

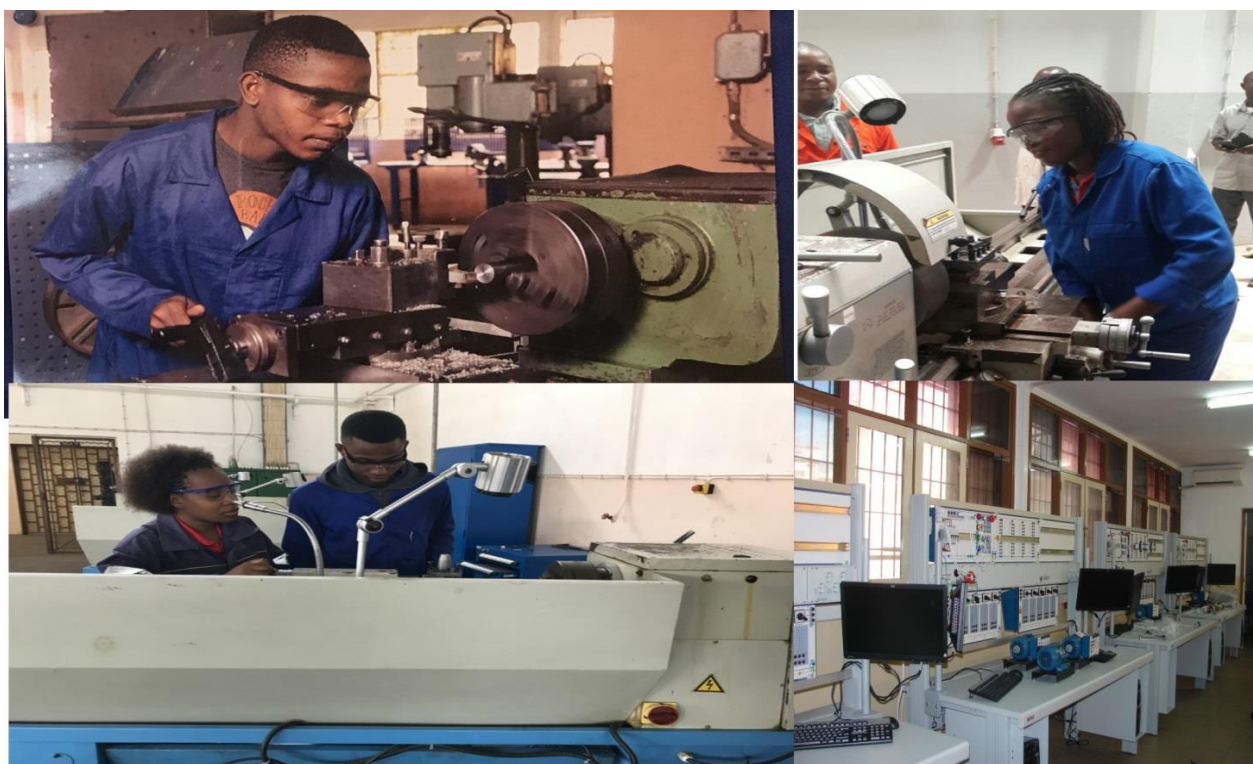


República de Moçambique

Ministério da Ciência Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional

Proposta do Plano Estratégico do Ensino Técnico Profissional (2018-2024)

**“Por um Ensino Técnico-Profissional de
qualidade, relevante e inclusivo”**



Fevereiro 2018

Índice

Lista de abreviaturas e acrónimos.....	3
Lista das figuras	4
Lista das tabelas.....	4
1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Contextualização.....	4
1.2 Relacionamento PEETP com instrumentos de Planificação Nacional	5
2. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PEETP	6
2.1 Princípios metodológicos.....	6
2.1.1 Abordagem ampla e participativa.....	6
2.2 A Reforma da Educação Profissional e o novo quadro legal e administrativo.....	6
2.3 Breve caracterização do Ensino Técnico Profissional	7
2.4 Estágio actual da oferta de vagas do Ensino Técnico Profissional	9
3. QUADRO CONCEPTUAL DO PLANO ESTRATÉGICO	14
3.1 Visão, Missão,e Princípios Orientadores.....	15
3.2 Objectivo Geral.....	15
3.3 Objectivos estratégicos	15
3.4 Eixos Estratégicos	22
3.4.1 Eixo Estratégico 1: Aplicação integral, progressiva e equilibrada dos mecanismos e práticas da Reforma de Educação Profissional.....	22
3.4.2 Eixo Estratégico 2: Relacionamento com o sector empresarial e Parceria Publico Privado.	22
3.4.3 Eixo Estratégico 3: Potenciação da gestão escolar num contexto de descentralização	23
4. Quadro de Implementação do Plano Estratégico do ETP 2018-2014	23
4.1 6.1 Operacionalização.....	23
4.2 6.1 Processo de Planificação e Orçamentação.....	23
4.3 Estimativa das necessidades financeiras	24
4.3.1 Orçamento do PEETP	24
4.3.2 Custo do internato.....	24
4.3.3 Projecção de Efectivos de Estudantes ETP 2018-2024.....	25
4.3.4 Fontes de Financiamento para o Plano Estratégico	25
4.4 Uma estratégia financeira integrada e de longo prazo	26
5. Monitoria e Avaliação	27
6. Resultados esperados por objectivo	28

Lista de abreviaturas e acrónimos

ANEP	Autoridade Nacional de Educação Profissional
CTA:	Confederação das Associações Económicas
CV3	Certificado Vocacional 3
DINET	Direcção Nacional do Ensino Técnico
EP	Educação Profissional
ETP	Ensino Técnico Profissional
ESG	Ensino Secundário Geral
ESG2	Ensino Secundário Geral (2º Ciclo, 11ª e 12ª classe)
EAD	Educação Aberta e à Distância
ENDET	Encontro Nacional dos Directores Escolas e Institutos Técnicos
FASE	Fundo de Apoio ao Sector da Educação
FNEP	Fundo Nacional de Educação Profissional
FOFA	Força, Oportunidade, Fraqueza e Ameaça
HIV	Vírus de Imuno Deficiência Humana
IETP	Instituições do dp Ensino Técnico Profissional
IFPELAC	Instituto Nacional de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo
OE	Orçamento do Estado
PEE	Plano Estratégico da Educação
PEETP	Plano Estratégico do Ensino Técnico Profissional
PES	Plano Económico e Social
PPP	Parceria Público Privado
RISDP	Protocolo Relativo à Educação e Formação na SADC
SDEJT	Serviços Distritais de Educação ,Juventude e Tecnologia
SADC	Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral
SIDA	Síndrome de Imuno-Deficiência Adquirida
M&A	Monitoria e Avaliação
MEF	Ministerio da Economia e Finanças
MINEDH	Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano
MCTESTP	Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional
MITESS	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
NEE	Necessidades Educativas Especiais
REP	Reforma da Educação Profissional;
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
PQG	Programa Quinquenal do Governo
UEM	Universidade Eduardo Mondlane
REO	Relatório de Execução Orcamental

Lista das figuras

Figura 1	Distribuição de formadores por tipo de instituições
Figura 2	Relação entre vagas no ETP e número de habitantes em idade de ingresso no ETP
Figura 3	Quadro Conceptual do Plano Estrategico

Lista das tabelas

Tabela 1	Evolução dos efectivos dos estudantes de 2015-2017
Tabela 2	Efecdtivo de formadores do ETP
Tabela 3	Instituições com financiamento garantido no presente PQG
Tabela 4	Custo de investimentos na construção, reabilitação e apetrechamento de instituições sem financiamento garantido
Tabela 5	Análise FOFA do ETP
Tabela 6	Princiapis desafios do ETP
Tabela 7	Estimativa de custo para implementação do PE do ETP
Tabela 8	Projecção de efectivo de formandos do ETP 2018 – 2024
Tabela 9	Resultados esperados com o Objectivo Estratégico 1
Tabela 10	Resultados esperados com o Objectivo Estratégico 2
Tabela 11	Resultados esperados com o Objectivo Estratégico 3

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

O Plano Estratégico do Ensino Técnico Profissioanl (PEETP) 2012-2016 era parte integrante do Plano Estratégico da Educação (PEE) 2012-2016, que foi estendido até 2019. No quadro da nova estrutura do governo em vigor desde 2015, a tutela do Ensino Técnico Profissional (ETP) passou do extinto Ministério da Educação (MINED) para o Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional (MCTESTP).

Esta mudança da tutela não foi uma mera transferência de tutela institucional, mas tem como pressupostos dois aspectos interligados: integrar o ETP com as outras áreas

tecnológicas e científicas geridas pelo mesmo Ministério e criar melhores condições para responder aos crescentes desafios da demanda de competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho, em expansão e mais aberto à internacionalização.

Por razões acima referidas, foi necessário elaborar um novo Plano Estratégico de referência para o período de 2018 a 2024.

O Plano Estratégico do Ensino Técnico-Profissional (PEETP) foi elaborado com o envolvimento de vários actores-chave dos sectores público e privado, das instituições provedoras de formação e dos parceiros de cooperação. Iguamente, envolveu a revisão e avaliação de documentos legais, políticos e estratégicos relevantes; consultas extensivas aos intervenientes-chave, e por fim a produção do documento que reflecte a actual realidade do ETP e definição de prioridades para o futuro.

O Plano Estratégico do ETP define as principais linhas orientadoras para o desenvolvimento do ETP em Moçambique nos próximos sete anos. Ao mesmo tempo, operacionaliza a visão do Governo, plasmada no seu Programa Quinquenal (PQG) 2015-2019, que elegeu o Desenvolvimento de Capital Humano e Social como uma das suas Prioridades para o presente mandato. O Objectivo Estratégico (1), deste pilar, estabelece a necessidade de *Promover um Sistema Educativo inclusivo, eficaz e eficiente que garanta a aquisição das competências requeridas ao nível de conhecimentos, habilidades, gestão e atitudes que respondam às necessidades de desenvolvimento humano.*

1.2 Relacionamento PEETP com instrumentos de Planificação Nacional

O Plano Estratégico do ETP está alinhado com o Programa Quinquenal do Governo 2015 - 2019 e outros instrumentos de governação com destaque para:

- Política Nacional de Educação e Estratégias de Implementação
- Lei de Educação Profissional;
- Lei do Sistema Nacional da Educação e o novo quadro da Educação Profissional;
- Política de Emprego e de outros programas e medidas activas de emprego;
- Política e Estratégia Industrial ;
- Política de Informática;
- Política da Ciência e Tecnologia;
- Estratégia da Ciência e Tecnologia, Inovação de Moçambique;
- Compromissos regionais e internacionais, nomeadamente RISDP (Protocolo relativo à Educação e Formação na SADC) Agenda 2063 da União Africana (Estratégia de Educação para Africa 2016-2025) e Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável.

2. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PEETP

2.1 *Princípios metodológicos*

2.1.1 Abordagem ampla e participativa

As actividades de elaboração do PEETP foram realizadas com envolvimento de actores-chave do ETP, com destaque para representantes de diversas direcções nacionais do MCTESTP, Direcções Provinciais de Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional, Instituto de Formação Profissional e de Estudos Laborais Alberto Cassimo, Autoridade Nacional de Educação Profissional, Observação do Mercado de Trabalho do MITESS, Instituições de Ensino Técnico Profissional, Confederação das Associações Económicas (CTA) e Parceiros de Cooperação que integram o Grupo de Educação Profissional.

Técnicas de Recolha e Análise de Dados

As técnicas usadas para a recolha e análise de dados são:

- Análise da documentação;
- Entrevistas;
- Encontros com Grupos Focais;
- Observação directa durante as visitas;
- Visitas às Instituições.

2.2 *A Reforma da Educação Profissional e o novo quadro legal e administrativo*

O Governo de Moçambique está a implementar um processo de Reforma da Educação Profissional, desde Julho de 2006. O objectivo do Governo é criar uma Educação Profissional orientada pela demanda do mercado de trabalho, através de uma formação baseada em padrões de competência e cursos modulares, flexíveis, providenciados por instituições de formação acreditadas para o efeito.

Uma das principais características desta reforma é a necessidade de uma ampla *participação dos parceiros sociais*, designadamente: dos empregadores, dos sindicatos e

outras organizações da sociedade civil, na definição e implementação das políticas para a Educação Profissional, através do seu envolvimento activo como membros dos órgãos reguladores, bem como ao nível da própria provisão de serviços de formação.

Em 2016, foi aprovada pela Assembleia da República de Moçambique, a lei nº 6/2016, de 16 de Junho, Lei da Educação Profissional, que estabelece o quadro de Organização, Estruturação, Funcionamento e Financiamento da Educação Profissional;

2.3 Breve caracterização do Ensino Técnico Profissional

O Ensino Técnico Profissional em 2017 é constituído por uma rede de 171 instituições, distribuídas em públicas (68), Semi-públicas (38) e privadas (65). As instituições públicas são tuteladas pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional e outros Ministérios.

As semipúblicas são instituições comunitárias ou privadas, cuja gestão é privada, mas com a comparticipação do Estado no pagamento de salários, em particular dos docentes. As organizações religiosas são impulsionadoras da criação deste tipo de instituições. A maioria destas são escolas profissionais localizadas em zonas rurais.

As instituições privadas são criadas e geridas pelos privados. Estas localizam-se, de uma forma geral, nas capitais provinciais, com maior enfoque, na Cidade de Maputo.

Tabela 1: Evolução do efectivo dos estudantes de 2015-2017

N/O	Província	Dados de Frequência de 2015			Dados de Frequência 2016			Dados de Frequência 2017		
		Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
1	C. Maputo	10394	7631	18025	11442	8845	20287	13535	14127	27662
2	Maputo Prov.	3140	2317	5457	3670	2870	6540	4211	3940	8151
3	Gaza	1783	1207	2990	1967	2431	4398	2314	2585	4899
4	Inhambane	3241	2203	5444	3126	2467	5593	3195	2479	5674
5	Sofala	5178	2075	7253	5787	3795	9582	4427	2979	7406
6	Tete	1945	669	2614	2536	1195	3731	2693	1727	4420
7	Manica	4154	2231	6385	4523	2866	7389	4557	3283	7840
8	Zambezia	4886	2591	7477	3957	3733	7690	4203	3164	7367
9	Nampula	3134	1479	4613	4120	2253	6373	4554	3048	7602
10	Niassa	2980	1510	4490	1547	729	2276	1389	633	2022

11	C. Delgado	1330	789	2119	1499	751	2250	1520	750	2270
TOTAL		42165	24702	66867	44174	31935	76109	46598	38715	85313

De acordo com a Tabela 1, o efectivo dos estudantes tem evoluído consideravelmente em todo o país nas instituições do ETP. Nota-se em particular um aumento da frequência da rapariga em 36,2% de 2015 a 2017. Em 2017 a percentagem global da rapariga situa-se em 45%.

Corpo docente: O gráfico abaixo, mostra o actual número de docentes do ETP e sua distribuição pelo tipo de instituição.

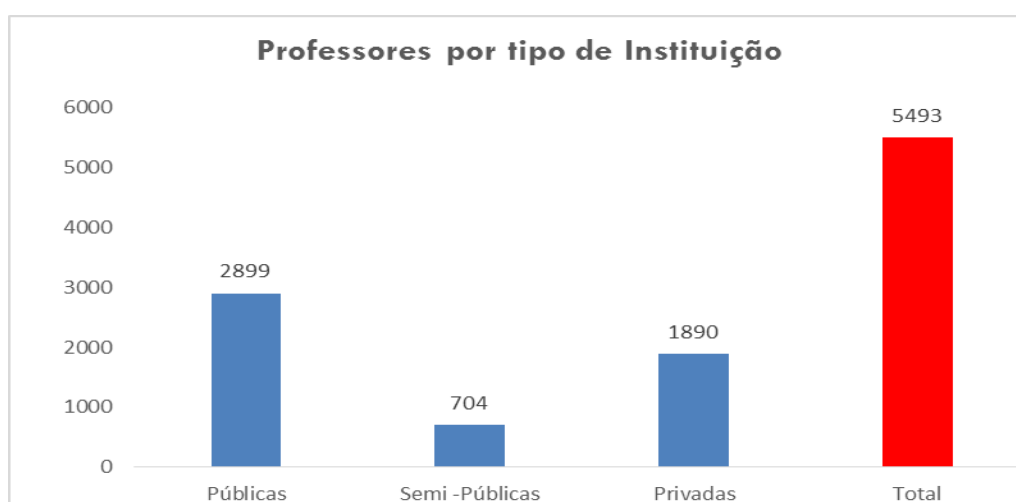


Figura 1: Distribuição de formadores por tipo de instituição

Da Figura 1 deduz-se que as instituições públicas têm o maior número de docentes perfazendo cerca de 52,7% do total dos docentes no subsistema do ETP.

Tabela 2: Efectivo de Formadores do ETP

Professores com e sem Formação Psicopedagógica - 2015, 2016 e 2017										
NR	Provincia	2015			2016			2017		
		S/Formação	C/Formação	Total	S/Formação	C/Formação	Total	S/Formação	C/Formação	Total
1	Maputo Cidade	417	708	1125	435	703	1138	494	726	1220
2	Maputo Provincia	79	401	480	137	349	486	126	381	507
3	Gaza	61	123	184	249	97	346	257	157	414
4	Inhambane	162	213	375	334	143	477	307	180	487
5	Sofala	79	201	280	102	182	284	170	221	391
6	Tete	71	120	191	206	63	269	259	121	380
7	Manica	203	201	404	296	122	418	272	171	443
8	Zambezia	170	292	462	259	262	521	288	248	536
9	Nampula	131	341	472	223	307	530	334	456	790
10	Niassa	41	91	132	55	81	136	47	91	138
11	Cabo Delgado	31	118	149	59	102	161	59	128	187
	TOTAL	1445	2809	4254	2355	2411	4766	2613	2880	5493

De acordo com a Tabela 2 pode-se observar que do total de 5.493 docentes, 2.880 possuem algum tipo de formação psicopedagógica e os restantes não têm qualquer formação nesse domínio.

2.4 Estágio actual da oferta de vagas do Ensino Técnico Profissional

A razão entre o número de vagas do Ensino Técnico Profissional e a população em idade para frequentar as escolas técnico profissionais apresenta-se no gráfico da Figura 2. Apesar das províncias de Nampula e da Zambézia se apresentarem nas posições como as províncias com maior número de instituições, quando se relaciona as vagas com a população em idade para ingressar no ensino técnico, estas duas províncias passam para posições bastante desfavoráveis, sendo que a província de Nampula passa para a pior posição entre todas as províncias.

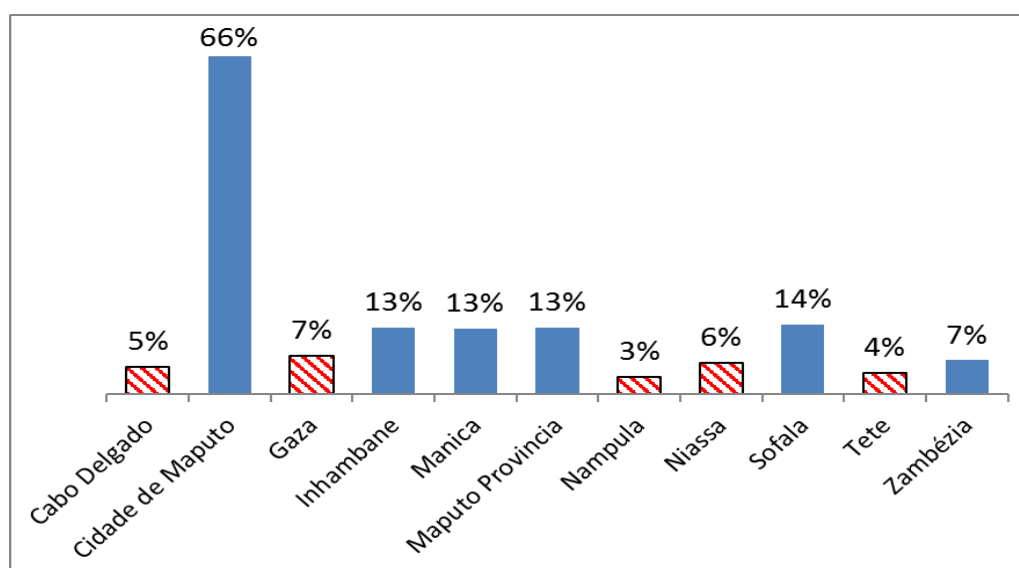


Figura 2: Relação entre vagas nas ETP e número de habitantes em idade de ingresso nas ETP

Esta aparente despromoção das duas províncias atrás referidas deve-se a dois factores: a densidade populacional elevada e o tamanho das escolas que foram implantadas nestas províncias.

No quadro do PQG, foi definido um pacote de intervenções a serem cumpridas até 2019, dentre as quais está prevista a construção, reabilitação, ampliação e apetrechamento de 19 instituições (Tabela 3), para a cobertura destas intervenções, o valor é cerca de U\$D 73,2 milhões de dólares provenientes dos parceiros de cooperação e do OE.

Tabela 3: Instituições com financiamento garantido para construção, reabilitação, ampliação e apetrechamento

Nº	Instituição	Localização	Total dos alunos	Custo (10 ³ U\$D)	Fonte de Financiamento	Período
1	Instituto Agrário de Balama	C. Delgado	450	6.000,00	BADEA e Fundo Saudita	2014-2017
2	Instituto Industrial e Comercial de Pemba (Hotel Escola)		120	3.800,00	Fundo de Apoio a Educação-(FASE)	2014-2018
3	Instituto Agrário de Majune	Niassa	350	6.000,00	BADEA e Fundo Saudita	2014-2017
4	Instituto Industrial e Comercial Ngungunhane de Lichinga (Reabilitação)		1400	7.000,00	EXIM Bank/ Coreia do Sul	2014-2016
5	Instituto Agrário de Mocuba (Reabilitação)	Zambézia	450	3.800,00		
6	Instituto Agrário de Chimoio (Ampliação)	Manica	500	9.800,00	Banco Mundial/OE	2013-2016
7	Instituto Industrial e Comercial de Matola (Reabilitação)	Maputo Província	1600	7.500,00	KOICA/ Coreia do Sul	2015-2018
8	Instituto Industrial e Comercial Eduardo Mondlane (Hotel Escola)	Inhambane	120	3.800,00	FASE	2014-2019
9	Instituto Comercial de Maputo (Hotel Escola)	Maputo Cidade	120	3.800,00	FASE	2014-2019
10	Escola Profissional de Thopuito de Larde	Nampula	350	2.500,00	Kenmare	2015-2018
11	Escola Profissional de Mugeba (Construção de oficinas)	Zambezia	177	1.100,00	FASE	2015-2017
12	Instituto Industrial e Comercial da Beira (Reabilitação)	Sofala	1600	4.228,00	KfW	2018-2019
13	Escola Industrial e Comercial	Sofala	2200	3.241,00	KfW	2018-

	da Beira (Reabilitação)					2019
14	Escola Profissional de Marera (Reabilitação)	Manica	300	2.536,00	KfW	2018-2019
15	Instituto Industrial e Comercial "Eduardo Mondlane" (Reabilitação)	Inhambane	1400	4.796,00	kfw	2018-2019
16	Instituto Industrral de Matundo (Reabilitação das oficinas)	Tete	777	1.800,00	Canada	2015-2018
17	Escola Profissional de Macomia	C. Delgado	301	1.200,00	Noruega/Candá	2015-2018
18	Escola Profissional de Milange	Zambezia	250	150,00	OE	2014-2016
19	Escola Profissional de Muanza	Sofala	250	150,00	OE	2014-2016
Total			12715	73.201,00		

As intervenções em curso, nas 19 instituições de Ensino Técnico Profissional em todo País, resultarão no aumento da disponibilidade de 12715 vagas no subsistema.

O levantamento feito pelo MCTESTP aponta que o custo de investimento em infra-estruturas e equipamento (Tabela 4) para as 27 instituições a serem construídas, reabilitadas e apetrechadas e a abertura do curso de Programação e Redes em três instituições até 2024 e ainda sem financiamento estima-se em 415 milhões de Dólares Americanos, tornando-se pertinente a contínua mobilização de recursos financeiros para o efeito. De referir que a indicação dos locais para a construção de novas instituições foi em coordenação com os Governos Provinciais.

Tabela 4: Custos de investimento na construção, reabilitação e apetrechamento de instituições sem financiamento garantido.

Nº	Instituição	Localização	Total dos alunos	Custo (10 ³ USD)
1	Escola Profissional da Ilha do Ibo	C. Delgado	350	18.663,00
2	Instituto Agrário de Balama (ampliação e apetrechamento)		450	6.500,00
3	Instituto Industrial e Comercial de Mocímboa da Praia		1600	23.381,00
4	Instituto Industrial de Namaua - Mueda		300	5.000,00
5	Instituto Agrário de Majune (ampliação e apetrechamento)	Niassa	350	7.000,00
6	Instituto Médio de Geologia e Minas de Maniamba		450	6.238,00
7	Escola Profissional de Murupula (apetrechamento)	Nampula	300	6.000,00
8	Escola Profissional de Muecate		350	18.663,00
9	Instituto Agro-Industrial de Malema		1600	21.501,00

10	Instituto Agro-Industrial de Mogovolas		1600	22.501,00
11	Escola Profissional de Milange (Ampliação e apetrechamento)	Zambézia	250	6.500,00
12	Instituto Industrial e Comercial de Quelimane		1600	23.381,00
13	Instituto Agrário de Maganja da Costa		500	19.050,00
14	Instituto Industrial e Comercial 1º de Maio de Quelimane (Reabilitação e apetrechamento)		150	2.192,00
15	Instituto Agro-Industrial de Alto Molocué		1600	21.501,00
16	Instituto Agrário de Morrumbala		500	19.050,00
17	Instituto Agro-Industrial de Mopeia		1600	21.501,00
18	Escola Profissional de Muanza (Ampliação e apetrechamento)	Sofala	250	7.500,00
19	Instituto Agrário de Chifundi	Tete	500	19.050,00
20	Instituto Industrial de Matundo (Reabilitação e apetrechamento)		250	3.465,00
21	Instituto Agro-Industrial de Mutarara		1600	21.501,00
22	Instituto Industrial de Chitima		1600	22.181,00
23	Escola Profissional de Tambara	Manica	350	18.663,00
24	Instituto Industrial e Comercial Joaquim Marra		1600	23.381,00
25	Instituto Agrário de Inhamussua (Reabilitação e apetrechamento)	Inhambane	530	20.193,00
26	Escola Profissional de Pafuri	Gaza	350	18.633,00
27	Instituto Industrial 1º Maio (Reabilitação e apetrechamento)	C. Maputo	250	3.465,00
28	Estabelecer laboratórios de redes de TIC's	Em todas as províncias	300	8.000,00
	Total		21.130	414.657,00

A análise FOFA permitiu identificar os principais desafios do subsistema do ETP em Moçambique. O quadro abaixo faz a demonstração sumária desses desafios.

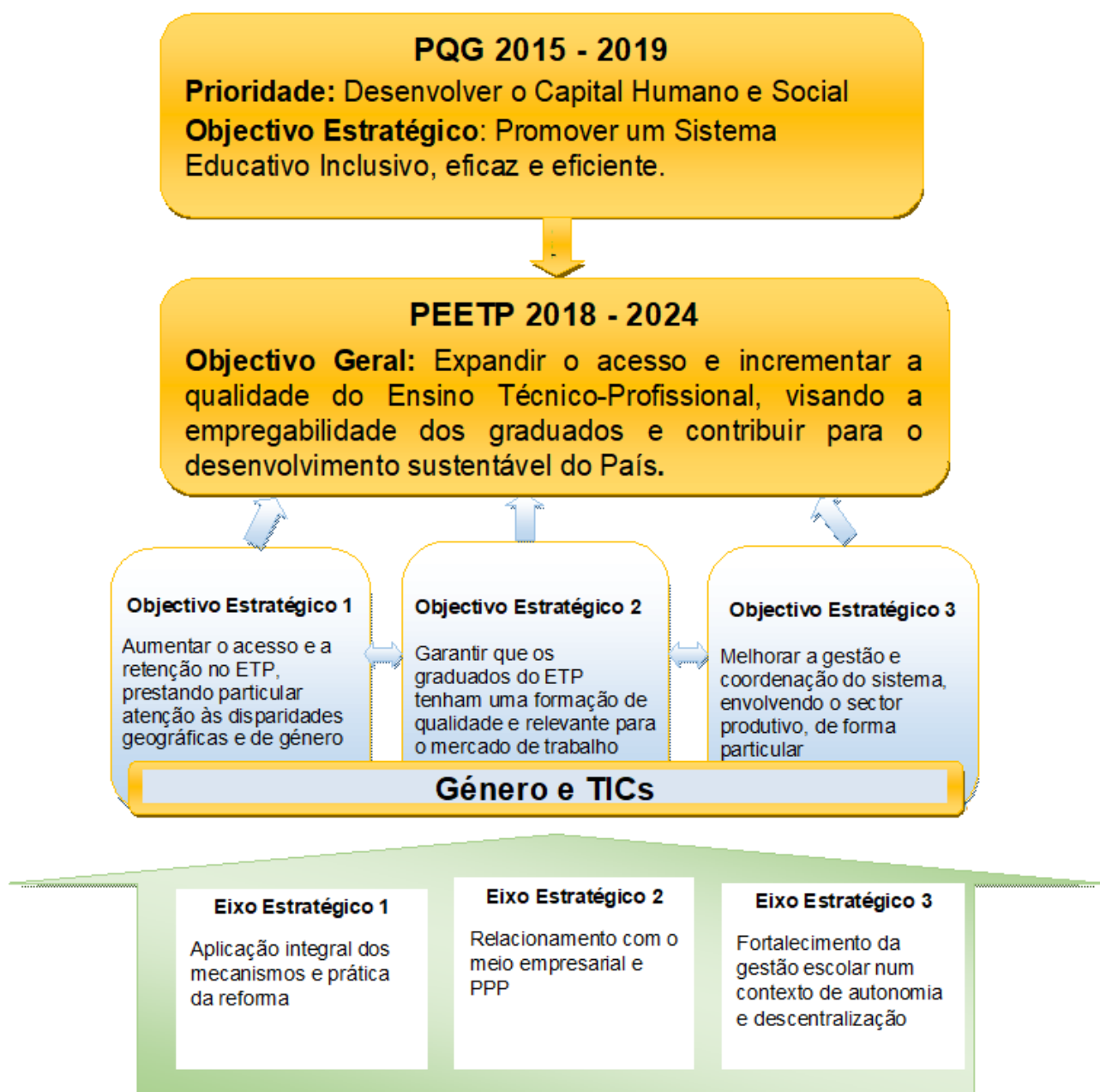
Tabela 6: Principais desafios do ETP

Desafios	Constatações
Acesso	<ul style="list-style-type: none"> a. Distribuição geográfica desigual de instituições do ETP; b. Análise insuficiente da demanda do mercado de trabalho a nível territorial; c. Limitado número de vagas para admissão ao ETP por ano/escola; d. Disparidades de género em relação ao acesso e retenção; e. Falta de estratégia sectorial para a abordagem dos assuntos transversais.

Qualidade	<ul style="list-style-type: none"> a. Falta de um inventário actualizado sobre a utilização das infraestruturas e equipamentos; b. Número limitado de formadores para corresponder à demanda do subsistema; c. Deficiente manutenção das infraestruturas e equipamentos; d. Deficiente aplicação do sistema de controlo de qualidade; e. Obsolência e falta de equipamentos de laboratórios, meios didácticos e consumíveis; f. Fraca inserção das instituições nas comunidades locais e ligação destas instituições ao sector produtivo;
Governança	<ul style="list-style-type: none"> a. Deficiente coordenação entre os níveis de governação do ETP: Central, Provincial, Distrital e instituições; (autonomia escolar, autarcização; descentralização); b. Fraca capacidade de planificação da oferta formativa num contexto de escassez de recursos c. Fraco conhecimento sobre as implicações da aplicação da reforma e da revisão da lei do SNE no ETP e em particular para o nível básico (escolas Básicas Profissionais); d. Sistema de gestão de informação insuficiente para tomada de decisões.

3. QUADRO CONCEPTUAL DO PLANO ESTRATÉGICO

A Figura 3, representa o quadro conceptual que liga os elementos da lógica de intervenção do Plano Estratégico



A Figura 3- Quadro conceptual do Plano Estratégico

3.1 Visão, Missão, e Princípios Orientadores

Visão

Um Ensino Técnico-Profissional de excelência relevante, inclusivo que contribua para o desenvolvimento sustentável, que atenda às necessidades do sector produtivo e que seja uma referência a nível regional.

Missão

Garantir aos cidadãos o acesso à uma formação técnico-científica de qualidade e relevante, para responder à demanda do mercado de trabalho e às necessidades do desenvolvimento económico e social do País.

Princípios orientadores

- Igualdade de oportunidade do acesso;
- Qualidade da oferta de formação;
- Empregabilidade;
- Participação do sector produtivo;
- Ética, Integridade e transparência.

3.2 Objectivo Geral

Expandir o acesso e incrementar a qualidade do Ensino Técnico-Profissional, visando a empregabilidade dos graduados e contribuir para o desenvolvimento sustentável do País.

3.3 Objectivos estratégicos

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 1

Aumentar o acesso e a retenção no ETP, prestando particular atenção às disparidades geográficas e de género

Acções Prioritárias:

a) Expandir a rede escolar através da construção, reabilitação, ampliação e apetrechamento de infra-estruturas

A expansão da rede escolar do ETP constitui uma das grandes prioridades do país e será alcançada mediante investimento em infra estruturas, através da construção, ampliação reabilitação e apetrechamento, dando ênfase às intervenções que visam o seu melhor aproveitamento. Como contribuição do ETP para a consolidação da Unidade Nacional e para garantir o acesso ao Ensino Técnico-Profissional a todos os cidadãos, em particular às raparigas, as novas construções escolares deverão ser providas de centros internatos de excelência.

A planificação da oferta formativa é um processo multidimensional e integrado, baseado na recolha sistemática e tratamento de dados estatísticos nas áreas de formação, demográfica, geográfica, infraestrutural, social e económica. Os dados mais relevantes incluem:

- a. Estrutura actual e futura da oferta formativa;
- b. Tendências ocupacionais e comportamentos da força de trabalho;
- c. Estrutura e dinâmica demográfica;
- d. Características geográficas e físicas do território de localização das futuras IETP.

b) Facilitar o acesso e a retenção de raparigas e aumento de formadoras no ETP no quadro da Estratégia de Género

A problemática do género é multidimensional, pelo que requer um instrumento específico de visão e gestão estratégica, que analise os factores gerais de desigualdade, tendo em conta os factores que se relacionam com a condição social da mulher e os factores específicos do contexto escolar.

É preciso, reverter a baixa participação das mulheres em cursos tradicionalmente considerados masculinos, através de acções de sensibilização das famílias, dos formadores e do sector produtivo. Esta constatação justifica a necessidade já avançada de se elaborar um Plano Estratégico sectorial sobre o género, que identifique as responsabilidades e tarefas ao longo da cadeia de gestão institucional do subsistema: central, provincial, distrital e escolar, bem como horizontal, envolvendo as comunidades locais e famílias.

O impacto deste modelo deve resultar num ambiente escolar mais atractivo e seguro para raparigas e rapazes, onde cada formando possa ter oportunidades iguais e equitativas.

O desafio acima apresentado só poderá ser alcançado através de uma resposta integrada que reúna sinergias entre mecanismos institucionais criados para promoção do género e prevenção do abuso e assédio sexual, no sector público e em particular no contexto escolar, com acções práticas e localizadas, nomeadamente: Criação de condições infra-estruturais, didácticas de estudo, nos ambientes escolares;

- a. Sensibilização das comunidades, famílias, raparigas e comunidade educativa, em geral, sobre os efeitos do assédio e abuso sexual de menores/raparigas;
- b. Divulgação, no seio das comunidades e meio escolar, dos direitos humanos e em particular da criança e dos mecanismos e instrumentos legais aprovados para a protecção e combate ao assédio e abuso sexual da criança e da rapariga;
- c. Capacitação de formadores e membros do Conselho de Escola e da comunidade em geral, em direitos humanos e da mulher, encorajando a identificação e denúncia de casos de assédio ou abuso sexual;
- d. Um dos grandes desafios, no contexto escolar, particularmente no seio das alunas é como quebrar o silêncio sobre casos de assédio e abuso sexual, perpetrados particularmente pelos professores, mediante a criação de centros de aconselhamento ao nível escolar para divulgação dos decretos/regulamentos aos alunos, no geral e especialmente às alunas para o encaminhamento de casos de assédio e abuso sexual;
- e. Actualização, aprovação e implementação de regulamentos, que sancionam os perpetradores de assédio e abuso sexual;
- f. Sensibilização das comunidades, famílias, mundo empresarial e abertura de canais específicos para apoiar o acesso da mulher ao mercado de emprego.

A criação de Unidades/Serviços de Apoio ao Género nas instituições do ETP, proposta neste Plano Estratégico, contempla a criação de “Pontos Focais” com a responsabilidade de monitorar a observância dos direitos da mulher, em particular da rapariga. Os Pontos Focais são parte de uma rede nacional que integra a DINET, Direcções Provinciais e SDEJT.

Estratégia de Género para o ETP integra entre outros aspectos:

- a) A análise das condições existentes, em particular das mulheres/raparigas no âmbito da oferta de formação técnica, olhando também para as saídas para o sector produtivo;
- b) A identificação e proposta de soluções no âmbito das funções e responsabilidades institucionais sobre assuntos de género;
- c) A definição de modelos e regras de funcionamento; e
- d) A indicação dos custos e a relativa dotação orçamental para a aplicação da Estratégia do Género e de Combate ao Assédio e Abuso Sexual das Raparigas na Escola.

c) Diversificar a Oferta de Formação

A diversificação da oferta de formação pode incluir o incremento das qualificações, e introdução e consolidação do Ensino à Distância. A relação com o mercado de trabalho e análise de impacto sobre a empregabilidade dos graduados jogará um papel importante na diversificação da oferta de formação tendo em conta as potencialidades económicas de cada região.

A introdução e expansão da Ensino à Distância joga um papel importante na diversificação da oferta formativa e alargamento do acesso ao ETP. Considerando as características deste modelo, é imperioso investir na capacitação dos formadores e na aquisição do equipamento informático adequado.

d) Integrar programas de prevenção do HIV e SIDA, saúde escolar e alunos com necessidades educativas especiais (NEE)

Assuntos transversais

Esta área que abarca temáticas muito diferentes como por exemplo HIV e SIDA, alunos com Necessidades Educativas Especiais, Desporto e saúde escolar entre outras abordagens destas materias no ETP, ainda está numa fase incipiente. Neste sentido, estas acções deverão ser incorporadas nos planos de actividades e orçamento ao nível Central, Local e das IETP.

Estabelecimento de serviços de Orientação e Aconselhamento Profissional

A orientação e Aconselhamento Profissional sobre o ETP desempenham um papel estratégico para o incremento dos níveis de acesso e retenção dos formandos no subsistema.

A sua implementação deverá acompanhar o formando antes, durante e depois da saída da escola e poderá integrar outros serviços associados, tais como: ligação com os Centros de Emprego, partilha de oportunidades sobre o desenvolvimento ou incubação de negócios (auto-emprego), apoio à elaboração de projectos e pesquisa de linhas de financiamentos.

A orientação deverá observar três fases:

- Antes do ingresso no subsistema, para orientar os alunos na escolha da especialidade tendo em conta a sua vocação ou potencial de adaptação e desenvolvimento. Neste sentido, é preciso orientar a inserção e escolha de cursos para candidatos com Necessidades Educativas Especiais, fornecendo informações sobre a disponibilidade de oferta formativa face à natureza e tipologia de Necessidades Educativas;
- Acompanhamento durante o percurso de formação para confirmar e prestar esclarecimentos, nos casos de eventual necessidade de mudança de curso e prestar apoio pedagógico;
- O Serviço de Orientação e Aconselhamento apoiará os graduados no complexo processo de inserção no mercado de trabalho quer formal quer informal ou mesmo iniciar o seu próprio negócio.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 2**Garantir que os graduados do ETP tenham uma formação de qualidade e relevante para o mercado de trabalho.****Acções prioritárias:****a) Recrutar e capacitar formadores do ETP**

O recrutamento e capacitação de formadores do ETP constitui uma das prioridades do subsistema e requer uma planificação adequada tendo em conta as qualificações profissionais e áreas prioritárias.

b) Consolidar o sistema de garantia de qualidade da oferta formativa no ETP

A qualidade é o resultado da adequação dos diferentes factores que compõem a oferta formativa como o desenvolvimento de qualificações, as competências dos formadores, a adequação das infra-estruturas e do equipamento. A aplicação destes critérios de qualidade é um processo gradual e as mudanças necessárias devem ser acompanhadas pelo órgão regulador (ANEP) e provedoras de formação de acordo com os procedimentos estabelecidos.

A nível nacional compete à ANEP estabelecer o sistema de qualidade e respectivos padrões. Compete à DINET, elaborar os parâmetros ou mecanismos de controlo de qualidade, garantindo deste modo, que as instituições do ETP operem dentro de um quadro de qualidade que responda aos requisitos estabelecidos pela REP.

Assim, a DINET e a sua rede de instituições devem ser fortalecidas com recursos humanos, materiais e financeiros para responder adequadamente os desafios impostos pela reforma.

c) Consolidar a oferta formativa e de qualificações baseadas em padrões de competências

A lei obriga todas as IETPs a aplicarem as normas e os conteúdos da Reforma. Uma delas é a adopção de modelo de formação baseados em padrões de competências, cuja elaboração é de responsabilidade de cada IETP, exceptuando as qualificações já disponíveis no Quadro Nacional das Qualificações Profissionais.

A implementação das qualificações nas IETPs é um processo que deve ser cuidadosamente acompanhado e monitorado, tendo em conta as implicações resultantes de mudanças profundas na estrutura de organização e funcionamento.

d) Implementar Técnicas didácticas inovadoras, uso de equipamentos e recursos

Conforme os resultados do estudo mencionado (MCTESTP, 2016) e dos encontros realizados, a maioria das IETPs, apesar da disparidade na distribuição de equipamento e de competências profissionais, possui condições e potencialidades para utilizar as TICs

como recurso didáctico. Neste sentido, torna-se necessário elaborar um instrumento normativo (Regulamento) sobre a distribuição, uso e aproveitamento das TICs no ETP e, implementação de um plano de capacitação contínua de formadores na área de TICs.

a) Prover às Instituições com recursos adequados para assegurar necessidades inerentes ao processo de formação.

Tendo em conta as especificidades do ETP, há necessidade de prover as instituições com recursos a altura para assegurar todas necessidades inerentes ao processo de formação.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 3

Melhorar a gestão e Coordenação do Subsistema do ETP

Acções prioritárias:

a) Fortalecer o Sistema de Governação do Ensino Técnico Profissional

A DINET, a ANEP, as Direcções Provinciais, os Serviços Distritais e as instituições provedoras de formação são cruciais para a implementação efectiva da Reforma da Educação Profissional. Assim, todos esses intervenientes devem agir de forma articulada e integrada para garantir uma oferta de formação que efectivamente responda à demanda do mercado de trabalho.

No âmbito do Plano Estratégico do ETP, o fortalecimento institucional da DINET e das Direcções provinciais assume uma relevância absolutamente prioritária para sustentar e garantir a implementação efectiva da Reforma de Educação Profissional.

b) Operacionalizar a Estratégia de Financiamento do ETP

As fontes tradicionais de financiamento do ETP, nomeadamente, o Orçamento do Estado e a Cooperação Internacional, não estão em condições de garantir um financiamento constante e pleno a médio e longo prazos, para o desenvolvimento de uma educação moderna, vocacionada para responder à demanda do sector produtivo. Neste sentido, tal como esta previsto na Lei de Educação Profissional, o estabelecimento e operacionalização do Fundo Nacional de Educação Profissional terá um papel preponderante.

c) Implementar mecanismos da REP

Os provedores de formação devem ser preparados para gerir a implementação duma série de mecanismos e normas decorrentes da reforma, potenciando as próprias capacidades de aproveitamento destas oportunidades.

- Ha necessidade de evidenciar os resultados que a aplicação integral da reforma pode produzir, por duas principais razões: a) incrementar o consenso mostrando as vantagens da inovação; b) corrigir as novas normas e mecanismos na base da experiência prática resultante do processo de implementação.
- Haverá necessidade de avaliação do actual estado das instituições provedoras da formação, de forma a determinar o seu nível de prontidão e esforços necessários para a implementação da Reforma.

d) Apoiar à gestão escolar

No quadro da reforma da EP foi aprovada a Lei 6/2016 de 16 de Junho, que atribui autonomia pedagógica, administrativa e financeira às instituições de ensino técnico profissional. No âmbito da operacionalização desse instrumento, foi aprovado o *Decreto nº 28/2017 de 11 de Julho* - Regulamento de Linceciamento das Instituições da Educação Profissional.

Um dos pressupostos da autonomia é desenvolver uma sólida capacidade de auto avaliação das instituições, isto é um diagnóstico da situação actual (análise interna) realizado de forma participativa, que identifique pontos fortes e áreas para melhoria, aplicando planos de medidas, responsabilidade e forma de controlo e retro alimentação.

e) Estabelecer parcerias público-privadas para gestão e produção escolar

A relação com o sistema produtivo, num contexto de recente constituição do ambiente empresarial, quantitativamente dominado pelas pequenas e médias empresas privadas, representa um desafio na implementação da reforma e requer uma abordagem “pedagógica” para aproximar correctamente o sector produtivo às exigências de formação baseada em padrões de competências.

f) Estabelecer diálogo com parceiros de cooperação

O relacionamento entre os intervenientes do subsistema do ETP e parceiros de cooperação configura-se estratégico, no quadro dos Mecanismos de Diálogo entre MCTESTP e os parceiros de cooperação, que visam:

- Fortalecer a capacidade das instituições envolvidas no ETP;
- Minimizar a fragmentação e dispersão do financiamento;
- Aumentar a disponibilidade de recursos;
- Melhorar a transparência e a eficiência de gestão.

O ponto de partida é a adopção do Plano Estratégico como instrumento orientador na comunicação e colaboração com os parceiros tanto em matéria de financiamento como em termos de troca de experiências, conhecimentos e transferência de boas práticas internacionais que concorram para a criação da qualidade, fortalecimento dos modelos e abordagens nacionais.

g) Estabelecer e Implementar um sistema de Monitoria e Avaliação do PEETP.

O Sistema de Monitoria e Avaliação proposto irá potenciar os procedimentos já em curso, no quadro da monitoria e avaliação de políticas públicas, mantendo a distinção entre monitoria, como controlo de processos e avaliação, como análise do grau de alcance dos objectivos, utilizando sobretudo os critérios da eficácia e de impacto.

3.4 Eixos Estratégicos

O sucesso da implementação do Plano Estratégico tem como pressupostos três eixos de intervenção na gestão e funcionamento do ETP no quadro da reforma, nomeadamente:

- Aplicação integral dos mecanismos e práticas da reforma;
- Relacionamento com o sector empresarial e Parcerias Publico Privadas; e
- Fortalecimento da gestão escolar num contexto de descentralização.

3.4.1 Eixo Estratégico 1: Aplicação integral, progressiva e equilibrada dos mecanismos e práticas da Reforma de Educação Profissional

A REP deve ser implementada de forma progressiva permitindo, deste modo, monitorar e examinar os efeitos e os recursos necessários, bem como introduzir os ajustamentos necessários em função do contexto, sem ferir os mecanismos de garantia da qualidade. Igualmente, a Reforma de Educação Profissional deve ser assumida como um exercício de aprendizagem mútua das competências institucionais e de contínua interação entre os actores envolvidos (nacionais e internacionais), na perspectiva de operar uma mudança de comportamento e mentalidade face aos novos valores e princípios educativos plasmados na Reforma. Por estas razões, considera-se a aplicação integral, progressiva e equilibrada da reforma como um dos grandes pilares do presente Plano Estratégico do ETP.

3.4.2 Eixo Estratégico 2: Relacionamento com o sector empresarial e Parceria Publico Privado.

O envolvimento do sector produtivo é um dos pilares da reforma, através da sua participação no desenvolvimento curricular/qualificações profissionais, na garantia da qualidade de leccionação (verificação externa e estágios pré-profissionais), na participação dos empregadores nos vários órgãos de gestão e contribuição no financiamento do ETP na base do 0.65 % da folha salarial.

O sector produtivo tem interesse em instituições fortes, eficientes e eficazes, para apoiar a sua capacidade de inovação e competitividade num mercado sempre mais amplo e dinâmico. O presente Plano Estratégico considera estes aspectos.

3.4.3 Eixo Estratégico 3: Potenciação da gestão escolar num contexto de descentralização

A plena realização da autonomia escolar, como definido na Lei da Educação Profissional (didáctica, financeira e pedagógica) é a fase complementar da aplicação dos objectivos e princípios da Reforma a nível de cada instituição, onde os diferentes aspectos inovadores concorrem para requalificar o processo educativo.

A Lei impõe o prazo de dois anos para conformação das IETP com a reforma. Neste sentido, os primeiros dois anos de implementação da reforma representam um desafio para todos intervenientes na sua implementação.

4. Quadro de Implementação do Plano Estratégico do ETP 2018-2014

4.1 Operacionalização

A implementação do PEETP 2018-2024 tem como principais intervenientes, a Direcção Nacional do Ensino Técnico-Profissional, Autoridade Nacional da Educação Profissional, as Direcções Provinciais de Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional, as instituições do ETP, Ministério de Trabalho, Emprego e Segurança Social e as unidades orgânicas do Governo aos vários níveis, o sector privado, os parceiros de cooperação, entre outros, através de projectos, programas e investimentos diversos. A articulação e coordenação eficiente dos vários projectos e programas de desenvolvimento na área do Ensino Técnico Profissional, Inovação e Pesquisa, poderão criar sinergias que ao serem exploradas adequadamente podem promover o acesso e a melhoria de qualidade do ETP.

4.2 Processo de Planificação e Orçamentação

A planificação e a orçamentação são processos cruciais para o sucesso da implementação do PEETP 2018-2024. Neste contexto, é crucial que estes processos sejam efectivados de forma integrada e coordenada, alinhada às Estratégias Globais e Territoriais do Governo e do Sector da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico-Profissional. A orçamentação do Plano Estratégico teve como base os objectivos gerais e as prioridades estabelecidas pelo Programa Quinquenal do Governo (2015 - 2019) e as respectivas necessidades de investimento a curto e médio prazos.

4.3 Estimativa das necessidades financeiras

4.3.1 Orçamento do PEETP

O orçamento total para a implementação do PEETP 2018-2024 é de cerca de 482.425,88 mil dólares americanos, calculado na base das intervenções definidas por objectivo Estratégico. Esta estimativa não engloba financiamento fora do Orçamento do Estado (Tabela 7).

Tabela 7: Estimativa de custos para implementação do Plano Estratégico do ETP

N/O	Objectivo Estratégico	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total (10 ³ USD)
1	<i>Aumentar o acesso e a retenção no ETP, prestando particular atenção às disparidades geográficas e de género</i>	47.049,39	50.459,26	67.279,02	84.098,77	75.688,89	54.664,20	46.254,32	425.493,85
2	<i>Garantir que os graduados do ETP tenham uma formação de qualidade e relevante para o mercado de trabalho</i>	8.268,14	9.921,77	6.614,51	4.960,88	3.307,26	2.976,53	1.984,35	38.033,43
3	<i>Melhorar a gestão e coordenação do sistema, envolvendo o sector produtivo, de forma particular</i>	4.724,65	5.669,58	3.779,72	2.834,79	1.889,86	1.511,89	1.133,92	18.898,60
Total		60.042,17	66.050,61	77.673,25	91.894,44	80.886,01	59.152,62	49.372,59	482.425,88

4.3.2 Custo do internato

Segundo o levantamento realizado, nas condições actuais dos centros internatos e lares das IETP, o custo médio anual de internamento dum formando é de 22.916,00Mt (vinte dois mil novecentos e dezasseis meticais), vide a tabela em anexo. Contudo, não foram consideradas as contribuições da produção escolar e das famílias (30%), custo de infra-estruturas e equipamento. Com a inclusão da produção escolar e das famílias pode-se considerar que o custo de internamento é de cerca de 30.000,00MZN (Trinta mil Meticais).

Tendo em conta que o custo médio anual do formando no ETP é 55.000 Mt, o custo médio/estudante/ano incluindo o internamento, para as instituições geridas pelo MCTESTP, é estimado em 85.000,00Mt (Oitenta e cinco mil Meticais). Multiplicando este dado pelo número de estudantes é possível determinar o custo médio anual do ETP numa instituição.

Um estudo realizado pela Faculdade de Economia da UEM em 2016, que abrangeu Institutos Médios Agrários no triénio 2012/2014, estimou o custo médio estudante/ano em 1.860 USD .(equivalente a 64.000 Mt -taxa média do câmbio aplicada, 40 MZN /dólar).

O PEE 2012 – 2016 quantificava os custos do ETP no período de vigência, comparando o custo/estudante/ano para o Ensino Geral, bem como Ensino Técnico. O resultado indicava 9.448,00 Mt para um aluno do EGS2 e 40.902,00 Mt para um do ETP (quatro vezes mais. A hipótese de cenário considerado (Cenário 2) previa um número total de efectivo para o 2016 de 77.000.

4.3.3 *Projecção de Efectivos de Estudantes ETP 2018-2024*

Triangulando os seguintes dados:

- a) Incremento demográfico médio de 3,5 % na faixa etária 15 – 19 anos, para o período 2018 – 2024;
- b) Provável subida da demanda de competências profissionais, nos próximos anos, como efeito da melhoria do clima económico do País (previsto nos documentos do governo); e
- c) Tendência da subida do efectivo de estudantes dos últimos três anos de 4%.

Tabela 8: Projecção de efectivos de formandos do ETP- 2018/2024

TIPOLOGIA	ANOS							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Publicas	41569	44588	47607	50626	53645	56664	59683	62702
Semipúblicas	8289	9169	10049	10929	11809	12689	13569	14449
Privadas	35455	35905	36355	36805	37255	37705	38155	38605
Total	85.313	89.662	94.011	98.360	102.709	107.058	111.407	115.756

4.3.4 *Fontes de Financiamento para o Plano Estratégico*

Actualmente as maiores fontes de financiamento do subsistema do ETP são:

- Orçamento do Estado;
- Fundos externos provenientes dos parceiros internacionais (créditos concessionais e donativos);
- Propinas das famílias, contribuições para o internamento e as receitas geradas internamente pelas instituições, através da venda de produtos e serviços;

- Num futuro breve, o Fundo Nacional da Educação Profissional (FNEP) poderá ser uma das potenciais fontes de financiamento da Educação Profissional.

Nesta fase a grande maioria dos recursos do subsector do ETP vem de Orçamento do Estado e dos Fundos Externos.

4.4 Uma estratégia financeira integrada e de longo prazo

As fontes tradicionais de financiamento do ETP, nomeadamente: o Orçamento do Estado e a Cooperação Internacional não estão em condições de garantir um apoio constante a médio e longo prazos para o desenvolvimento de uma Educação Profissional moderna, vocacionada para responder a demanda do mercado do trabalho.

Outras fontes de receitas deverão ser estabelecidas e potenciadas de modo a criar uma rede de instrumentos e oportunidades financeiras a nível nacional e local, que apoiem a qualidade da oferta formativa.

Neste contexto, a entrada da contribuição empresarial, prevista na lei da Educação Profissional, será um dos pontos de força para o futuro do ETP com um significado não somente monetário, mas de um maior envolvimento do sector produtivo, no sistema de gestão do subsistema, o qual requer uma crescente atenção na qualidade dos serviços e dos resultados formativos.

Incrementar as entradas sem tornar as despesas mais eficientes, seria insuficiente. A experiência internacional demonstra, por exemplo, que uma das primeiras fontes de receitas é a boa governação e a qualidade do serviço. Neste sentido, a autonomia das instituições será uma importante oportunidade para planificar os recursos em função das reais necessidades das mesmas.

Portanto, precisa-se de uma nova abordagem e cultura de gestão dos instrumentos financeiros, mediante uma estratégia financeira a ser elaborada no contexto do presente PEETP.

A estratégia deverá ser vista como um conjunto de decisões e acções de médio e longo prazos que os decisores e gestores públicos actuam, cada um ao seu nível, para escolher as formas de financiamento mais adequadas a cada tipologia de actividade e despesas, tendo em conta, a paridade de qualidade do resultado esperado, dos possíveis custos/oportunidade e da minimização das áreas de ineficiências.

Entre as componentes desta estratégia pode-se destacar:

- O incremento da eficiência de gestão com base na identificação e redução das áreas de desperdícios e aplicação de padrões de custo e de qualidade;
- A análise das diferentes oportunidades e mecanismos de financiamento a nível nacional e local, com o intuito de valorizar as potencialidades existentes (por exemplo da produção escolar, parcerias público-privadas);

- A institucionalização da monitoria/avaliação e *feedback* em cada acção/actividade financiada para identificar áreas de melhorias;
- A obrigatoriedade de realização de estudos de viabilidade financeira e de sustentabilidade dos projectos financiados pela cooperação internacional, para conhecer os custos futuros a serem suportados pelos beneficiários das iniciativas;
- A definição de uma estratégia para a produção escolar, no contexto de aplicação da autonomia, baseada em estudos de viabilidade económica para cada escola e na valorização dos seus próprios recursos como oportunidade e como fonte de receitas;
- O estudo de formas de estabilizar o orçamento do subsector para evitar excessivas alterações anuais.

5. Monitoria e Avaliação

Num contexto volátil, de peculiar dinâmica económica e de constante renovação e aprendizagem que caracteriza o sistema de planificação pública, é imperioso assegurar a existência de mecanismos de constante actualização da informação e do conhecimento que alimentam os processos de implementação e de gestão do PEETP 2018-2024, através de um acompanhamento e análise permanentes que permitam avaliar o progresso alcançado, identificar os obstáculos e sugerir alternativas e ajustamentos necessários às acções e metas definidas de modo a torná-los mais eficazes na prossecução dos objectivos estratégicos identificados.

O Sistema de Monitoria e Avaliação (M&A) do PEETP proposto irá utilizar as ferramentas e os procedimentos já em curso, devidamente potenciados e reforçados na base dos Relatórios periódicos (Trimestrais, semestrais e anuais) do Balanço do Plano Económico e Social (PES), bem como de controlo financeiro com base nos Relatórios de Execução Orçamental (REOs).

De forma complementar, irá recorrer-se ao Banco de Dados (GovEnsino) actualmente a funcionar na DINET, ampliado para o levantamento e tratamento de um amplo leque de dados, o qual será alvo de melhorias na qualidade das fontes e a fiabilidade dos dados produzidos. Adicionalmente ao longo do processo de implementação irá potenciar-se estudos e pesquisas.

A Avaliação do PEETP irá obedecer dois momentos principais, sendo o primeiro, a avaliação intermédia do Plano a meio do percurso e o segundo a avaliação final no término da vigência do actual Plano.

6. RESULTADOS ESPERADOS POR OBJECTIVO

As Tabelas 9, 10 e 11 apresentam o que se espera, por objectivo estratégico, em relação ao acesso, qualidade e governação do subsistema de ETP, cujas acções são orientadas ao período de 2018 a 2024, tomando como base o ano indicativo de 2017.

Com a implementação do plano estratégico haverá um incremento significativo do número de graduados, pois com a conformação da Lei 6/2016 de 16 de Junho o ETP passará a graduar em todos níveis ou qualificações nomeadamente CV3, CV4, CV5. Este aumento será em média acima do número de graduados que se vai observar até 2020, que é o ano limite da leccionação de cursos clássicos. Assim, no global o número de graduados em 2024 passará à 492.885.

Tabela 9: Resultados esperados com o Objectivo Estratégico 1

Objectivo Estratégico 1 Aumentar o acesso e a retenção no ETP, prestando particular atenção às disparidades geográficas e de género	Ano Base 2017	Meta (2018-2024)
Nº de Instituições construídas e apetrechadas		19
Nº de Instituições reabilitadas, ampliadas e apetrechadas		16
Nº de Instituições apetrechadas		11
Nº de efectivos escolar no ETP	85.313	115.756
Percentagem da rapariga nas IETPs	45,3	47

Relativamente ao objectivo estratégico número um, que se refere ao aumento do acesso e a retenção no ETP, prestando particular atenção às disparidades geográficas e de género até ao fim do presente Plano, espera-se construir e apetrechar 19 instituições do ETP, reabilitar e apetrechar 16 e somente apetrechar 11 instituições. No período em referência prevê-se o aumento do efectivo escolar de 85.313 para 115.756 e a percentagem da rapariga nas IETPs que aumente de 45,3% para 47%.

Tabela 10: Resultados esperados com o Objectivo Estratégico 2

Objectivo Estratégico 2: Formação de qualidade e relevante para o mercado de trabalho emprego e	Ano Base 2017	Meta(2018-2024)
--	----------------------	------------------------

informal		
Nº de formadores contratados	5.493	7.643
Nº de formadores que beneficiaram de capacitação técnica	117	1.000
Nº de formadores que beneficiaram de capacitação psicopedagógica (Certificado C e B)	980	7.617
Nº de graduados do ETP	13.483	492.885

Na persecução do objectivo estratégico número dois, pretende-se no período de vigência do presente Plano Estratégico contratar 7.643 Formadores do ETP, capacitar 7.617 formadores em matérias psicopedagógica e 1000 em matérias técnicas; consolidar a oferta formativa baseada em padrões de competências, aumentando para 492.885 o número de formados baseados em padrões de competências.

Tabela 11: Resultados esperados com o Objectivo Estratégico 3

Objectivo Estratégico 3 Melhorar a gestão e coordenação do sistema, envolvendo o sector produtivo, de forma particular	Ano Base 2017	Meta (2018-2024)
Nº de instituições conformadas com a Lei da Educação Profissional	28	188
Nº de instituições com gestores capacitados em certificado A	0	188
Nº de M&A ordinárias realizadas nos 4 níveis da implementação do PEETP por ano	0	48

Em relação ao Objectivo Estratégico 3, em conformidade com a melhoria da gestão e coordenação do sistema, envolvendo o sector produtivo, de forma particular, pretende-se fortalecer o sistema de governação do ETP implementando os instrumentos de governação a todos níveis (Central, Provincial, Distrital, Instituição), estabelecer e implementar o sistema de Monitoria e Avaliação do Plano Estratégico, realizando 48 acções ordinárias por ano de Monitorias e Avaliações nos 4 níveis da implementação do PEETP.

REV. 1