



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

SUPLEMENTO

IMPrensa NACIONAL DE MOÇAMBIQUE

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**

SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Decreto n.º 22/2009:

Altera o vencimento de referência das funções e o valor do índice 100 das tabelas das carreiras de regime geral, regime especial e específicas do Sistema de Carreiras e Remuneração em vigor no aparelho de Estado.

Decreto n.º 23/2009:

Introduz alterações na estrutura da tabela indiciária das remunerações da Polícia da República de Moçambique (PRM).

Decreto n.º 24/2009:

Introduz alterações na escala indiciária dos militares dos quadros permanentes a que se refere o n.º 2 do artigo 16 do Estatuto Remuneratório das Forças Armadas de Defesa de Moçambique (FADM).

Resolução n.º 29/2009:

Aprova a Estratégia de Formação de Professores para o Ensino Superior.

geral, regime especial e específicas do Sistema de Carreiras e Remuneração em vigor no aparelho de Estado, ao abrigo do disposto nos artigos 16 e n.º 2 do artigo 24 do Decreto n.º 64/98, de 3 de Dezembro, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. O valor do índice 100 das tabelas indiciárias do sistema de carreiras e remuneração é fixado em:

Designação	Meticais
Carreiras de regime geral e específicas:	
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 1 e 2.....	2.082,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 3 a 5	2.176,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 6 e 7	2.697,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 8 e 9	2.791,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 10	2.884,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 11	2.931,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 12.....	3.002,00
Carreira de regime especial:	
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 13, 14 e 15	11.119,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 17 e 18	9.273,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 23	11.583,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 25 e 32	9.038,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 41 e 51	8.913,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 19, 22 e 78	29.945,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 21	2.082,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 65	5.104,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 66, 67 e 71	4.384,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 72 e 74	3.079,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 75, 76	25.620,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 77	10.167,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 79	29.446,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 81, 93 e 94	3.443,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 82	17.561,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 83	6.665,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 84	6.304,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 86	2.772,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 87	2.725,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 88	2.678,00
Carreira abrangida pelo grupo salarial 97	2.115,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 98 e 99	2.438,00
Carreiras abrangidas pelos grupos salariais 16 e 20	1.630,00

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 22/2009

de 21 de Maio

Havendo necessidade de se implementar a Política Salarial por via de reajustamento salarial diferenciado para as carreiras profissionais, alterando o vencimento de referência das funções e o valor do índice 100 das tabelas das carreiras de regime

Art. 2. O vencimento de referência a que se refere o n.º 2 do artigo 16 do Decreto n.º 64/98, de 3 de Dezembro, é fixado em 26.242,00 MT.

Art. 3. É acrescido em 14% o valor actual das pensões e rendas vitalícias que constituem encargo do Orçamento do Estado.

Art. 4. A tabela salarial, com arredondamento nos respectivos valores, será divulgada por despacho do Ministro das Finanças.

Art. 5. O presente Decreto produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2009.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 12 de Maio de 2009

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Luísa Dias Diogo*.

Decreto n.º 23/2009

de 21 de Maio

Tornando-se necessário introduzir alterações na estrutura da tabela indiciária das remunerações da Polícia da República de Moçambique (PRM) a que se refere o n.º 1 do Decreto n.º 29/99, de 24 de Maio, e na tabela de remunerações aprovada pelo

Decreto n.º 19/2008, de 5 de Maio, o Conselho de Ministros, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, decreta:

Artigo 1. A estrutura da tabela indiciária das remunerações dos membros da Polícia da República de Moçambique (PRM) a que se refere o n.º 1 do Decreto n.º 29/99, de 24 de Maio, passa a ser a constante do anexo ao presente Decreto e que dele faz parte integrante.

Art. 2. O valor do índice 100 aprovado pelo Decreto n.º 19/2008, de 5 de Maio, é fixado em 2.697,00MT.

Art. 3. A tabela salarial, com arredondamentos nos respectivos valores, será divulgada por Despacho do Ministro das Finanças.

Art. 4. O presente Decreto produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2009

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 12 de Maio de 2009.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Luísa Dias Diogo*.

