

Ficha Técnica

Título: Política do Professor e Estratégia de Implementação (2023 – 2032)

Edição: Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano

© 2022 MINEDH

Avenida 24 de Julho n° 167, C.P. 34

Maputo, Moçambique

www.mined.gov.mz

Maquetização e Impressão: Sociedade do Notícias – Gráfica

Índice

PARTE I: Política do Professor	7
1. Âmbito de Aplicação	12
2. Objecto	13
2.1. Educadores de Infância	13
2.2. Professores do Subsistema da Educação Geral e da Educação de Adultos	13
2.3. Formadores da Educação Profissional	14
2.4. Formadores de Professores	14
2.5. Professores do Ensino Superior	15
3. Visão e Missão	15
5. Princípios	16
PILAR 1 Quadro Legal Institucional	18
PILAR 2 Formação de Professores	18
2.1. Princípios da Formação de Professores	18
2.2. Competências genéricas e específicas na Formação de Professores	18
2.3. Formação Inicial	20
2.4. Padrões e Qualificações Profissionais de Professores	25
2.5. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional Contínuo	25
PILAR 3 Estrutura e Trajectória de Carreiras	28
3.1. Recrutamento e selecção para ingresso na carreira	28
3.2. Reconhecimento e recompensas	29
3.3. Condições de trabalho	29
3.4. Obrigações e responsabilização	30
PILAR 4 Gestão Escolar	30
PILAR 5 Plataforma de Diálogo Social	31
PARTE II: Estratégia de Implementação	33
I. Objectivos e Acções Estratégicas	33
PILAR 1 Quadro Legal Institucional	33
PILAR 2 Formação de Professores	34
2.1. Formação Inicial	34
2.2. Padrões e Qualificações Profissionais de Professores	36
2.3. Formação e Desenvolvimento Profissional Contínuos	36
PILAR 3 Estrutura e Trajectória de Carreiras Profissionais do Professor	37
3.1. Recrutamento e Selecção para o Ingresso na Carreira	38
3.2. Reconhecimento e recompensas	38
3.3. Condições de trabalho	38
3.4. Obrigações e responsabilização	39
PILAR 4 Gestão Escolar	39
PILAR 5 Plataforma de Diálogo Social	40
II. Matriz estratégica	40
III. Órgãos de Coordenação e de Implementação	41
1. Órgãos de Coordenação: composição e responsabilidades	41
2. Órgãos de Implementação	42
IV. Fontes de financiamento da Política	44
V. Factores de risco e de sucesso	44
Estratégia de Comunicação	44
VI. Monitoria e Avaliação	45
Glossário	47
Apêndice	51

Lista de abreviaturas

BR	Boletim da República
CESA	Continental Education Strategy for Africa
CP	Conselho de Professores
DPC	Desenvolvimento Profissional Contínuo
DPE	Direcção Provincial de Educação
EI	Educadores de Infância
FASE	Fundo de Apoio ao Sector da Educação
IES	Instituições do Ensino Superior
MINEDH	Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano
NEE	Necessidades Educativas Especiais
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PA	Plano de Acção
PdA	Plano de Actividades
PEE	Plano Estratégico da Educação
PO	Plano Operacional
POEMA	Planificação, Orçamentação, Execução, Monitoria e Avaliação
PP	Política do Professor
PQG	Programa Quinquenal do Governo
QNPQP	Quadro Nacional de Padrões e Qualificações Profissionais de Professores
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
QNQP	Quadro Nacional de Qualificações Profissionais
SADC	Southern Africa Development Community
SDEJT	Serviço Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia
SNE	Sistema Nacional da Educação
SPAS	Serviços Provinciais de Assuntos Sociais
TE	Tecnologias Educativas
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNESCO ROSA	UNESCO Regional Office for Southern África
ZIP	Zona de Influência Pedagógica

Prefácio

O Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano tem como desafios o acesso equitativo à educação, a retenção e a oferta de uma educação de qualidade evidenciada pelo nível das aprendizagens dos alunos através de uma boa governação, uma gestão participativa, transparente e inovadora.

O alcance deste desiderato pressupõe a melhoria de condições primárias, nomeadamente infra-estruturas e equipamento escolar, materiais didácticos e, sobretudo, recursos humanos altamente qualificados, competentes e motivados. Neste diapasão, o professor é a chave imprescindível e incontornável para a concretização da qualidade que todos almejamos.

A atenção particular que o professor merece e deve continuar a merecer justifica o estabelecimento de uma Política do Professor que assegure o tratamento de todas as condições requeridas, nomeadamente o recrutamento, a selecção, a integração, a progressão e promoção nas carreiras profissionais, bem como o reconhecimento e recompensa, tendo como critérios principais as competências profissionais e o seu bom desempenho, processo que tem vindo a ocorrer em muitos países, consubstanciando compromissos internacionais que emanam da Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2063 da União Africana, entre outras iniciativas.

Com a Política do Professor são criados os pressupostos que dizem respeito à vida profissional, à formação ético-profissional e à actuação profissional do professor, educador de infância e do formador. Este instrumento permite que se harmonizem e se alinhem todos os instrumentos de política, legais e orientadores, respeitantes à profissão do professor.

Auguramos que a Política, se reflecta na valorização social e profissional dos professores; no seu empoderamento, motivação, comprometimento e liderança; na observância dos mais elevados valores da ética e deontologia profissionais; numa maior participação destes na vida da escola e da comunidade; na melhoria da qualidade de ensino e da Educação em geral; no incremento do papel social da escola enquanto factor de mudança.

Bem-haja o Professor!

Por Uma Educação Inclusiva, Patriótica e de Qualidade.



CARMELITA RITA NAMASHULUA

Ministra da Educação e Desenvolvimento Humano

PARTE I: Política do Professor

Introdução

A elaboração da Política do Professor (PP) enquadra-se nos esforços do Governo de Moçambique para assegurar a todos o gozo do direito ao acesso à Educação de qualidade. O professor desempenha um papel fundamental em todo o processo educativo.

A Educação é um direito fundamental cujo gozo empodera o indivíduo e as comunidades, facilitando o exercício de outros direitos humanos, incluindo o direito ao desenvolvimento, ao trabalho, à escolha, à informação, aos direitos económicos, sociais e culturais.

Não haverá uma Educação de qualidade sem professores de qualidade no país, e a Política do Professor é fundamental para melhorar a qualidade desta classe profissional. Ela estabelece as linhas orientadoras sobre os aspectos que influenciam na disponibilidade e qualidade dos professores, no seu estatuto social tais como condições de trabalho, formação, processos transparentes de selecção, recrutamento, motivação, retenção, desenvolvimento profissional e boa remuneração.

Em Moçambique, o direito à Educação é plasmado na Constituição da República. O Programa Quinquenal do Governo (PQG) 2020–2024 estabelece como prioridade, o desenvolvimento do capital humano e a justiça social. A Educação desempenha um papel fundamental na materialização dos objectivos de desenvolvimento nacional.

O Relatório do Estudo Holístico da Situação do Professor em Moçambique, de 2017 corrobora com a ideia acima, ao estabelecer a intrínseca ligação entre a realização da Educação escolar, a actividade dos professores e bem como a condição profissional daqueles.

A condição humana do professor clama por um tratamento social mais ajustado à sua relevância social e sua valorização como sujeito profissional responsável e determinante pela estimulação e dinamização da aprendizagem e, nessa condição, como o pilar do sistema educacional.

A concretização dos objectivos definidos pelo pelouro da Educação nos seus Planos Estratégicos desde 1995, pressupõe um substancial aumento do efectivo de professores qualificados, criteriosamente recrutados, geridos por uma estrutura de carreiras atractiva, condições salariais e de trabalho motivadoras.

Para que este desiderato se concretize, torna-se necessário definir uma linha coerente de orientação das questões que dizem respeito à vida, à formação ético-profissional e à actuação profissional do professor, educador de infância e formador. Trata-se de um instrumento que reúna, analise, adequa, harmonize e se alinhe a todos os instrumentos de política, legais e orientadores, que dizem respeito à profissão do professor.

Esta Política visa essencialmente a profissionalização do ofício do professor. Tem em vista também, estabelecer os princípios de reconhecimento e recompensa, baseados no desempenho.

Duas partes compõem o presente documento: (i) Política do Professor, composta por quatropilares, designadamente, o Quadro Legal Institucional, a Formação de Professores, a Estrutura e Trajectória de Carreiras, a Gestão Escolar e Plataforma de Diálogo Social e (ii) a Estratégia de Implementação, constituída pelos objectivos gerais e estratégicos dos pilares da Política, actividades e acções estratégicas prioritárias, indicadores, meios, metas e as modalidades para a concretização das acções e actividades prioritárias.

Contexto

Internacional

A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável que Moçambique é subscritor estabelece a necessidade da definição de políticas regionais e nacionais do professor. Por sua vez, o Plano de Acção da *International Task Force on Teachers for Education 2030* aborda a necessidade da formulação, reforço e implementação de políticas de professores com vista à melhoria do desempenho e progresso dos sistemas educacionais.

A nível do continente africano, a Estratégia de Educação Continental (CESA 2016–2025) que se enquadra na Agenda 2063 da União Africana, tem em vista, entre outros objectivos, revitalizar a profissão do professor para garantir qualidade e relevância do ensino a todos os níveis.

Na região austral de África, e sob a égide da UNESCO ROSA (*Regional Office of Southern Africa*) decorre um movimento regional de construção de políticas nacionais de professores do qual Moçambique é parte integrante. A participação de Moçambique neste movimento tem sido crucial para a compreensão da pertinência, preparação e elaboração da presente PP.

Nacional

A história do professorado em Moçambique data dos anos 30 do século XX e inclui a criação de escolas de habilitação de professores para *escolas de posto*, de que a Escola do Alvor é apenas um exemplo.

Após a alteração dos pressupostos ideológicos do pós-independência, seguiu-se a ruptura com o sistema de formação de professores colonial, que afectou os processos de recrutamento, da definição do estatuto do professor e sua remuneração para dar resposta à demanda por professores no quadro da massificação da Educação. Nos anos noventa do século passado, esforços para o alcance dos objectivos da Educação para Todos, no contexto dos Objectivos do Milénio, levaram à promoção de formações aceleradas de professores, para alimentar a todos os subsistemas, acompanhadas de campanhas de alfabetização e educação de adultos, formação dos primeiros agentes de puericultura e educadores de infância, assim como formação para o empoderamento da rapariga a todos os níveis.

Os pressupostos do currículo da formação de professores estão reflectidos na Lei nº 4/83, de 23 de Março, a Lei do Sistema Nacional de Educação, revista em 1992 (Lei 6/92, de 6 Maio e a Lei 18/2018, de 28 de Dezembro que reconhecem, igualmente, a necessidade de prover uma educação de qualidade, através da alocação de recursos financeiros e humanos para a eficiência e eficácia do Sistema.

Situação do Professor em Moçambique

Numa perspectiva histórica, no período que vai desde a Independência Nacional ao presente, a formação de professores atravessou três períodos: o da transição (1975–1976), o da consolidação na Formação de Professores para o SNE (1977–1991); e o da reforma do SNE e de reconstituição da rede escolar (1992 à presente data).

Foi durante o primeiro período que iniciou a formação dos primeiros profissionais da educação como factor basilar para a garantia de uma Educação de qualidade.

