSTT:

- Compete à ENSTT a oferta de qualificação docente para:
 - os dois ciclos, geral e complementar, do ensino secundário e não apenas para o geral;
 - todas as disciplinas² dos planos de estudo destes dois ciclos, inclusive da via técnico-profissional, a criar, do 2º ciclo deste subsistema de ensino;
- A ENSTT organiza a sua oferta não só de acordo com o modelo integrado, mas também segundo o modelo sequencial, dando preferência a este sempre que exista no ensino superior da GB formação que garanta preparação adequada no domínio das disciplinas a ensinar ou se trate de qualificar para a docência pessoas com experiência profissional relevante para a disciplina a leccionar;
- Compete à ENSTT assegurar não só formação inicial, mas também formação contínua de docentes do ensino secundário, podendo a formação inicial de docentes já em serviço assumir modalidades diferentes da que se destina aos que nunca leccionaram, sem prejuízo de actividades comuns aos dois tipos de população;
- A ENSTT, no contexto do modelo LMD, oferece formação não apenas conducente ao primeiro grau do ensino superior universitário mas também aos seguintes, bem como a diplomas de pós-graduação; esta oferta alargada destina-se não só à formação de docentes, inclusive da própria Escola, mas também para à de quadros superiores da administração do sistema de ensino (a nível central, regional e de sector) e da administração e gestão pedagógica dos estabelecimentos de ensino; visa ainda a formação de especialistas e investigadores em educação
- Para o desempenho da sua missão de formação inicial e contínua, a ENSTT estabelece protocolos de colaboração sistemática com escolas do ensino secundário e com outras organizações consideradas relevantes, nomeadamente ONG, garantindo a sua participação qualificada e sustentada no processo de formação;
- Tendo em vista a atracção de candidatos habitando fora de Bissau e a sua futura fixação no interior da GB, bem como a oferta de proximidade aos docentes em serviço, a ENSTT organiza cursos de forma geograficamente descentralizada, no seu todo ou em parte, sem prejuízo de, no futuro, vir a ser considerado relevante a criação de outra instituição de formação de professores situada fora de Bissau.

4. Estatuto, organização e funcionamento da Escola Normal Superior

Pontos críticos

- Ausência de definição normativa escrita (Diploma de criação, Estatutos, Regulamento Interno...) explicitando a missão e o estatuto da ENSTT e as responsabilidades e o funcionamento dos vários órgãos e serviços;
- Dependência da administração central semelhante à de um estabelecimento do ensino secundário, sem a autonomia e a correspondente tutela próprias de uma instituição do ensino superior;
- Inexistência de plano estratégico de desenvolvimento da qualidade da oferta formativa, de planos anuais de actividades e de relatórios anuais de execução;
- Paralisação quase total dos órgãos de coordenação pedagógica: CTP, Chefia de Departamentos e Coordenação de Disciplinas;
- Sistema de informação e de arquivo pouco organizado, segmentado, de acesso difícil ou inexistente, nomeadamente sobre os recursos humanos e materiais, incluindo os financeiros, sobre a oferta formativa (programas de disciplinas e normas de avaliação), sobre o funcionamento da docência (distribuição de serviço docente, dias previstos e dias efectivos de aulas, dados sobre assiduidade de professores e de alunos) e sobre o percurso escolar dos seus alunos (candidatos, admitidos, aprovados, reprovados, desistentes, diplomados... por ano lectivo, por ano do plano de estudos, por especialidade).
- Falta de espaços e equipamentos mínimos para o funcionamento dos órgãos e serviços

² Excepção feita à de Educação Física, enquanto a ENSTT e a ENEFD não forem integradas.

Recomendações

- O Regulamento Interno da ENSTT, em fase de elaboração, tendo em conta a sua prevista integração na Universidade, deve desde já aproximar a Escola da organização prevista, na Lei do Ensino Superior e nos Estatutos da UAC, para as unidades orgânicas do ensino superior, promovendo assim uma transição progressiva para o novo enquadramento institucional. Este novo Regulamento deverá poder entrar em vigor no início do próximo ano lectivo, podendo ser relevante o contributo de consultoria externa para a sua elaboração, no quadro da UEMOA, por exemplo;
- Dada a relevância da coordenação pedagógica para a melhoria da qualidade da oferta formativa, é necessário criar com urgência as condições organizacionais para que funcione normalmente e proporcionar capacitação aos Chefes de Departamento e aos Coordenadores de Disciplina para melhorar o seu desempenho na mesma, tendo no horizonte a inserção da oferta educativa no Processo de Bolonha, o que pode ser feito no quadro de um seminário a realizar antes do início do próximo lectivo, com “follow-up” no final do mesmo;
- Há que promover, com apoio técnico apropriado, a organização do sistema de informação e arquivo, como instrumentos de gestão e de prestação de contas da actividade da Escola; será necessário assegurar previamente o mínimo equipamento informático indispensável para o efeito.

5. Recursos Humanos da Escola Normal Superior

Pontos críticos no domínio do pessoal docente

- Inexistência na GB de oferta formativa de nível superior ao de bacharelato na maioria áreas disciplinares a assegurar pelos professores da ENSTT;
- Pouca autonomia da ENSTT no recrutamento do seu pessoal docente;
- Dificuldade em assegurar igualdade de género no recrutamento de docentes;
- Carreira docente horizontal, sem funções diferenciados pelo nível de responsabilidade e de autonomia e exigindo qualificação diferentes;
- Progressão nos escalões salariais da carreira e reposicionamento nos mesmos, em função de aquisição de nível superior de qualificação académica, suspensos há vários anos;
- Más condições salariais (não pagamento de horas extraordinárias, salários baixos, prolongados atrasos crónicos no seu pagamento), o que, agravado pela suspensão de progressão na carreira, origina
 - greves,
 - procura de outros empregos ou actividades em acumulação,
 - presença na Escola apenas no horário lectivo, impossibilitando a participação nas reuniões de coordenação pedagógica ou dos órgãos de gestão, por exemplo,
 - emergência de uma cultura segundo a qual toda a actividade realizada fora da sala de aula deve ser remunerada à parte,
 - absentismo,
 - fraca motivação para investir na função,
 - corpo docente menos como um grupo com sentimento de pertença à Escola e mais como um conjunto de indivíduos para os quais esta é um dos seus locais de trabalho e de investimento profissional, entre outros,
 - diminuição do poder de atrair formadores de melhor qualidade e
 - fragilização de qualquer gestão de pessoal centrada na exigência de qualidade;
- As carências de espaços, de biblioteca, de laboratórios, de equipamento informático e de reprodução, etc., identificadas no capítulo seguinte, potencializam alguns dos aspectos críticos enunciados no número anterior;
- Poucas oportunidades oferecidas aos docentes para aquisição de qualificações académicas de nível superior às que já possuem, para superação de fragilidades de formação (por exemplo, no domínio da LP, da metodologia de ensino, nomeadamente do ensino experimental ou com participação dos alunos, da pesquisa digital...) ou para actualização desta.

Pontos críticos no domínio do pessoal técnico, administrativo e auxiliar

- Os pontos críticos relativamente a este pessoal são os mesmos do pessoal docente no que respeita a suspensão de progressão na carreira, os baixos salários e atrasos no respectivo pagamento, a insuficiência de espaços e a carência total de equipamento de trabalho;
- Não será possível garantir uma vigilância eficaz enquanto não estiver instalado um sistema de identificação de alunos e de pessoal, docente e não docente, enquanto o terreno circundante permanecer aberto e enquanto os guardas não tiverem capacidades e meios físicos para afugentar assaltantes minimamente equipados.

Recomendações

- Será de elaborar um plano de elevação do nível académico do pessoal docente, tarefa que a Directora tem entre mãos, e assegurar financiamento para a sua implementação. Nesse plano, é aconselhável dar prioridade
 - aos docentes que apenas possuem o grau de bacharel e nas áreas onde estes são em maior número (Línguas);
 - ao desenvolvimento de cursos no seio do ensino superior da GB, inclusive na própria ENSTT (como acontece já com a LP), com apoio de instituições estrangeiras do ensino superior; deste modo se capacitam as instituições guineenses, se evita a ausência prolongada dos professores (sem prejuízos de curtas estadias nas instituições estrangeiras cooperantes) e se diminui o risco de não regresso ao país, após conclusão do curso;
- Será de fazer um levantamento das necessidades de formação contínua de curta duração dos docentes, devidas a fragilidades na sua qualificação (por exemplo, nas capacidades de expressão em Língua Portuguesa e na metodologias de ensino, nomeadamente nas competências de diálogo sobre o conteúdo das aulas - saber responder a perguntas -, de ensino experimental e de pesquisa de material digitalizado) ou a imperativos de actualização desta, e proporcionar oportunidades para concretização da mesma com o apoio da cooperação externa
- Será de definir com urgência a carreira docente do ensino superior e nela enquadrar o pessoal docente da ENSTT; é desejável que esta carreira contemple:
 - autonomia de recrutamento por parte dos órgãos próprios da Escola;
 - níveis diferenciados em termos de qualificações exigidas e de responsabilidade e autonomia no exercício de funções;
 - uma definição de funções docentes que, no domínio pedagógico, não se limitam às aulas e às provas de avaliação e que, além disso, promovam o início de uma cultura de investigação no domínio do ensino e da aprendizagem;
 - uma escala salarial que atraia os mais qualificados, torne desnecessários as múltiplas acumulações e possibilite uma gestão de pessoal centrada na exigência de qualidade de desempenho;
- É necessário disponibilizar espaços e equipamentos indispensáveis para o adequado desempenho de funções docentes, conforme explicitado no capítulo seguinte;
- Relativamente ao pessoal não docente seria relevante:
 - Ter em conta o nível de escolaridade dos recrutados e a adequação das suas capacidades às funções que vão desempenhar quando for recrutado o pessoal auxiliar para substituir o actual no limite de idade,
 - Disponibilizar o equipamento informático e de reprodução indispensável para o exercício das funções dirigentes, técnicas e administrativas e proporcionar, ao mesmo tempo formação técnica, para um desempenho mais adequado, eficaz e eficiente das mesmas;
 - Garantir condições salariais quanto ao seu montante, à regularidade de pagamento, bem como à progressão e ao reposicionamento nos respectivos escalões que facilitem a exigência de desempenho de qualidade.

6. Recursos materiais da Escola Normal Superior

Pontos críticos

- Como foi reconhecido praticamente em todas as audições realizadas, por mais competentes que sejam e mais motivados que estejam professores e formandos, sem meios não é possível que desenvolvam com o mínimo de qualidade as necessárias oportunidades de ensino, de estudo e de aprendizagem conducentes à preparação exigida pela docência no ensino secundário.
- De entre as carências neste domínio é de especial gravidade a que se refere a biblioteca, laboratórios, material didáctico, equipamento informático e de reprodução e acesso à internet. Neste contexto, não é possível o ensino prático e experimental, nem a leitura e pesquisa independente ou a realização de trabalhos; só resta aos formadores falarem e escreverem no quadro, aos alunos ouvirem e tomarem notas para mais tarde reproduzirem aos futuros alunos do secundário o que se lembram do que ouviram ou o que está na notas tomadas, sabe-se lá com que exactidão; mesmo quando nos liceus existe equipamento laboratorial, não sabem como realizar ensino experimental, pois não aprenderam e, porventura, nem os seus professores sabiam. Também não é possível aos próprios professores aprofundarem os seus conhecimentos, sendo certo que alguns transitaram directamente dos bancos da ENSTT onde lhes foi proporcionado este tipo de ensino e aprendizagem.

Sobre orçamento são precisos mais dados

Recomendações

- Para garantir condições mínimas de qualidade de ensino e de aprendizagem, torna-se necessário elaborar (eventualmente com recurso a estudos anteriores), financiar e implementar um programa de reabilitação das infra-estruturas (instalações, equipamentos, laboratórios, biblioteca, materiais pedagógicos, condições de segurança) da ENSTT.
- No contexto deste programa mais vasto, é urgente a elaboração, financiamento e implementação de um sub-programa de emergência centrado na aquisição (e disponibilização em condições de segurança) de livros, material de laboratório, equipamento informático e de reprodução e de acesso à internet, para superar o mais rapidamente possível o actual ensino transmissivo e passivo, parcamente baseado em textos e sem condições para actividades práticas, para aquisição de competências de ensino experimental e para pesquisa independente.
- Na definição do número de novos alunos a admitir será necessário ter em contas as instalações e condições de acolhimento actualmente existentes, enquanto não for alargada a capacidade de acolhimento da ENSTT, mesmo que tal medida implique a diminuição de receitas próprias em propinas;
- Dada a prevista integração da ENSTT na Universidade Amílcar Cabral, será de examinar a possibilidade de este programa ser abrangido pelo apoio da UEMOA ao desenvolvimento desta Universidade; isto sem impedimento do pedido de apoio à UNESCO e do recurso à cooperação bilateral, nomeadamente no domínio das Línguas, da História e da Geografia.

7. Cooperação Externa com a Escola Normal Superior

Pontos críticos

- Exceptuando a cooperação de Portugal, a ENSTT não tem usufruído de apoio continuado e sistemático da cooperação externa, o que em parte talvez se deva à prioridade que esta tem dado ao ensino básico e, mesmo neste caso, quase só à formação em serviço. Tendo em conta o cada vez mais reconhecido valor estratégico do ensino secundário (mesmo para a qualidade do ensino básico), ainda que não massificado, e da prevista integração numa só Escola Normal Superior da formação de professores dos vários níveis de ensino, o recurso à cooperação externa de modo mais sistemático e organizado pode constituir um meio relevante de superação dos pontos fracos da formação assegurada pela ENSTT; neste sentido os apoios da UNESCO e da UEMOA, agora iniciados, constituem um factor de esperança.

Recomendações

- Que seja realizado um estudo de prospecção das entidades que poderiam cooperar na realização de um plano de desenvolvimento da qualidade da formação assegurada pela ENSTT: que entidade, cada uma para que sectores do plano, que tipo de apoio e como se candidatar a este.
- Que a direcção da ENSTT, em articulação com a Direcção-Geral do Ensino Superior e a Comissão de Reinstalação da Universidade Amílcar Cabral, coloquem o recurso à cooperação externa nos eixos estratégicos da sua actuação tendo em vista a requalificação da ENSTT, ao nível institucional e pedagógico; neste recurso à cooperação externa é de dar prioridade à requalificação do pessoal docente e à aquisição de meios de ensino e de aprendizagem (biblioteca, laboratórios, material didáctico, bases de dados, equipamento de informática e de reprodução e de acesso à internet);
- Que, desde já, estas entidades analisem com os Países de Língua Portuguesa as possibilidades de alargarem o âmbito da sua cooperação e com os países cuja língua oficial são as outras línguas já ensinadas na Escola, ou que venham a ser ensinadas, a disponibilidade para desenvolver uma cooperação semelhante à que já existe com Portugal.
- Que, à semelhança do que tem acontecido nos últimos vinte anos com a Faculdade de Direito, a ENSTT procure estabelecer uma parceria com uma instituição de um país de Língua Portuguesa, com experiência na formação inicial de professores do ensino secundário.
- Que as entidades de cooperação revejam as suas prioridades no apoio à formação de professores e considerem a importância estratégica da formação assegurada, ou a assegurar, pelas instituições de formação de professores, quer para os que nunca ensinaram, quer para os que se encontram a ensinar; seria pertinente uma análise do provável impacto da cooperação na relevância, eficácia, eficiência e sustentabilidade da capacidade formativa destas instituições, comparada com a qualidade do impacto da cooperação através do apoio a projectos “ad hoc” de formação em serviço.

8. Condicionantes do contexto político e social da GB

É imprescindível, no entanto, ter em conta alguns aspectos do contexto político e social da GB que condicionam a situação actual da instituição em análise, bem como as possibilidades de implementação das mudanças necessárias:

- Instabilidade político-militar crónica;
- Consequente instabilidade e frágil capacitação da administração pública;
- Assinalável dependência financeira externa do Orçamento de Estado, mesmo para as despesas de pessoal;
- Situação de pobreza em que vivem dois terços dos agregados familiares.

