

MODELO DE GESTÃO DE RECRUTAMENTO DE DOCENTES COMO SUPORTE DE SUCESSO ESCOLAR DOS ESTUDANTES DO 2º ANO DA ESCOLA SUPERIOR POLITÉCNICA DO CUANZA NORTE /ANGOLA

MODELO DE GESTIÓN DE CONTRATACIÓN DOCENTE COMO APOYO AL ÉXITO ESCOLAR PARA ESTUDIANTES DE 2º AÑO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE CUANZA NORTE / ANGOLA

Evanilda Katiana da Gama¹

RESUMO

O presente trabalho faz referência sobre o modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte “ESPol-CN”. O mesmo tem como objectivo geral sugerir um modelo de gestão de recrutamento de docentes que permite a integração do plano de formação de docentes como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. A pesquisa é descritiva com a modalidade de investigação referente ao estudo transversal com enfoque misto, para o devido efeito, empregaram-se métodos do nível teórico como indutivo, dedutivo, analítico, sintético e método estatístico matemático. Já do nível empírico temos questionário, entrevista e observação documental. No que concerne os resultados conquistados verificou-se que, há falta de um modelo de recrutamento de docentes nacionais adequado à Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; carência de docentes efectivos com grau académico de mestre e doutor na referida Escola; falta de formação pedagógica aos mesmos; incumprimento do plano de formação profissional, tecnológico e capacitação contínua; adaptação de docentes nas disciplinas que não são do seu domínio de formação; falta da prova de aptidão aos candidatos para acesso ao quadro docente do ensino superior; falta de uma acta de recomendação sobre as dificuldades do candidato depois da avaliação do processo documental e da prova de aptidão aos órgãos colegiais da escola acima referida se for o caso; discrepâncias aos requisitos para o ingresso de candidatos na escola supracitada e insucesso das actividades docentes e de aprendizagem aos estudantes de forma geral e do 2º ano de

¹ Maestría en Ciencias de la Educación - Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación - Universidad Autónoma de Asunción E-mail: evanildagama@gmail.com

forma particular. Portanto, para ultrapassar as dificuldades acima referidas sugeriu-se um modelo de gestão de recrutamento que permite a integração do plano de formação docente como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte.

Palavras chave: Modelo; Gestão de Recrutamento; Sucesso Escolar.

Resumen: *El presente trabajo hace referencia al modelo de gestión de reclutamiento de maestros como apoyo para el éxito escolar de los estudiantes de segundo año de la Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte "ESPol-CN". El objetivo general es sugerir un modelo de gestión para la contratación de docentes que permita la integración del plan de formación docente como apoyo para el éxito escolar de los estudiantes de segundo año de la Escuela Superior Politécnica del Cuanza Norte. La investigación es descriptiva con la modalidad de investigación que se refiere al estudio transversal con un enfoque mixto, para el efecto debido, los métodos del nivel teórico se utilizaron como método inductivo, deductivo, analítico, sintético y estadístico-matemático, a nivel empírico tenemos cuestionario, entrevista y observación documental. Con respecto a los resultados obtenidos, se encontró que falta un modelo para reclutar maestros nacionales apropiados para la Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; escasez de maestros permanentes con un grado académico de maestría y doctorado en dicha escuela; falta de entrenamiento pedagógico para ellos; incumplimiento del plan de formación profesional, tecnológica y continua; adaptación de docentes en materias que no están dentro de su campo de formación; falta de prueba de aptitud para los candidatos para acceder al personal docente de educación superior; falta de un minuto de recomendación sobre las dificultades del candidato después de la evaluación del proceso documental y la prueba de aptitud a los órganos colegiados de la escuela mencionada anteriormente, si corresponde; discrepancias con los requisitos para la admisión de candidatos a la escuela mencionada y el fracaso de las actividades de enseñanza y aprendizaje para los estudiantes en general y en el segundo año en particular. Por lo tanto, para superar las dificultades antes mencionadas, se sugirió un modelo de gestión de reclutamiento que permite la integración del plan de capacitación docente como un apoyo para el éxito escolar de los estudiantes de segundo año en la Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte*

Palabras-clave: *Modelo; Gestión de reclutamiento; Éxito escolar.*

INTRODUÇÃO

O presente trabalho intitulado: modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte “ESPol-CN”. Ao refletirmos relativamente às tendências de modelos de recrutamentos de docentes, significa pensarmos na elaboração de um modelo de recrutamento sistémico e com estrutura lógica ligada aos componentes técnico-profissionais, didático-metodológico e quiçá pedagógicos, sem esquecer a implementação das ferramentas tecnológicas que determinarão a qualidade do processo de ensino-aprendizagem, partindo do cumprimento normativo que o Ministério de tutela tem incumbido aos gestores das Instituições de Ensino Superior “IES”, em geral e da “ESPol-CN”, em particular.

