



ST20607

**2nd SPECIALIZED TECHNICAL
COMMITTEE MEETING ON
EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY (STC-EST)
21 to 23 October 2017
CAIRO, EGYPT**

HRST/STC-EST/Exp/7(II)

English

**ESTUDO DA UA SOBRE AS CONDIÇÕES AS CONDIÇÕES DE FORMAÇÃO, DE
TRABALHO E DE VIDA NOS ESTADOS MEMBROS**

RESUMO DO RELATÓRIO



COMISSÃO DA UNIÃO AFRICANA
Departamento dos Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia: Divisão de
Educação

P E 01 17 50 HE

TOC

ÍNDICE

PREFÁCIO

Ao educar para uma visão comum Africana, o professor assume um papel central. O conjunto de competências, condições, formação, valores e atitudes do professor, talvez mais do que tudo, determinam os resultados do processo de aprendizagem e determinam, em grande medida, o sucesso do sistema educativo e o carácter dos formados do sistema. Se quisermos formar para a visão do renascimento Africano, então esta visão deve servir de base do processo de desenvolvimento do professor e as condições e das condições em que o professor deve trabalhar.

Consequentemente, é com imensa satisfação que apresento o Estudo do UA sobre as Condições de Formação, Trabalho e de Vida do Professor nos Estados Membros.

O Estudo foi solicitado pela Cimeira de Chefes de Estado e de Governo da União Africana para aferir os principais problemas que afectam os professores em África, fornecer a base para melhorar as condições e permitir melhorar o desempenho dos sistemas dos ensino nos Estados Membros. Esta foi a recomendação da Conferência dos Ministros da Educação (COMEDAF VI) com base no parecer técnico da Conferência sobre o Desenvolvimento do Professor (PACTED IV).

O Estudo propõe modelos para valorização do professor, formação, gestão e formulação de políticas escolares e orientações para melhorar a eficácia do professor através da aprendizagem aberta, à distância, virtual e por via electrónica.

Em última análise, o resultado deste Estudo constituirá a base para propor maneiras de elevar o nível de importância do professor Africano, na implementação do Objectivo Estratégico número um (1) da Estratégia de Educação Continental de África (CESA 16-25) sobre o Aperfeiçoamento do Professor. Permitirá ao professor estar bem equipado para garantir a capacidade de África de aproveitar o dividendo demográfico através de um ensino que proporcione a capacidade humana e a disposição necessária para o alcance da África que Queremos, a Agenda 2063.

Este estudo chega na hora certa, porquanto o tema da União Africana de 2017 do ano é "Aproveitar o Dividendo Demográfico através do Investimento na Juventude". Com o conhecimento de que um dos pilares temáticos interligados do Roteiro da UA de 2017 é o ensino e o desenvolvimento de competências, não há melhor investimento do que investir nas condições formação, de trabalho e de vida do professor.

Tal como o estudo o realça, constitui nosso dever enquanto cidadãos de África assegurar com que a nossa sociedade respeita e honra o professor e a profissão de docente. Porque a educação é um direito humano e um requisito prévio para o desenvolvimento das nações, deve ser desenvolvida com urgência a fim de resolver a actual falta de professores que se observa em grande escala no ensino primário, secundário e geral, assim como no ensino técnico, em quantidade e qualidade suficiente e tendo em consideração a sua remuneração e condições de vida.

Dr. Martial De-Paul Ikounga

Comissário para os Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia

AGRADECIMENTOS

O Estudo do UA sobre as Condições de Formação, de Trabalho e de Vida do Professor nos Estados Membros foi elaborado pelo Departamento dos Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia (RHCT) da Comissão da União Africana (CUA) e cordialmente financiado pela Iniciativa da *Open Society* para a África Austral (OSISA). A equipa central foi liderada pela Dra. Beatrice Njenga (Chefe da Divisão de Educação da CUA no RHCT), pela Sra. Hildah Nyokabi Muhi (colaboradora do programa da CUA e bolsista do programa Clinton-Fulbright, da Divisão de Educação da CUA no RHCT), Dr. Marguerite Miheso-O'Connor (consultora chefe) e Dr. Hillary Shitambasi (Consultor).

O Estudo sobre o Professor foi elaborado com o apoio do Dr. Mahama Ouerogo (Director Interino do RHCT), sob a supervisão do Dr. Martial De-Paul Ikounga para os RHCT.

A elaboração do Estudo sobre o Professor implicou um processo de consulta extensivo a vários peritos, profissionais e intervenientes em África. O Estudo foi efectuado por uma equipa de peritos Africanos altamente qualificados entre Maio e Outubro de 2016. O primeiro projecto do Estudo sobre o Professor foi apresentado e discutido durante um workshop de validação realizado na Comissão da União Africana em Adis Abeba, Etiópia, de 8 a 9 de Dezembro de 2016.