Os vários modelos de formação, para além de dar origem a uma classe profissional desnivelada têm dificultado a concepção de programas de formação contínua que respondam às necessidades reais dos diversos grupos de professores.

No Sistema Nacional de Educação ainda persistem problemas relacionados com o absentismo, eficácia do ensino, qualificações e padrões de liderança institucional, comportamento ético e desenvolvimento profissional dos professores. Esta situação é atribuída principalmente à sub profissionalização da profissão do professor. Neste sentido, a Política do Professor procura também ser uma resposta.

Enquadramento legal

As disposições e medidas da PP têm fundamento e estão em conformidade com vários instrumentos nacionais e internacionais.

A nível Internacional

- a) Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em especial no seu artigo 26, que se refere aos direitos dos cidadãos à Educação;
- b) Convenção contra a Discriminação em Educação, a Convenção sobre os Direitos da Criança de 1990, o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência de 2006, a Declaração de Educação para Todos (EFA) (Jomtien,1990), o Quadro de Acção de Dakar de 2000;

- c) Declaração de Incheon, de 2015, sobre a Educação até 2030, que inspira o Objectivo de Desenvolvimento Sustentável número 4, o qual estabelece a necessidade de *garantir uma educação inclusiva e equitativa de qualidade, assim como, a promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos*;
- d) a Estratégia Continental de Educação para a África 2016–2025 (CESA 16–25), a qual almeja *um sistema qualitativo de Educação e formação para o continente africano, com recursos humanos eficientes, adaptados aos valores da africanidade e, portanto, capaz de alcançar a visão e as ambições da União Africana*;
- e) a recomendação da OIT/UNESCO *relativa ao Estatuto do Professor, adoptada a 5 de Outubro de 1966 e a Recomendação da UNESCO sobre o Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior, de 1997*. Estas recomendações determinam os direitos e responsabilidades dos professores e os padrões internacionais para sua formação inicial e contínua, recrutamento, emprego, condições de ensino e aprendizagem;
- f) Protocolo da SADC sobre Educação e Formação, que se refere à equivalência dos sistemas de ensino e formação, assim como da mobilidade dos respectivos profissionais dos Estados membros.

A Nível Nacional

A elaboração da Política do Professor (PP) encontra o seu enquadramento legal em documentos oficiais nacionais como:

i. Legislativos

- a) a **Constituição da República de Moçambique**, de 2004, no n° 1 do artigo 88, que reconhece a Educação como um direito e dever de cada cidadão;
- b) a **Lei 18/2018, de 28 de Dezembro, Lei do SNE**, que institui, entre outros, o Subsistema de Educação e Formação de Professores, regula a formação de professores para os diferentes subsistemas;
- c) a Lei 27/2009, de 29 de Setembro, Lei do Ensino Superior;
- d) a Lei 23/2014, de 23 de Setembro, alterada e republicada pela Lei 6/2016, de 16 de Junho, Lei da Educação Profissional.

ii. Políticos

A **Política Nacional da Educação**, que aponta para a melhoria das condições de trabalho, a revisão das carreiras profissionais e elevação da motivação dos professores.

iii. Planos e Estratégias

- a) o **Programa Quinquenal do Governo (PQG) 2020–2024**, que tem como primeira prioridade, o *Desenvolvimento do Capital Humano e da justiça social*, que se concretiza, entre outros, através da Educação e Formação de professores;
- b) o **Plano Estratégico da Educação (PEE 2020–2029)**, que, em consonância com a Lei do SNE, preconiza como um dos programas estratégicos a Educação e Formação de Professores;
- c) o Plano Estratégico do Ensino Superior (2012–2020).

I Política do Professor

A Política do Professor é um documento base, estruturante e sistémico, do qual emanam directivas inerentes ao ofício do professor.

Representa uma mudança paradigmática no exercício da profissão docente a partir das qualificações profissionais que dizem respeito ao desempenho profissional do professor mais do que as habilitações literárias e o tempo de serviço.

Neste contexto, são valorizadas as actividades e funções de leccionação e outras inerentes, tais como, a planificação, coordenação dos processos de estimulação, ensino, formação e pesquisa.

1. Âmbito de Aplicação

A PP de Moçambique aplica-se aos Educadores de Infância do Subsistema da Educação Pré-escolar; aos professores dos Subsistemas de Educação Geral e da Educação de Adultos; aos formadores do Subsistema de Educação Profissional e da Educação e Formação de Professores; aos professores do Subsistema do Ensino Superior, assim como a todos os profissionais que actuam nas instituições de ensino e formação públicas, comunitárias, cooperativas e privadas, ainda que actuem fora do Sistema Nacional de Educação.

Além da estimulação, ensino e de formação nos subsistemas do SNE, a PP ocupa-se também, dos profissionais das carreiras de regime geral que actuam nas instituições de ensino e formação, bem como nos respectivos órgãos de gestão do SNE a todos os níveis.

Nesta Política, o termo Professor refere-se a todos os profissionais que actuam nos centros infantis, salas de aula ou oficina e outros ambientes de aprendizagem, exercendo a estimulação, ensino, formação, pesquisa e ou extensão. Também diz respeito àqueles que, no contexto da estrutura e trajetória de carreiras assumem outras funções ou cargos inerentes equiparados ao ensino, formação ou educação em geral.

2. Objecto

Os profissionais de ensino e formação, que actuam no SNE e que constituem objecto desta Política, apresentam variados perfis e diversificadas formações. O mesmo acontece com os elementos dos corpos técnico-administrativos.

Enquanto parte do objecto da presente Política, estes últimos, por serem profissionais das carreiras de regime geral e terem de actuar em instituições e órgãos de ensino e formação, carecem de uma acção de indução específica, para lhes conferir competências necessárias para o desempenho da sua missão. A seguir apresentam-se as especificidades dos profissionais de ensino e formação cobertos por esta Política.

2.1. Educadores de Infância

Os Educadores de Infância (EI) são formados nos Institutos de Formação de Professores a par dos professores do ensino primário e educação de adultos, através de cursos que se desenvolvem na base de um tronco comum e formações complementares específicas para cada uma das três vertentes.

A Lei 18/2018, de 28 de Dezembro, Lei do SNE, determina que a realização da Educação Pré-escolar ocorre em centros infantis do sector público, comunitário e privado, sob gestão do Ministério que superintende a área da criança. Por sua vez, o Diploma Ministerial nº 277/2010, de 31 de Dezembro, adequa as normas relativas à autorização para abertura e funcionamento do Ensino Pré-escolar ao actual contexto socioeconómico.

2.2. Professores do Subsistema da Educação Geral e da Educação de Adultos

A Lei do SNE considera a Educação Geral como o seu *eixo central*, que confere a formação integral, base necessária para alimentar os outros subsistemas. É composto por dois níveis, o primário e o secundário.

2.2.1. Professores do Ensino Primário e Educação de Adultos

Os professores do ensino primário e educação de adultos são formados nos Institutos de Formação de Professores, instituições tuteladas pelo Ministério que superintende a área da Educação e que também responde pelas instituições do ensino primário, secundário e educação de adultos.

O ensino primário é definido, por lei, como sendo o nível inicial da escolarização da criança na aquisição de competências (conhecimentos, habilidades, valores e atitudes) fundamentais no desenvolvimento harmonioso da sua personalidade. Por sua vez, a educação de adultos tem como foco, assegurar uma formação científica geral que dá acesso, igualmente, a outros subsistemas na formação dos jovens e adultos.

2.2.2. Professores do Ensino Secundário

Os professores do ensino secundário são formados em Instituições do Ensino Superior devidamente acreditadas para o efeito.

Este nível, aprofunda os conhecimentos, habilidades, valores e atitudes para o aluno continuar os seus estudos no ensino superior ou no ensino técnico profissional para cursar uma especialidade Técnico-Profissional, ou ainda, na formação profissional para desenvolver o seu *saber fazer*.

2.3. Formadores da Educação Profissional

De acordo com a Lei 6/2016 de 16 de Junho, a Educação Profissional é um subsistema do SNE que agrega a Formação Profissional e o Ensino Técnico-Profissional. A Educação Profissional realiza-se por formadores qualificados e habilitados com o grau académico de licenciatura, acrescido de certificado “B” para ministrar cursos de Formação Profissional e Técnico-Profissional dos níveis **3**; **4** e **5** do Quadro Nacional de Qualificações Profissionais (QNQP) e com o mínimo de nível médio, acrescido de Certificado “C” para ministrar Formação Profissional dos níveis **1** e **2** do QNQP.

O quadro de organização, estruturação e funcionamento da Educação Profissional, bem como do exercício, pelo Estado, da acção reguladora, supervisora e de garantia de qualidade da formação e serviços prestados pelas instituições a elas ligadas é estabelecido pela Lei 6/2016, de 16 de Junho, Lei da Educação Profissional.

2.4. Formadores de Professores

Ser Formador de professores é parte da estrutura e trajectória da carreira, definida no contexto da PP.

Uma indução precede a assunção da função de formador e ocorre em instituições devidamente acreditadas. A formação de professores para todos os subsistemas é regulada pelo subsistema de Educação e Formação de Professores.

2.5. Professores do Ensino Superior

Compete a este subsistema do SNE, a formação nas diferentes áreas do saber, assim como de técnicos e cientistas com elevado grau de qualificação. Assim, compete ao ministério de tutela, zelar pelo desenvolvimento de acções de pós-graduação tendentes ao aperfeiçoamento científico e técnico, bem como psicopedagógico dos docentes e dos profissionais de nível superior, em serviço nos vários ramos e sectores de actividade. O Subsistema reclama a existência de uma estratégia de formação psicopedagógica e ou especialização para a docência no ensino superior e sua respectiva Formação Contínua.

É neste Subsistema em que todos os outros professores podem especializar-se e aprimorar o seu domínio no saber, saber fazer, saber ser, saber estar e saber viver com os outros. A visão do ensino superior é a de que, o professor que actua na graduação tenha o grau de pós-graduado; e o professor dos demais subsistemas seja, no mínimo, graduado da universidade.

3. Visão e Missão

3.1. Visão

Um Sistema Nacional de Educação com professores altamente qualificados e competentes, reflexivos, motivados, dedicados, criativos, eficientes e eficazes como principais agentes do desenvolvimento do país, orientados pelos mais elevados valores da ética e deontologia profissionais.

3.2. Missão

Profissionalizar o ofício do professor em prol da formação de cidadãos críticos capazes de actuar como agentes de mudança.

4. Objectivos da Política do Professor

i. Geral

A presente Política do Professor visa transformar o professorado para o aperfeiçoamento do seu desempenho, a melhoria da qualidade e relevância social da educação.

ii. Específicos:

- a) garantir a profissionalização dos professores, educadores de infância e formadores, e elevar o seu estatuto social;
- b) assegurar uma educação e formação de professores, educadores de infância e formadores de qualidade, através da Formação Inicial e Contínua;
- c) conferir, ao professor, educadores de infância e formadores, uma sólida formação técnico-científica, psicopedagógica, metodológica, ética, moral e cívica, nas vertentes teórica e prática;
- d) garantir o envolvimento de professores, educadores de infância e formadores, na criação e actuação de comunidades de aprendizagem;
- e) estabelecer mecanismos de recrutamento de professores, educadores de infância e formadores, baseados em critérios justos que reconheçam o desenvolvimento e eficaz aplicação das competências profissionais;
- f) criar condições de trabalho motivadoras, centros infantís, salas de aula, oficinas e outros ambientes de aprendizagem e de alojamento, principalmente nas zonas rurais.

