

# ESTUDO ANALÍTICO DO IMPACTO GERAL DO PROGRAMA CONTINUO DA ADPP-GB NO SECTOR DA CAPACITAÇÃO TÉCNICA/VOCACIONAL

## ESCOLA DE FORMAÇÃO VOCACIONAL DE BISSORÃ

**Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo**

**Guiné-Bissau / 2019**



### Elaborado em 2019:

**Pela ADPP-GB:** Promotora da Profissionalização dos Programas Educativos da ADPP e Assistente Social: Ana Margarida Marinho; Oficial de Implementação e Jornalista: Armando Silva; Coordenador de Programas de Parceria na Área da Educação e Professor de Ensino Secundário: Agostinho Lima, Oficial de Implementação de Programas de Educação: Malam Camará, Gestor de Fundos/Administrador de projetos Buon Olossato; EVB: Diretor da EVB Rui Baloy, Administrador da EVB Jaziel Quadé; **Apoio de:** Alexina Cá, Mário da Silva, Midana Nasia – Professores/as do Ensino Básico, graduados/as da EFIP-Bachil da ADPP-GB;

**Pela Rede HPP:** Coordenadora de Programas, Ponto Focal pelos países lusófonos na HPP e Arquiteta: Victoria Maia; Coordenadora de Programas, Ponto Focal pelos países francófonos e Programas de Educação na HPP, Antropóloga: Alice Benquet;

## 1. ÍNDICE;

1. ÍNDICE;	1
2. ACRÓNIMOS E ABREVIACÕES;	2
3. RESUMO EXECUTIVO	3
4. ENQUADRAMENTO	3
5. INTRODUÇÃO;	8
6. OS OBJETIVOS DO ESTUDO;	9
7. METODOLOGIA UTILIZADA E CRITÉRIOS;	9
8. ALUNOS/AS ATUAIS DA ESCOLA;	13
9. DOCENTES E RESTANTES FUNCIONÁRIOS DA ESCOLA;	19
10. EX-ALUNOS/AS DA ESCOLA EVB;	23
11. EMPREGADORES/EMPRESAS;	33
12. AUTORIDADES LOCAIS E CENTRAIS;	41
13. CIDADÃOS DE BISSORÃ;	47
14. CONCLUSÃO GERAL DO ESTUDO;	53
15. AGRADECIMENTOS;	57
16. ANEXOS: INQUÉRITOS E GUIAS UTILIZADOS NO ESTUDO; GRÁFICOS MAIS SIGNIFICATIVOS;	57

---

## 2. ACRÓNIMOS E SIGLAS;

ACACB - Associação de Clube de Agricultores Comercial de Bissorã;  
ADPP-GB – Ajuda de desenvolvimento de povo para povo Guiné-Bissau;  
AL – Autoridades Locais;  
COAJQ - Cooperativa Agropecuária de Jovens Quadros, Canchungo;  
DENARP II - Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (MEPIR – 2011);  
DG – Direção Geral;  
DGA – Direção Geral de Agricultura;  
DGF – Discussão de Grupos Focais;  
EFIP-Bachil – Escola de Formação Inicial de Professores de Bachil;  
EPT – Educação para todos;  
ETFP - Ensino Técnico e Formação Profissional  
EVB – Escola Vocacional de Bissorã;  
GB – Guiné-Bissau;  
HPP – Humana People To People – Rede internacional de 30 ONGs e Fundações independentes, da qual a ADPP-GB é o membro Guineense;  
INAFOR – Instituto Nacional de Formação Técnica e Profissional;  
INE – Instituto Nacional de Estatística;  
ILAP – Inquérito Ligeiro para Avaliação da Pobreza;  
MADR – Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural;  
MEN – Ministério da Educação Nacional;  
MEPIR - Ministério de Economia do Plano e Integração Regional;  
MGF – Mutilação Genital feminina;  
MMFCS - Ministério da Mulher, Família e Coesão Social;  
PSE – Plano Setorial da Educação;  
OEPF - Observatório de Emprego e Formação Profissional;  
ONG – Organizações Não Governamentais;  
OSC – Organizações da Sociedade Civil;  
RESET - Relance de l'Enseignement et Formation Professionnelle et Technique pour l'Emploi;  
EU – União Europeia;  
SAB – Sector Autónomo de Bissau;  
WAVS - West Africa Vocational Schools;  
WB – Banco Mundial;

### 3. RESUMO EXECUTIVO

O presente relatório de identificação e análise do desempenho da Escola Vocacional de Bissorã - EVB, seus pontos fortes e menos fortes, e acompanhamento da situação dos seus alunos graduados desde 1997, está inserido num esforço interno da ADPP-GB de reestruturação, modernização e atualização das suas instituições educacionais.

Foi elaborado essencialmente como uma ferramenta interna, que servirá de orientação para o debate interno/amplo, no que diz respeito à EVB, seu currículo, seu funcionamento administrativo e pedagógico atual e um plano estruturado para o seu futuro dentro do contexto Guineense.

O Estudo pretende ter, igualmente, um alcance externo, permitindo compartilhar com outros atores do sector da educação e da formação profissional no país, lições aprendidas, boas práticas e recomendações, que possam servir de referência na réplica de modelos semelhantes.

Foram inquiridos 93 alunos atuais, dos quais (22% mulheres), 1.243 ex-alunos (20% mulheres), 20 funcionários da escola (25% mulheres), 20 empresas e outras entidades empregadoras, 12 Autoridades Locais e Centrais ligadas às atividades da EVB e a população de Bissorã representada por 43 pessoas (51% mulheres). As percentagens de mulheres correspondem a percentagem das mesmas nos vários universos estudados. **O Estudo permitiu, traçar um perfil mais exato de todos os atores envolvidos no projeto EVB**, incluindo a população circundante à escola. Foram recolhidos testemunhos, forças e fragilidades do sistema ao longo dos tempos, lembradas experiências a repetir e outras a corrigir.

Foram **identificadas as prioridades para cada grupo auscultado**, possibilitando melhorar o impacto da EVB junto de cada uma das partes envolvidas.

O Estudo confirmou que **o papel de um projeto como a EVB é muito mais abrangente** do que o de formar jovens, **tendo um impacto grande e responsabilidade acrescida no acompanhamento do futuro dos seus graduados, e no bem-estar da população onde se insere. Responsabilidades essas que a EVB tem cumprido reconhecidamente**, e que depois da presente auscultação estará preparada para desempenhar ainda melhor e de forma mais incisiva.

### 4. ENQUADRAMENTO

#### 4.1. SITUAÇÃO:

A Guiné-Bissau está classificada como um dos países menos desenvolvidos do mundo (PNUD, 2018). O seu índice de pobreza cresceu de 65% em 2002 para aproximadamente 70% em 2010 (ILAP2). É considerado um estado frágil, caracterizado por instabilidade política crónica (WB, 2018-21). É um país em que 50% da população tem idade inferior a 17 anos (UNICEF 2014).

**O Sector da Educação** foi particularmente prejudicado pela situação do país, o que obrigou o Governo Guineense a reajustar o seu calendário de cumprimento dos Objetivos da Educação para Todos (EPT) de 2015 para 2020. A conclusão do Ensino Básico é um desafio significativo (INE, 2012). Nas zonas urbanas, 74,3% das crianças em idade escolar frequentam as escolas comparativamente aos 53,9% nas zonas rurais. A taxa de alfabetização dos jovens, segundo critérios da UNICEF, reflete os resultados do ensino básico nos últimos 10 anos. Seguindo este critério, 50,5% das mulheres (15-24 anos) e 70,4% dos homens na mesma idade seriam alfabetizados. No entanto, destes, somente 33% das mulheres e 49% dos homens foram realmente capazes de ler uma frase simples que lhes foi apresentada.

Em 2011, 52% dos rapazes e 63% das raparigas entre os 7-14 anos não conseguiam ler, e 55% dos rapazes e 68% das raparigas não conseguiam fazer adições simples. O índice de desigualdade na educação é de 41,9% e o trabalho infantil é de 36,2%. (UNDAF GB 2013-2017/HDI 2018). No que diz respeito à equidade de género no universo dos docentes, somente 22% dos professores são mulheres (UNICEF, 2014).

No país, quatro em cinco pessoas ativas têm um nível de estudos inferior ao Ensino Básico, e, mesmo assim, 44,3% dos jovens entre os 6 e os 24 anos continuam fora do sistema educativo. 38,48% das crianças dos 6 aos 14 anos estão fora da escola (RESEN e PSE 2017-25). A taxa da população empregada no sector primário – Agricultura/ Silvicultura /Pesca é de 72%, da qual, 79% estão no sector informal (ILAP2).

**No meio rural**, a taxa de alfabetização baixa para 24,7% no caso das mulheres e para 53,8% nos homens; 7% das raparigas casam antes dos 15 anos; 33% são mães antes dos 18 anos; 35% das mulheres entre 15 e 19 anos, sem nenhum nível de instrução, estão casadas ou vivem numa união, contra 2% das que atingiram o nível secundário ou mais; 50,1% das mulheres dos 14 aos 49 anos sofreram alguma forma de MGF, destas, 61,8% não têm nenhuma instrução e 24,2% têm o nível secundário ou mais; as meninas cujas mães não têm instrução (40%) têm mais probabilidades de estarem expostas à prática de MGF em comparação com filhas cujas mães têm o ensino primário (17%) ou secundário e mais (5%); (UNICEF, 2014)

## 4.2. POLÍTICAS E PRIORIDADES:

Na Guiné-Bissau, o **Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza – DENARP II** (MEPIR, 2011) indica a educação como setor fundamental na luta contra a pobreza. O setor é caracterizado pela baixa formação dos recursos humanos e falta de recursos económicos. No Eixo 4 propõe-se: Elevar o nível de **desenvolvimento do capital humano** no quadro da melhoria de vida da população e de igualdade de género: i) **umentando o acesso à formação técnica e profissional**, ii) **melhorando a qualidade e diversificar os programas de formação** e iii) melhorando o sistema **de seguimento das formações** técnicas e profissionais. Como medidas propõe, entre outras, criar programas específicos para resolver os problemas de **subemprego no meio rural** e o desemprego no meio urbano; a formulação de uma política nacional de emprego e formação profissional; o estabelecimento de um programa de emprego para os jovens, integrando a questão da igualdade de género em termos de acesso e formação;

**A Carta da Política do Sector Educativo da Guiné-Bissau de 2009-2020** (MEN, 2009), prioriza desenvolver nos jovens, competências apropriadas para a sua inserção na sociedade através da promoção de Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP); promover a equidade entre géneros, meio geográfico e categorias sociais; aumentar o papel do **setor privado na oferta educativa**, a nível do ensino secundário e ensino superior. Os objetivos para a política no ETEFP centram-se no fortalecimento da pilotagem e gestão do sistema, melhoria da qualidade, desenvolvimento de uma oferta de formação profissional de inserção para os finalistas do sistema, bem como uma oferta do ensino técnico qualificante. Para melhorar a qualidade, propõe-se, a elaboração e implementação de programas de formação adequados; renovação de equipamentos e auxiliares pedagógicos; **promoção de formações em alternância**; diversificação da oferta; **aumento das capacidades de acolhimento dos estabelecimentos existentes** e criação de novos estabelecimentos nas regiões; quando possível, **a assunção parcial dos custos da formação** profissional de inserção com vista a torná-la acessível a um maior número de alunos; diversificação das especialidades direcionadas aos setores prioritários da economia e o recrutamento de formadores capacitados. É priorizado o reforço de medidas para **encorajar a escolarização e retenção das raparigas no sistema**, introduzindo políticas e incitativas para aumentar o seu número nos ensinos secundário e superior.

O **Relatório da Situação do Sistema Educativo Nacional - RESEN** (MEN, 2015), refere que entre 2004 e 2012, o número de estudantes no ETEFP passou de 721 a 931. A oferta privada, acolhia em 2013, 46% dos estudantes no subsector, comparativamente a 36% em 2005. Na Guiné-Bissau, em 2014, estavam registados no ETEFP, somente 56 estudantes para cada 100.000 habitantes, enquanto que a média para os países comparáveis era de 396. Em 2004-2005, o mesmo número era de 52 estudantes por 100.000 habitantes. A taxa média de crescimento do sector, foi, portanto, de somente 3% de 2004 a 2014. O RESEN estabeleceu a necessidade **de aumentar o acesso ao ETEFP** visto que a oferta de formação não responde às necessidades de mão de obra qualificada geradas pelo desenvolvimento necessário do país.

A regulação dos fluxos dentro do sistema educativo impõe um controlo no crescimento do número de estudantes para a formação superior/académica, por oferecer oportunidades limitadas no país. Uma oferta

adequada de ETFP é vista como uma alternativa eficaz. A capacidade da ETFP terá que permitir a **inserção de formações de curta duração e receber 35% dos finalistas da educação de base em 2025**, dos quais 50% estarão nas estruturas privadas, nomeadamente Organizações da Sociedade Civil (OSC).

O **Programa Setorial da Educação – PSE 2017-2025** (MEN, 2016), confirma as diretrizes do RESEN, e tem entre as suas prioridades: melhorar a qualidade e a pertinência do ensino/aprendizagem a todos os níveis e promover formação adequada às necessidades do desenvolvimento económico inclusivo do país ao nível do ensino técnico, profissional e superior;

Na **Política Nacional da Igualdade e Equidade de Género - PNIEG** (MMFCS, 2016) a mulher guineense continua a ser **alvo de discriminações e obstáculos no acesso às mesmas oportunidades** de emprego, rendimento, recursos em geral, bem como ao espaço na tomada de decisões e escolhas, à produção, educação, saúde e infraestruturas sociais e económicas. Na formação técnico profissional, as diferenças demonstram a limitação da liberdade da mulher para exercer as mesmas profissões que os homens.

O **Documento Quadro para uma Política de Emprego na Guiné-Bissau** (OEF, 2001) identifica os jovens, as mulheres, os/as portadores/as de deficiência, as populações marginalizadas pela extensão das famílias e nível de rendimento, e os desempregados de longa duração, como sendo os principais grupos que procuram emprego no país, tanto os que ficaram fora do sistema escolar, como os que tiveram acesso ao mesmo, mas não têm oportunidade de emprego. **Os/as jovens do meio rural enfrentam maiores riscos de desemprego ou de subemprego**, o que alimenta o êxodo rural e a práticas marginais no meio urbano, bem como a perpetuação das práticas nefastas. Para estes jovens, o programa visa o desenvolvimento de ações que permitiam **fixa-los no seu meio**, tais como criar condições de bem-estar e a possibilidade de acesso à formação e ao emprego através da criação de centros de formação profissional no meio rural.

De acordo com a **Lei geral do trabalho**, Lei n.º 02/1986 de 5 de Abril (ANP, 1986), **é permitido o emprego de menores a partir dos 14 anos** de idade que tenham frequentado o sistema de escolaridade obrigatória, contanto que o empregador proporcione condições de trabalho adequadas à idade e à formação dos menores, não prejudicando o seu desenvolvimento físico e psíquico (art.º 151.º), e facilitando-lhes a frequência de cursos de formação técnico-profissionais (art.º 150.º), sendo proibido o emprego em trabalhos pesados, trabalhos em condições insalubres ou perigosas, tal como em trabalhos subterrâneos (art.º 148.º). O trabalho noturno é proibido, sendo excepcionalmente permitido a menores acima dos 16 anos de idade, se as tarefas a desempenhar não forem prejudiciais ao seu desenvolvimento e forem comprovadamente indispensáveis à sua formação profissional (art.º 152.º). Art.º 149.º: **o menor poderá celebrar validamente contratos de trabalho**, se for desconhecido o paradeiro do seu representante legal.

O **Plano trienal para o desenvolvimento da educação - 2011-2013** (MEN, 2011) prevê para o ETFP, as mesmas medidas que os PSE e Carta da Política Educativa, especificando que esta abordagem permitiria colmatar a **necessidade de qualificação dos jovens**, complementando outras formas de ensino e as necessidades do setor formal e informal a nível de emprego. Prevê ainda a definição de um **quadro nacional de qualificação e certificação**.

O **Plano Estratégico e Operacional - Terra Ranka para 2015-2020**, prevê a reforma e fortalecimento da qualidade e das capacidades da formação profissional nos sectores prioritários para o desenvolvimento do país, incluindo a construção de infraestruturas para o efeito. As fileiras destacadas são a agricultura e o agronegócio, pesca, saúde, electrónica e programação e turismo.

Segundo o **Estudo do Banco Africano de Desenvolvimento** (BAD, 2014), a Guiné-Bissau não possui legislação específica relacionada com programas educacionais e de formação técnico-profissional. Os apoios financeiros de educação para jovens são difíceis de encontrar e mapear, a sustentabilidade é um problema. O estudo recomenda que os centros de formação profissional existentes sejam melhorados e tenham acesso a melhores recursos. O desempenho do país, a nível do setor educativo, está muito abaixo da média da Sub-Região, pelo que **a maioria dos jovens das zonas rurais, principalmente mulheres, não têm a preparação básica necessária para frequentar com sucesso uma formação técnico-profissional**.

A análise do sector de Formação Profissional/Vocacional no país realizada pela UE em 2018, **RESET – Relance de l'Enseignement et Formation Professionnelle et Technique pour l'Emploi**, constata que existe um crescimento da **procura por cursos de longa duração**. A maioria dos centros que oferecem cursos de longa duração estão situados no Sector Autónomo de Bissau, o que dificulta enormemente o acesso aos jovens que vivem nas restantes regiões do país. Dos 20 estabelecimentos oficialmente reconhecidos no país, somente 5 estão situados no interior do país.

**Faltam estudos prospectivos do mercado de trabalho** atual que permitam identificar e quantificar as necessidades no país, a curto/médio prazo, quanto a perfis profissionais. Juntando à falta de regulamentação e coordenação central, os Centros existentes oferecem as fileiras que se adaptam melhor às suas capacidades internas e não ao mercado de trabalho. A procura de especialistas de **ambiente e de engenharia agrônoma** ainda não está explorada pela ausência de tecnologia e indústria no sector agrícola ou ambiental, o que contrasta com a riqueza agrícola do país. Não há centros especializados em **indústria mecanizada** que permita explorar o potencial agrícola do país. O RESET, propõe as seguintes medidas:

1. **Medidas estruturais:** melhor governação e coordenação do subsector, promoção da equidade, reformulação das fileiras de formação, **certificação das aprendizagens com qualificações estandardizadas** para pontes entre os subsistemas de ensino, redução das dificuldades e obsolescência dos **equipamentos para as práticas, internet e equipamento digital** nos centros, **construção/ renovação das estruturas/edifícios** dos centros de formação, descentralização das formações.
2. **Medidas Pedagógicas:** revisão de **programas/currículos por competências/modulares**, competências transversais, harmonização/definição de programas, **formação inicial e continua de formadores/ supervisão**, obrigatoriedade e mais **formação em alternância; orientação profissional pelos centros;**
3. **Medidas locais de controle de qualidade**, com gestão descentralizada da formação e apoio/treino aos gestores nos seus centros; definição dos instrumentos de gestão escolar, dashboard, plano de negócios, de marketing; criação de centros de **produção**, protocolos com o **sector privado** e medidas de **apoio à inserção dos graduados no mercado de trabalho**.
4. **Repensar nos currículos/programas** de formação, paralelamente às fileiras de oferta de formações. A elaboração de curriculum ou referenciais de formação estandardizados, por competências, que deveriam servir de referência de base para o desenvolvimento das fileiras de um mesmo perfil de saída/nível de qualificação. As competências transversais devem ser prioritariamente incluídas nos currículos.

#### 4.3. A ESCOLA VOCACIONAL DE BISSORÃ - EVB

Criada em 1997, com fundos próprios da ADPP-GB/HPP, inicialmente, a escola representou uma resposta imediata para suprir as necessidades técnicas identificadas a nível dos projetos de Cooperação para o Desenvolvimento Rural da própria ADPP-GB, bem como dos restantes atores ativos na zona de intervenção. Esta aposta investiu simultaneamente na capacitação dos jovens residentes no meio rural guineense, os mais desfavorecidos a nível de acesso a oportunidades de formação e de emprego qualificado. A escola começou por capacitar jovens em **Agricultura, Construção Civil e Administração e Comércio**. A Escola Vocacional de Bissorã **tem funcionado** desde então, **ininterruptamente** e apesar de toda a turbulência e vicissitudes que o país tem enfrentado nestes últimos anos, crescendo e evoluindo, de acordo com as necessidades dos jovens e do país.

Ao longo dos **22 anos**, a escola contou com várias parcerias que tornaram possível a sua continuidade e crescimento. Estão entre elas: a **AECID** – Agencia Espanhola para a Cooperação, **Representação Diplomática Francesa**, Comissão Europeia - **UE**, Banco Islâmico para o Desenvolvimento – **IDB**, **Schneider Electric**- FR, **Representação Diplomática Holandesa**, **BAD** – Banco Africano para o Desenvolvimento e **Instituto Camões** para a Cooperação Portuguesa, entre outros.

Em 2010, através de uma parceria com a **UE**, e como apoio técnico ao projeto UE de Energias Renováveis para o Desenvolvimento, a EVB pôde abrir os cursos **de Instalação e Manutenção de Painéis Solares - Energia Solar**,

**Eletricidade, Instalação e Manutenção de Bombas de Água e Canalização**, e expandir o curso de Agricultura para que cubra também animais de ciclo curto - **Agropecuária**.

Com  **cursos de 11 meses, forte componente prática** tanto interna como em períodos de estágio em empresas e outras entidades especializadas nas áreas de formação, a escola funciona em **regime de internato**, de forma a otimizar o tempo de formação, poder acolher de forma inclusiva jovens de todo o país, bem como dar uma formação mais abrangente socialmente.

A partir de 2017, acompanhando a necessidade de crescimento do país e consequente procura de mão de obra qualificada em novas áreas de desenvolvimento e especializações, uma nova parceria com a **UE** permitiu introduzir uma especialização em **Processamento do Caju – castanha e pedúnculo**; Uma parceria com o **BAD**, no âmbito do projeto PDCV-Riz, introduziu  **cursos de especialização de curta duração**, em **Orizicultura, Agricultura Mecanizada e Empreendedorismo**; Uma parceria com o **Instituto Camões**, permitiu a ampliação das instalações e a introdução dos cursos de curta duração de **Mecânica de Bicicletas e Motorizadas, Moda e Costura e Informática** (inclui **Reparação e Manutenção de computadores**); Uma parceria com a **Schneider Electric** reformulou os cursos de **Eletricidade e Energia Solar e o de Eletricidade**, criando um curso único com Nível I e Nível II, direcionado para o novo mercado das Centrais Fotovoltaicas que estão a ser instaladas no país. Esta parceria incluiu a **formação do professorado** nas disciplinas criadas, bem como um reforço nas **capacidades empreendedoras** dos alunos e professores/as.

Espera-se que o presente Estudo permita perceber, também, a adequação dos planos para o futuro da EVB, são estes: Especialização de Processamento e Conservação de Fruta e Legumes – foco no mango; Pesca Artesanal; Para-Veterinários/as; e a abertura do Gabinete de Apoio ao Graduado/a – para apoio à inserção no mercado de trabalho e acompanhamento dos jovens. O Gabinete estaria aberto aos jovens em geral e facilitaria módulos de empreendedorismo, marketing, ferramentas de gestão e outros, além de Alfabetização Funcional (temas: Direitos da Mulher/Crianças e Agropecuária/ Nutrição).

A Escola Vocacional de Bissorã está reconhecida pelo governo e tem os seus currículos aprovados pelo INAFOR. Todos os cursos criados na EVB têm continuidade e são atualizados regularmente.

Nos **22 anos de existência**, a **EVb formou 1.584 alunos**, dos quais a média de mulheres está perto dos 20% (cursos como a agropecuária ou costura têm percentagens de alunas mais elevadas).

A primeira experiência da ADPP-GB com o Ensino Técnico e Profissional teve lugar em Empada, Região de Quinará, com a Escola Vocacional Agrícola em 1982, num edifício construído por voluntários, com a colaboração da população e AL, incluindo militares. A escola de Empada funcionou com a gestão da ADPP-GB até 1989, ano em que foi cedida ao Governo Guineense.

#### 4.4. ADPP-GB – AJUDA DE DESENVOLVIMENTO DE POVO PARA POVO GUINÉ-BISSAU;

Através da prospecção das necessidades das populações Guineenses, o então Movimento Humana People to People começou, em regime de voluntariado informal, a sua atividade na Guiné-Bissau ainda nos últimos anos de 1970. O trabalho organizado, sob o nome de ADPP-GB, e com sede local, teve início oficial em 1981, quando o Movimento HPP se organizou e tomou a forma de uma Rede Internacional. A ADPP-GB registou oficialmente a sua atividade como ONG local de pleno direito, independente da Rede HPP e com todos os órgãos legais instituídos em 1995.

#### 4.5. A REDE HUMANA PEOPLE TO PEOPLE - HPP;

A Rede Humana People to People nasceu de um movimento criado nos anos 70, por um grupo de professores dinamarqueses. A Rede HPP conta com 30 ONGs, Fundações e Associações membros independentes e locais, provenientes de 30 países da Europa, África, Ásia e Américas.

Os membros europeus e norte-americano dedicam-se, nos seus países, à atividade de recolha de roupa e calçado usados, triagem e venda dos mesmos para angariação de fundos, contribuindo ainda para a redução do impacto ambiental com a produção e comercialização de vestuário e calçado nos países do Norte. Os fundos

financiam, para além da atividade social no seu próprio país, projetos de Cooperação para o Desenvolvimento dos membros dos países de África, Ásia e América do Sul. Têm ainda a incumbência de divulgar o trabalho efetuado pelos membros da Rede e procurar parcerias para apoiar os projetos dos restantes membros.



Todos os membros da Rede Humana People to People trabalham em 4 sectores de desenvolvimento: Educação; Saúde Familiar e Comunitária e Prevenção e Combate a Epidemias; Desenvolvimento Rural e Agrícola; Desenvolvimento Comunitário;

A igualdade e equidade, direitos humanos, meio ambiente e mudanças climáticas, energia renovável, são questões transversais a todas as intervenções. Os membros da Rede HPP partilham experiências e práticas entre si, adaptando-as às realidades locais. O facto de serem membros da Rede HPP, permite às ONGs e Associações um acesso facilitado a processos de formação, planificação, seguimento, acesso a fundos comuns para Co-financiamento e apoio técnico, quando solicitado pelos membros.

A ADPP-GB é o membro guineense da Rede Humana People to People.

## 5. INTRODUÇÃO;

A situação precária do setor da educação afeta diretamente o desenvolvimento geral do país. Os níveis de conhecimento básico atingidos pelos alunos no sistema educativo nacional são extremamente baixos, **afetando diretamente o seu desempenho nos níveis de ensino subsequentes, o que supõe um gasto adicional para nivelamento das capacidades dos jovens no momento de acesso a qualquer formação superior ou técnico-profissional, bem como no seu desempenho a nível profissional e/ou capacidade empreendedora a nível individual (RESET e GOV).**

Várias iniciativas estão a ter lugar, com o apoio de parceiros internacionais, para fazer frente aos desafios estruturais do sector e apoiar o país na melhoria do ensino, para uma educação de qualidade para todos.