1. Introdução

Relatório provisório de um estudo mais vasto. A UNESCO-BREDA está a promover um estudo de “Avaliação dos Dispositivos de Formação Inicial dos Professores do Ensino Secundário na Guiné-Bissau”. Como actualmente esta formação é apenas assegurada pela Escola Normal Superior Tchico Té (ENSTT)³, o estudo centra-se na avaliação desta Escola, sem prejuízo de vir a problematizar esta situação de exclusividade. Está previsto que o estudo abranja duas partes articuladas entre si: avaliação institucional e avaliação pedagógica, ou da oferta formativa, da ENSTT. Este relatório refere-se tão-somente à primeira e é ainda uma versão provisória, elaborada no seguimento da primeira missão do consultor em Bissau.

Objectivo da análise institucional. O objectivo global deste estudo é, de acordo com os respectivos termos de referência, a análise do funcionamento e dos resultados do dispositivo actual seguida da apresentação de propostas da sua renovação institucional e pedagógica. Segundo os mesmos termos, o estudo deverá assim permitir:

- Conhecer os pontos fortes e os pontos fracos da actual instituição de formação de professores, a ENSTT, e
- Apresentar uma proposta da sua renovação institucional relativamente:
 - às relações com as instâncias de pilotagem da estratégia sectorial,
 - ao funcionamento da instituição e
 - ao reforço das respectivas capacidades materiais e humanas.

Plano do estudo. O estudo aqui apresentado, após esta breve introdução (capítulo 1), aborda, num primeiro momento (capítulo 2) a relação entre a procura e a oferta de qualificação docente para o ensino secundário na GB; de facto, as necessidades de qualificação docente por parte do ensino secundário constituem o critério global mais importante para avaliação da oferta de formação. A inadequação da resposta à procura actual, e prevista, justifica a análise das várias dimensões institucionais (e, na versão final do estudo, também pedagógicas) da oferta, com vista a identificar pontos críticos desta cuja resolução permita superar tal inadequação. São assim analisadas, num segundo momento, questões relativas

- à missão da ENSTT (capítulo 3),
- à sua estrutura e funcionamento organizacional (capítulo 4),
- aos recursos humanos (capítulo 5) e materiais (capítulo 6) de que dispõe para cumprir a sua missão, incluindo os proporcionados pela cooperação externa (capítulo 7).

Para os principais pontos críticos identificados em cada tópico são apresentadas propostas de mudança. Uma referência final é feita a aspectos do contexto político e social do país que condicionam a situação actual da ENSTT, bem como as hipóteses de concretização de mudanças necessárias (capítulo 8).

Metodologia. O processo seguido para a avaliação da instituição é constituído pela recolha e análise de informação acompanhadas da elaboração de propostas de mudança, procurando assegurar a participação possível dos seus principais actores e dos mais directos interessados no modo como a mesma está a realizar a sua missão, uns e outros apoiados pelo consultor externo. Para os actores da instituição trata-se de uma iniciação à cultura de avaliação interna, uma vez que jamais ocorreu um processo do género na ENSTT; para os mais directos interessados (formandos, ME, escolas e professores do ensino secundário e seus sindicatos, pais de alunos do ensino secundário...) trata-se de participar na avaliação externa de uma instituição cujos resultados são relevantes para os seus interesses. Assinale-se que o ME, bem como os

³ Assinale-se que os professores de Educação Física no ciclo geral do ensino secundário (esta disciplina não é leccionada no ciclo complementar) são formados na Escola Nacional de Educação Física e Desporto. No entanto, a formação nesta escola não é contemplada nos termos de referência deste estudo.

formandos e os professores da ENSTT, sobretudo, devem ser considerados actores e interessados nos resultados que esta atinge e nos processos seguidos para os alcançar. De facto, os professores e os dirigentes da ENSTT não são os únicos responsáveis pelos pontos fortes ou fracos da situação actual desta Escola, nem serão os únicos agentes da superação destes últimos; o ME (e os órgãos do Estado de que depende) e os formandos são também agentes com responsabilidades importantes em todo este processo.

2. Procura de qualificação docente do ensino secundário

Adequada da oferta de formação à procura de qualificação docente como critério de avaliação. A procura de professores do ensino secundário, em número suficiente e devidamente qualificados, cabe ao ensino secundário e às suas escolas; a oferta de formação de professores destina-se, em princípio, a responder a esta procura. Deste modo, a adequada resposta à procura de qualificação docente constitui o principal critério global de avaliação desta oferta. Este capítulo caracteriza, quantitativamente e qualitativamente, esta procura, na actualidade e na evolução prevista na Carta de Política Educativa; o currículo, a rede de oferta escolar, a eficiência e a eficácia do ensino secundário constituem os principais aspectos que condicionam a procura de qualificação docente. Na sua última secção, o capítulo analisa até que ponto esta procura está a ser satisfeita pela actual oferta de formação.

2.1. Currículo do ensino secundário

A estrutura, os planos de estudo, os programas e as metodologias do ensino secundário definem a sua procura de qualificação docente.

O ensino secundário no sistema de educação: aumento da duração de 5 para 6 anos, com duas vias no ciclo complementar. A componente formal do actual sistema de educação da GB organiza-se em 4 níveis - educação pré-escolar, ensino básico (o único obrigatório com a duração de 6 anos), ensino secundário e ensino superior - e inclui ainda a formação de inserção profissional e o ensino técnico-profissional; a não formal abrange a alfabetização e a educação de adultos. O ensino secundário, de frequência facultativa, tem actualmente a duração de 5 anos e organiza-se em dois ciclos: geral (7^a à 9^a classes) e complementar (10^a e 11^a classes). Nos projectos de Lei de Bases do Sistema Educativo⁴ e na Carta de Política Educativa, está prevista a criação da 12^a classe, ficando cada ciclo com a duração de 3 anos; prevê-se ainda a organização do 2^o ciclo, designado até agora por complementar, em duas vias, que podem coabitar no mesmo estabelecimento: via geral, oferecendo cursos orientados principalmente para o prosseguimento de estudos, e via técnico-profissional, oferecendo cursos orientados principalmente para a inserção na via activa. A criação do 12^o ano e da via técnico-profissional no ensino secundário vai exigir um maior número de professores qualificados.

Planos de estudo, programas e metodologias. No ciclo geral do ensino secundário, com plano de estudos comum a todos os alunos, são ensinadas 11 disciplinas com uma carga horária de 27 tempos semanais, tendo ponderação mais elevada as línguas (Português e Francês ou Inglês) e a Matemática. No ciclo complementar, são ensinadas 15 disciplinas, tendo os alunos de escolher entre um de cinco agrupamentos de disciplinas, todos com uma carga horária de 25 tempos semanais; há um tronco comum a todas os agrupamentos (Português, Filosofia e Psicologia), dando os diferentes agrupamentos mais relevo a disciplinas de Ciências Exactas, de Ciências Naturais, de Ciências Humanas e de Letras, Românicas ou Germânicas.

⁴ Cujá aprovação pela Assembleia Nacional Popular, no primeiro trimestre de 2010, o actual Ministro da Educação manifestou intenção de promover.

(Quadro 2.1). As disciplinas dos planos de estudo e os respectivos programas e metodologias de ensino constituem quadro de referência para os perfis de qualificação docente: para a docência de que disciplinas é necessário formar professores e qual o conteúdo da formação em cada caso, tendo em conta os programas em vigor e as previsíveis actualizações destes. Quando se realizar a reforma dos planos de estudo prevista no projecto de Lei de Bases e na Carta de Política Educativa, outras disciplinas surgirão, nomeadamente com a criação da via técnico-profissional, para as quais será necessário formar professores. Cada professor do ensino secundário ensina, em geral, uma só disciplina; na actual oferta de formação existem alguns perfis de qualificação bivalentes, ou seja para duas disciplinas; este aspecto da relação entre procura e oferta necessita de ser examinado.

Quadro 2.1: Disciplinas ensinadas no ensino secundário geral e complementar

Disciplinas ensinadas	Ciclo Geral	Ciclo Complementar
Português	+	+
Francês	+	+
Inglês	+	+
Alemão		+
Latim		+
História	+	+
C. Sociais	+	
Geografia	+	+
Matemática	+	+
Física	+	+
Química	+	+
Biologia	+	+
C. Naturais		+
Ed. Física	+	
Ed. Visual	+	
Desenho		+
Filosofia		+
Psicologia		+
<i>Tempos por semana</i>	27	25

2.2. Rede de oferta do ensino secundário

A procura docente é ainda especificada pela rede escolar do ensino secundário: localidades onde este existe e taxa de escolarização, actual e previsível.

Oferta maioritariamente assegurada pela iniciativa pública. Embora haja na GB oferta não pública de ensino secundário, a maioria da escolarização neste nível de ensino é assegurada nos cerca de trinta estabelecimentos de iniciativa pública, dispersos pelas várias regiões, ainda que com maior concentração em duas delas (Quadro 2.2): 84% dos alunos no ciclo geral e 90% no ciclo complementar, em 2006 (Ministério da Educação, Junho 2009)⁵. Mas apenas cerca de metade das escolas públicas com ensino secundário oferece o ciclo complementar.

Quadro 2.2: Número de estabelecimentos com oferta de ensino secundário em 2008-2009

Total	SAB	Bafatá	Biombo	Bolama	Cacheu	Gabú	Oio	Quinara	Tombali
28	7	2	2	2	6	1	4	3	1

Fonte: Base de dados disponibilizada pelo GIPASE (a verificar; possui outros dados ligeiramente diferentes)

⁵ Os dados mais recentes sobre alunos, disponibilizados pelo GIPASE referem-se ao ano lectivo 2005-2006.

População do ensino secundário em crescimento com assimetrias regionais e de género. A população escolarizada no ensino secundário tem vindo crescer de modo sustentado, aumentando a procura de professores: o crescimento entre 1999 e 2005 foi de 92%, mais acentuado no complementar, onde o ponto de partida era mais baixo; esta evolução também é evidenciada pela taxa bruta de escolarização (TBE) (Quadro 2.3). Acontece que dois terços dos alunos (66.3%) estavam concentrados, em 2006, nos liceus de Bissau, cidade onde habita cerca de um quarto da população (Ministério da Educação, Junho 2009). Verificavam-se também assimetrias de género: no mesmo ano, as raparigas representam 39% dos inscritos no conjunto do país e, a nível regional, esta percentagem oscila entre os 42% no SAB e 25% na região do Oio (Banco Mundial, 2008). A superação destas assimetrias regionais e de género também levanta desafios à oferta docente, nomeadamente quanto à origem geográfica dos professores a formar, ao local de oferta de formação de professores e à percentagem de professoras a atrair para a formação.

Quadro 2.3: Taxa bruta de escolarização (TBE) e percentagem de crescimento dos alunos escolarizados no ensino secundário (de 1999-2000 a 2005-2006)

	1999-2000		2005-2006		% Crescimento de 1999 a 2005
	N	TBE	N	TBE	
Ensino Secundário	28 277	19%	54 199	30%	92%
• Geral	22 530	25%	41 216	37%	83%
• Complementar	5 747	10%	12 983	19%	125%

Fonte: Ministério da Educação (Junho 2009) com base em dados do GIPASE e em dados demográficos das Nações Unidas

Expansão prevista da rede. De acordo com a recente Carta de Política Educativa, constitui meta a atingir entre 2006 e 2020 multiplicar por 2,7 e por 1,6 a capacidade de acolhimento de alunos no ciclo geral e no ciclo complementar, respectivamente.

2.3. Eficiência e eficácia do ensino secundário

As taxas de conclusão, de repetência e de abandono por parte dos alunos não só condicionam o número de professores qualificados necessários, mas também reenviam a questões de qualidade do ensino dependentes, pelo menos em parte, da qualidade da formação de docentes.

Eficiência interna. O coeficiente de eficiência interna é função das taxas de repetência e de abandono, sendo tanto mais baixo quanto mais elevadas estas forem. Em 2005-2006, este coeficiente é mais elevado à medida que se progride nos níveis de ensino, dado que diminuem aquelas taxas (Quadro 2.4). Uma das razões, ainda que não a única, pode ser o facto de serem cada vez mais seleccionados os alunos que ingressam em cada ciclo de ensino; à medida que aumentar a taxa de escolarização, aumentará a heterogeneidade dos alunos, factor mais exigente para a qualificação dos professores. Exigência tanto maior quanto de acordo com a CPE o sistema educativo deve visar metas de diminuição da actual taxa de repetência e de aumento da taxa de conclusão (Ministério da Educação, 2009).

Quadro 2.4: Coeficiente de eficiência interna no ensino básico e secundário, em 2005-06

	Ensino Básico	ES Geral	ES Complementar
Taxa de repetência	18,7%	16%	5,5%
Taxa de sobrevivência	40,3%	65,3%	88,1%
Coeficiente de eficiência interna	53,9%	66,6%	88,5%

Fonte: Ministério da Educação (2009)

Comparação dos resultados conseguidos nas aprendizagens com os resultados previstos nos programas. A análise dos resultados conseguidos pelos alunos nas várias disciplinas poderia permitir a identificação de insucesso de elevada frequência em determinados tópicos dos programas escolares que pudesse ser hipoteticamente atribuído à ausência de preparação adequada dos professores nesses mesmos tópicos. Mas, apesar de se ter começado recentemente a recorrer a provas nacionais para verificação das aprendizagens conseguidas no final da 6^a e da 11^a classes, não foi até hoje realizado qualquer tratamento nacional ou regional dos resultados obtidos; as provas de selecção efectuadas por cada instituição para acesso a cursos de formação de professores ou a outros cursos do ensino superior, poderiam constituir outro indicador externo das aprendizagens conseguidas, mas não se conhece qualquer estudo baseado nos resultados destas provas. Embora sem apoio em indicadores mais objectivos de âmbito nacional, “a percepção comum, todavia, é que o nível de aquisições é baixo”. Os factores mais correlacionados com os fracos resultados de aprendizagem seriam “o ambiente precário de aprendizagem, a formação insuficiente e a falta de motivação dos professores” que, além disso, nem sempre dominam a língua oficial de ensino (Banco Mundial, 2008, p.37).

2.4. Satisfação actual da procura de qualificação docente do ensino secundário

Enorme ausência de professoras. Uma primeira constatação é a de que a procura está a ser actualmente satisfeita quase apenas por homens e, além disso, as poucas professoras existentes concentram-se quase todas em Bissau (Quadro 2.5)⁶. O que constitui um desafio a superar pela oferta de formação: número e origem das professoras a formar e localização da oferta de formação.

Quadro 2.5: Professores do ensino secundário, por género e região em 2008-09

Região	Professores				Total	% por região
	F	% F	M	% M		
SAB	69	6,1%	1054	93,9%	1123	72,3%
Bafatá	3	5,5%	52	94,5%	55	3,5%
Biombo	1	3,6%	27	96,4%	28	1,8%
Bolama/Bijagós	1	2,4%	41	97,6%	42	2,7%
Cacheu	2	1,9%	105	98,1%	107	6,9%
Gabu	1	0,7%	49	32,7%	50	3,2%
Oio	4	4,2%	92	95,8%	96	6,2%
Quinara	0	0,0%	28	100,0%	28	1,8%
Tombali	1	4,0%	24	96,0%	25	1,6%
Total	82	5,3%	1472	94,7%	1554	100,0%

Fonte: Elaborado a partir de base de dados disponibilizada pelo GIPASE

⁶ As disparidades regionais da distribuição de professores estão essencialmente relacionadas com as disparidades de taxa de escolarização acima referida, uma vez que é elevada a proporcionalidade entre o número de professores e o de alunos, por escola, pois verificava-se em 93% das escolas, em 2005-2006 (Ministério da Educação, Junho 2009)

Metade dos professores sem qualificação profissional. Mesmo admitindo que nem todos os diplomados ingressam no ensino, verifica-se que quase metade da procura docente do ensino secundário não é actualmente satisfeita com professores profissionalmente qualificados (Quadro 2.6). O facto de a percentagem de não qualificados ser superior em cinco regiões à verificada em Bissau, onde existe a única oferta de formação, permite levantar a hipótese de esta disparidade regional estar correlacionada com condições inerentes à oferta existente que, por não ser descentralizada, não atrai candidatos que habitam longe nem fixa nas regiões do interior diplomados oriundos das mesmas que porventura tenham vindo frequentar os cursos em Bissau. Embora não haja dados discriminados por disciplinas, é de assinalar que há disciplinas do ensino secundário para as quais não existiu até agora formação inicial de professores: Alemão, Latim, Educação Visual, Desenho, Filosofia e Psicologia (Ver Quadro 2.1).