5. Princípios

5.1. Profissionalismo

Compromisso com o projecto de desenvolvimento pedagógico, dedicação ao trabalho de ensinar, domínio da matéria e dos métodos de ensino, respeito à cultura dos aprendentes, assiduidade e preparação e condução de aulas incluindo a avaliação.

5.2. Responsabilidade

Prestação regular de contas pelos professores, educadores de infância, formadores, gestores e outros funcionários, à comunidade escolar e circunvizinha, aos encarregados de educação e a todas as partes interessadas sobre suas acções e desempenho.

5.3. Integração e Integralidade

Harmonização das formações inicial, contínua e em exercício, com uma estratégia racional de Desenvolvimento Profissional Contínuo bem como uma abordagem integral dos currículos de formação de professores, educadores de infância e formadores, de aspectos morais, cívicos, ético-deontológicos, profissionais e Técnico-científicos, e nas vertentes teórica e prática.

5.4. Selectividade e Transparência

Definição de um perfil com critérios claros de selecção de candidatos à formação inicial, ao exercício da profissão, assunção de funções e cargos e escolha criteriosa e fundamentada daqueles cujas qualidades os distinguem pela positiva.

5.5. Competência e eficácia

Conjunto de qualidades e habilidades que um profissional deve demonstrar no desempenho eficiente e eficaz das suas tarefas e que fazem distinguir a sua actividade como profissional e não como uma simples ocupação.

5.6. Meritocracia

Recompensa ao professor, educadores de infância e formadores, em função do seu desempenho, no quadro dos padrões e qualificações profissionais.

5.7. Equidade

Garantia de tratamento diferenciado em igualdade de oportunidades e condições.

5.8. Inclusão

Filosofia educativa que promove a participação de todos, em todos os aspectos da escola e da vida social. Refere-se aos aspectos específicos, mais práticos, tais como estratégias, métodos, que são essenciais à implementação dos modelos inclusivos.

5.9. Inovação e Criatividade

Criação de novos conhecimentos e a aplicação de novos e diferentes métodos de ensino para melhores resultados e desenvolvimento de actividade imaginativa projectada para produzir resultados que são originais e de valor.

5.10. Aprendizagem contínua e em equipa

Cultura que prioriza a busca constante do conhecimento, como forma ou estratégia para gerar e manter bons resultados no processo educativo. Processo permanente e contínuo para melhor compreensão do saber da prática pedagógica em comunidades de aprendizagem.

5.11. Prestação de contas

Validação da acção de um sujeito de acordo com o atribuído e assumido, concentrando-se tanto nos processos quanto nos produtos da educação.

II. Pilares da Política do Professor

A Política do Professor de Moçambique, na sua aposta de mudança paradigmática, no funcionamento e eficácia do Sistema Nacional de Educação, incide em 5 pilares: Quadro Legal Institucional, formação de professores, estrutura e trajectória de carreira, gestão escolar e plataforma de diálogo social.

PILAR 1 | Quadro Legal Institucional

Comporta legislação relativa ao estatuto do professor, com vista a assegurar os seus direitos bem como o cumprimento dos seus deveres. Visa, outrossim, estabelecer uma abordagem diferenciada para a responsabilização por práticas desviantes, que possam manchar a classe do professorado, tratadas, actualmente, de forma administrativa ou mesmo criminal.

PILAR 2 | Formação de Professores

2.1. Princípios da Formação de Professores

A Formação de Professores ocorre em rigoroso:

- a) respeito à Constituição da República;
- b) reconhecimento e valorização das instituições de ensino e estimulação, dos professores, educadores de infância e formadores, na sua interacção com os aprendentes;
- c) espírito de comprometimento dos professores, educadores de infância, formadores e dos funcionários da Educação, na sua actuação profissional, com sólidos valores de ética, integridade, moral e profissional;
- d) reconhecimento e valorização do papel da família, comunidade de origem dos aprendentes e da sociedade em geral, no processo integral de estimulação, ensino e formação.

2.2. Competências genéricas e específicas na Formação de Professores

A Formação de Professores tem como pressuposto o desenvolvimento pleno, pelo formando, de competências genéricas inerentes à actividade do professor, bem como das aprendizagens essenciais a serem garantidas aos aprendentes nos aspectos intelectual, físico, cultural, social e emocional.

2.2.1. Competências genéricas

- a) buscar, através da pesquisa, investigação, extensão, reflexão e de análises críticas, práticas pedagógicas coerentes;

- b) usar linguagens verbal, corporal, visual, sonora e digital, para se expressar e incentivar o desenvolvimento das competências de comunicação nos aprendentes;
- c) usar as Tecnologias de Informação e Comunicação, de forma ética, reflexiva, crítica, criativa e significativa;
- d) valorizar e investir na sua própria formação permanente;
- e) desenvolver a cultura da argumentação com base em factos, dados e informações científicas, para formular, negociar e defender ideias;
- f) cultivar o conhecimento de si próprio, a auto-apreciação e o auto-cuidado da saúde física e emocional;
- g) agir e incentivar à busca, por todos, de actuações autónomas, criativas e inovadoras, responsáveis, flexíveis e resilientes.

2.2.2. Competências específicas

As competências específicas envolvem Conhecimento Profissional, Prática Profissional Pedagógica, Prática Profissional Institucional e Compromisso Profissional.

2.2.2.1. Conhecimento Profissional

- a) dominar os conteúdos das disciplinas ou áreas de conhecimento e conhecer a sua lógica curricular;
- b) dominar a Pedagogia, as Didácticas, os Métodos, os Meios de Ensino aplicados aos conteúdos que lecciona, em função dos subsistemas, níveis, tipos de ensino e formação, e ser capaz de as transferir, adaptar e aplicar à idade e às vivências dos aprendentes, bem como às diferentes condições de estimulação, ensino-aprendizagem e formação com que seja confrontado;
- c) conhecer os aprendentes, suas características e como desenvolvem a aprendizagem.

2.2.2.2. Prática Profissional Pedagógica

- a) planificar e desenvolver sequências didáticas, recursos e ambientes pedagógicos, de forma a garantir a aprendizagem efectiva dos aprendentes;
- b) planificar a estimulação, o ensino e a formação, definindo estratégias e objectivos, elaborando avaliações de forma a garantir a aprendizagem efectiva dos aprendentes;
- c) considerar o estágio de desenvolvimento e da idade dos aprendentes e viabilizar estratégias de estimulação, ensino e formação adequadas para uma aprendizagem eficaz.

2.2.2.3. Prática Profissional Institucional

- a) planificar o uso racional da infra-estrutura institucional, do currículo e dos recursos de estimulação, ensino e formação disponíveis;
- b) contribuir para o desenvolvimento da administração geral da estimulação, ensino, e formação, tendo como base as necessidades dos seus aprendestes.

2.2.2.4. Compromisso Profissional

- a) prosseguir uma cultura de altas expectativas académicas, de sucesso e eficácia escolar;
- b) demonstrar altas expectativas sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento dos aprendentes;
- c) construir laços de pertença, compromisso académico e colaboração mútua entre a classe, com os alunos, suas famílias e comunidades;
- d) manter compromisso com as políticas educacionais em vigor numa actuação profissional que observe as normas;
- e) investir na aprendizagem e formação permanente, valorizando a sua saúde física e mental, ampliando, sempre, a sua cultura geral e seus conhecimentos específicos.

2.3. Formação Inicial

2.3.1. Fundamentos da formação inicial

O fundamento da formação inicial reside no pressuposto de que o formando está preparado para ser um bom professor, educador de infância e formador iniciante da carreira, no respeito ao quadro normativo sobre a matéria, de cada subsistema, nível, e tipo de de ensino.

2.3.2. Condições e local de formação inicial

- a) à luz da Lei 18/2018, de 28 de Dezembro, Lei do SNE, a formação de professores, educadores da infância e formadores decorre em instituições ou unidades legalmente criadas;
- b) nas IES, a educação e formação de professores ocorre em institutos e ou unidades integradas de formação de professores;
- c) a formação de educadores de infância para Educação Pré-escolar, professores para o Ensino Primário, e Educação de Adultos ocorre através de um curso com tronco comum e uma formação complementar específica para cada um dos níveis, essencialmente em regime de internato.

2.3.3. Recrutamento e selecção para o ingresso na formação inicial

A presente Política dispõe pela optimização dos mecanismos de recrutamento e selecção de modo a garantir a eficácia do processo de admissão de candidatos à formação de professores, educadores de infância e formadores.

Para isso o recrutamento e selecção para a formação são realizados com base da:

a) observância de pré-requisitos ético-morais e vocacionais para a aquisição de competências e habilidades indispensáveis para a estimulação e leccionação, tendo em atenção os seguintes processos:

a_1 revisão dos perfis e mecanismos de selecção de candidatos para a frequência de cursos de formação de professores, educadores de infância e formadores de instituições de ensino e formação;

a_2 definição de uma estratégia de identificação e recrutamento que garanta a captação, incorporação, desenvolvimento e retenção de talentos, para servirem como referências profissionais das várias áreas do saber da profissão de ensinar.

2.3.4. Princípios gerais da Organização Curricular

A acção educativa dos subsistemas de ensino e formação é orientada pelo desenvolvimento curricular.

Assim, com vista a harmonizar a organização curricular o sector da Educação organiza as condições para:

- a) abordagens contextualizadas do currículo que assegurem o desenvolvimento de melhores aprendizagens em todo país, considerando as peculiaridades do meio local e o desenvolvimento equitativo dos saberes;
- b) formação de professores, educadores de infância e formadores em Moçambique com base em uma matriz identitária comum a todos os subsistemas;
- c) definição de quadros específicos característicos da formação de professores, educadores da infância e formadores em todos os Subsistemas, tipos áreas e níveis de ensino e formação;
- d) mobilidade de professores, educadores de infância e formadores nos diferentes subsistemas, áreas e níveis, assim como a formação de profissionais de outras áreas, através de programas de formação complementar.

2.3.4.1. Carga horária

Os horários de trabalho são um pressuposto básico para a organização do processo laboral.

Por isso, os professores, educadores de infância e formadores são sujeitos ao cumprimento de um horário de trabalho que atende às suas necessidades específicas e à criação de um ambiente saudável e seguro, tendo em consideração todas as actividades lectivas que exercem dentro e fora do ambiente de aprendizagem;

A carga horária de trabalho, inclusive para a remuneração, dos professores, educadores de infância e formadores, contempla o tempo dedicado às actividades individuais e/ou conjuntas, de preparação e leccionação das aulas e estimulação, aplicação e correcção de provas e exames, trabalhos dos estudantes, serviços sociais e outras funções que fazem parte das suas incumbências, conforme regulamentação específica;

O horário de trabalho é definido de modo a que as cargas horárias de disciplinas, módulos e outras actividades representem o mesmo volume de trabalho para professores, educadores de infância e formadores, sem descuidar as especificidades das disciplinas e áreas;

Um instrumento sobre a filosofia da formação contínua deve definir, entre outros, a redução do tempo para professores, educadores de infância e formadores que frequentam cursos de formação contínua.

2.3.4.2. Metodologias e práticas de Ensino e formação

No processo de estimulação, ensino e formação, professores, educadores de infância e formadores:

- a) adoptam metodologias de estimulação ensino e formação que respondam, de forma eficaz e eficiente, às necessidades básicas do aprendente;
- b) professores, educadores de infância e formadores desenvolvem as potencialidades dos aprendentes, baseando-se nos princípios de individualidade, responsabilidade, integração dos conteúdos, proactividade, espírito crítico, liberdade de pensamento e de acção;
- c) fazem uso reflexivo de TIC nos processos, metodologias e práticas de estimulação, ensino e formação.

2.3.4.3. Modalidades de ensino

Professores, educadores de infância e formadores realizam as actividades de estimulação, ensino e formação através de diferentes modalidades.

Assim, a articulação entre o ensino presencial e ensino à distância é definida por uma regulamentação específica e assegura:

- a) a harmonização do processo de matrícula e da afectação dos aprendentes pelas modalidades presencial e à distância para que o SNE absorva todos os aprendentes em idade escolar e outros interessados, nos casos em que isso seja aplicável;
- b) a determinação do rácio máximo aprendente/turma no ensino presencial;
- c) a definição de critérios de afectação dos aprendentes ao ensino à distância.

2.3.4.4. Transversalidade

Temas transversais são conteúdos da estimulação comuns a todas as áreas do saber na estimulação, ensino e formação.

Por isso:

- a) os temas transversais são integrados no currículo de formação de professores de todos os subsistemas, tipos e níveis, numa perspectiva reflexiva, abrangendo actividades quotidianas, sociais e culturais relevantes e que contribuam para o desenvolvimento de habilidades para a vida;
- b) devem ser elaborados instrumentos orientadores e materiais que auxiliem estimulação, ensino e formação voltados para a melhoria da abordagem da transversalidade;
- c) materiais sobre abordagem transversal existentes no sistema devem ser analisados, avaliados, harmonizados e revalidados para a sua utilização coerente.

2.3.4.5. Necessidades Educativas Especiais

As Necessidades Educativas Especiais (NEE), Deficiência e Equidade de Género são uma realidade que a PP reserva uma atenção especial, através:

- a) Da Integração de conteúdos de Necessidades Educativas Especiais, deficiência e equidade de género, nos programas de formação inicial e contínua de professores, educadores de infância e formadores em todos os subsistemas, tipos e níveis;

- b) do tratamento das NEE e da Deficiência na Educação reforçado através do incremento da formação do pessoal especializado, para lidar com várias tipologias de NEE, deficiências e abordar outros aspectos da educação inclusiva;
- c) do apoio psicossocial assim como com material de apoio especializado a professores, educadores de infância e formadores que desenvolvam transtornos de conduta ou alguma deficiência ao longo do exercício da docência recebem apoio psicossocial.

2.3.4.6. Tecnologias Educativas

Tecnologias Educativas (TE) são recursos incontornáveis no processo de estimulação, ensino e formação.

Por isso:

- a) todos os professores, educadores de infância e formadores são dotados de competências e habilidades relativas à implementação das TE, para responder às necessidades básicas de aprendizagem;
- b) a aprendizagem ao longo da vida para as pessoas com NEE e com deficiência é propocionada através do uso de TE apropriadas em conformidade com a Estratégia da Educação Inclusiva e de Desenvolvimento da Criança com Deficiência.

2.3.4.7. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)

A educação moderna beneficia das facilidades educativas que as TIC oferecem através de:

- a) incorporação de matérias sobre literacia digital nos programas dos cursos de formação de professores, educadores de infância, formadores e gestores de modo a reflectirem-se nos subsistemas, tipos, modelos e níveis de ensino;
- b) expansão gradual de tecnologias digitais e conexão da internet em todas as instituições dos subsistemas, tipos e níveis de ensino e formação;
- c) implantação de uma plataforma digital assegura a gestão de informação educacional que envolve, gradualmente, todas as instituições dos subsistemas, tipos e níveis de ensino e formação.

2.3.4.8. Avaliação

A avaliação educacional requer escolhas, decisões, juízos e procedimentos, inscritos em modelos que lhe dão sentido e forma, servindo múltiplas funções. Nesses termos, o SNE adopta uma filosofia de avaliação do processo de estimulação, ensino-aprendizagem aplicado de forma contextualizada em cada subsistema, tipo e nível de ensino e formação.

2.4. Padrões e Qualificações Profissionais de Professores

No âmbito desta Política, é estabelecido um quadro de referenciais ou padrões profissionais alinhados com as competências genéricas da formação de professores definidas.

Assim,

- a) o Conselho de Professores (CP) é criado para gerir a avaliação com base em padrões e qualificações profissionais de professores, assim como para se ocupar por questões de conduta, ética e deontologia profissionais. Funciona através de legislação apropriada;
- b) o CP regista e certifica os professores, educadores de infância e formadores, atribuindo-lhes a carteira profissional;
- c) o CP assegura a implementação do processo de avaliação e certificação dos professores, educadores de infância e formadores com base nos padrões e qualificações profissionais de professores;
- d) o CP monitora a avaliação com base em padrões e qualificações profissionais de professores nas escolas, centros infantis e instituições de ensino e formação;
- e) os professores, educadores de infância e formadores são sujeitos a uma avaliação regular do seu desempenho através de regulamentação específica;
- f) nos termos desta Política dispõe-se sobre a necessidade de assegurar a utilização das TIC no processo de avaliação de desempenho dos professores, educadores de infância e formadores;
- g) professores, educadores de infância e formadores são avaliados e certificados segundo requisitos e perfis determinados para o exercício da profissão;
- h) o processo de avaliação de desempenho dos professores, educadores de infância e formadores está vinculado ao desenvolvimento profissional contínuo.

2.5. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional Contínuo

2.5.1. Formação Contínua e Aprendizagem ao Longo da Vida

Todos os professores, educadores de infância e formadores têm acesso a um processo de formação contínua.

Nestes termos:

- a) para dar a oportunidade aos professores, educadores de infância e formadores, de aprenderem no seu contexto de actuação, junto aos seus colegas de trabalho, são estruturados programas destinados à formação ao longo da vida, através de mentorias ou *tutorias*;

- b) o Intercâmbio entre professores, educadores de infância e formadores da mesma instituição ou instituições diferentes e cooperação horizontal entre diferentes instituições e redes de instituições, reforçam a aprendizagem ao longo da vida;
- c) o processo de formação contínua e aprendizagem ao longo da vida no SNE ocorre de forma coordenada em todos os subsistemas.

Para tal:

C₁ uma filosofia e estratégia de formação contínua é definida por um documento apropriado para o SNE, que assegure a participação de professores, educadores de infância e formadores de todos os subsistemas, tipos e níveis de estimulação, ensino e formação, independentemente da sua localização, género e condição física;

C₂ subsistemas, tipos e níveis de estimulação, ensino e formação desenvolvem estratégias contextualizadas de formação contínua;

C₃ é definida matéria que constitui conteúdo de formação contínua, que abarca entre outros aspectos:

- conteúdos da indução no contexto da Estrutura e Trajectória de Carreiras Profissionais do professor, definida nesta Política;
- conteúdo construído a partir do mapeamento das necessidades de formação ou superação detectadas pela avaliação de desempenho através do Quadro Nacional de Padrões e Qualificações Profissionais de Professores.

- d) é harmonizada a formação contínua através da planificação plurianual da intervenção dos seus provedores;
- e) a formação contínua de todos os professores, educadores de infância e formadores é provida por professores, educadores de infância e formadores devidamente certificados e instituições também devidamente acreditadas;
- f) para superar as lacunas detectadas no exercício das suas funções, através da avaliação com base no QNPQPP, professores, educadores de infância e formadores investem na sua formação contínua;

- g) todos os professores, educadores de infância e formadores, independentemente da sua localização, género e condição física, participam em cursos de formação contínua;

2.5.2. O papel das instituições do Ensino Superior (IES) na Formação Contínua

As IES desempenham um importante papel de integração das instituições de estimulação, ensino e formação dos diferentes subsistemas, no que se refere ao provimento, não só da Formação Inicial, mas também, da Formação Contínua dos respectivos educadores de infância, professores e formadores.

Nesse contexto:

- a) as IES articulam-se com as instituições de estimulação, ensino e formação vinculadas a Ministérios, Secretarias de Estado e os respectivos órgãos de gestão a todos os níveis;
- b) as IES desenvolvem e adequam os seus projectos político-pedagógicos, às instituições de estimulação, ensino e formação, de modo a proverem programas que atendam às especificidades dos subsistemas, tipos, níveis de estimulação, ensino e formação;
- c) as IES asseguram a articulação dos seus cursos e programas de formação contínua às expectativas e necessidades do professor, e formadores em cada estágio da sua carreira;
- d) as IES orientam os seus cursos para o desenvolvimento de competências profissionais que levem o professor, e formadores a beneficiarem de oportunidades de promoção profissional, assim como para a atracção de talentos para a profissão;
- e) as IES desenvolvem a formação contínua em cursos de actualização, programas de extensão, aperfeiçoamento, pós-graduação;
- f) nas IES os professores que leccionam na formação inicial e contínua obedecem ao perfil e aos critérios de selecção definidos nesta Política;
- g) as IES estabelecem pontes orgânicas entre si e os demais subsistemas e outros sectores que provêm estimulação, ensino e formação, através de institutos e ou unidades integradas de formação de professores, e formadores que abarquem não apenas docentes universitários, mas também, professores das redes de instituições de estimulação, ensino e formação.

PILAR 3 | Estrutura e Trajectória de Carreiras

A PP define uma carreira de professores, e formadores composta por duas trajectórias, uma horizontal e uma vertical.

- a) Os critérios de progressão e promoção, indexados ao Sistema de Carreiras, estão estabelecidos em regulamentação própria, que determina:

α_1 , a hierarquia das funções que deriva de estimulação, ensino, formação, investigação e extensão, tendo em conta os diferentes subsistemas do SNE;

α_2 , as competências por cada função;

α_3 , a cronologia das funções;

α_4 , os qualificadores profissionais;

α_5 , que a assunção de novas funções no contexto da estrutura e trajectoria de carreiras carece de uma acção de indução.

- b) os princípios da avaliação de desempenho, progressão e promoção definidos nesta Política são acomodados através de uma carreira especial e diferenciada dos professores, educadores de infância e formadores;
- c) o acúmulo de competências profissionais relacionadas com o desempenho do professor, educadores de infância e formadores em salas de aula, centros infantis, oficinas e outros espaços de aprendizagem, constitui requisito principal para a sua integração numa determinada "categoria profissional" e progressão na carreira dentro da Trajectória Horizontal;
- d) a promoção para as funções ou cargos representados pela Trajectória Vertical depende, estritamente, do movimento do professor, educadores de infância e formadores na Trajectória Horizontal;
- e) a função da Trajectoria Vertical resulta da intersecção entre as linhas das duas trajectorias que indica, na trajectoria horizontal, o ponto de uma função cujo acúmulo e domínio de competências qualificam o professor, educador de infância e formador a exercer a função da trajectoria vertical, uma espécie de sub carreira (carreira de gestão) da carreira do professor.

3.1. Recrutamento e selecção para ingresso na carreira

O recrutamento, selecção e afectação seguem os processos que garantem a contratação de candidatos com melhores requisitos, tendo em conta os princípios critérios de equidade, inclusão e transparência.

Assim:

- a) os perfis e mecanismos de recrutamento, selecção, e afectação de professores, educadores de infância, formadores e gestores nas áreas aplicáveis, observam os princípios inclusão e equidade de género;
- b) um recrutamento, selecção e afectação justos e adequados ao exercício da actividade docente são estabelecidos em harmonia com os critérios e mecanismos de registo e certificação;
- c) o recrutamento para a docência, em tempo útil, é feito a partir dos resultados de um concurso público e amplamente divulgado;
- d) a selecção para o exercício da actividade docente é baseada nas qualificações técnicas, nas aptidões, valores e atitudes condizentes com a profissão docente, através da submissão dos candidatos a testes escritos, psicotécnicos e comportamentais.

3.2. Reconhecimento e recompensas

O reconhecimento e recompensas dos professores, educadores de infância, formadores têm como critério principal o domínio das competências profissionais e o seu bom desempenho.

Neste contexto, professores, educadores de infância e formadores destacados são premiados de acordo com o sistema de premiação pública, seguindo os Padrões e Qualificações Profissionais em vigor para todos os subsistemas, tipos e níveis de ensino e formação.

3.3. Condições de trabalho

As condições de trabalho docente abrangem o horário de trabalho, número de aprendentes por turma, remuneração, condições físicas e psicológicas.

Assim, a presente Política dispõe sobre a necessidade de:

- a) providenciar aos professores, educadores da infância e formadores seguro e plano de saúde, em especial para o despiste e tratamento de doenças de origem profissional;
- b) melhorar as condições de trabalho e de bem-estar do professor, educador da infância e formador;
- c) atender a necessidade de criação de condições que atendam à inclusão de professores, educadores da infância e formadores com deficiência.

3.4. Obrigações e responsabilização

No desempenho das suas funções o professor, educadores da infância e formadores está obrigado ao cumprimento de um código de conduta sob responsabilidade do Conselho de Escola.

Assim sendo:

- a) presta juramento no início das suas funções;
- b) cumpre as normas da organização interna do centro infantil, escola e outras instituições de ensino e formação;
- c) é avaliado periodicamente, conforme regulamentação específica aplicável;
- d) será objecto de procedimento disciplinar no caso de incumprimento das suas obrigações conforme regulamentação específica.

PILAR 4 | Gestão Escolar

A Gestão Escolar joga um papel importante no normal funcionamento das instituições de estimulação, ensino e formação.

Neste sentido:

- a) os perfis e mecanismos de recrutamento, selecção e afectação de gestores das instituições de todos os subsistemas do SNE e dos órgãos de gestão a todos os níveis, observam as competências, inclusão e equidade de género, conforme a Estrutura e Trajetória de Carreiras definida nesta Política;
- b) os titulares de cargos de gestão recebem uma acção de indução prévia à assunção de cargos e beneficiam de formação contínua;
- c) matérias sobre liderança predominam nas acções de indução e de formação contínua dos gestores;
- d) as funções de gestão a todos os níveis são assumidas por professores, educadores da infância e formadores qualificados e competentes, capazes de apresentar projectos de desenvolvimento, que impliquem o envolvimento da comunidade e a avaliação do seu desempenho;
- e) as instituições de estimulação, ensino e formação de maior dimensão são dotadas de autonomia administrativa para terem iniciativa de decisão que facilite o seu desenvolvimento;
- f) a assunção de cargos de gestão obedece a critérios democráticos e sua duração e mandato são definidos numa regulamentação específica;
- g) os gestores escolares promovem a inclusão e a identidade cultural e pedagógica da instituição;

- h) a formação contínua de professoras, de professores e de professoras com necessidades especiais e deficiência é reforçada de modo a promover a sua ascensão a cargos de gestão.

PILAR 5 | Plataforma de Diálogo Social

A harmonia entre professores, educadores da infância, formadores e outros actores do sector da Educação implica a existência de uma Plataforma de Diálogo Social. Assim:

- a) professores, educadores de infância, formadores e o corpo técnico-administrativo de instituições de estimulação, ensino e formação, debruçam-se sobre vários aspectos da sua profissão com o Governo, Sociedade Civil e outros intervenientes, através de uma Plataforma de Diálogo Social;
- b) para a sua participação no diálogo social, os professores, educadores de infância, formadores e outros trabalhadores do sector da Educação, reforçam o papel do movimento sindical e se organizam em associações por subsistema, tipo e nível de estimulação, ensino e formação;
- c) os CP são parte integrante do diálogo através desta plataforma;
- d) a Plataforma de Diálogo Social assegura a discussão das reformas e prioridades educacionais emergentes entre os professores, educadores da infância, formadores e outros intervenientes do Sistema;
- e) CP são reconhecidos como órgãos corporativos que avaliam e certificam os professores, educadores de infância, formadores no contexto da QNPQPP, atribuindo-lhes a carteira profissional;
- f) as associações de professores, educadores de infância, formadores e dos corpos técnico-administrativo por subsistemas, tipos e níveis de estimulação, ensino e formação são reconhecidos como foruns de debate e de intervenção em temas específicos de interesse de cada grupo.

PARTE II: Estratégia de Implementação

Estratégia de Implementação

A Estratégia de Implementação resulta da necessidade de materialização e de desenvolvimento das actividades resultantes da PP. Ela assenta em cinco pilares, apresentando os respectivos objectivos gerais e estratégicos que, por sua vez, se desdobram nas actividades pelas quais se concretiza a acção estratégica.

Propõe-se a estruturação de órgãos de coordenação e implementação, assim como se definem as respectivas responsabilidades a todos os níveis (central, provincial, distrital e das instituições de estimulação, ensino e formação), as metodologias ou as modalidades que permitem a concretização das acções e as actividades prioritárias.

Esta estratégia tem a finalidade de assegurar a divulgação, implementação, monitoria e avaliação da PP, através da promoção e aplicação dos seus objectivos estratégicos; difusão das estratégias inovadoras de formação para a melhoria do desempenho do professor e criação de mecanismos para suscitar a participação das comunidades, da sociedade civil e de outros parceiros com recursos financeiros para a sua divulgação.

I. Objectivos e Acções Estratégicas

PILAR 1 | Quadro Legal Institucional

Objectivo Geral

Propor a actualização do quadro legal existente tendo em conta a visão, missão, objectivos e princípios estabelecidos na presente Política, incluindo a revisão de leis e legislação complementar ou relacionada, harmonizada com os quadros político-legais.

Objectivo estratégico

Reforçar os mecanismos jurídico-legais

Acções estratégicas

- a) desenvolver mecanismos de planificação intra e inter-sectoriais de concepção e implementação de um quadro legal inclusivo, adequado e harmonizado com a demais legislação sectorial;
- b) propor a criação de legislação para responsabilização de professores por práticas ilícitas nas instituições de estimulação, ensino e formação;

- c) assegurar a regulamentação para o tratamento preferencial à admissão para estimulação, ensino, formação e bolsas de estudo aos filhos de professores, educadores da infância, formadores e pessoal técnico administrativo.

PILAR 2 | Formação de Professores

Objectivo Geral

Prover uma formação de professores, educadores da infância, formadores, integral, teórica e prática, com conhecimentos sólidos, práticas, atitudes e valores, capaz de proporcionar uma efectiva aprendizagem às crianças, jovens e adultos, para o seu pleno desenvolvimento intelectual, físico, cultural, social e emocional.

Objectivo estratégico

Desenvolver e implementar cursos de formação de professores, educadores da infância, formadores com uma matriz identitária moçambicana, de modo a assegurar a formação integral, teórica e prática dos professores, educadores da infância, formadores, para assumir a responsabilidade de educar e garantir o pleno desenvolvimento intelectual, físico, cultural, social e emocional das crianças, jovens e adultos.

2.1. Formação Inicial

Acções estratégicas

2.1.1. Condições e local de formação inicial

Assegurar que, à luz da Lei n.º 18/2018, de 28 de Dezembro, Lei do SNE, a educação e formação de professores, educadores da infância e formadores ocorra em instituições ou unidades legalmente criadas.

2.1.2. Recrutamento e Selecção para Formação Inicial

- a) criar mecanismos de recrutamento e selecção de candidatos com vocação para ensinar, com base em processos transparentes, inclusivos, equitativos baseados na observância de pré-requisitos ético-morais e vocacionais para o desenvolvimento de competências e habilidades expectáveis para a formação;
- b) regular o ingresso preferencial de candidatos com deficiência e/ou necessidades especiais, bem como raparigas, observando, de forma contextualizada, os critérios de recrutamento e selecção.

2.1.3. Princípios Gerais de Organização Curricular

- a) desenvolver uma matriz identitária comum para a formação do professor, educador da infância e formador independentemente do subsistema;
- b) desenvolver programas de formações complementares para permitir a mobilidade de professores, educadores da infância, formadores nos diferentes subsistemas, tipos, áreas e níveis.

2.1.3.1. Carga Horária

Estabelecer critérios de organização do trabalho e de horários, tendo em consideração todas as actividades lectivas que o professor, educador da infância e formadores exercem dentro e fora do ambiente aprendizagem.

2.1.3.2. Metodologias e Práticas de Ensino

Adoptar modelos curriculares que favoreçam a flexibilização das metodologias de ensino, que respondam eficaz e eficientemente às necessidades básicas do aprendente, respeitando os pressupostos pedagógicos e andragógicos.

2.1.3.3. Modalidades de Ensino

Assegurar a articulação entre o ensino presencial e à distância com vista à absorção de todos os efectivos de aprendentes em idade escolar e outros interessados.

2.1.3.4. Transversalidade

Assegurar a Integração de temas transversais no currículo de formação de professores, educadores de infância e formadores, numa perspectiva reflexiva, abarcando actividades quotidianas, sociais e culturais relevantes e que contribuam para o desenvolvimento de habilidades para a vida.

2.1.3.5. Necessidades Educativas Especiais

Proporcionar uma formação de professores, educadores de infância e formadores que integre conteúdos de Necessidades Educativas Especiais, deficiência e equidade de género nos programas de formação inicial e contínua.

2.1.3.6. Tecnologias de Educação

Assegurar o estabelecimento de mecanismos de promoção da aprendizagem ao longo da vida com uso das tecnologias educativas e apropriadas, tendo como base a Estratégia da Educação Inclusiva e Desenvolvimento da Criança com Deficiência 2020–2029.

2.1.3.7. Tecnologias de Informação e Comunicação

- a) garantir a expansão gradual das tecnologias digitais e conexão à internet em todas as instituições dos subsistemas, tipos, modelos e níveis de estimulação, ensino e formação;
- b) massificar nos programas dos cursos de formação de professores, educadores de infância, formadores e gestores, matérias sobre literacia digital, de modo a que estas se reflectam nos subsistemas, tipos, modelos e níveis de ensino e formação.

2.1.3.8. Avaliação

Assegurar que o SNE adopte para todos os seus subsistemas uma filosofia de avaliação de aprendizagem, que deve ser aplicada de forma contextualizada em cada subsistema, tipo e nível de estimulação, ensino e formação.

2.2. Padrões e Qualificações Profissionais de Professores

Objectivo estratégico

Desenhar e implementar um Quadro Nacional de Padrões e Qualificações Profissionais de Professores para inscrição, registo e atribuição da carteira profissional dos professores, educadores de infância e formadores, através da apreciação e avaliação do nível de desenvolvimento das competências profissionais e sua efectiva aplicação em ambientes de aprendizagem.

Acções estratégicas

- a) estabelecer um quadro de padrões profissionais alinhado com as competências gerais e específicas da formação de professores, educadores de infância e formadores definidas nesta Política;
- b) implementar um sistema de registo, verificação, avaliação e certificação de professores, educadores de infância e formadores de acordo com os perfis profissionais.

2.3. Formação e Desenvolvimento Profissional Contínuos

Objectivo estratégico

Implementar estratégias de formação contínua articuladas com a Formação Inicial e o Desenvolvimento Profissional Contínuo, de modo a proporcionar aos professores, educadores de infância e formadores, formação e actualização permanentes e aprendizagem ao longo da vida, que estimule a auto-superação para dar resposta às necessidades de aprendizagem e formação das crianças, jovens e adultos.

2.3.1. Formação contínua e aprendizagem ao longo da vida

Acções estratégicas

- a) estabelecer uma filosofia e estratégia de formação contínua para o SNE que assegure a participação de professores, educadores de infância e formadores de todos os subsistemas, tipos e níveis de ensino e formação, independentemente da sua localização, género e condição física;
- b) assegurar que a formação contínua seja baseada nas necessidades de formação ou superação, diagnosticadas no processo de avaliação de desempenho, através do Quadro Nacional de Padrões e Qualificações de Professores;
- c) assegurar que todo o material de exercício de formação contínua e em exercício seja sujeito à uma avaliação e aprovação por uma equipa científica;
- d) estabelecer uma articulação entre as IES e as instituições de ensino e formação, Ministérios, Secretarias de Estado do sector da Educação e os respectivos órgãos de gestão a todos os níveis para provisão de programas que atendam às especificidades dos subsistemas, tipos, níveis de estimulação ensino e formação e na prossecução da formação contínua.

PILAR 3 | Estrutura e Trajectória de Carreiras Profissionais do Professor

Objectivo Geral

Desenhar uma Estrutura e Trajectória de Carreiras Profissionais do Professor, que tenha como fundamento, o domínio das competências profissionais e a sua implementação no ambiente de aprendizagem para gerar aprendizagem efectiva das crianças, jovens e adultos, e que determine a sua inserção, progressão e promoção na carreira e seja a base para a sua remuneração.

Objectivo estratégico

Estabelecer e implementar uma estrutura e Trajectória de Carreiras Profissionais do Professor que determine a sua inserção, progressão e promoção na carreira, baseada nos princípios da avaliação de desempenho através do QNPQP.

Acções estratégicas

- a) assegurar a implementação de uma estrutura e Trajectória de Carreiras profissionais do Professor com base no domínio e efectiva aplicação das competências profissionais para melhores aprendizagens;
- b) instituir a indução como preparação dos professores, educadores de infância, formadores e corpo técnico-administrativo para a assunção de novas funções, no contexto da Estrutura e Trajectória de Carreira;

- c) conceber uma carreira especial diferenciada do professor, para acomodar os princípios da sua avaliação de desempenho, conforme a Estrutura e Trajectória da Carreira.

3.1. Recrutamento e Selecção para o Ingresso na Carreira

Objectivo estratégico

Implementar um processo de recrutamento, selecção, atracção e afectação de professores, educadores de infância e formadores com base nas competências, tendo em conta a inclusão e equidade de género.

Acção estratégica

Assegurar o recrutamento e selecção para o ingresso na carreira com base em processos transparentes, inclusivos e equitativos.

3.2. Reconhecimento e recompensas

Objectivo estratégico

Promover um princípio de reconhecimento e recompensa que tenha em conta o desempenho do professor, assim como as condições de trabalho.

Acção estratégica

Implementar um sistema de reconhecimento, recompensa e premiação pública para professores destacados, de todos os subsistemas, tipos e níveis de ensino e formação, de acordo com o QNPQP.

3.3. Condições de trabalho

Objectivo estratégico

Estabelecer mecanismos que assegurem condições de trabalho motivadoras, adequadas e inclusivas, obedecendo ao princípio de equidade de oportunidades, de modo a conferir dignidade do professor, educador de infância e formador.

Acções estratégicas

- a) estabelecer incentivos para professores, educadores de infância e formadores em exercício e por afectar, em especial as professoras, educadoras de infância e formadoras com vista á melhoria das condições de trabalho;
- b) definir uma estratégia de mobilidade de professores, educadores de infância e formadores baseada no mapeamento da distância percorrida das suas zonas

de residência para o trabalho, para permitir que, gradualmente os professores possam residir a uma distância aceitável do seu posto de trabalho.

3.4. Obrigações e responsabilização

Objectivo estratégico

Adoptar medidas para que o trabalho do professor, educador de infância e formador resulte, sempre, em aprendizagens efectivas dos aprendentes, assim como a responsabilização por práticas desviantes que desonrem a profissão.

Acção estratégica

Assegurar que, no início das suas funções, o professor, educador de infância, formador e gestor assinem um Termo de Conduta, sob a responsabilidade do conselho de escola, de não praticar actos desviantes cuja transgressão implique a cessação imediata de suas funções e responsabilização.

PILAR 4 | Gestão Escolar

Objectivo Geral

Estabelecer uma gestão escolar inclusiva, competente e democrática de infra-estruturas, recursos humanos, financeiros, materiais e espaços de aprendizagem que promova a transparência, partilha de responsabilidades, favorecendo uma cultura e ambiente escolar em prol do crescimento profissional dos professores, educadores de infância e formadores, por uma aprendizagem efectiva das crianças, jovens e adultos, visando o seu pleno desenvolvimento intelectual, físico, cultural, social e emocional.

Objectivo estratégico

Promover a gestão participativa e transparente que resulte no desenvolvimento de uma cultura pedagógica favorável ao bem-estar profissional dos professores, educadores de infância e formadores por uma aprendizagem efectiva das crianças, jovens e adultos.

Acções estratégicas

- a) estabelecer critérios para a definição dos perfis (competências) e dos mecanismos de assunção de cargos (concurso documental, nomeação) alinhados com a filosofia da Estrutura e Trajectória de Carreiras definida nesta Política;
- b) instituir acções de indução de gestores e corpo técnico-administrativo nas diversas temáticas ligadas ao funcionamento das instituições de estimulação ensino e formação, como preparação para o início de funções e a sua formação contínua;

- c) Dar primazia, nas acções de indução a matérias relacionadas com a liderança das organizações;
- d) dotar as instituições de estimulação, ensino e formação de maior dimensão, de autonomia administrativa;
- e) definir mecanismos que induzam os gestores à promoção e construção da identidade cultural e pedagógica das instituições de estimulação, ensino e formação.

PILAR 5 | Plataforma de Diálogo Social

Objectivo Geral

Promover condições para o surgimento e funcionamento de associações e CP, sindicatos e criar um espaço para o debate à volta de temáticas de interesse do professor, educador de infância, formador e dos corpos técnicos-administrativos do SNE com o Governo, a Sociedade Civil, Parceiros de Cooperação e outros.

Objectivo estratégico

Estabelecer uma Plataforma de Diálogo Social, assegurando que esta seja um fórum privilegiado de discussão das reformas e prioridades educacionais emergentes, envolvendo o Governo, Sociedade Civil, Parceiros de Cooperação e outros.

Acção estratégica

Assegurar a criação de uma Plataforma de Diálogo Social como um fórum privilegiado de discussão das reformas e prioridades educacionais emergentes, que dizem respeito ao professor, educador de infância e formador.

II. Matriz estratégica

A matriz estratégica em apêndice traduz o desdobramento dos pilares em 36 acções estratégicas e 54 actividades. Constam ainda deste instrumento os indicadores e respectivas metas.

III. Órgãos de Coordenação e de Implementação

A PP é implementada através de um conjunto de actividades e de acções estratégicas no contexto do desdobramento dos objectivos estratégicos, alinhados com as prioridades do Programa Quinquenal do Governo e dos planos sectoriais. Contêm as acções prioritárias e as responsabilidades do órgão implementador aos níveis central, provincial, distrital e das instituições de estimulação, ensino e formação. Os conteúdos das actividades e acções são anualmente incorporados nos Planos Económicos e Social, e Orçamento do Estado.

As acções de execução, monitoria e avaliação dos processos de implementação da Política devem constar dos Planos Operacionais (PO) do Plano Estratégico da Educação (PEE) 2020–2029, sob forma de Planos Anuais de Actividades (PdA).

1. Órgãos de Coordenação: composição e responsabilidades

1.1. A nível central

A Coordenação do processo de implementação da PP a todos os níveis fica à responsabilidade de um Órgão composto pelos titulares dos órgãos que superintendem as áreas da Educação, incluindo o Ministério da Saúde e todas as instituições que provêm formação, assim como dos pelouros da Economia e Finanças, Administração Estatal e Função Pública e Trabalho e Segurança Social. São responsabilidades deste Órgão:

- a) garantir que todos os intervenientes na organização implementem fielmente as acções estratégicas da Política;
- b) garantir a concertação intersectorial na implementação da PP, criando mecanismos indispensáveis, a todos os níveis (nacional, provincial, distrital e instituições), sempre que necessário;
- c) assegurar a prestação de contas da implementação da PP;
- d) criar um ambiente favorável para o diálogo social;
- e) fazer advocacia entre os vários intervenientes;
- f) garantir que os órgãos de implementação a todos os níveis tenham recursos, informação e habilidades necessárias para liderar os esforços de mudança propostos na Política.

1.2. A nível provincial

A Coordenação da PP a este nível fica a cargo de um órgão constituído pelos titulares dos órgãos que superintendem as áreas de educação, de Economia e Finanças, da Função Pública e Trabalho e Segurança Social na província.

2. Órgãos de Implementação

2.1. A nível central

A nível central, são órgãos responsáveis pela implementação da PP, todos os ministérios e sectores que provêm a estimulação, ensino e formação, incluindo o Ministério da Saúde e todas as instituições que provêm formação, assim como as instituições que superintendem as áreas de Economia e Finanças, Administração Estatal, e Função Pública, Trabalho e Segurança Social, incluindo as Direcções Nacionais de Formação ou equivalentes, representantes das IES, Sindicato Nacional dos Professores e e parceiros de cooperação. Estes órgãos têm a responsabilidade de:

- a) partilhar e socializar a Política;
- b) criar um grupo de intervenientes (partes interessadas) para identificar uma visão de Estado para intervenção, se for aplicável;
- c) apoiar a reorganização das unidades orgânicas implicadas com a PP no sector da educação e não só, na operacionalização da visão do Estado sobre o professor, educadores de infância e formadores;
- d) atrair recursos para a formação profissional com vista a elevar os conhecimentos, as habilidades e competências dos vários intervenientes; dos membros do órgão de implementação;
- e) fornecer apoio às instituições de estimulação, ensino e formação, para identificar intervenções específicas e implementá-las;
- f) assegurar a elaboração, aprovação e implementação dos instrumentos político-legais e administrativos necessários para a materialização dos princípios e objectivos definidos na presente Política;
- g) criar um quadro institucional adequado para a planificação, implementação e monitoria e avaliação da PP;
- h) definir mecanismos de coordenação e harmonização multisectorial, vertical e horizontal, entre os diferentes níveis e sectores, incluindo a articulação com os diferentes intervenientes (público, privados e associativos) necessários para o alcance dos objectivos definidos;
- i) garantir apoio aos órgãos de implementação do nível provincial, distrital e das instituições, para que estejam cientes e tenham informação básica sobre a filosofia de mudança e fundamentos das acções-chave da Política;
- j) definir o papel e nível de intervenção dos órgãos provinciais, distritais e de instituições.