As Comunidades Económicas Regionais (CER), Ministérios da Educação, Organizações Pan-Africanas e intervenientes no domínio do desenvolvimento do professor também apresentaram contributos e comentários valiosos para a elaboração do Estudo sobre o Professor nos vários Estados. São as seguintes: Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), Autoridade Intergovernamental para o Desenvolvimento (IGAD), Ministério do Ensino Superior e Investigação (Senegal), Ministério da Educação (Quénia), Ministério do Ensino Terciário (Botswana), Ministério do Ensino Secundário (Camarões) Ministério da Educação (Etiópia), Região 6 da Unidade Africana Canadá (AU6RC), Federação Africana de Autoridades Reguladoras do Ensino (AFTRA), Fórum para Mulheres Africanas Educadoras Africanas (FAWE), Observatoire Panafricain pour l'Ecole et les Métiers (OPEM), Especial Escola para Cegos (Quénia), Associação de Professores da Etiópia, Escola Secundária de Mabande (África do Sul), Projecto da Escola Internacional de Lebu (Etiópia) Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e Cultura (UNESCO), Instituto Internacional de Capacitação em África da UNESCO (IICBA), Associação para o Desenvolvimento do Ensino em África (ADEA), Projecto do Fortalecimento da Matemática e da Ciência (SMASE) em África, Iniciativa Global das Escolas Virtuais e Comunidades (GESCI), Centro de Matemática, Ciência e Tecnologia (CEMASTE), Instituto Pan-Africano de Educação para o Desenvolvimento (IPED), International Education (EI) e Universidade de Lomé.

RESUMO EXECUTIVO

1. INTRODUÇÃO

O objectivo deste relatório é apresentar as constatações de um estudo sobre as condições de formação, de trabalho e de vida do professor em África. Trata-se de um estudo da União Africana (UA), que foi solicitado pelos Chefes de Estado e Governo da União Africana, para ser realizado em todos os 54 Estados Membros. Foi financiado cordialmente pela Iniciativa da *Open Society* para a África Austral (OSISA). O estudo implicou o desenvolvimento de ferramentas pertinentes para a recolha de dados a nível nacional e regional nos países participantes. Esta decisão estava em conformidade com os da Estratégia Continental do Ensino para África (CESA16-25). O objectivo do estudo foi efectuar um levantamento das condições de formação, de trabalho e de vida dos professores em toda a África, utilizando o Estado Membro como unidade de estudo. Este estudo recolheu dados nacionais agregados dos Ministérios da Educação, instituições de apoio aos professores e dos parceiros nas investigações no domínio do desenvolvimento do professor.

Os resultados do estudo são criados a partir de dados recolhidos dos questionários e entrevistas validadas pela CUA. As ferramentas foram administradas utilizando várias técnicas que foram contactos via internet, telefone, *skype* e presenciais. Os dados secundários foram obtidos a partir de estudos das bases de dados de pesquisa educacional (especialmente da UNESCO-IICBA) e dos estudos do Banco Mundial), da internet, dos recursos comuns orientados para professores e uma variedade de materiais, incluindo políticas produzidas por ministérios de educação, associações internacionais, educação jurisdições e em estudos dos países e matérias relacionadas. As informações e conclusões contidas neste relatório constituem uma síntese de dados e práticas recolhidas de todo o continente e não reflectem necessariamente as políticas de um país específico como tal.

O estudo foi motivado pela natureza central do papel dos professores na consecução dos objectivos de desenvolvimento do continente, conforme se expressa na Estratégia Continental do Ensino para África (CESA 16-25) e na Agenda 2063. A Agenda 2063 prevê "uma África integrada, próspera e pacífica, liderada pelos seus próprios cidadãos e representando uma força dinâmica na arena global". Para alcançar essa visão, um professor bem motivado com a incumbência de proporcionar habilidades, conhecimento e orientação aos seus cidadãos para a África que queremos é um requisito primário.

Este estudo de base sobre a situação actual dos professores no continente iluminou os significativos e contínuos para a profissionalização do corpo docente. Esses esforços

visam criar o espaço apropriado para os professores do continente que reflecte o papel essencial e as responsabilidades que lhes são atribuídas na agenda de desenvolvimento do continente.

Este estudo apresenta constatações úteis replicáveis que podem ser usadas para reflexão em torno das práticas de gestão de professores e para redobrar os esforços em torno das condições de formação, de trabalho e de vida dos professores.

Foi realizada um workshop técnico para validar as constatações e conclusões do estudo. O workshop reuniu os principais intervenientes e profissionais dos Estados Membros que analisaram o trabalho de forma rigorosa, fizeram recomendações para melhorar e contribuíram para as recomendações sobre o que deveria ser feito como adiante.