Quadro 2.6: Professores do ensino secundário com e sem qualificação profissional, em 2008-09

Região	Qualificados		Não Qualificados		Total
	N	%	N	%	N
SAB	611	54	512	46	1 123
Bafatá	22	40	33	60	55
Biombo	18	64	10	36	28
Bolama/Bijagós	21	50	21	50	42
Cacheu	47	44	60	56	107
Gabu	23	46	27	54	50
Oio	35	36	61	64	96
Quinara	17	61	11	39	28
Tombali	15	60	10	40	25
Total	809	52	745	48	1 554

Fonte: Elaborado a partir de base de dados disponibilizada pelo GIPASE

Qualificação profissional obtida nas duas instituições de formação inicial; ausência de formação em serviço. É na ENSTT que a maioria dos professores actualmente em exercício obteve a qualificação profissional; os outros obtiveram-na na ENEFD, a única que prepara professores de Educação Física, verificando-se que há uma pequena percentagem de professores a exercer no ensino secundário apesar de terem obtido a sua qualificação nas duas escolas normais que preparam para o ensino básico⁷ (Quadro 2.7). Registe-se não ter havido formação em serviço com impacto significativo na qualificação profissional dos docentes actualmente nas escolas secundárias⁸. Se existissem dados sobre o número de diplomados nas instituições que preparam para a docência no ensino secundário, seria possível calcular quantos não ingressaram no ensino ou, tendo ingressado, já abandonaram por qualquer motivo.

Quadro 2.7: Instituições onde professores do secundário (2008-2009) obtiveram qualificação profissional, por região

Região	ENSTT	EN 17F+AC+ Magistério Primário	ENEFD	Outras	Total
SAB	535	23	38	15	611
Bafatá	15	4	2	1	22
Biombo	16	-	2	-	18
Bolama/Bijagós	12	6	3	-	21
Cacheu	39	3	5	-	47

⁷ Os outros 17 (3%) de docentes considerados com qualificação profissional: 11 são diplomados em Ciências da Educação, 1 em Direito e os restantes 5 obtiveram a qualificação profissional em cursos de formação em serviço organizados já há largos anos (Curso Dirigido (3), CEEF(1), CEPI(1)).

⁸ Sem prejuízo de ter havido professores que, com ou sem bolsa, frequentaram a formação inicial estando já em serviço; não há dados discriminados sobre os qualificados em exercício que obtiveram a qualificação sendo já professores em serviço.

Gabu	20	-	3	-	23
Oio	27	3	5	-	35
Quinara	13	2	2	-	17
Tombali	11	-	3	1	15
Total	688	41	63	17	809
%	85%	5%	7,8%	2,1%	100,0%

Fonte: Elaborado a partir de base de dados disponibilizada pelo GIPASE

Docentes sem qualificação profissional com qualificação académica requerida para iniciar cursos de formação inicial. Como se pode verificar no Quadro 2.8, a quase totalidade dos professores em exercício tem a habilitação académica actualmente exigida para iniciar cursos de formação inicial de professores.

Quadro 2.8: Qualificação académica, por região, dos professores do ensino secundário sem qualificação profissional (2008-2009)

Região	Menos da 11ª Classe	11ª Classe	Bacharelato	Curso Médio	Licenciatura	Não identificada	Total
SAB	4	467	9	11	7	14	512
Bafatá	3	25		3	1	1	33
Biombo		10					10
Bolama/Bijagós		19		1		1	21
Cacheu	1	53	1			5	60
Gabu	2	25					27
Oio	4	56				1	61
Quinara		7				4	11
Tombali		10					10
Total	14	672	10	15	8	26	745
%	1,8%	90%	1,3%	2,0%	1,1%	3,5%	100,0%

Fonte: Elaborado a partir de base de dados disponibilizada pelo GIPASE

Professores sem qualificação profissional mas com vínculo laboral permanente. Se praticamente nenhum professor com qualificação profissional tem vínculo laboral precário, na situação de contratado, há, porém, cerca de um em cada três sem qualificação com vínculo laboral permanente, na situação de efectivo (Quadro 2.9). Isto significa, em primeiro lugar, que, ao contrário de discurso corrente, os professores com qualificação que renunciam à colocação imposta pelo ME não aceitam depois uma colocação em local mais conveniente, como contratados: os que não aceitam não se encontram no ensino. Além disso, para um terço de professores sem qualificação a passagem a efectivo já não pode constituir motivação para a obter, mas apenas a subida de letra se esta se cumprir.

Quadro 2.9: Vínculo laboral dos professores do ensino secundário com e sem qualificação profissional, em 2008-2009

Vínculo Laboral	Com qualificação profissional		Sem qualificação profissional	
	N	%	N	%
Efectivos	571	70,6%	266	35,7%
Novos Ingressos	235	29%	28	3,8%
Contratado	3	0,4%	451	60,5%
Total	809	100%	745	100%

Fonte: Elaborado a partir de base de dados disponibilizada pelo GIPASE

Nível de preparação dos professores em exercício com qualificação profissional. Os resultados dos testes de Língua Portuguesa e de Matemática que no âmbito do projecto da UNESCO vão ser passados aos professores do ciclo geral permitirão comparar resultados entre professores com e sem qualificação profissional e identificar eventuais deficiências de formação nos diplomados pelas instituições de formação inicial, nomeadamente na ENSTT. Além disso, apenas podem ser referidas opiniões colhidas nas audições realizadas. Destacam-se aqui as seguintes:

- Uma larga maioria de professores de todas as disciplinas manifestaria deficiência no domínio da Língua Portuguesa: compreensão escrita, expressão escrita e oral;
- Verificar-se-ia preparação fraca nas disciplinas a ensinar, sobretudo junto de diplomados em certas épocas históricas, o que estaria ligado sobretudo à qualidade dos formadores da ENSTT em cada época;
- Os professores não estariam preparados para todos os tópicos dos programas do ensino secundário;
- Registrar-se-ia pouca competência prática na metodologia de ensino das disciplinas, nomeadamente na metodologia de ensino experimental e activo

Professores necessários para a expansão do subsistema. Para a expansão do número de alunos a escolarizar no subsistema do ensino secundário (acima referida em 2.2), mesmo tendo em conta vários pressupostos relativos à diminuição das taxas de repetência e de abandono dos alunos, bem como ao rácio professor: alunos, será necessário, de acordo com a CPE, o recrutamento anual de 175 professores (Quadro 2.10); na CPE, no entanto, não é feita a discriminação da necessidade de professores por disciplinas.

Quadro 2.10: Número de professores a recrutar entre 2010 e 2020

Ciclos de ensino secundário	Número de professores a recrutar anualmente até 2020	Total 2010-2020 (× 11)
Geral	115*	1 265
Complementar	60*	660
Total	175	1 865

* Sem especificação por disciplinas

Fonte: Ministério da Educação (2009)

Ausência de dados sobre professores da rede não pública de ensino secundário. Não houve acesso a dados que permitam caracterizar o modo como está a ser satisfeita a procura de qualificação docente pela rede do ensino não público e identificar pontos críticos desta satisfação. Como ficou referido acima (em 2.2) o ensino não público assegura a escolarização de 16% dos alunos do ciclo geral e 10% dos do ciclo complementar. Assinale-se que há docentes da rede pública que acumulam na não pública, mas também não há dados exactos sobre este fenómeno.

Desafios quantitativos e qualitativos colocados pela procura do subsistema do ensino secundário à oferta de qualificação docente

- Atrair e qualificar mais pessoas do sexo feminino;
- Atrair e qualificar mais pessoas que habitam fora de Bissau;
- Proporcionar qualificação profissional inicial a cerca de metade dos professores já em exercício: cerca de 750, sem contar os do ensino não público;

- Qualificar professores em número suficiente para substituir os que abandonam e para satisfazer as necessidades criadas pela prevista expansão do subsistema: criação de mais um ano de escolaridade (12ª classe) e alargamento da taxa de escolarização;
- Qualificar professores para o ciclo complementar do ensino secundário;
- Qualificar professores para as disciplinas já existentes para as quais não tem havido oferta de qualificação;
- Qualificar professores para a prevista via técnico-profissional do ensino secundário;
- Garantir que os programas da formação de professores em cada especialidade capacitam para a leccionação de todos os tópicos dos programas das respectivas disciplinas do ensino secundário;
- Fazer com que os professores de todas as disciplinas adquiram o necessário domínio da língua de ensino, a Língua Portuguesa, em termos de compreensão e de expressão escrita e oral;
- Assegurar a capacitação prática dos professores nas metodologias específicas do ensino das disciplinas de cada especialidade:
- Capacitar os professores para as metodologias de ensino experimental e de ensino com participação activa dos alunos;
- Capacitar os professores para um ensino promotor do sucesso de um maior número de alunos.

3. Missão da Escola Normal Superior

Análise centrada na ENSTT. Como ficou dito na introdução, neste estudo, a análise institucional do dispositivo de formação inicial de professores do ensino secundário está centrada na ENSTT. Entre as dimensões institucionais que podem explicar o desfasamento qualitativo e quantitativo entre a procura docente por parte do subsistema do ensino secundário e a oferta de formação de professores serão examinadas, neste capítulo as questões relativas à missão da ENSTT.

Missão explícita, missão implícita e futura missão. Não havendo acesso a documentos oficiais, a identificação da missão da ENSTT tem de ser feita essencialmente a partir das actividades que tem desenvolvido ou do testemunho dos seus principais actores, actuais e do passado. Como se verá, é possível identificar missões explícitas e missões implícitas desta Escola. No que se segue estas últimas serão explicitadas e assinalar-se-á a necessidade ou vantagem de alargamento da missão até, agora desempenhada. De facto, se é verdade que a ENSTT apenas deve ser avaliada em referência à missão que lhe está cometida, também é certo que a pertinência da sua própria missão face à procura de qualificação docente também pode ser objecto de apreciação.

Oferta de qualificação docente apenas para o ciclo geral; procura também para ciclo complementar. Todos estão de acordo que a ENSTT foi criada para formar professores do ciclo geral do ensino secundário. Acontece que, por um lado, não há na GB, qualquer instituição com a missão explícita de formação de professores do ciclo complementar deste nível de ensino⁹; se é exacto que os diplomados da ENSTT são colocados a leccionar também no ciclo complementar, também é verdade que não foram preparados especificamente para o efeito.

Leque de disciplinas da procura de qualificação docente mais alargado do que o da oferta. A ENSTT tem vindo a preparar para a docência de 9 disciplinas: Português, Inglês, Francês, História, Geografia, Física, Matemática, Biologia e Química. Ora do lado da procura, há disciplinas, quer do ciclo geral (Educação Visual), quer do ciclo complementar (Alemão, Latim, Desenho, Filosofia e Psicologia) para as quais não existe na GB qualquer formação para a docência¹⁰. Além disso, quando, no quadro da anunciada aprovação da Lei de Bases do Sistema Educativo, se desenvolver a via técnico-profissional do segundo ciclo do ensino secundário (ciclo complementar), outras disciplinas aparecerão para as quais será necessário organizar formação.

Oferta de qualificação bivalente (duas disciplinas) e procura tendencialmente monovalente (uma disciplina) Na ENSTT há actualmente cursos que preparam para a docência em duas disciplinas (Matemática/Física; Biologia/Química; História/Geografia); já durante este século, funcionaram cursos preparando para a docência de duas línguas (Português/Inglês; Português/Francês). Acontece, no entanto, que os diplomados são, em princípio, colocados nos liceus para a docência de apenas uma das disciplinas em que se qualificaram, sem prejuízo de assegurarem as duas quando necessário, o que aconteceria sobretudo nas regiões do interior do país. O primeiro director da Escola e actual Inspector-Geral da Educação considera, aliás, que nos cursos bivalentes os formandos não têm ficado bem formados em nenhuma das duas disciplinas, isto é, a qualificação bivalente não responderia adequadamente à procura.

⁹ Assinale-se que funciona na ENSTT, no quadro de um protocolo entre o Governo de Portugal e o da GB, um curso de Licenciatura em Língua Portuguesa cuja missão explícita é formar para a docência no ciclo complementar.

¹⁰ A formação para a Educação Física é assegurada por uma instituição específica: A Escola Nacional de Educação Física e Desporto (ENEFD).

Formação de professores apenas segundo o modelo integrado ou também segundo o modelo sequencial? Até agora a oferta de qualificação inicial docente organiza-se segundo o modelo integrado: os saberes sobre a disciplina ou disciplinas a ensinar e as competências para os ensinar são adquiridos no mesmo curso. Existe um outro modelo, dito sequencial, em que estas duas componentes são oferecidas em cursos distintos. À medida que aumentar a oferta de cursos superiores nas universidades e que a procura de qualificação docente se alargue à via técnico-profissional, este segundo modelo pode, em certos casos, constituir uma resposta mais adequada às necessidades da procura, assegurando a ENSTT, neste caso, apenas a segunda componente.

Oferta de formação inicial e procura formação de formação inicial em serviço. A oferta da ENSTT está explicitamente orientada para a formação inicial de docentes antes de estes iniciarem o exercício profissional. No entanto, da parte da procura há que ter em conta, por um lado, o facto de haver quase metade dos docentes sem qualificação profissional e, portanto, com necessidade de formação inicial em serviço, e, por outro, o facto de os outros necessitarem de oportunidades de desenvolvimento profissional. É exacto que docentes da ENSTT têm participado, mas a título individual, em projectos de formação em serviço da iniciativa do Ministério ou de ONG, com apoio multilateral e/ou bilateral; mesmo a título individual, esta participação tem sido rara, já que os projectos de formação contínua para os professores do ensino secundário têm sido escassos, ao contrário do que tem acontecido com os destinados aos professores do ensino básico, que se têm multiplicado. Também é exacto que entre os formandos da ENSTT se encontram muitos professores a frequentar a formação inicial, seja porque o ME os dispensa do serviço docente, mantendo o respectivo salário (bolseiros), seja porque frequentam o curso em acumulação com a docência. Esta oferta de formação inicial em serviço só tem sido possível para um pequeno número de bolseiros em cada ano ou para docentes a leccionar em Bissau. A oferta de formação da ENSTT tem sido única, sem ter em conta a diversidade das necessidades da procura acabadas de especificar, nomeadamente as necessidades de actualização e as da obtenção de qualificação profissional em serviço por parte dos que não são bolseiros, nem leccionam em Bissau, sendo de reconhecer que é na capital que exercem cerca de dois terços dos professores sem qualificação profissional. Mas mesmos para os bolseiros e para os residentes em Bissau se poderá questionar a adequação da oferta organizada para alunos sem prévia experiência docente.

Oferta de formação centralizada e procura descentralizada. Actualmente, a oferta de qualificação docente para o ensino secundário está localizada apenas em Bissau e, excepção feita ao domínio da Educação Física, constitui monopólio da ENSTT. Com o expectável aumento da densidade da rede de oferta do ensino secundário nas outras regiões do País e com a dificuldade em nelas fixar diplomados oriundos de Bissau ou que, oriundos de outras regiões, aqui obtiveram a sua qualificação docente, esta centralização geográfica da oferta pode não constituir uma via adequada para responder às necessidades da procura descentralizada.

