

O impacto da inadequada política de gestão dos recursos humanos qualificados no desenvolvimento da educação

The impact of the inadequate qualified human resource management policy on education development

El impacto de la inadecuada política de gestión de los recursos humanos cualificados en el desarrollo de la educación

Fernandino João Pereira Leitão

<https://orcid.org/0000-0002-1032-8822>

Doutor. Escola de Formação de Professores "Comandante Benedito", Angola

dinoleitao1@hotmail.com

DATA DA RECEPÇÃO: Fevereiro, 2019 | **DATA DA ACEITAÇÃO:** Maio, 2019

RESUMO:

O presente artigo aborda a problemática da recente transição do Estatuto antigo para o novo da carreira dos Agentes da Educação onde se evidencia um claro desprezo aos professores com a categoria de Doutores a serem enquadrados na mesma categoria de Mestres e, cujo salário constante da tabela indicária não obedece os princípios de justiça e de equidade. Nele se reflecte sobre a importância dos profissionais com este grau científico para a melhoria da qualidade da Educação.

Palavras-chave: Recursos humanos, qualidade da Educação

ABSTRACT:

This article deals with the recent transition from the old statute to the new status of the career of the agents of education, where there is clear disregard for teachers with the category of doctors when they fall into the same category of masters and whose salary is constant in the index table does not obey the principles of justice and equity. It reflects on the importance of professionals with this scientific degree to improve the quality of our education.

Key words: Human resources, quality, education.

RESUMEN

El presente artículo aborda la problemática de la reciente transición del antiguo al nuevo estatuto de la carrera de los agentes de la educación adonde se evidencia un claro desprecio a los profesores con la categoría de doctores al ser colocados en la misma categoría de los masters y cuyo salario constante de la table indicaria no obedece a los principios de justicia y de equidad. En él se reflexiona sobre la importancia de los profesionales con este grado científico para la mejora de la calidad de nuestra educación.

Palabras clave: Recursos humanos, calidad, educación.

INTRODUÇÃO

Angola vive uma nova era política e social, voltada para a construção de uma sociedade de paz, justiça e progresso social, onde se chama a mobilização de todas as forças vivas do país a dar um contributo positivo à materialização deste objectivo.

Para isso, está se operar mudanças profundas, sobretudo, ao nível da consciência social com mudanças de paradigmas, na forma de ver e de abordar os problemas sociais "o interesse nacional tem de estar acima dos interesses particulares ou de grupos, para que prevaleça a defesa do bem comum" (Lourenço, 2017).

OS RECURSOS HUMANOS COMO GARANTE DO DESENVOLVIMENTO DO PAÍS

Uma das perspectivas mais importantes é a nova visão sobre o principal recurso de que Angola dispõe e, que deva explorar com sabedoria para o alcance do desenvolvimento sustentável, que são os próprios cidadãos angolanos, ou seja, constitui a principal riqueza do país o seu capital humano que deva ser colocado acima dos recursos naturais e minerais de que Angola é, potencialmente, rica (dos santos, 2012).

Este novo entendimento tem elevado a expectativa de todos aqueles que se têm empenhado na sua formação académica, científica e cultural buscando um desenvolvimento humano que os habilite de maneira produtiva e eficaz, contribuir com o seu saber científico-profissional nesta

causa nobre do povo angolano: a construção de uma sociedade livre, justa, democrática, solidária, de paz, igualdade e progresso social.

São vários angolanos ao nível interno que investem recursos financeiros, tempo e esforço na procura das competências elevadas e, sem contar com um número elevado dos mesmos que se desloquem ao exterior do país com a mesma pretensão e, neste mesmo diapasão, estão, ainda, aqueles que recebendo com sentimento patriótico estes apelos têm regressado ao país deixando para trás, em muitos casos, melhores condições de trabalho e de tranquilidade social na diáspora para regressar e contribuir, negando propostas, às vezes, irrecusáveis para a retenção no exterior, o que originaria uma contribuição para o desenvolvimento de outros povos que não o seu.

Mas este esforço e estas perspectivas podem ser infrutíferas se não forem acompanhadas com uma verdadeira política de valorização dos quadros nacionais, onde se promova a “cultura do mérito” em detrimento do amiguismo, compadrio e outros males que desmotivem aquele que em melhores condições esteja para exercer com zelo e dedicação determinada função.