2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES DO ESTUDO

O estudo determinou que a situação dos professores nos países não era um reflexo directo dos PID do país. Paradoxalmente, constou-se que alguns países nas categorias mais baixas oferecem aos seus professores melhores condições de trabalho. O acesso dos alunos a professores bem formados continua a constituir uma grande preocupação, mesmo em países que declararam ter um excedente de professores formados. O uso de professores não formados ainda é prática corrente para compensar a falta de professores no continente. No entanto, alguns países como a Nigéria, declararam 100% de professores formados em todos os estabelecimentos de ensino no país. Isto significa que o objectivo que prevê que todos os alunos tenham acesso a professores formados é alcançável. O aumento dos esforços de formação, a distribuição equitativa e estratégias efectivas para atrair e reter os melhores professores na profissão constituem a base para o alcance deste objectivo.

Verificou-se que a maioria dos Estados Membros encoraja a presença de sindicatos de professores. Os sindicatos são utilizados para negociar acordos de negociação colectiva e alguns adoptaram agendas de desenvolvimento profissional para os professores. Embora a natureza delicada do trabalho dos professores exija a outorga de um certificado de boa conduta por causa da interacção com grupos vulneráveis da população, menores de idade, nenhum dos Estados Membros fez cumprir esta exigência importante nas políticas de adesão à profissão. O estudo revelou que os professores são recrutados sob os termos de contratação dos funcionários públicos ou por um órgão regulador que tem o mandato de gerir questões de professores separadas dos regulamentos da função pública. Os requisitos de acesso à profissão de docente variam de acordo com o país. É esta diversidade de técnicas que está sintetizada neste estudo.

Este estudo examinou e avaliou as condições que constituem o quadro de desenvolvimento dos professores através de programas de formação, condições de trabalho e de vida, que inclui os termos de contratação, tanto nas disposições teóricas das políticas, como na prática real e sobre a subsistência em termos de provisões como habitação e bem-estar geral. O estudo revelou diferenças nas estratégias em cada um dos temas de discussão por país. Neste estudo destacamos as práticas que representam passos progressivos para a profissionalização da docência: Segue-se o resumo das constatações em cada vertente:

2.1 Requisitos para a entrada e a manutenção na profissão de docente.

O estudo destaca as exigências legais que se seguem que precisam de ser cumpridas para entrar e permanecer na profissão de docente por país. O estudo constatou que:

- i. Os ministérios da educação ou os seus agentes regulam as exigências para entrar e permanecer na profissão de docente em todo o continente.
- ii. À excepção de alguns países, essas exigências variavam em função do nível em que o futuro professor irá trabalhar, nível secundário, EFTP ou básico / primário nos respectivos sistemas de ensino. Na maioria dos países, as exigências académicas dos futuros professores para escolas primárias eram inferiores às exigências para o ensino nos níveis mais altos ou EFTP.
- iii. Na maioria dos países, mudanças transformadoras das exigências para entrada na profissão de docente e parece ser o foco.
- iv. O reconhecimento diferenciado dos professores por grau de ensino é comum em todos os países. Constatou-se que há um reconhecimento menor dos professores no ensino primário, cujas condições de trabalho e de vida são comparativamente inferiores às do ensino secundário.
- v. Mais de 80% do corpo docente encontra-se nos níveis primários ou elementares. O reconhecimento dos professores é, por isso, ofuscado por esse corpo docente.
- vi. Constatou-se que em escolas privadas e não formais os requisitos de acesso em todos os casos eram menos regulamentados. Estão em vigor políticas em alguns países, mas não são aplicadas.
- vii. Em alguns países, constatou-se a existência de requisitos de acesso harmonizados à profissão de docente, independentemente do grau de docente.

- viii. Os países com requisitos de acesso harmonizados parecem estar a evoluir rápido para a profissionalização do corpo docente. Os países em causa alcançaram 100% de pessoal formado nas escolas e as condições de trabalho e de vida dos professores são comparativamente melhores.
- ix. Verificou-se que o atestado de boa conduta não constituía um requisito de acesso apesar da natureza especial do trabalho do professor.

2.2 Preparação Inicial do Professor.

Verificou-se que a formação de professores basicamente era mandato dos ministérios da educação em todos os países. No entanto, o destaque em termos de conteúdo e processos difere de país para país. O estudo confirmou que todos os países reconhecem o facto de que esta educação formal e formação prática que os indivíduos devem completar para se tornarem professores afectam as habilidades e os conhecimentos que estes trazem para a sala de aula. Por outro lado, as políticas de ensino e formação prática afectam o estatuto social da profissão e a motivação e a decisão de se tornar professor em primeiro lugar. Para responder a esta secção, o presente estudo considerou as seguintes questões que estão relacionadas: quem regula os programas iniciais de formação de professores, as alternativas disponíveis para aqueles que pretendem ser professores, a selectividade dos programas de formação de professores, habilitações na área de ensino que um programa de ensino de professores confere e o que isso implica para crescimento profissional do professor e a medida em que a preparação inicial dos professores integram experiência prática. Considerou-se que a preparação inicial dos professores difere em termos de conteúdo e processo e isso constituía o grande desvio na qualidade de professores formados no continente. Um certificado de professor do ensino primário continua a ser a exigência mínima para entrar na profissão de docente do nível de ensino mais primário. O Estudo constatou que:

- i. A ênfase incide na pedagogia ao invés da disciplina a ministrar continua a ser o conteúdo central para todos os professores na sua preparação inicial para o nível primário.
- ii. Foram observadas boas práticas em que a preparação inicial dos professores foi formatada para permitir que progridam na profissão para níveis mais altos de realização. Nesses casos, os professores têm a opção de se superar através de qualificações académicas profissionais avançadas.
- iii. A iniciação dos professores não foi considerada parte integrante da formação inicial em quase todos os países participantes.

- iv. Observou-se que a observação prolongada na sala de aula constituía um componente crítico do programa de pré-serviço. Este é o estágio e espera-se de todos os potenciais professores. A variação foi observada no processo e na frequência antes da graduação.
- v. Em muitos países, verificou-se que a preparação do professor para professores do ensino secundário difere da formação dos professores do ensino primário.
- vi. Foram identificados três modelos dominantes na preparação inicial de professores para todos os níveis de ensino. Para efeitos deste estudo, que serão designados de (i) *separado*, nos casos em que a formação para os diferentes níveis é feita independentemente. (ii) *Horizontal*, nos casos em que a formação para todos os níveis é semelhante com opção para especialização e (iii) *progressivo*, onde os níveis de empenho são alcançados através de qualificações académicas adicionais após uma exposição inicial comum. Isto será discutido em maior detalhe neste relatório.

2.3 recrutamento e emprego.

O perfil e a eficácia dos que entram e permanecem na profissão de docente são afectados pelas políticas e processos existentes destinados a atrair e recrutar indivíduos para o ensino. O estudo procurou compreender estas políticas, respondendo às seguintes questões: quem contrata professores e quem os despede, quem toma a decisão sobre a distribuição de professores pelos centros de ensino, que incentivos existem para que os professores trabalhem em escolas de difícil provimento de pessoal, ensinem disciplinas essenciais, assumam funções de liderança, qual o seu estatuto profissional e se há estabilidade no emprego para os professores e quais os custos de um professor. O estudo constatou que:

- i. O recrutamento de professores é realizado pelo Ministério da Educação designado. Na maioria dos países, os termos de contratação dos professores são diferentes dos funcionários públicos. Em casos como estes, um organismo diferente tem a incumbência de gerir os assuntos dos professores. No entanto, alguns países contratam os seus professores em condições semelhantes de serviço como dos funcionários públicos.
- ii. O recrutamento para escolas privadas e instituições não-formais é feito pelos directores das escolas na maioria dos países. Embora alguns países incentivem as escolas em causa a utilizar políticas existentes para a contratação de professores no seu recrutamento, mas geralmente os governos têm pouco controlo sobre os professores nas escolas privadas. Em muitos poucos casos,

os ministérios da educação prestam apoio às escolas privadas, pagando alguns subsídios.

- iii. O recrutamento de professores nas escolas públicas depende das dotações orçamentais para educação.
- iv. Verificou-se que a dotação orçamental para o ensino nacional não é reflexo do Produto Interno Bruto do país (PIB). O estudo concluiu que mais de 70% da dotação orçamental é utilizada para pagar salários dos professores nas escolas públicas.
- v. Os custos dos professores nas escolas privadas são suportados pelos encarregados de educação. No entanto, o pagamento dos professores pelos pais que são principalmente de grupos económicos desfavorecidos não é reconhecido pelos governos em funções nos Estados Membros.

2.4 Carga de trabalho e autonomia.

Considerou-se que documentar a carga de trabalho, os deveres, autonomia e as condições gerais do ambiente de trabalho dos professores contribui para uma compreensão mais profunda do desempenho do trabalho dos professores e para motivação. Para responder a este aspecto, o estudo abordou as seguintes questões que incluem o período de tempo que os professores devem trabalhar, as tarefas que os professores devem realizar, o grau de autonomia dos professores e como as condições da escola afectam a carga de trabalho do professor. O estudo concluiu que a carga de trabalho e a autonomia dos professores eram questões controversas. A carga de trabalho foi utilizada principalmente para servir de base das transferências de professores e esta acção constituía a razão principal para a saída dos professores da profissão. A recomendação da EFA sobre o rácio professor-aluno de 1:35 não foi alcançada em muitos países. Esta referência representa a descrição da carga de trabalho em muitas frentes. Enquanto os professores funcionários públicos trabalhavam horas extras com uma carga de trabalho além do que é estipulado, os professores que não são funcionários públicos não são remunerados por terem turmas grandes e sessões de ensino adicionais. Além disso, o estudo constatou que:

- i. Além de ensinar e avaliar o progresso académico das mentes jovens, os professores devem muitas vezes dar orientação e aconselhamento a crianças com necessidades emocionais, culturais, de maturidade e físicas. Estas responsabilidades que vêm com o ensino aumentam a carga de trabalho dos professores e não são reconhecidas pelo seu empregador.