Hoje, verifica-se o incumprimento frequente quanto à prática do processo de recrutamento de docentes que tem decorrido na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, o que quer dizer, a falta de rigor no cumprimento do diploma de recrutamento do Ministério de Ensino Superior e dos Órgãos Colegiais da Instituição referida. Outrossim, este facto, deixa-nos preocupados, assim como o governo angolano que tudo tem feito para melhorar e prosperar a qualidade de Ensino Superior no país. Exemplo disso está na base dos concursos públicos que se tem realizado nas instituições de ensino superior em Angola, em que muitas vezes nos leva a afirmar que o nepotismo e o amiguísmo são pontos fortes que a maioria dos gestores das Instituições de Ensino Superior praticam.

É importante realçar que, a maioria dos docentes que asseguram o ensino na referida instituição são licenciados que leccionam do 1º até 4º ano e monitores cooptados do 4º Ano e, muitos destes, também o seu recrutamento não obedeceu os procedimentos previstos nos documentos que regulam tal matéria ou mesmo não terão sido escolhidos por professores regentes das referidas disciplinas e/ou sem o pronunciamento prévio do conselho de docentes do departamento a que o cooptado pertence.

Portanto, a nossa investigação cinge-se na partilha de ideias, no que tange à criação de balizas para elaboração de um modelo de recrutamento e de formação de docentes, a fim de garantir a qualidade de ensino-aprendizagem dos discentes da

ESPol-CN. Por esta e outras razões, a mesma apresenta teorias clássicas, humanística e sociolística que orientam os gestores de Recursos Humanos-RH da instituição supracitada para o cumprimento rigoroso e regular das normas de recrutamento de docentes, do plano de formação docente, da estrutura organizacional, departamental e do processo administrativo que busca a máxima eficiência da mesma.

O desejo de investigar esta temática surgiu na identificação de vários factores que artificias numa visão genérica dos factos gerais ao particular. A visão genérica refere-se às dificuldades que abrangem quase a maioria das IES quanto ao uso do modelo de recrutamento existente, sendo a particular faz menção sobre as dificuldades da ESPol-CN na aplicabilidade do actual modelo de recrutamento de docentes de formação profissional, com carreira universitária, formação pedagógica, de investigação e tecnológica. Tudo dito, resume-se na escassez de docentes com grau de mestre e doutor. Por estas razões, justifica-se a presença naquela instituição de ensino superior licenciados a leccionarem como titulares de disciplinas o que se traduz numa urgência a necessidade de recrutar docentes com qualificações mais ajustadas ao nível de ensino que nos referimos.

A investigação procura perspectivar sobre as novas tendências de recrutamentos que as instituições de ensino superior não utilizam no geral, assim como, as que não são utilizadas na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte em particular, a qual garantem o benefício da formação docente, o desenvolvimento das actividades do mesmo e a qualidade do ensino- aprendizagem e do sistema do ensino superior na sua globalidade. Assim sendo, existem inúmeros factores que nos levaram a investigar esta temática, tais como:

i) falta de um modelo de recrutamento de docentes nacionais adequado à Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; ii) carência de docentes efectivos com grau académico de mestre e doutor na referida escola; iii) falta de formação pedagógica aos mesmos; iv) incumprimento do plano de formação profissional, técnica e tecnológica, bem como, a capacitação contínua; v) adaptação de docentes nas disciplinas que não são do seu domínio de formação ou que não são nucleares no seu Plano Curricular, num percentual de mais de sessenta por cento (60%); vi) falta da prova de aptidão aos candidatos para acesso ao quadro docente do ensino superior;

vii) falta de uma acta de recomendação sobre as dificuldades do candidato depois da avaliação do processo documental e da prova de aptidão aos órgãos colegiais da escola acima referida se for o caso; viii) discrepâncias aos requisitos para o ingresso de candidatos na escola supracitada e ix) insucesso das actividades docentes e de aprendizagem aos estudantes de forma geral e do 2º ano de forma particular.

O que foi dito a respeito da contextualização da pesquisa ressalta-se que e nota-se que, um dos grandes desafios para o Governo Angolano está na formação de quadros nacionais qualificados, quer de nível de graduação, assim como, de nível pós-graduação. Por isso, com urgência nasce a reflexão desta investigação. Sabe-se que a qualidade da formação académica faz-se a redor de vários factores tais como: a qualidade de infra-estrutura, docentes qualificados, normalização do processo de recrutamento, elaboração de um curriculum aceitável a nível nacional e internacional, programas de disciplinas, cumprimento do processo metodológico, de avaliação sistemática, treinamento docente, integração das tecnologias na educação.