2.2. A nível provincial

Os departamentos que superintendem a área de Educação em parceria com as Direcções Provinciais são órgãos responsáveis pela implementação da PP. Cabe a estes órgãos:

- a) assegurar a implementação da PP a este nível;
- b) produzir relatórios de implementação e prestar contas sobre os resultados alcançados;
- c) propor sugestões e recomendações aos órgãos superiores com vista à melhoria da implementação;
- d) prestar apoio técnico aos órgãos de implementação do distrito e das instituições da estimulação ensino e formação.

2.3. A nível distrital

A implementação da PP ao nível distrital é assegurada por um órgão, composto pelos representantes da Formação de Professores, no Serviço Distrital de Educação Juventude e Tecnologia do sector de Finanças, do pelouro da Função Pública e do Trabalho a este nível. Cabe a este órgão:

- a) fornecer apoio às instituições de estimulação, ensino e formação, para identificar intervenções específicas e implementá-las;
- b) criar o grupo de intervenientes para divulgar a documentação pertinente da PP e desenvolver instrumentos de apoio à implementação nas instituições;
- c) prestar contas sobre os resultados da implementação.

2.4. Ao nível das instituições de estimulação, ensino e formação

A implementação da PP ao nível das instituições de estimulação, ensino e formação fica sob responsabilidade de um órgão constituído pela Zona de Influência Pedagógica, a Direcção da instituição e o Professor, educador de infância e formador. Este órgão tem como responsabilidades:

- a) materializar as acções definidas no âmbito da Política, através da implementação de planos, programas e outros instrumentos de sua operacionalização;
- b) manter um contacto permanente com o órgão de implementação do distrito, com vista a obter recursos e apoios necessários para uma implementação eficaz e eficiente;
- c) produzir relatórios de implementação e prestar contas sobre os resultados alcançados;
- d) mobilizar os professores, educadores de infância e formadores a aderirem ao movimento sindical e a criarem associações e CP, com vista à troca de impressões sobre sua profissão.

IV. Fontes de financiamento da Política

Os custos da implementação da PP são assegurados pelo Governo de Moçambique, enquanto principal provedor dos serviços da Educação, através de recursos provenientes do Orçamento do Estado e do apoio dos Parceiros de Cooperação seja bilateral ou multilateral.

V. Factores de risco e de sucesso

1. Factor de risco

Apropriação deficitária dos pressupostos da Política pelos principais actores.

2. Factores de sucesso

- a) forte envolvimento dos decisores políticos;
- b) abordagem sistémica da PP;
- c) forte coordenação intra e intersectorial, assegurada pelos órgãos de coordenação e implementação da PP;
- d) coordenação da implementação da PP com o processo e os mecanismos da planificação, orçamentação, execução, monitoria e avaliação (POEMA) estabelecido; e
- e) estabelecimento e fortificação dos mecanismos de gestão de riscos.

Estratégia de Comunicação

A estratégia de Comunicação da PP tem como objectivo nortear a divulgação e implementação dos resultados, em busca da credibilidade e prestígio da profissão docente, engloba os mecanismos de planificação, supervisão e assessoria de imprensa e contempla as directrizes e acções estratégicas de comunicação.

A planificação da implementação da estratégia de comunicação assegura um processo coerente de socialização dos resultados da Política, envolvendo todos os intervenientes do processo que são as instituições do Governo, os professores, educadores de infância e formadores, os aprendentes, os pais e encarregados de educação.

A socialização da PP materializa-se através de mensagens relevantes, que os receptores (todos os intervenientes) precisam de saber sobre a PP. Assim, o emissor transmite as mensagens sem ambiguidades e de forma concisa, além disso, o texto deve transmitir as mensagens com cortesia, sinceridade e correcção ao público-alvo.

A divulgação da Política segue o princípio de publicidade e, para o efeito é levada ao conhecimento dos professores, educadores de infância e formadores de todo o país

e ao público em geral, por meio da publicação no Boletim da República (BR) e outros mecanismos, tais como murais digitais, **outdoors**, **website**, jornais, redes sociais e aplicativos móveis na rádio, boletins, cartazes e gráficos.

A maior preocupação da estratégia deve estar na forma de divulgação de modo a que se forme opinião favorável à PP, fazendo com que todos se envolvam na sua implementação principalmente os jornalistas em matérias educativa e publicitária. Por isso, deve-se estimular o bom relacionamento com mídia, reforçando sempre as ideias de mudança em debates televisivos e publicações em jornais.

VI. Monitoria e Avaliação

A consecução dos objectivos da PP demanda um mecanismo padronizado de acções de acompanhamento e verificação da sua realização, conforme descrito na respectiva Matriz Estratégica.

A Monitoria e Avaliação (M&A) é o processo de acompanhamento e verificação sistemática do processo e dos resultados de implementação da PP.

A concretização da M&A decorrerá em perfeito alinhamento com os moldes em que decorre o processo de implementação, no que se refere aos intervenientes, aos marcos temporais e espaciais, à subordinação dos mecanismos já estabelecidos, referentes aos Programas e Planos do Governo.

A M&A da PP é concebida para:

- a) aferir o alcance dos objectivos, resultados e metas esperados;
- b) avaliar o nível de implementação das acções de operacionalização;
- c) fornecer informações regulares sobre o progresso na implementação das actividades a fim de permitir a tomada de decisões;
- d) comparar a situação planificada com a situação real de execução, decorrente da implementação da Política;
- e) verificar o grau do progresso no alcance dos resultados esperados, bem como tomar medidas correctivas, nas situações que tal se mostre necessário.

A M&A permite a efectivação dos ajustes necessários, uma vez que se reconhece a complementaridade das duas facetas que a compõem. Para isso, deve ser realizada por todos os subsistemas do SNE, constituídos em equipas mistas de acompanhamento e verificação flexíveis, de níveis Central, Provincial e Distrital. Neste processo, o envolvimento das estruturas de todos os níveis de funcionamento do sistema tem em vista garantir a cobertura do território nacional no acompanhamento e verificação.

A definição de tarefas concretas da realização de acções de M&A deverá ser clara e, subordinando-se ao esquema traçado na estratégia de implementação, envolver a todas as equipas constituídas no contexto do órgão de implementação da PP para tornar o processo eficiente e eficaz.

Torna-se necessário que, no início de cada ciclo de monitoria, e com base na Matriz Estratégica, se definam as acções e ou actividades a serem verificadas.

A M&A das acções estruturantes de implementação da PP deverá ser realizada no contexto e no ciclo da monitoria e avaliação dos programas, planos e instrumentos de governação sectorial, conforme descrito na Estratégia de Implementação.

O Ciclo de M&A está também em consonância com o descrito na Estratégia de Implementação que, por sua vez, se subordina ao POEMA e, nesse contexto enquadra-se também nos processos de M&A já estabelecidos, ou seja, ao Programa Quinquenal do Governo, Planos Estratégicos e Operacionais dos subsistemas do SNE implicados.

A primeira avaliação de meio-termo da PP, que terá lugar em 2027, deverá ocupar-se em compreender o impacto da Política como resultado da implementação das acções estruturantes e da elaboração dos documentos que vão propiciar a sua implementação.

A produção de relatórios anuais sobre a evolução das acções, nível e impacto de implementação, são tarefas do órgão e das entidades responsáveis pela gestão da Política a todos os níveis.

Para a produção dos relatórios acima mencionados, os inquéritos, entrevistas, os balanços internos, relatórios das supervisões, assim como mapas estatísticos serão as principais fontes de dados e informação, enquanto a Matriz de M&A é o principal instrumento de recolha de dados.

Glossário

1. Acreditação

É um processo formal pelo qual um órgão reconhecido, autónomo geralmente, avalia e reconhece que uma instituição de educação atende a padrões aplicáveis, predeterminados e publicados.

2. Aprendizagem

Processo pelo qual as habilidades, os conhecimentos, o comportamento ou valores são adquiridos ou modificados, como resultado de estudo, experiência, formação, raciocínio e observação, desenvolvendo determinadas competências numa área do saber.

3. Competência profissional

Conjunto de qualidades e habilidades que um profissional deve demonstrar no desempenho eficaz e eficiente das suas tarefas e que fazem distinguir a sua actividade como profissional e não como uma simples ocupação.

4. Desenvolvimento profissional Contínuo de Professores

Interacção sistemática para melhorar a prática e os conhecimentos profissionais, de forma a aumentar a qualidade do seu trabalho. Implica crescimento, mudança, melhoria, adequação, no que diz respeito ao próprio conhecimento e às atitudes no trabalho e para com o trabalho. Desenvolvimento profissional pode ser usado para referir a uma variedade de formações especializadas, destinadas a ajudar professores, educadores de infância, formadores, gestores e outros educadores a melhorar o seu conhecimento profissional, competência e habilidade. Abrange todos os tipos de oportunidades de aprendizagem, desde diplomas universitários até cursos formais, conferências e oportunidades de aprendizagem informal com foco na prática.

5. Ensino

É uma actividade que tem por finalidade a transmissão ou estimulação do conhecimento, orientando e, facilitando o processo de aprendizagem.

6. Estimulação

Acto de suscitar interesse, entusiasmo ou excitação para provocar respostas positivas do aprendente.

7. Facilitação

Auxílio dado por outra pessoa para a execução ou a prática de um acto.

8. Formação

Desenvolvimento de habilidades e competências necessárias, bem como, para aperfeiçoar seus conhecimentos para desempenhar uma actividade profissional.

9. Formação complementar

Um conjunto de estratégias pedagógico-didácticas que permitem, no âmbito do currículo, a articulação entre teoria e prática, para a consolidação dos saberes e habilidades necessárias, a serem desenvolvidas durante o exercício profissional dos professores, educadores de infância, formadores. Compreende o conjunto de actividades que possibilitam aos professores a aquisição de conhecimentos formativos que complementem a sua formação específica.

10. Formação contínua

Processo de formação ininterrupto, permanente, que dá continuidade à formação inicial, para quem está em serviço. A formação contínua justifica-se pelo facto de a educação ser um processo permanente e contínuo para melhor compreensão do saber da prática pedagógica, visando promover a mudança das práticas dos professores, educadores da infância e formadores, por meio da confrontação da teoria e modos de agir.

11. Formação em exercício

Refere-se às formações que os professores, educadores da infância e formadores realizam para actualizar ou elevar o seu nível para melhorar a sua prática pedagógica. Em Mocimboa do Ocidente a expressão formação em exercício tem sido usada para se referir a formações que conferem nível ou grau académico ao aprendente em serviço.

12. Formação inicial

É o primeiro passo do início de um longo e permanente percurso formativo do professor, educador da infância e formador. Ela é compreendida como um fenómeno multidimensional, no qual interagem aspectos diversos, pessoais, profissionais, sociais, contextuais, experiências de aprendizagem, processos de maturação interna e outros. Apresenta-se como um marco muito importante na construção e uma possível iniciação da carreira docente.