- ii. Constatou-se que as grandes salas de aula e recursos são factores críticos que afectam a carga de trabalho do professor. Verificou-se que muitos países têm um rácio professor-aluno elevado de até 80:1.
- iii. Devido a longas horas de trabalho, como resultado de turmas extensas associadas com pagamento insuficiente, o professor não formado tornou-se no plano alternativo para muitas escolas com o conhecimento dos ministérios da educação.
- iv. O currículo baseado em exames na maioria dos países levou a uma concorrência pouco saudável que acrescenta carga de trabalho extra aos professores.
- v. A falta de recursos e os objectivos da AAE em relação ao rácio professor-aluno pode ser usada para explicar as cargas de trabalho adicionais dos professores.
- vi. Verificou-se que a autonomia do professor está a ganhar destaque em alguns países onde mais professores estão envolvidos na tomada de decisões que afectam o seu trabalho. No entanto, a maioria dos países não chegou a este nível de cooperação com os professores.

2.5 Aperfeiçoamento profissional.

O aperfeiçoamento profissional (AP) e o apoio no local de trabalho aos professores são componentes essenciais das políticas de professores. O presente estudo considerou as seguintes questões no que diz respeito ao Aperfeiçoamento Profissional do Professor (APP); quem disponibiliza e financia o aperfeiçoamento profissional; que regras e políticas de aperfeiçoamento profissional se aplicam aos professores das escolas públicas e que formas de apoio estão especificamente disponíveis para professores iniciantes. A este respeito, o estudo não encontrou um percurso único, linear ou trajectória de carreira para os professores. Em vez disso, as carreiras são muitas vezes cíclicas e até mesmo recursivas. Mais especificamente, o estudo constatou que:

- i. Considerou-se inexistente o aperfeiçoamento de competências e um sentido de auto-eficácia, orientando esforços para atender às necessidades dos alunos.
- ii. Alguns países criaram recentemente um quadro de aprendizagem profissional que começa a definir normas para o aperfeiçoamento e aprendizagem profissional para professores.
- iii. A aprendizagem profissional eficaz exige tempo, recursos e estruturas de apoio e constatou-se que isto não está contemplado nas dotações orçamentais do

ministério. A maior parte do aperfeiçoamento decorre através de apoio externo (ONGs ou doadores).

- iv. Nos países onde foram desenvolvidas políticas de AP, existe uma boa articulação entre os professores em fase inicial e a política de estágio. Onde a AP não está bem consolidada, e isso ocorre na maioria dos países, os professores em fase inicial não têm apoio formal ou mesmo mecanismos de acompanhamento. Não estava disponível qualquer programa de iniciação nos Estados Membros e, em vez disso, períodos de estágio não supervisionado eram comuns para professores iniciantes.
- v. Verificou-se que o processo de aperfeiçoamento profissional é efectuado através de programas ad hoc criados pelos ministérios da educação e por outros parceiros de desenvolvimento a nível nacional. O estudo identificou o aperfeiçoamento profissional como sendo uma lacuna que precisa de ser colmatada e apoiada com urgência.

2.6 Remuneração e benefícios

A remuneração, que inclui o salário e benefícios não-monetários, foi considerada por este estudo como um determinante importante para a atractividade para a profissão de docente e presume-se que seja o factor mais provável do que qualquer outro factor susceptível de afectar a motivação do professor e desempenho. Enquanto realização importante deste estudo, as questões que se seguem orientaram o estudo: quem determina os salários dos professores, que regras salariais e não salariais existem que determinam o nível de empenho de um professor, o ónus fiscal da remuneração do professor que existe e se o absentismo do professor se reflecte no pacote de remuneração. Por outro lado, o estudo considerou as regras e benefícios de aposentação em relação à sua presença e prática. As conclusões do estudo sobre este assunto indicam que existem variações no salário do professor e benefícios e que:

- i. O salário base é semelhante em função do nível de ensino para professores do género masculino e feminino. Entretanto, os benefícios para os casais casados diferiam nos países a favor do cônjuge do género masculino. Por exemplo, em alguns países, o subsídio de renda de casa é pago ao cônjuge do género masculino e não do feminino.
- ii. Os benefícios da aposentadoria para todos os professores diferem em função do nível de ensino, de tal modo que os professores mais antigos ou do ensino secundário tinham pacotes de remuneração mais elevados comparados aos seus homólogos do ensino primário.