Oferta de formação docente apenas para o ensino secundário ou também para a educação de infância e para ensino básico? Na GB há dois tipos de instituições de qualificação para a docência, um qualifica para o ensino básico, em duas Escolas Normais (EN17F/Bissau e ENAC/Bolama) e outro, para o ensino secundário, com duas Escolas Normais Superiores em Bissau (ENSTT e ENEFD, esta apenas para o domínio da Educação Física); para qualificar educadores de infância há apenas oferta privada, não existindo qualquer tipo de oferta pública em instituição específica ou nas instituições existentes, embora se ouçam referências à ideia de criar um curso para o efeito na ENSTT¹¹. O actual Ministro da Educação, na audiência concedida, manifestou a intenção de assegurar a oferta pública de qualificação docente para todos os níveis de ensino num só tipo de instituição, a integrar na Universidade Amílcar Cabral, em fase de reinstalação; não ficou claro se é pressuposto a oferta ficar concentrada em Bissau ou se o projecto inclui descentralização da oferta, pelo menos a médio prazo. Este alargamento da

¹¹ É de nível superior o curso privado criado para o efeito pela Comissão Interdiocesana de Educação e Ensino.

oferta já não tem a ver com qualquer hipotética inadequação da actual oferta à procura do ensino secundário, mas representa uma opção política de outra ordem; mas, se esta vier a ser tomada, exigirá um outro tipo de reorganização institucional da ENSTT que não cabe aqui considerar.

Oferta de formação de nível de bacharelato e procura de qualificação de graus superiores. Exceptuando o domínio da Língua Portuguesa, onde já existe uma licenciatura e se anuncia para breve o início de um mestrado, a formação até agora oferecida pela ENSTT situa-se ao nível de bacharelato. Acontece que o nível do primeiro grau a obter na ENSTT terá de ser revisto em função da adopção pelos países da UEMOA do modelo LMD do Processo de Bolonha. Além disso, o sistema educativo da GB necessita de outros quadros superiores para além dos docentes (ainda que preferencialmente com formação de base na docência) para qualificação dos quais podem ser organizadas pós-graduações conducentes, ou não, a graus académicos superiores; pense-se nos quadros da administração do sistema escolar (a nível central, regional e de sector) e da administração e da gestão pedagógica dos estabelecimentos de ensino. Finalmente, a própria ENSTT, uma vez dotada de uma carreira docente própria do ensino superior, necessita que os seus docentes adquiram qualificações superiores às que actualmente possuem, a começar pelos qualificados apenas com o grau de bacharel

Oferta de qualificação docente e procura de qualificação de outros quadros superiores. Não tem existido na GB oferta de formação superior no domínio das Letras e das Ciências. A história mostra que os cursos da ENSTT são procurados¹² para formação de quadros superiores que já trabalham, ou desejam trabalhar, na administração pública ou no privado, fora da actividade docente. Trata-se de uma missão implícita da ENSTT, em muitos casos de óbvio interesse público. No entanto, esta missão implícita desvia recursos afectos prioritariamente para a qualificação docente, diminuindo a capacidade de resposta da Escola para responder à procura de qualificação docente.

Recomendações sobre a Missão da ENSTT

Tendo em conta os desfasamentos acabados de identificar entre a actual missão explícita da ENSTT relativamente à oferta de formação para o ensino secundário e as necessidades de qualificação docente por parte deste subsistema de ensino, recomendam-se, para responder mais adequadamente a estas, algumas redefinições da missão da ENSTT:

- Compete à ENSTT a oferta de qualificação docente para:
 - os dois ciclos, geral e complementar, do ensino secundário e não apenas para o geral;
 - todas as disciplinas¹³ dos planos de estudo destes dois ciclos, inclusive da via técnico-profissional, a criar, do 2º ciclo deste subsistema de ensino;
- A ENSTT organiza a sua oferta não só de acordo com o modelo integrado, mas também segundo o modelo sequencial, dando preferência a este sempre que exista no ensino superior da GB formação que garanta preparação adequada no domínio das disciplinas a ensinar, ou se trate de qualificar para a docência

¹² Por exemplo por membros das Forças Armadas (em certos períodos com bolsas para o efeito) e da Segurança Pública, e até por professores em exercício (um professor de Matemática que vem seguir o curso de Francês, por exemplo), sobretudo no domínio das Línguas Inglesa e Francesa.

¹³ Excepção feita à de Educação Física, enquanto a ENSTT e a ENEFD não forem integradas.

pessoas com experiência profissional relevante para a disciplina a leccionar;

- Compete à ENSTT assegurar não só formação inicial, mas também formação contínua de docentes do ensino secundário, podendo a formação inicial de docentes já em serviço assumir modalidades diferentes da que se destina aos que nunca leccionaram, sem prejuízo de actividades comuns aos dois tipos de população;
- No contexto do modelo LMD, a ENSST oferece formação não apenas conducente ao primeiro grau do ensino superior universitário, mas também aos seguintes e a diplomas de pós-graduação, não só para formação de docentes, inclusive da própria Escola, mas também de quadros superiores da administração do sistema de ensino (a nível central, regional e de sector) e da administração e gestão pedagógica dos estabelecimentos de ensino, bem como de especialistas e investigadores em educação.
- Para o desempenho da sua missão de formação inicial e contínua, a ENSTT estabelece protocolos de colaboração sistemática com escolas do ensino secundário e com outras organizações consideradas relevantes, nomeadamente ONG, garantindo a sua participação qualificada e sustentada no processo de formação;
- Tendo em vista a atracção de candidatos habitando fora de Bissau e a sua futura fixação no interior da GB, bem como a oferta de proximidade aos docentes em serviço, a ENSTT organiza cursos de forma geograficamente descentralizada, no seu todo ou em parte, sem prejuízo de, no futuro, vir a ser considerado relevante a criação de outra instituição de formação de professores situada fora de Bissau.

4. Estatuto, organização e funcionamento da Escola Normal Superior

Instituição sem Estatutos e com Regulamento Interno desaparecido. Ninguém na ENSTT, ou no ME, tem conhecimento de documentos oficiais onde estejam exaradas as decisões políticas relativas à sua criação como instituição de ensino médio e à sua transformação em instituição do ensino superior; quanto a Estatutos, todos afirmam que tem havido vários projectos ao longo do tempo, mas nenhum teria sido aprovado até hoje. Não houve acesso a qualquer um destes projectos; também não foi possível aceder ao Regulamento Interno da Escola que a Directora disse existir, mas ignorar o seu paradeiro; mais informou a Directora que está em apreciação um projecto de novo Regulamento Interno que não foi possível disponibilizar; não parece ser habitual, finalmente, elaborar planos de desenvolvimento plurianuais nem planos e relatórios anuais de actividades. Em resumo, tudo o que possa ser dito sobre o estatuto, organização e funcionamento da ENSTT, mesmo no que possa estar legalmente definido, tem como única fonte o discurso oral das pessoas ouvidas¹⁴; obviamente que relativamente ao funcionamento concreto e às representações dos actores este discurso é a única fonte, embora a consulta de actas de reuniões dos órgãos de gestão, por exemplo, pudesse ser outra fonte, se disponíveis.

Lei do Ensino Superior, Estatutos da Universidade Amílcar Cabral e inserção no Processo de Bolonha. Entretanto, o Governo aprovou recentemente a Lei do Ensino Superior e da Investigação Científica, que aguarda passagem no Parlamento (Assembleia Nacional Popular), bem como os Estatutos da Universidade Amílcar Cabral (UAC) (em fase de reinstalação), diploma que apenas aguarda publicação no Boletim Oficial (Ministério da Educação: Maio 2009 a ; Maio 2009 b). Ora, de acordo com estes Estatutos, à data da sua entrada em vigor, a Escola Normal Tchico Té é uma unidade orgânica da UAC. Acontece ainda que no quadro do espaço da UEMOA, em que a GB está integrada, foi adoptado o Processo de Bolonha para o desenvolvimento do ensino superior. A estrutura e o funcionamento das unidades orgânicas universitárias, a desenvolver nos termos destes dois diplomas legais (Lei do Ensino Superior e Estatutos da UAC), e a adopção do Processo de Bolonha vão exigir, num futuro que se prevê próximo, grandes mudanças na estrutura e organização da ENSTT, bem como da sua oferta formativa.

4.1. Órgãos e serviços da ENSTT

Direcção da Escola: assente na confiança governamental. Actualmente a direcção da ENSTT é assegurada por um(a) director(a), um(a) subdirector(a) e um pequeno grupo de “assessores”.

- A ENSTT tem como responsável máximo um(a) director(a) nomeado(a) pelo Conselho de Ministro, sob proposta do Ministro da Educação, e com estatuto equivalente a Director(a)-Geral; a actual directora, professora efectiva da Escola, licenciada em Língua Portuguesa pelo ensino superior em Portugal, foi nomeada em Maio último.

¹⁴ Não foi possível contar até hoje com uma nota escrita sobre esta matéria, prometida pelo actual Subdirector.

Não havendo nenhuma definição escrita das suas competências, parece poder dizer-se que é responsável por todas as decisões internas da Escola, mesmo que haja decisões intermédias tomadas por outros órgãos que, em última análise, ratifica, explícita ou implicitamente.

- *Subdirector(a), escolhido pelo(a) director(a).* A direcção é ainda composta por um Sub-Director(a), nomeado(a) pelo(a) director(a) e que preside ao Conselho Técnico Pedagógico; o actual subdirector, professor efectivo, bacharel pela ENSTT, é ainda o escolhido pelo anterior director.
- *Direcção alargada “informal” ou assessoria.* Nas audições feitas, houve referência à existência de uma *direcção “alargada”*, mais ou menos informal, da qual fazem parte, além da Directora e do Subdirector, alguns professores que os assessoram mais directamente; parece tratar-se mais de assessoria do que “direcção alargada informal”.
- *Opiniões sobre a constituição da direcção.* Nas audições realizadas, foi feita referência ao facto de na escolha do Subdirector e dos referidos “assessores” nem sempre ser tido em conta o grau académico dos mesmos (bacharel, por exemplo, quando há licenciados e mestres e o bacharelato nem sequer é considerado habilitação própria para o ensino superior), nem o reconhecimento de competência para o efeito por parte dos colegas docentes (nomeadamente os coordenadores de departamentos e de disciplinas) de modo a melhor congregar a participação destes. Existe ainda a opinião de que os docentes deviam ter uma palavra na designação do(a) director(a).

Direcção Pedagógica, mais dependente dos docentes. A coordenação da oferta formativa da escola cabe ao Conselho Técnico-Pedagógico (CTP) e aos coordenadores de departamentos e de disciplinas.

- *Conselho Técnico-Pedagógico.* Presidido pelo(a) Subdirector(a) dele fazem parte os(as) Chefes de Departamento (6) e os(as) Coordenadores de disciplinas (10). Este Conselho gere as questões relativas ao funcionamento dos cursos da Escola (planos de estudos, calendário escolar, avaliação dos alunos, etc.), não tendo atribuições nas questões institucionais, tais como as relativas a recursos materiais, financeiros e humanos. No seio do CTP, funciona ainda o Conselho Disciplinar.
- *Departamentos: coordenação de cada curso.* O departamento é uma unidade de recursos humanos da qual fazem parte todos os docentes das disciplinas específicas de cada um das 6 áreas científicas em que a ENSTT assegura cursos actualmente: Português, Inglês, Francês, História/Geografia, Física/Matemática e Biologia/Química; estão fora destes departamentos os docentes das disciplinas comuns a todos os cursos (Filosofia, Sociologia, Educação Cívica, Psicologia e Pedagogia). Cada departamento é dirigido pelo *Chefe de Departamento* que é eleito pelo colectivo dos docentes do mesmo, cabendo-lhe a coordenação pedagógica do respectivo curso.
- Dentro de cada departamento, conforme este abrange docentes de uma ou de duas áreas científicas, há um ou dois *Coordenadores de Disciplina*; há ainda, fora dos departamentos, um coordenador das disciplinas comuns a todos os cursos (que constituem o chamado tronco comum); pelo que, actualmente, são 10 os coordenadores de disciplina. O coordenador de cada disciplina é, por inerência, o professor do departamento que assegura a disciplina de metodologia do ensino dessa disciplina e a quem cabe também a orientação da respectiva prática pedagógica; quando há mais do que um docente destas unidades curriculares, o coordenador é eleito entre eles; o mesmo sucede no caso do coordenador das disciplinas do tronco comum.

- *Funcionamento da coordenação pedagógica.* Embora caiba às três instâncias (CTP, Chefes de Departamento e Coordenadores de Disciplinas) a responsabilidade da coordenação pedagógica da formação assegurada pela Escola, sem prejuízo da responsabilidade que, em última instância, cabe à Directora, resulta das audições feitas que não existe uma coordenação sistemática e continuada e que o que existe neste domínio é obra da direcção “alargada”. Tendo os coordenadores sido envolvidos pelo consultor, sob proposta da Directora, no processo de auto-avaliação dos cursos, houve ocasião de verificar que estes, por exemplo, nem sempre possuem os planos de estudos e os programas das disciplinas dos respectivos cursos, ignoram se programas são cumpridos, não estão ao corrente do percurso escolar dos formandos (candidatos, admitidos, inscritos, diplomados; reprovações, abandonos), não têm elementos sobre o número de aulas dadas ou presenciadas face ao número previsto (assiduidade dos professores e de alunos, períodos de greve). Esta situação de paralisação da coordenação pedagógica é atribuída a vários factores:
 - O Presidente do CTP tem grau académico inferior ao dos chefes de departamento e dos coordenadores disciplinas (só um terço do conjunto destes é bacharel);
 - A remuneração complementar para os coordenadores foi cancelada (mas teriam *(os de disciplina também?)* uma redução de um terço de horário lectivo para o efeito, *embora o horário constante da base de dados nem sempre confirme este facto*);
 - Não há espaços para trabalho dos chefes de departamento;
 - Os docentes não permanecem na Escola fora do seu horário lectivo: não há espaços para o efeito e, devido aos baixos salários, todos acumulam com outros empregos ou actividades lucrativas;
 - De facto, não se pode dizer que a Escola tenha um corpo docente próprio que se sinta responsável pela qualidade da sua oferta formativa; muitas vezes não são escolhidos pela Escola e esta é apenas um dos seus empregadores.

Serviços Administrativos e Financeiros. Abrange os vários serviços de apoio: secretaria de alunos, contabilidade, tesouraria, estatística, aquisições, limpeza, manutenção eléctrica, vigilância. Não existe um arquivo central, cada instância deve cuidar do arquivo dos assuntos que lhe dizem respeito; verificou-se, no entanto, ser difícil, senão impossível, encontrar muita da informação solicitada; e o serviço de estatística ainda é muito embrionário ao nível dos resultados, não sendo possível, por exemplo, saber qual percurso escolar dos alunos. O(a) Chefe é proposto pelo Director, mas nomeado pelo Secretário-Geral do ME; além de dirigir o pessoal dos vários serviços, é responsável directo pelas aquisições, contabilidade e tesouraria. A Chefe actual desempenha estas funções há bastantes anos.

Espaços e equipamentos da direcção, da coordenação pedagógica e dos serviços. A directora tem gabinete próprio; o subdirector, e também presidente do CTP, trabalha numa sala conhecida como do CTP, juntamente com os “assessores” da direcção; a chefe dos serviços trabalha em gabinete próprio; o pessoal de secretaria trabalha num corredor ou num espaço aberto onde são recebidos os alunos. Como equipamento, para além de cadeiras, mesas, secretárias, armários e estantes há que assinalar a existência em estado de funcionamento de um único computador e impressora, colocado na sala do CTP, não se encontrando a funcionar a única fotocopadora existente. Não existem quaisquer espaços e equipamentos para os departamentos e para seus coordenadores.