Tal e como referido no RESET, dos 20 estabelecimentos de ensino profissional e profissionalizante oficialmente reconhecidos no país, somente 5 estão situados no interior do país, sendo a EVB de Bissorã a mais antiga de todas e a única em funcionamento na Região de Oio.

Pretende o presente, servir de base para uma análise autocrítica de 22 anos de funcionamento da EVB, num debate interno, com inputs externos, baseado em factos comprovados. Este debate permitirá que a reestruturação da EVB, em curso, esteja informada, de modo a equipar a EVB para responder de forma mais eficiente aos desafios da formação técnica e da sua ligação às novas necessidades do mercado de trabalho, antecipando os desafios a curto e médio prazo, da fase de transição política e social do país. A EVB pretende ainda perceber formas de suprir, ou pelo menos minimizar, o impacto que a frágil preparação dos candidatos/as à escola apresenta, no momento da sua admissão aos cursos.

A reestruturação da EVB, faz parte da iniciativa **ADPP-GB, de atualização dos seus programas do Sector Educativo**, incluindo o **programa de Formação Inicial de Professores para o Ensino Básico** em Bachil, de acordo com as novas diretrizes dos programas do Sector Educativo do País. Especializada nas intervenções no meio rural, a ADPP-GB, ao contribuir para melhorar a qualidade do **Ensino Básico** com professores preparados, pretende **contribuir para melhorar a taxas de retenção dos alunos/as, melhorando assim a preparação básica dos jovens que após o 6º ano acedem a Formação Técnica e Profissional**. Consequentemente, ao graduar, os/as jovens estarão melhor preparados para a **criação de emprego e auto-emprego**, e para o **acesso a empregos qualificados**, melhorando a sua situação e das famílias.

## 6. OS OBJETIVOS DO ESTUDO;

O objetivo principal do presente Estudo interno é o de **ter acesso a dados que possam espelhar o contributo geral/impacto da escola e dos cursos disponibilizados ao longo de 22 anos de existência** da mesma, na vida dos seus alunos/as, atores envolvidos no processo e na população circundante à escola.

Os objetivos específicos passam por:

1. **Identificar os pontos fortes e limitações da escola**, com a maior isenção possível, de modo a conseguir potenciar os pontos positivos e minimizar os pontos negativos, **incorporando as mudanças necessárias** em benefício dos alunos futuros, professorado, bem como dos graduados;
2. **Ter uma percepção fundamentada dos benefícios ou não** que a EVB trouxe para a comunidade local;
3. **Registar a percepção e sugestões** das Autoridades Locais e Centrais, bem como das entidades empregadoras **em relação às atividades desenvolvidas pela EVB e preparação dos seus graduados/as**.

Serve o presente Estudo, ainda, para consolidar **uma ferramenta de seguimento contínuo dos alunos graduados da EVB**, com o fim de proporcionar uma participação mais ativa e concertada na sua inserção no mercado de trabalho e/ou criação de condições para o reforço contínuo das suas capacidades.

## 7. METODOLOGIA UTILIZADA E CRITÉRIOS;

A recolha de dados é tanto casual como longitudinal, cobre um longo período de tempo (1997-2019).

A linha do trabalho para a investigação utilizou uma abordagem “multimétodo” integrada tanto a nível de mecanismos de recolha de dados quantitativos como qualitativos – baseados na análise prévia dos objetivos e necessidades espelhados nos programas, políticas e estudos acima - como na experiência da própria ADPP-GB e da EVB, usando a análise triangulada como forma de validação dos dados recolhidos.

O mecanismo de recolha de dados utilizado incluiu Discussões de Grupos Focais – DGF, entrevistas semiestruturadas, inquéritos/questionários diretos e individuais e Observação Direta e Observação Analítica do Participante.

Os questionários para a pesquisa de campo e as diretrizes para as DGF foram concebidas de modo a recolher tanto dados quantitativos como qualitativos independentes no que respeita ao impacto de um Ensino Técnico e de Formação Profissional (ETFP) deste tipo nos estudantes que se graduaram na Escola Vocacional de Bissorã, bem como na percepção geral gerada pelas atividades da escola no seu contexto.

Todos os questionários foram confirmados, testados e validados no terreno pela equipa, através de uma amostra de cada grupo alvo. Foram reajustados antes do início do exercício da investigação per si.

A Observação Direta, juntamente com a Observação Analítica do Participante fizeram parte das técnicas de recolha de informação utilizadas neste relatório. Implicaram a observação da linguagem não verbal dos participantes durante as sessões de grupo e também a observação direta da realidade vivenciada na escola pelos investigadores.

O presente Estudo teve o seu início no final de 2017, tendo, portanto, requerido 2 anos de trabalho por parte de toda a equipa envolvida.

A Equipa principal foi constituída pela ADPP-GB, com apoio da Rede HPP. De mencionar a participação de todos os graduados/as e funcionários da EVB e da ADPP-GB, visto que foram os que fizeram possível localizar o número necessário de ex-alunos que viabilizou o presente Estudo.

### 7.1.1. DISCUSSÕES DE GRUPOS FOCAIS - DGF

Para minimizar dinâmicas de grupo que poderiam impedir o fluxo da discussão e ameaçar a validade dos resultados, a elegibilidade para as DGF foi restrita aos alunos atuais e professores/funcionários da EVB. Considerações relativas ao género foram empregues de modo a introduzir um grau básico de controlo analítico, incluindo na análise quantitativa através de métodos estatísticos.

Foi utilizado um conjunto uniforme de linhas diretrizes para todas as sessões de DGF. As categorias a investigar constantes nas linhas diretrizes foram decididas com antecedência, com base em considerações teóricas e na experiência da ADPP-GB, bem como em avaliações de projetos prévios da EVB.

O moderador manteve um grau relativamente alto de controlo sobre a discussão, embora tenha havido variações entre grupos na forma como o moderador introduzia as perguntas, bem como na quantidade e qualidade de discussão gerada à volta de cada tópico constante nas linhas diretrizes.

Para assegurar um registo efetivo dos dados das discussões, as mesmas foram gravadas. A gravação permitiu ao investigador estar mais centrado no conteúdo dos comentários, entoações de voz e rapidez de resposta, e gerar um “verbatim transcript” da entrevista (disponível). A transcrição das gravações mostra que foi mantida uma “latitude” considerável para permitir a livre discussão dos assuntos abordados, opiniões que não tinham sido solicitadas, bem como respostas não antecipadas. As gravações completaram as notas manuscritas, evitando falhas no registo de comentários chave.

Apesar das variações, a distribuição relativamente uniforme das Discussões de Grupos Focais permitiu alcançar um grau mínimo de standardização na linguagem da pesquisa, o que permitiu a comparação.

Todas as DGF foram feitas na língua Criolo para possibilitar uma maior compreensão de todos os presentes e a inexistência de entraves à participação de cada interveniente. Todas as DGF começaram com a apresentação da equipa responsável por guiar a discussão e por uma explicação do Estudo que estava a ser realizado. Após a breve apresentação, cada participante partilhou com os restantes os seus dados de identificação. As discussões tiveram uma média de uma hora e quinze minutos. A transparência e a participação foram sempre e constantemente encorajadas.

### 7.1.2. INQUÉRITOS/QUESTIONÁRIOS DIRETOS E INDIVIDUAIS

Foram efetuadas entrevistas presenciais com base em questionários/inquéritos, a inquiridos selecionados (ex-alunos graduados, população de Bissorã), a ideia foi a de assegurar:

- (i) Maiores taxas de participação,
- (ii) Controlo sobre a ordem das perguntas e o entendimento das mesmas,
- (iii) Informação mais correta possível de pessoas que não sabem ler ou escrever, e garantir confidencialidade.

A recolha de dados foi realizada através de entrevistas, utilizando questionários de autopreenchimento estruturados que requeriam aproximadamente 30 a 60 minutos de tempo de preenchimento.

Para inquirir a população de Bissorã foi utilizada, maioritariamente, a língua Criolo para garantir uma melhor compreensão de parte a parte.

### 7.1.3. ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com Empresas/Entidades do Sector Privado, incluindo Organizações da Sociedade Civil (OSC), que representam tanto os receptores para os estágios obrigatórios dos cursos da EVB, como empregadores de alunos graduados. Também foram entrevistadas Autoridades Locais e Centrais, ligadas ao ensino e ao emprego.

As entrevistas semiestruturadas combinaram um conjunto de questões abertas pré-determinadas para despoletar a discussão e não impor limites ao inquirido, permitindo-lhe discutir e levantar questões que podiam não ter sido tidas em consideração pelos investigadores.

Para otimizar o tempo de entrevistas, as guias para as mesmas foram elaboradas para alcançar um maior número de inquiridos de forma mais sistemática e compreensiva, bem como para manter a entrevista focada na linha de ação desejada. As perguntas para as entrevistas foram baseadas em perguntas nucleares sobre os temas pertinentes para o Estudo, seguidas de várias perguntas associadas à mesma, que, por sua vez, foram melhoradas através de testes piloto efetuados à guia.

As entrevistas aos empregadores e Autoridades decorreram durante os meses de julho e agosto de 2019. Cada entrevista foi calculada para ter a duração aproximada de 30 minutos a uma hora.

#### 7.1.4. OBSERVAÇÃO DIRETA – OD E OBSERVAÇÃO ANALÍTICA DO PARTICIPANTE - OAP

A Observação Direta, em conjunto com a Observação Analítica do Participante, são ferramentas usadas comumente nas ciências sociais como uma forma estruturada e complementar de recolha de dados baseada no comportamento observável. É tipicamente associada a objetivos de investigação que requerem algum tipo de dados ordinais ou descrições puramente factuais: com que frequência, quem, quantos, com que intensidade, quem estava presente, e outros.

A Observação Direta foi principalmente utilizada no trabalho feito na própria EVB, para um melhor entendimento de como é que as formações têm acontecido, através da presença dos investigadores na sala de aulas, ou as condições existentes na escola, infraestruturas e lugares comuns (internato, cozinha etc). Foram muito úteis nas DGF com os alunos/as e funcionários/as, permitindo aos investigadores direcionar as perguntas de forma a quebrar barreiras sociais associadas aos grupos propriamente ditos.

#### 7.2. AS AMOSTRAS – DADOS NUMÉRICOS:

Total de anos de funcionamento da EVB à data do Estudo: 22 anos – desde 1997;

Total de alunos desde 1997 à data do Estudo: 1.584, dos quais 20% mulheres e 80% homens;

- **Alunos atuais na EVB:**

No ano de 2019 estiveram a frequentar a EVB 174 alunos, dos quais 22% mulheres;

A amostra de alunos/as atuais foi calculada com uma margem de erro de 7% e 95% de nível de confiança. Foram calculadas 19 Mulheres e 74 homens. Os participantes foram organizados em grupos de 10 a 11 participantes: 1 grupo de mulheres, 5 grupos de homens e 3 grupos mistos. O objetivo inicial era ter sete grupos mistos, mas devido à ocupação dos alunos com exames e a aproximação da graduação de alguns cursos, só foi possível fazer três grupos mistos.

O método utilizado foi o de Discussão de Grupos Focais.

- **Docentes e restantes funcionários/as da escola:**

A amostra dos docentes e restante pessoal da EVB incluía todos os professores, diretor e demais funcionários, num total de 20 pessoas, das quais 5 são mulheres, divididos em 2 grupos de 10 pessoas cada, mistos, tanto em género como em funções desempenhadas na escola.

O método utilizado foi o de Discussão de Grupos Focais.

- **Ex-alunos/as:**

Os anos incluídos no presente Estudo foram: 1997, 1998, 2004, 2006-2018. Baseou-se, portanto, num total de 16 anos e 1.243 alunos/as.

A amostra de **ex-alunos** foi calculada com uma margem de erro de 7% e 95% de nível de confiança, e resultou em 170 alunos/as no total, dos quais 20% mulheres. Por uma questão de arredondamento, optou-se por incluir 11 alunos por ano, o que resultou no total de 176 alunos/as entrevistados/as. A amostra por ano, seguindo os critérios descritos, resultou em 2 mulheres e 9 homens por ano.

O método utilizado foi o de inquéritos presenciais.

- **Empregadores do Sector Privado**

A amostra de empregadores, tanto para os receptores de alunos/as para os estágios curriculares obrigatórios, como os empregadores de alunos/as graduados, foi calculada com uma margem de erro de 15% e 95% de nível de confiança. Os cálculos resultaram em 20 entidades, para um universo de 35 empregadores; Todos os entrevistados resultaram ser do sexo masculino;

O Método utilizado foi o de entrevistas semiestruturadas;

- **Autoridades Locais/Centrais:**

A proposta de entidades a serem entrevistadas compreendia entidades diretamente ligadas ao ensino, e entidades ligadas ao trabalho e/ou emprego.

O método utilizado foi o de entrevistas semiestruturadas.

- **População de Bissorã – Cidade e arredores:**

O total da população de Bissorã em 2009, segundo o último CENSO vigente, era de 9.520 com 51,3% mulheres. Tendo em conta a taxa de crescimento da Região de Oio em 2012 de 2.05%, calculou-se que o total da população em 2019 seria de aproximadamente 11.662 pessoas. Segundo a pirâmide de idades, teríamos 6.951 pessoas com mais de 14 anos de idade.

A amostra da população da cidade de Bissorã e arredores foi calculada com uma margem de erro de 15% e 95% de nível de confiança. O Número total foi de 43 indivíduos, dos quais 22 mulheres.

O método utilizado foi o de inquéritos presenciais.

### 7.3. CONSTRANGIMENTOS;

O maior constrangimento, e a razão para que a concretização do presente Estudo se estendesse por um período muito longo, teve que ver com a recolha de dados relativamente a alunos graduados antes de 2006. A dificuldade justifica-se com a inexistência de sistema informático na escola até essa data e com vários incidentes (inundações e incêndios) que levaram à danificação e desaparecimento de vários arquivos em papel. De igual forma, no caso dos arquivos antigos existentes, os números de contato estavam desatualizados. O investimento, tanto económico como em esforço, feito tanto pela ADPP-GB, pela EVB como por todos/as os/as funcionários/as, para localizar o maior número possível de ex-alunos, através de contactos pessoais e em rede, incluindo viagens a outras cidades e regiões, foi grande. Os anos não incluídos no Estudo são anos em que o número de graduados/as localizados não atingiu os mínimos necessários desagregados, para preencher os parâmetros de amostragem estabelecidos como aceitáveis.

Ao se tratar de um estudo interno, realizado por pessoal afeto à ADPP-GB e a própria EVB, houve um especial cuidado em mitigar a “contaminação” ou direcionamento consciente e inconsciente das respostas, de forma a tornar o Estudo o mais isento e útil possível. Este esforço consciente passou por várias tentativas de análise dos dados recolhidos, revistas por vários grupos mais distanciados em relação ao projeto educativo da ADPP-GB, como é o caso da equipa da Rede HPP dedicada a este processo, com comentários críticos/construtivos à abordagem e a subjetividade da análise.

Tendo em conta as limitações gerais da população guineense relativamente ao domínio da língua oficial Portuguesa, que poderia desvirtuar o sentido de algumas perguntas constantes nos questionários individuais, e após experimentar os mesmos com alguns indivíduos, desistiu-se do autopreenchimento dos inquéritos como método de aplicação dos mesmos. Optou-se por organizar uma equipa alheia ao projeto EVB, formada por alunos/as graduados na Escola de Formação de Professores do Ensino Básico em Cacheu, para aplicarem os inquéritos de forma presencial, e em Criolo ou línguas locais se necessário.

Pela mesma razão, as DGF foram todas efetuadas em Criolo.

## 8. ALUNOS/AS A FREQUENTAR A ESCOLA;

Dada a exigência da amostra, os participantes nas DGF foram selecionados de acordo com o número e género requeridos. Também foi critério ter representantes de todos os cursos vigentes, quer do sexo feminino (quando existem) quer do masculino e existir uma proporcionalidade de acordo com o número díspar de alunos por curso. Neste sentido, apenas o curso de Agropecuária tem menor representação visto que a maioria dos alunos estava em estágio externo, bem como os dois representantes masculinos do curso de Moda e Costura também ausentes da escola durante o período da recolha de dados.

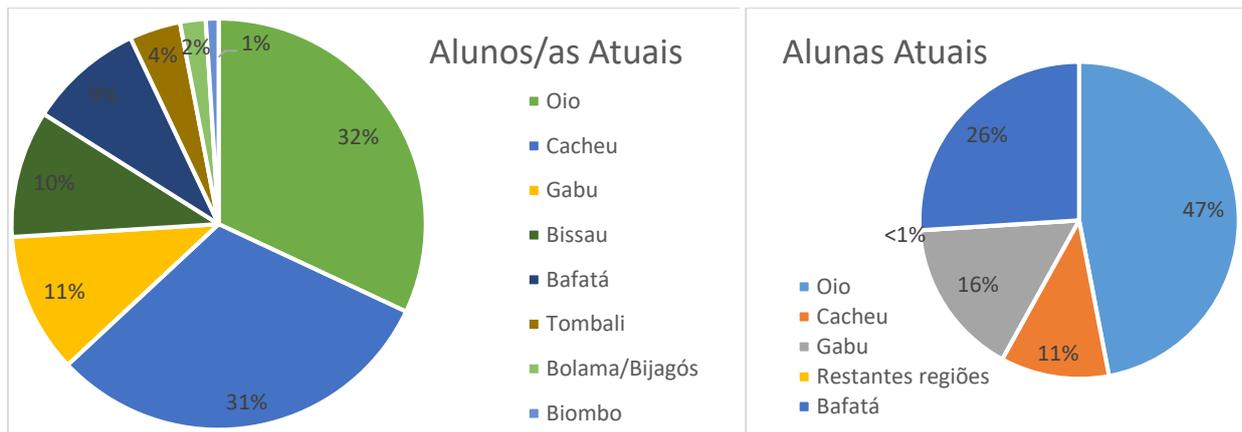
As sessões de DGF foram realizadas nos dias 17, 18 e 19 de junho, três sessões por dia. O horário variou consoante as atividades a decorrer na escola naquele momento.

### 8.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL;

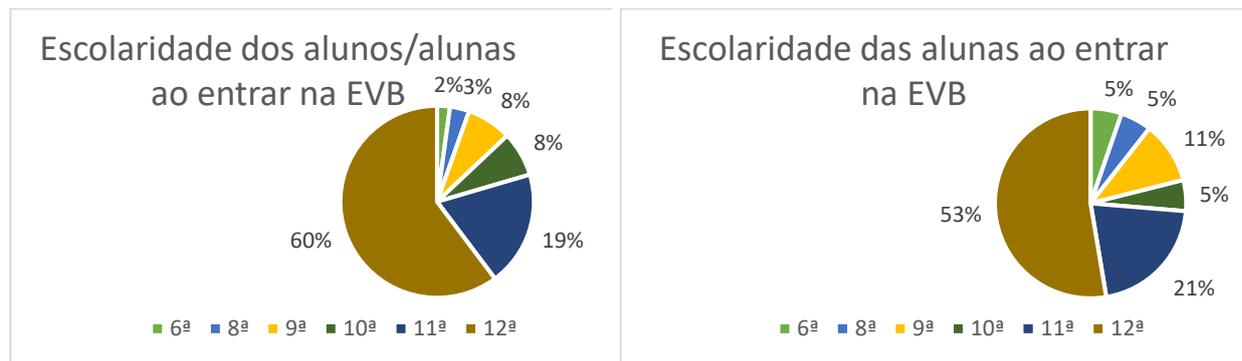
Num total tiveram lugar nove DGF de alunos a frequentar a escola, com 93 participantes. Os números de mulheres (22%) e homens inicialmente previstos foram respeitados.

A média de idades dos participantes é de 26 anos, o grupo das mulheres tem uma idade média de 25 anos.

Os participantes são oriundos de oito regiões diferentes da Guiné Bissau, sendo que 32% são oriundos da Região de Oio, à qual pertence a escola e 31% são oriundos de Cachéu, região vizinha, zona norte do país. 11% são de Gabu, 10% de Bissau (SAB), 9% de Bafatá, 4% Tombali, 2% Bolama/Bijagós e 1% de Biombo.



As mulheres são as que se deslocam menos para estudar, sendo a maioria da própria região da Escola.



Os graus mais baixos de escolaridade ao entrar, correspondem a estudantes mais velhos, que já trarão experiência de vida e profissional.

Dos participantes, 14% está a realizar o seu segundo ou terceiro curso na EVB. As motivações para tal são transversais, todos desejam aprofundar mais as suas áreas de formação ou obter formação numa área diferente. Outros voltaram à EVB pelas oportunidades proporcionadas através de bolsas de estudo.

## 8.2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES:

A opinião geral por parte dos/as alunos/as é de que o presente estudo/auscultação é muito importante.

### O porquê da EVB:

O Estudo mostrou que os alunos escolhem a EVB por três motivos principais: 1) aconselhamento de outras pessoas aliado à fama positiva da escola; 2) o regime de internato; e 3) bolsas de estudo;

Muitos dos alunos escolheram a EVB porque têm familiares, amigos, colegas ou conhecidos que já estudaram na EVB e saíram bem formados, ou porque alguém próximo conhece a escola e os aconselha nesse sentido. Este aconselhamento advém de **uma ideia geral positiva da EVB**, de que a mesma possui um bom ensino, tem bons professores e **os graduados saem bem preparados** para o mercado de trabalho.

Outra razão expressa pelos/as alunos/as para a escolha, é de que **o tempo de formação é mais curto em relação a outros centros de formação**, mas **a carga horária de aulas práticas é mais elevada** e a **capacidade técnica é semelhante ou superior à dos graduados de outros cursos** de longa duração.

Importante também é **a procura do regime de internato**, onde segundo os alunos, **há maior tempo de estudo e possibilidade de se focarem nos mesmos**, evitando deslocações diárias, os afazeres e obrigações em casa ou serem constantemente desafiados pela vida social e as suas distrações.

É mencionado como positivo o facto de haver **uma opção de qualidade para se estudar fora de Bissau** pois nem todos têm família ou condições económicas para viver na capital. O facto de alguns alunos terem acesso a **bolsas de estudo** fez com que pudessem estudar.

### O porquê deste curso específico:

A maioria dos alunos está a fazer o curso que desejava, o curso da sua vocação escolhido de livre vontade. Muitos fizeram uma breve consulta ao mercado para otimizar as hipóteses de encontrar emprego após a formação. As escolhas foram para mercados existentes, ou porque necessariamente o desenvolvimento do país levará a que um certo mercado se desenvolva. Os alunos de informática justificam a sua escolha devido à análise do contexto de um mundo global em que o conhecimento sobre tecnologia é chave.

### Dificuldades:

Os/as alunos/as referiram ter encontrado dificuldades iniciais, mas que as mesmas são consideradas naturais. Tratando-se de cursos técnicos, as dificuldades estão relacionadas com a utilização dos materiais que muitos nunca usaram: o rato dos computadores, a máquina de costura, os fios da eletricidade e energia solar. No entanto, todos garantem que estas dificuldades foram ultrapassadas com a experimentação contínua dos materiais e as explicações dos professores.

Os poucos alunos que não referiram dificuldades iniciais explicaram que já trabalhavam/conheciam os conteúdos do curso frequentado e que as explicações dos professores ajudaram a não haver obstáculos.

### O Professorado:

A maioria das opiniões dos alunos foi dada sobre o seu professor de referência do curso, algumas foram baseadas na convivência/partilha de responsabilidades na EVB. A análise do desempenho dos mesmos, embora não fosse exigida a personalização, incidiu em cada um dos professores/as. Os comentários positivos mais relevantes são: Tiram dúvidas, usam vídeo nas aulas, são esforçados, explicam bem, são assíduos, encorajam os alunos, têm no geral paciência e atenção com os alunos, fazem acompanhamento contínuo, são dedicados, gostam do que fazem, têm vontade de ensinar, são persistentes e exigentes.

A opinião geral é de que os professores/as **têm grande sentido de missão e esforçam-se para chegar a todos os alunos**, encontrando formas de os ajudar a ser bem-sucedidos. Devido ao sistema de internato, estes estão mais presentes na vida dos alunos tendo uma preponderância maior no sucesso dos mesmos.

### Aulas práticas:

A opinião relativa às aulas práticas é unânime. Todos percebem a sua importância e utilidade, dado que a experimentação permite que o técnico adquira competências de trabalho no terreno. Um pequeno grupo de

alunos entende também que a teoria é importante como sustento da prática, visto que muitos técnicos sabem o que estão a fazer, mas não sabem justificar as suas ações.

#### **Instalações da Escola:**

As instalações da escola têm uma zona mais antiga, de 1997, uma de 2010 e uma de 2019. A manutenção das instalações da escola é feita anualmente pelos próprios alunos, e no âmbito de algum financiamento.

As opiniões positivas quanto às instalações da escola estão principalmente ligadas às obras mais recentes no âmbito do projeto financiado pelo Instituto Camões. Os alunos que usam estes dormitórios gostam das condições gerais da escola, dizem que está bem organizada e que reflete a realidade do país: “estamos a viver consoante as condições da nossa terra”.

#### **O curso, o sistema da Escola:**

Sobre a **duração dos cursos**, os alunos que sentem que o tempo é suficiente e que estão preparados colocam a ênfase em questões individuais, ou seja, a preparação/aprendizagem depende do esforço e dedicação de cada um e da capacidade de saber aproveitar o tempo em seu favor. Mas mesmo estes alunos percebem que se fossem totalmente novatos nas suas áreas, **o tempo poderia não ser suficiente**.

Os alunos estão divididos quanto ao **sistema participativo de funcionamento da escola**, a maioria gosta, apontando alguns pontos que devem ser melhorados. Mas funcionários e alunos concordam com as vantagens que este sistema traz para a vida em comum e a formação dos jovens. Concordam que através do mesmo, **os alunos aprendem a relacionar-se uns com os outros e a trabalhar em grupo**, que **promove a partilha de experiências e saberes**, permitindo que cada jovem aprenda técnicas das diversas áreas de conhecimento. Também são da opinião que promove **o relacionamento positivo e próximo entre professores e alunos**, a igualdade de género dentro do recinto escolar, o interesse comum sobre as necessidades individuais e cria hábitos de vida saudáveis (horários de sono, hábitos de higiene e limpeza).

Sobre se sentem alguma discriminação, **todos, sem exceção responderam que não existe nenhum tipo de discriminação**. Nunca sentiram nem ouviram falar de nenhum problema relacionado com este tópico. Usou-se muito a expressão “nós somos todos irmãos” e que se os alunos mencionam a origem étnica de cada um, é uma questão de brincadeira entre todos.

#### **Perspectivas de futuro:**

Quanto a planos para o futuro, a maioria dos estudantes tem em mente **abrir o seu próprio negócio**, onde possam vender as peças ligadas à sua área e ao mesmo tempo aplicar os seus conhecimentos. Têm presente que o trabalho em grupo e com os colegas de formação deve ser uma prioridade.