Estrutura da Tabela Indiciária das Remunerações dos Membros da Polícia da República de Moçambique (P R M)

Categoria		Escalaões – Índices											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Superior	Inspector-Geral	1.244	1.295	1.355									
	Comissário	1.015	1.055	1.097									
	Primeiro Adjunto do Comissário	978	1.015	1.055									
	Adjunto do Comissário	612	635	660	687								
	Superintendente Principal	482	500	520	542								
	Superintendente	443	460	482	500								
	Adjunto Superintendente	410	425	443	460								
	Inspector	375	393	410	425								
Média	Subinspector	346	362	378	392								
	Adjunto Superintendente	306	318	332	345								
	Inspector	272	282	294	306								
	Subinspector	260	272	282	294								
	Aspirante a Oficial	139	163	185	208								
	Sargento Principal	169	176	185	192	200	208						
	Sargento	149	154	161	166	176	185						
Básica	Primeiro-Cabo	128	133	138	143	149	154	161	166				
	Segundo-Cabo	112	118	123	128	133	138	143	149	154	160		
	Guarda	100	104	108	112	118	123	128	133	138	143	149	154

Decreto n.º 24/2009

de 21 de Maio

Tornando-se necessário introduzir alterações na escala indiciária dos militares dos quadros permanentes a que se refere o n.º 2 do artigo 16 do Estatuto Remuneratório das Forças Armadas de Defesa de Moçambique (FADM) e na tabela de remunerações aprovada pelo Decreto n.º 18/2008, de 5 de Maio, o Conselho de Ministros, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, decreta:

Artigo 1. A escala indiciária a que se refere o n.º 2 do artigo 16 do Estatuto Remuneratório das Forças Armadas de Defesa de Moçambique, aprovada pelo Decreto n.º 20/99, de 4 de Maio, e

atualizada pelo Decreto n.º 21/2007, de 5 de Junho, passa a ser a constante do anexo ao presente Decreto e que dele faz parte integrante.

Art. 2. O valor do índice 100 aprovado pelo Decreto n.º 18/2008, de 5 de Maio, é fixado em 1.801,00Mt.

Art. 3. A tabela salarial, com arredondamentos nos respectivos valores, será divulgada por Despacho do Ministro das Finanças.

Art. 4. O presente Decreto produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2009.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 12 de Maio de 2009.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Luísa Dias Diogo*.

Escala Indiciária das FADM – 2009

Postos	Escala e Índices				
	1	2	3	4	5
General do Exército/Almirante	3.806	4.006			
Tenente-General/Vice-Almirante	2.680	2.815			
Major-General/Contra-Almirante	1.583	1.670	1.758		
Brigadeiro/Comodoro	1.240	1.302			
Coronel/Capitão-de-Mar-e-Guerra	995	1.040	1.090		
Tenente Coronel/Capitão-de-Fragata	797	831	870		
Major/Capitão-Tenente	592	622			
Capitão/Primeiro-Tenente	339	351	363		
Tenente/Segundo-Tenente	250	258			
Alferes/Guarda Marinha/Sub-Tenente	207	214			
Intendente	177	182	187	193	
Sub-Intendente	171	175	177		
Primeiro-Sargento	151	157	162	167	
Segundo-Sargento	133	136			
Cabo Adjunto/Cabo	123	125	127	129	
Primeiro-Cabo/Primeiro-Marinheiro	115	118	120		
Segundo-Cabo/Segundo-Marinheiro/Marinheiro	109	112			
Soldado/Grumete/Primeiro-Grumete	100	103	105	107	109

Resolução n.º 29/2009

de 21 de Maio

Havendo necessidade de definir mecanismos de formação de professores do ensino superior com vista a assegurar a qualidade do ensino superior no âmbito do Plano Estratégico do Ensino Superior, ao abrigo da alínea f) do n.º 1 do Artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros determina:

Único. É aprovada a Estratégia de Formação de Professores para o Ensino Superior, em anexo, que faz parte integrante da presente Resolução

Aprovada pelo Conselho de Ministros, em Maputo, 14 de Abril de 2009.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Luísa Dias Diogo*.