Esta política de valorização de quadros, a que me refiro, deve passar, essencialmente, pela criação de melhores condições de trabalho, desde as materiais até ao ambiente institucional que deva propiciar a elevação dos níveis motivacionais, acompanhadas sempre com uma remuneração justa em função das suas qualificações profissionais, académicas e do trabalho que presta, com vista a dar aos referidos profissionais uma dignificação social que leve ao alcance da satisfação profissional, na medida em que, será capaz de garantir o sustento da sua família e a satisfação das suas necessidades sociais básicas como transporte, habitação, alimentação, etc., de forma honesta através do seu trabalho.

A gestão dos recursos humanos qualificados no sector da Educação

Um dos sectores que tem vindo a advogar esta perspectiva e a necessidade de equidade entre os seus profissionais tem sido o sector da Educação, porém, que em alguns aspectos peca por não obedecer a coerência no enquadramento ascendente de todos, desde a base até ao topo.

Falo de modo particular, do novo Estatuto da Carreira Docente, quando no seu artigo 40º faz a diferenciação positiva entre os vários níveis de formação profissional dos professores para efeitos de ingresso na carreira e a sua competente promoção, onde atesta o seguinte:

- O Técnico médio entra no 13º grau e pode ser promovido até ao 10º grau;
- O Bacharel entra no 9º grau e pode ser promovido até ao 7º grau;
- O Licenciado entra no 6º grau e pode ser promovido até ao 3º grau;
- O Mestre entra no 5º grau e pode ser promovido até ao 2º grau;
- O Doutor entra no 5º grau e pode ser promovido até ao 1º grau.

Se olharmos com atenção, chama atenção a situação existente entre o Mestre e o Doutor. Este particular referente ao Mestre e ao Doutor não é possível compreendê-lo a luz da boa vontade e de uma reflexão de justiça profissional, porque, vejamos, se há uma diferenciação entre o Médio, o Bacharel e o Licenciado, entre o Licenciado e o Mestre, porquê o Mestre e o Doutor estão em pé de igualdade? quando até é a educação o órgão que gere o sistema, regula e interpreta a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, deveria ser uma questão de conhecimento de base dos legisladores da educação entenderem que um Mestre não tem o mesmo perfil de competências profissionais que um Doutor.

Contudo, se é necessário recordar, vale dizer que, enquanto o mestrado é um título académico, o doutoramento é um grau científico de maior nível;

ao nível do mestrado fica-se pelo aporte prático, já no doutoramento exige para além de um aporte teórico uma novidade científica. Este facto, converte o PhD. em um investigador por excelência com domínio profundo dos métodos de investigação e de produção de conhecimentos avançados sobre a sua área de pesquisa a qual trabalha, estudando e compreendendo os fenómenos educativos bem como buscar as soluções em base os resultados científicos.

Em defesa da classe de Doutores em ciências, este texto vem manifestar o descontentamento no país sobre esta situação que em nada dignifica a classe docente e pelo contrário, dá um mau exemplo de aproveitamento e valorização dos quadros, desmotivando e pondo de manifesto de que não é pela via de um melhor e maior preparação científica e profissional que o professor poderá alcançar melhor promoção na carreira e uma melhor condição social.

Tudo isso, leva a crer que, mesmo sendo Doutor, o verdadeiro foco não deve estar virado à investigação científica que conduz ao alcance de soluções credíveis para os vários problemas do sector, mas sim numa luta desenfreada para o abandono das salas de aulas em busca de outras vias que possam melhorar os salários e, por sua vez, as condições de vida do profissional com o referido grau.

Vejamos o que define a tabela indiciária da carreira do professor do ensino primário e secundário e a tabela de índice e de vencimento dos titulares de cargos de direcção e chefia das instituições públicas de ensino não superior (I série-Nº 187-De 18 de Dezembro de 2018):

- Se o Director de uma escola primária ganha 282 mil Kuanzas e um PhD. 270 mil Kuanzas, isso originará que o Doutor corra atrás de um cargo de Director para melhorar o seu salário. Não que ele não possa ser e, nem que uma escola primária não mereça um Director com tal nível de competência científica, mas pensa-se que deveria aproveitar melhor os

Doutores do país, dando-os maior oportunidade e dignidade para serem pensadores de soluções macro para o sistema e a sociedade e, não serem ocupados de forma efectiva para estas funções correntes de gestão escolar, já que o país investe somas avultadas na formação destes e, que ainda representam um número reduzido.

- Estes exemplos comparativos repetem-se e multiplicam-se. O Director e o Subdirector de escolas do ensino secundário, os seus honorários chegam a alcançar 338 mil Kz e os do ensino pré-universitário e médio os seus salários vão até 376 mil Kz, até os cargos de chefia nestes níveis como as coordenações atingem a cifra de 357 mil kz, ao passo que o Doutor fica pelos 270 mil Kz.

Toda esta situação cria uma corrida desenfreada para os cargos e retira o foco da perspectiva do crescimento social a partir da própria qualificação profissional e do alcance de alguma estabilidade social e financeira a partir da carreira docente, ou seja, da docência e investigação científica.

Penso que deveria se estimular muito mais os investigadores a saírem dos gabinetes para as salas de aulas, onde se vivenciariam de perto os problemas do processo de ensino-aprendizagem e, a partir daí, desenvolver estudos de pesquisa e da investigação através de meios científicos adequados para a melhoria da educação no país.

Esta classe de profissionais deveria ser bem remunerada, melhor enquadrada e valorizada para não perderem o foco e desempenharem o verdadeiro papel para os quais estão, profissionalmente, preparados e habilitados. Deste modo, e permitam-me a expressão, propiciaria que “tivessem a cabeça no lugar, para investigar e pensar a educação” deixando para outros profissionais os cargos que requeiram um grande esforço e preocupações em questões correntes de gestão escolar e o emprego de tempo de permanência efectiva em gabinetes.

Dar aos Doutores condições para a materialização da sua verdadeira função social e profissional, através da sua valorização, mediante um quadro legal de melhor acomodação e da criação de condições financeiras e materiais para que os mesmos possam produzir frutos e frutos abundantes do ponto de vista científico.

Porque pelo caminho que estamos a trilhar, a educação está a motivar o êxodo dos seus profissionais mais qualificados para o Ministério do Ensino Superior ou outros ministérios, sem contar o grande número que emigra para o sector o privado, perdendo assim os quadros que nele sempre desejaram fazer carreira. E até mesmo aqueles que permanecerem por várias razões, dificilmente, se vão dedicar de maneira exclusiva ao Ministério da Educação, empregando maior parte do seu tempo, esforço e saber ao desenvolvimento de outros sectores e, deste modo vamos perdendo mais tempo para o alcance da qualidade que se deseja para a educação do país.

AS ACTIVIDADES CIENTÍFICO-PROFISSIONAIS QUE POSSAM DESEMPENHAR OS DOUTORES PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO NAS NOSSAS ESCOLAS

Para aclarar e desencorajar todos aqueles que pensam que é irrelevante a presença de Doutores no Sector da Educação, pela tentação de achar que, por se tratar de um sector que forma, unicamente, até ao nível médio e, portanto, basta ter licenciados e muitos mestres, passo a descrever algumas vantagens que o sector da educação beneficia ao tê-los no seu quadro do pessoal, visto que os quadros com o grau científico de Doutor podem desempenharem para a melhoria da qualidade da educação que se faça nas nossas escolas, as seguintes actividades científico-profissionais:

-Possibilita ter uma visão científico-académica a partir de dentro onde se produz os fenómenos por ser um interveniente directo do processo, facto

que possibilitará uma melhor observação participante e a aplicação directa das várias alternativas de solução para medir o seu grau de efectividade.

-Em base da linha de investigação, poderão elaborar conteúdos com rigor científico, adaptado a realidade do aluno e ao contexto de ensino, enriquecendo os manuais propostos pelo Ministério;

-Sistematizar os vários conteúdos e experiências a partir do método produto da actividade convertendo-se em produção científica do professor;

-Conduzir os trabalhos metodológicos com base de critérios cientificamente aprovados de forma pedagógica e didáctica, contribuindo, assim, na formação em serviço dos seus colegas;

- Desempenhar como formador dos seus colegas em seminários de capacitação interna nas escolas, com uma abordagem contextualizada, uma vez que é conhecedor da realidade concreta das necessidades de formação dos mesmos;

-Coordenar e participar em equipas encarregadas de avaliar o desempenho académico dos alunos em concursos e olimpíadas do saber, assim como o desempenho profissional dos professores e demais agentes da educação para efeitos de promoção e ou atribuição de distinções ou méritos laborais na escola;

-Representar a escola em eventos científicos como congressos, workshops, jornadas científicas, etc., apresentando trabalhos de investigação produzidos na escola, onde se trabalham problemáticas científicas e se apresentam possíveis soluções para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem;

-Coordenar os outros professores que leccionam a mesma disciplina e desempenhar-se como formador dos mesmos, contribuindo com bibliografia especializada sobre a disciplina, orientações metodológicas, etc;

-Coordenar e/ou fazer parte de equipas de docentes para redesenhar ou desenhar os currículos e programas, assim como na elaboração de projectos curriculares de turma e de escola;

-Propor a direcção de escola bibliografias especializadas e actualizadas para enriquecer o acervo da biblioteca da escola;

-Auxiliar a direcção de escola na elaboração de relatórios científico-didáctico-metodológico com propostas que contribuam para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem a fim de serem encaminhadas aos órgãos competentes da administração do sistema para a sua generalização e introdução à prática educativa no país;

-Mediante o trabalho científico e docente metodológico assessorar os professores novos, recém-admitidos, estagiários e outros profissionais com uma qualidade superior e com amplas expectativas a partir da atenção educativa à diversidade;

-Desenhar, planificar, executar e assessorar investigações pedagógicas (projectos pedagógicos e educativos) em áreas de conhecimentos relacionadas com o aperfeiçoamento permanente das disciplinas a leccionar.

Todos os elementos expostos traduzem a necessidade de um melhor aproveitamento dos quadros formados pelo país, e ter presente o seguinte:

- ❖ Se somos o sector que forma integralmente as novas gerações, devemos dar o exemplo de interpretação rigorosa dos níveis de formação académica e científica;

- ❖ Uma simples e inadequada interpretação da diferenciação entre Mestre e Doutor, ou seja, advogar que o Mestre e o Doutor são iguais em estatuto e competência científica e profissional é um equívoco que soa desprestigiante para quem se esforçou a continuar os seus estudos depois do mestrado;
- ❖ Remunerar o Doutor a baixo inclusive de um Director de escola primária, leva uma corrida desenfreada aos cargos e retira o foco do profissional à docência e a investigação;
- ❖ Leva, igualmente, ao abandono dos quadros Doutorados para outros Ministérios e/ou a não dedicação exclusiva aos Sector da Educação;
- ❖ Aumenta os níveis de desmotivação laboral que conduz a acentuada insatisfação profissional pela docência, assim como a continuidade dos estudos adquirir níveis mais elevados de rendimento laboral e a melhoria da qualidade da educação do país.

Considerações finais

Toda a abordagem deixa evidente que existe uma inadequada política de gestão dos quadros qualificados no Sector da Educação, o que contribui negativamente a elevação dos níveis de desempenho e comprometimento profissional dos Professores Doutores, facto que não ajuda a acelerar o alcance da tão desejada qualidade da educação que o país tem vindo a perseguir desde o alcance da independência em 1975.

Torna-se urgente a revisão das políticas de gestão dos profissionais da Educação, isto é, da carreira dos Agentes da Educação, fazendo-a corresponder com os princípios da justiça e equidade, por um lado, aumentar os níveis de motivação dos profissionais da educação que levará a permanência dos mesmos no Sector; por outro lado, levará a que

os professores possam dar um bom testemunho à sociedade sobre a nobreza da profissão docente e, por sua vez, levará a atracção de outros profissionais, refiro-me no caso concreto de outros Doutores para o Sector da Educação.

Dando assim resposta as questões: internamente o que dizem os professores sobre a sua profissão e o seu trabalho? E o que fazemos nós gestores do sistema de educação e ensino para retê-los no sector? E ao nível externo como atrairmos os outros Doutores a entrarem para o Sector da Educação?

BIBLIOGRAFIA

DIÁRIO DA REPÚBLICA. (2018). Tabela indiciária da carreira do professor do ensino primário e secundário e a tabela de índice e de vencimentos dos titulares de cargos de direcção e chefia das instituições públicas de ensino não superior (I série-Nº 187-De 18 de Dezembro de 2018)

EDUARDO DOS SANTOS, J. (2012). Discurso de investidura como Presidente da República. Luanda: Jornal de Angola.

LOURENÇO, J. (2017). Discurso de investidura como Presidente da República de Angola. Luanda: Jornal de Angola, publicado no dia 27 de Setembro, pags. 1-5.

REPÚBLICA DE ANGOLA. (2016). Lei Nº. 17/16: Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino. Diário da República, Luanda: I serie - Nº 170 de 7 de Outubro.

REPÚBLICA DE ANGOLA. (2018). Decreto Presidencial nº. 160/18: Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação. Diário da República, Luanda: I serie - Nº 95 de 3 de Julho.