- iii. Não foi encontrada qualquer diferença por género nas pensões de aposentadoria e benefícios para os professores em todos os países.
- iv. A idade da aposentadoria variava de país para país, mas a maioria dos professores reformam-se aos 60 anos. A menos que os seus serviços sejam necessários, especialmente para disciplinas ou regiões difíceis de preencher com pessoal, um professor pode optar pela aposentadoria antecipada.
- v. A variação dos benefícios não reflecte a situação económica do país mas a vontade política dos governos em funções.
- vi. Alguns países têm instituído o seguro de saúde, habitação, subsídio de transporte para o serviço, vantagens de crédito e outros subsídios relacionados, tal como o subsídio de risco.

2.7 Acompanhamento e avaliação da qualidade do professor.

Em última análise, é verdade que a eficácia de um professor no trabalho, importa mais do que as suas qualificações formais. Este estudo interrogou as seguintes questões: se os professores são avaliados regularmente; quem avalia o seu desempenho; que critérios são utilizados para avaliar o desempenho; como é que as informações são recolhidas para avaliar o desempenho dos professores e para que são utilizados os resultados das avaliações do desempenho dos professores. O Estudo constatou que:

- i. A avaliação dos professores não é uma prática comum e nos países onde é realizada, é feita principalmente por inspectores escolares para os professores nas escolas públicas. Isto é feito através de visitas físicas, mas em alguns países foram introduzidos contractos de desempenho e outros países adoptaram o método de avaliação dos pares.
- ii. Ficou determinado que a avaliação dos professores é feita principalmente para efeitos disciplinares ou promoção.
- iii. São relatadas avaliações relativamente mais frequentes nas escolas privadas. No entanto, isso é feito principalmente pelos directores das escolas para efeitos de renovação de contractos.
- iv. O valor do professor é medido pelo desempenho dos alunos nos exames nacionais e os ministérios introduziram incentivos para motivação como promoção ou ofertas de valores monetários pelos pais e escolas.

- v. O estudo não encontrou uma base de dados funcional e robusta sobre a situação do professor. Por meio de uma entrevista, foi revelado num determinado país que a profissão de professor era uma profissão em envelhecimento e desaparecimento. Todos os professores estariam reformados em 10 anos uma vez que a profissão não atraia jovens professores. Este é um dado estatístico importante que não é conhecido pelo Ministério da Educação mencionado.

2.8 Representação e voz do professor.

Os sindicatos de professores ou outras organizações representam os interesses dos professores e têm poder suficiente para afectar as políticas de educação em geral e as políticas dos professores em particular. A negociação colectiva no ensino e o seu impacto na vida diária das escolas foi considerada um factor crítico na concepção e implementação das reformas que estão a ocorrer em muitos países Africanos no que a profissão de professor diz respeito. Para entender o papel desempenhado pelos sindicatos de professores e a forma como as organizações de professores podem participar no debate sobre o ensino, o estudo abordou questões relacionadas com os direitos dos trabalhadores de que os professores desfrutam, o nível em que ocorre a negociação colectiva para a profissão de docente, questões que estão sujeitas à negociação colectiva, quem é afectado pelos resultados das negociações e que poder têm as organizações de professores para ter impacto sobre as políticas do ensino em geral. As constatações demonstraram o seguinte:

- i. Os direitos dos professores incluem o acesso a condições de trabalho aceitáveis, o reconhecimento do esforço e a participação nas decisões políticas que os afectam directamente, como a mudança dos programas curriculares.
- ii. A negociação colectiva para a profissão docente é liderada pelos sindicatos de professores.
- iii. Salários e benefícios constituem o assunto central para os acordos de negociação colectiva.
- iv. Apenas os membros dos sindicatos que são professores nas escolas públicas, são afectados pelos acordos de negociação colectiva. Directores das escolas, professores em contracto e professores em escolas privadas não são afectados pelos acordos de negociação colectiva.
- v. Considerou-se que os sindicatos dos professores são muito fortes e influentes na implementação das políticas de ensino que afectam os professores.

Em alguns países, os professores tornaram-se intocáveis porquanto os sindicatos protegem-nos de decisões disciplinares ou políticas que os afectam. Os sindicatos podem determinar se um professor aceita ou não uma nomeação de transferência. Por vezes, os sindicatos dos professores têm tendência a centrar-se nos direitos dos professores em detrimento dos direitos dos alunos. Verificou-se que a maioria dos sindicatos centravam-se menos no aperfeiçoamento profissional do professor e mais na remuneração.

Este estudo defende que existem boas práticas em África que podem ser replicadas ou adaptadas ao contexto para transformar a situação dos professores, nomeadamente as condições de formação, de trabalho e vida.