Estratégia de Formação de Professores para o Ensino Superior**I. Introdução**

As políticas de massificação do ensino que se seguiram à independência do país em 1975, cedo trouxeram os resultados esperados em termos de aumento da população estudantil

nas escolas primárias. Condicionado pela saída brusca de funcionários do aparelho de Estado colonial em 1977 (principalmente o êxodo de professores e trabalhadores da saúde), o país viu-se obrigado a programar de forma coordenada o processo de formação de professores aos diversos níveis. Assim, foram criados centros de formação de professores, tais como “8 de Março” e outros.

A experiência de formação massiva de moçambicanos data desde os tempos da Luta Armada de Libertação Nacional, em que nas Zonas Libertadas combatentes com uma determinada qualificação ensinavam aos outros. Mesmo os que possuíam a 2ª classe de escolaridade, por exemplo, ensinavam aos outros menos habilitados.

No período pós-independência, o processo de planificação centralizada permitiu em pouco tempo definir áreas prioritárias de desenvolvimento, formar professores para as escolas secundárias e projectar a formação de professores universitários moçambicanos nos países apoiantes da revolução moçambicana.

O crescimento sócio-económico de Moçambique foi de alguma forma travado pelas adversidades que se seguiram e que se agravaram principalmente na década de 80 do século passado, nomeadamente a agressão do regime de Ian Smith, a guerra de desestabilização de 16 anos, a agressão do regime do apartheid e a seca prolongada de mais de uma década.

O fim da guerra de desestabilização permitiu o relançamento do crescimento económico e social do país. Surgiu, pela primeira vez, uma grande pressão para o ingresso nas únicas Instituições de Ensino Superior então existentes, o que ditou a liberalização do ensino superior em inícios da década de 90.

A aceleração na criação de novas instituições de ensino superior (IES), cedo se tornaria num fenómeno de gestão difícil, uma vez que, criadas de forma urgente, as novas IES não tinham corpo docente próprio. As novas IES tinham, assim, necessidade de partilhar o corpo docente com as únicas IES existentes

Visando satisfazer as necessidades cada vez mais crescentes em termos de acesso dos cidadãos ao ensino superior, as IES antigas e novas, expandiram-se e diversificaram os seus cursos para as regiões mais recônditas do país. Esta expansão geográfica e diversificação de cursos não foram acompanhadas pelo aumento do número e qualidade de professores universitários.

Assim, tal como no período pós-independência, de forma centralizada, mas prevendo uma implementação descentralizada e participativa, há necessidade de uma Estratégia de Formação de Professores Universitários para as IES públicas e privadas, tendo como base a experiência acumulada nas duas mais antigas IES, nomeadamente a Universidade Eduardo Mondlane (UEM) e a Universidade Pedagógica (UP).

II. Situação actual das Instituições de Ensino Superior

Instituições existentes e suas características

O subsistema de educação superior é constituído por trinta e seis instituições de ensino superior, de entre universidades, institutos superiores, institutos superiores politécnicos, academias e escolas superiores. De uma maneira geral podemos distinguir três grupos de instituições de ensino superior, com as seguintes características:

- i) *Primeiro grupo*, formado por instituições públicas com mais de duas décadas de existência e funcionamento que são, em geral:
 - Fisicamente grandes, sedeadas na cidade de Maputo e que se distribuem por vários campus no país;
 - Com corpo docente maioritariamente trabalhando em regime de tempo inteiro;
 - Com maior nível de formação académica do corpo docente, destacando-se a existência de números razoáveis de docentes com Doutoramento e uma esmagadora maioria com o nível de Mestrado;

ii) *Segundo grupo*, formado por instituições privadas com um tempo de existência e funcionamento inferior ou igual a uma década:

- Instituições de tamanho médio, que se destinam a um segmento do mercado que pode custear os seus estudos e, por conseguinte, mais centradas nas grandes cidades;
- Corpo docente maioritariamente trabalhando em regime de tempo parcial, oriundo das instituições públicas;

iii) *Terceiro grupo*, formado por instituições públicas muito recentes, distribuídas por várias provinciais e que ainda estão na fase de formação e estabelecimento.

Relações entre as Instituições de Ensino Superior e Mecanismos de Articulação.