A realidade desta investigação expande-se em factores específicos, como a implementação do novo modelo de recrutamento, que não tem apenas um impacto no que tange à qualidade de ensino-aprendizagem dos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, mas, tem também a relevância de orientar os gestores das instituições de ensino superior no geral para o cumprimento das normas estabelecidas pelo Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação.

Paralelo às orientações ministeriais, cada instituição tem prerrogativas de incrementar critérios que se acharem convenientes de acordo com a especificado do contexto, critérios estes que devem ser discutidos e aprovados pelos órgãos colegiais a fim de poder configurar como sendo um modelo institucional que pode ser definido seu período de vigência, atrelado ao plano de formação contínua, na consideração da componente de formação profissional com privilégios para os docentes das práticas, laboratoriais, treinamento dos estudantes, para valorização do desempenho docente na componente técnica e tecnológica de acordo com o enfoque de formação da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte.

Esta pesquisa constitui em si mesmo um documento importante para os gestores das instituições do ensino superior em Angola, sobretudo para os responsáveis dos Recursos Humanos que devem encarar os concursos públicos não como a oportunidade de ter os futuros trabalhadores como recursos para tirar dividendos futuros, ou para ter mais gente de sua conveniência a seu redor. Mas, sobretudo como momento de atrair mais talentos para a escola enquanto organização cujo funcionamento depende da inter-conexão dos profissionais à ela implicada. É, pois, o momento de olhar para o mapa de necessidades dos técnicos que a instituição necessita para seguir adiante com os seus objectivos de curto, médio e longo prazo. Daí a necessidade de o processo de recrutamento ter de ser mais abrangente possível, para facilitar a atracção de maior número de currículos para que o processo de selecção seja mesmo criterioso, rigoroso e competitivo.

1. CONCEPÇÃO TERMOLÓGICO E EVOLUÇÃO DE MODELO DE GESTÃO DE RECRUTAMENTO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Segundo AA.VV. (2013, p. 1106), a palavra “modelo significa imagem ou desenho que representa o objecto que se pretende reproduzir esculpindo, pintando ou desenhando, pessoa exemplar, objecto perfeito, digna de ser imitada”. Em **gestão** de recursos humanos, modelo compreende-se como esquema teórico que ordenada em matéria científica e metodológica em representativo de um comportamento, ou conjunto de fenómenos que auxilia a organização do pessoal, ou o instrumento que tem como finalidade de orientar os procedimentos e as etapas de recrutamento dos docentes nas Escolas Superiores.

Ferreira et, all (2010, p. 56) conceitualiza do latim “gestio, o conceito de gestão refere-se à acção e ao efeito de gerir ou de administrar. Em simples palavras, gerir consiste em realizar diligências que conduzem à realização de um negócio ou de um desejo qualquer; já administrar consiste em governar, dirigir, ordenar ou organizar”. Diante deste conceito, a gestão define-se como todo conjunto de elementos que envolvem um processo de trâmites que são levados a cabo para resolverem o assunto, concretizar um projecto ou administrar uma empresa.

Para Chiavenato (2015, p. 17), “**recrutamento** pode ser definido como uma série de acções que têm como objectivo atrair candidatos com potencial para disputar uma vaga e ingressar numa empresa”. No que concerne a estes conceitos, interessa-nos definir recrutamento como procedimento técnico-profissional e sistemático a fim de dar resposta correcta aos critérios usados para selecção do pessoal segundo as áreas de formação. Todavia, muitos gestores usam recrutamento com objectivo de tratar, seleccionar, treinar e divulgar talentos de sujeitos interessados a aquisição de um serviço.

Etimologicamente, o termo sucesso deriva do latim “sucessus” é resultado de um acordo, projecto, êxito; consequência positiva; acontecimento favorável ou o resultado positivo de uma acção ou projecto. No âmbito académico, sucesso designa o rendimento escolar de um estudante que contextualiza os resultados satisfatórios do plano curricular dependentemente do seu curso por determinado período não inferior a três e igual ou superior a quatro anos no ensino superior, segundo seja o seu plano curricular.

Para Peabody (2014, p. 54), “a história da gestão de pessoas acompanha a evolução socioeconómica e mundial, a mesma está relacionada à evolução da administração. Sua origem está ligada à história da moderna administração, que surgiu no início do século XX e que foi resumida pelas seguintes teorias: administração científica, teoria clássica, relações humanas e teoria de sistemas”.

A compreensão da palavra administração deriva do verbo administrar que significa dirigir, governar, ministrar, aplicar ou conferir. Ela é de origem latina “*administratio*”, designa acção ou efeito de administrar um património ou uma empresa. O entendimento da palavra científica significa ciência ou estudo aplicados com as leis administrativas. Diante desta explicação, administração científica percebe-se como o conjunto de normas ou leis que orientam o gestor, as formas de recrutar, seleccionar, treinar, dirigir e supervisionar as tarefas dos funcionários de uma instituição de ensino segundo as leis estabelecidas.