4.2. Tutela da administração central

Instituição pouco autónoma, não tutelada mas co-dirigida pela administração central. Tratando-se de uma instituição do ensino superior, podia esperar-se que o Governo fixasse as normas gerais de organização e funcionamento da ENSTT, lhe garantisse um orçamento que

obedecesse a parâmetros definidos, inspecionasse se está agindo dentro da legalidade e desenvolvesse a avaliação externa da qualidade da formação que oferece. Acontece que, na prática, não cumpre nenhuma destas funções. De facto, a Escola não é tratada como uma instituição autónoma do ensino superior, mas como se de mais um liceu se tratasse. Deste modo, a administração central têm um papel significativo na gestão directa da ENSTT, chamando a si tarefas tais como as atinentes ao recrutamento e carreira do pessoal docente e não docente, à nomeação da Chefe de Serviços Administrativos e Financeiros, à feitura da proposta orçamental, à elaboração de folhas de vencimentos, à aquisição de bens de equipamento, à aprovação de programas das disciplinas... Sendo o director nomeado pelo Governo e agindo a administração deste modo, um e outra tornam-se directamente mais responsáveis pela qualidade do funcionamento e dos resultados alcançados pela Escola. Embora talvez não seja devido a esta falta de autonomia, o facto é que não existe um Estatuto da Escola, o Orçamento de Estado para Escola abrange apenas as despesas de pessoal, sendo função do número de membros do pessoal recrutado, a Inspeção não inspeciona a actividade da escola, nem está preparada para o efeito, e a Direcção-Geral do Ensino Superior, ou outra entidade, não desenvolve a avaliação externa da qualidade da formação ministrada na Escola¹⁵.

4.3. Desenvolvimento e garantia da qualidade

A preocupação central é o funcionamento, não a qualidade. A promoção da qualidade dos meios, processos e resultados da oferta formativa da ENSTT cabe ao Governo, à administração central, aos órgãos de gestão da Escola, bem como ao pessoal docente e não docente e aos alunos; é fruto ainda das entidades de cooperação externa que colaboram com o Governo ou directamente com a Escola. Da análise realizada pode concluir-se que a preocupação dominante de todos os responsáveis está centrada em garantir o funcionamento mínimo da instituição, não existindo qualquer diligência intencional que preste atenção à análise e subsequente melhoria da relevância, da eficácia, da eficiência e da sustentabilidade da oferta formativa da Escola. Não tem existido também qualquer dispositivo permanente de avaliação externa de certificação da qualidade desta oferta por parte do Estado, o que talvez não se justifique por enquanto: de facto, por um lado, a Escola não é autónoma do governo e da administração central e, por outro lado, será de dar a prioridade à avaliação interna que vise principalmente a promoção da qualidade, realizada pelo conjunto dos responsáveis pelo funcionamento da Escola, ou seja, os que estão na Escola e os que estão na administração central (no Ministérios da Educação, das Finanças, da Função Pública...) em interacção com os representantes dos principais interessados externos na qualidade da oferta formativa, eventualmente com apoio técnico externo.

4.4. Imagem externa da Escola Normal Superior

Imagem externa pouco positiva sobre a qualidade da ENNSTT. Como se pode inferir das representações veiculadas por diferentes parceiros externos à ENSTT, não é muito positiva a imagem externa sobre a qualidade da instituição (Quadro 4.1).

¹⁵ O Director-Geral do Ensino Superior anunciou que vai criar uma direcção de serviços de avaliação. A Inspeção-Geral da Educação é, por sua vez, membro fundador do *Bureau d'Assurance-Qualité Africaine*, relativo ao Ensino Superior, constituído entre 25-27 de Novembro de 2009, no Gana

Quadro 4.1: Representações de entidades externas sobre a qualidade da ENSTT

Entidade	Representações
<i>Membros do ME</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Na ENSTT não há organização, não há conselhos a funcionar, não há quem cuide da qualidade científica e pedagógica e vê-se o resultado na qualidade dos professores que chegam às escolas. ▪ É necessário reorganizar a gestão e coordenação das actividades, garantindo uma eficiente alocação dos recursos existentes. ▪ Não tem corpo docente próprio; este precisa de ser remunerado em função do que a escola representa e é necessário garantir a sua dedicação integral. ▪ Na ENSTT dá-se pouca importância à formação pedagógica
<i>Sindicatos de Professores</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não há condições laborais que permitam o normal funcionamento das aulas (greves, fraca assiduidade...abandono para outros empregos); ▪ Os programas dos vários cursos de formação `aprendizagem não abrangem todos os tópicos dos programas do ensino secundário; ▪ Os diplomados não estão capacitados para o ensino com os materiais pedagógicos e laboratoriais a utilizar na docência nos Liceus; ▪ Os diplomados não adquirem preparação suficiente em Língua Portuguesa; ▪ A vertente de prática pedagógica dos planos de estudo assegurada nos Liceus não prepara adequadamente para o ensino experimental, prático e activo; ▪ Não é do nível de licenciatura a qualificação de todos os professores da Escola.
<i>Antigos diplomados e seus formadores em serviço em Liceus</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registam-se diferenças na qualidade de desempenho conforme a época em que os professores se diplomaram; ▪ A aprendizagem dos diplomados foi muito à base de memória e não apoiada por materiais pedagógicos e laboratoriais, de modo que não sabem utilizar material existente nos liceus; ▪ Os diplomados não estão preparados para todos os tópicos dos programas dos liceus; ▪ Os diplomados de todas as disciplinas manifestam dificuldades na compreensão escrita e na expressão escrita e oral em Língua Portuguesa; ▪ A prática pedagógica dos alunos da ENSTT, que ocorre nos liceus, não é acompanhada por professores destes nem muito acompanhada pelos professores da Escola; ▪ As greves e a falta de assiduidade dos professores da ENSTT, esta por vezes devida a acumulações, diminuem o tempo de ensino e tornam difícil cobrir todo o programa; ▪ Os formadores são, por vezes, diplomados que acabaram o curso na ENSTT, no ano anterior, ainda sem experiência nem formação mais aprofundada, nem sempre conhecem a realidade do ensino nos liceus e acontece haver alguns com dificuldade em explicar claramente a matéria
<i>Membros de associações de pais</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Há formadores apenas com o nível de bacharel; são bacharéis a formar bacharéis, apoiados nos fascículos que receberam durante o curso, o que não garante nível superior às formações;

	<ul style="list-style-type: none"> • Não há condições salariais, nem disponibilidade de equipamento e de materiais pedagógicos de modo a atrair bons formadores, tornar possível o seu bom desempenho e evitar as greves e o absentismo; • A formação nem sempre garante que os futuros docentes saibam o que transmitir e como transmitir, pelo que a certificação profissional definitiva só devia ser atribuída após demonstração de competência em contexto escolar; • Não proporciona actualização ao longo da carreira docente dos seus diplomados.
--	--

Pontos críticos da estrutura, organização e funcionamento da ENSTT

- Ausência de definição normativa escrita (Diploma de criação, Estatutos, Regulamento Interno...) explicitando a missão e o estatuto da ENSTT e as responsabilidades e o funcionamento dos vários órgãos e serviços;
- Dependência da administração central semelhante à de um estabelecimento do ensino secundário, sem a autonomia e a correspondente tutela, próprias de uma instituição do ensino superior;
- Inexistência de plano estratégico de desenvolvimento da qualidade da oferta formativa, de planos anuais de actividades e de relatórios anuais de execução;
- Paralisação quase total dos órgãos de coordenação pedagógica: CTP, Chefia de Departamentos e Coordenação de Disciplinas.
- Sistema de informação e de arquivo pouco organizado, segmentado, de acesso difícil ou inexistente, nomeadamente sobre os recursos humanos e materiais, incluindo os financeiros, sobre a oferta formativa (programas de disciplinas e normas de avaliação), sobre o funcionamento da docência (distribuição de serviço docente, dias previstos e dias efectivos de aulas, dados sobre assiduidade de professores e de alunos) e sobre o percurso escolar dos seus alunos (candidatos, admitidos, aprovados, reprovados, desistentes, diplomados... por ano lectivo, por ano do plano de estudos, por especialidade).
- Falta de espaços e equipamentos mínimos para o funcionamento dos órgãos e serviços.

Recomendações

- Tendo em conta a sua prevista integração na Universidade, o Regulamento Interno da ENSTT, em fase de elaboração, deve desde já aproximar esta da organização prevista, na Lei do Ensino Superior e nos Estatutos da UAC, para as unidades orgânicas do ensino superior, promovendo assim uma transição progressiva para o novo enquadramento institucional. Este novo Regulamento deverá poder entrar em vigor no início do próximo ano lectivo, podendo ser relevante o contributo de consultoria externa para a sua elaboração, no quadro da UEMOA, por exemplo;
- Dada a relevância da coordenação pedagógica para a melhoria da qualidade

da oferta formativa, é necessário criar com urgência as condições organizacionais para que funcione normalmente e proporcionar capacitação aos Chefes de Departamento e aos Coordenadores de Disciplina para melhorar o seu desempenho, tendo no horizonte a inserção da oferta de formação no Processo de Bolonha, o que pode ser feito no quadro de um seminário a realizar antes do início do próximo lectivo, com “follow-up” no final do mesmo;

- Uma vez assegurado o mínimo equipamento informático necessário para o efeito, será de promover, com apoio técnico apropriado, a organização do sistema de informação e arquivo, como instrumentos de gestão e de prestação de contas da actividade da Escola.

5. Recursos Humanos da Escola Normal Superior

5.1. Pessoal Docente

5.1.1. Quadro de pessoal, processo de recrutamento e vínculo laboral

Ausência de quadro de pessoal docente. A ENSTT não tem quadro docente próprio, uma vez que seus docentes fazem parte do quadro único do ME; não se pode por isso dizer que lhe cabe a gestão do seu pessoal docente. No entanto, o facto de não haver um quadro próprio de docentes permite uma maior flexibilidade na decisão de, quando considerado conveniente, fazer cessar a sua afectação à Escola, mesmo tratando-se de pessoal já efectivo ou em vias de nele ingressar: ao ME a responsabilidade de lhes encontrar nova colocação.

Processo de recrutamento de docentes: diferente conforme o vínculo laboral. Como acontece no ensino básico e secundário, e em toda a administração pública da GB, os docentes da ENSTT, no que ao vínculo laboral diz respeito, podem estar na situação de *efectivos* (fazem parte do quadro do ME e têm contratos de duração indeterminada), de *novo ingresso* (estão numa fase transitória, no início de actividade, antes de passarem a efectivos, o que, por vezes, demora vários anos) ou de *contratados* (têm um contrato de duração limitada, em geral anual, que pode ser renovado). Para o recrutamento de docentes, exceptuando o caso dos contratados, a ENSTT comunica à Secretaria-Geral do ME as suas necessidades e pode propor candidatos; é este departamento do ME que coloca docentes na Escola, o que, por vezes, faz sem qualquer indicação de necessidades por parte desta¹⁶; é também por este departamento que corre todo o processo administrativo de admissão dos docentes. Os docentes contratados, por sua vez, são recrutados directamente pela ENSTT: o departamento respectivo propõe e submete a parecer do CTP; o Director aprova a contratação **mas todo o processo administrativo de admissão é gerido pelo ME (verificar)**. Em 2008-09, 44% dos docentes eram efectivos, 25% estavam na situação de novo ingresso e 31% eram contratados; os efectivos predominam nos 3 bacharelatos de Línguas e os contratados, nos 3 bacharelatos de Ciências, não havendo efectivos nas disciplinas do tronco comum a todos os seis cursos (Quadro 5.1).

Qualificação de ingresso: oferta de qualificação a nível de licenciatura inexistente na GB. Apesar de a licenciatura ser considerada a habilitação mínima para ingressar na docência no ensino superior, também têm sido admitidos bacharéis, essencialmente diplomados pela própria ENSTT. De facto, a oferta de qualificação a nível de licenciatura é recente na GB e, mesmo assim, é quase inexistente nas disciplinas procuradas pela ENSTT, uma vez que não existem cursos superiores de Letras e de Ciências¹⁷; resta a obtenção de qualificação no estrangeiro, antes de início de docência na ENSTT, ou já durante esta. Mesmo assim, em 2008-2009, só um terço dos docentes não possui qualificação superior à de bacharel, havendo mesmo cerca de um em cada seis com grau superior ao de licenciado; cerca de três quartos dos bacharéis concentram-se nos 3 cursos de Línguas, enquanto que os mestres leccionam nos 3 de Ciências (Quadro 5.1)

Género: apenas uma professora em cada seis docentes. Verifica-se uma grande assimetria de género no recrutamento dos docentes: apenas uma professora em cada seis (Quadro 5.1).

¹⁶ O que até a Direcção do SAB faria por vezes; para a nova directora, qualquer colocação feita assim para se tornar efectiva daqui para a frente terá que ser aceite pelos órgãos da Escola, departamento e CTP, tendo em conta as necessidades desta e adequação do currículo do docente em questão.

¹⁷ Exceptua-se a Licenciatura de Língua Portuguesa oferecida na própria ENSTT.

Quadro 5.1: Professores dos cursos de bacharelato da ENS, por área de docência, género, qualificação académica e natureza do vínculo contratual (2008-2009) (Quadro elaborado em anterior estudo para o WB, esperando vir a ter a base de dados relativa a 2009-2010; não inclui licenciatura em LP)

Área Docência	Género		Qualificação				Vínculo		
	Total	F	Bach	Lic	Mest	Dout	Efecti	Nov	Contr
Português*	12	1	4	7	1	-	6	3	3
Líng Africana	1	-	-	1	-	-	-	1	-
Latim	1		1				1		
Francês	7	-	5	1	1	-	5	-	2
Inglês	9	2	8	1	-	-	6	3	
LINGUAS 40%	30	3	18	10	2	-	18	7	5
Física	2	-	-	-	2	-			2
Matemática	7	-	1	4	2	-	3	1	3
Biologia	6	3	1	5	-	-	2	1	3
Química	4	1	-	-	3	1	3	-	1
CIÊNCIAS 25%	19	4	2	9	7	1	8	2	9
Historia	7	1	-	5	2	-	3	2	2
Geografia	4	-	3	1	-	-	2	1	1
Filosofia	4	-	-	4	-	-	-	2	2
Educação Cívica	2			2		-		2	
Sociologia	2	-	-	2		-	-	1	1
CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS 25%	19	1	3	14	2	-	5	8	6
Psicologia	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Pedagogia e Adm. Escolar	3**	2	1	1	-	-	-	1	2
PSICO- PEDAGOGIA 5%	4	2	2	1	-	-	-	1	3
Sem área de qualificação 4%	3	2	?	1?	?	?	2	1	-
Total	75	12	25	35	11	1	33	19	23
%	84%	16%	35%	49%	15%	1%	44%	25%	31

* Não inclui os docentes da Licenciatura em Língua Portuguesa.

** Qualificação de uma professora de Pedagogia não identificada

Fonte: Elaborado a partir de lista nominal disponibilizada pelo anterior Director da ENS, em Janeiro de 2009

5.1.2. Carreira e salários

Diferenças de habilitação académica relacionadas com diferenças de vencimentos, mas não com diversidade de funções. As diferentes categorias na carreira docente estão relacionadas com o nível da habilitação académica possuída pelos docentes; a esta diferenciação, no entanto, não corresponde uma qualquer diferenciação de funções, em termos de autonomia e de responsabilidade. E assim, qualquer função de direcção ou de coordenação pode ser desempenhado por qualquer docente, independentemente do seu nível de qualificação. O nível de qualificação apenas está relacionado com níveis diferentes de vencimento. Os docentes efectivos e em situação de novo ingresso auferem um salário mensal fixo; os contratados ganham em função do número de horas lectivas. O montante do vencimento mensal e da hora depende da habilitação académica (Quadro 5.2).

Quadro 5.2: Montante inicial de vencimento mensal ou de hora lectiva, por habilitação académica e tipo de vínculo, em 2009-10,

	Efectivos	Novos Ingressos	Contratados
Letra e FCFA líquido			
D 110 400 (Licenciado)		9	
E 93 600 (Licenciado)		8	
F 79 200 (Bacharel)		4	
FCFA hora líquido			
1 000 (Bacharel)			9
1 250 (Licenciado)			9
1 500 (Mestre ou Doutor)			7
<i>Total</i>		21	25

Preciso distinguir letra D de E e quantos efectivos por letra

Fonte: Elaborado a partir de listas nominais dos pagamentos de Janeiro de 2009 disponibilizadas pelos serviços administrativos e financeiros da ENSTT, no que aos novos ingressos e contratados respeita

Remunerações complementares. O(a) Director(a), além do salário que lhe cabe, auferir uma gratificação mensal de cerca de 100 000 FCFA; os coordenadores da prática pedagógica recebem um complemento salarial em função do número de horas dedicadas a esta tarefa, aplicando-se neste caso a tarifa dos professores contratados. Os chefes de departamento e os coordenadores de disciplina deixaram de ter direito a complemento salarial, mas gozariam de uma redução da carga lectiva para desempenho destas funções (os coordenadores também recebiam e gozam?). Até agora, as horas lectivas extraordinárias não têm dado direito a qualquer compensação salarial; a nova directora espera poder retribuir estas horas a partir das receitas próprias provenientes das propinas.

Paralisação da progressão na carreira. Na carreira docente do ensino secundário, que tem servido de orientação à dos docentes do ensino normal superior, está prevista a progressão na carreira em cada categoria; esta progressão é função de vários parâmetros (tempo de serviço, avaliação de desempenho, formação, etc.) e traduz-se numa mudança de letra a que apenas corresponde um aumento de vencimento; isto é, trata-se de uma carreira horizontal para cada uma das várias categorias, sendo certo que estas também não constituem uma carreira vertical, como ficou dito. Acontece que a progressão na carreira se encontra suspensa há vários anos, em todos os níveis de ensino; acontece ainda que não se tem efectivado o reposicionamento na carreira daqueles que entretanto obtiveram uma qualificação de nível superior àquela com que a ela acederam.

Processamento de vencimento: atrasos prolongados na origem de greves. Como acontece nos outros níveis de ensino e na administração pública, também na ENSTT se registam periodicamente atrasos prolongados na liquidação de vencimentos ou demoras exageradas no iniciar o pagamento dos contratados ou dos que estão em situação de novo ingresso. Tais atrasos e demoras estão na origem de greves frequentes.

5.1.3. Serviço docente

Leccionação e participação na coordenação. Os docentes são contratados para leccionar e participar na articulação da sua leccionação com a dos colegas, com vista à prossecução dos objectivos dos cursos; não está previsto que realizem actividades de investigação.

- Em termos de leccionação, a carga lectiva semanal dos professores efectivos e em situação de novo ingresso é de 12 tempos, tendo cada um destes a duração média de 50 minutos¹⁸; há docentes com carga lectiva semanal mais elevada, que, no entanto, não têm recebido horas extraordinárias; a esta carga lectiva, normal ou extraordinária, há

¹⁸ Os alunos referem que duram 45 (ou menos, quando professores se atrasam) e consideram necessário aumentá-los para 60 minutos.

que acrescentar o tempo necessário para a preparação de aulas e para a elaboração e correcção de testes de avaliação. A carga horária lectiva dos docentes contratados é aquela para que foram contratados: em Janeiro de 2009, de acordo com o respectivo mapa de salário mensal, o leque de variação de tempos mensais oscilava entre 14 e 128.

- As funções de articulação desenvolvem-se no âmbito da área disciplinar e do curso em que cada um lecciona, concretizando-se pela participação nas reuniões convocadas pelos coordenadores de área disciplinar e pelos chefes de departamento. Aos docentes que são designados coordenadores ou chefes cabem ainda as tarefas de coordenações inerentes a estas funções, usufruindo para o efeito de uma redução de 4 tempos na carga lectiva semanal.

Absentismo elevado, acumulação universal e coordenação inoperacional. Embora não haja dados sistematizados sobre o absentismo dos docentes, o que seria fácil a partir dos livros de ponto, este parece ser elevado, de acordo com os testemunhos recolhidos, inclusive junto da associação de estudantes. A nova directora diz ter iniciado o registo de assiduidade; o absentismo continuará a não produzir descontos no salário mas passará a contar para a decisão de renovação ou de cessação da afectação à Escola ou do contrato; o absentismo estaria a diminuir, no dizer da directora. O absentismo é atribuído aos baixos salários e ao atraso no seu pagamento que forçam a procurar rendimentos complementares noutros empregos ou actividades, o que aconteceria com quase todos, senão todos os docentes. As reuniões de coordenação de curso e de disciplina, bem como do CTP, também se realizam apenas esporadicamente; para além dos motivos invocados para o absentismo, os chefes e os coordenadores invocam ainda outros neste caso, como foi referido no capítulo sobre a organização da Escola.

Avaliação do desempenho. É tarefa do chefe de departamento e, depois, do CTP; só se realizaria, no dizer da directora, quando há problemas e no momento de decisão de renovação de contrato.

Rotatividade de docentes. Embora não haja dados sistematizados sobre cessação de funções na ENSTT, pelos mais variados motivos, a representação da directora é que em cada ano poucos a deixam; a dos alunos é a de que há grande rotatividade ([A base dados de pessoal poderá dar indicações sobre o tempo de permanência dos actuais docentes](#)). Assinale-se que, por ocasião do conflito armado de 98-99, muitos professores cooperantes oriundos de vários países, abandonaram a Escola e o país; foi referido nas audições que este facto teve consequências na diminuição da qualidade da oferta formativa.

5.1.4. Desenvolvimento profissional

Poucas oportunidades para as necessidades. As oportunidades proporcionadas aos docentes para actualização, aprofundamento ou elevação do nível da qualificação têm sido poucas; apenas recentemente foram concedidas algumas bolsas de curta duração no Brasil, Índia e Japão¹⁹. No mandato da actual directora, está a promoção da elevação dos níveis de qualificação do corpo docente (bacharéis para licenciados, estes para mestres e estes para doutores) o que vai exigir um plano e bolsas. Além desta necessidade de elevação do nível de qualificação dos docentes, foi ainda referida pela associação de alunos e por antigos alunos a necessidade de aperfeiçoamento das suas capacidades de expressão em Língua Portuguesa, bem como da sua formação pedagógica, nomeadamente nas competências de diálogo sobre o conteúdo das aulas (saber responder a perguntas), de ensino experimental e de pesquisa de material digitalizado.

¹⁹ No dizer da directora com fundos da UNESCO; no dizer do director do superior com fundos da UEMOA

5.2. Pessoal Técnico, Administrativo e Auxiliar

Funções e qualificações. Os serviços da ENSTT, para além da respectiva Chefe, contam com 3 funcionários para funções técnicas, 4 para funções administrativas (secretaria) e 11 para funções de limpeza e vigilância (Quadro 5.3). Na opinião da Chefe de Serviços, faz falta a função de responsável da secretaria da Escola. Os funcionários que desempenham as funções de chefia, técnicas e administrativas possuem todos como qualificação um curso médio ou de bacharelato, ou estão a frequentar cursos superiores na ENSTT, como é o caso de 2 (3?) contínuas; o pessoal auxiliar possui baixo nível de escolaridade ou é analfabeto.

Género, vínculo laboral e salários. Exceptuando os funcionários com funções técnicas, todos os outros são do género feminino, em contraste com o que acontece com o pessoal docente. Quase metade dos funcionários tem vínculo laboral como efectivo ou encontra-se na situação de transição para ingressar nesta categoria, o que acontece com os dois professores destacados (Quadro 5.3); todos, incluindo os contratados, cujo contrato é renovável cada ano, recebem 12 meses de salário. Os salários, cujo pagamento sofre atrasos crónicos, correspondem às qualificações possuídas no momento de admissão, sem reposicionamentos subsequentes a elevação do nível de qualificação posterior, no caso de algumas contínuas (Quadro 5.4); as serventes e os guardas que prestam apoio ao ICA recebem deste um complemento salarial.

Quadro 5.3: Pessoal de chefia, técnico, administrativo e auxiliar dos serviços da ENST, por género, vínculo laboral e vencimento

	Categoria	Género		Vínculo Laboral			Letra vencimento mensal					
		M	F	Efectivo	Contratado	Novo Ingresso	F	J	K	Q	X	Z
Pessoal dirigente												
	Chefe Serviços		+	+			+					
Pessoal técnico												
3	Professor destacado	+				+	+					
	Estatística (Professor destacado)	+				+	+					
	Electricista	+			+				+			
Pessoal administrativo												
4	Secretária		+	+				+				
	Contínua		+		+				+			
	Contínua		+		+				+			
	Bibliotecária*		+	+						+		
Pessoal auxiliar												
11	Servente		+	+							+	+
	Servente		+	+								+
	Servente		+	+								+
	Servente		+	+								+
	Servente		+		+						+	+
	Servente		+		+							+
	Servente		+		+							+
	Guarda	+			+						+	+
	Guarda	+			+						+	+
	Guarda	+			+						+	+
	Guarda	+			+							+
	Total	7	12	7	10	2	3	1	3	1	5	6

* Com funções administrativas, pois não há biblioteca.

Fonte: Elaborado a partir de base de dados de pessoal não docente disponibilizada pela ENSTT

Nota: há disparidade quanto à letra de vencimento entre as informações desta base de dados e as fornecidas oralmente pela Chefe dos Serviços; para clarificar

Quadro 5.4: Vencimento mensal correspondente aos escalões salariais do pessoal não docente

Salário mensal em FCFA (Líquido)						
	F	J	K	Q	X	Z
	72 300	40 500	35 500	20 275	19 000	17 900
	72 000	40 000	35 000			19 000

Fonte: Base de dados de pessoal fornecida pela ENSTT; montantes ligeiramente diferentes dos fornecidos pela *Chefe de Serviços Administrativos e Financeiros*; para clarificar

Horário de trabalho. Falta. O pessoal administrativo e auxiliar, ao contrário do que acontece com o pessoal docente, não acumula com outros empregos, sem prejuízo de algumas serventes ocuparem algum tempo fora das horas de serviço como vendedeiras.

Espaços e equipamentos disponíveis para desempenho de funções. A Chefe de serviços administrativos e financeiros dispõe de um gabinete; o pessoal técnico, excepto o electricista trabalha na sala do CTP; o pessoal de secretaria trabalha num corredor e num espaço aberto de recepção de alunos e professores. As carências mais graves situam-se, no entanto, na total inexistência de equipamento informático e de reprodução. Quanto ao exercício das funções de vigilância, dificilmente podem ser exercidas com qualquer eficácia enquanto não estiver instalado um sistema de identificação de alunos, docentes e pessoal não docente, enquanto o terreno circundante permanecer aberto e enquanto os guardas não tiverem capacidades e meios físicos para afugentar assaltantes minimamente equipados.

Pontos críticos no domínio do pessoal docente

- Inexistência na GB de oferta formativa de nível superior ao de bacharelato na maioria áreas disciplinares a assegurar pelos formadores da ENSTT;
- Pouca autonomia da ENSTT no recrutamento do seu pessoal docente;
- Dificuldade em assegurar igualdade de género no recrutamento de docentes;
- Carreira docente horizontal, sem funções diferenciados pelo nível de responsabilidade e de autonomia e exigindo qualificações diferentes;
- Progressão nos escalões salariais da carreira e reposicionamento nos mesmos em função de aquisição de nível superior de qualificação académica suspensos há vários anos;
- Más condições salariais (não pagamento de horas extraordinárias, salários baixos, prolongados atrasos crónicos no seu pagamento), o que, agravado pela suspensão de progressão na carreira, origina
 - greves,
 - procura de outros empregos ou actividades em acumulação,
 - presença na Escola apenas no horário lectivo, impossibilitando a participação nas reuniões de coordenação pedagógica ou dos órgãos de gestão, por

exemplo,

- emergência de uma cultura segundo a qual toda a actividade fora da sala de aula deve ser remunerada à parte,
 - absentismo,
 - fraca motivação para investir na função,
 - corpo docente menos como um grupo com sentimento de pertença à Escola e mais como um conjunto de indivíduos para os quais esta é um dos seus locais de trabalho e de investimento profissional, entre outros,
 - diminuição do poder de atrair formadores de melhor qualidade e
 - fragilização de qualquer gestão de pessoal centrada na exigência de qualidade;
- As carências de espaços, de biblioteca, de laboratórios, de equipamento informático e de reprodução, etc., identificadas no capítulo seguinte, potencializam alguns dos aspectos críticos enunciados no número anterior;
 - Poucas oportunidades oferecidas aos docentes para aquisição de qualificações académicas de nível superior às que já possuem, para superação de fragilidades de formação (por exemplo, no domínio da LP, da metodologia de ensino, nomeadamente do ensino experimental ou com participação dos alunos, da pesquisa digital...) ou para actualização desta.

Pontos críticos no domínio do pessoal técnico, administrativo e auxiliar

- Os pontos críticos relativamente a este pessoal são os mesmos do pessoal docente no que respeita à suspensão de progressão na carreira, aos baixos salários e atrasos no respectivo pagamento, à insuficiência de espaços e à carência total de equipamento de trabalho;
- Não será possível garantir uma vigilância eficaz enquanto não estiver instalado um sistema de identificação de alunos, docentes e pessoal não docente, enquanto o terreno circundante permanecer aberto e enquanto os guardas não tiverem capacidades e meios físicos para afugentar assaltantes minimamente equipados.

Recomendações

- Elaborar um plano de elevação do nível académico do pessoal docente, tarefa que a Directora tem entre mãos, e assegurar financiamento para a sua implementação. Nesse plano, seria aconselhável dar prioridade
 - aos docentes que apenas possuem o grau de bacharel e nas áreas onde são em maior número (Línguas):
 - ao desenvolvimento de cursos no seio do ensino superior da GB, inclusive na própria ENSTT (como acontece já com a LP), com apoio de instituições estrangeiras do ensino superior; deste modo se capacitam as instituições guineenses, se evita a ausência prolongada dos professores (sem prejuízos de curtas estadias nas instituições estrangeiras cooperantes) e se diminui o risco de não regresso ao país, após conclusão do curso;
- Realizar o levantamento das necessidades de formação contínua de curta duração dos docentes, devidas a fragilidades na sua qualificação (por exemplo, nas capacidades de expressão em Língua Portuguesa e na metodologias de ensino, nomeadamente nas competências de diálogo sobre o conteúdo das aulas - saber responder a perguntas -, de ensino experimental e de pesquisa de material digitalizado) ou a imperativos de actualização desta, e proporcionar oportunidades para concretização da mesma, com o apoio da cooperação externa

- Definir com urgência a carreira docente do ensino superior e nela enquadrar o pessoal docente da ENSTT; é desejável que esta carreira contemple:
 - autonomia de recrutamento por parte dos órgãos próprios da Escola;
 - níveis diferenciados em termos de qualificações exigidas e de responsabilidade e autonomia no exercício de funções;
 - uma definição de funções docentes que, no domínio pedagógico, não as limite às aulas e às provas de avaliação e que, além disso, promovam o início de uma cultura de investigação no domínio do ensino e da aprendizagem;
 - uma escala salarial que atraia os mais qualificados, torne desnecessários as múltiplas acumulações e possibilite uma gestão de pessoal centrada na exigência de qualidade de desempenho;
- É necessário disponibilizar espaços e equipamentos indispensáveis para o adequado desempenho de funções docentes, conforme explicitado no capítulo seguinte;
- Relativamente ao pessoal não docente seria relevante:
 - Na altura do recrutamento de pessoal auxiliar para substituir o actual, quando atingir o limite de idade, ter em conta o nível de escolaridade dos recrutados e a adequação das suas capacidades às funções que vão desempenhar;
 - Disponibilizar o equipamento informático e de reprodução indispensável para o exercício das funções dirigentes, técnicas e administrativas e proporcionar ao mesmo tempo formação técnica para um desempenho mais adequado, eficaz e eficiente das mesmas;
 - Garantir condições salariais quanto ao seu montante, à regularidade de pagamento, bem como à progressão e ao reposicionamento nos respectivos escalões, que facilitem a exigência de desempenho de qualidade.

6. Recursos Materiais

6.1 Instalações, Equipamento e Material Pedagógico

*Instalações*²⁰ *partilhadas com Escola Normal 17 de Fevereiro e insuficientes.* Durante o conflito militar de 98-99, muito do equipamento da ENSTT, nomeadamente laboratórios e biblioteca, foi destruído ou pilhado; além disso, no final do conflito, a ENSTT passou a acolher nas suas instalações a Escola Normal 17 de Fevereiro²¹ e a dispor assim de menos salas de aula. Actualmente, a ENSTT tem 12 salas de aula, mas utiliza algumas salas da EN17F, em certos períodos do dia: 2 de tarde e 4 à noite²². Tem ainda espaços próprios para os órgãos de direcção (directora e Conselho Técnico Pedagógico), serviços administrativos, associação de estudantes e cantina; não há espaços para professores, nem sequer um por departamento. As condições de higiene das poucas casas de banho não são as minimamente adequadas.