Outros têm como plano **procurar emprego em empresas da sua área de formação**. Caso não consigam, **vão tentar abrir os seus negócios**. A terceira opção é de **continuar os estudos nas suas áreas de formação** para aprofundarem os conhecimentos e estarem mais preparados.

Neste momento, os únicos que manifestaram sentirem-se apoiados para a concretização de um plano futuro, são os alunos do projeto apoiado pelo Instituto Camões, agradecem por terem uma cadeira de empreendedorismo e um aluno reconheceu que “a escola já nos ajuda com muitas coisas, capacita muitos jovens, ajuda-nos a ter um nível académico, ensina sobre o empreendedorismo”.

### **8.3. PRINCIPAIS DESAFIOS;**

Dos poucos que não estão a fazer o curso que desejavam por razões imputáveis à escola, um queria um curso que a escola não ministra (Serralharia), outro queria fazer Medicina, mas não tinha meios para pagar. Outros dois, receberam informação por parte da escola da existência de certos cursos, mas as vagas esgotaram-se, pelo que acabaram por escolher outro curso.

As dificuldades iniciais mencionadas, consideradas de relevantes para o Estudo são:

- **Dificuldades em entender a teoria porque a exigência é maior do que estavam habituados;**
- Dificuldades iniciais porque o professor esteve doente;
- **Não entenderam inicialmente as metodologias dos professores;**

• **A adaptação ao regime de internato.**

A análise do **desempenho dos professores** incidiu em cada um dos professores/as. No geral, quase todos os professores têm mais pontos positivos do que pontos a melhorar. Transcreveremos aqui, os pontos a melhorar, na opinião dos alunos, que nos parecem mais relevantes para o Estudo:

PROFESSOR	A MELHORAR
Informática	Mais paciência; Ritmo das aulas; Explicação;
Mecânica	Mais preocupação com os resultados e com a motivação dos alunos; mais atenção aos novos alunos; e mais explicação;
Energia Solar I e II	Dedicação; Preparação das aulas; reforçar a sua formação na área avançada;
Comércio e Administração	Dedicação aos alunos com mais dificuldades;
Botânica	Assiduidade às aulas, e preparação para os exames;
Canalização	Comunicação com os alunos ao nível disciplinar (são professores responsáveis pela disciplina no internato)
Agropecuária	

**Equipamentos:**

A questão dos alunos não incluía os equipamentos para as aulas práticas, mas estes tomaram a iniciativa de esclarecer as dificuldades que enfrentam no que diz respeito à área que mais valorizam, a prática.

Tanto estudantes como professores afirmam que faltam materiais de base em todos os cursos. A tabela das dificuldades apontadas a nível de materiais para as aulas práticas é comum a professores e alunos, pelo que optamos por apresenta-las no relatório referente aos professores, ponto 9.3. (pg. 21)

Quanto às instalações da escola, funcionários e alunos mostraram as mesmas preocupações:

INSTALAÇÕES	DIFICULDADES NOS EDIFÍCIOS MAIS ANTIGOS
<b>DORMITÓRIOS</b>	- <b>Obras/construções novas – O/CN:</b> Aumentar número de dormitórios (muitos estudantes para um dormitório); Quarto para o professor da semana; - <b>Obras/reparações – O/R:</b> Alguns são armazéns adaptados: eliminar chão em terra batida; reparar cobertura (chuva); janelas; fossa da casa branca; - <b>Material a renovar – MR:</b> Colchões; Fechaduras; mosquiteiros; lâmpadas; beliches; - <b>Mais unidades:</b> produtos de higiene; mais baldes;
<b>SALAS DE AULA E GABINETES</b>	- <b>O/CN:</b> Manutenção de Computadores; Sala de Agropecuária (usam refeitório); Gabinete maior para Caixa; - <b>O/R:</b> Iluminação na sala de Canalização; parede da Sala de Construção Civil; - <b>Material adicional – MA:</b> ventoinha para sala de Costura e sala de Caixa;
<b>COZINHA, SERVIÇO DA COZINHA, REFEITÓRIO</b>	- <b>O/CN:</b> refeitório maior; chaminé na cozinha; - <b>O/R:</b> cobertura da cozinha e do refeitório; - <b>MR:</b> fogão; meios de conservação da comida; vedação para afastar animais; televisão maior; - <b>MA:</b> mais copos; - <b>Comida:</b> mais variedade e melhor qualidade; cumprir com ementa; cumprir com horários;
<b>VEDAÇÃO ARMAZÉNS</b>	- <b>O/CN:</b> vedação em todo o perímetro da escola – proteção e controlo;
<b>CASAS DE BANHO</b>	- <b>O/CN:</b> mais armazéns para substituir os que foram transformados em dormitórios; - <b>O/CN:</b> mais casas de banho para alunos/as; casas de banho públicas; casa de banho separada para os/as professores/as;
<b>INSTALAÇÕES ELÉTRICAS</b>	- <b>O/CN:</b> sistema de painéis solares para a escola; mais iluminação no recinto escolar durante a noite, especialmente na época da chuva; - <b>O/R:</b> subterrâneas e não aéreas; - <b>Funcionamento – F:</b> eletricidade aos Domingos; cumprir com a compra de combustível; falta de eletricidade significa falta de água, sistema de eletrobomba; Eletricidade 24h;
<b>ACESSO À ÁGUA</b>	- <b>O/CN:</b> mais furos de água; - <b>O/R:</b> o furo seca durante a época seca; na época da chuva, a água do poço não é potável; - <b>F:</b> A eletrobomba só trabalha durante trinta minutos por dia;

Durante a discussão das dificuldades a nível das instalações da EVB, muitos alunos falaram da reputação positiva da EVB que os levou a escolher a mesma. Referiram que a escola tem um nome grande, mas que a realidade que encontraram não é correspondente, especialmente no que diz respeito **às condições do internato**. Pedem **que se melhorem as condições**, mesmo que não para eles, que seja para os próximos.

Quanto à **duração dos cursos**, os alunos de cursos de **duração curta**, preferiam que fossem de onze meses. Foi referido que, se o aluno não tiver tido experiência previa na área, **o tempo é insuficiente** para o preparar para o mercado de trabalho.

Os alunos de onze meses, **preferiam estudar cerca de dois a três anos** para terem a certeza que estão preparados. Os alunos de Eletricidade Básica e Energia Solar Básica, foram informados que em vez de fazerem a especialização escolhida em 11 meses, iriam aprender os dois cursos durante esse mesmo período, o que lhes levantou dúvidas quanto à preparação que teriam.

Questões quanto ao ritmo de aprendizagem surgiram mais por parte das alunas: explicam que mais tempo lhes permitiria assentar melhor as aprendizagens.

Muitos referem terem feito **pouca prática**, levando-os a sentir que não estarão devidamente preparados.

Quanto ao **sistema participativo** de funcionamento da EVB, as dificuldades apontadas pelos alunos estão relacionadas com a implementação do sistema em si. Nem sempre a distribuição das tarefas é feita de acordo com os materiais/número de pessoas/necessidades existentes. Quando os alunos não realizam as tarefas, recebem tarefas individuais, decididas pelo conselho disciplinar da escola. A maioria dos alunos não concorda com as tarefas individuais e propõem que exista **mais diálogo entre professores e alunos**.

Os poucos alunos que manifestaram não gostar do sistema, explicam que a entrada na equipa da cozinha lhes retira a possibilidade de assistir às aulas. Apenas um aluno se mostrou totalmente contra o sistema, dizendo que veio para a escola estudar e não para cozinhar ou partilhar tarefas.

A **equipa da cozinha** é uma preocupação especialmente para os **cursos de curta duração**, pois a **perda de aulas** tem mais impacto nas aprendizagens, embora percebam a importância de participar. Uma aluna deixa a sugestão: “Se der, podíamos levantar cedo para fazer o pequeno-almoço e lavar a loiça. Entramos nas aulas, enquanto a cozinheira faz a comida. Depois servimos o almoço e lavamos a loiça e entramos no segundo tempo. Quando as aulas terminam, voltamos à cozinha para preparar o jantar e lavar a loiça”.

Um aluno, refere que o **programa de eventos paralelos e ócio necessitam de mais desenvolvimento**, e sugere: “podíamos organizar eventos comuns para ajudar os alunos a divertir. Por exemplo, um fim-de-semana por mês. Um debate, cultura geral sobre o país, nós somos todos de culturas diferentes, mas desde o primeiro dia até hoje nunca houve nenhum evento. Os únicos foram os campeonatos de futebol. Dizem que aqui é a nossa casa, mas não tem divertimento.”

Quanto à **inclusão**, surgiram algumas sugestões que podem melhorar ainda mais o desempenho da escola no esforço de enquadrar todos os seus intervenientes. Os alunos **muçulmanos** pedem que lhes sejam concedidos dias para celebrar o término do Ramadão, pois os dias de celebração diferem entre regiões/etnias. Os alunos **cristãos** pedem que haja mais compreensão durante os dias de jejum. Visto que, cada crente decide quando jejuar, que possam acordar com a cozinha para guardar os seus alimentos. Os **rapazes** pedem que lhes seja dispensada a mesma atenção dada às raparigas quando estão doentes. Dizem haver meios de transporte para levar as raparigas ao hospital, mas para os rapazes não.

Um aluno notou que os professores se organizam entre eles para melhorar um pouco a alimentação (que é comum a todos) e que isso deveria ser para todos.

As sugestões de alunos e professores/funcionário para “o que melhoraria na escola” estão num quadro resumo, visto serem coincidentes. Está o mesmo no capítulo 9.3. (pag. 22)

As dificuldades que enfrentam quando **fazem planos para o futuro** são as de saberem que não têm o capital inicial ou os meios para os concretizarem. E por isso, alguns dizem **não ter perspectivas de futuro**.

A visão geral dos alunos/as é de que **a escola não os está a apoiar suficientemente na concretização dos seus planos**. Os alunos esperam da escola apoio em: entrega de kits no momento da graduação, acesso a capital inicial e acompanhamento. Este apoio não está a acontecer atualmente e não têm esperança que venham a acontecer, porque se durante a formação há dificuldade de materiais/orçamentos, não é provável que a situação mude até ao final do curso. Nem todos têm aulas na área do empreendedorismo.

## 8.4. RECOMENDAÇÕES;

### Funcionamento da EVB:

- **O regime de internato é uma mais valia da Escola** – manter e melhorar a oferta/condições se possível;
- Criar/rever uma **estratégia para a inserção de alunos novos** de modo a mitigar o impacto da falta de preparação, bem como a adaptação ao regime de internato;
- Rever/repensar a **participação de alunos/as na gestão da escola** (cozinha, limpeza etc) para que estas atividades, embora muito importantes para a formação geral, não interfiram no tempo de estudos;
- Dar mais **ênfase e importância aos programas paralelos e ao ócio** como forma de aumentar a produtividade nas aulas.
- Priorizar **um sistema de bolsas de estudo sociais subvencionadas por parceiros ou governo**, seguindo algum critério pré-definido, visto que parte dos alunos/as somente estão a usufruir da EVB por terem tido acesso a bolsas de estudo.
- Ter mais atenção à qualidade/quantidade da alimentação. Atenção à diferenciação entre professores e alunos.
- Repensar a gestão da escola de modo a tentar ter **acesso a eletricidade e internet** tanto quanto necessário para os alunos e professores. Pensar num sistema de **energias renováveis** para completar o sistema de gerador e poupar em combustível, protegendo o meio ambiente.
- Ponderar a inclusão/respeito pelas principais festas religiosas, a fim de evitar perturbações desnecessárias nos alunos, e permitir-lhes concentrarem-se nos estudos;

### Cursos e conteúdo:

- **Revisão dos conteúdos dos cursos novos** para maior especialização nos mesmos.
- **Reforçar conteúdos ligados ao empreendedorismo**, visto que a maioria dos alunos pretendem criar o seu próprio projeto de empreendedorismo depois do curso.

### Apoio aos graduados:

- Criação de uma política de recursos humanos que englobe uma resposta, em termos de material e/ou financeira, ao seguimento e apoio pedido pelos graduados (kits de início de negócio, empréstimos de capital, acompanhamento);
- Promover a **criação do gabinete de apoio ao jovem junto da escola**; promover  **cursos curtos de reciclagem para os ex-alunos/as**;
- A escola deveria ter **um estudo de mercado de trabalho** (incluindo zonas rurais), atualizável anualmente, para sua orientação e dos alunos/as.
- **Reforçar conteúdos ligados ao empreendedorismo em todos os cursos.**

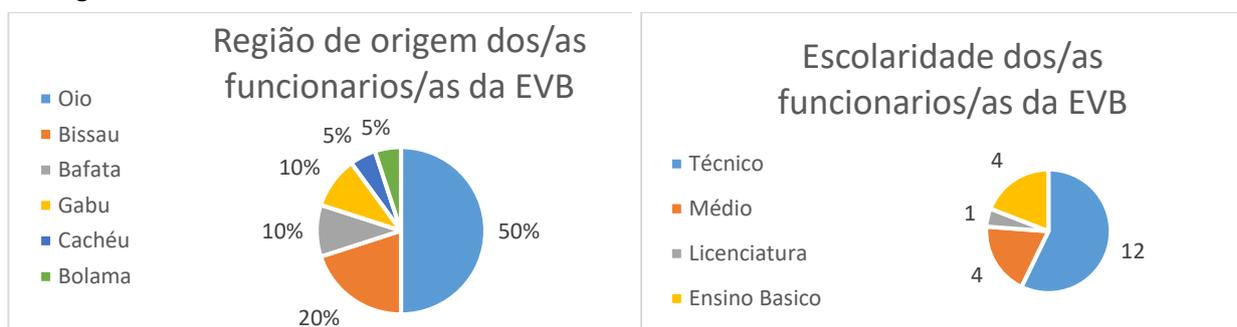
## 9. DOCENTES E RESTANTES FUNCIONÁRIOS DA ESCOLA;

As DGF realizadas com os funcionários da EVB tinham como objetivo incluir o total de 22 funcionários permanentes. Participaram 20 (5 mulheres) por ausência em serviço de 2 funcionários. Realizaram-se duas DGF com grupos mistos de 10 participantes cada, no dia 25 de junho.

### 9.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL;

Num total participaram 15 homens e 5 mulheres, desde professores, administrador, cozinheira, caixeira, segurança, matrona e responsável de vendas<sup>1</sup>. Os funcionários têm uma média de idades de 40 anos, que não varia de acordo com o género. São provenientes de seis regiões – Oio, Bissau, Bafatá, Gabu, Cachéu e Bolama – sendo que, metade é da Região de Oio e 20% do SAB Bissau.

Em relação às **qualificações teóricas dos funcionários**, 55% possui Formação Técnica, 20% o Ensino Médio e 10% o grau de Licenciatura.



Três funcionários ligados à parte de funcionamento da escola completaram níveis do Ensino Básico.

Dos 11 funcionários que possuem Formação Técnica, 9 fizeram o seu curso na EVB e os restantes nas Escolas CENFI e 12 Pedras, ambas sediadas em Bissau. Os 4 funcionários que possuem Formação Média, fizeram a sua Formação Técnica na EVB, prosseguindo depois os estudos noutras instituições (São João Bosco - Bissorã, Liceu Politécnico Aldeias SOS - Bissau e Centro de Formação Camponesa - Bula).

Esta tendência resulta da política interna da ADPP de recrutar o talento formado na própria EVB. Dos 20 participantes, 13 foram alunos dos diversos cursos ministrados na EVB. Os restantes 7 membros propuseram-se à vaga e conseguiram o seu emprego. De notar que 6 destes candidatos externos à escola são oriundos da Região de Oio, 5 do Sector de Bissorã e um de Mansoa, mostrando o impacto que a EVB tem na taxa de emprego da região.

### 9.2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES:

#### **Sobre o Estudo:**

A opinião geral obtida neste Estudo a nível do professorado, é de que **o Estudo é muito importante**. Mais do que um instrumento de auscultação, os/as professores/as, são da opinião de que a importância do mesmo advém do fato de este poder ser a **justificação necessária para se implementarem as mudanças** que muitos esperam e se possa **melhorar a escola**. Muitos são da opinião de que o Estudo vem num momento tardio, mas todos concordaram que é bem-vindo e esperam que traga o impacto esperado. É um instrumento de ação que guiará os decisores da EVB e os parceiros com interesse em colaborar.

#### **Porquê da EVB:**

A maioria refere ter como **motivações** para estar na EVB: **contribuir para o desenvolvimento do país** apoiando o desenvolvimento da formação técnico profissional, **partilhar o conhecimento** com as novas gerações e **contribuir para formar os jovens de amanhã**.

<sup>1</sup> Departamento financeiro da escola

### Docência:

A opinião dos professores é de que as **dificuldades que os alunos enfrentam no início** dependem da sua **vocação, nível de experiência na área e grau de motivação**.

Quanto ao seu **desempenho e dedicação**, os professores são, maioritariamente, da opinião de que o **acompanhamento e dedicação são suficientes** visto que muitos ex-alunos lhes endereçam agradecimentos, e estão a ter um bom desempenho no trabalho. O **esforço e a paciência** foram apontados como fatores importantes neste processo, tal como a preocupação em aumentar a dedicação.

Os cursos com conteúdo atualizado são os mais recentes: informática, mecânica, costura, (Instituto Camões); orizicultura (BAD); e os níveis básico e avançado de Eletricidade e Energia Solar (Schneider).

Cada professor atualiza os conteúdos com base em pesquisas e novidades que vão surgindo. Sabem, no entanto, que **os conteúdos são mais atualizados que os de outros centros** e que alguns estão **ao nível do que se ensina nas universidades**. Há um grande esforço de atualização por parte dos mesmos porque querem que a EVB compita com as outras escolas e que os seus graduados estejam bem preparados.

A opinião geral é de que a **duração dos cursos** é adequada, porque a carga horária é maior do que nos outros centros. Na EVB há mais aulas práticas e melhores resultados no mercado de trabalho.

Consideram os **conteúdos vastos em relação ao tempo de ensino**, pelo que várias matérias ficam de fora.

Todos os funcionários **apoiam** a criação de um **gabinete de apoio à inserção dos alunos no mercado de trabalho** (um projeto que ainda não conseguiu financiamento) de forma incondicional. São da opinião de que este gabinete dignificaria os resultados do trabalho realizado na escola. Todos estão dispostos a colaborar, seja através de formações, apoio à elaboração de pequenos projetos, criação de associações, etc, mesmo que isso não lhes traga benefícios financeiros adicionais. Um gabinete traria mais formalidade e transparência à seleção dos ex-alunos para as diferentes vagas de emprego por parte dos empregadores.

### Instalações da EVB e Sistema Participativo:

Os funcionários valorizam a **localização** da EVB, perto da estrada e do centro de Bissorã, tal como a **capacidade de adaptação dos edifícios** a qualquer desafio.

Aprovam e concordam com as vantagens que o **sistema participativo** traz para a vida em comum e a formação dos jovens: os alunos aprendem a relacionar-se uns com os outros e a trabalhar em grupo, uma competência muito importante para o mercado de trabalho; a partilhar de experiências e saberes, permitindo que cada jovem aprenda técnicas das diversas áreas de conhecimento; promove o interesse comum sobre as necessidades individuais e cria nos alunos hábitos de vida saudáveis além de derrubar barreiras relacionadas com o género.

Os professores e funcionários nunca sentiram nem ouviram falar de nenhum problema de **discriminação** na escola. O sistema promove a paridade entre alunos e professores, promove a igualdade de género, respeita a religião de cada um, dando espaço para se manifestarem, e valoriza as diferenças culturais.

Há sempre dificuldades iniciais na adesão dos alunos/as ao sistema, visto que é novo para eles/as. Têm de fazer tarefas que nunca fizeram (cozinhar, varrer) e não estão habituados a viver com tantas pessoas desconhecidas. Cada um traz os seus hábitos e cultura e o processo de adaptação leva o seu tempo. Com entendimento e esforço de ambos os lados e a percepção dos ensinamentos deste sistema, todos acabam por aderir e se adaptarem às regras.

### 9.3. PRINCIPAIS DESAFIOS;

Os professores percebem que há disparidades entre os alunos/as através da parte teórica. **Os estudos básicos dos alunos são no geral fracos, mesmo quando a maioria tem o ensino secundário completado.** Alguns alunos sentem dificuldades em adaptarem-se ao internato por ser uma forma de organização nova para eles. O esforço dos professores, o tempo e a adaptação permitem ultrapassar estas dificuldades.

Algumas dificuldades iniciais de entendimento/respeito entre alunos e professores surgem porque a idade de alguns professores é menor que a dos estudantes bem como pelas regras do internato.

Na tabela seguinte resumem-se as dificuldades gerais apontadas por alunos e professores em cada curso. As opiniões registadas têm por base as aulas práticas semanais e o estágio interno<sup>2</sup>:

CURSO	DIFICULDADE
<b>NÍVEL BÁSICO DE ENERGIA SOLAR E ELETRICIDADE DOMICILIÁRIA</b>	- Materiais de base (cabos, fios, interruptores, aparelhos de medição) em falta; - Sala de prática pequena para o número de alunos;
<b>NÍVEL AVANÇADO DE ENERGIA SOLAR E ELETRICIDADE INDUSTRIAL</b>	- Materiais de calibre industrial em falta; - Mais prática, afirmam só ter teoria; O estágio interno foi de nível básico; - Dificuldade em encontrar estágios externos para os alunos (poucas opções);
<b>AGROPECUÁRIA/ ORIZICULTURA</b>	- Vedação do campo agrícola em falta; difícil acesso à água; - Materiais avançados (trator, motocultivadora); Materiais de base (enxadas, carrinhos de mão, regadores, catanas); em falta;
<b>INFORMÁTICA E MANUTENÇÃO DE COMPUTADORES</b>	- Sala de prática inexistente; - Falta de materiais de base para fazer a manutenção dos computadores; - Falta de computadores modelo;
<b>CANALIZAÇÃO</b>	- O curso não possui uma bomba de água modelo desde o seu início; - Estágio interno pouco produtivo “não vimos nada”;
<b>MECÂNICA</b>	- Desfasamento entre o manual e os materiais existentes; - Inexistência de motas modelo para os alunos aprenderem;
<b>CONSTRUÇÃO CIVIL</b>	- Falta de materiais de base (carrinhos de mão, baldes, pás, ponteiros, marretas, trolha, talusa, betoneira, vibrador, mosaicos) - Entrar na sala de informática para aprendizagem de Desenho Técnico;
<b>CORTE E COSTURA</b>	- Máquinas de diferentes cortes; Máquina de acabamentos;

Quanto ao **conteúdo dos cursos**, o professor de Canalização pede para que o conteúdo do seu curso seja uniformizado em conformidade com o que se faz em outros centros do país. Os três cursos mais antigos: Construção Civil, Agropecuária e Comércio e Administração, **precisam de uma atualização oficial.**

Funcionários e alunos mostraram as mesmas preocupações quanto às instalações da EVB. Tabela síntese no ponto 8.3. (pag. 16).

Adicionalmente, os funcionários mencionaram sugestões para **construções novas**:

- Um pavilhão para dormitórios, para que os armazéns voltem ao seu uso inicial.
- Um quarto/sala para os funcionários trocarem de roupa/colocarem os seus pertences;
- Uma **sala higienizada para transformação dos produtos agrícolas;**
- Acessos (rampas e passeios) em todos os edifícios para pessoas com dificuldades motoras;
- Um salão grande que possa ser o local de reuniões e realização de eventos;
- Um **forno de pão na escola;**
- Um jardim com assentos para que os alunos tenham um lugar de estudo aprazível;
- **Campos desportivos variados** para se praticarem outras modalidades que não sejam futebol.

<sup>2</sup> As aulas práticas da EVB realizam-se semanalmente e são complementadas pelo estágio interno de 15 dias e pelo estágio externo de um mês

O único comentário vindo dos funcionários relativamente a inclusão veio da parte do segurança que diz sentir que os assuntos de alguns funcionários são mais importantes que outros e a rapidez com que são resolvidos é diferente. Não é discriminação, segundo o mesmo, mas demonstra descuido da organização.

Visto que são coincidentes, segue um quadro resumo das sugestões apontadas durante as DGF, tanto de alunos como de funcionários, à pergunta “O que melhoraria na escola”:

ÁREA	MELHORIA
<b>TRANSPORTE</b>	- Um carro e uma mota da escola para situações de emergência e deslocação às comunidades; - Mais materiais de ensino atualizados;
<b>MATERIAIS PEDAGÓGICOS</b>	- Sala de informática que todos os cursos possam usufruir; - Repetições de conteúdos entre cursos que se querem diferentes [Energia Solar e eletricidade níveis I e II   agropecuária – Orizicultura]
<b>SEGURANÇA</b>	- Rede wifi para toda a escola, para os alunos fazerem pesquisas complementares; - Aumento do número de seguranças proporcional aos alunos e recinto; - Proteção durante a estação da chuva: Botas de borracha, capa, lanternas e pilhas - Os alunos estão preocupados com o fato de, de momento, não estar designado Diretor para assinar os certificados; <sup>3</sup>
<b>DIREÇÃO COORDENAÇÃO</b>	- Maior celeridade em cumprir tarefas: atraso na fixação da lista de responsáveis de área; <sup>4</sup> - Desbloqueio dos orçamentos atempados: falhas de combustível, cozinha; - Melhorar a qualidade de funcionamento da cozinha;
<b>OUTROS CURSOS</b>	- Serralharia - Carpintaria
<b>SAÚDE</b>	- Renovar e ampliar Kit de primeiros socorros na escola; - Ter uma clínica/farmácia na escola - hospital e farmácias de Bissorã não dão resposta; - Aumentar a produção hortícola na escola para melhorar a nutrição; - Ajustar o Valor da Bolsa/aluno e gerir melhor os gastos adicionais (saúde)
<b>PROFESSORES</b>	- Formação e reciclagem de conhecimentos; - Aumentar o número de professores (colmatar casos de doença ou ausência) - Alunos pedem mais atenção dos professores em caso de doença; - Alunos pedem mais voz e espaço para se explicarem sem receberem castigos; - Pedem que a figura do “professor da semana” se reja por um só regulamento; - Presença mais assídua do professor da semana ao Domingo;

Os funcionários da EVB verbalizaram sentir **a necessidade de ter mais apoio por parte da escola: aumento de salários; reajustes contratuais**, de acordo com a experiência e formação de cada; compra de motorizadas privadas (descontar nos salários); melhoria dos gabinetes (internet e ventoinhas em todos).