Como descreve Taylor (2015, p. 28), “administração científica preocupava-se com a organização das tarefas no ambiente de trabalho e com a racionalização do

trabalho dos operários, tendo como características a ênfase nas tarefas e no aumento da eficiência”. Segundo o pensamento do autor acima citado, comparando com a realidade dos nossos gestores e a forma que aplicam as normas de recrutamento, selecção, treinamento e diligência das tarefas diferem-se muito das instituições de ensino no actual contexto educativo e está nalgumas instituições longe das orientações do departamento ministerial e há casos mesmo em que se viola as orientações da Administração Pública sobre estas matérias.

Por isso, necessita-se de um modelo próprio que orienta o gestor como se pode dirigir o processo de recrutamento, selecção, preparo, controlo e execução das actividades feitas pelos funcionários, visando acelerar o processo, para garantia da qualidade do ensino- aprendizagem. Para Fayol (2014, p. 12), descreve que “a palavra teoria deriva do latim “theoria” que significa a concepção do espírito mas ou menos larga e mais ou menos sistematizada, ou seja conhecimento sistematizado”.

No contexto de gestão, a palavra clássica deriva do latim “classicu” que significa aquilo que é digno de se ensinar nas aulas como modelo que corresponde a uma determinada época de perfeição de um conhecimento científico ou empírico. Importa-nos explicar que, para nossa investigação a teoria clássica tem como principais intenções em orientar os gestores de recursos humanos das instituições de ensino às normas de recrutamento de docentes para o ensino superior, estrutura organizacional, a departamental e o processo administrativo que busca a máxima eficiência.

Actualmente, o processo de recrutamento é uma prática ou ainda mesmo costume das instituições de ensino em Angola, isto é, quando se necessita de preenchimento de vagas. Para que haja coesão e coerência do referido processo, aos gestores aconselha-se ao cumprimento das etapas que fazem parte do mesmo processo. Para o autor Peabody (2014, p. 67), “existem várias etapas do processo de recrutamento que são: conhecimento de número de vagas, identificação das áreas, data de início de inscrição e término, anúncio do recrutamento nos órgãos de comunicação social, testes de aptidão, correcção e selecção do pessoal, publicação das listas, capacitação e colocação do pessoal admitido”.

Aprimeira etapa, consiste em perceber quantos professores a instituição necessita por curso, categoria e especialidade. Essa orienta os gestores a não recrutar pessoas desnecessárias, permite o controlo do plano orçamental da instituição, da formação e da cobertura financeira para o pagamento salarial;

A segunda, permite orientar os gestores a conhecerem o lugar onde serão enquadrados os futuros professores segundo a necessidade por curso e por especialidade. Caso contrário, pode-se identificar professores com grau académico necessitado e fornecê-los a área de especialidade. Isto é, a instituição pode potencializar os professores de acordo com as suas áreas de formação e a oferecê-los uma formação de especialização na área em que pretende ensinar.

A terceira, descreve o período de início e do fim de entrega de documentos necessários para o recrutamento, que geralmente o prazo é de 25 ou 30 dias. Isto é importante, porque facilita os candidatos em tratar os documentos necessários, porém, possibilita os gestores em prevenir o tempo na elaboração dos requisitos necessários para os concorrentes, selecção de júris para supervisão, correcção e elaboração das provas.

Quarta, faz menção sobre anúncios das inscrições e dos requisitos para candidatar-se no processo de recrutamento. O seu uso é relevante porque facilita os gestores de recursos humanos em divulgar ao público-alvo abertura do concurso público, isto é, data de entrega dos documentos, requisitos, horário e local. Geralmente, o anúncio pode ser feito no jornal, na rádio, na televisão, comunicado institucional e através da página web da instituição, que é hoje uma das formas mais eficazes de massificar a informação e assim aumentar o número de currículos a apreciar no momento de recrutamento.

Quinta, o teste de aptidão é um instrumento que permite identificar, mensurar o grau de competência dos candidatos segundo as suas habilidades. Porém, os gestores de recursos humanos usam também como uma técnica que permite eliminar e seleccionar os candidatos de acordo o número de vaga. Interessa-nos alertar que, quando o número de vaga é superior o número de candidatos é aconselhável não se aplicar prova, mas sim seleccionar os candidatos que apresentarem os requisitos

necessários e, ao contrário disso aplica-se a prova.