Fornecimento de água e energia eléctrica. Existe fornecimento de água canalizada na ENSTT, potável segundo foi dito. O fornecimento de electricidade era assegurado, até há pouco tempo, pelo gerador do Centro de Língua Portuguesa e pelo do vizinho Liceu Samora Machel; muito recentemente, a ENSTT adquiriu um gerador próprio com as receitas das propinas; na altura da missão, não havia acesso à corrente nas tomadas das salas de aula e eram frequentes as interrupções prolongadas de fornecimento de energia eléctrica.

Equipamento em estado razoável, mas em quantidade deficitária. O equipamento tipo de cada sala é constituído por cadeiras, carteiras, secretária, quadro, armário e cesto de lixo; se em todas há carteiras, cadeiras e quadro, nem todas têm armário, cesto do lixo ou porta com fechadura e muito poucas têm secretária; há ventoinhas em algumas. Além disso, a ENSTT não tem fotocopiadora, nem impressora, nem equipamento informático, nem acesso à internet; apenas dispõe de um computador. Apesar da grande maioria do equipamento existente se encontrar em estado razoável, as carências neste domínio são acentuadas.

Material pedagógico inexistente. A ENSTT não foi dotada, desde o final do conflito militar, onde tudo perdeu, com biblioteca ou centro de recursos, nem com laboratórios para as diversas áreas científicas. A directora da ENSTT informou que o ME dotou recentemente a Escola com um computador e uma impressora e que o Director do Ensino Superior teria mandado comprar um Laboratório de Física e Matemática.

²⁰ Situadas em Bissau, na Rua Herman Gmeiner, Bairro da Missira (Nhala), ao largo da Granja Pessube.

²¹ Ainda que este acolhimento derive do facto da Escola Normal ter ficado sem instalações no seguimento da guerra, também é certo que no início desta década existiu projecto, com começo de implementação, de a formação de professores para o ensino básico ser assegurada pela ENSTT, tendo sido mesmo criado para o efeito o curso de Educação Básica e prevendo-se a cessação de inscrições na Escola Normal. Está nas prioridades do actual Ministro da Educação que uma única instituição de nível superior ministre todos os cursos de formação de professores.

²² Na audição com alunos, foi feita referência à superlotação das salas de aulas; o consultor não teve ocasião de presenciar este fenómeno nas várias vezes que esteve na Escola.

Segurança de bens não garantida. Não foi referido qualquer problema de segurança de pessoas. Já quanto a bens, foi reportado o desaparecimento frequente de portas e cadeiras, por exemplo; as baterias do gerador, adquirido recentemente, já desapareceram uma vez. Não há verificação do acesso de pessoas, durante os três períodos diários de funcionamento da Escola, tendo sido reportada, no entanto, a intenção de instalar um dispositivo de identificação de alunos e de pessoal; o recinto não é vedado e os guardas diurnos (2) e nocturnos (2) existentes não constituem dissuasão suficiente para obviar ao desaparecimento de bens.

Limpeza de espaços circundantes. Se a limpeza das salas de aulas parece minimamente garantida, já a dos espaços circundantes das várias alas do edifício está a precisar de uma atenção especial.

O Centro de Língua Portuguesa: um oásis. No contexto acabado de referir, o Centro de Língua Portuguesa, gerido pelo Instituto Camões, no quadro da cooperação bilateral com Portugal, constitui um oásis. Co-responsável da Licenciatura de Língua Portuguesa, no seu centro de recursos com sala de leitura e consulta, aberto a todos os alunos da ENSTT, há centenas de livros, sobretudo no domínio da língua, literatura e cultura portuguesa, fotocopiadoras, computadores, alguns com acesso à internet, e impressora; o Centro dispõe de gerador próprio de electricidade, que garante melhores condições de iluminação e durante mais tempo.

Cooperação para aquisição de equipamento e de material pedagógico. A direcção da ENSTT estava a preparar um dossier para solicitar à UNESCO, por intermédio da respectiva Comissão Nacional, apoio para reequipamento²³.

6.2. Recursos Financeiros

Três fontes de financiamento. São três as fontes de financiamento para funcionamento da ENSTT:

- *Orçamento de Estado:* para pagamento de salários do pessoal docente e não docente; mas não tem vindo a assegurar os salários do pessoal não docente contratado
- *Receitas próprias:* com origem nas propinas pagas pelos alunos, este orçamento assegura as despesas correntes e os salários do pessoal não docente contratado, neste caso por solicitação do ME, tendo em conta os atrasos no respectivo pagamento;
- *Contributo da Cooperação Portuguesa:* no quadro do apoio prestado à Licenciatura em Língua Portuguesa.

6.2.1. Orçamento de Estado

Apenas para salários. Este orçamento assegura apenas os salários do pessoal docente e não docente; de facto, devido a atrasos, a ENSTT tem pago, pelo orçamento das receitas próprias, salários a pessoal não docente contratado. A proposta de orçamento anual é elaborado pelo departamento financeiro do ME (integrado na Secretaria-Geral), em articulação com a Direcção-

²³ A directora, em funções desde de Maio de 2009, não tinha conhecimento do “Projecto de Reabilitação das Infra-Estruturas da Escola Normal Superior Tchico Té” elaborado, em Novembro de 2008, pela anterior direcção de que fazia parte o actual subdirector, ainda em funções; este projecto incluía ainda o pedido de financiamento para requalificação de pessoal docente.

Geral do Ensino Superior; não foi possível ao departamento financeiro do ME disponibilizar o montante anual, atribuído e gasto, de OE da ENSTT.

Quadro 6.1: Despesa de pessoal docente e não docente em 2009

Vínculo laboral	Unidades	Mês de 2009	Total mensal FCFA	Total anual* (12 meses) FCFA
Efectivos (docentes e não docentes)	39	Novembro	3 109 751	37 317 013
Novos ingressos docentes	23	Janeiro	2 109 601	25 315 212
Contratados docentes	26	Janeiro	1 716 111	20 593 332
Contratados não docentes				
Total				

* No pressuposto de despesa mensal idêntica ao longo do ano

Fonte: Elaborado a partir de informações fornecidas pela Chefe de Serviços Administrativos e financeiros

Processamento dos salários: atrasos frequentes. A folha nominal mensal de vencimentos do pessoal é elaborada no Ministério das Finanças para os efectivos com salário superior à letra P; a daqueles com salário inferior, pelo Ministério da Reforma. A ENSTT elabora a folha do pessoal em situação de novo ingresso, ou contratado, enviando-a ao departamento financeiro do ME que a faz seguir para o Ministério das Finanças. Quando os salários estão em pagamento, o que não se verifica com a regularidade mensal esperada, a Chefe de Serviços Administrativos e Financeiros da ENSTT vai ao Tesoureiro do ME receber o dinheiro em espécie e procede, de seguida à liquidação com cada membro do pessoal. No início de Dezembro de 2009, o pessoal efectivo já recebera o salário do mês de Novembro; o pessoal em situação de novo ingresso e contratado, apenas até Março.

6.2.2. Orçamento de receitas próprias.

Assegurado pelas propinas. Este orçamento é constituído pela receita auferida pelas propinas dos alunos pagas directamente à ENSTT, através de depósito bancário, a partir do corrente ano lectivo; o montante anual das propinas é de 18 000 FCFA por aluno; este montante, embora fixado já pelo Conselho de Ministros em 2001²⁴, só começou a ser exigido no presente ano lectivo; no ano anterior, teriam sido exigidos 12 000 CFA.

Gerido por um Conselho de Gestão. As receitas próprias são geridas por um Conselho de Gestão de que fazem parte a Directora, um Professor escolhido por esta e a Chefe de Serviços Administrativos e Financeiros; esta elabora um relatório anual de contas que entrega à Directora.

Financia despesas correntes e algumas despesas de pessoal. Com a receita das propinas a ENSTT financia as despesas correntes de funcionamento, os salários do pessoal não docente contratado e ainda algumas remunerações complementares, sobretudo aos professores que orientam a prática pedagógica. Com a nova direcção há ainda o projecto de, na medida do possível, cobrir com estas receitas as horas extraordinárias do pessoal docente efectivo e novo ingresso, que até agora não têm sido pagas.

Receitas e despesas até Novembro de 2009. Em Novembro de 2009, as receitas próprias tinham atingido o montante de 12 000 000 de FCFA e as despesas o montante de 5 000 000 CFA. **Será necessário esclarecer melhor este orçamento: corresponde a ano civil ou lectivo? Corresponde a propinas de quantos alunos. Esta receita para propinas de 12 000 corresponderia a 1000 alunos; para propinas de 18 000, a 666; foi referido que há alunos que, embora estejam a frequentar as aulas, ainda não tiveram a possibilidade de pagar as propinas deste ano.**

²⁴ Tabela aprovada pelo Conselho de Ministros (Decreto nº53/01 de 27 de Setembro)

6.2.3. Orçamento da Cooperação Portuguesa

A Cooperação Portuguesa, através do Instituto Camões, assegura todas as despesas com a Licenciatura em Língua Portuguesa; as receitas das propinas dos respectivos alunos entram no orçamento das receitas próprias da ENSTT. Os professores da Licenciatura, além do salário base que auferem do OE, recebem complementos salariais com o valor mínimo mensal de aproximadamente 100 000 FCFA com acréscimo substancial por cada três anos de serviço docente. Pelas tarefas de limpeza e de vigilância, o respectivo pessoal da ENSTT que colabora na Licenciatura também recebe um suplemento mensal, no primeiro caso equivalente a um salário mensal auferido na ENSTT e, no segundo, a meio salário.

[Ver se possível ter dados sobre despesas do Camões](#)

6.2.4. Proporção em pessoal e correntes e despesa por aluno

[Apenas depois de ter dados mais precisos sobre a despesa total](#)

Pontos críticos no domínio dos recursos materiais

- Como foi reconhecido praticamente em todas as audições realizadas, por mais competentes que sejam e mais motivados que estejam formadores e formandos, sem meios não é possível desenvolver com o mínimo de qualidade as necessárias oportunidades de ensino, de estudo e de aprendizagem conducentes à preparação exigida pela docência no ensino secundário.
- De entre as carências neste domínio é de especial gravidade a que se refere a biblioteca, laboratórios, material didáctico, equipamento informático e de reprodução e acesso à internet. Neste contexto, não é possível o ensino prático e experimental, nem a leitura e pesquisa independente ou a realização de trabalhos; só resta aos formadores falarem e escreverem no quadro, aos alunos ouvirem e tomarem notas para mais tarde reproduzirem aos futuros alunos do secundário o que lembram do que ouviram ou o que está na notas tomadas, sabe-se lá com que exactidão²⁵; mesmo quando nos liceus existe equipamento laboratorial, não sabem como realizar ensino experimental, pois não aprenderam e, porventura, nem os seus professores sabiam. Também não é possível aos próprios professores aprofundarem os seus conhecimentos, sendo certo que alguns transitaram directamente dos bancos da ENSTT onde lhes foi proporcionado este tipo de ensino e aprendizagem.

[Sobre orçamento são precisos mais dados](#)

²⁵ Lembre-se que esta carência não existe na Licenciatura em Língua Portuguesa, não sendo claro se os alunos do respectivo bacharelato aproveitam os recursos existentes. Refira-se ainda que, por vezes, os formadores disponibilizam alguns textos curtos, muitas vezes em cópias de fraca qualidade que os formandos não conseguem reproduzir na ENSTT, por falta de equipamento, ou fora da Escola, por falta de dinheiro para o efeito.

Recomendações

- Para garantir condições mínimas de qualidade de ensino e de aprendizagem, torna-se necessário elaborar (eventualmente com recurso a estudos anteriores), financiar e implementar um programa de reabilitação das infra-estruturas (instalações, equipamentos, laboratórios, biblioteca, materiais pedagógicos, condições de segurança) da ENSTT.
- No contexto deste programa mais vasto, é urgente a elaboração, financiamento e implementação de um sub-programa de emergência centrado na aquisição, (e disponibilização em condições de segurança) de livros, material de laboratório, equipamento de informática e de reprodução e de acesso à internet, para superar o mais rapidamente possível o actual ensino transmissivo e passivo, parcamente baseado em textos e sem condições para actividades práticas, para aquisição de competências de ensino experimental e para pesquisa independente.
- Na definição do número de novos alunos a admitir, será necessário ter em contas as instalações e condições de acolhimento actualmente existentes, enquanto não for alargada a capacidade de acolhimento da ENSTT²⁶, mesmo que tal medida implique a diminuição de receitas próprias em propinas.
- Dada a prevista integração da ENSTT na Universidade Amílcar Cabral, será de examinar a possibilidade de este programa ser abrangido pelo apoio da UEMOA ao desenvolvimento desta Universidade; isto sem impedimento do referido pedido de apoio à UNESCO e do recurso à cooperação bilateral, nomeadamente no domínio das Línguas, da História e da Geografia.

²⁶ Acontece que o orçamento de receitas próprias, de capital importância para o funcionamento da Escola, está totalmente dependente das propinas pagas pelos alunos; pelo que, o aumento das vagas se traduz num aumento deste orçamento.

7. Cooperação externa com a Escola Normal Superior

A ENSTT tem contado com o contributo da cooperação externa para organizar a sua oferta formativa de modo a responder à procura de qualificação docente por parte do ensino secundário. Pelo que se justifica a referência a este contributo nesta análise institucional e em continuidade com a abordagem da capacidade da Escola em termos de recursos humanos e materiais. Até agora esta cooperação tem sido essencialmente a cooperação bilateral com Portugal; outras cooperações bilaterais emergiram mais recentemente e está-se iniciando a cooperação multilateral com a UNESCO e com a UEMOA.

7.1. Cooperação Portuguesa

Instituto Camões e IPAD. A Cooperação Portuguesa com a ENSTT realiza-se através de dois organismos do Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal: o Instituto Camões (ICA) e o Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento (IPAD). Ambos cooperam com a ENSTT.

Instituto Camões. A cooperação do ICA tem-se desenvolvido através de uma Licenciatura de Língua Portuguesa e de um Centro de Recurso, estando previsto que se alargue a outras iniciativas.

- *Licenciatura de Língua Portuguesa e Centro de Recursos.* Além do Bacharelato de Português, com a duração de 3 anos, após um ano propedêutico, funciona na ENSTT uma Licenciatura de Língua Portuguesa, com a duração de 4 anos, após um ano propedêutico; o primeiro qualificaria para o ciclo geral do ensino secundário e o segundo para o ciclo complementar, sendo certo que os diplomados do bacharelato, quando colocados num liceu, também ensino no ciclo complementar. A gestão científica e pedagógica da licenciatura é feita conjuntamente pelo ICA e pela ENSTT, através sobretudo do Chefe de Departamento de Português. O ICA gere ainda um Centro de Recursos que ofereceu à ENSTT e está instalado no edifício desta; aberto a todos os estudantes e docentes, da ENSTT e da EN 17 de Fevereiro, disponibiliza centenas de espécies bibliográficas, sobretudo no domínio da língua, literatura e culta portuguesas, bem como o acesso fotocopiadora, impressora, computadores e internet. O ICA assegura as despesas com os complementos salariais aos docentes e do pessoal auxiliar (servente e guarda) da ENSTT que colabora na Licenciatura; além disso, garante o vencimento de uma Leitora, de uma funcionária e de dois tarefeiros (estudantes).
- *Criação de um Mestrado e hipótese de apoio ao Bacharelato.* Está previsto, para o segundo semestre do corrente ano lectivo, o início de um curso de Mestrado em Língua Portuguesa, no quadro de um protocolo idêntico ao que rege a Licenciatura. Está também a ser examinada a hipótese de apoio ao curso de Bacharelato.
- *Apoio à formação contínua de professores do ensino secundário.* O ICA tem em curso um programa de apoio à formação contínua de professores do ensino básico que se desenvolve de modo descentralizado em cada região. Está em estudo a hipótese de

alargar este programa de modo a abranger também professores do ensino secundário em exercício, o que pode vir a constituir um modelo de actuação da ENSTT no domínio da formação de professores em serviço.