As Universidades públicas desde há mais de uma década que interagem ao nível mais alto, através de um órgão de carácter consultivo designado Conselho de Reitores.

A partir de 1999 o Governo tomou medidas com vista a assegurar uma maior coordenação do ensino superior, que já era um assunto de difícil gestão. Assim, passos foram dados para uma maior coordenação entre os diferentes actores a nível das IES. Além disso, a existência de um Plano Estratégico Nacional para o Ensino Superior desenhado em 1998 ditava a necessidade de uma maior coordenação a nível de implementação do mesmo, entre as diferentes IES públicas e privadas. As acções de coordenação e normação do ensino superior começaram nesta altura e incluíam, entre outros:

- a) O estabelecimento do Conselho Nacional do Ensino Superior, um órgão consultivo do Conselho de Ministros, de composição heterogénea e representando os diferentes intervenientes do ensino superior;
- b) O estabelecimento de diversas comissões inter-universitárias de trabalho visando a normação dos assuntos do ensino superior;
- c) O fortalecimento e institucionalização do Conselho de Reitores;
- d) A aprovação da Lei do Ensino Superior;
- e) A implementação do Plano Estratégico do Ensino Superior.

Actualmente existem em Moçambique as seguintes instituições de ensino superior:

Tabela 1. Instituições Públicas de Ensino Superior

Postos	Data da criação	Estudantes	Corpo docente			
			Lic	MSc	PhD	Total
Universidade Eduardo Mondlane (UEM)	1962	16286	465	134	163	842
Universidade Pedagógica (UP)	1985	31695	199	57	45	301
Instituto Superior de Relações Internacionais (ISRI)	1986	717	9	20	5	34
Academia de Ciências Policiais (ACIPOL)	1999	612	20	1	1	22
Instituto Superior de Ciências da Saúde (ISCISA)	2003	631				
Academia Militar Samora Machel (AM)	2003	235	31	14		45
Escola Superior de Ciências Náuticas (ESCN)	2004	362	10	6		16
Instituto Superior de Contabilidade e Auditoria de Moçambique (ISCAM)	2005	77	9	2		10
Instituto Superior Politécnico de Gaza (ISPG)	2005	110	22	1		23
Instituto Superior Politécnico de Manica (ISPM)	2005	112	9	1	1	11
Instituto Superior Politécnico de Tete (ISPT)	2005	34	9			8
Universidade Lúrio (UniLúrio)	2006	130	9	2	7	19
Instituto Superior de Administração Pública (ISAP)	2005					
Universidade Zambeze UniZambeze	2006					
Instituto Superior de Artes e Cultura (ISAC)	2008					
Escola Superior de Jornalismo	2008					
Instituto Superior Politécnico de Songo (ISPS)	2008					

Tabela 2. Instituições Privadas de Ensino Superior

Postos	Data da criação	Estudantes	Corpo docente			
			Lic	MSc	PhD	Total
Instituto Superior de Ciências e Tecnologias de Moçambique (ISCTEM)	1996	1435				
Instituto Superior de Transportes e Comunicações (ISUTC)	1999	485	24	20	10	54
Universidade Politécnica (A Politécnica)	1995	2663	12	10	3	25
Universidade Mussa Bin Bique (UMBB)	1998	659	5	1		6
Universidade Católica de Moçambique (UCM)	1995	2276	101	37	6	144
Universidade Técnica de Moçambique (UTM)	2002	1068	11		2	13
Universidade São Tomás de Moçambique (USTM)	2004	1752	16	4	2	22
Universidade Jean Piaget de Moçambique (UJPM)	2004	509	2	3	3	8
Instituto Superior de Educação e Tecnologia (ISET)	2005	181	8			8
Instituto Superior Cristão (ISC)	2005	37	9	2	2	13
Escola Superior de Economia e Gestão (ESEG)	2004	1297				
Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência (ISFIC)	2005					
Instituto Superior de Tecnologia e Gestão (ISTEG)	2007					
Instituto Superior Monitor (ISM)	2008					
Universidade do Indico	2008					
Instituto Superior de Comunicação e Imagem (ISCIM)	2008					
Instituto Superior Maria Mãe África (ISMMA)	2008					
Instituto Superior de Gestão, Comércio e Finanças (ISGECOF)	2009					
Instituto Superior Dom Bosco (ISDB)	2006	113	13	1		14