Sexta, a correção e seleção dos testes que muitos gestores chamam de seleção de pessoal, é uma tarefa específica para os júris seleccionados e não permite a intervenção dos Reitores, Directores Gerais e Decanos. No contexto administrativo, os júris recebem orientações a partir do presidente da comissão vindas da direcção geral da instituição de ensino. Porém, aconselha-se que, o funcionários que ocupam cargos de direcção e chefia não façam parte do corpo de júri, para não influenciarem as decisões do júri e, para melhor organização, seleção de candidatos e o bom funcionamento da instituição é aconselhável os júris seguirem as normas que orientam o processo de recrutamento para garantir a neutralidade e por exemplo, evitar os pedidos dos familiares, corrupção, os pedidos dos chefes e amizades.

Sétima, a publicação das listas consiste em dar a conhecer aos candidatos concorrentes o resultado do teste de aptidão como requisito da seleção. Geralmente, isto acontece depois dos júris apresentarem os resultados dos candidatos aptos e não aptos. Nesta linha de ideia, os gestores de recursos humanos têm a responsabilidade de enviar as listas dos candidatos apurados ao jornal, rádio, publicar na página web da instituição e publicar na vitrina da instituição.

Relativamente à oitava etapa, que descreve sobre a capacitação dos professores das instituições de ensino e por escassez de conhecimentos didácticos-pedagógicos, mas sim, existem várias teorias que defendem que: A capacitação de professores tem sido apontada como um dos pré-requisitos fundamentais para a melhoria da qualidade do ensino.

1.2. Tipos de Modelos de Gestão de Recrutamento dos docentes de Ensino Superior

Dos diversos modelos existentes ou conhecidos, a nossa reflexão cinge-se apenas em três modelos fundamentais que poderão orientar os gestores das instituições de ensino como recrutar, capacitar e distribuí-los em lugares certos. Na compreensão dos autores, como Camara et all (2016, p. 67), “os três modelos são: recrutamento interno, externo e misto”.

Relativamente à concepção do processo de recrutamento interno, designa o conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. O seu funcionamento é feito segundo os seguintes critérios: o primeiro, dar a conhecer do ponto de vista escrito a todos funcionários da instituição em causa sobre os requisitos necessários para concorrer; segundo, actualização dos documentos e terceiro, selecção e publicação dos candidatos admitidos.

A vantagem deste modelo espelha-se o seguinte: é mais rápido, tem menos custos, motiva os funcionários da instituição em causa e desenvolve sadio espírito de competitividade; de igual modo, oferece oportunidades aos que realmente demonstram condições como pessoas qualificadas a mudança de categoria.

Ao reflectimos sobre este modelo, é importante lembrar que, não permite a integração do processo do nepotismo, nem corrupção, assim como, a prova por escrito, mas sim prova documental.

Nesta ordem de ideias, interessa-nos dizer que as suas desvantagens consistem no seguinte: gera conflitos entre os funcionários, isto é, quando o número de vaga for inferior em relação ao número de candidatos, desmotiva e baixa o índice de produtividade, a perda de interesse dos funcionários na realização das tarefas orientadas pelos seus superiores, permite a mudança dos mesmos de uma instituição para outra e entre outras.

O processo interno pode ser uma ferramenta de extrema importância, que se aplica com transparência, adequada política e objectivos da instituição de ensino, somente dessa forma será possível alcançar os resultados positivos que se reflectem na administração de recursos humanos e no sucesso escolar dos estudantes, como diz (Marras, 2015, p. 21).

Segundo a realidade do uso deste modelo de recrutamento, é ainda um facto problemático porque não é aplicado de acordo com os princípios que orientam o seu funcionamento. Na verdade, como já fizemos menção sobre suas vantagens, é urgente pôr em prática este modelo capaz de reconhecer a capacidade do docente, bem como, o seu período de serviço e a transformação da qualidade de ensino e aprendizagem do professor e do estudante.

Desta feita, importa-nos frisar que as nossas instituições de ensino precisam evitar a aplicação de prova de ingresso aos docentes que já desempenham as tarefas pedagógicas durante um tempo específico. Quando se fala de recrutamento interno é preciso buscar a sua compreensão global. Ao falarmos do segundo modelo de gestão denominado recrutamento externo, antes de definirmos, importa-nos descrever que etimologicamente, a palavra externa significa aquilo que é de fora, aquele que não faz parte dos autóctones. Na compreensão de Guerra et al (2016, p. 40), “recrutamento externo é um conjunto de técnicas e procedimentos que permite ingresso de candidatos externos na instituição, a fim de preencher as vagas que se necessitam ocupar”.