IPAD. A cooperação do IPAD tem-se desenvolvido, no quadro do programa PASEG, através da instalação e funcionamento de uma Oficina de Língua Portuguesa e, a partir deste ano lectivo, pela integração de alunos dos últimos anos dos cursos da ENSTT nas actividades dos Grupos de Apoio Pedagógico (GAP) que, no quadro do mesmo programa, o IPAD vem desenvolvendo junto de professores do ensino secundário de Liceus de Bissau.

- *Oficina de Língua Portuguesa.* Neste espaço, os utentes podem aceder a computadores, a livros e a material didáctico diverso; além disso, é assegurada formação na utilização de computadores e são organizadas outras actividades culturais tais como, por exemplo, projecção de filmes. Embora situada nos espaços actualmente afectos à Escola Normal 17 de Fevereiro, a Oficina é acessível a alunos e professores da ENSTT; é gerida por um Professor Cooperante e conta com o apoio, em regime de voluntariado, de 8 estudantes da EN17F.
- *Grupo de Acompanhamento Pedagógico.* Cerca de uma quinzena de professores cooperantes desenvolvem, nos liceus de Bissau, actividades de formação contínua de professores de várias disciplinas do ensino secundário. O apoio a estes professores realiza-se em sessões em pequeno grupo e incluem ainda a observação das suas aulas. Está previsto que os alunos estagiários da ENSTT possam participar nestas actividades integrando-se nos grupos existentes. Dada a actual inexistência de apoio à prática pedagógica por parte dos professores dos liceus, esta inserção constitui uma oportunidade de melhoria da qualidade desta unidade curricular dos cursos da ENSTT.

7.2. Outra cooperação bilateral

Bolsas de curta duração no estrangeiro. No quadro da cooperação bilateral com outros países, vários professores da ENSTT, sobretudo de Inglês e de Matemática, tem tido a possibilidade de seguirem formações de curta duração nomeadamente no Brasil, na Índia e no Japão. ([Verificar os países e as disciplinas](#)).

7.3. UEMOA

Bolsas para requalificação do pessoal docente. Existe um programa de apoio da UEMOA ao desenvolvimento do ensino superior na GB, especialmente na Universidade Amílcar Cabral, em fase de reinstalação, que se insere na perspectiva da adopção do modelo LMD nos países desta União. Prevê-se que este apoio abranja a ENSTT, na medida em que está prevista a sua integração nesta Universidade. [Embora não tenha havido ainda acesso ao programa actualizado deste apoio](#), é referido que, para além de estudos, seminários e estágios de curta duração, este poderá vir a permitir aos docentes da ENSTT a frequência de formações mais longas que proporcionem a obtenção de uma qualificação superior à que têm actualmente (licenciatura para os bacharéis; mestrado para os licenciados; doutoramento para os mestres).

7.4. UNESCO

O presente estudo de avaliação da ENSTT, a que se seguirá uma consultoria no domínio dos programas dos cursos e dos materiais didácticos, enquadra-se no contexto da cooperação externa para desenvolvimento da qualidade da formação oferecida pela Escola.

Pontos críticos da cooperação externa

- Exceptuando a cooperação de Portugal, a ENSTT não tem usufruído de apoio continuado e sistemático da cooperação externa, o que em parte talvez se deva à prioridade que esta tem dado ao ensino básico e, mesmo neste caso quase só à formação em serviço²⁷. Tendo em conta o cada vez mais reconhecido valor estratégico do ensino secundário (mesmo para a qualidade do ensino básico), ainda que não massificado, e da prevista integração numa só Escola Normal Superior da formação de professores dos vários níveis de ensino, o recurso à cooperação externa de modo mais sistemático e organizado pode constituir um meio relevante de superação dos pontos fracos da formação assegurada pela ENSTT. Neste sentido os apoios da UNESCO e da UMEOA, agora iniciados, constituem um factor de esperança.

Recomendações

- Fazer a prospecção das entidades que poderiam cooperar na implementação de um plano de desenvolvimento da qualidade da formação assegurada pela ENSTT: que entidade, cada uma para que sectores do plano, que tipo de apoio e como se candidatar a este.
- A direcção da ENSTT, em articulação com a Direcção-Geral do Ensino Superior e a Comissão de reinstalação da Universidade Amílcar Cabral, deve colocar o recurso à cooperação externa nos eixos estratégicos da sua actuação tendo em vista a requalificação da ENSTT, ao nível institucional e pedagógico, e dando prioridade à requalificação do pessoal docente e à aquisição de meios de ensino de aprendizagem (biblioteca, laboratórios, material didáctico, bases de dados, equipamento de reprodução e de acesso à internet)
- Analisar com os Países de Língua Portuguesa as possibilidades de alargarem o âmbito da sua cooperação e com os países cuja língua oficial são as outras línguas já ensinadas na Escola, ou que venham a ser ensinadas, a disponibilidade para desenvolver uma cooperação semelhante à que já existe com Portugal.
- Estabelecer uma parceria com uma instituição de um país de Língua Portuguesa, com experiência na formação inicial de professores do ensino secundário, à semelhança do que tem acontecido nos últimos vinte anos com a Faculdade de Direito.
- Seria desejável que as entidades de cooperação ponderassem as suas prioridades no apoio à formação de professores, tomando em consideração a importância estratégica da formação assegurada, ou a assegurar, pelas instituições de formação inicial de professores, quer para os que nunca ensinaram, quer para os que já se encontram a ensinar; seria pertinente uma análise do provável impacto desta cooperação na relevância, eficácia, eficiência e sustentabilidade da capacidade formativa destas instituições, comparada com a qualidade do impacto da cooperação que até agora se tem traduzido por apoios a projectos “ad hoc” de formação em serviço.

²⁷ De facto, no caso da GB, também não se regista muito apoio da cooperação externa à formação inicial de professores do ensino básico; o enorme investimento da cooperação externa tem sido orientado para iniciativas de formação em serviço com fraco impacto na obtenção de qualificação formal para a docência.

8. Condicionantes do contexto político e social da GB

Para melhor compreender a situação actual da instituição e as dificuldades de concretização das mudanças necessárias. É imprescindível ter em conta, ainda que de modo sucinto, alguns aspectos do contexto político e social da GB que condicionam a situação actual da instituição em análise bem como as possibilidades de implementação das mudanças necessárias:

- Instabilidade político-militar crónica;
- Consequente instabilidade e frágil capacitação da administração pública;
- Assinalável dependência financeira externa do Orçamento de Estado, mesmo para as despesas de pessoal;
- Dois terços dos agregados familiares vivendo em situação de pobreza

Referências

- Banco Mundial (Junho 2008). *República da Guiné: Prestação de Serviços Sociais Básicos num Contexto de Fragilidade Estatal e de Transição Social*.
- ENSTT (Novembro, 2008). *Projecto de Reabilitação das Infra-estruturas da Escola Normal Superior Tchico Té*. Bissau: Autor
- Governo da Guiné-Bissau (2009). *Programa de Governo da VIII Legislatura*.
- Governo da GB (Maio de 2009). *Projecto de Lei do Ensino Superior e da Investigação Científica*.
- Governo da GB (Maio de 2009). *Projecto de Estatutos da Universidade Amílcar Cabral*
- Ministério da Educação (Junho 2009). *Eléments de Diagnostic du Système Educatif Bissau-guinéen (RESEN)*
- Ministério da Educação (2009). *Carta da Política Educativa*
- Ministério da Educação (Maio 2009 a). *Projecto de Lei do Ensino Superior e da Investigação Científica*
- Ministério da Educação (Maio 2009 b). *Projecto de Estatutos da Universidade Amílcar Cabral*
- Ministério da Educação (s/d a). *Proposta de Lei de Bases do Sistema Educativo*
- Saal, Hamidou Nacuzoun (2004). *Le Renforcement des Capacités dans les Institutions de Formation des Enseignants en Afrique Subsaharienne : Guinée Bissau*. Paris: UNESCO

Entidades e pessoas contactadas

Ministério da Educação	
• Artur Silva (Ministro da Educação)	
• Rui Landim (Presidente do INDE)	
• Jailson Cuino (Director do Ensino Superior)	
• Mário Nosoline (Inspector Geral da Educação)	
• M. Jassi (Presidente do GIPASE)	
• Alfredo Gomes (Coordenador do Plano sectorial e da reinstalação da UAC)	
• Armando Sami (Director de Recursos Humanos do ME)	
• Paulo Santos (INDE)	
Coordenação e Equipa Local do Projecto	
• Lucy Monteiro	
• Luísa Lopes (Direcção do Ensino Superior)	
• Carlitos Gomes (GIPASE)	
Universidades	
• Huco Monteiro (Colinas de Boé)	
Escola Normal Superior Tchico Té	

PROFESSORES	
• Silvina Silva Tavares (Directora)	
• Pascoal Cunha (Subdirector)	
• Armando Batcha (Assessor de direcção)	
• Carlitos Formoso (Chefe de Departamento: História/Geografia)	
• Mariana Camarà (Chefe de Departamento: Inglês)	
• Lássana Cassamá (Chefe de Departamento: Física/Matemática)	
• Domingos Gomes (Chefe de Departamento: Português)	
• Liberata Viegas (Chefe de Departamento: Biologia/Química)	
• Fernando Diokou (Chefe de Departamento: Francês)	
• Saído Só (Professor de Francês)	
• Peter Claver (Professor de Inglês)	
• Zeca Comba Cuti (Professor de Filosofia)	
• Sadjá Mané (Professor de Educação Cívica)	
• Alexandre Mendonça (Professor de Psicologia e Pedagogia)	
PESSOAL NÃO DOCENTE	
• Ana Paula Carvalho de Almeida Gomes	
• Eusébio Sá	
• Constância Incopte	
• Ivete Nhaga	
• Felismina Costa	
• Rosa Noraga	
• Martina Lopes	
• Satã Sisse	
• Bifa Na Duque	
• Tubana Forotchó	
• Vieira Inês	
• Cambon Quiaque	
ALUNOS da Associação de estudantes	
• Ensa Djamé	
• Agostinho Fande	
• Silvino Ialá	
CONAEGB (Confederação Nacional das Associações de Estudantis da GB)	
• Morido Cá (Presidente) ;	
• Mamadu Lamine Indjai (Vice- Presidente)	
Sindicatos de Professores da GB	
SINAPROF	
• Luís Nancassa (Presidente)	
• Ricardo Saraiva	
• Eugénia Rodrigues	

• Mussa Maló	
• Jaime Sanca	
• Belmira de Oliveira	
SINDEPROF	
▪ Laureano Pereira da Costa (Presidente)	
▪ Eusébio Ló (Vice-Presidente)	
Professores de Liceus	
<i>Unidade Escolar Jorge Ampa Cumelerbo (Bissau)</i>	
• Ernesto Mendes (Director) ;	
• Francisco Mango (Professor) ;	
• Ussumane Só (Professor) ;	
<i>Liceu Samora Machel (Bissau)/Professores de Matemática</i>	
▪ Saliu Sanha Candé	
▪ Mário Có	
▪ Ivanir Nunes Ocaia	
▪ Leg Quendam	
▪ Nordon António Alfama	
<i>Liceu Samora Machel (Bissau)/ Professores de Português</i>	
▪ Tchetena Demina	
▪ Maria Armanda	
▪ Amélia Pina Rodrigues	
▪ Duarte Nancassa	
▪ Dulce Augusto de Carvalho	
<i>Liceu Dr. Rui Barcelos Cunha e Agostinho Neto(Bissau)/Professores de Física</i>	
▪ Augusto Na Sá	
▪ Pascoal Mendes	
▪ Júlio Sambe	
▪ Eustáquio Monteiro	
▪ Daniel Carvalho Gomes	
▪ Domingos Cunté	
Direcção Nacional de Associações de Pais	
• Armando Mendonça (Coordenador)	
• Mário Gomes	
• Domingos Insali	
• Samuel Cabral	
• Ana Maria Costa Gomes	
• César Sucanhá	
▪ Quinta André Indu	
▪ Armando Bacurim	
▪ Issupo Sauane	
Cooperação Portuguesa	
Instituto Camões	
• Leonor Santos (Coordenadora do Centro de Língua Portuguesa)	
Professores do PASEG	
• Manuel Oliveira (Responsável do Projecto de Formação de Professores dos Liceus de Bissau no contexto do PASEG)	

• Maria Rosário	
• Sérgio Gaspar	
• Sofia Gaspar	
• Filipe Couto	
• Joana Cunha	
• Rosa Alice	
• Élio Santos	
• Corina Rodrigues	
• Carlos Afeitos	
• Susana Fonseca	
• Cláudia Filipa Vieira	
• Duarte Varela	
• Oswaldo Lemos Campos	
FEC	
• Simão Leitão (Coordenador)	
• Ana Avillez	
Cooperação Multilateral	
• Virgínia Monteiro (UNICEF) ²⁸	

Documentos e dados recolhidos

Sistema Educativo

- Programa de Governo da VIII Legislatura. Governo da Guiné-Bissau (2009).
- Anteprojecto de Lei de Bases do sistema Educativo (versão de 2001)
- Anteprojecto de Lei de Bases do sistema Educativo (versão de Outubro de 2009)
- RESEN. Eléments de Diagnostic du Système Educatif Bissau-Guinéen (Junho 2009)
- Carta da política do sector educativo
- Plano operacional trienal: ME 2010-2012
- Pedido ao Fundo catalítico da Iniciativa de aplicação Acelerada da Educação para Todos (IMOA): 2010-2012
- National Poverty Reduction Strategy Paper (2006).
- Consultoria Callewaert : Assistência Técnica ao “Plano Sectorial Educacao2009-2020” (2009)
- Relatório da Consultoria Callewaert-Steessen-M. BA (Janeiro 2009)

²⁸ Apenas pelo telefone

- Enquête para Grappes à Indicateurs Multiples, Guinée-Bissau 2006. Bissau : Ministère de l'Economie (2006).

Ensino Superior

- Projecto de Lei do Ensino Superior e da Investigação Científica (versão de 11 de Maio de 2009)
- Projecto de Estatutos da Universidade Amílcar Cabral (versão de 11 de Maio de 2009)
- Relatório sobre a Universidade Amílcar Cabral (s/d)

Ensino secundário

- Plano Global da Revisão Curricular do Ensino Básico e das escolas Normais (versão de Maio de 2009)
- Sistema Nacional de avaliação das Aprendizagens do Ensino Básico (Outubro 2009)
- Sistema Nacional de avaliação das Aprendizagens do Ensino Secundário (Outubro 2009)
- Base de dados sobre professores do ensino secundário da GB
- Programas de disciplinas do ensino secundário da GB

ENSTT

- Le Renforcement des Capacités dans les Institutions de Formation des Enseignants en Afrique Subsaharienne : Guinée Bissau. Saal, Hamidou Nacuzoun (2004) Paris: UNESCO
- Planos de estudos dos cursos ministrados
- Programas de disciplinas de cursos ministrados
- Escola Normal Superior Tchico Té: Relatório (28 Julho 2008)
- Inventário Geral
- Projecto de Reabilitação das Infra-estruturas da Escola Normal Superior Tchico Té. (Novembro, 2008)
- Mapa salarial de docentes contratados e novos ingressos

- Fixação de Propinas (Despacho 53/GM/01)
- Calenário escolar da ENSTT: 2009-2010
- Proposta de Regulamento do Sistema de Avaliação
- Relação nominal de professores recém-formados (bolseiros) formados nas ENSTT e ENEFD colocados no ano lectivo 2009-2010
- Relação nominal de professores de novo ingresso formados na ENSTT colocados em anos lectivos recentes
- Base de dados sobre pessoal docente e não docente (incompleta)