#### 9.4. RECOMENDAÇÕES;

Muitas recomendações pelos funcionários da EVB coincidem as dos/as alunos/as atuais:

- **Criação do gabinete de apoio à inserção e cursos curtos de reciclagem** para os ex-alunos/as;
- Rever/ fazer uma **análise aprofundada ao Nível Avançado de Energia Solar e Eletricidade Industrial**. Embora seja pertinente para o mercado emergente das centrais fotovoltaicas, terão que ser revistos, os pontos referidos pelos alunos e próprios professores, para se ponderar formas de mitigar as dificuldades, ou concluir que o momento é prematuro para esta formação a nível de país e escola.
- Fazer um levantamento real das **necessidades de material para cada curso** e uma planificação para a aquisição do material básico necessário para as aulas práticas dos cursos em geral. Ponderar **campanhas anuais de angariação de equipamentos usados**, junto do sector privado e Ministérios.
- Criação de **uma política de recursos humanos** que englobe uma resposta, em termos de material e/ou financeira, aos incentivos pedidos pelos funcionários;

<sup>3</sup> Situação ultrapassada, antes de finalizado o presente estudo já existia novo Diretor da EVB;

<sup>4</sup> Situação ultrapassada

- Promover **formações contínuas para os Professores/as**;
- **Atualização dos conteúdos dos cursos mais antigos**; adaptar os materiais ao nível de formação e entendimento dos alunos. Revisão dos conteúdos dos cursos novos, maior especialização.
- **Reorganização do sistema de liderança** ou estratégia de coordenação para maior eficácia nos processos mais relevantes da escola: planos de aulas, assiduidade, planeamento de estágios, avaliação de performance no trabalho;
- **Eletricidade e internet tanto quanto necessário**. Sistema de energias renováveis complementar.
- **Analisar as sugestões de construções novas para a EVB**, que podem ser **fonte de rendimento** adicional para a escola através de prestação de serviços sociais. Sala higienizada para processamento, forno de pão, sala grande polivalente, campos para desportos variados.

## 10. EX-ALUNOS/AS DA ESCOLA EVB;

Devido aos constrangimentos descritos previamente, o Estudo não conseguiu cobrir a totalidade dos 22 anos de existência e funcionamento contínuo da EVB. Foram entrevistados 176 ex-alunos. Os questionários foram aplicados individualmente pela equipa de inquiridores entre os dias 17 e 29 de maio de 2019, no recinto da EVB em Bissorã e na sede nacional da ADPP-GB em Bissau.

### 10.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL;

Os entrevistados são 82% do género **masculino** e 18% do **feminino**. As **faixas etárias** distribuem-se entre: 56% de 30-40 anos, 27% de 20-30 anos e 13% de 40-50 anos. **84%<sup>5</sup> são solteiros** e 15% casados. Dos casados, 2% são mulheres. A religião predominante é a Católica com 60%, 16% são Muçulmanos, 7% Evangélicos e 6% Protestantes. Os inquiridos pertencem a **quinze etnias diferentes**. Apenas um inquirido afirmou não pertencer a nenhuma etnia. As mais representadas são: a Balanta (41%), Papel (17%), Mancanha (12%), Manjaco (8%), Mandinga (7%), Fula (5%) e Bijagó (3%). As três **línguas mais faladas** no ambiente familiar são o *Criolo* (59%), o *Balanta* (14%) e o *Português* (9%). A pergunta era de escolha múltipla e o *Criolo* foi escolhida por 94%.

	REGIÃO DE NASCENÇA	REGIÃO DE RESIDÊNCIA	DIFERENÇA GERAL	DIFERENÇA DO TOTAL DE MULHERES
<b>OIO</b>	35%	35%	0%	6%
<b>SA BISSAU</b>	31%	52%	22%	31%
<b>CACHÉU</b>	14%	7%	-7%	-9%
<b>BOLAMA/BIJAGÓS</b>	6%	0%	-6%	-13%
<b>TOMBALI</b>	5%	2%	-3%	-6%
<b>BIOMBO</b>	4%	4%	0%	0%
<b>BAFATÁ</b>	3%	1%	-2%	0%
<b>GABÚ</b>	2%	0%	-2%	-6%
<b>QUINARA</b>	2%	0%	-2%	-3%

A percentagem de inquiridos que não são **portadores de deficiência** é de 85%, 14% é portador de alguma deficiência e 1% não respondeu. Destes, 68% possui deficiência física/motora e 24% visual.

57% dos inquiridos é **chefe da sua família** e 2% afirma partilhar a chefia familiar com o sexo posto. Somente 38% das mulheres são chefes de família. Dos 41% que não são chefes de família, 58% têm uma figura masculina como chefe e 36% feminina. As 176 famílias representadas no Estudo, têm em média 9,2 pessoas por **agregado familiar**. A tendência é de pirâmide invertida, com uma média de 4,5 jovens (0-20 anos) por família, 4,3 adultos

<sup>5</sup> Nos solteiros estão representados os que não estão casados legalmente. Cerca de 50% são casados tradicionalmente.

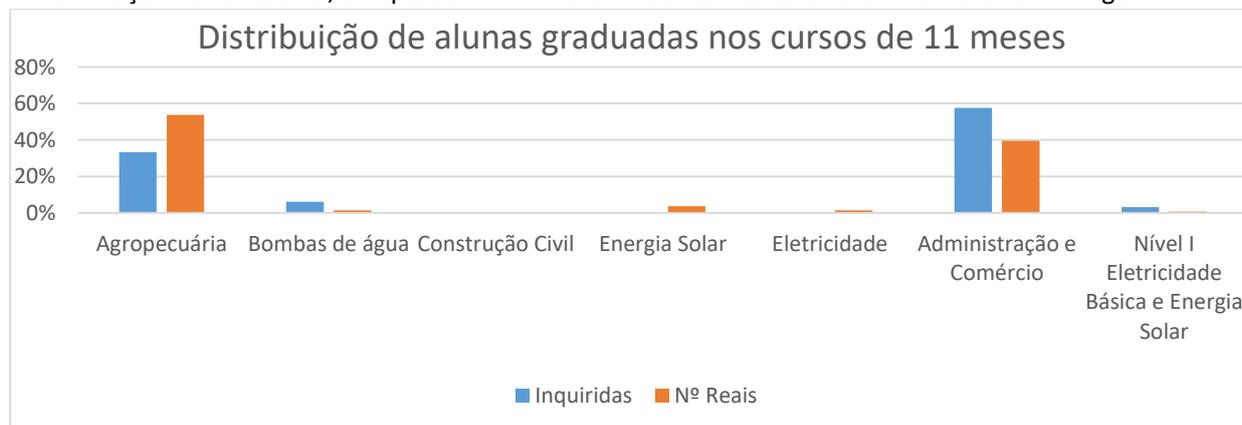
(20-59 anos) e um número muito reduzido de idosos (mais de 60 anos). Apresentam uma média de 4,7 elementos do sexo feminino, para uma média de 4,5 do masculino.

Constatou-se que **74% dos ex-alunos, entraram para a EVB com o ensino secundário**, destes, 10% são mulheres, ou com o Ensino Básico (EP3) 21%, dos quais 7% são mulheres. Depois da formação, 73% manteve-se com a formação adquirida, dos quais 12% mulheres, 14% continuou e completou o nível universitário (3% mulheres) e 5% o ensino secundário (12ºano), nenhuma mulher.

Em cumprimento da amostra, cada grupo representa um ano letivo. 7% completaram dois cursos na EVB:

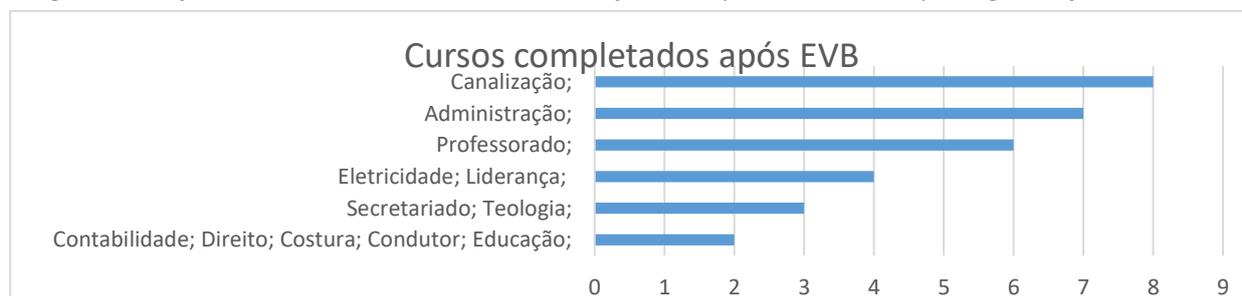
CURSOS	INQUÉRITO	OFICIAIS 22 ANOS
AGROPECUÁRIA	25%	26%
BOMBAS DE ÁGUA	6%	6%
CONSTRUÇÃO CIVIL	31%	34%
ENERGIA SOLAR	5%	6%
ELETRICIDADE	6%	7%
ADMINISTRAÇÃO E COMÉRCIO	26%	21%
NÍVEL I ELETRICIDADE BÁSICA E ENERGIA SOLAR <sup>6</sup>	1%	1%

A distribuição das ex-alunas, comparativamente à de todas as alunas da escola até a data é o seguinte:



Embora a amostra tenha sido escolhida com base no número de contatos obtidos, conseguiu-se uma representatividade muito próxima da média de alunos/as por curso nos 22 anos de formação na EVB.

Perguntou-se **que outros cursos técnicos foram completados** pelos alunos/as após a graduação na EVB:



Outros cursos sem expressão: História/Geografia; Turismo; Emprego Jovem; Horticultura; Saúde Comunitária; Educadora de Infância; Descasca de Caju; Desporto; Cálculo e Informática; Ciências Políticas; Língua Portuguesa; Carpintaria; Licenciatura Português; Contabilidade/Gestão; Professor de Inglês; Mecânica; Celeraria; Ciências da Educação; Construção Civil; Engenharia Informática; Extensionista; Informática/

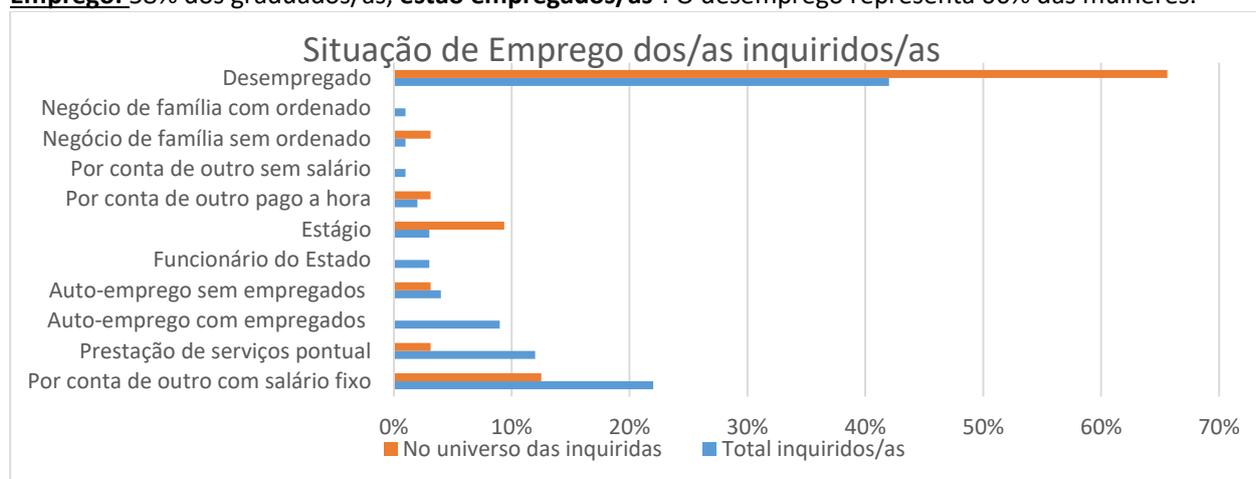
<sup>6</sup> Este curso começou com o Nível I em 2018 e o Nível II em 2019;

Manutenção; Médio Administração; 9ª Senegal; Mobilização de Ajuda; Montagem de Painéis Solares; Comércio Internacional; Engenharia Civil; Cofragem; Marketing; Primeiros Socorros; Agricultura; Ferreiro; Economia; Empreendedorismo;

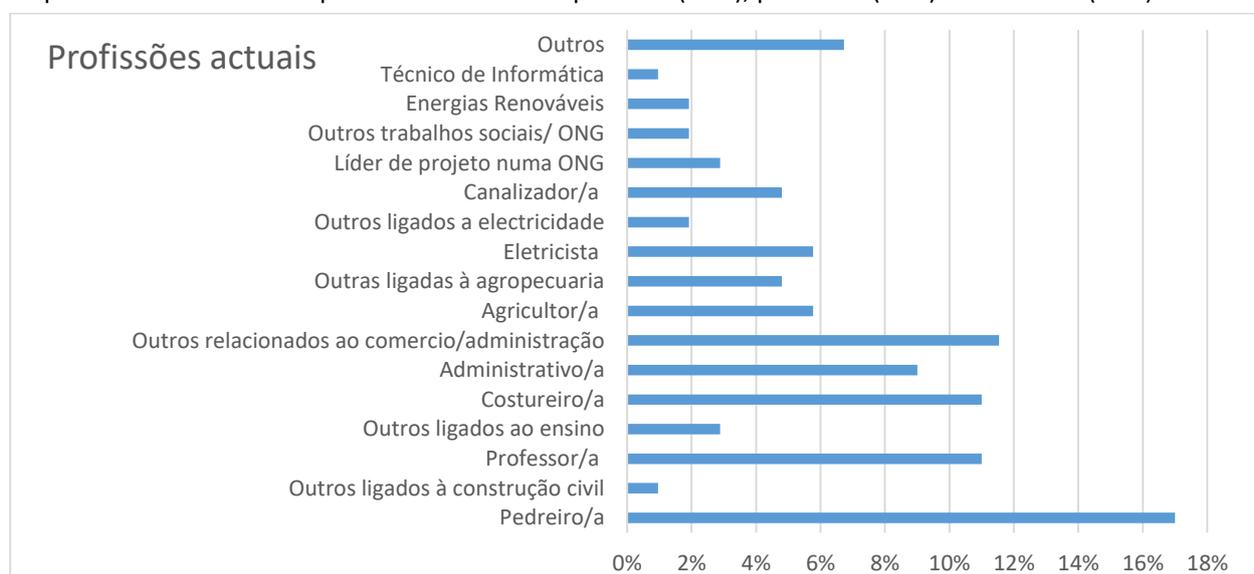
De notar que o **curso de canalização existe na EVB** com 11 meses de duração, mas foi completado pelos ex-alunos em Bissau, com 3 meses de duração. Os cursos de Administração e Professorado são cursos de formação média, foram em 63% completados em Bissau e 16% em Bissorã (“São João Bosco” e “Instituto Superior de Formação de Professores”). A ADPP-GB tem Escola de Formação Inicial de Professores em Cacheu, mas não foi assinalada como opção por nenhum dos inquiridos.

## 10.2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES:

**Emprego:** 58% dos graduados/as, **estão empregados/as**<sup>7</sup>. O desemprego representa 66% das mulheres.



As profissões com maior representatividade são: pedreiro (17%), professor (11%) e costureiro (11%).



Na categoria de “outros” estão: cozinheiro/a, segurança, taxista, criador de animais, formador em agricultura biológica, responsável de protocolo, empregado de mesa, conferente de navios e polícia.

<sup>7</sup> 99 inquiridos escolheram varias opções de situações de emprego, alterando o total de respostas para 105.

O sector privado emprega 37%, o sector informal 28%, 12% ONGs, 10% Gov. Local e 6% Gov. Central.<sup>8</sup>

Os ex-alunos conseguiram estes empregos/trabalhos através de: “contatos pessoais” (32%), “foi procurar nos locais” (21%), através da EVB (11%), por iniciativa própria (10%) e 9% “ouviu dizer”.

Para 64%, o emprego atual é o primeiro depois de concluir o curso na EVB e para 31%, não o é.<sup>9</sup> Destes, 84% foram empregados por conta de outro e 16% por conta própria.

**Os empregos atuais são em 71% das vezes ligados ao curso de formação da EVB, 28% não estão relacionados e 1% declara nunca ter trabalhado na área de formação.**

Os fatores que contribuíram para conseguirem o presente emprego foram em 33% “contatos próprios”, as “qualificações obtidas na EVB” contribuíram para 22%, 14% a “experiência de trabalho adquirida” e 10% “recomendações do pessoal da EVB”.

O tempo necessário para que os inquiridos iniciassem o seu negócio, formal ou informal, foi o seguinte:

TEMPO DE ESPERA	NÚMERO	%	MULHERES
1 MÊS	20	20%	20%
3 M	18	18%	20%
VÁRIOS ANOS	12	12%	30%
MAIS DE 6 M	9	9%	0%
MAIS DE 12 M	8	8%	0%
MAIS DE 3 M	5	5%	0%
MENOS DE 1 MÊS	1	1%	0%
JÁ TINHA NEGÓCIO ANTES DA EVB	1	1%	0%
NÃO CRIOU	15	15%	30%
NÃO RESPONDEU	9	9%	0%

A maioria demorou “1 mês” e “3 meses”. Na opção “não criou”, os inquiridos ainda não iniciaram o seu próprio negócio. Nos “vários anos”, a média é de 8,3 anos para conseguir montar o seu próprio negócio.

## FORMAÇÃO NA EVB:

### Antes da formação:

O aconselhamento, foi a via mais utilizada pelos ex-alunos para chegar à EVB, 70% dos inquiridos escolheu a opção “alguém me disse/ouvi dizer, 13% ouviu na tv/rádio e 10% vivia em Bissorã. A maioria escolheu o curso baseado na sua vocação/interesse pela área (75%) e para 7% foram escolhidos pelos pais/família.

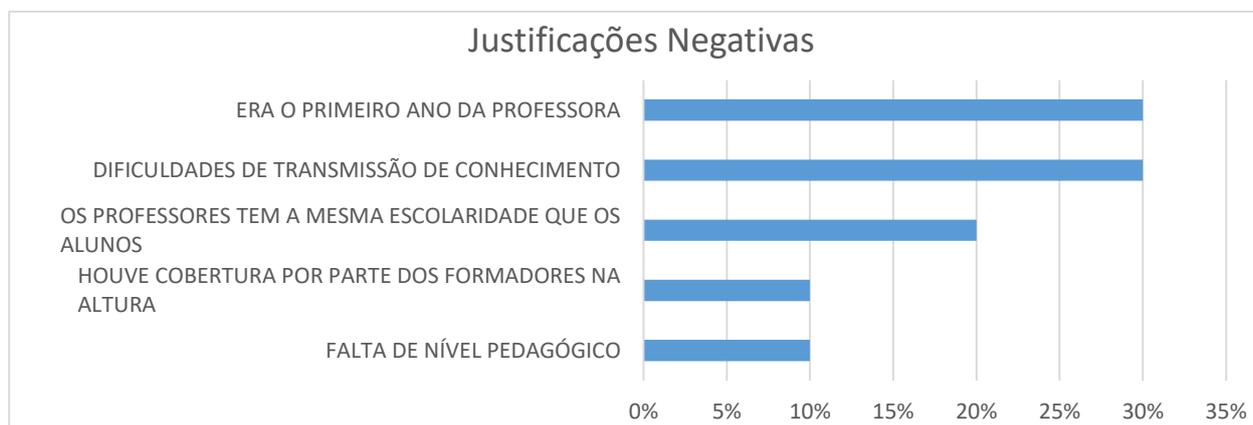
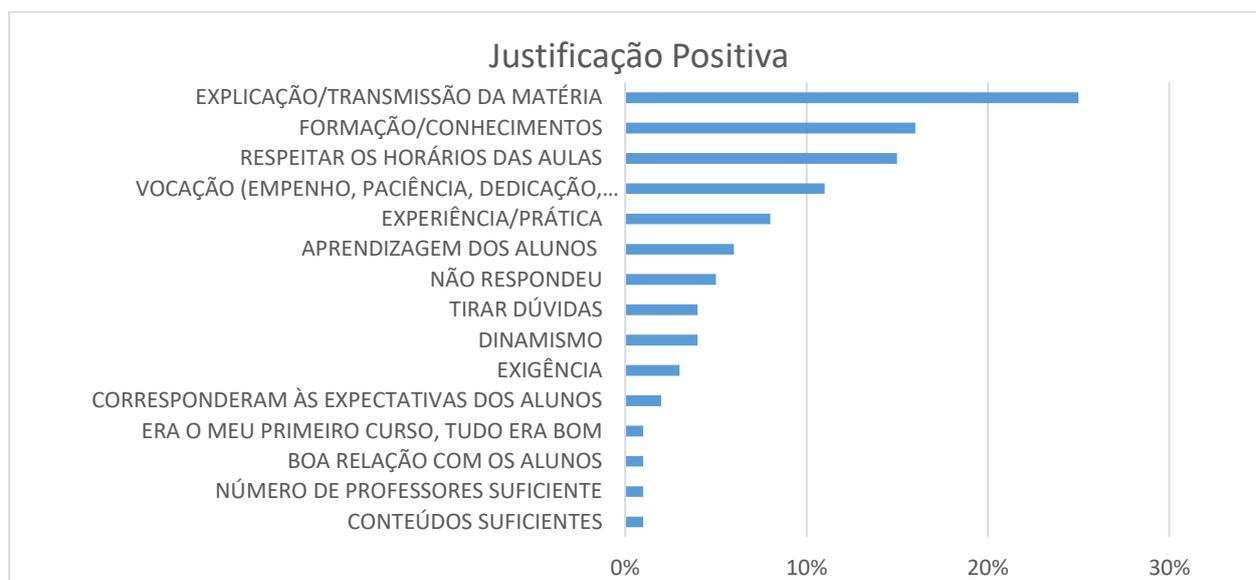
Na forma de pagar a formação, 55% dependeu dos “recursos da família”, 36% utilizou “poupança própria” e 6% conseguiu estudar na EVB através de bolsas de estudo financiadas no âmbito de subvenções específicas. Para o caso dos inquiridos, 42% das bolsas de estudo foram para Mulheres.

### A formação em si:

A maioria dos inquiridos, 98% considerou a formação na EVB “estimulante e dinâmica” e 95% consideram que os professores EVB são qualificados nas áreas em que estão a lecionar. Seguem as justificações:

<sup>8</sup> Tabela com os nomes das empresas em que trabalham - Anexo XX;

<sup>9</sup> lista de empregos realizados pelos ex-alunos até ao emprego atual - Anexo XX;



O **apoio individual por parte dos professores** aos alunos quando este foi necessário, foi confirmado por 91% dos inquiridos, e 90% recebeu aconselhamento individual sobre a sua vida académica, pessoal e social. O **relacionamento professor-aluno** foi classificado como “muito bom” (60%), “bom” (32%), “razoável” (8%) e 1% de “mau”. As justificações negativas são: aplicação rígida das regras, intolerância, perseguição, má relação, mau comportamento e arrogância.

A presença de **professoras mulheres** durante o ano de formação foi confirmada por 61% dos inquiridos.

Tendo em conta que a formação da EVB dedica 60% do tempo às **aulas práticas** e 40% às aulas teóricas, 60% dos inquiridos confirma estar satisfeito com o tempo dedicado às práticas. Os restantes preferiam que o tempo de prática fosse mais longo e que os materiais estivessem em melhores condições. A maioria dos inquiridos (98%), usaram materiais verdadeiros na sua prática, 92% afirmam que os materiais estavam em bom estado. Os restantes afirmaram que estes estavam estragados por falta de manutenção.

Durante a formação, 73% dos inquiridos teve acesso a livros específicos do seu curso e 27% não o teve. Quanto ao uso de computadores, informática e internet, 64% dos inquiridos não teve acesso<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Ter em conta que a informática foi introduzida muito recentemente

Outros dados sobre a formação:

- 98% aprendeu a trabalhar em equipa;
- 96% fez apresentações diante da turma e colegas da escola;
- 89% aprendeu a criar o seu próprio negócio e a trabalhar por conta própria;
- 96% achou fácil acompanhar as aulas em Português;
- 90% tiveram facilidade em acompanhar as matérias que necessitavam de conhecimentos de matemática e física;

Quanto à **duração da formação**, 50% afirma que é “suficiente”, 47% “curta e 1% “demasiado longa”.

#### **Condições no internato:**

Dos alunos inquiridos 99% afirma ter feito três refeições por dia e 98% teve acesso a cuidados de saúde quando estes foram necessários.

Em relação aos **dormitórios**: 98% afirma serem separados por sexo; 86% que têm tamanho suficiente e 12% que o tamanho é insuficiente; as condições dos mesmos são 64% “boas”, 34% “razoáveis”. No universo das mulheres inquiridas 56% afirma que eram “boas”, 41% “razoáveis” e 3 % não respondeu.

Quanto às **casas de banho**, 98% afirma que eram separadas por sexo, 70% qualifica as condições de “boas”, 27% “razoáveis” e 3% “más”. 78% das mulheres considera as condições “Boas” e 22% “razoáveis”.

No que respeita às **condições de estudo**, 94% afirma ter espaço adequado para estudar e 81% que o tempo de estudo era suficiente. Já 19% pensa que o tempo de estudo não era suficiente.

Para além dos estudos, 99% dos inquiridos tiveram atividades extracurriculares (ex. desporto) e 85% foi para casa durante a semana de férias a que têm direito durante o período de formação.

A maioria dos inquiridos, 85% afirma que existiam muitas alunas mulheres. As ex-alunas afirmaram todas (100%) que o internato da EVB era um **ambiente seguro** para se viver e estudar.

#### **Valor acrescentado do sistema de internato:**

Dos inquiridos, 75% teve **responsabilidades na escola** (para além da limpeza matinal e cozinha). Um aluno teve mais do que uma responsabilidade, havendo quem confirmasse a rotatividade das responsabilidades:

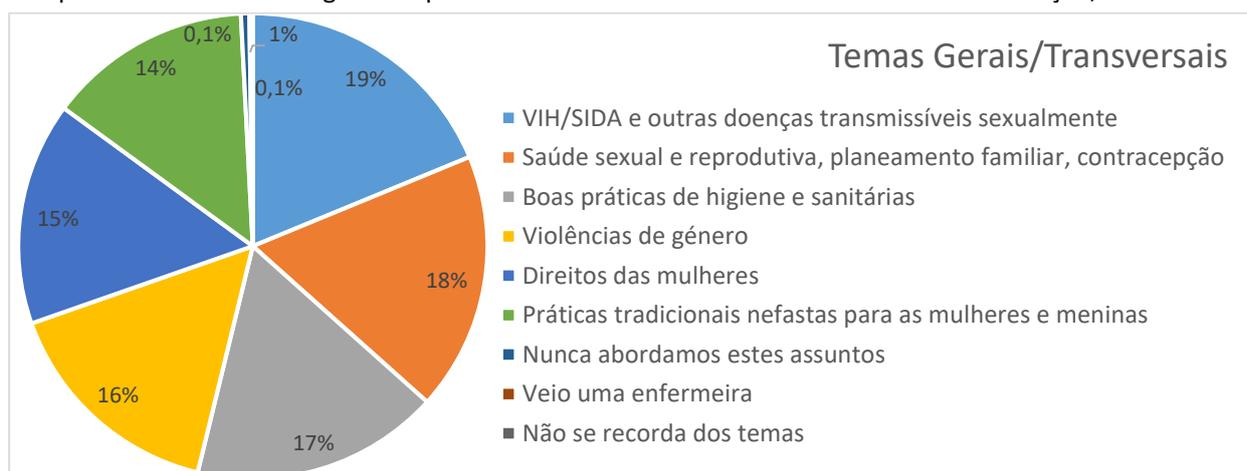
RESPONSABILIDADES	NÚMERO DE ALUNOS
GESTÃO COZINHA	34
MANUTENÇÃO	16
ASSOCIAÇÃO DE ESTUDANTES (PRESIDENTE, VICE, SECRETÁRIO, ETC)	15
DESporto	11
ARMAZÉM	10
PLANTAS	9
CULTURA	8
AGRICULTURA/PRODUÇÃO	7
SAÚDE; HIGIENE/SANEAMENTO; GERADOR;	4
DISCIPLINA; PECUÁRIA; ACOLHIMENTO DE NOVOS ALUNOS/AS	3
VENDAS; COMPRA DE PÃO;	2
ORGANIZAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES; HASTEAR A BANDEIRA; REFEITÓRIO; CHEFE DA TURMA; TELEVISÃO; MATERIAIS DE COZINHA;	1

Segundo 47% dos inquiridos as suas responsabilidades eram diárias, 23% só as tinha duas a cinco vezes por mês, 21% uma vez por mês e 5% mais que cinco vezes por mês. No caso das mulheres, 11% afirma ter tido que cumprir com as suas responsabilidades todos os dias.