Este conceito leva-nos a compreender que, o recrutamento externo consiste em identificar no mercado, candidatos com perfil para preencher a vaga existente. No caso, reflecte-se sobre a integração de novos docentes no processo de ensino-aprendizagem com ou sem experiências, a fim de “injectar sangue novo”. Este tipo de recrutamento, geralmente, é realizado segundo os princípios que lhe orientam, tais como: conhecimento do número de vagas, identificação das áreas prioritárias, identificação das datas de início das inscrições e término, anúncio aos órgãos de comunicação social, teste de aptidão, correcção e selecção do pessoal, publicação das listas, capacitação e colocação do candidato.

De acordo com Morin (2011), o recrutamento externo além dos seus requisitos conhecidos, é preciso ter em conta também as estratégias de aproximação, tais como: saber a função de preenchimento de vagas, porque recrutar “sangue novo” e quais serão as suas tarefas.

Este pensamento difere-se da realidade das nossas instituições de ensino superior, o facto de muitos gestores não terem o domínio de como diferenciar os requisitos do candidato e as vantagens de recrutá-lo. É de salientar que as instituições angolanas do ensino superior não se baseiam fundamentalmente nas orientações que os autores estabelecem sobre este tipo de recrutamento; mas sim apegam-se nos requisitos que o ministério estabelece. Por exemplo: ser licenciado com a média igual ou superior a 14 valores ou ter os graus de mestrado ou doutoramento e ter agregação pedagógica.

Chiavenato (2015), faz menção que o recrutamento misto consiste no uso de recrutamento interno e externo e apresenta-se como alternativa para ultrapassar a desvantagem de optar pela avaliação dos candidatos internos e externos. Este tipo de recrutamento serve para preencher as vagas publicadas pela direcção de recursos humanos da referida instituição de ensino, com objectivo de garantir a integração de candidatos internos e externos. Além disso, o mesmo dá acesso a divisão de recrutar candidatos que já trabalham na instituição pelo regime de colaboração e aqueles que necessitam de entrar pela primeira vez que esperam fazer parte do quadro docente existente depois de cumprir os requisitos necessários.

Para se aplicar este tipo de recrutamento necessita-se de ter em conta três características básicas, nomeadamente: a primeira refere-se ao cumprimento de recrutamento externo seguido de recrutamento interno, a segunda faz menção do início de recrutamento interno seguido o recrutamento externo e a terceira determina o início de recrutamento externo seguido o recrutamento interno sequencialmente.

1.3.Sugestão de Modelos de Gestão de Recrutamento e análise do modelo da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Tabela 4. Análise das características do modelo de recrutamento da ESPol-CN e da sugestão do novo modelo de recrutamento a implementar na ESPol-CN.

Tipos de modelos	
Modelo actual do ESPol-CN	Modelo sugerido para IES e ESPol-CN
Características do modelo de recrutamento de docentes da ESPol-CN em uso	Características do modelo de recrutamento de docentes sugerido à ESPol-CN
1. Um modelo de recrutamento alinhavado e direccionado à práticas do nepotismo e amiguismo.	1. Um modelo de recrutamento participativo centrado no cumprimento dos requisitos de candidatura segundo a orientação do ministério de tutela MESCTI.
2. Um modelo de recrutamento com um fraco acompanhamento do plano de formação e capacitação dos docentes por parte da direcção.	2. Um modelo de recrutamento com rigor no cumprimento do plano de formação e capacitação de docentes, a qual permite uma relação entre docentes e estudantes e desenvolvimento de interdisciplinaridade entre eles.
3. Um modelo de recrutamento não centralizado nas tecnologias de educação por parte dos docentes.	3. Um modelo com formação específica alinhavada na capacitação dos docentes e integrá-los ao mundo das tecnologias da educação.

4. Um modelo de recrutamento não direcionado a formação específica ou pedagógica.	4. Um modelo com formação pedagógica alinhavada na capacitação dos docentes relativamente a agregação didáctico-pedagógica do Ensino Superior, que pode se realizar do ponto de vista interna e externa.
5. Um modelo de recrutamento centralizado na média quantitativa.	5. Sugerimos um modelo de recrutamento direcionalizado na média qualitativa, segundo uma prova pública da disciplina que o candidato deseja leccionar.
6. Um modelo direcionado na análise documental dos candidatos.	6. Um modelo de recrutamento centrado na análise documental e entrevista dos futuros docentes.
7. Modelo de recrutamento que não garante atingir os objectivos dos componentes do processo de ensino-aprendizagem.	7. Um modelo de recrutamento que garante o cumprimento dos objectivos do processo de ensino-aprendizagem e o sucesso escolar dos estudantes da ESPol-CN.
8. Modelo de recrutamento inadequado a integração da resolução dos problemas das comunidades, o que significa, os docentes não tem apoio para investigar os problemas que abrangem a sociedade.	8. Um modelo de recrutamento adequado, que permite os docentes integrarem os projectos de investigação para resolução dos problemas que abrange a sociedade, com apoio directo e indirecto das IESs, ESPol-CN e parceiros.
9. Um modelo de recrutamento que não respeita os direitos de contractação e os deveres dos docentes.	9. Sugerimos um modelo de recrutamento que respeita os direitos de contractação dos docentes efectivos e não efectivos e sobretudo os direitos e deveres dos docentes.