Alguns problemas do subsistema do ensino superior

- i) *Expansão territorial*: o subsistema do ensino superior caracteriza-se por uma elevada concentração dos seus actores principalmente na cidade de Maputo e noutras cidades do país. Esta tendência explica-se, entre outras razões, pelo facto de a cidade de Maputo continuar a produzir cerca de dois terços dos graduados do ensino pré-universitário, ditando uma maior procura pelo ensino superior nesta região. Esta situação dificulta o desenvolvimento de estratégias nacionais uniformes.
- ii) *Primazia de cursos da área de ciências sociais*: significando um desequilíbrio na diversidade dos cursos oferecidos. Em geral, as IES privadas olham para a possibilidade de maior lucro com menor investimento, oferecendo, preferencialmente, cursos de licenciatura em áreas de direito, economia e gestão e de ciências sociais. Timidamente começam a surgir instituições privadas oferecendo cursos de ciências naturais e técnicas.

Estes factores dificultam o rápido desenvolvimento tecnológico de Moçambique.

- iii) *Fraço Financiamento de Actividades de Investigação*: geralmente os níveis de financiamento para o ensino superior e para a investigação são muito baixos. A maior parte das actividades de ciência e tecnologia das instituições públicas é um produto de iniciativas individuais ou de contratos privados, sem um claro enfoque para as necessidades regionais ou locais de investigação e desenvolvimento.

Devido ao facto de o financiamento do Estado ser ainda baixo, as IES, para realizar a investigação, contam com a contribuição de fundos doados pela cooperação internacional. Esta dependência implica aceitar uma maior influência dos doadores no tipo de investigação a praticar bem como em toda a agenda a ser adoptada, uma vez que os doadores passam a ter um papel na gestão do processo de investigação.

- iv) *Sistemas de Comunicação/Informação/Disseminação*: não está definida no subsistema uma clara estratégia de comunicação e troca

de informação, bem como mecanismos de disseminação de resultados de pesquisa e transferência tecnológica.

Muitas IES não têm acesso à *Internet* e mesmo as que têm enfrentam o problema de, possuindo uma infra-estrutura tecnológica muito moderna, como é o caso da UEM, não ter distribuição de recursos a nível do utilizador. Os estudantes e docentes não têm acesso livre à *Internet*, quer por falta de terminais, como por outros problemas técnicos.

- v) *Sistemas de Monitoria e Avaliação*: a monitoria e avaliação são meios para demonstrar aos intervenientes transparência e responsabilidade. No subsistema da Educação, de há uma década para cá luta-se pela introdução de um sistema de monitoria e avaliação de desempenho das IES, bem como do pessoal académico e investigador.

Foi criado o Conselho Nacional de Acreditação, Avaliação e Qualidade do ensino superior (CNAQ).

- vi) *Insuficiência de Recursos Financeiros, Humanos e Materiais*: as IES públicas continuam a ser a maior fonte de docentes e investigadores melhor treinados para o subsistema. A este nível, verifica-se uma participação massiva de docentes das IES públicas nas privadas. Este fenómeno que consiste no facto de um docente trabalhar em mais de duas ou três IES, não sendo um processo devidamente planificado e controlado, pode afectar a qualidade do ensino superior.

Dados estatísticos comparativos sobre a situação de docentes e investigadores

Tabela 3. Principais áreas de formação dos Mestrados e Doutorados

Áreas de Formação	Licenciatura	Mestrado	Doutorados
Educação	Sim	Sim	Não
Ciências Sociais, Gestão e Direito	Sim	Sim	Não
Agricultura, Florestas e Pescas	Sim	Sim	Não
Humanidades e Letras	Sim	Sim	Sim
Saúde e bem-estar	Sim	Sim	Não
Engenharias, manufacturas e construção	Sim	Não	Não
Serviços	Sim	Não	Não
Ciências Naturais	Sim	Sim	Não

III. Análise situacional e breve história do processo de formação de professores para as instituições de ensino superior

Conforme foi exposto, o processo de formação de professores para as IES em Moçambique foi determinado pelas condições de desenvolvimento no período pós-independência. Numa primeira fase, estudantes graduados nos cursos propedêuticos da UEM e de cursos de Bacharelato e Licenciatura então existentes foram enviados para os países parceiros (maioritariamente socialistas) para se formarem até ao nível de Mestrado ou Doutoramento nas diferentes áreas que foram definidas como prioritárias.