Dos inquiridos, 90% fez trabalhos/ **atividades nas comunidades** como parte da sua formação:



As sensibilizações têm maior expressão porque parte do papel ativo dos alunos EVB na comunidade consiste em transmitir as informações que recebem na escola sobre temas gerais de cidadania, saúde e comportamento. Os temas gerais a que os alunos tiveram mais acesso durante a sua formação, são:



#### Estágios:

Como parte integrante da formação, do currículo, a realização de um **estágio curricular é obrigatória**.

O estágio numa **empresa ou organização da área do curso** foi realizado por 86% dos inquiridos. As respostas negativas foram dadas quando o mesmo foi em comunidades locais, em obras particulares ou não aconteceu devido à instabilidade política. Os 176 inquiridos indicaram o nome de 62 empresas/ organizações onde estagiaram, sendo a ASCON (17) e a ADPP Vestuário (13) as mais mencionadas.

Para 70% dos inquiridos o estágio durou aproximadamente **quatro semanas**, para 16% mais de 4 semanas e 13% menos de 4 semanas. O estágio foi considerado útil por 96% dos inquiridos, 73% destes conseguiu “aprender ainda mais” e 27% “pôs em prática o que aprendeu”. Os 2% que não acharam o estágio útil apontam a falta de organização e não terem aprendido algo de novo. Os restantes 2% não realizaram estágio devido à guerra de 1998. O estágio decorreu para 84% longe da EVB e para os restantes perto da mesma. O transporte público foi o **meio de deslocação** para 55%, 37% ia a pé e 4% de bicicleta. Os custos do transporte foram apoiados em 84% dos casos pela EVB e 11% foi a empresa que pagou.

Quanto ao alojamento, 91% dos alunos viveu na comunidade onde fez o estágio. Em 48% dos casos foi a EVB a apoiar, 7% foram as empresas e os restantes tiveram o apoio das famílias. 72% comeu três refeições durante o estágio e 23% não. Os custos relativos à alimentação foram suportados em 80% dos casos pela EVB e 8% pela família. 76% respondeu que tinha espaço e 73% que tinha tempo suficiente para estudar.

Em 52% dos casos a empresa/organização de estágio não tinha muitas mulheres empregadas. Das ex-alunas que responderam ao inquérito, 94% teve a sensação que vivia e trabalhava num ambiente seguro durante o estágio. Uma ex-aluna respondeu negativamente, dizendo que sentiu discriminação por parte da chefia e sentiu-se ameaçada.

Em 88% dos estágios, o professor visitou os alunos: 64% entre duas a cinco visitas, 18% mais de 5 vezes, 10% fez uma visita e em 7% dos casos, o professor esteve presente durante todos os dias do estágio.

Em relação à preparação dos estudantes para as tarefas dos estágios, 96% afirmou que foi fácil acompanhar as tarefas e que estavam preparados para as mesmas.

**Satisfação geral com a formação** e adequação ao emprego/trabalho:

- Todos os inquiridos (100%) consideram que a formação lhes deu capacidades e habilidades para a vida e sociais; que a formação os ajudou a melhorar as suas capacidades de organização e planeamento; que a formação os ajudou a melhorar a sua capacidade de trabalhar em grupo;
- 99% dos inquiridos considera que a formação e as experiências vividas na escola melhoraram a sua capacidade de expressão; que a formação fez com que domine a sua profissão;
- 98% considera estar bem preparado para encontrar um emprego na área do curso que escolheu;
- 97% dos inquiridos considera que a formação deu capacidade técnica para ser um bom profissional; afirma ter ficado com bons contatos e relações positivas com os colegas de escola e estágio;
- 96% dos inquiridos sente que o facto de ter passado pela EVB lhe abriu portas/oportunidades;
- 95% considera estar bem preparado para procurar um emprego na área do curso que escolheu;
- 55% dos inquiridos continuou em contacto regular com a EVB;

Os ex-alunos explicaram, numa questão aberta, quais os pontos fortes e fracos da formação na EVB:

Pontos Fortes da Formação na EVB	Número de menções
Bom ensino (metodologias, formação, exigência, rigor)	55
Formação técnica (domínio, conhecimentos, experiência, prática)	50
Valores do internato (valores para a vida social, educação)	40
Boas relações (professores/alunos; alunos/alunos), amizades, conselhos, cooperação	35
Organização interna e eventos (culturais, ações comuns, etc)	19
Lidar com pessoas (trabalho em grupo)	16
Tudo está bem	11

### 10.2.1. CONSTATAÇÕES/CONCLUSÕES:

- A região de Oio é a região de nascimento de 35% dos inquiridos, e 25% destes são do sector de Bissorã.
- A EVB está a ter um papel importante na deslocalização da formação técnica e na criação de oportunidades fora das regiões tradicionalmente com mais oferta formativa.
- Analisando o número alunos que nasceu e que ainda reside na região de Oio, percebe-se que esta região tem poder de fixação dos seus habitantes, contrariamente às outras regiões do país.
- Dos inquiridos, 58% está a trabalhar e 22% destes conseguiu emprego em menos de um mês após o termino da sua formação. Para além dos contatos pessoais, 32% dos inquiridos considera a formação na EVB e os contatos criados durante a formação como fatores importantes na obtenção de emprego. Destes, 66% conseguiu emprego na área técnica de formação na EVB.

- As percentagens de unanimidade deixam claro que a **formação EVB tem impacto positivo nas habilidades e competências obtidas pelos seus graduados**. A formação faz com que os alunos dominem a sua profissão e tenham oportunidades de sucesso na sua vida.
- **Cerca de três quartos dos inquiridos iniciou a sua formação com o ensino secundário finalizado e fez o curso da sua vocação. A formação é estimulante e dinâmica, ministrada por professores qualificados**, que dão apoio e aconselhamento individual e que têm uma relação positiva com os alunos. O estágio é visto como útil para a grande maioria dos alunos e os mesmos sentem-se preparados para o enfrentar.
- **A escola promove as questões de género, tentando equilibrar o número de professores de cada género**. Os inquiridos confirmam que sempre houve muitas mulheres a estudar (de acordo com a realidade de cada época) e a maioria das ex-alunas inquiridas sentiu-se num ambiente seguro, quer no internato quer no estágio curricular.

### 10.3. PRINCIPAIS DESAFIOS;

**Emprego:** segue o tempo que demoraram os inquiridos a conseguir o primeiro emprego:

TEMPO DE ESPERA	NÚMERO	%	MULHERES
1 mês	23	23%	27%
3 m	17	17%	18%
Mais de 12 m	16	16%	0%
Vários anos	16	16%	27%
Mais de 6 m	13	12%	0%
Mais de 3 m	8	8%	18%
Já estava empregado	2	2%	0%
Menos de 1 mês	1	1%	0%
Não respondeu	4	4%	9%

Os graduados que ficaram vários anos a espera, ficaram em média 5,5 anos sem conseguir emprego.

**Desemprego:** 77 de 176 inquiridos, estão desempregados. Segue a duração do desemprego:

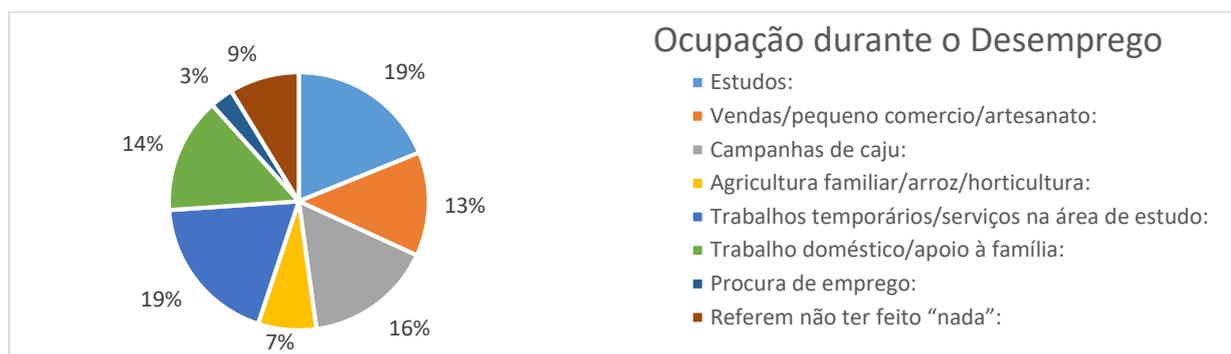
DURAÇÃO DO DESEMPREGO	NÚMERO	%	MULHERES
Vários anos	47	61%	76%
Mais de 6 m	8	10%	5%
Mais de 12 m	8	10%	10%
Mais de 3 m	6	8%	10%
3 m	5	6%	0%
1 mês	1	1%	0%
NR	2	3%	0%

A média, nos vários anos de desemprego, é de 6,7 anos.

Dos entrevistados, 58% **procurou emprego nos últimos 30 dias** e 42% “não”. Dos que não procuraram, 40% estiveram em “estudos e formação”, 14% “procurou mas não encontrou” e 9% esteve na “campanha de caju<sup>11</sup>”, e 9% afirmam que não há trabalho/emprego nesta zona/região/sector.

Quando inquiridos sobre a sua “ocupação durante o tempo de desemprego”, constatou-se que se **dedicaram-se a inúmeras ocupações**, não consideradas de emprego pelos mesmos, tais como:

<sup>11</sup> Apanha do caju entre março e junho. O questionário foi aplicado no mês de maio, em plena campanha.



Do que se conclui que: **55% dos “desempregados” se dedicam a atividades geradoras de renda em atividades ligadas aos cursos da EVB**; 14 % apoiam a família através de trabalho doméstico e 12% referem procurar trabalho ou não fazer “nada”.

Questionados se nos últimos trinta dias tinham **recebido e recusado uma oportunidade de emprego**, 87% respondeu que “não”, 8% que “sim” e 5% não respondeu. Os que recusaram referem que o ordenado era reduzido, era longe de casa, ou por questões familiares e gravidez. As dificuldades em **encontrar e manter emprego** para 54% dos inquiridos são devidas o facto de não haver emprego e 13% refere a situação do país/governança/ instabilidade. As dificuldades para **criar o seu próprio emprego** são, em 78% dos casos, a falta de capital inicial e em 4%, os estudos que estão a realizar.

**Estagio curricular obrigatório:** Relativamente ao **acompanhamento dos alunos estagiários por professores**, 10% afirmaram não ter sido acompanhados. Destes, 56% afirmam que o professor não explicou o porquê, 17% que na época não havia visitas aos estágios e 11% que na época os alunos faziam um relatório para a escola.

#### **Satisfação geral com a formação:**

- 88% dos inquiridos tem a sensação de que precisa de uma formação adicional feita noutra escola;
- 74% dos inquiridos tem a sensação de que precisa de uma formação adicional feita na própria EVB;
- 45% dos inquiridos não continuou em contato regular com a escola.

<b>PONTOS FRACOS DA FORMAÇÃO NA EVB</b>	<b>Nº DE MENÇÕES</b>
Materiais (mais e melhores)	40
Seguimento dos alunos (seminários, apoio na procura de emprego, dar emprego)	35
Alimentação (qualidade, insuficiente, variedade)	27
Duração do curso (aumentar)	21
Regras rígidas (castigos, tarefas, falta de liberdade)	15
Aulas de informática (mais computadores)	11

### **10.3.1. CONCLUSÕES:**

- A percentagem de alunos desempregados é alta, de 42%, no entanto 55% dos “desempregados” dedicam-se a atividades geradoras de renda ligadas aos cursos da EVB; 14 % apoiam a família em tarefas domésticas.
- Em média, os alunos ficam 5,5 anos para conseguir o primeiro emprego e dos que estão desempregados há vários anos, ficam em média 6,7 anos no desemprego.
- Cerca de 80% dos desempregados não consegue iniciar um negócio por falta de capital inicial.
- Quase metade dos inquiridos considera a formação como sendo “curta” e mais de metade não teve acesso a aulas de informática, uso de computadores ou internet<sup>12</sup>.
- Os pontos fracos da formação são: a quantidade de materiais de prática, a inexistência de seguimento dos alunos após a formação e a qualidade e quantidade das refeições servidas no internato.

<sup>12</sup> A existência de computadores na EVB é relativamente recente.

## 10.4. RECOMENDAÇÕES;

Atendendo aos resultados deste inquérito, recomenda-se:

- Criação de uma estratégia de seguimento e apoio à procura de emprego/criação de próprio emprego para dar resposta à percentagem alta de desemprego, a realização de trabalhos com condições precárias, apoiar na criação de negócios, apoio no acesso à fundos e aproximar os graduados à escola; prosseguir com a ideia de abertura de um gabinete de apoio ao aluno graduado;
- Reforçar o ensino de “Empreendedorismo” e capacidades empreendedoras em todos os cursos da EVB;
- Apesar do facto de o curso de informática ser recente, tendo em conta os avanços tecnológicos e de informação, deveria ser ponderada a inclusão de uma disciplina geral de informática em todos os cursos, bem como acesso ao computador e internet para pesquisar e fazer os trabalhos.
- Realização de um estudo de intenções de formação que sustentem a escolha, conteúdo e duração dos cursos ministrados na EVB. Quase metade dos inquiridos pensa que a formação é curta, a maioria mostra interesse em seguir a formação noutra centro formativo e três quartos na EVB.
- Ter em conta que alguns cursos completados fora da EVB existem na EVB. Os dados da formação complementar também sugerem que Bissorã é um sector com oportunidades formativas. A EVB deveria informar os seus formandos das possibilidades internas de prosseguir com os seus estudos. Incluindo os/as estudantes graduados/as há mais tempo. Talvez seja uma tarefa que se possa incluir no gabinete de apoio aos alunos/as graduados/as;
- Deveria ser aberto um curso de informática para os ex-alunos. (No âmbito do gabinete a criar ou não);
- Recomenda-se maior concertação entre as escolas de formação do sector para se fortalecerem mutuamente; A Iniciativa deve partir da EVB, visitar e interagir com outras escolas e sistemas existentes.
- Rever os protocolos de acompanhamento dos estágios pelos professores e averiguar porquê é que estes por vezes não aconteceram;

## 11. EMPREGADORES/EMPRESAS;

A amostra foi escolhida de um universo de 35 empresas, das quais foi calculada uma amostra necessária de 20. O critério de escolha teve em conta a frequência com que recebem os alunos EVB.

As entrevistas decorreram durante os meses de julho e agosto de 2019, cada uma com duração média de 35/40 minutos. Os entrevistados foram contactados previamente para marcar o local e a hora da entrevista e foram introduzidos ao conteúdo da mesma. Foram realizadas maioritariamente nas próprias empresas ou organizações e também na EVB ou sede da ADPP-GB em Bissau.

### 11.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL;

Os participantes deste Estudo são todos do sexo masculino. As entrevistas foram solicitadas às pessoas que regularmente acompanham e avaliam a performance dos estudantes da EVB. Os entrevistados têm idades compreendidas entre os 31 e os 60 anos. Na tabela seguinte apresenta-se a caracterização:

	NOME	IDADE	EMPRESA	POSIÇÃO
-	Frederico O. M. Costa	31-40	Espaço Lenox	Responsável de compra e controlo de vendas
-	Armando Samba	41-50	COAJQ	Diretor de Programas
-	Lili Mané	31-40	Escola Industrial de Jesus, Canchungo (parceria com a WAVS)100% a energia solar	Diretor
-	Aime Parfait Kandety	41-50	Prosolia	Responsável técnico e delegado da empresa na Guiné Bissau
-	Piriliani Kumasala Tembo	41-50	ACACB - Associação de Clube de Agricultores Comercial de Bissorã	Presidente e fundador

-	Edson S. Mendes	31-40	ASCON	Segundo Mestre de Eletricidade
-	Dembo Darame	51-60	Supermercado Bodem	Administrador
-	Patricio Ribeiro	61-70	IMPAR	Diretor
-	David Iope	51-60	ASCON	Responsável de canalização
-	Julio Mário N'bundé	51-60	Ministério da Agricultura, Cintura Verde, Direção Agrícola - ASA	Responsável de Produção e Controlo
-	Daniel Mango	51-60	Houssein Farahat	Contabilista
-	Leonario S. Djono	31-40	Laetia - Solda e Construções	Dono
-	Alfredo Cá	41-50	Asas de Socorro/ Cedaves	Coordenador do programa e Secretário executivo
-	Cherno Mamudo Baldé	51-60	Direção Geral de Agricultura e Floresta de Bafatá	Diretor
-	Paulo Siga	31-40	PAMA Construção	Contabilista
-	Negado A. Ramos	31-40	ASCON	Responsável da área de Energia Solar
-	Manuel Lourenço da Silva	31-40	ADPP Guiné Bissau - Sede Nacional	Responsável Administrativo e Financeiro
-	António Bassafim	31-40	ADPP Vestuário	Administrador do projeto
-	Sebastião António Sanha	41-50	Independente - trabalhos para empresas às quais ele presta serviços	Responsável, auto-emprego
-	Sana Mané	51-60	Darling Sarl	Recursos humanos

Não existe um número igual de empresas/organizações por curso devido às especificidades de cada curso, número de alunos ou realidade do mercado de emprego naquela área. Por exemplo: no curso de Canalização, desde 2010, todos os alunos estagiaram apenas na empresa ASCON; ou no curso de Construção Civil, em que os estágios acontecem em obras privadas. Já o curso de Comércio e Administração tem um leque maior de opções de estágio o que explica a maior representatividade.

Mais de metade são empresas privadas (55%), 30% são ONGs (onde se incluem duas organizações da ADPP-GB) e 15% são estabelecimentos públicos (Governo Local e Central) e uma empresa informal. A maioria das empresas estão sediadas em SA Bissau (80%), embora os estágios possam ser realizados noutras regiões, dependendo dos projetos e obras existentes. Os locais de estágio na área da agricultura são aqueles que intrinsecamente apoiam a deslocalização das empresas.

O número de trabalhadores por empresa varia devido às dimensões de cada uma e os sectores de atividade. Seguem-se alguns dados relevantes para a presente análise:

- Dos 731 funcionários fixos existentes nas 20 empresas, somente **18% são do sexo feminino**;
- Muitos entrevistados tiveram dificuldades em precisar o número de pessoas com contratos temporários, mas de acordo com os que responderam, 97% são homens e **3% são mulheres**;
- Em relação aos estágios remunerados, 59% são mulheres e **41% são homens**. Temos aqui uma exceção, a Associação ACACB que tem uma política explícita de apoio ao trabalho feminino;
- Nos estágios não remunerados, 92% são homens e **8% são mulheres**.

Existe uma clara tendência de contratação. Os inquiridos responderam que para 70% “é-me indiferente”, 20% prefere os “homens” e 10% as “mulheres”. As principais razões apontadas foram:

#### RESPOSTA: “É-ME INDIFERENTE”

- “Temos mais homens porque são trabalhos pesados”;
- “Nesta área há mais homens. Mas sempre que aparece uma mulher damos oportunidade”;
- “A diferença é que nesta área há mais homens que mulheres”;
- “Só que as mulheres faltam muito, têm problemas, saúde, etc...”;
- “Desde que tenham capacidade técnica, não há diferença”;

- “Aqui até há mais mulheres, mas não fazemos diferença”;
- “Mas devido à natureza das funções, temos mais homens”;
- “O importante é querer aprender e ser dedicado”;
- “Mas as mulheres são mais responsáveis, lidam melhor com os clientes, atendem melhor. Mais confiança”.

#### RESPOSTA: “HOMENS”

- “Dormimos nas tabancas, em tendas, andamos com água pelo pescoço, usamos canoas. É mais difícil para as mulheres. Condições de trabalho difíceis”;
- “Há muito esforço físico no trabalho. As mulheres fazem trabalho de escritório”;
- “Não é pela capacidade. É uma área dominada pelos homens. Mas tivemos uma engenheira muito boa”;
- “Porque há poucas mulheres nestas áreas. Temos uma engenheira de construção civil e uma contabilista”.

#### RESPOSTA: “MULHERES”

- “São mais confiáveis e responsáveis”;
- “As mulheres são mais rigorosas e sérias no trabalho. Mais confiáveis”.

Os homens são preferidos nos trabalhos que exigem força física e as mulheres para trabalhos em que a responsabilidade e confiança são mais valorizadas.

O mercado de trabalho guineense está em desenvolvimento, observando-se gradualmente uma maior presença feminina. Não obstante, continua a ser marcadamente dominado pelos homens devido também ao contexto cultural que limita o trabalho feminino ao trabalho doméstico/apoio à família ou a setores de atividade com natural presença feminina ou pequeno comércio informal. As áreas de formação da EVB acabam por ser predominantemente, pela tradição local, masculinas, apesar dos esforços para o equilíbrio de géneros.

## 11.2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES:

Dos inquiridos, 29% ficou a conhecer a EVB através do “contato da escola”, **13% foi aluno da EVB**, 8% viu ou ouviu na tv/rádio e os restantes através de outros projetos da ADPP-GB.

A colaboração com as empresas/organizações também reflete a evolução do tempo e as mudanças no mercado de trabalho. Cinco empresas **colaboram com a EVB desde: 2014**; Quatro empresas desde: 2013; Duas empresas desde: 1997, 2009, 2012; e uma empresa desde: 2007, 2015, 2016. Dois entrevistados não conseguiram precisar o ano pois quando começaram as suas funções, a empresa já colaborava com a EVB.

Em relação à **regularidade da colaboração entre empresa e EVB**, 55% tem tido uma colaboração contínua, 35% não continuou a colaborar e 10% colabora pontualmente. Dos entrevistados, 80% considera positivo o acompanhamento dado pelos professores aos estagiários e 75% classificou de “bom” o relacionamento entre alunos e professores, não existindo nenhuma menção negativa.

Nove entrevistados responderam “sim” é suficiente o **apoio que a escola dá aos alunos** durante o estágio e outros nove responderam “não”, dois não tiveram opinião. A nível logístico, 76% considera que a escola presta apoio adequado para o desenrolar do estágio. Das vinte empresas, 40% não apoia os estudantes com ajudas de custo, 35% apoia regularmente através da alimentação, transporte ou com pequenos subsídios e 25% apoia pontualmente, na alimentação, transporte ou materiais.

Foi apresentada uma **lista de competências/capacidades, estabelecida de acordo com o curriculum formativo da EVB**, a serem classificadas como: “muito bom”, “bom”, “satisfatório”, “fraco” e “muito fraco” no desempenho dos estagiários<sup>13</sup>. O critério para classificar as respostas foi o seguinte: classificações “bom” e “muito bom” foram agrupadas e as classificações “satisfatório”, “fraco” e “muito fraco” idem. Se o resultado da soma dos itens positivos for o dobro da soma dos itens negativos, são classificadas como competências que estão a ser desenvolvidas satisfatoriamente, caso contrário, mostram-se como competências a serem trabalhadas e melhoradas no contexto da formação. Segue o quadro com os pontos positivos:

<sup>13</sup>As classificações obtidas em cada item segem em anexo (Anexo xxx).

COMPETÊNCIAS QUE ESTÃO A SER DESENVOLVIDAS SATISFATORIAMENTE	
1	Habilidade para lidar com tarefas
2	Desempenho no trabalho
3	Habilidade para trabalhar em equipa
4	Comportamento em geral
5	Relação com restantes colegas
6	Relação com chefias e superiores hierárquicos
7	Capacidade de cumprir com as tarefas designadas
8	Assiduidade
9	Pontualidade
10	Disponibilidade de partilhar conhecimentos com companheiros/as
11	Grau de competência a aplicar as habilidades aprendidas
12	Pontualidade em cumprir prazos preestabelecidos para as tarefas designadas
13	Habilidade para gerir tempo

### **Depois do estágio:**

Tentou-se perceber a taxa de conversão e de sucesso dos alunos EVB. Dos vinte locais de estágio, 60% contratou um aluno que tinha estagiado na empresa, num total de 40 estagiários contratados. Ver tabela:

Nº DE CONTRATADOS	EMPRESA/ORGANIZAÇÃO
1	Espaço Lenox
1	COAJOO Cooperativa Agropecuária de Jovens Quadros, Canchungo
5	Supermercado Bodem
1	Ministério da Agricultura, Cintura Verde, Direcção Agrícola - ASA
1	Houssein Farahat
1	Asas de Socorro/ Cedaves
1	PAMA Construção
1	ASCON
7	ADPP Guiné Bissau - Sede Nacional
4	ADPP Vestuário
5	Independente - trabalhos para empresas às quais ele presta serviços
12	ACACB

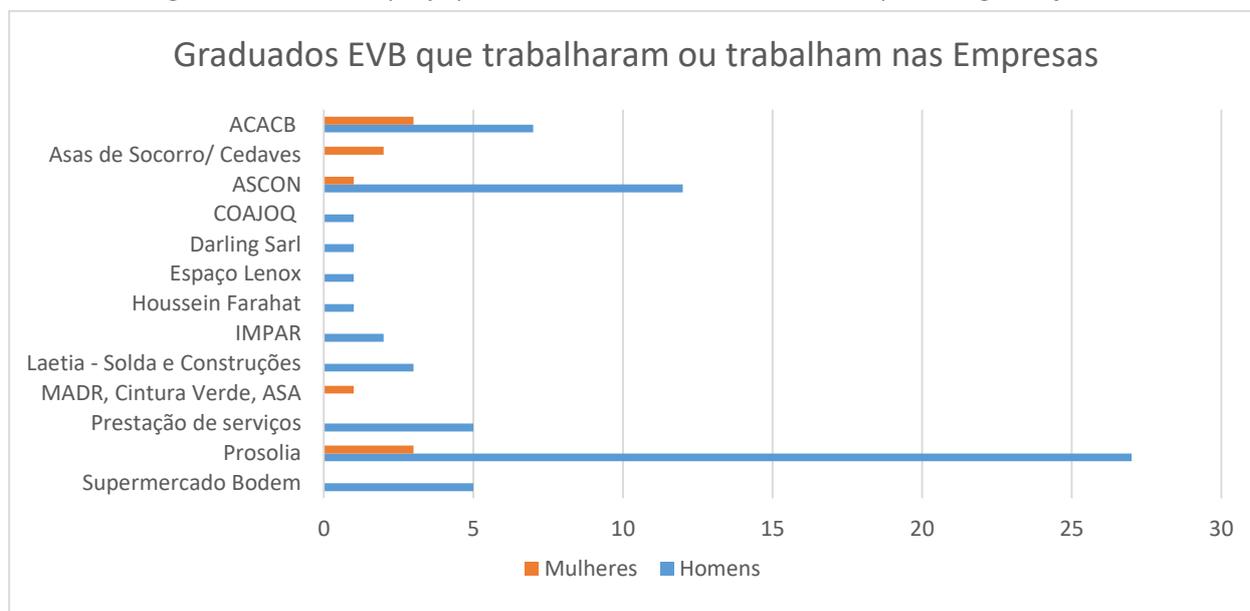
**Doze das vinte empresas/organizações contrataram estagiários da EVB** (duas das quais pertencem à ADPP). Das oito empresas que não contrataram, duas são instituições públicas que não contratam técnicos e as restantes seis têm ex-estagiários nos quadros, que são chamados sempre que existem projetos e obras.

Para além dos estagiários, os entrevistados foram questionados sobre o ano em que contrataram o primeiro graduado da EVB, quer tenha ou não realizado estágio. As respostas foram as seguintes: 31% “não sabe” pois não trabalhava lá nessa altura, 19% em 2013, 13% em 2016 e 13% em 2017.

**O primeiro contato normalmente acontece através do estágio** (56%) e posterior pedido de emprego. Apenas um foi por recomendação. A empresa ASCON solicitou à EVB o aluno mais preparado na área da Energia Solar. Esse aluno foi à entrevista, foi selecionado e agora é ele que faz o acompanhamento dos estagiários EVB de Energia Solar na ASCON.

A maioria (94%) das empresas/organizações já conhecia a EVB antes da contratação do primeiro graduado e destes, 73% tinha uma ideia positiva da mesma, essencialmente, porque a **ideia geral é que os graduados da EVB têm sucesso no mercado de trabalho.**

O número de graduados da EVB que já passaram ou estão a trabalhar na empresa/organização é:



Apesar de nem todos os entrevistados conseguirem precisar os números, dos que conseguiram, existe um total de 75 alunos, obtendo-se uma média de 3,75 contratados por empresa. Os entrevistados que não especificaram o número, justificaram a incapacidade por o número ser elevado, ou seja, a média subiria.<sup>14</sup>

De todos os trabalhadores, 87% são homens e 13% mulheres. Durante 22 anos de ensino da EVB, graduaram até ao ano de 2018, 80% de homens e 20% de mulheres. Ou seja, a empregabilidade segue a tendência da formação. A diferença entre mulheres e homens é de representação e não de oportunidades, o que é um sinal positivo do mercado, e o que diferencia a capacidade de um trabalhador não é género, mas as competências.

#### **O que as Empresas/Empregadores valorizam e aconselham:**

Para se alcançar uma melhor adaptação dos estudantes EVB ao mercado de trabalho, os entrevistados apontaram as capacidades/qualidades que procuram num novo trabalhador.

As **competências mais valorizadas** de entre as sugeridas no questionário foram:

- Qualificações académicas gerais (19);
- Qualificações técnicas (18);
- Aulas práticas em forma de estágios ou cursos práticos (18);

A **experiência profissional** é apontada como necessária, mas muitos empregadores mostraram-se receptivos a empregar jovens sem experiência.

**Outras capacidades/competências** que para os entrevistados têm grande importância:

- Comportamento (ética profissional) (12);
- Disciplina (pontualidade, assiduidade) e valores - humildade, idoneidade, responsabilidade, honestidade (10);
- Capacidade de trabalho, vontade de aprender, dedicação, proatividade, saber ouvir, dar opinião (7).

<sup>14</sup> A PAMA Construção não consegue definir o número exato visto que vai contratando pessoas dependendo das obras que vai tendo, mas garante que já foram muitos. A ADPP-GB Vestuário e a ADPP-GB Sede, também não conseguem definir, porque ao longo dos 22 anos da EVB, muitos alunos/as têm passado por projetos;

### 11.3. PRINCIPAIS DESAFIOS;

As **razões apontadas para o fim da colaboração** nem sempre foram perceptíveis por parte das empresas, que afirmam terem apenas deixado de receber pedidos de estágio ou **deixaram de comunicar com a EVB**.

Em relação à **duração do estágio**, 75% respondeu que 1 mês “não” é suficiente para adquirir toda a competência necessária e 15% respondeu que “sim”. Maior tempo de estágio de acordo com os entrevistados significa “mais aprendizagens e possibilidade de passar por todas as áreas e secções de cada empresa/organização”. A organização das obras (que por vezes param à espera de materiais) e o empenho dos estudantes também são variantes a ter em conta no que diz respeito ao aproveitamento do período de estágio.

Os 9 entrevistados que responderam que o apoio que a escola dá aos alunos durante o estágio “não” é suficiente, solicitaram que o acompanhamento seja mais presente e regular. 14% dos entrevistados pedem que a escola apoie mais os alunos quando as obras são fora de Bissau e dê aos alunos materiais de prática.

O quadro lista às competências a serem trabalhadas de acordo com os diferentes locais onde estagiaram:

COMPETÊNCIAS À TRABALHAR	
1	Habilidade para usar as técnicas de trabalho apropriadas
2	Habilidade para liderar
3	Capacidade de trabalhar sem supervisão
4	Capacidade para assumir responsabilidades e adotar atitude proativa
5	Capacidade de planificação de trabalhos/ tarefas
6	Conhecimento em computadores

#### 11.3.1. RECOMENDAÇÕES DAS EMPRESAS/EMPREGADORES PARA A EVB;

##### Recomendações das Empresas/Empregadores para os Alunos:

- **Conhecer os seus pontos fortes e fracos** e trabalhar neles;
- Trabalhar a **liderança e a responsabilidade**; trabalhar a **autonomia**, embora nem todos os locais de estágio deem liberdade para a autonomia; trabalhar a **proatividade**. Fazer o seu trabalho sem ser mandado; Saber **cumprir com prazos** estabelecidos; **Ética de trabalho**. Serem de confiança e pensarem mais na qualidade do trabalho, do que na remuneração;
- Ter **carta de condução** de carro ou mota;
- **Aprender com os bons exemplos de ex-alunos graduados da EVB**;
- Desenvolver a **ambição de aprender sempre mais** e subir na carreira;
- Ter capacidades e **conhecimentos noutras áreas**: ferreiros, cofragem, assentar mosaicos, canalização. Pessoas habilidosas, que gostam de aprender;

##### Recomendações das Empresas/Empregadores no que respeita o Estágio em si:

- **Aumentar o tempo de estágio** para que os alunos adquiram mais competências e passem pelas diversas secções das empresas/organizações;
- **Acompanhamento do estágio feito mínimo três vezes ao mês**, verificar comportamento dos alunos; os alunos possuírem os **materiais básicos** da sua área de formação e usarem-nos no estágio;
- Ajustar o **apoio aos estagiários quando surgem oportunidades fora do orçamento** pré-estabelecido.

##### Recomendações das Empresas/Empregadores à Escola EVB:

- Aumentar o **tempo de prática** dos cursos; aumentar a **duração dos cursos**;
- Introduzir **disciplinas complementares**: informática, programação, criação de redes, serralharia; Reforçar Português, Inglês e Francês;
- Cursos em **externato**, para aumentar o número de estudantes. Disciplina de **administração em todos os cursos**, para ensinar os alunos a gerir os seus bens/ negócios. **Empreendedorismo** como disciplina.

“Ensinar os alunos a criar uma empresa. Os alunos devem juntar-se e pedir empreitadas às empresas. A empresa dá os materiais e os graduados executam”.

- Incluir temas da **liderança, trabalho em equipa, ética do trabalho** como parte de todos os currículos;
- **Atividades socioculturais e maior apropriação da gestão dos cursos e internato** por parte dos alunos;
- Criar **sistemas de pesquisa para promover uma atitude de procura de conhecimento**;
- Realizar **semana de carreiras na escola**, uma a duas vezes por ano, ou convidar empresas para orar temas;
- **Atualizar os materiais de prática**. Há materiais modernos que os alunos desconhecem;
- Apoiar os **alunos na procura de emprego**;
- Selecionar **formadores com maiores qualificações** - curso técnico, médio ou licenciatura;
- **Criar um centro de transformação de produtos agrícolas na EVB** e incorporar uma disciplina de "empreendedorismo agrícola";
- Ter um **curso específico para a Pecuária**. “Eles sabem mais sobre agricultura. Estas duas áreas são muito vastas para se dar em 11 meses. A pecuária ajuda ao auto-emprego”; implementar um curso sobre **construção de estradas e pontes**. “Não há nenhuma escola que forme estes técnicos. Há muitos fundos disponíveis nesta área”;
- **Melhorar comunicação com as empresas**. “É a primeira vez que falo com alguém da EVB para além do professor. Não há comunicação nem agradecimentos”; “Pensava que a escola tinha fechado”.
- **Atualizar o seu currículo todos os anos** de acordo com as outras escolas de formação do país;

#### **Recomendações das Empresas/Empregadores aos Professores:**

- Melhorar a formação dos professores;
- Formação constante. “Na área fotovoltaica têm de se atualizar, o conhecimento está sempre em evolução. Só sabem o básico. Não conseguem acompanhar os novos componentes”;
- Contatar os locais de estágio com um a dois meses de antecedência;

## 11.4. CONCLUSÕES:

Doze das 20 empresas/organizações contrataram definitivamente, pelo menos um estagiário EVB e 6 delas têm ex-estagiários nos quadros, que são chamados pontualmente. **O estágio é um momento importante da formação que possibilita emprego futuro.**

Em média, estão ou já passaram, no mínimo, 3,75 graduados nas vinte empresas entrevistadas, sem contar com os estágios. Embora estes dados careçam de maior validação em comparação com o total de estudantes que já estagiaram em cada empresa (registos inexistentes, quer na EVB, quer nas empresas) bem como por comparação com dados oficiais de emprego no país, são um **indicador positivo do impacto da formação da EVB nos seus formandos.**

O Estudo mostra que a **discrepância de empregabilidade por género** segue a tendência da formação da EVB. Começa, portanto, **desde as oportunidades de formação** até à oferta no mercado de trabalho.

Reforçando aquilo que se faz de **positivo na EVB**, as empresas ressaltaram os seguintes aspetos:

- Acompanhamento e **relação entre alunos e professores**;
- Empresas apoiam com ajudas de custo os estagiários;
- Os estagiários foram cotados positivamente no: **cumprimento de tarefas, comportamento, relações com colegas e superiores, partilha de conhecimento e trabalho em equipa**;
- A maioria **já conhecia a EVB** e tinha uma **percepção positiva da capacidade dos graduados**;
- Partilha das competências valorizadas no mercado de trabalho por parte das empresas;

**As áreas que precisam de ser melhoradas**, do ponto de vista dos empregadores, são:

- Um mês de **estágio não é suficiente** para ganhar prática válida;
- O **acompanhamento do estágio deve ser mais regular**;
- **Há quebra de comunicação com as empresas** após estágios ou quando o mesmo já não é necessário;

- As **competências a trabalhar** mais nos alunos são: liderança, trabalho sem supervisão, proatividade, planificação e informática;
- Que **os cursos sejam mais longos, com mais prática e com mais materiais e mais atuais;**
- **Reciclagem regular dos currículos, materiais e conhecimento dos professores;**

Estas entrevistas foram importantes porque mostraram às empresas que a EVB está ativa, preocupada com a formação dos seus alunos, com melhorar o seu trabalho e envolver os parceiros nesse processo.

### 11.5. RECOMENDAÇÕES;

Numa ótica de criação de **mais oportunidades de emprego para os graduados EVB**, e não apenas de estágio, recomenda-se para a **relação EVB/Empregadores**:

- Criação de **uma estratégia de comunicação regular com as empresas**, incluindo: convites de visita à escola, eventos de empregabilidade com as empresas/apresentação das atividades desenvolvidas pelas mesmas aos alunos, envios de relatórios, apresentação dos melhores alunos e seus projetos, agradecimentos personalizados, entre outros;
- Apoiar e seguir **os alunos já graduados na sua inserção no mercado de trabalho;**

Em relação **ao estágio**, recomenda-se:

- **Reflexão sobre a sua duração, conteúdos e papel dos professores** no acompanhamento dos estagiários.
- **Comprovar as condições de estágio e a capacidade/qualidade** das Empresas/ Empregadores periodicamente, para confirmar a utilidade dos estágios para os/as alunos/as.
- **Contatar as empresas** para estágios **com** pelo menos 2 meses de **antecedência;**
- Ponderar incluir nos projetos, sempre que possível, **kits de materiais básicos** da sua área de formação, a serem usados pelos alunos nos estágios; tendo em conta a realidade Guineense pode ser um incentivo para as empresas e para os/as alunos;

Para completar **as competências necessárias nos alunos**, para além da técnica, foram recomendadas:

- **Disciplinas transversais:** ética de trabalho, liderança, empreendedorismo, administração/gestão; Informática, Inglês e Francês;
- Gestão e uma **maior apropriação da gerência da EVB** por parte dos estudantes;
- Priorizar a **reciclagem/modernização regular dos currículos, materiais e conhecimento dos professores;**
- Ponderar a inclusão de novos cursos tais como: **Pecuária (sozinha), serralharia, construção de estradas e pontes**, entre outras;
- Ponderar a criação de um **centro de transformação de produtos agrícolas** na EVB e em conjunto com uma disciplina de "empreendedorismo agrícola"; ideia interessante na medida em que pode, para além de práticas e de apoio social às populações, representar uma atividade geradora de rendimento para a EVB.

**Recomendações gerais:**

- Ponderar incluir cursos **de especialização em regime de externato, sextas, sábados e domingos**, para aumentar as oportunidades de formação para os jovens trabalhadores;
- Uma maior aposta nas **bolsas de estudo** e outros incentivos à formação das jovens raparigas.
- Criar **sistemas de pesquisa** para uma atitude de procura de conhecimento – **Sala de Informática;**
- **Testemunhos dos ex-alunos** no mercado de trabalho para incentivarem e inspirarem os atuais.

## 12. AUTORIDADES LOCAIS E CENTRAIS;

Devido ao longo e estreito relacionamento da ADPP-GB com as Autoridades Locais e Centrais, à antiguidade da Escola EVB, e ao fato de ter toda a sua atividade regularizada junto das Autoridades,

Achou, a equipa de elaboração do presente Estudo, que era essencial falar com os/as representantes das várias Entidades Estatais ligadas à atividade desenvolvida pela EVB, com o fim de recolher dados úteis para orientação e enquadramento da análise geral do desempenho que se pretende realizar com a mesma.

Para tal, originalmente foi constituída uma amostra de doze (12) Autoridades Locais e Centrais, bem como Institutos Governamentais. O representante da Inspeção Geral do Trabalho remeteu para o Diretor Geral de Trabalho, Emprego e Formação Profissional, o qual já figurava na lista original. Assim, para efeitos deste Estudo, foram realizadas onze (11) entrevistas. As entrevistas tiveram, em média, uma duração de 45 minutos.

Os Ministérios/Direções Gerais foram contactados com antecedência por carta. Os mesmos apontaram as pessoas indicadas para realizar as entrevistas, que tiveram lugar nos locais de trabalho dos entrevistados.

### 12.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL;

Na tabela seguem os nomes dos entrevistados, a instituição que representam e a posição que ocupam:

NOME	GÉNERO	INSTITUIÇÃO	POSIÇÃO
Guerra Bedonga	Masculino	Direção Regional de Agricultura de Oio	Diretor Regional de Agricultura de Oio
Prosper Badinca	Masculino	Direção Setorial de Serviços de Educação	Inspetor Setorial de Educação de Bissorã
Geraldo da Silva	Masculino	INAFOR	Diretor Geral do INAFOR
Raina N'tek	Feminino	Secretaria de Estado do Plano e Integração regional	Diretora do serviço de desenvolvimento regional
Maria de Fátima Ribeiro	Feminino	Ministério do Comércio e Indústria	Chefe de Repartição dos Estudos e Capacidade (Gabinete)
Fransual Dias	Masculino	Direção Geral do Trabalho, Emprego e Formação Profissional	Diretor Geral do Trabalho, Emprego e Formação Profissional
Ildo Baticã Ferreira	Masculino	Direção Geral da Habitação e Urbanismo	Diretor Geral de Habitação e Urbanismo
Bacar Seidi	Masculino	Direção Regional dos Serviços de Educação de Oio/Farim	Diretor Regional de Educação de Oio
Verissimo Tamba	Masculino	Governo Civil de Oio	Governador da Região de Oio
Alan Francisco Pereira	Feminino	Direção Geral do Ensino Básico e Secundário	Diretor Geral do Ensino Básico e Secundário
Erickson Sanha	Masculino	Direção Geral da Energia	Diretor Geral da Energia

Dos 11 entrevistados, 73% foram do sexo masculino e 27% do sexo feminino, em que 64% tem entre 51 e 60 anos e 18% tem entre 41 e 50 anos. Quatro instituições estão ligadas à área da educação e as restantes às áreas de formação técnica da EVB. Seguem os Ministérios de tutela e o Ministro em funções à data:

INSTITUIÇÃO	MINISTÉRIO DE TUTELA	MINISTRO
Direção Regional de Agricultura de Oio (Bissorã)	Ministério da Agricultura e Florestas	Nelvina Pereira Barreto
Direção Setorial de Serviços de Educação (Bissorã)	Ministério da Educação	Dautarim Monteiro da Costa
INAFOR	Ministério da Educação	Dautarim Monteiro da Costa
Secretaria de Estado do Plano e Integração regional	Economia e Finanças	Geraldo Martins
Ministério do Comércio e Indústria	Ministério do Comércio e Indústria	Iaia Djaló

Direção Geral (DG) do Trabalho, Emprego e Formação Profissional	Ministério da Administração Pública	Fatumata Baldé
DG da Habitação e Urbanismo	Ministério das Infraestruturas de Habitação e Desenvolvimento Urbano	Oswaldo M. C. de Abreu
Direção Regional dos Serviços de Educação de Oio/Farim (Farim)	Ministério da Educação	Dautarim Monteiro da Costa
Governo Civil de Oio (Farim)	Administração Territorial e Gestão Eleitoral	Odete Semedo
DG do Ensino Básico e Secundário	Ministério da Educação	Dautarim Monteiro da Costa
DG da Energia	Ministério da Energia	Issufo Baldé

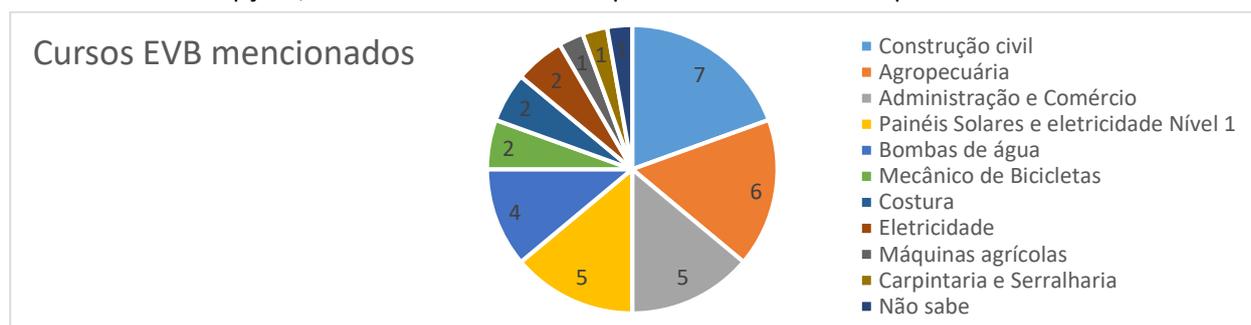
As instituições são, 73% do **Governo Central**, 18% de **Governos Locais** e 9% **Institutos Públicos**, e, estão na sua maioria localizadas na SA de Bissau (64%).

## 12.2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES:

### **A EVB e a sua formação:**

Os/as entrevistados/as conheciam a EVB em Bissorã desde os anos 80 quando esta se situava em Empada<sup>15</sup> (27%), 18% há 22 anos e 9% ouviu falar, há muito tempo; desde os anos 90; há 19 anos; há 14 anos; há 6 anos; há um ano. Metade dos/as entrevistados/as (55%) não sabia que a EVB de Bissorã funcionava há já 22 anos, 36% conseguiu verbalizar o número exato e 9% disse não se lembrar da idade da escola.

Sem serem dadas opções, os entrevistados foram inquiridos sobre os cursos que são ministrados na EVB:

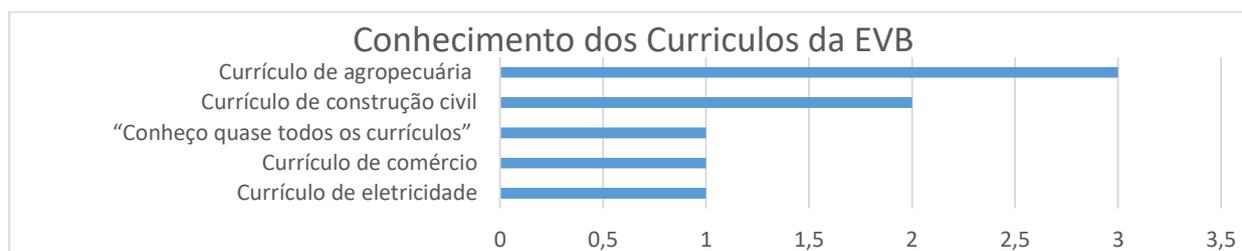


A informática e os Painéis Solares e Eletricidade do Nível 2 são desconhecidos.

Dos entrevistados, 55% sabe que uns cursos EVB são de longa duração e outros de duração curta. Os restantes 45% não sabiam. Quanto aos cursos de base, com duração de 11 meses, somente 27% considera a duração como suficiente. 73% dos entrevistados sabe que os cursos EVB têm uma componente prática muito forte e 64% sabe que os cursos estão equipados com materiais e máquinas que permitem aos alunos completar as aulas práticas na escola. 55% sabia da existência do estágio obrigatório de um mês, 36% não sabia e 9% sabia que havia estágio, mas não sabia a duração. Sabendo ou não **da duração**, quando ficaram a saber, somente 27% considera que é suficiente e 9% diz que a duração pode ser ou não suficiente, dependendo do objetivo do estágio. Todos consideram positivo o acompanhamento dos alunos em estágio por parte dos professores.

**Conhecimento dos entrevistados sobre os currículos:** 55% não tem conhecimento de nenhum currículo e 45% conhece um ou mais. O conhecimento divide-se entre:

<sup>15</sup> 1ª Escola Vocacional da ADPP-GB em Empada, Região de Quinará.



Quatro dos entrevistados que conhecem os currículos consideram que estão adequados à formação, um acha que o currículo de agropecuária deverá ser alargado porque **“falam mais de agricultura do que de pecuária”**.

Como sugestão de **outros cursos técnicos** enquadrados com a realidade do país, surgiram:

- (2 votos) – **carpintaria**;
- (1 voto) – eletromecânica; mecânica auto; diferentes ramos da agricultura; indústria e transformação; saúde comunitária e rural; técnicos florestais; engenheiros agrónomos; geodesia; gestão de recursos humanos; proteção do meio ambiente; curso só de agricultura (não incluir pecuária); pesca, conservação de pescado, pesca artesanal; economia energética.

### **O internato e a sua filosofia:**

Dos onze entrevistados, 55% já visitou as instalações da EVB mais do que uma vez e 45% nunca visitou a escola. Dos que já visitaram, **67%** classificam-nas como **“boas”** e 33% como **“razoáveis”**, não houve respostas negativas. 73% sabem que a EVB tem um **regime de internato** e os restantes 27% não sabia. Tanto os que não sabiam, como os que sabem, **concordam com esta abordagem**, pelas seguintes razões:

- Ganham-se competências para a vida (disciplina, educação) - 40%;
- Maior foco nas aprendizagens - 40%;
- Dá acesso a quem tem menos oportunidades de estudar - 20%;

Em relação aos princípios **de inclusão**, 82% dos entrevistados sabe que os alunos da EVB vêm de todas as regiões do país e têm todas as religiões. Seguem as opiniões quanto a este princípio:

- É muito bom/importante e promove maior conhecimento, relação, amizades (7);
- A Guiné-Bissau é um estado laico (2);
- Quebra preconceitos e valoriza a escola (1);

Dos entrevistados, 82% conhecem o princípio **da igualdade**, em que todos alunos, independentemente do género, participam da mesma forma nas tarefas de manutenção do internato, e que os cursos são escolhidos em função do interesse e não do género. Esta forma de ensinar foi apoiada por todos, seguem as opiniões: **“É normal, somos todos iguais”** (3); **“A escolha deve depender da vocação”** (2); **“Ajuda a quebrar preconceitos”**; **“É positivo”**; **“Todos podemos fazer tudo”**; **“Não se pode discriminar”** (1);

Dos entrevistados, 73% sabem que os alunos **ajudam a comunidade**, escolas, centros de saúde, hospitais e outros. Seguem-se as atividades mais conhecidas:

ATIVIDADES	MENÇÕES
Limpeza, saneamento	3
Concertar bombas de água; Construir casas/telhados; Práticas nas comunidades;	2
Dar conselhos de agricultura; Concertar e instalar de novo a instalação elétrica; Ajudar na lavoura; Construir Latrinas; Sensibilizações;	1

64% dos entrevistados sabem que se realizam **sensibilizações** onde se levam à comunidade temas como: igualdade, saúde, higiene, acesso à escola, etc. A maioria concorda com a importância destas, porque **“informam/ ensinam sobre temas importantes”** e são uma forma de **“a comunidade se interessar pela escola”**.

### **Acessibilidade aos funcionários EVB e impacto da formação EVB**

82% dos entrevistados não teve **contato com os alunos** que presentemente frequentam a formação na EVB, mas 73% já teve contato com graduados da EVB de anos anteriores.

Metade (55%) dos entrevistados nunca contactou com **os professores** da EVB e 45% já teve contato com eles. Estes últimos pensam que os professores estão preparados para executar as suas funções, ou não sabem porque o contato não deu a possibilidade de entender. **Não houve opiniões negativas.**

Metade (50%) dos entrevistados conheceu algum dos **diretores** que a EVB já teve, 33% nunca conheceu nenhum diretor e 8% “ouviu falar” ou “conhece mais ou menos”. Dos que conhecem, 75% pensam que o diretor estava preparado para exercer as suas funções e 25% não têm opinião formada.

Em relação à **facilidade de contato com os funcionários** da EVB, 55% afirma que é fácil, 27% não os conhece e 18% nunca tentou contactá-los. 64% dos inquiridos sentem muita **confiança nos funcionários** da EVB, 18% sentem alguma confiança e 18% não os conhece. **Não se registaram apreciações negativas.**

**A ideia geral da EVB e dos respetivos alunos graduados é positiva em 73%** das opiniões, 27% não conhecem e não houve opiniões negativas. As razões apresentadas para a ideia positiva foram:

- (4) - São bons técnicos porque conseguem emprego e demonstram pelas obras no terreno;
- (2) - São competentes/ têm habilidades;
- (1) - “O que vi na EVB é positivo”; “estão a ajudar o país a desenvolver. O governo deve contratar os alunos para as regiões”; “criam oportunidades para os jovens com menos estudos”.

Para 64% dos entrevistados **o impacto da formação da EVB** é positivo trazendo muitas possibilidades para os jovens do país, para 27% traz algumas possibilidades, e para 9% uma escola traz sempre possibilidades.

### **Serviços da escola:**

**A loja** no recinto da EVB, onde, para além de outros, se vendem produtos cultivados e transformados pelos alunos é do conhecimento de 45% dos inquiridos, 45% não sabiam e 10% respondeu “talvez”.

Estando em consideração a **criação de um gabinete de emprego, todos os entrevistados (100%) apoiaram** a iniciativa que apoiará os jovens na inserção no mercado de trabalho e empreendedorismo. As razões apontadas foram: Emprego mais rápido/orientação inicial (6); Ligação entre empresas/ instituições e os graduados (4); e Alunos mais preparados para o mercado; evitar delinquência; apoia a tarefa do Estado (1); 91% dos entrevistados concorda que este gabinete poderá acompanhar jovens que não frequentaram a EVB, fazendo uma ponte com a comunidade. Os mesmos consideram ainda que seria bom existirem na EVB **aulas contínuas de alfabetização funcional para adultos** para: Reduzir a taxa de analfabetismo elevada (4); aprenderem a escrever o nome e saberem os números (3); apoiar a função do Estado com mais oferta (2); “Já houve e devia continuar”, “vão entender melhor as sensibilizações dos alunos” (1); A opinião contrária argumenta que: “**É melhor focar só na formação profissional, não é uma escola politécnica**”.

### **Testemunhos:**

**Vários graduados da EVB são conhecidos** por 55% dos entrevistados, 36% não conhece nenhum e 9% conhece um. Os graduados conhecidos são todos do sexo masculino, 86% são de Oio e 14% do SA Bissau. Destes, 43% estudou na EVB há +/- 5 anos, 29% não se lembra há quanto tempo estudaram na EVB, 14% há +/- dez anos e 14% há mais de dez anos. 86% destes graduados manifestaram ter gostado muito de estudar na EVB e 14% gostaram pouco. Segundo os entrevistados, 71% dos graduados afirma que a EVB melhorou muito a sua vida e 29% que melhorou um pouco. **Não houve respostas negativas.**

### **Mercado de trabalho e competências:**

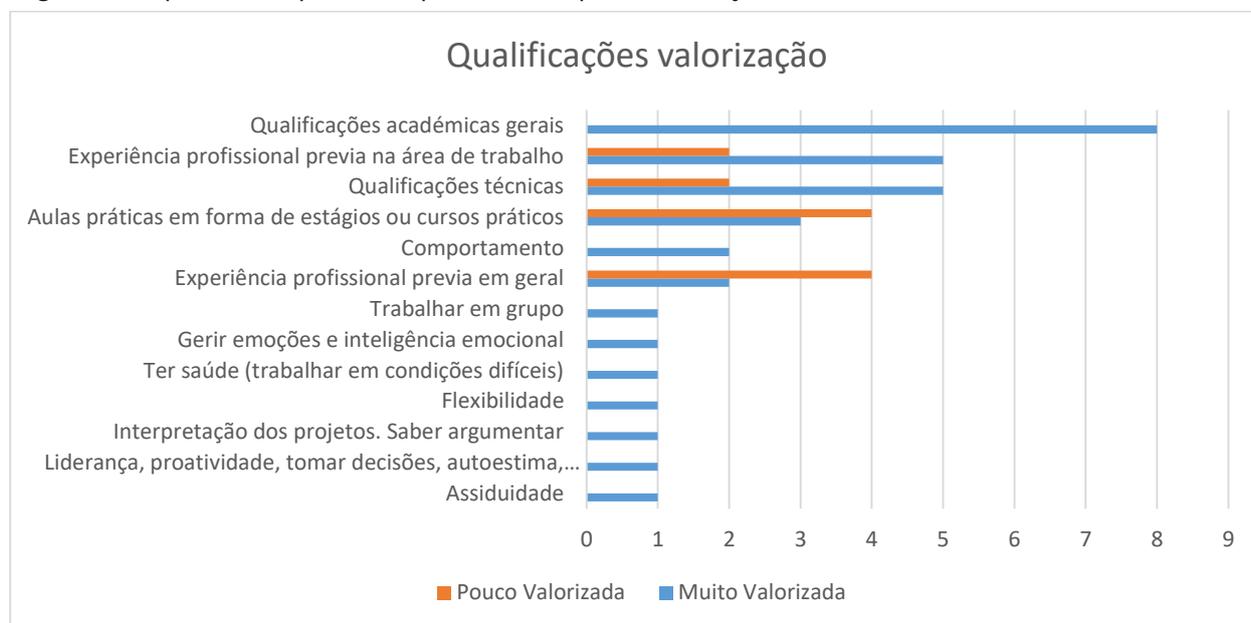
O Ministério do Comércio é a única instituição **que recebeu estagiários EVB** - oito homens e uma mulher.

Somente 18% dos entrevistados afirmou ter conhecimento de que a sua **instituição contratou graduados/as da EVB**, onde se inclui o Ministério do Comércio e o Governo Civil de Oio. As razões apontadas para a contratação: “foram procurados pela pessoa”, “por recomendação” e “foram os melhores no estágio”. Os alunos recomendados fizeram um bom trabalho numa *tabanca* e o trabalhador do Governo de Oio

recomendou-o para fazer trabalhos para esta instituição. As duas instituições em conjunto já contrataram 11 graduados EVB, todos eles do sexo masculino.

Todos afirmaram que, para efeitos de contratação nas suas instituições, o género é “indiferente”, não se verificando nenhuma preferência.

Seguem às capacidades/qualidades profissionais que as instituições valorizam nos seus funcionários:



Verifica-se que as qualificações académicas são as mais valorizadas. Nas instituições entrevistadas tendem a priorizar funcionários com **formação superior**, tendo as competências técnicas menor relevância.

Apenas a representante do Ministério do Comércio respondeu quanto às capacidades dos estagiários e trabalhadores formados na EVB, classificando-os da seguinte forma:

- Muito bom – Assiduidade e pontualidade;
- Bom – Habilidade para usar as técnicas de trabalho apropriadas; Habilidade para lidar com tarefas; Desempenho no trabalho; Grau de competência a aplicar as habilidades aprendidas; Habilidade para trabalhar em equipa; Comportamento em geral; Relação com restantes colegas; Relação com chefias e superiores hierárquicos; Capacidade de cumprir com as tarefas designadas; Habilidade para gerir tempo; Disponibilidade de partilhar conhecimentos com companheiros/as;
- Fraco – Capacidade de planificação de trabalhos/tarefas.

### 12.2.1. RECOMENDAÇÕES GERAIS POR PARTE DAS AUTORIDADES CONSULTADAS

Os entrevistados constataram que a EVB está a fazer um bom trabalho e a apoiar o Estado na sua função de formação dos jovens do país. Reconheceram que as autoridades devem apoiar e valorizar os técnicos do país e apoiar continuamente o trabalho desenvolvido pela EVB. Seguem as recomendações:

- **Curso de Agropecuária:** desenvolver os conteúdos relacionados com a pecuária; formar técnicos com conhecimento de **proteção vegetal (pragas)**; rever o currículo - **onze meses são insuficientes** para formar um técnico completo;
- **Cursos em geral:** curso de **carpintaria** e de **gestão de recursos humanos**; formação média; aumentar a formação para um ano; estágios mais longos, dois a três meses; maior aposta nas disciplinas de base dos cursos técnicos (matemática, física); **apostar na qualidade e não na quantidade**;
- **Comunicação EVB – Autoridades:** enviar todos os anos às autoridades os números de alunos formados na EVB e pequenos relatórios; convite para eventos a decorrer na EVB;

- **Gabinete de emprego:** apoiar os jovens na procura de emprego e fazer orientação para escolherem a área técnica de acordo com a vocação de cada um;
- **Reciclagem de conhecimentos de professores:** semestral/anual - técnicas/tecnologias evoluem;
- **Internato:** alargar o número de edifícios para se **receberem mais alunos**.

### 12.2.2. CONCLUSÕES:

Confirma-se a utilidade do presente exercício para **a divulgação do projeto/programa EVB da ADPP-GB**.

Sendo todos os entrevistados representantes de Instituições Públicas, a maioria mostrou:

- **Apreço pelo trabalho desenvolvido na EVB**, ao apoiar o país na formação de jovens técnicos.
- Unanimidade **no reconhecimento do contributo que a EVB tem dado na criação de oportunidades para a melhoria da vida dos jovens guineenses**. Estas oportunidades são confirmadas pelas experiências positivas por parte dos graduados EVB conhecidos pelos entrevistados.

As percentagens gerais de concordância são elevadas quanto à:

- Importância dada à parte **prática dos cursos** e ao **uso de materiais de experimentação**.
- O **regime de internato** é conhecido, aceite e apoiado por todos como uma mais valia, tal como os seus princípios de **igualdade de género e de não discriminação**.
- **A proximidade dos alunos às comunidades** para trabalhos práticos e sensibilizações.
- **A confiança nos funcionários da EVB e a ideia positiva do trabalho desenvolvido pelos mesmos**.

Apoio a criação de um **gabinete de emprego e aulas de alfabetização** para adultos.

### 12.3. PRINCIPAIS DESAFIOS:

- Quanto aos cursos de base, com duração de **11 meses**, para 73% dos entrevistados essa duração da **formação não é suficiente**.
- 64% dos inquiridos considera que **um mês de estágio não é suficiente** para se ganhar prática válida.
- 91% das instituições entrevistadas **não recebe alunos EVB para estágio**, das quais 55% afirmam “não necessitamos”, 18% “não houve solicitação por parte da EVB” e 18% não justificou.

#### 12.3.1. CONCLUSÕES:

A formação com duração de 11 meses e a duração do estágio prático de 1 mês não são suficientes.

Em várias questões relacionadas com o conhecimento dos detalhes da formação, houve uma divisão equitativa de escolhas, ou seja, **metade conhece e a outra metade não conhece**.

### 12.4. RECOMENDAÇÕES;

- Criar uma **estratégia de comunicação concertada com as Autoridades**, tanto Locais como Centrais: partilha do número de graduados anual, envio de relatórios/avaliações e convites para eventos na EVB bem como para apresentações por parte das Autoridades aos alunos – realidade do mercado de trabalho em instituições governamentais e projetos a nível do país;
- **Estabelecer protocolos com as entidades estatais para receberem alunos/as estagiários da EVB**; em relação à contratação, 82% das instituições públicas consultadas ainda não contratou nenhum graduado;
- Criação de um **gabinete de emprego**; Eventual Criação de aulas de **alfabetização funcional contínua**;
- Revisão do currículo de agropecuária; **reforçar a parte da pecuária**, e **proteção das plantas** (pragas);
- Equacionar a possibilidade de se iniciar o curso de **Carpintaria** e de incluir a **Gestão de Recursos Humanos**, eventualmente como uma especialização dos graduados de Administração e Comércio;
- Reflexão sobre a **duração** dos cursos e dos estágios externos. Ainda que seja por via de cursos adicionais de especialização, mais curtos.

- A capacidade com mais fraca avaliação nos alunos/as da escola foi: **planificação de trabalhos/tarefas**. Ter em conta este comentário no reforço das ditas capacidades em todos os cursos.
- **Reciclagem e formação continua para os professores da EVB**.

### 13. CIDADÃOS DE BISSORÃ;

Devido à antiguidade e proximidade da EVB à **cidade de Bissorã**, bem como pelas atividades realizadas pelos alunos na comunidade, considerou-se pertinente **entender como a escola é percebida pela mesma**.

Foi pedido a cada entrevistado/a que, de forma voluntária, respondesse ao questionário. A escolha dos entrevistados foi aleatória e realizada por pessoas sem residência em Bissorã, para maior isenção. Também foi critério de seleção a ocupação e idade, para uma maior variedade de opiniões.

Os questionários foram realizados incluindo **forte caracterização geral dos entrevistados**, aproveitando a oportunidade para estabelecer um **perfil aproximado da população** que vive na proximidade da EVB de forma a poder incluir no programa da escola atividades que possam melhor beneficiar à mesma. Os questionários foram realizados nas varandas das casas dos entrevistados ou nos seus locais de trabalho.

#### 13.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL;

A população alvo foi constituída por 22 mulheres (51%) e por 21 homens. Dos inquiridos, 37% tinha entre 30 e 40 anos, 26% entre 20 e 30 anos, 19% entre 40 e 50 anos, 12% entre 50 e 60 anos e 7% mais de 65 anos. 63%<sup>16</sup> dos inquiridos declaram ser solteiros e 19% casados. Em relação à **religião** que praticam, **60% são muçulmanos** e 26% católicos. **A etnia** mais representada é a Mandinga (44%), seguida da Balanta (33%). Independentemente da etnia, **93% dos inquiridos usam a língua Criolo** nas suas casas, onde também predominam o Mandinga (18%) e o Balanta (15%). Os participantes são oriundos de: **Oio (65%)**, Bissau e Cacheu (9%) e **Guiné Conacri (5%)**. Todos são residentes da região de Oio, sector de Bissorã.

Em relação às habilitações literárias, **26% completou o EP3**, **23% o ensino secundário**, 14% o EP2, 12% o EP1 (1<sup>o</sup>-4<sup>o</sup>), **12% nunca teve a oportunidade de ir à escola** e 9% completou o ensino universitário. Dos inquiridos que realizaram aulas de **alfabetização**, 81% fê-lo nas escolas do Estado. **Apenas 56% destes afirma saber ler e escrever “muito bem”**, os outros responderam “mais ou menos”, “muito pouco” ou “nada”.

##### **Situação Familiar:**

Das pessoas entrevistadas, **60% é chefe de família**, 16% partilha essa responsabilidade com o pai ou os irmãos. Dos 23% que não são chefes de família, 77% têm chefe da família do sexo masculino.

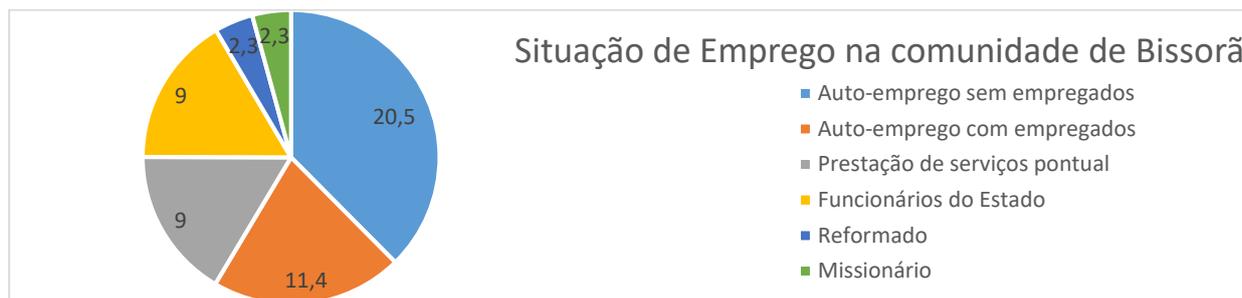
Os inquiridos têm em média 8,9 pessoas na família, seguindo a tendência de uma pirâmide invertida. Em média existem 4,4 jovens (0-20 anos), 4,0 adultos (20-59 anos) e apenas 18 idosos em 43 famílias analisadas. As famílias têm **mais elementos femininos** (média 4,9), do que masculinos (média 4,0).

A análise da contribuição **financeira para a família** em relação à idade e ao género, mostra que 22% de mulheres em idade ativa apoiam a família monetariamente, enquanto que **53% dos homens, contribui para o orçamento familiar**. **54% dos membros das famílias são dependentes** (0-20; + 60) e dependem dos adultos em idade ativa (20-59 anos), dos quais apenas **37% contribuem para o orçamento familiar**.

##### **Situação perante o emprego:**

Dos entrevistados, 54,5% estão empregados ou autoempregados. Segue a situação dos empregados:

<sup>16</sup> A percentagem elevada de solteiros inclui a percentagem de inquiridos que não estão casados legalmente (reconhecimento legal do seu estado civil). A maioria, cerca de 60% são casados tradicionalmente e como tal partilham a vida de casal e as respetivas obrigações decorrentes.



Foram entrevistados 12 vendedores, 2 polícias, 2 motoristas, 1 agricultor, 1 costureiro, 1 administrativo, 1 professor, 1 inspetor/formador, 1 agente de saúde comunitária e 1 pároco. Dentre estes, **48% têm negócio "informal"**, 22% empresas privadas e 17% trabalham para o sector público/Governo Local.

Para além dos negócios informais sem designação, identificamos as seguintes empresas: Instituto de Formação de Professores da Diocese Santana de Mansoa, Bloco 2, Bissorã, Escola de Formação de Professores João Bosco; Ministério de Saúde; Esquadra de Polícia da Província Norte; Polícia de Ordem Pública; Residência administrativa; Igreja Católica - Diocese de Bissau; Bar;

Nestas entidades, **43% dos inquiridos ocupa a posição de "responsável"**, 35% de "dono", 9% de "empregado", e com 4% temos "chefe de seção", "soldado" e "representante do bispo".

Os inquiridos em situação de **desemprego**, estão-no, em média, há 5,2 anos, havendo dois que nunca trabalharam. As atividades desenvolvidas durante esse tempo são:

Vendedor; Trabalho doméstico;	5
Estudos	4
Cuidar das crianças em casa e apoiar a família; Exploração apanha/venda de caju;	3
Costura de vez quando, não sempre; Bolos para venda; Nada	1

As atividades de venda são esporádicas e não são consideradas como trabalho a tempo inteiro, assim como o trabalho doméstico, o apoio familiar e a exploração do caju, que por ser sazonal não é considerado pelos inquiridos como "emprego".

Quando questionados sobre se procuraram trabalho nos últimos 30 dias, 60% respondeu "não", 35% "sim" e 5% "nunca procurou emprego". As justificações para a não procura de emprego foram:

- Velhice/idade avançada (4); esteve a frequentar alguma escola ou curso de formação (4);
- Responsabilidades familiares ou trabalhos em casa e com a família (2);
- Já encontrei um emprego/trabalho, mas é para mais tarde (1); não há trabalho/emprego disponível nesta zona/região/sector (1); Casamento (1).

#### **Condições de vida dos/as inquiridos/as:**

- **Acesso à alimentação:** 58% respondeu que "raramente", "só duas vezes" ou "só as crianças e idosos" é que comem **três refeições por dia**. Os restantes **42% conseguem fazê-lo todo o ano**.
- **Forma de cozinhar:** 51% utiliza o fogareiro metálico e carvão e 45% utiliza pedras e lenha. Somente **4% usam fogão poupa-lenha e fogão a gás**.
- **Fonte de energia:** **70% não tem eletricidade instalada nas suas casas**, 28% tem eletricidade e 2% "não sabe". Dos que têm, **64% tem energia ligada a painéis solares**, e os restantes à rede pública que não tem funcionado em Bissorã. Conclui-se que **79% das famílias não tem acesso a fontes de energia**.
- **Instalações sanitárias:** **44% tem latrina tradicional**<sup>17</sup>, 26% tem latrina tradicional melhorada<sup>18</sup>, 21% latrina melhorada<sup>19</sup>, 5% sanitária e **5% não tem nem latrina nem casa de banho** (defecam ao ar livre).

<sup>17</sup> Apenas vedação e um buraco

<sup>18</sup> Fora de casa, tem água e sabão e tampa para cobrir o buraco

<sup>19</sup> Dentro ou fora de casa com porcelana

- **Problemas de saúde/invalidez:** 15 das 43 famílias têm pessoas com deficiência, invalidez ou doença crónica no seu seio. As doenças crónicas (31%), deficiências motoras (25%) e visuais (19%) têm maior representação. Apenas 27% afirma receber apoio e este vem dos amigos ou igreja. Dos que são jovens, 57% frequentam a escola, os restantes têm dificuldades de deslocação e falta apoio logístico.

Em relação às questões de **alimentação**, **77% das famílias não possui horta em casa**. A maioria explica que não possui terreno, não tem acesso à água ou não tem tempo. Quando possuem horta, em 60% dos casos são as mulheres que cuidam dela ou quem esteja disponível. Mais de metade, **51% das famílias, não participa na campanha de caju**, 40% participa sempre, 7% de vez em quando e os restantes não responderam. Das que participam, **95% afirma que as crianças continuam sempre a frequentar a escola**.

### 13.2. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES:

37% dos inquiridos conhece a EVB há mais de dez anos, 35% conhece desde sempre, 14% entre 5 e 10 anos e 14% há menos de 5 anos. Destes, 56% sabem a idade da Escola. Curiosamente, são os 37% que conhece a escola há mais de 10 anos, que pensam que a escola tem mais ou menos 10 anos.

A maioria dos inquiridos (**88%**) já visitou as instalações da EVB e duas pessoas já o fizeram várias vezes. A **opinião sobre as instalações é positiva em 78% as mesmas são “boas”, em 22% “razoáveis”**.

Os cursos ministrados nas EVB foram mencionados um por um, incluindo cursos inexistentes, e o inquirido era convidado a concordar ou discordar, bem como a acrescentar algum curso. Seguem os resultados:

	CURSOS	VOTOS
Cursos ministrados na EVB e presentes na lista do inquérito	Agricultura	36
	Eletricista	31
	Construção de casas	29
	Canalizador	25
	Comércio	22
	Costura	14
	Computadores	13
	Criação de animais	9
	Mecânico de Bicicletas	7
	Escritório/ secretariado	0
Cursos ministrados na EVB e mencionados à parte	Agropecuária	2
	Mecânica de motas	1
Cursos inexistentes mas presentes na lista do inquérito	Mecânico de carros	6
	Polícia; Pescador; Bombeiro; Dança/ cantigas; Camionista; Florista;	0
Cursos inexistentes e mencionados à parte	Carpintaria	1
	Culinária	1

Os inquiridos conhecem os cursos existentes na escola, mesmo os mais recentes e de curta duração.

A grande maioria, 91% dos inquiridos, sabem que os **alunos são provenientes de todas as regiões** do país e que professam todas as religiões. **86% respondeu que esta mistura é “muito boa”**. Os mesmos 91% sabem que **não há cursos separados por género e todos os alunos desempenham todas as tarefas** na gestão da escola. **90% apoia esta abordagem**. Os restantes não tinham opinião ou não respondera.

#### **Comportamento e acessibilidade:**

Dos inquiridos, **58% afirma ter contato permanente ou esporádico com os alunos da EVB**, 42% escolheu as opções “raramente” ou “nunca”. O **comportamento dos alunos da EVB** fora da escola é tido como positivo (**51% “muito bom”, 23% “bom” e 16% “razoável”**). O **relacionamento dos alunos** com a família e amigos dos inquiridos, é considerado “razoável” (37%), “muito bom” (37%) e em 19% “bom”. Não há respostas negativas.

Metade (53%) dos inquiridos reconhece o **apoio dado pelos alunos à comunidade** (“sempre que possível” e “sempre”), a outra metade (42%) não reconhece esse apoio (“raramente” e “nunca”) e 5% “não sabe”. As atividades que viram ou ouviram falar são: concertar bombas de água (24), dar conselhos de agricultura (16), ajudar a construir casas/ telhados (10), concertar a instalação elétrica (7), ajudar na lavoura (6), tratar dos animais (3), limpeza (3), sensibilizações (2), apoio às mulheres (1) e reparação de painéis solares (1). Todos reconhecem que estes trabalhos, quando são feitos pelos alunos da EVB, “não são pagos”, “por vezes comem da mesma comida” ou “pedem uma contribuição pequena”.

Em **65% dos casos**, os inquiridos sabem da existência **das sensibilizações**: os professores e alunos “contam coisas interessantes e úteis para a comunidade”, 35% diz que “não” ou que “não sabe”. Os **temas** mais conhecidos são: ensinar **como se trata a água para beber** (23); explicar sobre **a febre, diarreia, paludismo** e outras doenças (23); a importância de todos **os meninos irem à escola**, principalmente **as meninas** (22); lavar **as mãos e o corpo** para não apanhar doenças graves (21); como se **protege de doenças** (20); alimentação das crianças e importância de **dar leite aos meninos/as** pequeninos (19); como fazer para não ficar de barriga - **concepção** (17).

#### **Utilidade da escola:**

Os cursos propostos pelos inquiridos para serem incluídos na EVB foram:

- **Formação de professores** – 16 votos;
- Medicina; Administração; Polícias – 3 votos cada;
- Pecuária; Jornalismo; Turismo; Direito; Contabilidade; Mecânica-auto; Enfermeiras – 2 votos cada;
- Auditoria; Português; Pedagogia; Psicologia; Línguas; Engenharia informática; Economia; Gestão Bancária; Comunicação; Marketing; Mecânica; Deontologia profissional; Culinária; Secretariado; Informática; Curso de educador; Alfabetização – 1 cada;

A **formação de professores** é claramente a mais votada. Este curso já existe em Bissorã administrado por uma escola privada<sup>20</sup>. A própria ADPP-GB dispõe desta formação em Cacheu. As restantes respostas foram: 9 “não sei” e 6 “todos os cursos, depende da escola”.

A possível criação de um **gabinete de apoio para jovens (98%)** e as aulas de **alfabetização para adultos (100%)** foram unanimemente apoiadas.

A existência de **uma loja** dentro da EVB é **do conhecimento de 77%** dos inquiridos, 21% não sabia e 2% ouviu falar. **19% dos inquiridos fazem compras na loja da escola**. Os produtos mais comprados são:

- Farinha para papa – 12 votos (produtos da escola e dos projetos ADPP-GB);
- Roupas – 8 votos; (produtos da reutilização de roupa da ADPP-GB)
- Manteiga de mancarra; açúcar; pepino, tomate, quiabo, cebola; sapatos – 2 votos cada; (produtos da escola e dos projetos ADPP-GB);
- Sabão, champô e produtos de higiene e limpeza; arroz; sal; sumos naturais (caju e manga); galinha de granja; banheira; gosto; gelo – 1 voto cada. (Produtos de proveniência mista)

A **satisfação/contentamento por ter a EVB na sua comunidade foi manifestada por 88%** e 12% “mais ou menos”. As razões apontadas foram:

- Ajudam os jovens locais e as famílias das comunidades (**a não ir para longe**) – 14 votos;
- Estão a ajudar os jovens a nível nacional/povo da Guiné – 8 votos;
- Ajuda no desenvolvimento de Bissorã – 5 votos;
- Estão a ajudar muito; ajuda os jovens a sair da delinquência – 4 votos cada;
- Emprego dos jovens de Bissorã; mas não há apoios suficientes – 2 votos cada;
- É relevante ter uma escola técnica aqui para capacitar os jovens; isso ajuda os jovens no trabalho; antes era muito bom, agora acho que não; não dão trabalho aos jovens de Bissorã; a escola deve ajudar os jovens de associações locais na formação e criação de projetos locais – 1 voto cada.

<sup>20</sup> Instituto Superior de Formação de Professores, Bloco II, Bissorã

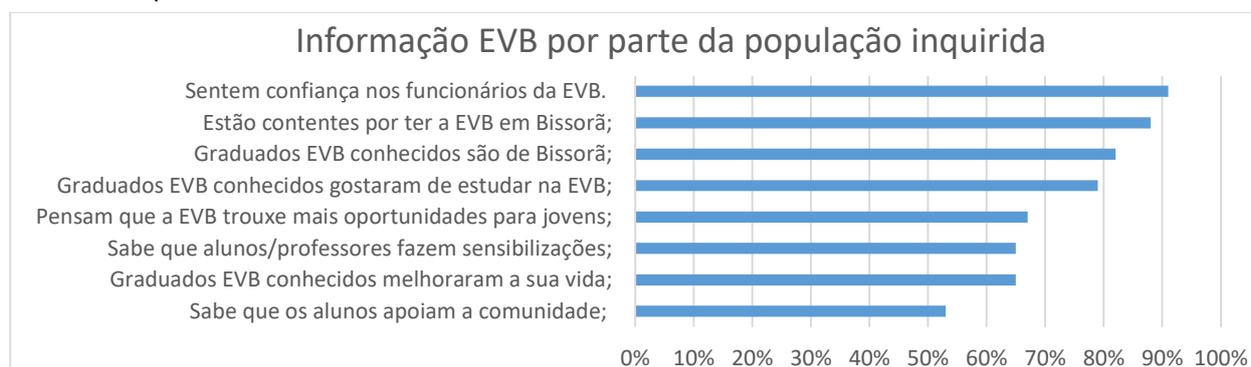
Dos inquiridos, 67% afirma que a **EVB veio trazer mais possibilidades para os jovens locais**, 33% afirma que “não”. Os inquiridos foram praticamente unânimes (91%) na demonstração **de confiança nos professores, Diretor e funcionários da EVB**, somente 9% respondeu “não” ou “não sei”.

#### **Testemunhos:**

Dos inquiridos, **98% conhece pelo menos uma pessoa que graduou na EVB** e a maioria mais do que uma. Desses ex-alunos, 65% são do sexo masculino e 35% do feminino, e 82% são de Bissorã e estudaram na EVB há mais ou menos cinco anos, **79% gostou de estudar na EVB** e 19% gostou pouco ou nada. 65% afirmaram ter melhorado as condições de vida e ter conseguido trabalho e 33% “não, nada”.

### 13.2.1. CONCLUSÕES:

Dados do impacto da EVB na vida dos seus alunos e comunidade:



O Estudo mostrou que as questões **do emprego e da formação** são dos problemas mais visíveis e para os quais os cidadãos procuram apoio e respostas (**gabinete de apoio e alfabetização**).

A maioria dos inquiridos **conhece bem a EVB**, já visitou o recinto, conhece e apoia a filosofia do internato e conhece a loja. Todos eles (com uma exceção) conhecem pelo menos um graduado da EVB.

A utilidade de se criar um gabinete de apoio ao emprego jovem e aulas de alfabetização é unânime.

### 13.3. PRINCIPAIS DESAFIOS:

O curso de **mecânica de carros** foi referido como existente na EVB, quando não existe. Os cursos de **carpintaria** e **culinária** também foram mencionados.

Os 67% dos inquiridos que **não faz compras na loja da EVB**, apresentam as seguintes razões: “tenho a feira e “nares”<sup>21</sup> mais perto de casa” (5); “**não costumam ter nada do que eu preciso**” (2); “**as coisas que se vendem lá são muito caras**” (1); “é a cozinheira que faz as compras” (1) e “não tenho dinheiro” (1).

Os produtos que os inquiridos gostariam de poder comprar na loja são:

- Produtos de primeira necessidade (arroz, açúcar, óleo, sabão) – 4 votos;
- **Compotas; produtos agrícolas, frutas; farinhas** – 2 votos cada;
- Calçados; fechaduras; bolo de crianças; bolachas de caju; ferramentas; sumo fresco de frutas – 1 voto cada;
- “Não faço ideia” e “depende da loja/escola” – 7 votos cada;

A maioria (63%) dos inquiridos afirmou **não ter contato com os professores** da EVB (“raramente”, “nunca”), 37% “sim, sempre” ou “de vez em quando”. 28% conhece o **Diretor** “muito bem”, 26% “não conhece”, 21% conhece-o “mais ou menos” e 21% “ouviu falar”. Sobre se é fácil **contatar o Diretor e os Professores**, **40% respondeu “não”, 23% “sim”, 14% “nem sempre” e 14% “depende”**. Os inquiridos afirmam não ter tempo ou razões que os levem à escola.

<sup>21</sup> Pequenos comerciantes

### 13.3.1. CONCLUSÕES:

- Baixa escolarização e nível de alfabetização, que se reflete também na qualidade/ disponibilidade para responder a questões de interesse para a comunidade (ex: opiniões sobre os cursos a integrar na EVB ou sobre novos produtos a vender na loja EVB);
- Famílias numerosas e de baixo rendimento. As necessidades básicas, em geral, não são supridas diariamente, a nível da alimentação, energia, higiene e saúde. Há uma grande pressão sobre os membros que obtêm rendimento e dificuldade em gerar rendimento ou obter emprego;
- Uma grande percentagem dos inquiridos **respondeu não ter horta familiar**. A maioria explica não possuir terreno, não tem acesso à água ou não tem tempo. Este dado é relevante para uma das prioridades da ADPP-GB que tem que ver com a segurança alimentar e nutricional e a promoção das hortas como meio de subsistência e promoção da nutrição equilibrada.
- Ainda existem famílias a defecar ao ar livre, uma das prioridades da ADPP-GB.
- Os pontos mais negativos por parte da EVB a realçar estão relacionados com a acessibilidade de alunos, professores, Diretor da EVB tal como o uso da loja.

### 13.4. RECOMENDAÇÕES;

A consulta revela que **existe uma vontade e tendência natural para a EVB ser mais do que um centro de formação, e funcionar como um centro catalisador de mudanças na comunidade**. Neste sentido, a primeira recomendação seria:

- **Debater**, de novo, **qual o papel que a escola deve e quer desempenhar e quais as ações que podem ser realizadas** e que a EVB tem capacidade/interesse em executar.
- **Maior contato entre o Diretor e os Professores da EVB com as populações de Bissorã**, de forma a responsabilizar os mesmos. Assistir a reuniões e assembleias, inserir-se melhor na comunidade. Perguntar as suas opiniões sobre o comportamento dos alunos/as e do que faz falta à comunidade.
- **Maior interação entre a EVB e as comunidades**, através de eventos para a comunidade na escola (portas abertas, noites culturais, desporto, etc.) com a finalidade de as informar sobre a EVB, melhorar a sua reputação e acessibilidade e partilhar conhecimentos-chave para a vida da população;
- **O Diretor é o catalisador da aproximação da escola à comunidade e a cara oficial** perante a Comunidade Guineense. Deve residir em Bissorã e estar presente em eventos oficiais e comunitários.
- **Aulas de alfabetização contínuas** e abertas ao público interessado – ver como isto poderia ser factível a nível de financiamentos da EVB, incluir sempre a alfabetização nos projetos?
- Apoio na procura de emprego: **Gabinete de emprego/inserção no mercado de trabalho**;
- **Advocacia** junto das Autoridades Locais e Centrais para **melhorar a situação energética do sector** de Bissorã; incluir, sempre que possível, energias renováveis nos projetos;
- **Venda na loja da EVB de produtos locais naturais ou transformados** que melhorem a nutrição das famílias locais e respondam as suas necessidades. Pensar em **métodos de conservação** dos produtos para que os mesmos sejam vendáveis com algum prazo – conservas, cozedura, secagem, outros; **ajustar os preços** dos produtos produzidos pela EVB/projetos para que sejam acessíveis à população; divulgar;
- Ter em conta que 77% dos inquiridos **não possuem hortas familiares**, para um possível projeto de agricultura urbana a implementar num futuro próximo, bem como **a promoção e acesso a legumes e leguminosas com preços acessíveis, por parte da produção da escola**, aos habitantes de Bissorã.
- Acrescentar sensibilizações sobre **saneamento básico e nutrição** junto das comunidades. **Promover a construção de latrinas melhoradas e campanhas de 0% de defecação ao ar livre**.

Tendo em conta os cursos mencionados: **culinária, carpintaria, formação de professores, mecânico de automóveis**, etc., sugere-se a realização de um **estudo de mercado para a sua definição e adequação às necessidades existentes**. O presente Estudo já dá algumas pistas para discussão interna de reforma da EVB.

## 14. CONCLUSÃO GERAL DO ESTUDO;

As 12 Instituições Públicas consultadas mostraram **apreço pelo trabalho desenvolvido na EVB** ao apoiar o país na formação de jovens técnicos e **reconhecimento do contributo que a EVB tem dado na criação de oportunidades para a melhoria da vida dos jovens**. Consideram que a **EVB está a ter um papel importante na deslocalização da formação técnica** e na criação de oportunidades fora das regiões tradicionalmente com mais oferta formativa. A **ideia geral da escola e dos respetivos alunos graduados** é positiva em 73% das opiniões, 27% não conheciam o suficiente para emitir uma opinião, mas não houve nenhuma opinião negativa.

### Dos participantes:

**Os 1.243 ex-alunos/as inquiridos** pertencem a **quinze etnias diferentes**. A língua mais falada é o *Criolo* (94%), o *Português* somente é assinalado por 9% dos inquiridos.

A maioria (74%) **entrou para a EVB com o ensino secundário**, destes, somente 10% são mulheres. Depois da EVB, 73% manteve-se com a formação adquirida, 14% completou o nível universitário (3% mulheres), 5% o ensino secundário e 7% completaram 2º curso na EVB. Os professores referem (DGF<sup>22</sup>) que **os estudos básicos dos alunos são, no geral, fracos**, mesmo quando tem o ensino secundário completo.

As **qualificações de 55% dos 20 funcionários da EVB** são de Formação Técnica, 20% de Ensino Médio e 10% completou o grau de Licenciatura.

**A população de Bissorã** (amostra de 43 pessoas) caracteriza-se pela **baixa escolarização** (12% nunca foi a escola, 23% completou o secundário) e **nível de alfabetização** (dos 81% que tiveram aulas de alfabetização, somente 56% afirma saber ler e escrever bem); **famílias numerosas** (média de 8,9 pessoas por família) e **de baixo rendimento (apenas 37% dos adultos em idade ativa contribuem para o orçamento familiar)**. As suas necessidades básicas não são supridas.

### Do Emprego e Empregabilidade:

Mais de metade (55%) dos graduados da EVB, **estão empregados**. O sector privado emprega 37%, 28% estão no sector informal, 12% em ONGs e 16% nos Governos Local e Central.

Mais de metade (12) das 20 **empresas consultadas, contrataram** pelo menos um estagiário EVB, e 6 delas têm ex-estagiários que são chamados para trabalhos pontuais. **O estágio é um momento importante da formação que possibilita emprego futuro** (56% dos contratados vieram do estágio). Em média, estão ou já passaram, no mínimo 3,75 graduados nas 20 empresas entrevistadas, sem contar os estágios obrigatórios.

A maioria das empresas (73%) tem uma **percepção positiva da capacidade dos graduados**. Consideram que os estagiários **cumprem as suas tarefas, têm bom comportamento, boas relações com colegas e superiores, partilham conhecimento e trabalham em equipa**. Consideram que o **acompanhamento do estágio pelos professores é positivo (80%)**, mas referem uma **quebra de comunicação pela EVB** após estágio.

**Os empregos atuais são em 71% das vezes ligados ao curso de formação na EVB**. A percentagem de **desempregados** é de 42% (dentro dos quais 66% são mulheres). No entanto, **55% destes exercem atividades geradoras de renda ligadas aos cursos de formação** e os restantes apoiam a família. Cerca de 80% dos desempregados não consegue iniciar um negócio por falta de capital inicial.

A maioria (DGF) dos estudantes tem em mente **abrir o seu próprio negócio**. Os restantes vão procurar emprego na sua área de formação, caso não consigam, **vão tentar abrir negócios** ou **continuar os estudos**. As dificuldades que enfrentam quando **fazem planos para o futuro** são: não terem capital inicial (78%) ou os meios para os concretizarem. A opinião dos estudantes (DGF) é de que **a escola não está a apoiar suficientemente os alunos na concretização dos seus planos**. Estudantes atuais (DGF), graduados (100%), funcionários e docentes (DGF), empregadores (100%), Autoridades (100%) e população (98%) **apoiam veemente** a criação do **Gabinete de Apoio à Inserção dos Alunos no Mercado de Trabalho**. Os professores e funcionários (DGF) estão dispostos a colaborar mesmo que isso não lhes traga benefícios financeiros adicionais. As Autoridades (100%) e a população de Bissorã (100%), apoiaram ainda a criação de **aulas contínuas de alfabetização para**

<sup>22</sup> DGF-Discussão de Grupos Focais – não permite ter percentagens exatas de concordância.

**adultos.** As questões **do emprego e da formação** são dos problemas mais visíveis para a população e para os quais os cidadãos procuram apoio e respostas.

Todos os ex-alunos (100%) consideram que: a **formação lhes deu capacidades e habilidades para a vida e sociais**; ajudou a **melhorar as suas capacidades de organização e planeamento** (100%); a **melhorar a sua capacidade de trabalhar em grupo** (100%); a formação e as experiências vividas na escola **melhoraram a sua capacidade de expressão** (99%); fez com que **dominassem a sua profissão** 99%); lhes deu **capacidade técnica para ser um bom profissional** (97%). A maioria (96%) sente que o facto de ter passado pela EVB **lhe abriu portas/oportunidades**, 97% afirmam **ter ficado com bons contatos e relações positivas com os colegas de EVB e estágio** e 95% **estar bem preparados para procurar um emprego** na área do curso que escolheram.

#### Da Escola, do Sistema:

Alunos (DGF) (e ex-alunos – 70%) escolhem a EVB por **aconselhamento** de terceiros, pelo regime de **internato**, e pela possibilidade de **bolsas de estudo**. O aconselhamento advém de **uma ideia geral positiva da EVB**, de que a mesma possui um **bom ensino**, tem **bons professores** e **os graduados saem bem preparados** para o mercado de trabalho. **A EVB é vista como uma opção de qualidade para se estudar fora de Bissau**. 98% dos ex-alunos considerou a formação na EVB “**estimulante e dinâmica**” e 95% consideram que **os professores EVB são qualificados**.

As Autoridades e os empregadores são unânimes na: importância dada à parte **prática dos cursos** e ao uso de materiais de experimentação; na mais valia do **regime de internato** (100%); nos princípios de **igualdade de género e de não discriminação** (100%); na **proximidade dos alunos às comunidades** para trabalhos práticos e sensibilizações (100%) e na **confiança nos funcionários da EVB** (82%) e **no trabalho desenvolvido** pelos mesmos. 67% da população de Bissorã inquirida, afirma que a **EVB veio trazer mais possibilidades para os jovens locais e 88% manifestam satisfação/contentamento por ter a EVB na sua comunidade**. Alunos/as, ex-alunos/as (100%) e funcionários, responderam que **não existe nenhum tipo de discriminação na escola nem nos estágios obrigatórios**.

Funcionários, estudantes e Autoridades **concordam com as vantagens que o sistema participativo da escola traz para a vida em comum e a formação dos jovens**.

Empresas (75%) e Autoridades (73%) consideram que **11 meses de curso e um mês de estágio não são suficientes**. Metade (50%) dos ex-alunos considera os 11 meses suficientes e 60% concorda com o tempo de práticas. A opinião geral dos professores (DGF) é de que a **duração dos cursos é adequada**, porque a **carga horária é maior do que nos outros centros**. Os professores reconhecem que os cursos mais antigos **precisam de uma atualização oficial**, afirmam saber que **os conteúdos são mais atualizados que os de outros centros**.

Mais de metade (55%) dos ex-alunos inquiridos **continuou em contato regular com a EVB**.

Para os ex-alunos **os pontos fracos da formação são**: a quantidade de **materiais de prática (40)**, a inexistência de **seguimento dos alunos após a formação (35)** e as **refeições servidas no internato (27)**. Estudantes atuais (DGF), como professores (DGF) confirmam que **faltam materiais de base em todos os cursos**.

### 14.1. RECOMENDAÇÕES GERAIS A TER EM ATENÇÃO/ LIÇÕES APRENDIDAS:

- **Reforçar a capacitação continua dos professores da escola**, mais do que já se tem feito, e sempre que haja oportunidade/financiamento – mobilizar os recursos da Rede HPP para tal; priorizar a **reciclagem/modernização regular dos currículos e materiais**;
- Realização de um **estudo de mercado para a definição e adequação às necessidades existentes**.
- Promover o **intercâmbio com outros programas e projetos a serem implementados no país** para atualização da informação/ formação. Seminários e outros.
- **Criação de um Gabinete de Apoio ao Emprego e Inserção dos Jovens**. Esta é uma prioridade da ADPP-GB que pelo presente Estudo foi confirmada como uma verdadeira necessidade para os jovens do meio rural guineenses, bem como para o desenvolvimento geral do país. Incluiria, a criação de uma **base de dados ativa sobre os/as graduados/as da EVB** e outros candidatos/as a emprego ou iniciativas de

empreendedorismo,  **cursos curtos**  para melhoria do desempenho dos novos técnicos disponíveis no mercado de trabalho, bem como  **cursos de reciclagem**  para graduados/as e outros candidatos que já estejam no exercício das suas funções.

- **Programas contínuos de alfabetização funcional para adultos**  disponibilizados pela EVB – parece-nos imprescindível incluir esta atividade em qualquer projeto apresentado para subvenção, principalmente dada a percentagem de iliteracia na zona da escola e no país em geral;
- Redobrar esforços para conseguir  **apetrechar anualmente a escola com o material adequado para as aulas práticas de todos os cursos** , sendo prioritário o curso de canalização e bombas de água, que segundo o Estudo parece ser o menos equipado.
  - Promover acordos e sinergias com o Sector Privado/Estado para o fornecimento, em forma de doação, dos materiais requeridos para a boa aprendizagem dos/as alunos da Escola.
  - Promover campanhas anuais de recolha de material usado junto do Sector Privado/Estado – dos alunos atuais para os novos alunos.
- Dar mais ênfase e importância  **aos programas paralelos e ao ócio**  como forma de aumentar a produtividade nas aulas, talvez em coordenação com atividades para a comunidade? Ter mais atenção à qualidade/quantidade  **da alimentação** .
- Repensar, reforçar e criar novos mecanismos para a  **inclusão de mais mulheres nos vários cursos** , incluindo os cursos considerados “masculinos”. Ter em conta cursos que seriam mais receptivos às mulheres guineenses;
- Priorizar um  **sistema de bolsas de estudo sociais**  subvencionadas por parceiros ou governo, seguindo algum critério pré-definido, visto que parte dos alunos/as somente estão a usufruir da EVB por terem tido acesso a bolsas de estudo.
- Rever, eventualmente com a participação da Schneider, e/ou outros parceiros,  **as reais possibilidades e perspectivas do Nível II do Curso de Eletricidade e Painéis Solares** , isto apesar da necessidade óbvia do país quanto a técnicos capacitados para a manutenção destes sistemas mais avançados;
  - Promover mais cursos de capacitação a nível de Eletricidade e Energia Solar para os professores do Nível II do mesmo;
  - Contratar, eventualmente, um/a professor/a com um nível mais avançado de formação relativamente à Eletricidade e Energias Renováveis, para que se encarregue da administração do dito curso aos alunos/as da EVB. Ver/Discutir este fator com a Direção Geral das Energias, EAGB e outras entidades que se dedicam à energia no país;
  - Suspender o Nível II do curso caso seja concluído que a sua criação foi prematura, tendo em conta a realidade guineense;
- Pensar na criação de um  **curso de carpintaria** , outro  **de cozinha associado à nutrição** , e  **especialização em pecuária, prevenção e gestão de pragas nas plantas e recursos humanos** , por serem mencionados por todos os grupos inquiridos;
- Ponderar a necessidade de  **reforçar, ainda mais, as capacidades básicas dos alunos em disciplinas básicas como a matemática, física e português** ; eventualmente com um curso extracurricular de “recuperação de matérias omissas”? Voluntariado por parte de funcionários/as da Rede HPP?
- **Disciplinas transversais** : ética de trabalho, liderança, administração/gestão, Inglês e Frances;
- **Empreendedorismo em todos os cursos** , visto que o auto-emprego é o maior “empregador” alunos;
- Equacionar  **a expansão do curso de informática, promovendo aulas mais básicas de informática, para os restantes cursos espartidos pela escola** . Criação de  **uma sala de informática** . Esta atividade seria importante como um vínculo ao mundo atual, a disponibilidade de informação para pesquisa, ao ensino de utilização das ferramentas de pesquisa de forma consciente e direcionada para evitar o

fenômeno/impacto das “falsas notícias”, promover a liberdade de acesso à informação, com a possibilidade de esclarecimento e direcionamento por parte da equipa da escola;

- Reflexão **sobre a duração dos cursos e do estágio externo**. Ainda que seja por via de cursos adicionais de especialização, mais curtos.
  - Celebração de **acordos com as Entidades Estatais para estágios dos/as alunos**. Esta iniciativa poderia servir para a divulgação da capacidade dos/as estudantes formados na EVB, bem como para a promoção de possibilidades de emprego para os/as graduados.
  - Rever os **protocolos de acompanhamento dos estágios pelos professores**.
  - **Comprovar as condições de estágio e a capacidade/qualidade** das Empresas/ Empregadores periodicamente, para confirmar a utilidade dos estágios para os/as alunos/as. **Contatar as empresas para estágios com pelo menos 2 meses de antecedência;**
- O **regime de internato é uma grande mais valia da EVB reconhecida por todas as partes consultadas** – manter e melhorar a oferta/condições se possível;
  - Haveria que ponderar a necessidade de aumentar a capacidade da EVB quanto à recepção de alunos/as em regime de internato. Outra hipótese a ponderar seria a reabertura da escola de Empada, eventualmente em regime politécnico, ou de uma outra Escola, por exemplo na zona de Bafatá/Gabu ou Tombali, que parecem ser as zonas mais desfavorecidas.
- Ponderar incluir cursos **de especialização em regime de externato, sextas, sábados e domingos**, para aumentar as oportunidades de formação para os jovens trabalhadores;
- Analisar as sugestões **de construções novas para a EVB**. Podem ser **fonte de rendimento adicional** para a escola através de prestação de serviços sociais à comunidade.
- **Atividades de divulgação e sensibilização junto às Empresas, Entidades Estatais, e outros atores ativos na área da empregabilidade (OSC e outras), quanto à existência e mais valias da EVB e dos respectivos graduados/as.**
  - Criação de uma **estratégia de comunicação regular com as empresas/empregadores;**
- Aproveitar os **testemunhos positivos dos ex-alunos** no mercado de trabalho para incentivarem e inspirarem os alunos atuais.
- Debater, de novo, **qual o papel que a escola deve e quer desempenhar e quais as ações que podem ser realizadas e que a EVB tem capacidade/interesse em executar.**
  - **Maior contato entre o Diretor e os Professores da EVB com as populações de Bissorã**, de forma a responsabilizar os mesmos.
  - **Maior interação entre a EVB e as comunidades**, através de eventos para a comunidade na;
  - **Venda na loja da EVB de produtos locais naturais ou transformados** que melhorem a nutrição das famílias locais e respondam as sus necessidades.
  - Promover **hortas familiares**, bem como **acesso a legumes e leguminosas com preços acessíveis, por parte da produção da EVB e projetos ADPP-GB**, aos habitantes de Bissorã.
  - Acrescentar sensibilizações sobre **saneamento básico e nutrição**; promover a **construção de latrinas melhoradas e campanhas de 0% de defecação ao ar livre.**

## 14.2. CONSTATAÇÕES PARA REFLEXÃO:

- A EVB e a sua atividade **não têm total visibilidade** junto das Autoridades Locais e Centrais.
- **A taxa de iliteracia da comunidade é demasiado alta.** A comunidade alberga um programa educativo da ADPP-GB há mais de 20 anos;
- **Promover a capacitação continua do professorado**, bem como a contratação de mais membros, externos à organização; **os/as professores/as demonstram disponibilidade e vontade de se mobilizarem num processo de atualização continuo;**
- **Promover a presença de mais Professoras e/ou Diretoras mulheres na EVB**, desde que as mesmas cumpram com as capacidades necessárias para preencher o posto;
- Os planos de **especialização no processamento de fruta**, bem como outros como a **pesca-artesanal**, a **para-veterinária e o ambiente** são pertinentes, apesar de não terem sido mencionados diretamente pelos/as inquiridos. Um estudo dos mercados emergentes poderia confirmar estas afirmações, mas as mesmas constam tanto nas políticas públicas nacionais, como nas multilaterais (EU/BAD/WB).

## 15. AGRADECIMENTOS;

O presente Estudo foi possível de realizar devido a colaboração e boa vontade de todos os funcionários da ADPP-GB e da EVB, que foram incansáveis na busca e identificação de ex-alunos/as, atualmente residentes por todo o país e alguns no exterior. De igual forma agradecemos a disponibilidade dos ex-alunos identificados, em procurar e localizar ex-colegas, de modo a que o Estudo pudesse ser o mais amplo possível e representativo do universo de jovens, e já não tão jovens, que passaram, iniciaram a sua vida profissional ou mudaram a mesma através da Escola Vocacional de Bissorã.

Agradecemos às Autoridades Locais e Centrais pela disponibilidade e colaboração na pesquisa necessária, para entender melhor os resultados do esforço da EVB, bem como da ADPP-GB na formação técnica da juventude mais desfavorecida do interior do país. Ao Sector Privado guineense e a Sociedade Civil, que têm sido os maiores empregadores dos alunos/as graduados/as da EVB, pela disponibilidade, colaboração e sugestões construtivas para que possamos continuar a melhorar os serviços prestados a esta juventude.

À população de Bissorã, que recebeu a ADPP-GB há mais de 30 anos, e a escola há mais de 20, e tem acompanhado de forma carinhosa e continua as equipas da escola e os seus alunos/as ao longo de todo o processo de crescimento.

A toda a equipa que trabalhou, incansavelmente, na materialização do presente relatório.

Por último, um obrigado à Humana People to People que, sem qualquer obrigação ou vínculo histórico, geográfico ou cultural, decidiu dedicar-se, da melhor forma que soube e conseguiu, ao apoio à quem mais precisa na Guiné-Bissau, com convicção, resiliência e dedicação, há mais de 40 anos, ininterruptamente.

## 16. ANEXOS: INQUÉRITOS E GUIAS UTILIZADOS NO ESTUDO; GRÁFICOS MAIS SIGNIFICATIVOS;

### 16.1. ÍNDICE DOS ANEXOS;