Fonte: autora da investigação

Finalmente, um olhar clínico de tudo exposto sobre o modelo de gestão de recrutamento de docentes do ponto de vista da fundamentação teórica, sua integração nos concursos públicos realizados na instituição supracitada, interessa-nos afirmar que uns dos documentos que tivemos acesso para observar com maior atenção foi o modelo de recrutamento que a ESPol- CN usa durante a realização dos concursos públicos. Temos a dizer que, o acesso do mesmo foi através da solicitação e autorização do Decano da Instituição acima referida, orientado aos Decanos da Área Científica, Académica e o Chefe de Departamento dos Recursos Humanos para a obtenção de informações necessárias à investigadora.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A palavra metodologia apresenta uma definição polissémico, o facto de ela englobar vários elementos básicos à elaboração de qualquer pesquisa científica, isto é: desde a definição do tipo de pesquisa, os instrumentos utilizados, a previsão do tempo da investigação, o tratamento de dados e à apresentação dos resultados, como ressalta (Campoy, 2018). De acordo com o contexto da problemática desta investigação, a autora da pesquisa optou-se no desenho metodológico correlacional

com a modalidade de investigação de estudos predictivos.

Método correlacional de estudos predictivo consiste em chegar a un pronóstico o predicción de alguna medida de interés para el investigador, o busca establecer relaciones sistemáticas entre dos o varias variables de la forma que el conocimiento de los valores de unas variables llamadas predictoras e permite predecir los valores de outra llamada productor o criterio (Campoy, p. 163).

Para a autora desta pesquisa existem vários factores que nos levou usar o desenho metodológico correlacional. Primeiro, facilitou-nos analisar as variáveis (independente e dependente) sem a intervenção da manipulação de dados como os conteúdos que sustentam a investigação segundo as diferentes literaturas descritas; segundo, possibilitou-nos também proporcionar os conhecimentos sobre o modelo de recrutamento usado na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte e o futuro modelo a sugerir a se usar a fim de garantir a qualidade de serviços docente e o processo de ensino-aprendizagem dos estudantes e o terceiro, permitiu ainda compreender as causas e efeitos do modelo actual se determina sucesso escolar dos estudantes do 2º ano, fundamentalmente, nas evidências de validez predictiva sobre a qualidade de docente esperada caso seja aprovado o futuro modelo de recrutamento de docentes do ensino superior.

Para o desenvolvimento da investigação, assim como a alcance dos objectivos que nos orientam a investigação, optou-se pela pesquisa descritiva com a modalidade de investigação referente ao estudo transversal. Há três razões fundamentais que nos permitiram escolher este tipo de pesquisa tais como:

A primeira, refere-se por nos facilitar na descrições de conhecimentos teóricos que sustentam a investigação desde a fundamentação de diferentes conteúdos, análise e interpretação das citações descritas na investigação, da compreensão e elaboração de modelo de recrutamento de docentes de ensino superior; segunda, cinge-se na discursão dos resultados obtidos nos elementos da amostra, a descrição dos factores que estão na base do sucesso escolar dos estudantes, nas razões de aplicabilidade do actual modelo de recrutamento de docentes assim como a contextualização da justificação da problemática da investigação e terceiro, facilitou- nos descrever as etapas de desenvolvimento da investigação e mensurar o nível de conhecimentos, as

formas precisas, cuidadosas sobre as causas e situações como a temática intervém no processo de ensino-aprendizagem.

Para Campoy (p. 41), “método teórico parte de una teoría o un conjunto racional o sistemático de ideas sobre la realidad de que se aborde, y los resultados de la puesta en práctica se deben concretar en nuevos principios que vengán a completar o confirmen las teorías iniciales”. Para a resolução das dificuldades do processo de recrutamento de docentes para o ensino superior na Escola acima referida, bem como o desenvolvimento da pesquisa, a autora da investigação usou os seguintes métodos científicos: método teórico, indutivo, dedutivo, analítico, sintético e método matemático estatístico.