Este movimento realizou-se durante 3 ou 4 anos seguidos, tendo trazido, seis anos mais tarde, os primeiros professores universitários em números que ascendiam a algumas dezenas.

Esta visão estratégica da UEM em finais da década de 70, permitiu a formação daqueles que são presentemente os Professores seniores das IES públicas e privadas do país. Esta Estratégia encontrou continuidade na implementação do primeiro documento de Estratégia do Ensino Superior “Presente e Perspectivas” (P&P) que veio à luz em meados da década de 80, elaborado pela UEM.

Estes dois canais respondem pela maioria dos quadros pós-graduados formados nessa altura. Não se excluem aqui outras iniciativas de cooperação em bolsas de estudo, que também, trouxeram resultados palpáveis.

A presente disputa de quadros entre as IES públicas e privadas exige a implementação de um plano estratégico concertado entre todos os actores de modo a retomar os ritmos de formação que se obtiveram a quando da vigência de planos definidos centralmente e ao nível das instituições.

De uma maneira geral, analisando o processo de formação de professores para o Ensino Superior, pode-se apontar forças e fraquezas que, quando cruzadas com as oportunidades e desafios que se apresentam no ambiente externo, permitem-nos definir estratégias de formação de professores a curto, médio e longo prazo.

Pontos Fortes	Pontos Fracos
<ul style="list-style-type: none"> Existência de muitos Doutorados no país; Ciências Sociais e Humanas têm mais Doutorados e muito campo para investigação; Muitos académicos mantêm ligações de trabalho com redes internacionais que nos podem ajudar a implementar planos de formação; 	<ul style="list-style-type: none"> Fraco acesso às bolsas de estudo na formação de Pós-Graduação; Falta de preparação dos docentes em metodologias de investigação; Falta de critérios claros de acesso às bolsas e outros fundos disponíveis para investigação; Ausência de estruturas adequadas nas IES para implementar a formação de Pós-Graduação (escolas de pós-graduação, conselhos científicos para doutoramento, comité superior de certificação da Pós-graduação); Laboratórios pouco apetrechados para as áreas científicas e tecnológicas; Fraco domínio de línguas estrangeiras; Inexistência de instituições especializadas na tradução da bibliografia científica e técnica; Recursos para a ciência personalizados nas IES.
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> Existência de instituições com capacidades académicas e científicas reconhecidas na África Austral; Vantagens do facto de sermos lusófonos numa região quase toda anglófona; Existência de académicos com capacidades reconhecidas no país e na África Austral; Muita procura de Pós-Graduação pela sociedade. 	<ul style="list-style-type: none"> Fundos exíguos; Região da África Austral mais forte, podendo drenar potenciais estudantes, docentes e pós-graduados para o mercado exterior.

4. Estratégias

Com base na análise situacional feita ao processo de formação de professores para o ensino superior, foram seleccionadas cinco direcções estratégicas que deverão ser operacionalizadas.

Objectivo 1.

Realizar a planificação da formação do corpo docente em todas as Instituições de Ensino Superior.

O processo deve ser tão pormenorizado quanto possível, indicando as necessidades em docentes de cada área e nível e a temporização do acesso à formação para cada docente no sistema.

A formação será principalmente realizada dentro do país, tendo como principal força motriz as duas instituições mais consolidadas e com maior número de áreas científicas de trabalho e investigação e maior número de docentes doutorados em regime de tempo inteiro (UEM e UP).

A formação no estrangeiro também deverá ser planificada e privilegiar a utilização efectiva das bolsas de estudo que são disponibilizadas ao país pelos parceiros de cooperação.