13. Gestão escolar

Um sistema de organização interna da escola, que envolve intervenientes relacionados com a prática escolar. Ela oferece bases sólidas aos gestores e outros intervenientes para que possam caminhar na mesma direcção de modo a alcançarem os resultados almejados. Refere-se a forma de administrar a escola como um todo, tendo em conta as

necessidades e particularidades de cada sector, visando garantir um desenvolvimento socio-educacional da instituição de estimulação, ensino e formação.

14. Indução

Tempo e processo de transição entre formação inicial e a prática, ou seja, é um processo de socialização de professores, educadores da infância, formadores e gestores no início da carreira ou função numa comunidade escolar específica e numa cultura profissional. Trata-se de uma variedade de serviços de apoio profissional, fornecidos a professores, educadores da infância e formadores recém-contratados, gestores e outros profissionais de educação, sob a orientação de profissionais para facilitar a entrada na profissão ou na assunção de funções.

15. Padrões profissionais

Referenciais Profissionais de uma dada profissão que constituem um esforço de expressar um tipo de consenso sobre o que deve ser valorizado para o exercício desta profissão e o que se deseja alcançar em termos da actuação dos respectivos profissionais. Servem de orientação para as políticas que norteiam as suas acções. Contribuem, igualmente, para a avaliar e especificar a qualidade da actuação dos profissionais e para a tomada de decisões relacionadas com o ingresso na profissão e a evolução na carreira.

16. Professor

Refere-se a toda a pessoa que se dedica ao ensino de uma determinada ciência ou arte, orienta, facilita ou estimula a iniciação da aprendizagem. Este pode ser educador de infância, tutor, facilitador, formador, instrutor ou mentor. O professor é a autoridade pedagógica máxima no contexto do processo de ensino-aprendizagem ou todas as decisões que o envolvem.

17. Profissão

Uma actividade pessoal, desenvolvida de maneira estável e honrada, ao serviço dos outros e a benefício próprio, de conformidade com a própria vocação e em atenção à dignidade da pessoa humana. Trata-se de um conjunto de tarefas económicas que concorrem para a mesma finalidade e que pressupõem conhecimentos semelhantes (referenciais, padrões, competências e qualificações) adquiridos mediante uma aprendizagem, destinada a assegurar a manutenção da vida. A ausência desses conhecimentos de consenso entre os membros de uma comunidade profissional e cientificamente comprovados, não configura a existência de uma profissão, mas sim de uma simples ocupação.

18. Profissionalismo docente

Profissionalismo docente define-se como um compromisso com o projecto político democrático, uma participação na construção colectiva do projecto pedagógico, dedicação ao trabalho de ensinar, domínio da matéria e dos métodos de ensino, respeito à cultura dos estudantes, assiduidade e preparação de aulas, podendo se dividir em em três categorias, designadamente parâmetros profissionais, comportamentos profissionais e responsabilidades profissionais.

Os parâmetros profissionais concentram-se nas questões legais e éticas que um profissional deve aderir. Os comportamentos profissionais são acções observáveis que demonstram atitudes adequadas do indivíduo, como manter relacionamentos adequados com os alunos, pais e colegas; modelagem da aparência e prontidão. As responsabilidades profissionais de um professor incluem o compromisso com a profissão, os alunos, a escola e a comunidade.

19. Profissionalização

Um processo através do qual os trabalhadores melhoram o seu estatuto, elevam os seus rendimentos e aumentam o seu poder de autonomia.

20. Profissionalidade

Aperfeiçoamento docente na busca de um desenvolvimento profissional e pessoal, conjugado com a ânsia que o professor tem de conhecer, crescer, aumentar o seu conhecimento, aperfeiçoar-se e ser reconhecido.

21. Qualificações profissionais

Conjunto de atribuições ou características de um indivíduo para melhor enquadramento dentro das suas funções, nos diferentes subsistemas de ensino.

22. Tecnologias educativas

Conjunto de técnicas e métodos pelos quais os objectivos educacionais podem ser alcançados. Abrangem os materiais didácticos criados e inovados pelos professores, no contexto do ensino e aprendizagem sendo úteis para preservar, transmitir e promover o conhecimento, utilizando ferramentas e técnicas adequadas.

MATRIZ ESTRATÉGICA DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DO PROFESSOR

Pré-requisitos (6)	Atividades (6)	Indicador	Metas							Responsáveis	Intervenientes	
			2023 (6 metas)	2024 (15 metas)	2025 (23 metas)	2026 (27 metas)	2027 (11 metas)	2028 (8 metas)	2029 (7 metas)			2030 (4 metas)
<p>Sub-sub Planos (20) e ações estratégicas (36)</p> <p>1. Quadro Legal e Institucional (3 ações estratégicas)</p> <p>Desenvolver mecanismo de planeificação tripartite para implementação de um quadro legal inclusivo, adequado e harmonizado com as demais legislações setoriais.</p> <p>Constituir comissão consultiva para regulamentar a atuação do professor, desde o seu ingresso nas instituições de ensino até a sua aposentadoria, sanando e reaver o Estatuto do Professor.</p> <p>Assegurar o tratamento preferencial à carreira docente em termos de salário, benefícios, estabilidade e bolsas de estudo, aos filhos dos professores e pessoal técnico administrativo.</p>	<p>Estratégia de harmonização do quadro legal elaborada e aprovada</p> <p>Proposta de Lei aprovada e implementada</p> <p>Regulamento aprovado</p>	<p>Estratégia de harmonização do quadro legal elaborada e aprovada</p> <p>Lei elaborada e implementada</p> <p>Regulamento aprovado</p>									Ministério que supervisiona a área da Educação	Todos os subsistemas e o sistema de ensino superior na área da educação
<p>2. Formação de Professores (20 ações estratégicas)</p> <p>2.1. Formação Inicial (12 ações estratégicas)</p> <p>2.1.1. Condições e locais de formação inicial (1 ação estratégica)</p> <p>Rever os mecanismos de recrutamento e seleção de professores, com os institutos e os unidades registadas de formação de professores.</p> <p>Assegurar que a luz da Lei nº 18/2018 de 28 de Dezembro, Lei do SNE, a educação e formação de professores ocorra em instituições ou unidades legalmente criadas.</p> <p>Regular o ingresso preferencial de candidatos bem como reparar, observando, de forma contextualizada, os critérios de recrutamento e seleção.</p>	<p>Regulamento elaborado</p> <p>Regulamento elaborado</p> <p>Número de subsistemas que implementam o regulamento revisado</p> <p>Número de candidatas com deficiência e/ou necessidades especiais beneficiários</p> <p>Estratégia elaborada</p>	<p>Regulamento elaborado</p> <p>Regulamento elaborado</p> <p>Documentação elaborada e implementada</p> <p>Mecanismos de recrutamento e seleção aprovados para subsistemas do SNE</p> <p>Regulamento implementado por todos os subsistemas do SNE</p> <p>Estratégia elaborada e aprovada</p>									Ministério que supervisiona as áreas da educação, Ensino Superior, Ensino Técnico Profissional	Todos os Subsistemas, MAEP, MEF, MSAUP, SEJEF/FLAC e ANEP, todos que provêm ensino, formação e parâmetros de cooperação
<p>2.1.2. Recrutamento e seleção para formação inicial (2 ações estratégicas)</p> <p>Assegurar o recrutamento e seleção de professores com base em processos transparentes, inclusivos, equitativos baseados na observância de pré-requisitos necessários para a aquisição de competências e habilidades específicas para a formação.</p> <p>Regular o ingresso preferencial de candidatas com deficiência ou necessidades especiais bem como reparar, observando, de forma contextualizada, os critérios de recrutamento e seleção.</p>	<p>Número de candidatas com deficiência e/ou necessidades especiais beneficiários</p> <p>Estratégia elaborada</p>	<p>Regulamento implementado por todos os subsistemas do SNE</p> <p>Estratégia elaborada e aprovada</p> <p>Regulamento implementado por todos os subsistemas do SNE</p>									Ministério que supervisiona a área da educação	Todos os Subsistemas do SNE e Parâmetros de Cooperação
<p>2.1.3. Princípios de Organização Curricular (2 ações estratégicas)</p> <p>Desenvolver programas de formação complementar para mobilidade de professores nos níveis de ensino e formação, assim como para a formação em rede necessária.</p> <p>Elaborar programas de formação complementar para mobilidade de professores nos níveis de ensino e formação, assim como para a formação em rede necessária.</p> <p>Rever os regulamentos sobre horário de trabalho e de horários, tendo em consideração todas as atividades lectivas que o professor exercer dentro e fora do ambiente de aprendizagem.</p>	<p>Processamento de instituições que implementam a matriz identitária comum por subsistema</p> <p>Número de programas criados por subsistema</p> <p>Regulamento sobre o horário dos professores revisado</p> <p>Número de modelos curriculares aprovados por cada subsistema</p> <p>Documento elaborado</p>	<p>100% de instituições implementando a matriz identitária comum por cada subsistema</p> <p>100% de instituições implementando a matriz identitária comum por cada subsistema</p> <p>100% de instituições implementando a matriz identitária comum por cada subsistema</p> <p>1 programa desenvolvido por cada subsistema</p> <p>Regulamento implementado por todos os subsistemas</p> <p>Modelo curricular aprovado em cada um dos subsistemas</p> <p>Documento implementado</p>									Ministério que supervisiona a área da educação, Ensino Superior, Técnico Profissional, ANEP	Todos os Subsistemas do SNE, CNAQ e outros setores que provêm formação
<p>2.1.4. Carga horária (1 ação estratégica)</p> <p>Rever os regulamentos sobre horário de trabalho e de horários, tendo em consideração todas as atividades lectivas que o professor exercer dentro e fora do ambiente de aprendizagem.</p>	<p>Regulamento sobre o horário dos professores revisado</p>	<p>Regulamento implementado por todos os subsistemas</p>									Ministério que supervisiona a área da educação	Todos os Subsistemas do SNE, CNAQ e outros setores que provêm formação
<p>2.1.5. Metodologias e práticas de Ensino e Formação (1 ação estratégica)</p> <p>Rever os regulamentos sobre o horário de trabalho e de horários, tendo em consideração todas as atividades lectivas que o professor exercer dentro e fora do ambiente de aprendizagem.</p> <p>Assegurar a articulação entre o ensino presencial e o ensino a distância, determinando o ritmo máximo anual/semestral de absorção de efectivos de alunos.</p>	<p>Número de modelos curriculares aprovados por cada subsistema</p> <p>Documento elaborado</p>	<p>Modelo curricular aprovado em cada um dos subsistemas</p> <p>Documento implementado</p>									Ministério que supervisiona as áreas da educação, Ensino Superior, Ensino Técnico Profissional	Todos os Subsistemas, SEJEF/FLAC e ANEP, todos que provêm ensino, formação e parâmetros de cooperação
<p>2.1.6. Modalidades de Ensino (1 ação estratégica)</p> <p>Assegurar a articulação entre o ensino presencial e o ensino a distância, determinando o ritmo máximo anual/semestral de absorção de efectivos de alunos.</p>	<p>Documento elaborado</p>	<p>Documento implementado</p>									Ministério que supervisiona as áreas da educação, Ensino Superior, Ensino Técnico Profissional	Todos os Subsistemas, SEJEF/FLAC e ANEP, todos que provêm ensino, formação e parâmetros de cooperação