Quanto a sua aplicabilidade, auxiliou-nos na delimitação dos conhecimentos acerca da origem do modelo actual na instituição de ensino supracitada e na sistematização dos novos princípios que venham auxiliar o mesmo a fim de garantir a qualidade de ensino e do serviço docente. Segundo a realidade da nossa investigação, o uso do método teórico permitiu-nos na teorização sistemática de todos os conteúdos que sustenta a pesquisa, na racionalização de técnicas para a resolução das dificuldades que o processo de recrutamento actual apresenta, na análise dos factores consequências do referido modelo, a fim de permitir a qualidade de serviços docente e facilitou-nos ainda na idealização do novo modelo que a pesquisa sugere para garantir o sucesso escolar dos estudantes.

3. CONCLUSÃO

Ao terminar a presente pesquisa relativa ao modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar dos estudantes supracitados da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, queremos realçar que o propósito da investigação torna-se imperativo para que a Escola em referência seja um verdadeiro e autêntico espaço de formação integral, transformação do homem, desenvolvimento das habilidades cognitivas dos estudantes, cumprimento do plano de formação de quadros docentes institucionalmente, assim como a capacitação dos mesmos a nível das suas áreas profissionais.

É igualmente importante que a Direcção da Escola acima mencionada não deixa de construir balizas para desenvolver as competências dos docentes, a fim dos mesmos darem respostas positivas nos conteúdos que leccionam nas salas de aula e nas investigações, a qual se verificou como umas das prioridades a todos docentes da ESPol-CN, independentemente das experiências que os mesmos apresentam ao longo da prática das suas actividades docentes. No nosso contexto, enquanto a Escola tem como finalidades a integração social, a socialização do homem, inovação tecnológica e a inclusão socio-educativa, a mesma tem como outra tarefa fundamental apostar na formação dos profissionais da educação, a fim de garantir a qualidade de Ensino-aprendizagem nas comunidades.

O diagnóstico realizado por meio de técnicas de recolha de dados levou-nos a constatar que há conjuntos de factores problemáticos do modelo de gestão de recrutamento dos docentes que ESPol-CN aplica nos concursos públicos realizados, tais como: falta de um modelo de recrutamento de docentes nacionais adequado a referida Escola, carência de docentes efectivos com grau académico de mestre e doutor na referida escola; falta de formação pedagógica aos mesmos; incumprimento do plano de formação profissional, técnica e tecnológica, bem como, a capacitação contínua. No nosso entender, necessita-se com urgência integração do novo modelo de gestão, a fim de garantir o Ensino-aprendizagem com eficácia, o sucesso escolar dos estudantes e sua aceitação no mercado de trabalho a nível nacional e internacional.

Para tal, sentimos a necessidade de assumir que as teorias identificadas para sustentar a nossa investigação são capazes e verdadeiras de dar respostas no conjunto de factores supracitados e guiar a Escola na implementação do novo modelo de gestão escolar para o recrutamento docente, partindo da concepção dos fundamentos teóricos como os critérios fundamentais que o Ministério de tutela orienta para abertura do concurso público no Ensino Superior, conhecimentos sistemáticos sobre as técnicas de recrutamento e selecção dos docentes, estratégias para cumprimento do plano de formação dos docentes, vias para aplicabilidade dos modelos de gestão de recrutamento de docentes do Ensino Superior entre outras.

Finalmente, afirmamos com convicção que o conjunto de factores problemáticos que a ESPol-CN apresenta durante a prática das actividades educativas,

quando a sua resolução está ligada na implementação do novo modelo de gestão de recrutamento de docentes, que autora da investigação apresenta como sugestões da pesquisa, assim como do problema da investigação e pela razão do mesmo modelo permitir a integração do plano de formação docente como suporte de sucesso escolar dos estudantes.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA.VV. (2013). *Dicionário da Língua Portuguesa e Ilustração* (8ª ed.). Lisboa: Porto Editora.
- ARANDA, T. J. C. (2018). *Metodología de la Investigación Científica: Manual para elaboración de Tesis y Trabajos de Investigación* (2ª ed.). Asunción, Paraguay: MARBEN Editora.
- CÂMARA, P. (2016). *Estrutura da Entrevista para Recrutamento de Docentes* (3ª ed.). Porto: Texto Editora.
- CHIAVENATO, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: Hill-Education Editora.
- FAYOL (2014). *Administração Industrial e Geral nas Instituições* (7ª ed.). São Paulo: Edições Sílabo Editora.
- FERREIRA et all (2010). *Introdução a Gestão de Recursos Humanos*. Porto: Escolar Editora.
- GUERRA, S. et all (2016). *Técnicas de Recrutamento Externo e Interno* (5ª ed.). Brasil: Rio Editora.
- MARRAS, J. P. (2015). *Gestão de pessoas em Empresas Inovadoras* (3ª ed.). Rio de Janeiro: ED Editora.
- PEABODY, B. (2015). *Estudo sobre as Etapas do processo de Recrutamento pessoal* (2ª ed.). Portugal: ASA Editora.