O estudo recomenda uma reorientação da formação dos professores para a África com foco nos requisitos de acesso, modo de formação e disponibilidade de desenvolvimento profissional. O crescimento dos professores dentro da profissão, se for claramente articulado e baseado em padrões profissionais, apoiará a profissionalização do corpo docente. Uma vez que a maioria dos professores está no sector primário, as reformas que incidem sobre este sector são susceptíveis de transformar a força de trabalho docente. As condições de trabalho e as condições de vida são um reflexo das exigências de acesso à profissão. Com este foco, é susceptível de surgir um corpo docente bem motivado. Alguns países deram início a este processo e a repetição é possível. No entanto, manter o corpo docente livre da criminalidade a análise dos custos do professor e certificados renováveis de boa conduta. E, por último, o desenvolvimento profissional pode ser acelerado se os Estados Membros providenciarem uma infra-estrutura para uma Escola de Professores para apoiar o crescimento da carreira de docente.

3. CONCLUSÕES DO ESTUDO

As conclusões deste estudo foram organizadas de acordo com as preocupações temáticas do estudo, isto é Condições de Formação, Trabalho e de Vida e Voz do Professor. Fez-se alusão contextual a várias deduções no documento.

Geralmente, a gestão dos professores segue regras e políticas estipuladas criadas pelos ministérios da educação. No entanto, este aspecto difere em forma e conteúdo de país para país. O uso de professores não formados para compensar a escassez de professores, mesmo onde existe um excesso de professores formados levanta questões relacionadas com a distribuição de professores, o que tem continuado a afectar negativamente a condição dos professores e os esforços de profissionalização da profissão.

3.1 Conclusões globais

- i. Os professores entram para a profissão de docente com qualificações académicas comparativamente mais baixas do que outras profissões.
- ii. Os atestados de boa conduta não são considerados um requisito para entrar na profissão de docente.
- iii. Os países que desenvolveram normas ou princípios orientadores para a gestão de professores têm um corpo docente mais motivado.
- iv. No recrutamento, os professores são contratados quer pela função pública quer por uma autoridade de educação nacional designada (por exemplo, o TSC). Os modos de contratação tendem a determinar as condições ao abrigo da qual os professores trabalham.
- v. As condições de formação, de trabalho e de vida dos professores reflectem a dotação orçamental para educação. No entanto, essa dotação orçamental não está necessariamente em paridade com a dimensão do PIB do respectivo país.
- vi. Os custos dos professores consomem pelo menos 70% do orçamento da educação, apesar dos custos dos professores suportados pelos encarregados de educação nas escolas privadas.
- vii. Os sindicatos dos professores e as organizações afins estão presentes em todos os países e desempenham um papel crucial no pronunciamento dos problemas dos professores. No entanto, as questões relacionadas com as necessidades profissionais do professor não são cobertas de forma exaustiva por esses sindicatos, tal como, por exemplo, a partilha de ideias inovadoras sobre as actividades na sala de aula.
- viii. A maioria de países não dispõe de um sistema de informação de gestão para professores e outras estatísticas relacionadas com o ensino.

Conclusões Específicas

3.2 Formação

- i. A utilização de professores não formados ainda é prática corrente generalizada para compensar a falta de professores. Esta utilização de professores não formados afecta negativamente o estatuto do professor.

- ii. Os requisitos de acesso à profissão de docente determinam o tipo de modelo de formação adoptado pelos diferentes países.
- iii. Todos os países dispõem de estruturas e políticas contextualizadas que equacionam a questão da formação dos professores.
- iv. O tipo de formação ministrada aos professores tem uma relação directa com a motivação, situação e decisão de se tornar professor em primeiro lugar.
- v. As diferenças na preparação, quer em termos de conteúdo quer de processo, levaram a diferenças na qualidade dos professores formados no continente, tanto entre países como dentro dos países.
- vi. As diferenças na certificação (certificado, diploma e licenciatura) na instrução do professor determinam o acesso ao crescimento profissional.
- vii. Foram identificados três modelos dominantes na preparação inicial de professores para todos os níveis de ensino no continente. Para efeitos deste estudo, que serão designados de (i) *separado*, nos casos em que a formação para os diferentes níveis é feita independentemente, (ii) *horizontal*, nos casos em que a formação para todos os níveis é semelhante com opção para especialização e (iii) *progressivo*, onde os níveis de empenho são alcançados através de qualificações académicas adicionais após uma exposição inicial comum.

3.3 Condições de Trabalho

- i. Em todos os países, existem políticas e processos para atrair e recrutar candidatos para o ensino. Os dois modelos de termos de contratação que existem (Autoridade Nacional de Educação e Função Pública) afectam o rendimento e a motivação do professor.
- ii. A carga de trabalho, as atribuições, a autonomia e as condições gerais do ambiente de trabalho dos professores contribuem para o seu desempenho e motivação. Também estão na base da distribuição dos professores e são um catalisador para a saída dos professores da profissão.
- iii. Os programas formais de desenvolvimento profissional não estão devidamente enunciados nas políticas dos professores em todo o continente.

- iv. A realização pontual de programas de desenvolvimento profissional não apoia suficientemente o aperfeiçoamento da carreira do professor e não está bem estruturada.
- v. A remuneração dos professores inclui benefícios salariais e não salariais. O tipo de pacote oferecido aos professores é um determinante importante da atractividade para a profissão de docente, e mais do que qualquer outro factor, remuneração e os benefícios afectam a motivação e o desempenho do professor.
- vi. A remuneração e os benefícios não estão necessariamente evitados de preconceitos de género.
- vii. A variação das remunerações e dos benefícios por país não reflecte a situação económica do país mas a vontade política dos governos em funções.
- viii. Os benefícios importantes são: subsídio de saúde como seguros de saúde, renda de casa, subsídio de transporte, facilidades de crédito e subsídio de risco em função do local e da disciplina.
- ix. O objectivo do acompanhamento e avaliação dos professores não é bem percebido e, por conseguinte, não é muito praticado.
- x. A negociação colectiva no ensino pelos sindicatos dos professores tem um impacto significativo na vida diária das escolas e é um factor crítico na concepção e implementação das reformas do professorado que estão a ocorrer em muitos países Africanos.

3.4 Condições de Vida

Geralmente, as condições de vida dos professores são inferiores as dos seus homólogos noutras profissões com qualificações semelhantes:

- i. A prestação de subsídios de saúde não cobre suficientemente e de forma fiável as necessidades de saúde dos professores.
- ii. As modalidades para subsídios de habitação e de transporte não estão bem estipuladas nos termos de contratação dos professores.
- iii. O acesso às facilidades de crédito quando avalizadas pelo governo melhora as condições de vida dos professores, bem como a motivação e a retenção na profissão.

4. RECOMENDAÇÕES DO ESTUDO

4.1 Recomendações gerais

1. Preparar um protocolo continental de mobilidade de professores gerido pela União Africana com vista a criar um corpo docente sem fronteiras a nível regional e continental.
2. Os governos dos Estados Membros devem assumir a responsabilidade pelos professores em todos os centros de ensino, incluindo nas escolas privadas.
3. Revitalizar a Conferência Pan-Africana sobre Ensino e Desenvolvimento de Professores (PACTED) como instrumento de operacionalização do Grupo de Desenvolvimento do Professor.

4.2 Recomendações para a Formação de Professores

1. Instituir normas continentais profissionais para os professores que podem ser adaptadas pelos países como princípios orientadores para a gestão de professores a fim de fomentar a motivação e o profissionalismo do professor.
2. Impor um grau académico básico/diploma como requisito mínimo de acesso à profissão de professor a nível nacional.
3. Voltar a conceber a formação de professores para incluir a iniciação e orientação durante o período anterior à entrada em serviço ou em serviço a nível nacional.
4. Proceder à revisão sistemática (período de 5 anos) do programa curricular de formação de professores com base em dados resultantes do exercício de acompanhamento e avaliação a nível nacional.
5. Harmonizar os cursos preparatórios iniciais para todos os professores antes da especialização (um curso básico comum para todos os níveis de ensino) a nível nacional, regional e continental.
6. Criar escolas de formação de professores para o aperfeiçoamento profissional contínuo (como uma questão de política) para os professores em todos os Estados Membros.

7. Introduzir qualificações académicas administrativas para os professores que irão assumir a liderança nas escolas e funções de gestão a nível nacional.
8. Desenvolver roteiros específicos para cada país para a profissionalização do corpo docente.
9. Desenvolver um programa sistemático para actualizar e eliminar faseadamente a outorga de certificados de professor primário de professores a favor do diploma de pós-graduação e dos certificados de pós-graduação a nível nacional.

4.3 Recomendações para as Condições de Vida e de Trabalho

1. Melhorar as responsabilidades do observatório específico do professor a nível regional e continental.
2. Instituir órgãos reguladores de professores para supervisionar e gerir os assuntos dos professores a nível nacional.
3. Mostrar explicitamente as vias para o crescimento dos professores dentro da profissão e indicar claramente os percursos, com base em normas profissionais a nível nacional, regional e continental.
4. Conceber modalidades claras para reconhecer e recompensar os professores de acordo com suas cargas de trabalho a nível nacional.
5. Conceder benefícios monetários e não-monetários para as zonas de trabalho e disciplinas de difícil provimento a nível nacional.
6. Desenvolver estratégias para acesso à habitação pelos professores que apoiem a obtenção de casas próprias e concessão de subsídios a nível nacional.
7. Desenvolver políticas e mecanismos para que os professores tenham acesso a facilidades de crédito a nível nacional.
8. Melhorar os subsídios de saúde postos à disposição dos professores actualmente para um plano de seguro de saúde de cobertura nacional.