Prevê-se que seja estabelecido um objectivo a ser cumprido a nível nacional do tipo: “todos os professores universitários no país, existentes no sistema em 2009, devem obter a qualificação de mestrado até 2013, e o Doutoramento até 2020”.

Objectivo 2.

Montar toda a estrutura organizativa relevante nas IES para cumprir os planos de formação de professores universitários.

As IES devem-se organizar para cumprir o plano elaborado. Isso pressupõe a criação de estruturas coordenadoras únicas e com normas estabelecidas, que podem variar entre Escolas de Pós-Graduação e Comitês ou Conselhos Científicos de Doutoramento, estes últimos estabelecidos por áreas de formação e com académicos nacionais ou estrangeiros de reconhecida reputação científica.

Objectivo 3.

Pôr em acção mecanismos, para assegurar a qualidade da Pós-Graduação.

O ensino a nível de Pós-Graduação exige muita qualidade e um mecanismo de monitoração permanente e certificação. Para este nível, deve ser estabelecido um Comité de Certificação da Pós-Graduação (CCPG) que irá funcionar com um regulamento específico e que definirá indicadores internacionais de certificação dos níveis de Mestrado e Doutoramento. Os critérios estabelecidos avaliam periodicamente cada programa de mestrado e doutoramento em curso em cada instituição e recomendam a sua continuação ou descontinuação se se identificarem problemas. Para além disso, a atribuição do grau de Doutor é sujeita à avaliação de todo o percurso académico.

O CCPG deverá proceder à publicação anual ou bial do ranking das universidades, medida que visa estimular o desempenho das mesmas e a investigação.

A nível das próprias IES, deve haver uma regulamentação de progressão na carreira docente e, até nos níveis de remuneração, que estimule a investigação, a publicação de resultados, a publicação de livros e a realização de actividades de extensão universitária. Este aspecto deve também ser obrigatório, regulado e monitorado pelo CCPG.

Objectivo 4.

Garantir uma sintonia entre os programas de desenvolvimento a longo prazo e a Pós-Graduação.

A realização de estudos de Pós-Graduação no país irá permitir que a temática dos estudos a serem feitos privilegie

aspectos concretos da realidade nacional. A investigação de Pós-Graduação é muito ampla e prevista para períodos mais longos de estudos, pelo que ela deverá essencialmente incidir sobre os planos estratégicos de desenvolvimento e não sobre planos de acção a curto prazo.

A garantia de cumprimento desta premissa será feita através de bolsas atribuídas pelo Estado e parceiros.

Objectivo 5.

Garantir fontes diversificadas de financiamento.

A formação de professores para o Ensino Superior pressupõe uma formação ao nível de mestrados e doutoramentos, isto é, da realização de investigação. A investigação, por sua vez, pressupõe a existência de fontes de financiamento sinérgicas de várias origens. O Estado e as IES deverão gerir um sistema diversificado de financiamento de Pós-Graduação com os seguintes elementos:

- a) Orçamento do Estado com rubricas específicas nos orçamentos das IES;
- b) Financiamento de Bolsas de Estudo pelo Orçamento do Estado;
- c) Financiamento de Bolsas de Estudo pelos parceiros de cooperação;

- d) Financiamento pelas agências de cooperação para os professores visitantes que podem vir a Moçambique para apoiar na leccionação e supervisão de teses;
- e) Financiamento para os incentivos aos salários dos docentes envolvidos na leccionação de Pós-Graduação;
- f) Receitas provenientes da cobrança de comissões nos projectos de investigação e extensão no país para financiar a Pós-Graduação;
- g) Contribuições dos Parceiros privados para apoiar o estabelecimento de laboratórios específicos em IES.

Objectivo 6.

Priorizar o financiamento da Pós-Graduação em áreas específicas

O financiamento da Pós-Graduação pelo Estado deverá obedecer à priorização das áreas constantes do plano específico de necessidades e deverá encorajar principalmente a formação em áreas de ciências naturais e técnicas e o acesso a elas por grupos especiais como mulheres e outros.

Meta

No âmbito da Estratégia, prevê-se que dentro de 5 anos mais de 75% do corpo docente esteja habilitado com o grau académico de mestre e doutor.

Preço — 4,00 MT

IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE