



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Autora: Evanilda Katiana da Gama

Asunción, Paraguay

2024

Evanilda Katiana da Gama

**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**

Disertación presentada a la Universidad Autónoma de Asunción
“UAA” como requisito parcial para la obtención del título de
Máster en Ciencia de la Educación

Tutora: Dr^a. Olga Aydée González de Cardozo

Co-tutor: MSc. Francisco António José

Asunción, Paraguay

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Gama, E. K. da (2020). 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. 160 páginas.

Tutora: Dr^a. Olga Aydée González de Cardozo

Co-tutor: MSc. Francisco António José

Disertación Académica en Maestría – UAA, 2024.

**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**

Esta disertación fue evaluada y aprobada para la obtención del título de Máster en Ciencia de la Educación por la Universidad Autónoma de Asunción - UAA

Autora: Evanilda Katiana Gama

Tutora: Dr^a. Olga Aydée González de Cardozo

Co-tutor: MSc. Francisco António José

Aprovado pelo Comité Examinador em Assunção - Paraguai, em
de de 2024.

.....
.....
.....
.....

SUMÁRIO

Lista de tabelas -----	viii
Lista de gráficos -----	ix
Lista de figuras -----	xiii
Lista de siglas -----	xiv
Agradecimentos -----	xvi
Dedicatória -----	xv
Epigrafe -----	xvii
Resumo -----	xviii
Resumén -----	xix
INTRODUÇÃO -----	1
1. CONCEPÇÃO E EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE RECRUTAMENTO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR -----	8
1.1. Definição de termos e conceitos-----	8
1.2. Contextualização histórica dos modelos de gestão de recrutamento de docentes---	10
1.3. Tipos de modelos de gestão de recrutamento dos docentes do ensino superior-----	14
1.4. Razões da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte optar pelo modelo de gestão de recrutamento externo-----	20
1.5. Vantagens e desvantagens do uso de recrutamento externo na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	23
1.6. Vantagens e desvantagens da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte aplicar o recrutamento interno-----	28
1.7. Dificuldades da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte na aplicabilidade dos modelos de gestão de recrutamento de docentes do ensino superior-----	31
1.7.1. Componente académica-----	32
1.7.2. Componente tecnológica-----	34
1.7.3. Componente profissional-----	36
2. DESENHO METODOLÓGICO DA PESQUISA -----	41
2.1. Descrição do contexto da pesquisa-----	41
2.2. Problemática da investigação-----	43
2.3. Tipo de pesquisa e desenho metodológico-----	46
2.3.1. Tipo de pesquisa-----	48

2.3.2. Enfoque da pesquisa-----	49
2.4.Descrição do local da pesquisa-----	49
2.4.1. Caracterização geográfica de Angola-----	50
2.4.2. Caracterização geográfica e sociocultural da Província do Cuanza Norte-----	52
2.4.3. Caracterização da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	54
2.5. População e amostra-----	55
2.5.1. Descrição da amostra-----	56
2.5.2. Tipo de amostra-----	57
2.5.3. Tamanho da amostra-----	57
2.5.4. Perfil da amostra-----	58
2.6. Tipos de métodos científicos-----	58
2.6.1. Tipos de técnicas de recolha de dados-----	61
2.7.Procedimentos de validação e confiabilidade das técnicas e instrumentos de recolha de dados-----	64
3. PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA-----	65
3.1.Análise dos resultados da pesquisa relativa à observação documental do modelo de recrutamento dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	65
3.2.Análise e interpretação dos resultados da pesquisa relativamente ao questionário aplicado aos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	69
3.3.Análise e interpretação dos resultados da pesquisa relativamente ao questionário aplicado aos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	77
3.3.1. Análise e apresentação dos resultados da pesquisa do questionário dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	78
3.3.2. Análise e apresentação dos resultados do perfil socioprofissional dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	79
3.3.3. Análise e apresentação dos resultados sobre a trajectória profissional dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	83
3.3.4. Análise e apresentação de opiniões dos docentes sobre o modelo de recrutamento da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	91
3.3.5. Análise dos resultados relativa às competências docentes luz do sucesso escolar dos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte-----	103

3.4. Análise e apresentação dos resultados da entrevista dos membros da Direcção da Escola Superior Politécnico do Cuanza Norte-----	111
3.4.1. Análise dos resultados da entrevista dos Decanos da ESPol-CN-----	112
3.4.2. Análise dos resultados da entrevista do Chefe do Recursos Humanos-----	113
3.4.3. Análise dos resultados da entrevista dos Chefes de Departamento de Ensino e Investigação-----	116
CONCLUSÃO -----	119
APÊNDICES	
ANEXOS	

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estrutura da entrevista para recrutamento dos docentes da ESPol-CN-----	19
Tabela 2. Resumo da composição da população da pesquisa-----	56
Tabela 3. Resumo da descrição da população-----	56
Tabela 4. Resumo da descrição da amostra-----	57
Tabela 5. Representação das fases de validação e fiabilidade do questionário.....	65
Tabela 6. Análise das características do modelo de recrutamento da ESPol-CN e da sugestão do novo modelo de recrutamento a implementar na ESPol-CN-----	69

LISTA DE GRÁFICOS

Gráficos do questionário aplicado aos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Gráfico 1: P1. Distribuição dos estudantes por sexo-----70

Gráfico 2: P2: Distribuição dos estudantes por períodos-----70

Gráfico 3: P3: Distribuição dos estudantes por idade-----71

Gráfico 4: P4: Opiniões dos estudantes relativas à frequência da aprendizagem-----72

Gráfico 5: P5: Opiniões dos estudantes no que tange à frequência de avaliação durante a sua formação-----73

Gráfico 6: P6: Opiniões dos estudantes acerca do controlo da aprendizagem e avaliação-74

Gráfico 7: P7: Opiniões dos estudantes sobre os meios mais utilizados na realização das provas-----75

Gráfico 8: P8: Opiniões dos estudantes sobre os factores de insucesso escolar-----76

Gráfico 9: P9: Opiniões dos estudantes sobre o atendimento das preocupações dos estudantes por parte da Direcção da Escola-----77

Gráficos do questionário relativamente o perfil socioprofissional dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Gráfico 10: P1.1: Distribuição dos docentes por sexo-----79

Gráfico 11: P1.2: Distribuição dos docentes por idades-----80

Gráfico 12: P1.3: Distribuição de tempo de serviço como docente universitário-----81

Gráfico 13: P1.4: Distribuição do tempo de serviço como docente da ESPol-CN-----81

Gráfico 14: P1.5: Distribuição dos docentes por formação académica-----82

Gráfico 15: P1.6: Distribuição dos docentes por categoria actual-----83

Gráficos do questionário concernente a trajectória profissional dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Gráfico 16: P1.1: Distribuição dos docentes pelas formas de ingresso na ESPol-CN-----84

Gráfico 17: P1.2: Distribuição dos docentes por tempo como funcionário público-----85

Gráfico 18: P1.3: Distribuição dos docentes por carreira de ingresso-----85

Gráfico 19: P1.4: Distribuição dos docentes por categoria de ingresso na pública-----86

Gráfico 20: P1.5: Distribuição dos docentes segundo as formas de capacitação depois do ingresso na ESPol-CN-----87

Gráfico 21: P1.6:Distribuição dos docentes segundo a aquisição do plano de formação da ESPol-CN-----88

Gráfico 22: P1.7:Distribuição dos docentes segundo a cronologia de capacitação pedagógica e metodológica da ESPol-CN-----89

Gráfico 23: P1.8:Resultados do plano de avaliação do desempenho docente-----90

Gráfico 24: P1.9: Resultados da média de avaliação do desempenho docente-----90

Gráfico 25: P1.10: Resultados dos docentes de acordo com o nível de satisfação-----91

Gráficos do questionário sobre o modelo de recrutamento dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Gráfico 26: P3.1: Opiniões dos docentes sobre o modelo de recrutamento da ESPol-CN-26

Gráfico 27: P3.2: Opiniões dos docentes relativos às formas de divulgação dos concursos públicos na ESPol-CN nas mídias-----92

Gráfico 28: P3.3: Opiniões dos docentes relativa os critérios de anúncios dos concursos públicos na ESPol-CN-----94

Gráfico 29: P3.4: Opiniões dos docentes sobre as dificuldades no ingresso por concursos públicos na ESPol-CN-----94

Gráfico 30: P3.5: Opiniões relativas a participação dos docentes na análise dos documentos dos candidatos ao concurso público-----95

Gráfico 31: P3. 6: Opiniões dos docentes sobre o incumprimento das normas de recrutamento definidas pelo Ministério de tutela na ESPol-CN-----96

Gráfico 32: P3.7: Opiniões dos docentes sobre a independência no processo de recrutamento e selecção na ESPol-CN-----97

Gráfico 33: P3.8: Opiniões dos docentes acerca dos concursos internos e externos realizados na ESPol-CN-----97

Gráfico 34: P3.9: Opiniões dos docentes relativa as vantagens do modelo de recrutamento externo na ESPol-CN-----98

Gráfico 35: P3.10: Opiniões dos docentes no que tange ao recrutamento interno na ESPol-CN-----99

Gráfico 36: P3.11: Opiniões dos docentes acerca dos constrangimentos do recrutamento externo na ESPol-CN-----100

Gráfico 37: P3.12: Opiniões dos docentes relativo ao recrutamento misto aplicado na ESPol-CN-----100

Gráfico 38: P3.13: Opiniões dos docentes referentes à interferência dos gestores da ESPol-CN no processo de recrutamento-----101

Gráfico 39: P3.14: Opiniões dos docentes sobre os privilégios no recrutamento de um docente singular na ESPol-CN-----102

Gráfico 40: P3.15: Opiniões dos docentes relativa às competências dos candidatos como aspectos a considerar no recrutamento na ESPol-CN-----102

Gráficos do questionário relativa às competências docentes luz do sucesso escolar dos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Gráfico 41: P4. 1: Opiniões dos docentes sobre o insucesso escolar dos estudantes da ESPol-CN-----103

Gráfico 42: P4.2: Opiniões dos docentes sobre o elevado índice de recursos dos estudantes da ESPol-CN-----104

Gráfico 43: P4.3: Opiniões dos docentes relativos ao índice elevado de reprovação dos estudantesn-----105

Gráfico 44: P4.4: Opiniões dos docentes acerca dos factores de insucesso escolar dos estudantes-----106

Gráfico 45: P4.5: Opiniões dos docentes sobre o desconhecimento das bases dos cursos que estudantes frequentam na ESPol-CN-----107

Gráfico 46: P4.6: Opiniões dos docentes sobre a pouca exploração dos estudantes relativos aos conteúdos ensinados na ESPol-CN-----107

Gráfico 47: P4.7: Opiniões dos docentes relativa o insucesso escolar dos estudantes por falta de práticas nos cursos técnicos na ESPol-CN-----108

Gráfico 48: P4.8: Opiniões dos docentes acerca do insucesso escolar dos estudantes por desconhecimento do Regime Académico da ESPol-CN-----109

Gráfico 49: P4.9: Opiniões dos docentes relativa os modelos de provas aplicadas aos estudantes da ESPol-CN-----109

Gráfico 50: P4.10: Opiniões dos docentes no que tange o insucesso escolar dos estudantes derivado do incumprimento das normas de avaliação na ESPol-CN-----110

Gráfico 51: P4.11: Opiniões dos docentes sobre o insucesso escolar na glabalidade-----111

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1:** Imagem do mapa de Angola-----52
- Figura 2:** Imagem do mapa da Província do Cuanza Norte-----54

LISTA DE SIGLAS

ESPol-CN: Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

IES: Instituto de Ensino Superior

INAFOPE: Instituto Nacional de Formação Profissional e Emprego

MAPTSS: Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social

RH: Recursos Humanos

SINPROF: Sindicato dos Professores

SINPES: Sindicato dos Professores do Ensino Superior

UNESCO: Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciências e Cultura.

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa aos meus pais que nunca deixaram de lutar e apostar nos meus sonhos, bem como na minha realização de forma sábia e inteligente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, Pai-Todo-Poderoso, pelo dom da vida e por me ter concedido a inteligência para conclusão desta investigação; ao corpo de Docentes da Universidade Autónoma de Asunción-Paraguai, particularmente, os do curso do Programa de Mestrado em Ciências da Educação, pela forma sábia e inteligente que instruíram e educaram-nos na aquisição de conhecimentos didáticos, pedagógicos, metodológicos e científicos ao longo da formação; à Direcção da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, pelos dados empíricos fornecidos; à minha tutora Prof^a. Dr^a. Olga Aydée González de Cardozo e co-tutor, Prof. MSc. Francisco António José, pela sabedoria e dedicação transmitida e demonstrada na orientação deste trabalho; à minha família em especial as irmãs, irmãos e sobrinhos (as), pela motivação, alegria e, por terem acreditado nas minhas capacidades e competências; aos meus cunhados e cunhadas particularmente ao Prof. Dr. Pedro João Sebastião, pela motivação e apoio incansável durante a minha formação; ao Prof. MSc. Pedro Chiangalala Kavela, pelo apoio moral e material incansável; aos colegas de forma geral, pelo espírito de camaradagem e amizade partilhada durante o percurso; à Gizelda, Maria José Lucas, pelo apoio incansável para realização e apresentação da pesquisa; àqueles que me apoiaram de forma directa e indirecta.

EPIGRAFE

O verdadeiro progresso em qualquer área de Ensino-Aprendizagem reflecte-se no cumprimento rigoroso do processo de recrutamento dos docentes e na aposta de um plano de formação contínua dos mesmos, (Ventura, J. 2013).

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 devido efeito, empregaram-se métodos de nível teórico como indutivo, dedutivo, analítico, sintético e método estatístico-matemático, já de 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; adaptações 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 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 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.

Resumén

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, didáctico-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.

No que concerne aos aspectos normativas orientadas pelo ministério supracitado, determina os requisitos necessários para o interessado à docência universitária candidatar-se ao quadro docente do Ensino Superior e em consequência da sua admissão, estar obrigado a fazer parte do plano de formação contínua em pós-graduação, seja “lacto ou stricto senso”, quer a nível interno e externo.

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. Outros sim, 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. Os mesmos consideram que a abertura de determinado concurso seja interno ou por circular ministerial é uma oportunidade ou via para inserirmos seus familiares, amigos (as), muitas vezes sem as competências profissionais e académicas ou requisitos estabelecidos por lei, como por exemplo, grau académico, média geral do curso, idade, entre outros.

Actualmente, 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 aos 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.

A pesar da pouca oferta formativa a nível da pós-graduação, Angola já conta com certo número de profissionais com graus de mestrado e doutoramento, o que não justificaria em parte o elevado número de licenciados nas instituições de ensino superior, sobretudo com responsabilidades de conduzir uma turma de seus colegas.

Essa descrição justifica a escassez de docentes nacionais com grau académico de mestrado e doutoramento nas instituições, facto este que, a instituição em causa poderia prevenir se houvesse o desejo ou interesse de cumprir com o plano de formação dos docentes nacionais elaborado pelo Ministério e incumbido a todos gestores das instituições de ensino superior, com a obrigatoriedade de serem quadros efectivos da IES que o formou após ter culminado a formação, caso tenha sido cooptado ou se ainda estivesse em regime probatório em regime de contrato a termo certo ou determinado, conforme seja cada caso.

A linha da 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.

Justificativa da pesquisa

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, sem deixar a prerrogativa de que estes profissionais possam ser admitidos ou cooptados, mas, para actividades de iniciantes à docência e que para tal merecem ser tutelados pelos professores experientes e com graus académicos e categorias profissionais mais elevadas que a deles, colocando-os imediatamente entre as prioridades de formação contínua.

A nossa 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; ix) insucesso das actividades docentes e de aprendizagem aos estudantes de forma geral e do 2º ano de forma particular; x) reclamações constantes por parte dos estudantes sobre a qualidade dos docentes do ponto de vista do ensino, avaliação e vice-versa.

O que foi dito a respeito da contextualização da pesquisa ressalta-se que, 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.

No que concerne às dificuldades supracitadas, somos de opinião optar no problema científico com pergunta descritiva-explicativa de classe linguística aberta-interrogativa. Pelo facto de justificar a combinação descritiva e explicativa do modelo de recrutamento usado na referida instituição e o sugerido pela autora da pesquisa. Assim, definiu-se o seguinte **problema científico**: que modelo de gestão de recrutamento de docentes deseja-se implementar como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte?

Para responder ao problema de investigação interessou-nos considerar o seguinte **objecto de estudo**: estudo sobre o modelo de gestão de recrutamento de docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte.

Com base com o objecto de estudo definido, temos a dizer que para o alcance das informações, assim como obtenção de dados pensamos no seguinte **campo de acção**: Docentes e estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi necessário elaborar 6 objectivos, destes temos (1) objectivo geral e cinco (5) objectivos específicos que nos facilitaram responder e sistematizar os conhecimentos que sustentam a temática em estudo. E, para melhor compreensão da problemática definiu-se seguinte **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.

Segundo o problema que nos leva a investigar, decidiu-se traçar os **objectivos específicos** seguintes: i) avaliar as competências didáticas, pedagógicas e metodológicas dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; ii) diagnosticar o estado actual do insucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; iii) descrever as teorias que sustentam o modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar; iv) identificar o tipo de modelo de gestão que a Direcção da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte usa no processo de recrutamento de docentes e v) apresentar sugestões sobre o 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.

Delimitação do tema

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.

Importância da pesquisa

Esta pesquisa constitui em si mesmo um documento valioso 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.

Aos docentes já no activo, de forma geral servirá de mapa para sua auto-avaliação ante o patamar que a instituição já atingiu e assim, despertar-lhe a necessidade e o interesse de se actualizar cada vez mais, rumo a sua alta profissionalização. E, para o público em formação ou potenciais candidatos à docência universitária, servirá de barômetro para afinar cada vez mais a sua preparação ao longo do processo formativo, instrutivo e prático.

Para a sociedade, este trabalho vai permitir que se faça uma leitura positiva da preocupação dos gestores para com a excelência na formação de seus filhos, podendo aumentar a demanda na busca de formação nesta escola, o que em certa medida poderá galvanizar a implementação de novos cursos de que o público busca noutras paragens do país, pela qualidade dos docentes dos cursos em vigência.

Estrutura do trabalho

O presente trabalho está estruturado em 3 capítulos. O capítulo I descreve sobre as definições de termos e conceitos básicos, contextualização histórica sobre os modelos de gestão de recrutamento, tipos de modelos de gestão de recrutamento dos docentes de Ensino Superior, razões das instituições de ensino angolana em optarem por um modelo ou outro de gestão de recrutamento, dificuldades que as instituições de ensino superior têm na identificação e aplicabilidade do modelo de gestão de recrutamento de docentes.

Capítulo II faz menção acerca da descrição do contexto da pesquisa, problemática da investigação, desenho metodológico e tipo de pesquisa, enfoque da pesquisa, descrição do local da pesquisa, caracterização geográfica de Angola, caracterização geográfica e sócio-cultural da Província do Cuanza Norte, caracterização da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, população e amostra, tipos de métodos científicos, tipos de técnicas de

recolha de dados, procedimentos de validação e confiabilidade das técnicas de recolha de dados.

Capítulo III contextualiza relativamente à análise e interpretação dos resultados da observação documental relativamente o modelo de recrutamento da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte e a descrição do modelo de recrutamento sugerido, resultados relativo ao questionário aplicado aos estudantes, resultados relacionados com o questionário aplicado aos docentes e resultados da entrevista aplicada aos Decanos e aos Chefes de Departamentos de Ensino e Administração.

MARCO TEÓRICO

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

O presente capítulo descreve sobre as definições de termos e conceitos básicos, contextualização histórica sobre os modelos de gestão de recrutamento, tipos de modelos de gestão de recrutamento dos docentes do Ensino Superior, razões das instituições de ensino angolanas em optarem por um modelo ou outro de gestão de recrutamento, dificuldades que as instituições de ensino superior têm na identificação e aplicabilidade do modelo de gestão de recrutamento de docentes mais ajustado às especificidades do seu perfil formativo e de acordo o seu contexto académico.

1.1. Definição de termos e conceitos

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.

Para esta investigação a palavra modelo percebe-se como o instrumento que tem como finalidade de orientar os procedimentos e as etapas de recrutamento dos docentes nas escolas superior pedagógica e politécnica para o sucesso escolar dos estudantes.

Com base em André (2013, p. 110), o termo “**gestão** significa gerenciamento, administração, onde existe uma instituição, uma empresa, uma entidade social de pessoas, a ser gerida ou administrada. Por isso, ela é considerada como a chave de unificação administrativa”.

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 destes conceitos, 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.

Na visão de Ribeiro (2006, p. 79), a palavra “**recrutamento**, significa sistema de informações, que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, dos quais serão seleccionados como futuros funcionários da organização”.

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. Na verdade, ele tem a tarefa de divulgação de indivíduos para o mercado de trabalho segundo as vagas disponíveis e abertas.

Segundo Maxwell (2014, p. 20), a palavra “**suporte** deriva do verbo suportar do latim “supportare”, que significa sustentar o peso de alguma coisa, assim suporte designa aquilo que sustenta alguma coisa ou dispositivo destinado a armazenar o material de informação para sua utilização oportuna”.

Para a realidade da nossa investigação suporte significa a ferramenta fundamental que visa orientar o gestor em seleccionar, dirigir, administrar um grupo de pessoas ou empresa com objectivo de estabelecer o crescimento económico.

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.

Por meio desta definição, sucesso escolar compreende-se como o progresso académico, científico, social e cultural que os estudantes adquirem ao longo da sua formação com honestidade e humildade científica. Ele pode surgir de vários factores como: plano curricular dirigido, plano de formação de docentes dirigidos, meios de ensino adequados, distinção dos níveis de ensino, escolas e entre outros.

1.2. Contextualização histórica dos modelos de gestão de recrutamento de docentes do ensino superior

Neste subtema importa-nos compreender do ponto de vista histórico, as razões de surgimento de coordenar, supervisionar, formar, reciclar, orientar, seleccionar e prevenir as tarefas feitas pelos funcionários que permitem o progresso e o sucesso de qualquer instituição.

Para Peabody (2014, p. 54), “a história da gestão de pessoas acompanha a evolução sócio-económica 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 “ administratione”, 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 (2015, p. 67), “existem várias etapas do processo de recrutamento que são: conhecimento do 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”.

Nesta ordem de ideias, importa-nos explicar que, a primeira 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 correcção e selecção dos testes que muitos gestores chamam de selecção 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, selecção 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 selecção. 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. Se há estudos que ressaltam a sua importância, considerando-a como uma variável que tem um impacto diferencial no rendimento de aprendizagem dos alunos, outros, reconhecem a imensa dificuldade em realizar cursos eficazes, que atinjam a maioria dos profissionais. (Duarte, 2015, p.14)

Diante disto, explica-se que depois da realização das etapas acima referidas, essa tem como função, fornecer conhecimentos didácticos, pedagógicos e metodológicos por um lado, por outro lado, ensinar os futuros professores como liderar e integrar na sala de aula com os estudantes do ensino superior, isto é, na compreensão e explicação dos conteúdos a transmitir, a analisar, assim como, a integração dos mesmos conhecimentos para resolução dos problemas sociais.

Geralmente, essa etapa, muitas instituições de ensino não cumprem com os princípios metodológicos. É muito importante, que as instituições de ensino superior tenham esse espírito e tenham essa etapa como um dos critérios diferenciados para optimizarem as perspectivas de melhoria da qualidade do processo de ensino-aprendizagem que decorre nas suas instituições. Capacitar os docentes significa torná-los mais capazes, fazer

compreender, convertê-los naquilo que esperam fazer na instituição em que aspiram trabalhar.

Por esta razão, deve-se ter em conta no processo de recrutamento dos professores universitários como requisitos necessários: ser licenciado e possuir a média igual ou superior a 14 valores. Os outros requisitos, relativamente, as áreas de formação não podem ser visto como um obstáculo ou impedimento na selecção do candidato, porque as instituições têm a responsabilidade de oferecer ou capacitar o futuro professor segundo a sua área de colocação, desde que a vaga se refira aos requisitos técnico-profissionais de sua formação académica, sem que a experiência docente sirva de impedimento.

Portanto, a nona etapa explica o resultado final do processo de recrutamento. No contexto de gestão de recursos humanos, colocação significa direccionar alguém para desempenhar funções segundo a sua área de formação, nível académico e área profissional; isto pode também significar, colocar o professor num determinado curso, a fim de leccionar a disciplina que lhe compete.

Nesta ordem de ideia, para cumprimento da realização da colocação dos novos docentes existem vários requisitos por parte da direcção da instituição epígrafe: o primeiro requisito, expressa a responsabilidade do chefe de departamento de recursos humanos a elaboração de guias; segundo, o mesmo convoca reunião aos membros de direcção para apresentar os candidatos apurados ao Reitor, Director Geral, Vices Reitores, Directores Adjuntos; terceiro, os Vices Reitores assim como Directores Adjuntos ou Decano e seus adjuntos segundo o organograma de cada instituição e, têm a responsabilidade de apresentar os mesmos à comunidade académica; quarto requisitos, aos Decanos e Chefes de departamentos distribuírem os horários, assim como, serem apresentados nas salas de aulas e o quinto, a supervisão regular e sistemática das actividades realizadas pelos mesmos, sobretudo durante o regime probatório.

1.3. Tipos de modelos de gestão de recrutamento dos docentes de ensino superior

No princípio deste item é relevante a conceitualização segundo o qual, o modelo de gestão de recrutamento de docentes que é definido como a ferramenta indispensável para o sucesso de qualquer instituição de ensino. Daí a razão pela qual a palavra modelo como conhecido do latim “*modello*”, que significa a imagem ou desenho que representa o objecto que se pretende reproduzir ou seguir.

Deste modo, o processo de recrutamento de docentes é visto como um problema que carece uma orientação sistemática na formação dos professores. O mesmo porém, funciona em diversas teorias mas sim, também depende muito como o gestor aplica para obtenção do resultado esperado. Lógico, falar de modelos de gestão mostra-nos uma compreensão genérica porque cada um dos modelos dita em si, um objectivo como o gestor implementará o processo de recrutamento.

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.

Etimologicamente, quando a sua semântica aponta-nos que algo está dentro e não fora, o que quer dizer, este modelo é aplicado somente àqueles que já desempenham uma determinada função numa instituição de ensino. Por esta razão, a prova documental é um dos requisitos chaves para este modelo.

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 all (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.

Neste caso, recrutar candidatos somente que apresentam formação em ciências da educação não é sinónimo de recrutar pessoas com um perfil semelhante ao dos que já exercem as tarefas docentes. Por isso, pode-se recrutar candidatos que não apresentam perfil de formação pedagógica, quer dizer que é da responsabilidade a instituição oferecê-los seminários metodológicos, pedagógicos e didácticos.

Nesta ordem de ideia, quer seja os que apresentam a formação pedagógica como os que não apresentam têm a mesma oportunidade de ingressar na carreira da docência universitária. É necessário saber que, quando isto acontece é da responsabilidade da instituição de ensinopotencializar os novos candidatos do ponto de vista metodológico, didáctico e pedagógico.

Quanto a sua realização, Câmara et all (2016) defende que, o recrutamento externo pode obedecer duas formas: directa e indirecta. Compreende-se como recrutamento externo directo aquele que a própria empresa procede a uma consulta ao mercado e o indirecto quando a própria empresa procura outras empresas especializadas para fazerem a consulta no mercado.

É de suma importância realçar que, o processo de recrutamento externo directo quanto a sua aplicação nas instituições de ensino necessita-se do uso de ferramentas como: uso das médias, isto é, a instituição em causa elabora o anúncio e leva-o no jornal, na televisão, na rádio e sites da internet especializados em ofertas de emprego.

No que tange ao recrutamento externo indirecto, quanto a sua realização não é da responsabilidade da instituição que deseja recrutar, nem permite que o gestor organize ou dita regras, mas sim, cabe a responsabilidade da empresa titular em elaborar as normas, assim como, os requisitos necessários para se candidatar, esperando apenas a lista dos aptos e não aptos.

Este tipo obedece também a presença de ferramenta para sua divulgação, que quer dizer a empresa responsável pública os anúncios nas mídias, bem como, na televisão, rádio, jornal e sites de internet sobre as vagas existentes na instituição e os documentos necessários.

Para Mitrani (2016), o processo de recrutamento externo directo e indirecto obedecem métodos e fases, tais como: a entrevista, testes psicotécnicos e teste de personalidade.

Etimologicamente, a expressão entrevista é de origem inglesa “interview”, que significa acto ou efeito de entrevistar. Além disso, ela faz parte dos métodos empíricos e serve para mensurar e compreender o grau de conhecimento sobre a área a qual se pretende candidatar.

Nesta ordem de pensamento, a entrevista é uma conversa conduzida com um objectivo. Como tal, é um exercício que obedece a uma certa disciplina, deve manter um determinado ritmo e atingir os fins que se propõe. Para candidatura à docência a mesma é considerada como o instrumento indispensável, o facto de o professor usar a comunicação para transmitir conhecimentos na sala de aula.

Porém, essa entrevista quanto a sua realização deve ser cuidadosamente planeada em função dos objectivos a atingir. Salienta-se também que, a entrevista tem como finalidade de compreender as aptidões técnicas do candidato para o desempenho do cargo; dimensões comportamentais relevantes da função; o potencial do candidato e a sua capacidade de se inserir na empresa e de ser aceite no grupo.

É do nosso conhecimento a duração da entrevista é, normalmente uma hora, mas, para funções de menor complexidade, assim como, a entrevista para um candidato a docência trinta minutos é suficiente.

Existem várias estruturas de entrevistas, mas falaremos do modelo usado nas instituições de ensino superior segundo o autor Rodrigues (2016), o processo de recrutamento é realizado obedecendo as seguintes estruturas: análise de curriculum vitae (CV), entrevista

de triagem, exames psicotécnicos, entrevista exaustiva, exame médico, oferta de colocação, aceitação e contrato.

A análise dos Curriculum Vitae consiste em compreender o perfil da função do candidato, as instituições onde ele já trabalhou, assim como, os dados pessoais, os mesmos devem obedecer uma estrutura universal ou do critério da empresa.

No que concerne à triagem, interessa-se realçar que a sua realização permite que seja apresentado ao painel de recrutamento a um número manejável de candidatos. Para as instituições de ensino, esta técnica é feita segundo a criação de uma comissão nomeada pelo reitor ou director geral ou decano da instituição, segundo as competências que lhe são atribuídas e, por esta e outras razões, ilustramos a seguinte estrutura.

Tabela 1: Estrutura da entrevista para recrutamento de docentes da ESPol-CN

Integrantes da entrevista	Minutos
Abertura (apresentação do candidato)	3
Revisão dos antecedentes-chave	3
Proficiência técnica	3
Motivação para função que pretende exercer	3
Plano do trabalho ou objectivo	3
Iniciativa ou criatividade	3
Breve consideração sobre a disciplina que deseja leccionar	3
Perguntas adicionais (metodológico, didáctico e pedagógico)	3
Informações sobre a carreira docente	3
Informações sobre o funcionamento da instituição (qualidade de ensino e atendimento)	3

Fonte: Camara (2016)

Resumindo, os indicadores acima referidos, a entrevista sendo a peça fundamental para recrutamento de docentes muitas das vezes é acompanhada também com o exame psicotécnico. Esta estrutura é realizada apenas em trinta minutos (30) e deve ser planificada cuidadosamente em função dos objectivos a atingir.

Na compreensão de Camarez e Andorinho (2016), os testes ou exames psicotécnicos são provas a que o candidato é submetido e que se pretende medir um conjunto de dimensões consideradas importantes para o desempenho da função.

Nesta ordem de ideia, assume-se que o teste psicotécnico pode ser feito para perceber suas aptidões e capacidades por si mesmo, ou seja, para se conhecer melhor. O melhor tipo de exame psicotécnico para os docentes do ensino superior é a aptidão verbal, seja através deste teste determina a função da avaliação superficial do discurso do candidato, se o

mesmo possui uma boa capacidade de comunicação e de vocabulário alargado. Com isso, é importante saber que o mesmo serve ainda para conhecer a necessidade de interesse do candidato quanto a função que pretende desempenhar.

Relativamente ao teste de personalidade permite averiguar os traços principais do perfil do candidato, isto é: a sua introversão, extroversão, assertividade, passividade, sociabilidade, isolamento, estabilidade emocional e falta de controlo.

Chiavenato (2013), 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.

1.4. Razões da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte em optar no modelo de gestão de recrutamento externo

As instituições de ensino têm como o objectivo formar, educar e transmitir conhecimentos, experiências socioculturais, políticas e económicas de geração a geração. Porém, elas diferenciam-se segundo as tarefas de cada uma na formação da sociedade, particularmente, a tarefa das instituições de Ensino Superior em Angola.

Antes de abordarmos sobre os conteúdos que sustentam o recrutamento externo, ora a nossa memória busca informações concernentes às práticas de recrutamento realizadas nas instituições de Ensino Superior. A implementação desta é vista em duas perspectivas: a primeira refere-se na captação e selecção dos novos candidatos (Professores) que irão

actuar nas diversas actividades docentes ou extra-escolar e a segunda trata-se do êxito da instituição, resultado individual e da partilha dos membros.

Deste modo, consciente de que esta modalidade resulta sem dúvida no sucesso da realização das actividades docentes caso apresenta experiência profissional pelos candidatos recrutados, ao contrário da nossa perspectiva investigativa. A nossa perspectiva investigativa está alinhavada em ensinar os novos candidatos (futuros professores) em aplicar metodologias e técnicas mais eficazes que conduzem o processo de ensino-aprendizagem com maior qualidade.

Este ponto de vista é reforçado por Silva (2015, p. 125), quando afirma “os gestores que actualmente têm ao seu cargo a difícil função de recrutar e seleccionar sabem que de uma selecção deficiente de docentes resulta no fracasso das aprendizagens dos estudantes”.E, sem acompanhar um plano de capacitação dos novos candidatos, tal recrutamento não se constituirá em valor acrescentado ou mais-valia para a promoção da organização dos resultados pretendidos e implicará gastos desnecessários e sem rendimento dos objectivos, nem funcionais, nem estratégicos da instituição e, podem prejudicar a qualidade dos serviços já oferecidos pela mesma ou seja, pode significar retrocesso das conquistas já alcançadas.

Desta feita, interessa-nos realçar que estamos em altura de discutirmos do ponto de vista científico, pedagógico, didáctico e metodológico sobre o grande desafio que as instituições de ensino têm no processo de recrutamento e selecção, um dos pilares que determina a qualidade de ensino de qualquer instituição de ensino superior.

Para Toledo (2015), descreve que hoje existe uma complexidade no mercado de trabalho, o que quer dizer que as instituições de ensino superior por apresentarem maior debilidades no processo de recrutamento e selecção dos docentes é uma das razões que nos leva afirmar que há dificuldades no processo de ensino-aprendizagem.

A nossa concordância com esta afirmação determina o interesse da nossa investigação. Isto não significa dizer que vamos apresentar uma didáctica do processo de recrutamento e selecção, mas sim, abordaremos acerca de um modelo que vai auxiliar as instituições de ensino do ponto de vista geral, em particular a Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, afeto à Universidade Kimpa Vita, por apresentar dificuldades em efectuar o processo de admissão de novos candidatos à docência no sentido de ver diminuídas as

queixas dos estudantes não só em relação a escassez de professores em efectivo serviço na docência universitária e em regime integral e de exclusividade, comprometidos com o sucesso escolar dos mesmos.

Assim, o processo de recrutamento e selecção na nossa compreensão são duas etapas de um mesmo sistema. Todavia, esses funcionam encaminhamento e admissão de recursos humanos na instituição, ou seja, o recrutamento constitui a escolha dos candidatos mais aptos para a execução de determinadas funções nas instituições.

Diante desta afirmação aconselhamos que, não basta a candidatura e admissão de novos docentes para preencher as vagas existentes, bem como a cobertura docente, mas sim, o ideal é o gestor de recursos humanos da instituição de ensino elaborar estratégias alinhavadas a formação dos candidatos e adoptá-los de competências pedagógicas, didácticas e metodológicas segundo o plano de formação de docentes.

De forma específica pode-se considerar o recrutamento externo como uma etapa do processo de admissão de pessoal, direccionado com a selecção, formação, capacitação e colocação dos quadros. Na compreensão do Chiavenato (2015), o recrutamento é externo quando, existe uma determinada vaga, a qual a instituição tenta colmatar a mesma com candidatos externos que são atraídos pela organização através de técnicas de recrutamento.

Este pensamento é compensável quase com a realidade dos métodos de recrutamento das instituições de Ensino Superior em Angola. Desta forma, em palavras simples, técnicas de recrutamento são chamadas também de métodos, sendo que é por eles que a instituição divulga a existência de uma oportunidade de trabalho junto às fontes de recursos humanos mais adequadas.

É importante sabermos que existe várias razões que levam os gestores das instituições públicas, em adaptar o recrutamento externo. Não nos interessa enumerar de momento todas as razões, mas na verdade, uma delas cinge-se na identificação de novos talentos e menor gastos para a formação dos novos candidatos para docência.

Todavia, pensando nisto, leva-nos afirmar e alertar as instituições a terem cuidado na implementação do mesmo. Primeiro, a falta de formação e capacitação determinam a não qualidade de prestação de serviço; segundo, falta de orientação na execução das tarefas docentes e extra-escolar que muitas vezes dificulta o processo de avaliação contínua.

Além disso, podemos afirmar segundo Lima (2015, p. 10) “a vantagem desta técnica reflecte em dar oportunidade de identidade de talentos novos segundo as competências individuais, que resulta de domínio dos conhecimentos adquiridos nas classes anteriores, essa é uma vantagem destacante porque dá prioridade a qualquer indivíduo do que apresente requisitos que a instituição necessita”.

Interessa-nos descrever que esse tipo de recrutamento dá oportunidade para a identificação de talentos, permite ainda a diversidade e o princípio de igualdade de género nas oportunidades como objectivo padrão, ético mais importante neste processo. Esta realidade já se nota nas instituições de Ensino Superior em Angola, enquanto anteriormente, era pouco comum porque existiam tarefas específicas para os homens e mulheres.

O objectivo básico da aplicação deste recrutamento e a admissão de novos candidatos, prima-se naqueles que apresentarem melhor qualificação no teste que lhes são submetidos. A autora da investigação reflecte o contrário, alegando o seguinte: o recrutamento seria qualificado se fosse (misto), aquele que dá acesso aos candidatos de alto nível e de baixo nível. Os qualificados de (alto nível) são admitidos para exercer as actividades docentes o facto de apresentarem experiências. Os não qualificados de (baixo nível) podem pertencer no quadro da instituição e, não desempenhando as tarefas docentes porque os mesmos estarão no processo de formação os chamados “futuros quadros”.

1.5. Vantagens e desvantagens do uso de recrutamento externo na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Uma vez contextualizados os conhecimentos que sustentam o recrutamento externo e o seu objectivo, interessa-nos realçar que não se pode falar dos desafios de recrutamento referido no plano de desenvolvimento educacional, bem como, no plano de formação docente, sem conhecermos as vantagens do mesmo.

Deste modo, é conveniente reiterar que as instituições angolanas de ensino superior optem por diferentes modelos e técnicas de recrutamento de docentes, que verificam o insucesso no processo de ensino-aprendizagem. Por isso, propomos em realizar um estudo que possibilitará as referidas instituições compreender as vantagens e desvantagens do recrutamento externo, bem como, os elementos necessários para seu uso.

Importa desde já ressaltar que, entre várias vantagens e desvantagens estudadas entre diferentes autores, é importante afirmar também que, as instituições angolanas de ensino superior utilizam o recrutamento externo porque lhes facilitam a consulta de base de dados, que nos permitem compreender que:

O recrutamento externo possibilita os candidatos enviarem curriculum vitae para as instituições de ensino e quando não são seleccionados são arquivados em base de dados esperando o próximo recrutamento que facilitam muitas vezes, os gestores de recursos humanos na ausência de um docente, o mesmo poderá consultar o processo anterior e ligar ao candidato que se achar apto a ocupar uma determinada vaga. (Milkovich, 2015)

Em relação a esta afirmação é de salientar que, esta realidade nas instituições de ensino angolano acontece sempre ao contrário. E, nem todas instituições do ensino superior em Angola apresentam bases de dados de recrutamento mas, usam esta ferramenta, o que significa uma das desvantagens do processo de recrutamento externo. Ao contrário disso, as mesmas evitariam publicações de anúncios nos jornais, na televisão, nas instituições entre outras. De forma mais explícita e sintética, o armazenamento de currículos vitae ajuda o gestor de recursos humanos a seleccionar os candidatos privilegiados, em caso da substituição de docentes equivalentes a especialidade do professor anterior ou que se necessita. É o recrutamento por conveniência do recrutador.

Hoje, as instituições de ensino superior em Angola atravessam muitas dificuldades em termo da realização de concursos para candidatura (espontâneas) ou recrutamento direccionado. Porque os gestores não garantem um “stock” de candidatos para qualquer eventualidade, porém, este tipo de recrutamento acarreta menores custos para a instituição e para o candidato. Isto quer dizer, elimina a necessidade de colocar anúncios, tornando-a, mais rápida e eficiente a substituição de um determinado especialista.

A outra vantagem cinge-se na técnica de recrutamento externo denominado boca-a-boca. Em relação este, as instituições angolanas têm utilizado bastante, o que podemos considerar a mais praticada nas instituições de ensino superior. Todavia, além da mesma técnica privilegiar os funcionários da instituição em trazer um familiar ou amigo como candidato, também prejudica o processo de ensino-aprendizagem, assim como, a qualidade de ensino-aprendizagem, porque a instituição não aplica testes para a identificação das competências e habilidade do candidato. Desta forma, compreende-se que:

A vantagem de recrutamento externo boca-a-boca designa a apresentação do candidato a partir de um colaborador ou funcionário. O que significa, a instituição considerar o colaborador que se sinta prestigiado pelo facto do gestor de recurso humano da instituição considerar as suas recomendações, ao apresentar um amigo ou um conhecido, o colaborador torna-se co-responsável junto à instituição pela sua admissão é uma técnica de baixo custo, alto rendimento e baixa morosidade, segundo (Carvalho, 2016)

À luz desse princípio, leva-nos afirmar que é a técnica mas usada nas instituições de ensino superior angolana como já fizemos referência. Quando a sua aplicabilidade apresenta vantagem e desvantagem como se fez menção ao autor acima referido. As vantagens são poucas e razoáveis: evita morosidade, baixo custo e privilegia o funcionário, enquanto a desvantagem são inúmeras.

Uma vez que, o nosso país encontra-se num embrião da qualidade de ensino, esta técnica tem desvantagem porque não determina qualidade no ensino e no sucesso escolar dos estudantes; não há mensuração de competências de candidatos porque vive-se a base de amiguismo; a falta de realização e cumprimento do plano de formação dos professores nas instituições de ensino e não da liberdade na selecção de outros candidatos com mais competências.

Além desta, existe uma outra vantagem que as instituições usam no processo de recrutamento externo, chamada de cartazes ou anúncio na portaria das instituições de ensino. Na verdade, quanto a sua aplicabilidade nas instituições angolanas é viável mas pouco comum. Este apresenta vantagens e desvantagens. As suas vantagens cingem-se no baixo custo, fácil contacto dos candidatos que trabalham na mesma instituição e, as suas desvantagens espelham-se na pouca circulação de informações; a sua eficácia depende de muitas razões e difícil facilidade de acesso.

o uso da técnica de recrutamento externo em cartazes ou anúncio na portaria da instituição de ensino permite o baixo custo, mas a sua eficácia nos resultados depende de uma série de factores, como a localização da instituição, a proximidade das fontes de recrutamento, de movimento de pessoas e é uma técnica que espera que o candidato vai ao seu encontro. Para (Rosa 2014, p. 110).

Esta técnica pouco acontece nas instituições de ensino superior porque verifica-se ausência de vários factores: quase todas as instituições de ensino optam no anúncio em jornais,

rádios entre outros; outras evitam colar cartazes na portaria porque encurtam ou impossibilitam informações aos futuros candidatos; outras ainda usam, mas de uma forma restrita, isto é, circulação em cartazes de gabinete para gabinete, a qual os candidatos se apercebem por intermédio dos funcionários da instituição.

As vantagens percebem-se no baixo custo, facilidade de acesso à informação, permite o contacto directo das pessoas que circulam na instituição e favorece os docentes da instituição; já as desvantagens são inúmeras: o encurtamento de informações, dificuldade em encontrar candidatos competentes, a falta de hábito de leitura, funções de baixo nível, é menos quantitativa e entre outros aspectos.

Relativamente à técnica de anúncio, as instituições de ensino superior angolana utilizam-nas porque lhes facilita atrair certa quantidade de candidatos. Hoje utiliza-se também com muita frequência para como meio de divulgação, as redes sociais. Todavia, ainda não é cultura das instituições de ensino superior em Angola, salvo, profissionais ou pessoas singulares que, uma vez se apercebendo da realização de concurso público, publica nas redes sociais.

Na visão de Oliveira (2015, p. 190), “a técnica de anúncio em jornais, rádios, televisão e revistas é considerada como uma das ferramentas que atraem mais candidatos na instituição”.

As razões que as instituições de ensino usam esta técnica porque lhes possibilitam recrutar quantidades de candidatos à docência, facilita o gestor de recursos humanos na selecção dos futuros docentes com diferentes habilidades, fácil percepção na divulgação de informações, não permite discriminação de documentos e as suas desvantagens consistem no longo prazo para a selecção dos candidatos, não permite a leitura de todos os currículos vitae através do tempo estabelecido e outras.

Entre as técnicas de recrutamento externo enumeradas, interessa realçar que existe uma outra muito importante que as instituições de ensino superior angolana não utilizam, chamada o contacto com os sindicatos e associações de classe. No entender do Serrano (2015), explica que a técnica de contacto com sindicatos e associações de classe exprimi uma dinâmica no envolvimento de diferentes instituições neutras à gestão da escola para garantir a imparcialidade no recrutamento de novos profissionais.

É pena e muito lamentável a ausência do uso da técnica acima referida nas instituições de ensino superior angolana, não se compreende os motivos que levam essas a não adoptarem a técnica de contacto com o sindicato. Anteriormente, a presença do sindicato nas instituições era visto como uma ideia abstracta e hoje, nota-se que a sua presença transpira alguma concretude. Porém, na instituição que nos referimos nesta investigação. Apesar de que os ventos de outras organizações sindicais, quer affectos à outros organismos públicos, como o Sindicato do Professores-SINPROF e mesmo o sindicato do ensino superior nas instituições vibrantes, transmitam alguma influência naquelas que, não têm o Sindicato dos Professores do Ensino Superior-SINPES devidamente empossados.

Nestas instituições, os sindicatos reclamam pelo respeito da sua representação, não só para velar pelos direitos e deveres dos docentes, mas também, pelo interesse da qualidade do ensino-aprendizagem, bem como, do plano da formação dos professores e o bom funcionamento da instituição.

As suas vantagens estão relacionadas com a integração de diferentes instituições além da instituição responsável do acto; isto é, inserção de ideias novas, cumprimento taxativo do processo, aceleração do processo, seriedade na realização e na conclusão do processo, não há amiguismo, prima-se pela qualidade de formação e habilidade do professor e outras; as suas desvantagens são várias: uma delas cinge-se na perda da autonomia do chefe de recursos humanos, o não uso de ideias arcaicas (vinganças, conotações, entre outras práticas), não há morosidade e nem monopólio no processo, nem há desvio, nem corrupção das normas do processo de recrutamento.

Efectivamente a técnica de contactos com centros de empregos já é vista como uma realidade em algumas instituições angolana. Na verdade é pouco comum a prática desta técnica nas instituições do ensino superior em Angola; o facto de essa consistir no registo de base de dados de um centro de emprego apropriado. Para Mateus (2014), descreve que a técnica de contacto com centro de emprego permite os gestores de recursos humanos das instituições de ensino superior, a seleccionar os candidatos a partir do ficheiro de base de dados do centro de emprego, que significa a diminuição de custos.

É verdade que se as instituições de ensino optassem por nesta técnica, apresentariam vários factores estimuladores aos candidatos: no primeiro factor destacar-se-ia o incentivo dos candidatos a utilizarem os centros de empregos, que quer dizer, o uso de menos custo na

realização do processo; ajudaria também o Ministério do Ensino Superior no controlo dos quadros, permitia ainda o gestor de recursos humanos em explorar com cuidado os processos dos candidatos sem a deslocação do local, porque a universidade deve estar em contacto com os centros de emprego, que no caso de Angola, seriam as direcções provinciais do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), onde se encontra adstrito o Instituto Nacional de Formação Profissional e Emprego (INAFPE).

A ideia de que um técnico superior não precisa de estar inscrito numa base de dados de entidades encarregues de recrutar profissionais, é uma péssima ilusão de toda sociedade angolana, porquanto, nos enganamos em considerar que este órgão, somente deve responder às situações de emprego para profissionais com habilitações mínimas até ao Ensino Médio ou o II Ciclo do Ensino Secundário. Por isso, tornou-se quase comum, ver um técnico superior a varrer as ruas da cidade ou a carregar lixo dos contentores para os camiões de recolha, uma vez que há instituições de ensino superior com escassez de técnicos e docentes nas mais diversas áreas de formação.

Finalmente, a vantagem desta técnica cinge-se nos procedimentos que tem por objectivo atrair candidatos interessados, potencialmente qualificados e capazes de assumirem as funções dentro de uma determinada Instituição do Ensino Superior. Assume-se que as Instituições do Ensino Superior de Angola optam na mesma com o objectivo de identificar novos profissionais, oportunidades de empregos e nova visão na execução das actividades planificadas pelo gestor da instituição.

1.6.Vantagens e desvantagens da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte aplicar o recrutamento interno

No presente item abordar-se-á acerca da visão do processo de recrutamento que as instituições optam ou utilizam. Porém, das suas vantagens e desvantagens, a autora da investigação apresentará visão crítica e sugestiva. Quanto a sua conceitualização apoia-se em Alexandre (2014), recrutamento interno consiste na divulgação de vagas e procura de mão-de-obra dentro das próprias instituições regionais e nacionais.

Como já fizemos menção anteriormente, este tipo de recrutamento é vista como técnica de recrutamento facilitadora, o facto da sua divulgação ser feita através de cartazes em locais de grande circulação de pessoas. Este pensamento geralmente não acontece no processo de

recrutamento nas Instituições de Ensino Superior de Angola, mas sim, o habitual alinha-se na publicação de anúncios nas mídias, assim como, nos jornais entre outras.

Na compreensão de Lourenço (2013), as instituições do ensino superior que optam pelo recrutamento interno têm a obrigação de divulgar os anúncios em cartazes assim como refeitórios, corredores, sala de reuniões, e-mails, jornais electrónicos de circulação interna e comunicados (in) formais.

Comparando o pensamento do autor acima referido, com a realidade das Instituições de Ensino Superior de Angola, nota-se ligeira diferença porque há restrição quando a sua divulgação quer seja, do ponto de vista das mídias, assim como, dos gestores dos recursos humanos. Outrossim, a falta de cultura de anúncios em espaços ou lugares onde há circulação de indivíduos por fim ou ocultismos de informação por parte dos gestores.

Agora sim, já se pode decifrar as razões que levam as Instituições de Ensino Superior de Angola, particularmente, a Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte da Universidade Kimpa Vita em utilizar o recrutamento interno como ferramenta de recrutamento de novos candidatos. Além de oferecer baixo custo, a mesma quando a sua aplicabilidade não necessita de contratação de uma empresa especializada.

Uma das grandes vantagens de se utilizar este método é o baixo custo, uma vez que não é necessária a contratação de uma empresa especializada para realizar o processo de divulgação e contratação de pessoal. Outra grande vantagem é a valorização dos funcionários da empresa, uma vez que estes se sintam privilegiados por serem a primeira opção de contratação da empresa, como sublinha (Caraméz, 2011, p. 365).

Segundo a realidade do processo de recrutamento aplicada no Ensino Superior em Angola, obedece dois critérios segundo o artigo 52º da Lei 12-A/2008: i) o critério comum destinado ao preenchimento de postos de trabalhos previstos nos mapas de pessoal, mas não ocupados e ii) refere-se sobre a constituição de reservas de recrutamento destinado ao recrutamento para satisfação das necessidades futuras.

Este modelo destina a clara gestão de recursos humanos aplicada nas Instituições de Ensino Superior. Todavia, este princípio dá em primeiro lugar, o princípio do mérito que nasce como a forma de afastar o sistema dos despojos (spoils system), em que a entrada da função pública dependia do poder político.

Outras duas vantagens deste método aliam-se à aplicabilidade de dois sistemas nomeadamente: ao sistema de recrutamento caracterizado pelos funcionários públicos serem recrutados para uma determinada carreira docente, geralmente, acontece muito nas instituições do ensino superior quando se trata de mudanças de categoria.

Quanto ao outro chamado sistema de emprego, os funcionários não são admitidos para uma carreira, mas sim, para uma oportunidade no quadro do Estado, onde os que têm oportunidade são geralmente os colaboradores e, o seu recrutamento depende sempre do anúncio do decreto do governo.

Este método permite ainda o gestor de recursos humanos de uma determinada Instituição de Ensino Superior, a usar quatro fases para a sua execução. Na visão de Rocha (2018), as quatro fases que auxiliam o método de recrutamento externo são: fase prévia, primeira fase, segunda fase e fase final.

O mesmo contextualiza que, a fase prévia consiste em recolher de forma sistemática segundo as definições dos objectivos, selecção dos especialistas elaboração dos questionários e estruturação das fases; Já a primeira fase, cinge-se na recolha de informações aos especialistas sobre os objectivos de recrutamento, formulação das perguntas mediante questionários, recolha das perguntas, tratamento estatístico das respostas, obtenção dos valores e explicação dos resultados, mas afastado da média;

No que concerne às fases seguintes, refere-se sobre os questionários elaborados anteriormente, formação de novas perguntas, recolha das respostas novas, tratamento estatístico das respostas, aquisição de valores e explicação das médias e suas razões. Finalmente, a fase final consiste na publicação dos resultados e subsequentes registo das opiniões individuais dos questionados, assim como, na análise das informações finais e os resultados finais dos participantes.

Nesta linha de ideia, Vital (2014) é de opinião que o recrutamento externo sendo o conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocuparem determinados cargos na organização, independentemente das vantagens que o recrutamento interno apresenta, o recrutamento externo apresenta um destaque na procura e preenchimento de vagas com docentes novos nas instituições de ensino superior, isto é, com candidatos atraídos por métodos e técnicas de recrutamento.

Hoje mais do que nunca, confirma-se que a qualidade de recrutamento determina a qualidade de quadro de docentes universitários em Angola, em qualquer parte do mundo. Portanto, os resultados dos testes ou requisitos de selecção, avaliação do desempenho, informação sobre a formação profissional, análise dos curricula vitae e bem como o planeamento do plano de formação e condições de promoção nas carreiras docentes segundo o Novo Decreto de Carreira Docente do Ensino Superior de Angola (2018).

Por isso, é fundamental chamar a atenção aos gestores das Instituições de Ensino Superior que, as vantagens do recrutamento interno refere-se o facto de ele ser de maior valor económico para a sua organização, maior rapidez no preenchimento da vaga dos docentes, maior probabilidade de acerto na escolha dos candidatos à docência.

É desvantajoso porque não permite a abertura de recrutamento de docentes externos, outrossim, quando é demasiado ou utilizado sem controlo ou ainda constantemente, ela pode expressar posições e, as hierarquias tendem a serem ocupadas por incompetentes ou não possibilita a opinião do Conselho Científico e Pedagógico como órgãos colegiais a expressar as suas decisões sobre a análise dos documentos dos candidatos como regula o Novo Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior de Angola. O desejo de utilização dos métodos de recrutamentos externo e interno permite as instituições a precaver a potência produtiva das mesmas. Porém, o recrutamento externo cinge-se no preenchimento da vaga com pessoas estranhas à organização, isto é, candidatos atraídos por métodos e técnicas de recrutamentos; enquanto o interno dá “sangue novo” e novas perspectivas à organização, é mais barato em formar um profissional e, é menos seguro porque pode levar o gestor a recrutar pessoa inadequada.

1.7. Dificuldades da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte na aplicabilidade dos modelos de gestão de recrutamento de docentes do ensino superior

Ao começo do referido subcapítulo é relevante a clarificação segundo a qual, os modelos existentes ou utilizados para o processo de recrutamento não possibilitam os docentes a beneficiar o plano de formação, para desenvolver as habilidades profissionais e aumento de níveis académicos. Daí a razão a qual devemos afrontar a problemática de elaboração de modelo conceptual em si de modo explícito a figura que determina a qualidade na aplicabilidade dos serviços públicos relativamente aos agentes activos da educação.

Importa-nos realçar que falaremos de três modelos que orientam conceptualmente o processo de recrutamento. Os modelos em referências são: o modelo externo alinhado a visão académica, o interno aplicado com o objectivo de aquisição de nova força e o misto que expressa o cruzamento de força externa e interna. Entre estes, permitirão a autora elaborar um modelo direccionado e que facilitará as instituições de ensino a aplicar nos concursos públicos. Este modelo é denominado como misto e diferenciado segundo as técnicas de utilização e processamento. O mesmo vai apresentar o componente académico, tecnológico e o profissionalismo.

1.7.1. Componente académica

Relativamente ao componente académico faremos descrição sobre os documentos académicos que expressam as habilidades académicas, isto é, diplomas, certificados e cursos profissionais. O mesmo componente académico é compreendido como o normativo que conceitualiza a trajetória de formação do candidato à docência, o percurso profissional, as competências adquiridas por disciplinas e as notas adquiridas ao longo da formação.

Actualmente, para a maioria das instituições de ensino superior público e privado o componente académico é determinado por método quantitativo (14 valores) considerando como critério básico do concurso público de ingresso à docência do ensino superior, conhecida como notamínima e a máxima 20 valores, este pensamento é reforçado pelo actual Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior (2018, p. 7), que ressalta o seguinte:

O recrutamento e o provimento do pessoal docente são precedidos de aprovação em concurso público de ingresso, acesso e de aprovação na prova pública de aptidão pedagógica e científica do corpo docente do ensino superior. O anúncio do concurso público de provimento do pessoal docente é da competência da Instituição de Ensino Superior. O recrutamento e provimento do pessoal docente do ensino superior nas instituições de ensino superior público-privadas e privadas são feitos nos termos do presente estatuto e subsidiariamente de acordo com o estabelecido na legislação aplicável ao sector público-privado e privado.

De acordo com este pensamento, não somos a favor que o primeiro requisito do componente académico seja a nota 14 valores ou quer seja, porque o método quantitativo não permite determinar as qualidades e as competências dos candidatos ao corpo docente. É preciso também se ter em atenção a legislação aplicável no processo de recrutamento dos

docentes, que orienta outros requisitos que muitas das vezes não são cumpridos por algumas instituições de ensino. Outrossim, a constatação ou averiguação dos diplomas e certificados nas instituições onde os mesmos estudaram; isto é, depois da admissão dos candidatos à docência universitária.

Interessa-nos justificar que, o facto de o docente ser o agente activo do processo de ensino-aprendizagem e exerce actividades nos domínios da formação, da investigação científica, da didáctica, da pedagogia e da organização das acções que lhe são atribuídas segundo o regulamento docente. Todavia, o método qualitativo seria o ideal a ser aplicado como requisito básico, isto é, o candidato teria como primeiro teste de aptidão apresentar uma aula magna onde a temática a abordar seria seleccionada segundo a área de sua formação. Apenas assim, o gestor académico de qualquer instituição de ensino compreenderia as dificuldades de cada candidato e, a fim de possibilitar o mesmo a elaborar o plano de formação metodológica a ser implementado em forma de seminário para superar as dificuldades notadas.

É do nosso conhecimento que, Angola vive dificuldades actualmente no enquadramento dos quadros no mercado profissional segundo as áreas de formação. Por este e outros motivos o modelo de recrutamento deve-se ter em conta com o princípio do plano de formação, por um lado; notamos ainda discrepância no processo de recrutamento quanto ao modelo habitual que permite a candidatura e ingresso de sujeitos formados em qualquer área do saber do que esse apresenta a média final 14 valores por outro lado. Assim, depois de serem apurados e admitidos para exercer as actividades docentes não são beneficiários do plano de formação, para melhor desempenharem as actividades do ponto de vista didáctico, metodológico, pedagógico e científico com eficiência e eficácia.

Portanto, a nossa visão relativamente a temática em investigação prefere – se levar em consideração a revisão documental, a prova de aptidão, a distribuição de disciplinas segundo a área de formação e o cumprimento do plano de formação (interna e externa) para docentes como aspecto fundamental para qualidade e desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, que se pode ser cumprido semestralmente através das actividades docentes por exemplo: formação docente de dois anos para aumentar o nível académico, seminários em diferentes áreas de formação, participação dos docentes em palestras nacionais e internacionais e outras.

1.7.2. Componente tecnológica

Actualmente, a implementação do componente tecnológico nas instituições de ensino é considerado como grande desafio por toda parte do mundo. A problemática do uso das tecnologias de informação e comunicação no contexto didáctico e pedagógico, é uma ferramenta indispensável para qualquer professor do mundo contemporâneo. A nossa reflexão no processo de recrutamento não deixa de notar este ponto como elemento básico do novo professor e considera-se:

O processo de recrutamento de docentes com maior atenção nas tecnologias de informação e comunicação que o candidato apresenta ou espera ser formado segundo o plano de formação de instituição de ensino. Porque, os mesmos entendem que as actividades docentes necessitam de estar juntos das tecnologias digitais que facilitam as concepções e a construção sistemática dos conhecimentos didácticos, pedagógicos, metodológicos e científicos. (Carvalho e Oliveira 2017, p. 452).

Analisando o fenómeno da integração das tecnologias de informação e comunicação no processo de ensino-aprendizagem, trouxe um novo desafio para educação moderna onde o professor é o agente dominador e os estudantes são os agentes da aprendizagem das mesmas. Hoje, alguns estudantes já dominam as tecnologias segundo os centros profissionais, alguns ainda entram em contacto a partir do primeiro dia da universidade. O mesmo não difere de alguns professores.

Neste contexto, parece inevitável que os professores tenham clareza da necessidade de se adequarem, de forma crítica e reflexiva aos desafios das tecnologias educacionais conhecidas como referência do mundo, a fim de superar as concepções ultrapassadas dos professores, estudantes pleno desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem na sociedade académica actual.

Além disso, as instituições de ensino superior pouco consideram o componente tecnológico de informação e comunicação no processo de recrutamento como requisito indispensável para o candidato que espera ingressar no quadro docente para o ensino superior. Percebe-se que, os gestores constroem infra-estruturas ou universidades sem aprofundidade das tecnologias que perspectivam a construção sistemática de uma educação académica renovada. A mesma começa com o professor a dominar as tecnologias e termina nos

estudantes aprenderem as mesmas para o desenvolvimento das suas actividades profissionais, assim como do seu país.

Esta é a perspectiva de Melo e Viega (2017), quando defendem que a construção de uma universidade renovada deve responder às exigências de uma sociedade em permanente mudança, que se torna urgente uma reflexão profunda sobre a formação dos professores, numa lógica global e construtivista, tendo como objectivos finais a melhoria da qualidade de ensino e a defesa da entidade docente.

Esta ideia considera-se relevante segundo a perspectiva da pesquisa. Assim sendo, a reflexão sobre a formação das TICs aos professores ainda não é uma realidade ou aposta nas instituições de ensino superior em Angola, porém, muitos deles compreendem as tecnologias digitais por iniciativa própria olhando na dinâmica do mundo. Na nossa percepção e de acordo com a realidade das universidades internacionais é da responsabilidade dos gestores das instituições de ensino superior formar ou mandar os mesmos, quer sejam antigos como novos, a formação interna ou externa a fim de garantir a qualidade de ensino-aprendizagem.

Compreende-se que há instituições de ensino superior em Angola, que não cumprem com a formação dos professores e continuam com pensamento de décadas anteriores, ignorando a maioria dos avanços científicos ocorridos no mundo, assim como a evolução das tecnologias que podem ser usadas na educação.

Este pensamento é reforçado por Pereira e Filho (2016), quando afirmam que as possibilidades para propiciar os professores a desenvolver habilidades no uso das novas tecnologias, as instituições de ensino superior podem implementar segundo a inclusão de uma disciplina específica nos cursos de formação que parece ser o caminho para que todos os futuros professores cheguem as aulas dominando as habilidades necessárias. Por exemplo: oferecer cursos de treinamento da própria instituição, convênio com outras instituições, como as universidades com alta tecnologia, são vias de resolução desta problemática.

Interessa-nos ressaltar que a sociedade estudantil bem como os professores passam constantemente por uma série de transformações, novas concepções, valores conhecimentos e recursos tecnológicos vão surgindo e influenciando fortemente essas mudanças o processo do ensino-aprendizagem. Portanto, este componente tecnológico

consideramos no novo modelo de recrutamento que a pesquisa apresentará como um dos requisitos indispensáveis no processo de recrutamento de novos docentes para o ensino superior.

Para Kenski (2017, p. 39), ressalta que “o desenvolvimento do conhecimento científico bem como das actividades docentes destaca-se pela presença e a relação das tecnologias com a educação”. Diante desta afirmação, adicionamos o propósito da investigação estar alinhavada com a constatação de que os professores têm no domínio ou relação com as tecnologias que tem tomado proporção cada vez maior no ensino-aprendizagem. Todavia, o professor deve contextualizar-se com as novas tendências tecnológicas e aplica-las na sala de aula.

Alinhavando esta ideia, Rada (2017), adiciona que as tecnologias em geral sempre estiveram ligadas à educação. Desse modo, o maior risco para o sistema educacional é a ausência de implementação de novas tecnologias nas dinâmicas escolares e universidades de alguns países, como é o caso de Angola em que sua margem afirmativa é de perto de 0,5% em relação a maioria das instituições de ensino superior públicas.

O componente é relevante no processo de ensino-aprendizagem, o facto de ele possibilitar a escola o desenvolvimento de actividades que podem contribuir para aprendizagem dos alunos com eficácia. Finalmente, entre todas as razões acima descritas sobre o componente tecnológico no processo de recrutamento será, uma ferramenta que facilitará um novo professor estar em contacto com os meios digitais, domínio dos mesmos quer seja na sala de aula ou fora e na recolha de conhecimentos.

1.7.3. Componente profissionalismo

O presente ponto descreve acerca do profissionalismo no que concerne às habilidades adquiridas ao longo da formação do indivíduo. Este subtema tem a maior atenção nas formas de formação profissional, sub-dividida em orientação e formação inicial, treinamento, desenvolvimento de competências e educação.

Consideramos estes como ferramentas relevantes para o novo modelo de recrutamento do docente porque nos possibilitará compreender as competências ou aquilo que o candidato já adquirido anteriormente.

Como consequência do que dissemos atrás, é bom rever que as fases de formação profissional destacando a orientação inicial faz-se na fase de acolhimento como instrumento fundamental, o qual, contém várias informações importante que revelam o perfil académico e profissional do indivíduo, como nos afirma (Rocha, 2017).

A perspectiva do novo modelo de recrutamento de docentes do ensino superior considera o componente profissional como não relevante porque em todos concursos públicos, em muitos casos, este elemento aparecer apenas de forma figurativa nos currículos vitae actualmente, uma vez que muitos candidatos não apresentam os documentos que comprovam as competências declaradas nos currículos. Leva-se em consideração este ponto, o facto de facilitar a integração do docente socializando-o na aquisição das novas metodologias de ensino-aprendizagem, da Ética Deontologia e Profissional, das novas didácticas do ensino superior, bem como, das novas tendências pedagógicas.

Outrossim, faz parte da investigação porque estabelece o período de aprendizagem ou formação inicial que trás o candidato ao longo da sua formação profissional, as funções desempenhadas, os cursos feitos em diferentes instituições e outros. Finalmente, em muitas instituições de ensino superior em Angola, existem programas de reorientação profissional por razões desconhecidas muitos destas não fazem cumprir estes programas que são importantes pelo facto de nos orientar às mudanças significativas na planificação e estruturação do currículo do novo docente.

Hoje, o termo treinamento dos docentes é um desafio para todo e qualquer instituição de ensino superior nacional e internacional, que pretende atingir a qualidade de ensino-aprendizagem. Treinamento e desenvolvimento de docentes são dois aspectos que formam os docentes a fim de permitirem ter diferenciação frente á concorrência do mercado profissional e do domínio das metodologias de ensino aplicadas nas instituições de ensino superior no contexto actual. Por outro lado, entende-se como:

O treinamento dos docentes é vista em diferentes dimensões, uma baseada na formação docente que integra as funções do diploma, outra formação académica determinada a partir de plano curricular e aprendida segundo o conjunto de metodologia, treinamento alinhavado na formação profissional, isto é, aquele que é adquirida fora e dentro da instituição, isto é, depois do seu enquadramento como docente efectivo ou colaborador, como nos afirma (John 2017, p. 168).

Pensamos correcto o pensamento acima referido pelas seguintes razões: primeiro, o futuro modelo levará em conta este aspecto como a alavanca que permitirá aperfeiçoar as actividades docentes e o conseqüente desenvolvimento do trabalho que eles prestarão; segundo, determinará as dificuldades do docente durante o processo de ensino-aprendizagem, bem como, a elaboração das estratégias para a superação destas dificuldades; terceiro, dará abertura ao futuro docente no que concerne á reciclagem metodológica, a fim de lhes facilitar integrar e ensinar diferentes teorias na sala de aula e quarto, ajudará o gestor da instituição em identificar as competências do docente e bem como a planificação dos seminários metodológico.

Segundo Paradela (2016, p. 37), “treinamento docente deve ser entendido pelo gestor das instituições de ensino superior como um processo de melhoria contínua, que permite o desenvolvimento dos docentes e a competitividade na instituição e das instituições”.

Portanto, o treinamento designa o desenvolvimento de um processo contínuo de aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos e competências que se seguem sempre com os objectivos da instituição e deve ser uma ferramenta que o gestor deve lançar como um desafio na academia docente a fim de corresponder com as exigências mais eficazes para melhor desempenho das actividades docentes e não só.

O futuro modelo de recrutamento de docentes tem como objectivo fundamental auxiliar os gestores académicos em diagnosticar as actividades docentes, o desempenho do docente no cumprimento do programa analítico da disciplina e avaliação, assim como, no acompanhamento das actividades do docente.

O diagnóstico tem como relevância levantar as necessidades (carências em termo de preparo profissional) passadas, presentes e futuras. Este pode se realizar por intermédio de pesquisa interna ou externa. O desempenho do docente é considerado por intermédio de cumprimento de todas actividades que lhe são incumbidas. Já avaliação e acompanhamento expresso a etapa final do processo de treinamento para saber se houve superação das dificuldades apresentadas anteriormente pelo docente.

Para terminar a nossa reflexão, pode dizer-se, o treinamento consiste na repetição da aprendizagem, quando a qualidade do docente relativamente às práticas docentes, a criatividade na elaboração dos conteúdos, assim mesmo no ensino aos estudantes na sala de aula, conquanto a necessidade de treinamento diminui ou quando se torna necessário

que o docente mude de categoria, de nível de classe, de metodologias de ensino-aprendizagem, assim como científica, seguindo-se nas acções de actualização permanente através de trocas de experiências com outros profissionais da mesma área de formação, actuação ou similares.

Falando do desenvolvimento da competência docente, pretende-se com este tipo de formação na instituição de ensino, fazer face à incerteza do perfil docente e à mudança contínua das disciplinas atribuídas a este. Por outro lado, tem como propósito alimentar as capacidades dos docentes, de forma que se torne polivalentes e possam corresponder às exigências sempre crescentes da instituição, como nos afirma (Rocha, 2017).

Para a realidade desta investigação, a correspondência das exigências docentes é vista como o eixo que conecta os interesses significativos do docente com a instituição e o interesse da instituição com o docente. Todavia, trata-se de uma relação mútua de auxiliar as capacidades genéricas do docente relativamente ao domínio da capacidade adaptativa nas diferentes áreas do saber, flexibilidade no ensino, criatividade e iniciativa docente e da instituição, autonomia do docente em exercer as actividades, competência comunicativa, responsabilidade na execução dos trabalhos docentes, actuação em equipa, capacidade organizativa dos projectos investigativos e resolução dos problemas que ocorrem no ensino-aprendizagem, bem como na avaliação.

Considera-se a educação como elemento do componente profissional, o facto de determinar o desenvolvimento e aprofundamento das capacidades individuais que aumentam as oportunidades nas instituições de ensino superior. É uma das ferramentas que é compreendida por meio de conjunto de valores éticos e culturais, que conecta-se com a formação profissional. Dizer ainda, a educação depende também dos valores adquiridos ao longo da vida. Por exemplo, a educação familiar explica a composição e os valores ético-culturais diferentes da educação profissional que expressa os princípios éticos e deontológicos na execução das actividades docentes.

De acordo com Margarida (2016, p. 169), se “estabelece uma relação entre formação profissional e educação como requisitos para o desenvolvimento das actividades docentes”. Importa-nos realçar que, esta realidade que autora acima refere expressa discrepância segundo a realidade das instituições de ensino superior em Angola. Como fizemos menção atrás, muitos os gestores das instituições de ensino superior angolanas entendem que a

formação profissional designa a conclusão do processo escolar quer seja do nível médio, superior e não necessita de relação com a educação, este considera-se pensamento não ideal porque não permite o desenvolvimento da instituição, nem do próprio docente. Pois, torna-o propotente e vaidoso pelos altos títulos académicos e qualificações profissionais adquiridos, com tendência de isentar-se dos programas de formação coontínua que a instituição poder gizar.

Portanto, pode-se afirmar que a formação profissional apresenta-se não só como a ponte entre a educação e o trabalho docente, como faz parte do ciclo de vida dos docentes, tendo um carácter necessariamentecontínuo. Finalmente, o docente ganha relevância a reconversão profissional de forma a acompanhar o desenvolvimento tecnológico na mesma medida que actua seguindo as novas tendências da didáctica do ensino superior e das técnicas de ensino-aprendizagem de modo geral.

2. DESENHO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Importa-nos salientar que, depois de termos abordado o marco teórico geral do que são os contributos da investigação sobre o modelo de gestão de recrutamento de docentes do ensino superior, a compreensão inerentes as teorias de modelo de recrutamento e os modelos que facilitarão o recrutamento de docentes nas instituições do ensino superior. Assim, ao longo deste capítulo desenvolveremos as metodologias que nos orientaram analisar e interpretar os conteúdos que sustentam a investigação.

O presente capítulo faz menção acerca da descrição do contexto da pesquisa, problemática da investigação, desenho metodológico e tipo de pesquisa, enfoque da pesquisa, descrição do local da pesquisa, caracterização geográfica de Angola, caracterização geográfica e sócio-cultural da Província do Cuanza Norte, caracterização da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, população e amostra, tipos de métodos científicos, tipos de técnicas de recolha de dados, procedimentos de validação e confiabilidade das técnicas de recolha de dados.

A palavra metodologia apresenta uma definição polissémica, 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).

Nesta óptica, feita a descrição teórica de alguns conceitos operadores da investigação, com recurso a teorias já descritas em literatura especializada, seguimos para a descrição dos princípios orientadores da investigação quer a nível das escolhas do tema, quer das etapas fundamentais que marcam a sua execução, em sintonia com tais referências teóricas.

Interessa-nos afirmar que, o conceito em causa apela outras concepções tais como: métodos, técnicas, população e amostra. Por isso, é imprescindível que a selecção das técnicas metodológicas estejam directamente relacionadas com um problema da investigação, assim como depende dos vários factores relacionados com a pesquisa.

2.1. Descrição do contexto da pesquisa

A contextualização desta pesquisa está ligada as teorias clássicas, humanística e socialista que têm como principais intenções em orientar os gestores de recursos humanos das instituições de ensino superior, ao cumprimento rigoroso e regular das normas de recrutamento de docentes do ensino superior, da estrutura organizacional, departamental e do processo administrativo que busca a máxima eficiência de qualquer instituição ou universidade.

Actualmente, a maioria dos gestores, docentes, bem como estudantes têm noções que o processo de recrutamento nas instituições de ensino superior ainda não é uma prática real para a maioria dos gestores, os mesmos sabem também que há incumprimento das suas normas que causam consequências tais como: o insucesso das actividades docentes, escolar por parte de estudantes, transtornos no processo de ensino-aprendizagem, na avaliação sistemática e na competitividade da própria instituição.

Hoje, as instituições de ensino superior vivem maiores dificuldades no enquadramento de novo docentes para o ensino superior, por falta de docentes de formação profissional, de carreira universitária, de formação pedagógica e outros, por esta e outras razões, urge a necessidade das instituições de ensino adaptarem docentes de especialidades diferentes para leccionarem disciplinas que apenas viram como opção e sem a formação contínua ao longo do desempenho das suas actividades.

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 sim, tem também a relevância orientar os gestores das instituições de ensino no cumprimento das normas deste modelo, no plano de formação contínua, na consideração do componente de formação profissional para os docentes das práticas pedagógicas, laboratórios, treinamento dos mesmos, na valorização do desempenho docente e na formação tecnológica dos mesmos.

Tudo que ficou dito a respeito da contextualização da pesquisa, ressalta-se que se percebe que uns dos grandes desafios para o Governo Angolano está na formação de quadros nacionais qualificados, quer de nível médio bem como de nível superior. Por isso, é com suma urgência nasce a reflexão desta investigação. Compreende-se que a qualidade de

formação académica faz-se a redor de vários factores tais como: a qualidade de infra-estruturas, docentes qualificados, normalização do processo de recrutamento, elaboração de um curriculum aceite a nível nacional e internacional, programas de disciplinas, cumprimento do processo metodológico, de avaliação sistemática, treinamento docente, integração das tecnologias na educação entre outras.

Por isso, para que haja coesão e coerência dos referidos itens acima descritos, aconselha-se os gestores das instituições de ensino superior pública como privada no geral e o gestor do Instituto Superior Politécnico do Cuanza Norte em particular, cumprir com as etapas que fazem parte do novo modelo de recrutamento de docentes do ensino superior que a nossa investigação apresenta.

Os estudos realizados permitiu-nos perceber que, há muitas deficiências no modelo de recrutamento que as instituições de ensino superior usam no geral e a Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte usa em particular. Muitos elementos fundamentais do processo de recrutamento não é tido em consideração por parte de muitos gestores, a consideração activa do método quantitativa (nota 14 mínima e 20 máxima) pelo regulamento actual, falta de prova de aptidão por parte do candidato a fim de mensurar as competências do docente relativamente a disciplina ou área do saber que se deseja leccionar, falta de cumprimento do plano de formação docente, profissional, contínua, tecnológico assim como a capacitação didáctica, pedagógica e metodológica de docentes.

Finalmente, o desejo a investigação está relacionado com a elaboração de um modelo de recrutamento que facilitará a superação das dificuldades dos membros de direcção da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte e não só, a valorização da formação docente para todos docentes, a capacitação dos mesmos, porém, muitos gestores continuam a considerar a adaptação dos docentes no ensino superior como a via para a solução dos problemas académicas, o facto de todas disciplinas curriculares serem leccionados bem como a persistência no incumprimento das normas que orientam o processo de recrutamento de docentes para o ensino superior.

2.2.Problemática da investigação

A escolha do tema “modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte” surgiu para designarmos a nossa pesquisa e não ser inocente das normas das metodologias. Todavia, ela parte do desafio de desejarmos ser também partícipes duma discussão em crescendo desde a década passada até actual.

A nossa investigação procura perspectivar-se sobre as novas tendências de recrutamentos que as instituições de ensino superior não utilizam no geral, assim como as não utilizadas na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte em particular, a qual garantem o benéfico da formação docente, o desenvolvimento das actividades do mesmo e a qualidade do ensino-aprendizagem do sistema do ensino superior. Assim sendo, existem inúmeros factores que nos influenciaram 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, tecnológica bem como a capacitação contínua; v) adaptação de docentes nas disciplinas que não dominam 30% de conhecimento; vi) falta da prova de aptidão aos candidatos acesso ao quadro docente do ensino superior; vii) falta da acta de recomendação sobre as dificuldades do candidato depois da avaliação do processo documental e da prova de aptidão ao órgãos colegiais da Escola acima referida; viii) discrepâncias aos requisitos para o ingresso de candidatos na Escola supracitada; ix) insucesso das actividades docentes e de aprendizagem aos estudantes do 2º ano; x) reclamações constantes por parte dos estudantes sobre a qualidade dos docentes do ponto de vista do ensino, avaliação e vice-versa.

Para responder os factores acima referenciados, foi necessário analisar os elementos que compõem o modelo de recrutamento actual e o novo a fim de perspectivar as tendências didácticas, tecnológicas que permitem a realização do processo de recrutamento que garante o desenvolvimento das actividades do docente com qualidade e segurança no ensino-aprendizagem. Além disso, ajuda o docente exercer as suas funções profundamente para que os objectivos traçados expressam significativamente o sucesso da escola.

Para dar sequência na investigação e responder os factores supracitados foi necessário elaborar o problema de investigação alinhavado na análise descritiva e explicativa. Este é elaborada de forma interrogativa-explicativa linguisticamente falando, que permitiu a autora da investigação conhecer a dimensão das dificuldades do modelo de recrutamento de docente actual bem como os factores acima referenciados.

Procurando responder os factores acima descritos, elaborou-se o seguinte **problema científico**: que modelo de gestão de recrutamento de docentes deseja-se implementar como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte?

A reflexão sobre o problema científico da investigação consiste na superação das dificuldades na aplicabilidade das normas do modelo de gestão de recrutamento de docentes que não garante o sucesso dos estudantes, aperfeiçoação das actividades docente e procura compreender o perfil de docente do ensino superior, assim como as exigências das tecnologias na educação. Para a resolução destas dificuldades foi obrigado delimitar o seguinte **objecto de estudo**: análise sobre o modelo de gestão de recrutamento de docente que influencia ao sucesso escolar dos estudantes.

Necessitando de uma compreensão mais profunda sobre a delimitação de objecto de estudo bem como da pesquisa, a autora da investigação traçou o seguinte **campo de acção**: docentes e estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte.

Efectivamente, ao problema científico assim como os factores que nos levam a investigar a temática em estudo, quando a sua resolução a autora da investigação foi imprescindível elaborar seis (6) objectivos tais como: um (1) objectivo geral e cinco (5) objectivos específicos.

Do ponto de vista da metodologia, um objectivo significa um propósito ou meta, uma finalidade fazer a qual deve dirigir-se os recursos e esforços para dar cumprimento a uma investigação, Campoy (2018). Assim, o objectivo geral da pesquisa em estudo expressa o enunciado global sobre o resultado final que se pretende alcançar, com propósito de responder o problema científico que nos orienta a investigar e anuncia o fim concreto da nossa investigação.

Para responder o problema científico formulou-se o seguinte **objectivo geral**: sugerir 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.

A resolução do objectivo acima referido depende muito dos objectivos específicos da pesquisa, porém, derivam do geral, que expressam as vias necessários para alcançar este objectivo. Para melhor alcance e resolução dos factores que nos submete a investigação traçou-se os seguintes **objectivos específicos**: i) verificar as competências didácticas, pedagógicas e metodológicas dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; ii) diagnosticar o estado actual sobre o sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte; iii) fundamentar teoricamente os conhecimentos que sustentam e justificam o modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar; iv) identificar o tipo de modelo de gestão que à Direcção da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte usa no processo de recrutamento de docentes e v) apresentar um modelo de gestão de recrutamento de docentes 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.

A formação dos docentes é considerada como a primeira opção para o desenvolvimento das suas actividades pedagógicas, porém, nota-se que, a formação dos mesmos deve obedecer uma linha específica. Isto é, do ponto de vista da sua formação académica, didáctica e pedagógica e o seu enquadramento na área profissional.

Actualmente, a formação do homem ocorre com a globalização que é considerado como o grande desafio para as instituições de ensino e aprendizagem. É realçar que as dificuldades existentes na formação dos professores no âmbito da reforma educativa do ensino superior que se consubstanciam na carência de profissionais, o que obriga a adaptação dos professores sem formação pedagógica.

De acordo com a adaptação desses professores, na perspectiva pedagógica é da responsabilidade da instituição oferecer formação específica do docente adaptado. Isto, compreende-se que a instituição deve oferecer seminários, plano de formação contínua e outras. Portanto, este trabalho vai abordar parte destas dificuldades, de modo que possamos entender melhor o grau ou nível de desenvolvimento do trabalho humano nas organizações de ensino e a correspondente remuneração ou recompensa como fruto deste trabalho.

2.3. Tipo de pesquisa e desenho metodológico

Partindo da compreensão do modelo de recrutamento de docentes de ensino superior aplicado na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte como intersecção de prática, interessa-se informar que através do desenho metodológico procuraremos comparar as variáveis (independente e dependente) do percurso deste mesmo modelo segundo a utilização e sua eficácia no processo de ensino-aprendizagem.

Antes de realçarmos acerca do tipo de desenho metodológico da investigação, a autora da pesquisa sente à necessidade de levar ao leitor a concepção sistemática desta palavra. A expressão metodológica deriva da outra palavra metodologia entendida também como a polissémica, o facto dela englobar vários elementos indispensáveis na elaboração desta investigação.

Para Campoy (2018) citado por José (2018, p. 58), “metodológico é uma palavra que designa o género da outra palavra metodológica, a mesma deriva da palavra método do latim *methodu*, que significa conjunto de instrumentos teóricos e empíricos que conduz o pesquisador a alcançar os objectivos da investigação”.

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 en llegar 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 otra llamada productor o criterio (Campoy 2018, p. 163).

Para a autora de pesquisa afirma que 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 validade predictiva sobre a qualidade de docente esperada caso seja aprovado o futuro modelo de recrutamento de docentes do ensino superior.

2.3.1. Tipo de pesquisa

Na percepção do autor Torres (2014) citado por José (2018, p. 60) “contextualiza que a palavra pesquisa deriva do latim pesquisa que significa na língua portuguesa investigação, quer dizer, investigar as causas gerais e particular de um fenómeno ou conjunto de conhecimentos teóricos e práticos que sustenta a pesquisa”.

Para o desenvolvimento da nossa 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.

Los métodos descriptivos transversales tienen por objetivo la descripción de forma precisa y cuidadosa de los fenómenos, hechos y situaciones analizadas sin intervenir sobre ellos. Así describen tendencias de un grupo o población o describen los acontecimientos y su objetivo es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en determinado momento (Campoy 2018, p. 155).

Há três razões fundamentais que nos permitiram escolher este tipo de pesquisa tais como: a primeira, refere-se por nos facilitar nas 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 discussão 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;

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.

2. 3.2. Enfoque da pesquisa

No que concerne à contextualização sistemática da nossa investigação, a pesquisa em estudo tem o **enfoque misto**. Na compreensão de autores Greene e Caracelli (2003) citado por Campoy (2018, p. 17) conceitualiza que:

El a pesquisa misto el tipo de investigación en la cual el investigador o un grupo de investigadores combinan elementos de abordaje de investigaciones cualitativas y cuantitativas, (uso de perspectivas, recogidas de datos, análisis y técnicas de inferencia cualitativa y cuantitativas) con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento y su corroboración.

Actualmente, o enfoque misto recebe distintas concepções do ponto de vista científico bem como metodológico. Efectivamente, a sua utilização ao longo da nossa investigação justifica-se por seguintes razões:

A primeira, faz menção no uso dos dois métodos qualitativo e quantitativo, esses levaram-nos compreender a qualidade de conteúdos sistemáticos que sustenta a investigação por um lado e quantifica-los em número, percentagem e apresenta-los em gráficos;

Segunda, ajudou-nos a explicar os resultados iniciais quantitativos em gráficos, a análise e interpretação das causas que interfere no modelo de recrutamento a fim de garantir a qualidade de serviços docentes bem como o processo de aprendizagem dos estudantes;

Terceiro, auxiliou-nos na análise, correcção dos resultados quantitativos que permitiu o desenvolvimento das etapas de recolha de informações qualitativas e que nos facilitou interpretar os conhecimentos teóricos que suportam o futuro modelo de recrutamento de docentes;

Quarto, possibilitou-nos também comparar as variáveis de modo que os resultados obtidos com ampliação de técnicas de recolha de dados que contribuíram para o desenvolvimento da parte quantitativa.

2.4. Descrição do local da pesquisa

Apresente pesquisa é intitulada como: modelo de gestão de recrutamento de docentes como suporte de sucesso escolar dos estudantes do 2º ano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. A mesma realizou-se em Angola, na Província do Cuanza Norte, particularmente, na Escola acima referida e para melhor clareza geográfica, autora da investigação é de opinião descrever a caracterização de Angola, da Província do Cuanza Norte e da Escola supracitada.

2.4.1. Caracterização geográfica de Angola

Para Elias (2014) citado por José (2018) conceitualiza que “Angola é um país que está situado na costa ocidental do continente africano, apresentando uma superfície total de 1 246 700 km² e uma fronteira marítima de 1650 km. Ela faz fronteira a Norte com a República Congo Brasavil e República Democrática do Congo (ex-Zaire), a Este com a República Democrática do Congo e Zâmbia, a Sul com a Namíbia, e a Oeste com o Oceano Atlântico”.

Angola é um país tropical com um clima temperado e apresentando dois tipos de estações: o cacimbo, estação seca e mais fresca, que se estende de junho a setembro, e a estação das chuvas, quente e húmida, que vai de outubro a maio. Com isso, verifica-se ainda diversidade climática através das microclimas que tem sido influenciado pelas altitudes dos planaltos, com altitudes superiores a 1500 km, e pela corrente fria de Benguela.

No âmbito hidrográfico, Angola tem 47 bacias hidrográficas, nomeadamente: Cubango com 156 122 km²; Kwanza com 155 mil km²; Cuando e Cunene com 90 mil km²; Keve com 23 169 km²; Longa com 22 640 km²; Catumbela com 16 640 km²; Bengo com 12 371 km².

Geograficamente falando, as encostas dos rios em Angola caracterizam-se por um potencial hídrico de 140 mil milhões metros ao cubo (m³), necessidades de água de 31% e 6700 000 hectares de terras potencialmente irrigadas.

Com base com o Instituto Nacional de Estatística designado por (INE), a população angolana é aproximadamente num universo de 24 116 360 habitantes dados resultantes do Censo de 2014, com a taxa de crescimento demográfico anual de 2,03% e a densidade

populacional é de 9 habitantes por km², segundo o Decreto Legislativo Presidencial n.º 1/13 de 6 de Fevereiro. Com isso, Angola apresenta uma taxa de natalidade elevada e um agregado familiar com uma média de quatro a cinco filhos e o número de filhos tende a crescer nas zonas rurais.

Províncias do norte de Angola: Zaire a sua capital é Mbanza Congo faz parte das províncias do litoral também; Kwanza-Norte a sua capital é Ndalatando; Uíje a sua capital é Uíje; Cabinda a capital é Cabinda; província do litoral, Malanje a capital é Malanje; Bengo a capital é Caxito; Lunda-Norte a capital é Dundo; e Luanda capital é Luanda conhecida como capital de Angola. É uma das maiores cidades do país, estimando-se que tem cerca de nove milhões de habitantes e a mesma abrange uma área de 2 257 km².

Quando as províncias do Sul de Angola temos a província do Bié a capital é Kwito; Huambo a capital é Huambo; Huila a capital é Lubango e Cunene a capital é Ondjiva. No que concerne as províncias do Oeste de Angola temos Benguela a capital é Benguela cidade do litoral. Kwanza-Sul a capital é Sumbe, faz parte das cidades do litoral e Namibe capital é Namibe cidade do litoral;

Para as províncias do Leste temos Moxico a capital é Luena, geograficamente falando é a maior província de Angola, Lunda Sul a capital é Saurímo província rica culturalmente e mineralmente. Cuando-Cubango a capital é Menogué rica em agricultura.

Apopulação angolana é etnolinguísticas porque maioritariamente é de origem bantu. Explica-se que os bantu grupo constituem um da África subsaariana que comunga características físicas e linguísticas, mas que ao mesmo tempo engloba cerca de 400 subgrupos étnicos distintos, em função da língua materna, como conceitualiza (Nzau, 2013, p. 243).

Linguisticamente falando, em Angola existe diversidade linguística e de tribos. Estes são distribuídos da seguinte forma: Tchokwé, Bacongos, Kimbundos, Kikongos, Umbundu, e os Nhaneca Humbe e outras. No geral, existem cerca de uma centena de subgrupos étnico-linguísticos assim como: os San, Peul, Buchimanes e os Caucásiana com menor expressão demográfica.

Portanto, através dos conflitos da luta armada “a guerra civil” entre angolanos e não só, Angola é considerado um país em via de desenvolvimento como se testemunha através do

índice de desenvolvimento humano baixo (IDH) de 0, 446 e o mesmo ocupa a 162.^a posição no ranking mundial. Com isso, para obter mais informações somos unânimes em ilustrar o mapa da república de Angola.

Figura 1: Imagem do mapa de Angola



Fonte: <http://www.ine-ao.com/Angola.html>

2.4.2. Caracterização geográfica e sócio-cultural da Província do Cuanza Norte

Segundo José (2018), a Província do Cuanza Norte está situada no Norte de Angola, faz fronteira com Luanda capital de Angola, com Malanje, com Negage, Município da província do Uíje, com a província do Bengo e do Libolo, município do Kwanza Sul. A capital da província chama-se Ndalatando situada no município do Cazengo. Como isso, a província em descrição tem dez (10) municípios, nomeadamente:

1. O Município do Dondo limita-se da fronteira da província de Luanda, Kwanza Sul e Malanje;
2. Camabatela limita-se da fronteira de outro município de Negagem pertencendo a província do Uíje e estende-se até a província de Malanje;
3. Bolongongo limita-se da fronteira do Uíje e da província do Bengo, o mesmo estende-se até a comuna de Quibaxi;
4. Quiculungo faz limite com os municípios de Bolongongo, Banga e Samba Cajú; Samba Cajú faz limita-se com a província de Malanje, município de Lucala, Banga, Quiculungo e Ambaca;

5. Banga faz limite com Samba Cajú, Quiculungo, Bolongongo e Gonguembo; Quilombo dos Dembos como foi município, actualmente, através da divisão administrativa passou a se chamar de comuna;
6. Cazengo encontra-se no centro da província, faz fronteira com o Lucala, Golungo Alto e Cambambe Dondo;
7. Lucala faz fronteira com Malanje, Samba Cajú e Cazengo;
8. Gulungo Alto produtor de palmeiras e bananeiras, faz fronteira com Gonguembo, Cazengo e Cambambe Dondo;
9. Gonguembo faz fronteira com o município de Golungo Alto, Banga, Cambambe
10. Dondo e Bula-Tumba município da província do Bengo.

A par do potencial económica temos a explicar que, dos 10 Municípios acima mencionados temos em destaque o município de Cambambe Dondo, onde podemos localizar as bacias hidrográficas (rio Kwanza) com duas barragens, Kambambe e Lauca uma das maiores barragens de África (em construção).

Além de produzir energia eléctrica, o município em épigrafo tem como fontes de receitas a pesca isto é, o famoso peixe Cacusso, bagre, famosa cerveja Eka e os centros turísticos. Já Camabatela (Ambaca) criador e produtor de carne de vaca, é o município que tem maior centros de pecuárias relativamente os outros e nele localiza-se o maior deserto da província do Cuanza Norte.

Finalmente, no que tange à agricultura, os Municípios em destaque são: Banga, Bolongongo, Quiculungo, Ambaca e Samba Cajú caracterizados como os Municípios produtores de produtos agrícolas na província. Para melhor leitura ilustramos o seguinte mapa da referida província.

Depois de uma descrição da província do Cuanza Norte, a nível dos 10 Municípios que lhe constitui, relativamente às potencialidades económicas, linguísticas, socioculturais, agronomos, hidroelectricos e política. Agora, achamos oportuno fazer uma breve clarificação segundo a ilustração do mapa da província referida.

Figura 2: Imagem do mapa da Província do Cuanza Norte

Fonte: <http://fas.co.ao/provincias/fas-kwanza-norte>

2.4.3. Caracterização da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte- ESPol-CN

A Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte é uma Unidade Orgânica da Universidade Kimpa Vita (UNIKIVI) localizada na VII Região Académica (Uíge e Cuanza Norte), com sede na Cidade do Uíge, foi criado ao abrigo do Decreto n.º 7/09, de 12 de Maio, Publicado no Diário da República I série N.º 87.

Começou com as suas atividades académicas no dia 21 de Março de 2011 com uma infraestrutura de catorze (14) salas de aulas das quais, três (3) foram transformadas em Laboratórios de Análises Clínicas e Saúde Pública, Química Geral e Bioquímica, Informática de Gestão e contabilidade e Gestão. A criação, transmissão e difusão do conhecimento técnico-científico e do saber de natureza profissional, através da articulação do estudo, do ensino, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental.

A Escola está estruturada em 6 gabinetes, tais como: Gabinete do Diretor Geral, Secretaria do Diretor Geral, Gabinete do Subdiretor da Área Académica, Secretaria do Diretor da Área Académica, Gabinete do Subdiretor para Área Científica e Secretaria do Subdiretor para Área Científica.

No que concerne aos departamentos, tem o Departamento de Finança, Departamento de Contabilidade e Gestão, Departamento de Relação Pública, Departamento de Transporte e Manutenção, Departamento de Análises Clínicas e Saúde Pública, Departamento de Informática e Gestão, Departamento de Administração Pública, Departamento de Engenharia Electrotécnica, Departamento de Investigação Científica e Pós Graduação e Cooperação e Intercâmbio e Departamento de Recursos Humanos. A mesma tem 5 laboratórios, nomeadamente: Laboratório de Microbiologia e Bactéria, Laboratório de Informática, Laboratório de Contabilidade e Gestão, Laboratório de Engenharia Eletrotécnica. Por fim, tem 1 Reprografia e 1 Biblioteca. A Universidade Kimpa Vita quer evoluir para uma instituição inovadora de aproximação da comunidade e de fixação de quadros na Região. Ser uma instituição de referência Nacional e Internacional alicerçada na dinâmica do saber universal e também propulsor vital do desenvolvimento económico, social e cultural na região.

2.5. População e amostra

Para Campoy (2018), **população** é um termo que deriva do latim “populatione” que significa “população” relativo ao conjunto de pessoas ou unidades de análise de um estudo. Pode ser distinguida por meio de grupos pessoas da mesma espécie ou diferentes em pequenos ou grandes grupos ou ainda por colectividade ou individualidade.

Para que seja possível mensurar as variáveis supracitadas, foi necessário trabalhar com a população objectiva (passiva) e acessível (activa). A primeira, permitiu-nos compreender o número total dos elementos da população, tais como: o número total de Docentes Universitários que leccionam nos cursos supras, número total de estudantes matriculados e que frequentam o ano lectivo, número de Decanos e o número total de Chefes de Departamentos de Ensino, Investigação; segunda, temos a justificar que nos auxiliou trabalhar com os indivíduos da população que mostraram disponibilidades ao longo de aplicação do nosso questionário.

Paitán et, al (2014) define população **objectiva** como o total de sujeitos não disponível para fornecer informações necessárias a pesquisar e fazem parte da mesma classe. Quanto à população **acessível** é definida como o conjunto de indivíduos que apresentam sempre disponibilidade em fornecer informações necessária a ser investigada. Para melhor compreensão relativamente descrição da população supra, analise a tabela seguinte:

Tabela 2. Resumo sobre a composição da população da pesquisa

Número total da população= 658		
Elementos da população	Número da população objectiva	Número da população acessível
Professores	73	46
Estudantes	514	350
Chefes de Departamentos	5	5
Chefe de RH	1	1
Decanos	3	3

Fonte: autora da investigação

2.5.1. Descrição da população

Segundo o número total da população supracitado temos a descrever o seguinte: entre os 73 professores, temos 65 masculinos e 8 femininos, sendo 2 são doutores, 9 são mestres e 62 deles são licenciados; os 514 estudantes do 2º Ano estão distribuídos pelos seguintes cursos: Informática de Gestão 86 estudantes, destes 59 estudam no período da Manhã e 27 no período de Noite; 29 estudantes frequentam o curso de Engenharia Electrónica, turma única do período da Manhã; 117 estudantes frequentam o curso de Análises Clínicas e Saúde Pública, sendo 76 estudam no período da Manhã e 41 desses estudam no período de Noite; 183 estudantes frequentam o curso de Administração Pública, destes 119 estudam no período de Manhã e 64 estudam no período de Noite e 153 frequentam o curso de Contabilidade e Gestão, sendo 111 deles estudam de Manhã e 42 estudam de Noite. Dos 17 indivíduos da Direcção da Instituição, temos 5 Chefes de Departamentos de Ensino e Investigação, 1 Decano, 1 Vice para Área Académica, 1 Vice para Área Científica e 9 Chefes de departamentos administrativos, como se resume na tabela seguinte.

Tabela 3. Resumo da descrição da população

Elementos da População	Nº. total	Designação	Nº. estudantes	Dr.	MSc.	Lic.
-Professores	73	De todos os cursos	xxxxxxxx xxxxxxxx	2	9	62
-Estudantes	568	Informática/ Gestão	86	xxx xxx	xxxxxxx xxxxxxx	xxxxxxx xxxxxxx
		Engenha. Electrónica	29	xxx	xxxxxxx	xxxxxxx
		Análises C. S. Pública	117	xxx xxx	xxxxxxx xxxxxxx	xxx
		Administ. Pública	183	xxx	x	
		Contabi. de Gestão	153			
-Chefes / Departamentos	14	5 para Depart./ Ensino e Investigação	xxxxxxxx xxxxxxxx	xxx xxx	5	9
-Decanos	3	ESPol-CN	xxxxxxxx	2	1	xxx
Total			658			

Fonte: autora da investigação

2.5.1. Construção da amostra

Para que seja possível medir as variáveis, a nossa amostra foi construída na base de três grupos, tais como: Professores Universitários, Estudantes do 2º Ano e Membros de Direcção da ESPol-CN. Para Campoy (2018), **amostra** é a parte representativa da população, ou seja, o sub-grupo retirado a uma amostragem representativa total da população; muitos autores chamam de amostra como o conjunto de unidades de análise provenientes de uma população.

Quanto ao obtenção de informações sobre amostra, foi necessário trabalhar com um número total de 405 elementos da população. Desta feita, importa-nos informar que este número designa todos os elementos que se disponibilizaram em nos fornecer informações necessárias ao longo da aplicabilidade do nosso questionário. Entre os 405 temos 46 professores, destes 6 são mestres e 40 licenciados; enquanto 350 são estudantes do 2º Ano representados por cinco cursos; na mesma linha, 6 são Chefes de Departamentos onde 5 são de Ensino e Investigação e 1 de Recursos Humanos; por fim 3 são membros da Direcção, destes temos 1 decano, 1 vice para Área Académica e 1 vice para Área Científica. Efectivamente a descrição da amostra urge a necessidade de resumir na tabela abaixo:

Tabela 4: Resumo da descrição da amostra

Composição da amostra	Número total	Designação	Mestre	Licenciado
-Professores	46	De todos cursos	6	40
-Estudantes	350	Dos 5 cursos	xxxxxx	xxxxxxxx
-Chefes dos DEIs	5	Dos 5 cursos	xxxxxx	xxxxxxxx
-Chefe do RH	1	Da ESPolCN	xxxxxx	xxxxxxxx
- Decanos	3	Da ESPol-CN	xxxxxx	xxxxxxxx
-Número total	405			

Fonte: autora da investigação

2.5.2. Tipo de amostra

No que concerne à nossa pesquisa, optou-se pela **amostra probabilística** com o critério da amostragem **aleatória estratificada** por afixação proporcional. Na compreensão de Campoy (2018, p. 83), “consiste em dividir la población total em clases homogéneas o estratos. Cada funciona independentemente y poseen una gran homogeneidad respecto de alguna característica”.

Relativamente os procedimentos que nos levaram escolher amostragem aleatória estratificada por afixação proporcional, baseou-se nos critérios de selecção de amostragem seguintes: i. Consultou-se as listas de presença dos estudantes mencionados aos docentes, a fim de saber o número total por turmas, número de frequência das aulas dos mesmos e os dias mais disponíveis desses por semana, para posteriormente aplicá-los o questionário com finalidade de adquirir informações no que tange o tema; ii. Facilitou-nos trabalhar com todos os estudantes que se fizeram presente por curso no dia seguinte e informamos que o questionário foi aplicado e recolhido apenas num dia excepto aqueles que disponibilizarem enviar por E-mail; iii. Permitiu-nos identificar as características homogênea e heterogênea dos sujeitos da nossa amostra por estrato, número, nível académico e ocupações profissionais; iv. Possibilitou-nos codificar os indivíduos da amostra por cursos, turmas, nível académico e função administrativa; por último, v. Auxíliou-nos constatar os horários dos docentes para saber os dias de aulas e sua disponibilidade para responder o questionário e este foi aplicado segundo os dias pré-existentes no horário do professor.

2.5.3. Tamanho de amostragem

Partindo da compreensão da função do tamanho de amostra da nossa investigação, interessa-se informar que o nível de confiança é de 90% a 99% e com a margem de erro de 5%. Campoy (Ibid, p. 90), descreve que “para determinar el tamaño muestral a fin de que los resultados de un estudio sean extrapolables a toda la han de tenerse en cuenta el nivel de confianza y el margen de error”.

Diante desta concepção, para o cálculo do tamanho da amostra referente a investigação usou-se a fórmula de Latorre, del Rincón y Arnal (2003). A mesma foi aplicada para achar o número da amostra dos estudantes e professores.

$$n = \frac{Za^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N-1) + Za^2 \times p \times q}$$

Traduzindo a expressão matemática em Língua Portuguesa significa o seguinte: N= Número total da população; Za^2 = Pontuação correspondente ao risco α ($\alpha = 0.05$, $Za = 1.96$); p = proporção esperada (se pode admitir um 50%); $q = 100-p$; e = erro permitido (5%).

2.5.4. Perfil da amostra

Segundo Ramos e Naranjo (2014, p. 215), “o perfil da amostra consiste na descrição das características sócio-cultural, económica e linguística que um grupo de indivíduo da mesma ou diferentes espécies apresentam. Esta, somente é possível quando as características e o número da população nos diferentes estratos não é homogênea, amostra é mista.”

O perfil da amostra desta investigação descreve-se sobre as características e habilidades cognitivas de estudantes do 2º ano dos 5 cursos ministrados na Instituição de Ensino supracitada, esses do ponto de vista cultural, linguístico e académicos têm como perfil de saída direcionada à engenheiros, contabilistas, gestores e analistas com a finalidade na elaboração e criação de novas técnicas para o desenvolvimento do país.

É importante realçar que, o perfil da referida amostra é representado por sujeitos provenientes de toda parte de Angola. A maioria dos estudantes é natural da Província do Kwanza Norte e Uíge, quanto a composição de docentes são nacionais e estrangeiros. No que concerne os hábitos alimentar cinge-se na tradição cultural das ambas províncias ou inter-cultural e a maioria depende da agricultura como a actividade básica sustentadora.

2.6. Tipos de métodos científicos

Antes de descrevermos os tipos de métodos científicos utilizados na investigação, areflexão permitiu-nos conceitualizar a expressão método científico. Entre as várias definições descritas do método científico, destaca-se Campoy (2018), afirmando que **método** significa um caminho, um procedimento, ou ainda, o caminho a seguir para alcançar um determinado fim ou resultado proposto anteriormente. O mesmo conceitualiza que, método científico é o caminho que se aplica ao ciclo de desenvolvimento da investigação e próprio para pesquisa científica.

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.

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 vengan a completar o confirmen las teorías iniciales”.

Efectivamente a nossa investigação, o ponto relevante deste método 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.

Relativamente o método indutivo-dedutivo interessa-nos ressaltar que, Humberto (2017, p.19) descreve que “ **indução** e **dedução** deriva do latim *inductiōne* que significa “indução” acto ou efeito de induzir ou forma de raciocínio em que se procura verificação de alguns casos ao geral e *deductiōne* que significa “dedução” acto ou efeito de deduzir, ou seja, o processo de raciocinar em que se parte da causa para o efeito”.

Quanto a sua aplicabilidade justifica-se o seguinte, este possibilitou-nos na delimitação do tema em estudo, isto é, na elaboração do título até ao subtítulo, na selecção de diferentes conteúdos partindo do ponto de vista geral ao particular, na elaboração do problema científico, objectivo geral até aos específicos que nos permitiram concluir a investigação;

Além disso, o mesmo nos conduziu também na análise e interpretação de todos conhecimentos que sustentam a pesquisa, a qual facilitou o ponto de vista crítico da autora da pesquisa, na contextualização sistemática sobre a realidade do modelo de recrutamento aplicado nas instituições de ensino superior no geral e na Escola supracitada em particular e de igual modo, usou-se ainda para analisar a estrutura do

modelo em uso e o futuro, isto significa, a compreensão das vantagens e desvantagens entre modelos.

No que concerne às razões do uso do método analítico-sintético abrangem-se na selecção dos conteúdos derivados em diferentes literaturas, na contextualização dos mesmos do complexo ao mais simples, na junção de pensamentos de autores citados na investigação e da autocrítica feita a autora da pesquisa relativamente o modelo de recrutamento actual, na reflexão global das informações acerca da aplicabilidade dos modelos de recrutamento de docentes a nível do ensino superior em Angola e da Escola em referência.

O justificativo da realização deste trabalho apoia-se no pensamento de Campoy (op, cit, p. 43), que afirma que “**analítico e sintético** estudia la realidad distinguiendo y separando sus elementos unos de otros sus elementos más simples, además procura unir y recomponer los elementos separados para obtener una visión global de conjunto, y las relaciones estructurales entre sus elementos”.

Entre os conceitos atribuídos sobre o método estatísticos, entendemo-lo como aquele que tem a função de organizar, classificar os indicadores quantitativos adquiridos na investigação empírica e que possibilita o investigador a revelar as propriedades das informações em número e percentagem.

Para Tamayo e Tamayo (2014, p. 35), o método **estatístico matemático** deriva alemão *Statistik* que significa “estatística ou estatístico” avaliação numérica de certa categoria de objectos ou de factos, o mesmo permite descreve as tendências das relações dos fenómenos ou problema de investigação.

Este possibilitou quantificar, analisar e interpretar as informações alcançadas através dos métodos de níveis teóricos e empíricos, as informações em números, percentagens, em gráficos e correlacionar as mesmas do ponto de vista da literatura. O mesmo facilitou-nos representar as características dos elementos da amostra em tabelas e mensurar as variáveis no que se refere à conclusão dos objectivos traçados na pesquisa.

2.6.1. Tipos de técnicas de recolha de dados

Com base com Campoy (2018, p. 58), “a palavra **técnica** deriva do grego *tekhnikós* que significa “técnico ou técnica” relativo aquele ou aquela que pratica a arte ou práticas de uma ciência, ou seja, o conjunto de instrumentos aplicados para aquisição de informações e as mesmas revelam as características fenomenológicas do problema de pesquisa”.

Para obtenção de informações concernente mente a nossa investigação, foi necessário usar diferentes técnicas tais como: questionário semi-aberto aplicado aos professores e estudantes, entrevista sistemática aplicada ao Decano, os Directores Gerais Adjuntos para Académica e Científica bem como os Chefes de Departamentos e a técnica de observação documental.

De acordo com o autor acima referido (Ibid, p. 360) “o **questionário semi-aberto** como aquele que solicita una respuesta libre y provoca respuestas de mayor profundidad sin delimitar de antemano las alternativas de respuesta que son redactadas por el propio sujeto”.

Ao respeito da elaboração do questionário esteve-se em consideração com aspectos tais como a qualidade e quantidade de perguntas relativamente ao tema, as causas de investigação, objectivos da pesquisa, nível de língua corrente (coesão e coerência), qualidade de conteúdos e clareza na mensagem. Quando a escala do mesmo, a autora da pesquisa utilizou a de Likert, foi aplicado aos estudantes do 2º e 3º ano da referida Escola.

O mesmo foi construído com perguntas abertas, fechadas e semi-fechadas com os critérios de classificação sim concordo, não concordo e pouco concordo. Efectivamente à modalidade de aplicação, usou-se de contacto pessoal na instituição com os sujeitos da amostra e a modalidade de recolha do mesmo foi na hora bem como no dia seguinte por alguns casos.

De tudo que foi descrito a respeito do questionário, a sua aplicabilidade consistia compreender o seguinte: aos professores permitiram-nos adquirir informações relativamente a qualidade de serviço docente prestado no processo de ensino-aprendizagem, a área de formações, assim como, o nível académico deles, se têm tido seminários, formação profissional depois dos mesmos serem admitidos como docentes,

do comprimento do plano de formação académica institucional e a capacitação docentes em diferentes contextos e nas pausas pedagógicas.

No que se refere aos estudantes, o questionário facilitou-nos saber sobre as dificuldades na aprendizagem e concepção dos conteúdos leccionados aos professores, a qualidade das actividades didácticas-pedagógicas prestadas aos professores durante a formação e os obstáculos na aprendizagem de diferentes disciplinas do plano curricular.

A entrevista estruturada foi aplicada ao decano da Escola supracitada de igual modo aos 2 directores e 6 chefes de departamentos. É estruturada o facto de apresentar a composição de perguntas dirigidas de tipo abertas, fechadas e semi-fechadas. Na visão do Torres (2014) citado por José (2018, p. 92) descreve que “a palavra **entrevista** é de origem Inglesa interview que significa “entrevista” acto ou efeito de entrevistar ou seja a técnica de compilação de informações mediante uma conversa profissional, que tem como o objectivo de adquirir conteúdos sobre a temática em análise”.

Elaborou-se uma guia de entrevista sistemática com séries de perguntas abertas, fechadas e semi-fechadas utilizadas nas investigações com o paradigma misto. Essa possibilitou-nos adquirir informações profundamente acerca das dificuldades do modelo de recrutamento actual segundo as perguntas feitas aos entrevistados no que concerne o tema, as causas da investigação, objectivos e bem como a relevância do modelo de recrutamento de docentes para o ensino superior. Campoy (2018, p. 354) contextualiza que:

Entrevista estruturada es propia de la investigación cual-cuantitativa, llamada también entrevista dirigida, controlada, o guiada; es aquella que se ciñe a un plan preestablecido, a un diseño y se realiza de acuerdo con una guía o formulario previamente preparado con preguntas que responde a las hipótesis formuladas.

Este possibilitou-nos obter informações através de diálogo efetuada face to face aos entrevistados, que facilitou o investigador a conhecer as essências do fenómenos investigados a fim de confirmar as teorias e as perguntas que responde as variáveis. A mesma permitiu-nos compreender os factores do modelo de recrutamento que influenciarno sucesso escolar dos estudantes, na qualidade do serviço docentes, as dificuldades existentes na compreensão dos requisitos necessários para recrutar professores com perfil adequados.

Portanto, auxiliou-nos em definir as propriedades e as características das perguntas que constitui a guia de entrevista, mensurar as respectivas variáveis (dependente, independente) e conhecer as experiências profissionais sobre as técnicas metodológicas, didáticas e pedagógicas usadas no ensino-aprendizagem a fim de garantir a qualidade de ensino superior na Escola referenciada.

Segundo Torres (2014, p. 12), “a palavra **observação** deriva do latim *observatiōne* que significa “observação” acto ou efeito de observar e observação documental consiste na percepção directa ou indirecta dos documentos da temática em investigação por meio dos instrumentos usados”.

Podemos afirmar que, além da observação documental ser aplicado na revisão bibliográfica que possibilitou-nos na percepção da temática em estudo, esse foi feito em dois tipos “observação interna e externa”, a observação interna facilitou-nos na identificação dos títulos dos livros assim como as teorias existentes e aqueles que nasce da nossa reflexão que sustentam a investigação do ponto de vista teórica (artigos de revistas, documentos impressos, não impressos, identificação das ideias secundárias e ideia central do fenómeno em estudo).

De seguida, a observação externa possibilitou-nos identificar as informações de autoria da autora, assim como a interpretação das literaturas, informações das fontes orais ou seja das fontes históricas e interpretação das citações originais bem como autocríticas das teorias derivante por diferentes autores.

A mesma serviu-nos de consulta e aquisição de informações a partir de conjuntos de documentos que a referida Escola (arquivo dos processos docentes) a fim de saber as áreas de formação, nível académico, experiências profissionais, participação de eventos científicos, pedagógicos entre outros. Facilitou-nos ainda consultar o modelo de recrutamento usado na Escola, a fim de compreender os requisitos necessários para o bom funcionamento do trabalho docente.

Justifica-se também que, os livros, artigos, revistas e jornais forneceram-nos conteúdos que sustentaram o marco teórico da pesquisa, os mesmos possibilitaram-nos compreender o ciclo de desenvolvimento da pesquisa em relação a selecção dos conteúdos que sustenta a investigação; permitiu-nos a analisar as razões de comprimento das normas de

recrutamento de docentes para ensinar no ensino superior e o sucesso escolar dos estudantes da referida Escola.

4.7. Procedimentos de validação e confiabilidade das técnicas de recolha de dados

Quanto aos procedimentos de validação e fiabilidade de instrumentos relativa às técnicas supracitadas, interessa-nos justificar que ao longo da obtenção de informações a nossa amostra sobre o tema em estudo, foi necessário elaborar um questionário que foi submetido a análise crítica de um grupo de especialistas de Professores Doutores da Universidade Autónoma de Asunción e da Escola Superior Pedagógica do Kwanza Norte. Por solicitação formal da pesquisadora aportaram sua análise e crítica e sugeriram melhorias, que após aplicação piloto, aprovaram sua aplicação efectiva para a recolha de dados essenciais para a compreensão do estado da questão, facilitando a modelação de sistema de recrutamento mais ajustado à realidade daquela Escola. Relativamente sua elaboração obedeceu as fases seguintes, verificando a tabela.

Tabela 5. Representação das fases de validação e fiabilidade do questionário

Fases	Tipos de actividades	Datas	Participantes
1ª	Leitura analítica relativa à estrutura e modelo do questionário referente os elementos necessários a se ter em conta quanto sua elaboração: nome da instituição, introdução ou justificação quanto a sua aplicabilidade, perguntas demográficas, instrução e perguntas relativa às variáveis.	10 de Fevereiro a 25 de Fevereiro de 2019	Autora da pesquisa, Co-tutor e Tutora
2ª	Identificação das dificuldades apresentadas por nossa amostra e selecção de critérios de classificação das respostas vindas aos estudantes relativamente o tema.	6 de Março a 20 de Março de 2019	Autora da pesquisa, Co-tutor e Tutora
3ª	Sistematização de informações no que tange á elaboração de perguntas para o alcance de resultados e correcção de textos.	26 Março a 13 de Abril de 2019	Autora da pesquisa e Co-tutor
4ª	Envio do questionário a tutora para devida análise e entregue ao grupo de expertos internacionais e nacionais.	4 de Maio a 19 de Maio de 2019	Tutora Olga e Autora da pesquisa
5ª	Envio do questionário ao grupo de experto para devida análise, correcção, sugestões e aprovação.	15 de Junho a 30 de Julho de 2019	Professores Doutores da UAA e ESPKN

6ª	Reenvio do questionário a tutora para devidas considerações relativamente às sugestões prestadas pelo grupo de expertos.	6 de Agosto a 18 de Agosto de 2019	Tutora Olga
7ª	Duplicação do questionário segundo o número dos docentes e estudantes da ESPol-CN como sujeitos da nossa amostra.	25 de Agosto a 24 de Setembro de 2019	Autora da pesquisa
8ª	Aplicação do questionário aos docentes e estudantes da ESPol-CN com objectivo de adquirir informações.	8 de Outubro a 10 de Outubro de 2019	Autora da pesquisa e a equipa de apoio
9ª	Tabulação de informações relativa às respostas dadas aos docentes e estudantes.	14 de Outubro a 10 de Novembro de 2019	Autora da pesquisa e Co-tutor
10ª	Análise e interpretação de informações ou resultados a nível quantitativo (gráficos) segundo o programa Excel.	12 de Novembro a 31 de Novembro de 2019	Autora da pesquisa e Co-tutor
11ª	Envio dos resultados dos gráficos a Tutora para devida análise e correcção.	5 de Dezembro a 14 de Dezembro de 2019	Tutora Olga
12ª	Análise dos resultados da pesquisa e revisão global do trabalho	Janeiro e Fevereiro 2020	Tutora Olga

Fonte: autora da investigação

3. PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

No que concerne aos procedimentos da análise e interpretação dos resultados temos a descrever o seguinte: depois de termos identificado os fundamentos teóricos que sustenta o modelo de recrutamento dos docentes do ensino superior, bem como as directrizes metodológicas que permite o alcance dos objectivos da investigação; no presente capítulo procuraremos analisar, apresentar e interpretar resultados da observação documental relativamente ao modelo de recrutamento da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte “ESPol-CN” e a descrição do modelo de recrutamento sugerido, resultados relativo ao questionário aplicado aos estudantes, resultados relacionados com o questionário aplicado aos docentes e resultados da entrevista aplicada aos Decanos e aos Chefes de Departamentos de Investigação e Ensino e de Administração e Gestão dos Recursos Humanos da referida escola.

3.1. Análise dos resultados da pesquisa relativa a observação documental do modelo de recrutamento da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

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.

Nesta ordem de ideia, deseja-se salientar que, por uma questão de corência na execução do processo com estruturação lógica, o referido capítulo apresentar-se-á como uma tentativa das respostas das questões apresentadas no modelo actual que se verifica em diferente pontos do modelo que se sugeriu, como se pode analisar as diferenças entre eles e que se expressa nos seguintes termos:

1. Um modelo de recrutamento alinhavado e directivo, cujos procedimentos abrem caminhos para práticas que biliscam a transparência, abrindo assim possibilidades para o

“nepotismo”e “amiguismo”-**sugerimos um modelo participativo centrado no cumprimento dos requisitos do ministério de tutela;**

2. Um modelo de recrutamento com um fraco acompanhamento do plano de formação e capacitação dos docentes por parte da direcção-**sugerimos 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-**sugerimos um modelo com formação específica alinhavada na capacitação dos docentes e integrá-los ao mundo das tecnologias da educação;**

4. Modelo de recrutamento não direccionado a formação específica ou pedagógica-**sugerimos um modelo com formação pedagógica alinhavada na capacitação dos docentes relativamente a agregação pedagógica-didáctica do Ensino Superior, que pode se realizar do ponto de vista interna e externa;**

5. Um modelo de recrutamento centralizado na média quantitativa- **sugerimos um modelo de recrutamento direcionalizado na média qualitativa e prova pública da disciplina que o candidato deseja leccionar, para além da média como primeiro critério a considerar.**

6. Um modelo direccionado na análise documental-**sugerimos um modelo de recrutamento centralizado 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-**sugeri-se um modelo de recrutamento que possibilita os agentes do processo de ensino-aprendizagem atingir os objectivos do ponto de vista teórico e prático;**

8. Modelo de recrutamento inadequado à integração da resolução dos problemas das comunidades, o que significa, os docentes não tem apoio para investigar os problemas que abrangem a sociedade-**sugerimos 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 da instituição, neste caso da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte (ESPol-CN);**

9. Um modelo de recrutamento que não respeita os directos de contractação e os deveres dos docentes-**sugeri-se um modelo de recrutamento que respeita os direitos de contractação dos docentes efectivos e não efectivos e sobretudo os deveres do contratante em relação as regras de competitividade laboral.**

Portanto, uma vez terminada a descrição das características dos modelos supracitados por compreensão, finalmente, para a melhor percepção dos conteúdos acima referidos, achamos oportuno apresentar o seguinte quadro que descreve de forma síntese as características de cada modelo de recrutamento e depois segue a análise e perspectivas para implementação da sugestão.

Tabela 6. 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 direccionado 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 interno e externo.
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 direccionado 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	8. Um modelo de recrutamento adequado, que permite os docentes integrarem os projectos de investigação para

comunidades, o que significa, os docentes não tem apoio para investigar os problemas que abrangem a sociedade.	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 directos de contractação dos docentes efectivos e não efectivos e sobretudo os direitos e deveres dos docentes.

Fonte: autora da investigação

A tabela em referência diz respeito às características dos dois modelos em análise como nos espelha o título. Todavia, terminamos a nossa comparação sugestiva e conclusiva geral entre os modelos supracitados salientando que, no que tange ao modelo de recrutamento que a ESPol-CN utiliza, notou-se insuficiência no que concerne à falta de apresentar vantagens favoráveis a capacitação dos docentes pelo facto de não haver cumprimento rigoroso do plano de formação interna e externa dos novos e antigos, efectivos e não efectivos docentes e sobretudo nem de cooperação pedagógica de docentes ex-patriados (cubanos e outros), por um lado; não perspectiva sucesso das actividades docentes o facto de não estar integrado as tendências tecnológicas e metodológicas dos docentes na garantia de perspectivar a qualidade do processo de ensino-aprendizagem que se deseja na UNESCO por outro lado e de igual modo, não permite relação humana durante o ambiente de trabalho por razão de não existir o processo de interdisciplinaridade e sobretudo não facilita a determinação do objecto social da instituição para as comunidades, pela razão de não existir projectos educativos comunitários consentâneos, que permite a integração dos docentes com as pequenas e grandes comunidades, a fim de identificarem e resolverem os problemas que abrange a sociedade.

Portanto, pensamos que, para a resolução dessas divergências de características primeiro, solicita-se a formação dos dirigentes das IESs a compreensão do impacto do novo modelo de recrutamento em sugestão no geral e os dirigentes do ESPol-CN em particular, a fim de implementar o mesmo como a ferramenta básica para o sucesso do processo de recrutamento do ingresso de novos docentes e a capacitação dos antigos docentes e não só; segundo a perspectiva as novas tendências pedagógicas e tecnológicas dos docentes e garante a integração das instituições nas comunidades como já fizemos menção e terceiro estimula a presença de um ambiente de trabalho saudável entre docentes e discentes, direcção e docentes, a fim de garantir o sucesso escolar dos estudantes.

3.2. Análise e interpretação dos resultados da pesquisa relativamente ao questionário aplicado aos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

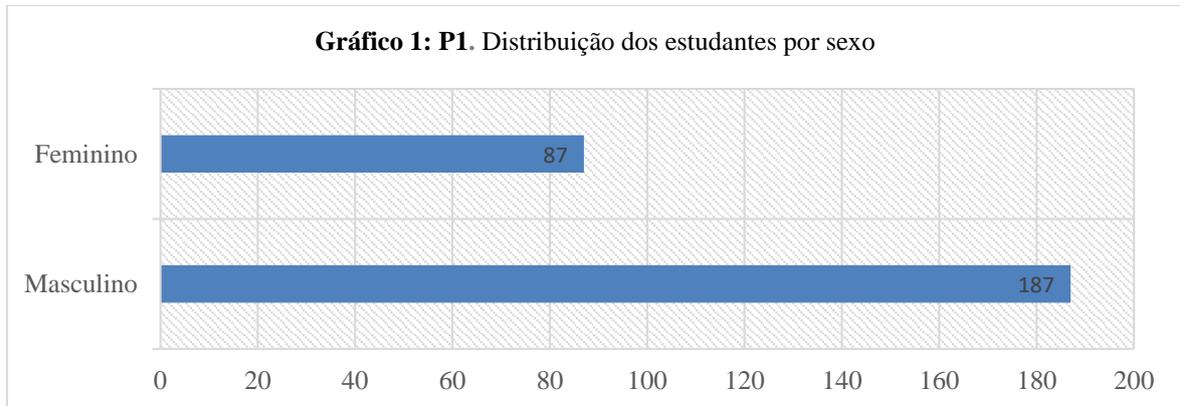
Relativamente à análise e interpretação dos resultados do questionário dos estudantes deseja-se informar o seguinte: quanto a sua aplicabilidade, foi aplicado aos estudantes do 2º. Ano como elementos da nossa amostra, derivados dos 5 cursos que a ESPol-CN administra. Este foi aplicado no espaço de tempo de 16 a 18 de Outubro de 2019. No que tange à elaboração e processamentos dos dados empíricos procedeu-se as etapas seguintes: i) contagem dos instrumentos-permitiu-nos conhecer o número exacto das respostas dos estudantes, ii) procedemos análise e apuramento das respostas do inquérito, iii) revisão do processo de recolha de dados, iv) interpretação de gráficos e v) fez-se a enumeração definitiva de cada informação vindo da amostra concreta.

O questionário foi elaborado com perguntas fechadas somente, a qual tinha como objectivo colher informações aos estudantes sobre o tema em análise. As fechadas têm os critérios de classificação, concordo plenamente, concordo, sem opinião, discordo e discordo plenamente com a escala de 5 a 1. Quanto a descrição e quantificação das informações apoiou-se no programa de Excel e Word. O Excel permitiu-nos proceder com a tabulação e inserção das informações em números e gráficos, enquanto o Word facilitou-nos interpretar as informações em textos descritivos e argumentativos.

O mesmo é composto por 6 perguntas de partida, a qual cada tem 5 opções que permite os estudantes responderem. As respostas das opções escolhidas foram classificadas segundo uma escala gradual que corresponde a um código de P1, P2, P3, P4. Cada um exposto tem como o critério de avaliação supracitada correspondente ao questionário aplicado.

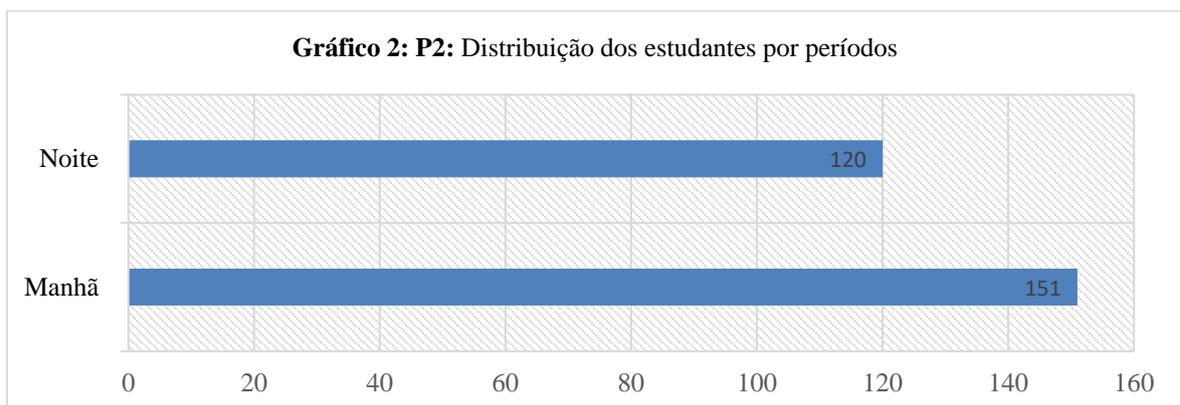
Relativamente as dificuldades verificadas quanto à aplicação do questionário no campo temos a dizer o seguinte: notou-se não participação activa por parte dos estudantes por facto de alguns deles receberem os instrumentos e não preencherem, o que caracteriza-os a falta de cultura de investigação e pensam que a perspectiva da investigação tem outros fins e mesmo com esclarecimento da autora da pesquisa sobre o motivo de aplicação do questionário. Por esta e outras razões, informamos que entre os 350 estudantes da nossa amostra concreta, contabilizou-se 274 que participaram em evidência nas respostas do questionário de uma forma satisfatória e 76 estudantes receberam-o e não preencheram o mesmo, a qual lhes consideramos como uma amostra passiva, aquela que faz parte da

amostra seleccionada e da acção do campo, mas não apresentou os resultados do instrumento que lhe foi submetido.



Fonte: autora da pesquisa

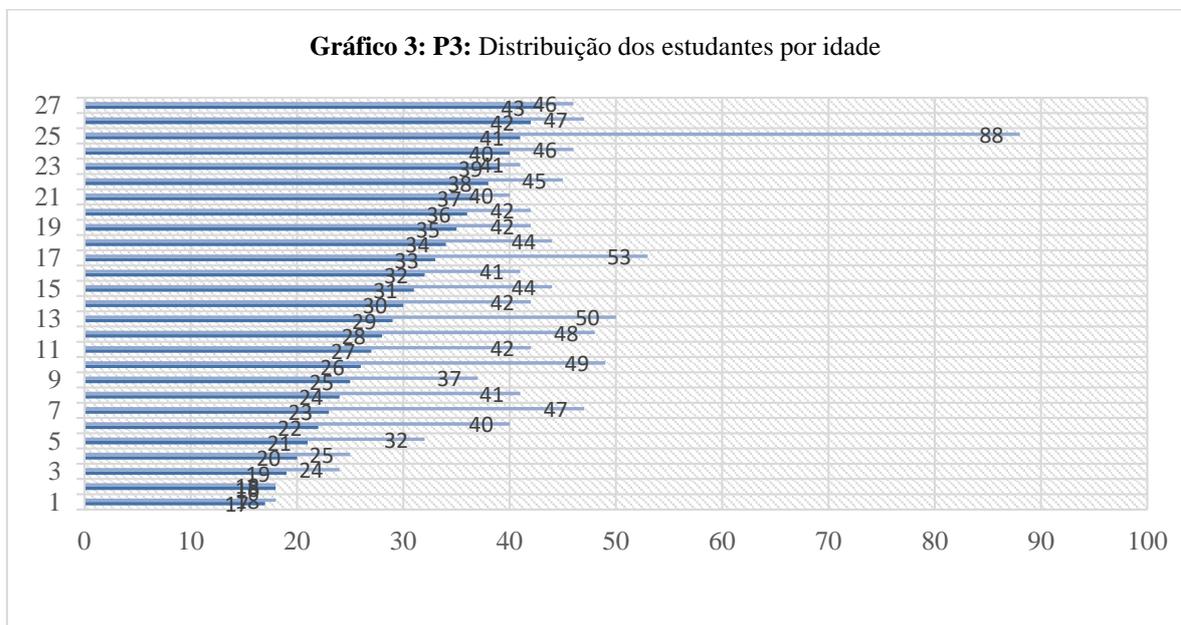
O presente gráfico apresenta os dados relativamente à nossa amostra da pesquisa em análise. A mesma é representada por 274 estudantes do 2º ano da ESPol-CN. É uma amostra significativa e representativa, visto que constitui um total de 87 estudantes do sexo feminino e 187 desses do sexo masculino. O número dos estudantes está representado por 5 cursos que a Instituição administra. Resume-se que a instituição matriculou mais homens do que mulheres, o que se espera déficit de quadros de sexo feminino na Província do Kwanza Norte nos últimos anos. O número da amostra acima referida derivou dos 5 cursos como já fizemos referência, onde cada foi representada por 58 a 60 estudantes, escolhidos aleatoriamente depois da aplicação da fórmula escrita na pesquisa.



Fonte: autora da pesquisa

No que concerne ao gráfico em análise, interessa-nos descrever que a amostra da investigação em estudo é representada por 274 estudantes do 2º ano da ESPol-CN. É uma amostra significativa e representativa como já nos referimos anteriormente, a qual constitui um total de 151 estudantes estudam no período da Matinal (Manhã) e 120 deles estudam

no período Nocturno (Noite). O número dos estudantes está representado por 5 cursos que a instituição administra. Portanto, a Instituição matriculou mais estudantes no período Manhã, o que se espera dificuldades estudar de Manhã do que de Noite. O número da amostra acima referida derivou dos 5 cursos como já fizemos referência, onde cada foi representada por 58 a 60 estudantes, escolhidos de forma aleatória depois da aplicação da fórmula escrita na pesquisa. Quanto a redução dos estudantes no período nocturno cinge-se no pagamento das propinas, o que nos parece que muitos estudantes têm vontade de estudar mas não têm condições financeiras por isso, matriculam-se e desistem com facilidade.

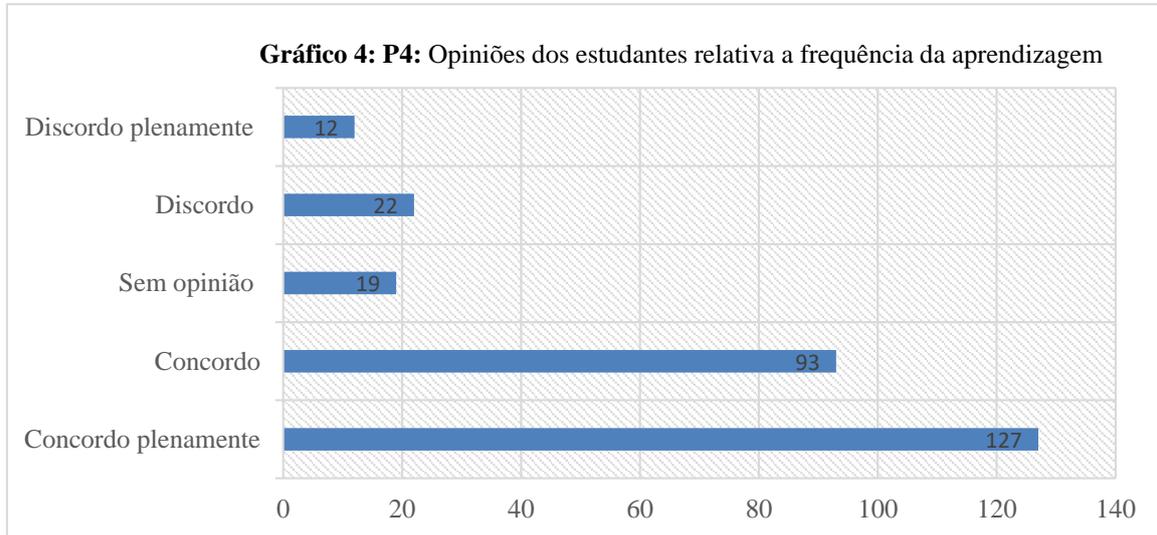


Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico faz referência sobre a distribuição da amostra por idades. A mesma é representada por 274 estudantes do 2º ano da ESPol-CN. É uma amostra significativa e representativa, visto que constitui um total de 88 estudantes com idade média de 41 e 24 desses com idade média de 19 anos. O número dos estudantes está representado por 5 cursos que a instituição administra como já fizemos referência. Resume-se que a Instituição matriculou mais senhores do que jovens, o que se espera déficit de quadros de jovens na província do Kwanza Norte nos últimos anos.

Portanto, o número da amostra acima referida derivou dos 5 cursos como já fizemos referência, onde cada foi representada por 58 a 60 estudantes, escolhidos de uma forma aleatoriamente depois da aplicação da fórmula escrita na pesquisa. Há poucos jovens

estudarem porque não têm condições financeiras para frequentar um curso superior. Necessita-se mais abertura de cursos e aumento de número de vagas, a fim de levar os jovens a estudarem.

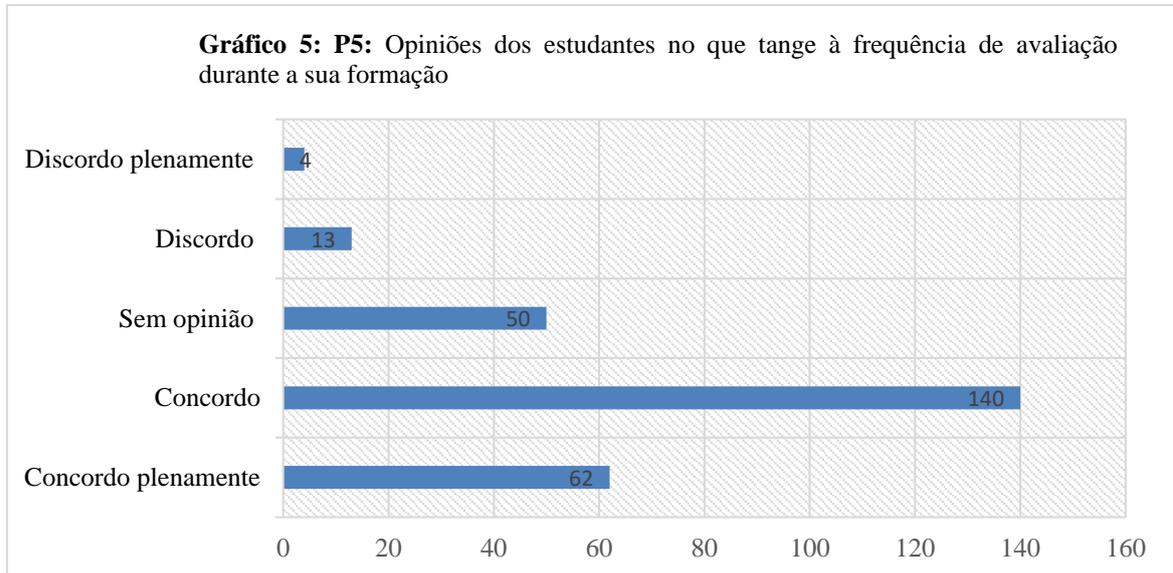


Fonte: autora da pesquisa

No que tange ao gráfico de dados de opiniões relativamente a pergunta número 1 tem-se afirmar que, entre os 274 estudantes em referência provenientes da totalidade dos cursos mencionados e administrados na ESPol-CN, 12 deles responderam no critério de classificação discordo plenamente, os 22 desses responderam discordo, outros 19 responderam sem opinião, os 93 dos mesmos responderam concordo e os 127 responderam concordo plenamente. Os dados numéricos apresentados contextualizam em evidência que 127 da nossa amostra composta por estudantes opinaram sobre a frequência do desempenho do processo de aprendizagem.

Um olhar sobre os resultados da primeira pergunta temos a argumentar que, o processo de ensino-aprendizagem tem como agentes o docente e discente. Quanto ao desempenho académico e profissional do docente considera-se como uma das ferramentas que traz o sucesso escolar dos discentes da ESPol-CN, porém, permite os mesmos sentirem-se interessados, motivados para aprender os conteúdos das disciplinas do curso, analisarem e compreenderem novos conteúdos para desenvolver habilidades e novos valores. Tudo isso, parte do discente estudar com frequência, a fim de dominar os conhecimentos e integrá-los durante a realização das suas actividades do ponto de vista académica e profissional. Além disso, possibilita também o docente identificar dificuldades de aprendizagem dos seus

discentes e criar directrizes metodológicas que orientam a resolução das mesmas dificuldades.



Fonte: autora da pesquisa

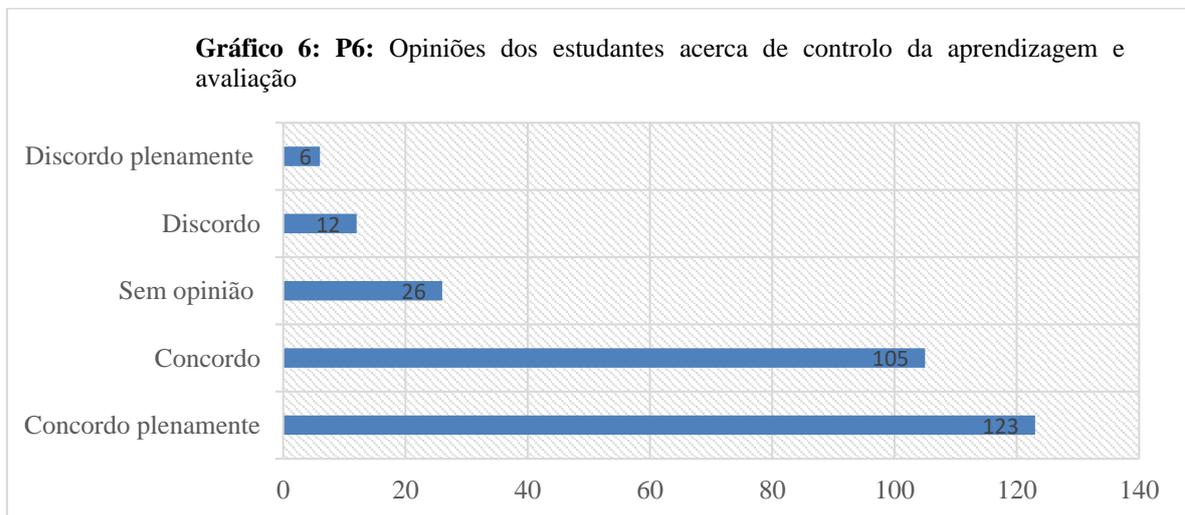
No que concerne ao gráfico 5 apresenta os resultados referentes à pergunta 2 da amostra da nossa pesquisa. Entre os 274 estudantes questionados faz ressaltar que, 140 deles responderam na opção concordo, 62 dos mesmos responderam na opção concordo plenamente, enquanto 50 responderam na opção sem opinião, 13 desses responderam na opção discordo e 4 deles responderam na opção discordo plenamente. Relativamente às opiniões dos estudantes sobre as formas de avaliação submetidos por disciplinas tem-se a dizer que, um dos componentes complexos do processo de ensino-aprendizagem é avaliação das aprendizagens dos estudantes.

Segundo a realidade do nosso sistema de ensino, afirma-se que ainda há docentes com metodologias de avaliação tradicional, a qual avaliam e não conservam os resultados dos mesmos, cálculos inadequados a fórmula do sistema de ensino superior e desconhecimento sobre os tipos de avaliação e sua aplicabilidade. Lembrar-se que as avaliações de provas parcelares e exames dependem da calendarização da instituição de ensino e do calendário do ministério de tutela.

Quanto ao sistema de avaliação implementada na ESPol-CN orienta que, o estudante pode ser avaliado do ponto de vista da prova escrita, oral, prova teórica-prática, trabalho de pesquisa individual e em grupo dependentemente das orientações metodológicas da

disciplina. O mais interessante é o docente ter domínio quanto e como aplicar cada uma dessas modalidades e obedeceros princípios quanto à sua utilização.

Portanto, para melhor o docente avaliar as aprendizagens dos estudantes deve-se ter em consideração os princípios seguintes: primeiro, princípio da validade da avaliação que orienta o docente, a modalidade de avaliação a aplicar aos estudantes na sua disciplina, os objectivos a atingir e os conteúdos que se deseja avaliar; segundo, confiabilidade que esclarece a estabilidade dos resultados alcançados para evitar repetição de avaliação e o princípio do carácter sistemático da avaliação entendido como a regularidade e sistematicidade que deve classificar a avaliação da aprendizagem, que está alinhavado com a avaliação de conteúdos com atenção no alcance dos objectivos, habilidades e valores.

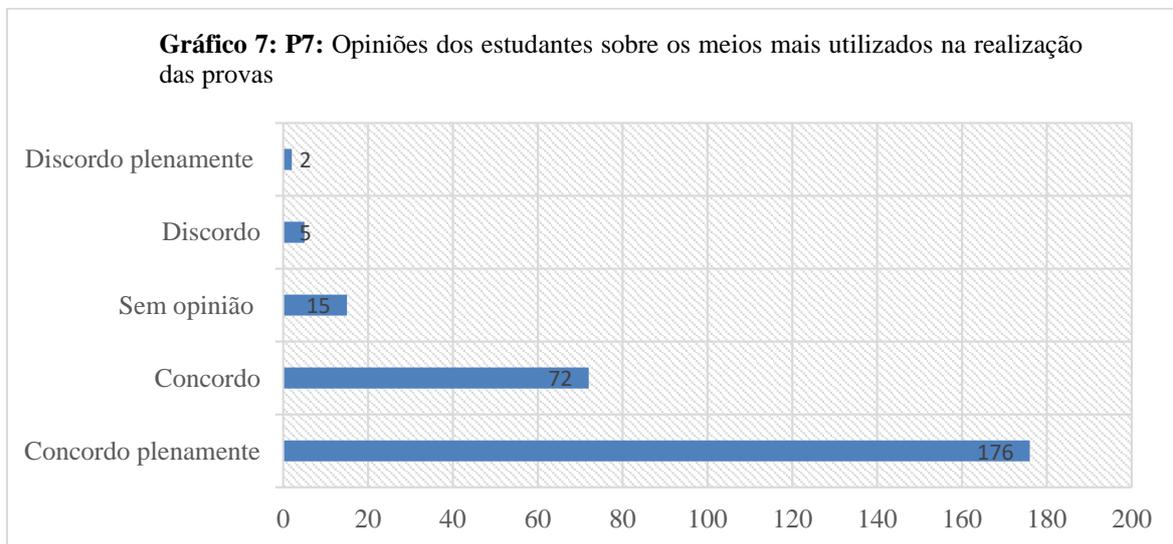


Fonte: autora da pesquisa

No que diz respeito ao gráfico 6 da pergunta 3 reflecte sobre as opiniões dos estudantes acerca do controlo da avaliação de aprendizagem dos estudantes temos a descrever que, dos 274 estudantes aplicados o questionário notou-se que 123 afirmaram na opção concordo plenamente, 105 deles afirmaram na opção concordo, enquanto 26 desses afirmaram na opção sem opinião, sendo 12 dos mesmos afirmaram na opção discordo e 6 afirmaram na opção discordo plenamente.

De acordo com objectivo da pergunta que consiste colher opiniões por parte dos estudantes relativa os momentos do ano lectivo que são mais avaliados aos docentes temos afirmar que, o sistema de avaliação de aprendizagem implementado na ESPol-CN, permite a ocorrência das avaliações de aprendizagem no início do ano lectivo, quando o docente

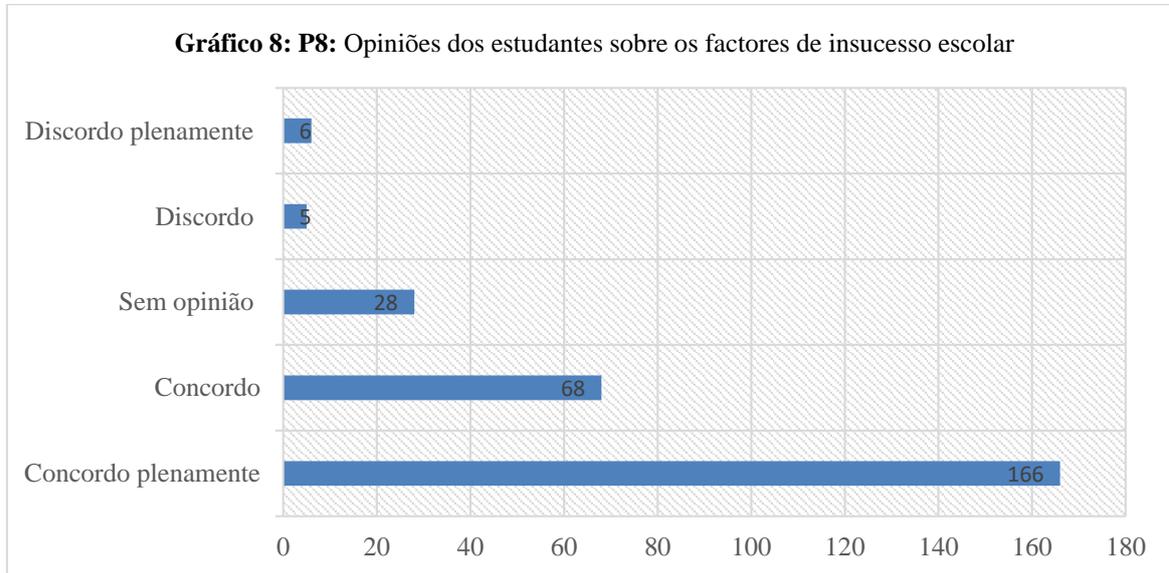
pretende aplicar uma avaliação diagnóstica com o propósito mensurar o nível de conhecimentos que os estudantes têm sobre a disciplina em estudo; a outra avaliação refere-se naquela que decorre ao longo das aulas, acontece com o objectivo de avaliar sistematicamente os conteúdos administrados na referida disciplina e de igual modo, a ocorrência das provas parcelares; quanto a avaliação do fim de cada semestre aplica-se na modalidade de exame que acontece com a perspectiva de mensurar o nível de aprendizagem dos conteúdos leccionados durante o semestre e assim como avaliação aplicada no final do ano lectivo. Finalmente, o docente para a utilização de cada avaliação acima citada deve conhecer as finalidades de cada um e as habilidades que se desejam alcançar aos estudantes ao longo da formação.



Fonte: autora da pesquisa

Efectivamente ao gráfico 7 da pergunta 4, que tem como objectivo adquirir opiniões nos estudantes relativamente os meios de ensino mais utilizados na realização das provas e segundo o número dos estudantes da amostra, interessa-nos realçar que as respostas estão distribuídas nas seguintes critérios: 176 deles opinaram na opção concordo plenamente, sendo 72 dos mesmos opinaram na opção concordo, enquanto 15 desses ficaram sem opiniões, já 5 opinaram na opção discordo e 2 estudantes opinaram na opção discordo plenamente. Relativamente os meios de ensino orientados na realização das provas parcelares e de exames quer se já escritas e orais na ESPol-CN são: folha de prova, esferográficas, lápis e borrachas. Pedagogicamente falando, o controlo que os docentes praticam no momento que os estudantes realizam as provas é considerado como um dos factores do insucesso dos exames porque nos parece que, eles não ficam livres e muitas das

vezes desconcentrados em responder as perguntas que lhes submetidos. Muitos pedagogos defendem a negociação dos métodos de avaliação, aqueles que deixa livre os estudantes responderem as questões.



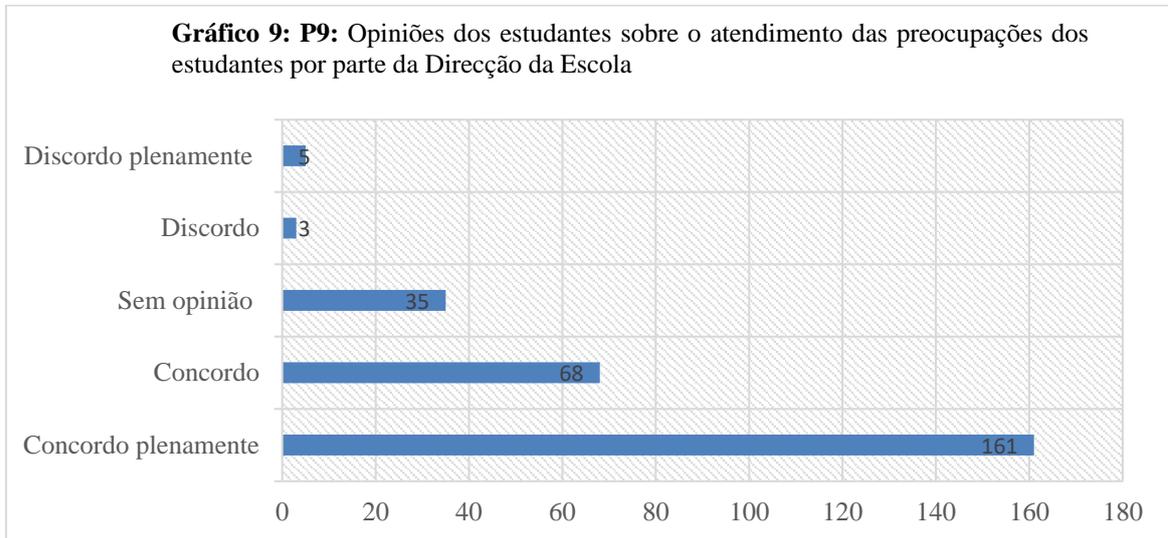
Fonte: autora da pesquisa

O gráfico 8 faz referência sobre a distribuição das opiniões dos estudantes relativa à pergunta 5, que tem como o propósito compreender os factores que influenciam o insucesso escolar dos mesmos. Entre várias opções submetidas a nossa amostra escolheu afirmar que, dos 274 estudantes aplicados o questionário notou-se 166 deles responderam na opção concordo plenamente, sendo 68 desses responderam na opção concordo, enquanto 28 dos mesmos responderam na opção sem opinião, já 5 deles responderam na opção discordo e 6 estudantes responderam na opção discordo plenamente.

No que tange ao insucesso escolar dos estudantes da ESPol-CN, interessa-nos dizer que deriva de vários factores, nomeadamente: factor da corrupção temos afirmar que muitos estudantes não se aplicam durante as aulas e no final do ano procuram corromper o corpo docente o que aparece ser ilegais no Sistema de Ensino Angolano e não garante a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Além disso, adiciona-se que outro factor é a discrepância entre as matérias ensinadas e as matérias de avaliação ou aquelas aplicadas nas provas; outro factor também consiste no desconhecimento do sistema de avaliação por parte dos docentes e discentes, que achamos

como uma dificuldade pelo facto de muitos docentes não compreender as fórmulas de aplicabilidade dos cálculos das médias dos estudantes e outro está na base de aplicabilidade das metodologias de ensino e avaliação por parte dos docentes ao longo do processo de ensino-aprendizagem.



Fonte: autora da pesquisa

De acordo com o gráfico 9 faz menção sobre a descrição das opiniões dos estudantes sobre o atendimento das preocupações colocadas à direcção da ESPol-CN. Dos estudantes questionados verifica-se que 161 afirmaram na opção de concordo plenamente, sendo 68 deles afirmaram na opção concordo, enquanto 35 dos mesmos escolheram na opção de sem opinião, já 3 deles afirmaram na opção discordo e 5 estudantes responderam na opção discordo plenamente. Relativamente os resultados com maior índice de concordância temos a justificar que, o atendimento não tem sido satisfatório por parte dos estudantes da ESPol-CN, porque sempre que eles deixam uma preocupação as respostas têm sido demoradas. Isso significa que à Direcção deve criar dinâmicas que determinem a satisfação do atendimento das preocupações dos estudantes.

3.3. Análise e interpretação dos resultados da pesquisa relativamente ao questionário aplicado aos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Na análise e interpretação dos resultados da pesquisa e no que concerne ao questionário da amostra, levaremos em consideração as informações referente à mesma e ao longo da interpretação dos resultados, teremos em conta a distribuição dos docentes em sexo, idade, tempo de serviço como docente universitário, tempo de serviço na ESPol-CN, habilitações literária e as respostas das perguntas aplicadas.

No que se refere às dificuldades no decorrer da aplicação do questionário realça-se que: a primeira cinge-se no período de encontro dos docentes com autora da pesquisa para a entrega dos instrumentos e a convenção dos mesmos para o seu preenchimento; segundo faz referência a necessidade de esclarecimento dos critérios de resposta, mesmo com o esclarecimento já apresentada na nota introdutória do referido questionário, mesmo tendo sido aplicado antes a prova-piloto e terceiro descreve sobre o curto tempo disponível pelos docentes aos quais se aplicou o inquérito, o que nos obrigou extender o tempo da sua aplicabilidade.

Quanto à composição do questionário, afirma-se que o mesmo tem como elementos da amostra da pesquisa os docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Esse foi realizado no espaço de tempo de 15 a 18 de Outubro de 2019. No que tange ao processamento dos instrumentos e dados procedeu-se as etapas seguintes: i) contagem dos instrumentos permitiu-nos conhecer o número exacto das respostas dos docentes, ii) procedemos análise e apuramento das respostas do inquérito, iii) revisão do processo de recolha de dados, iv) interpretação de gráficos e v) fez-se a enumeração definitiva de cada informação vindo da amostra concreta.

Efectivamente à elaboração, interessa-nos realçar que o questionário foi elaborado com perguntas fechadas e abertas com objectivo de colher informações relativas ao tema em estudo. No que diz respeito às fechadas apresentam os seguintes critérios de classificação: discordo plenamente, discordo, sem opinião, concordo e concordo plenamente.

Para terminar, temos a contextualizar que a quantificação das informações apoiou-se no programa de Excel e Word. O Excel permitiu-nos proceder a tabulação e inserção das informações em números e gráficos e o Word facilitou-nos interpretar as informações em textos descritivos e argumentativos.

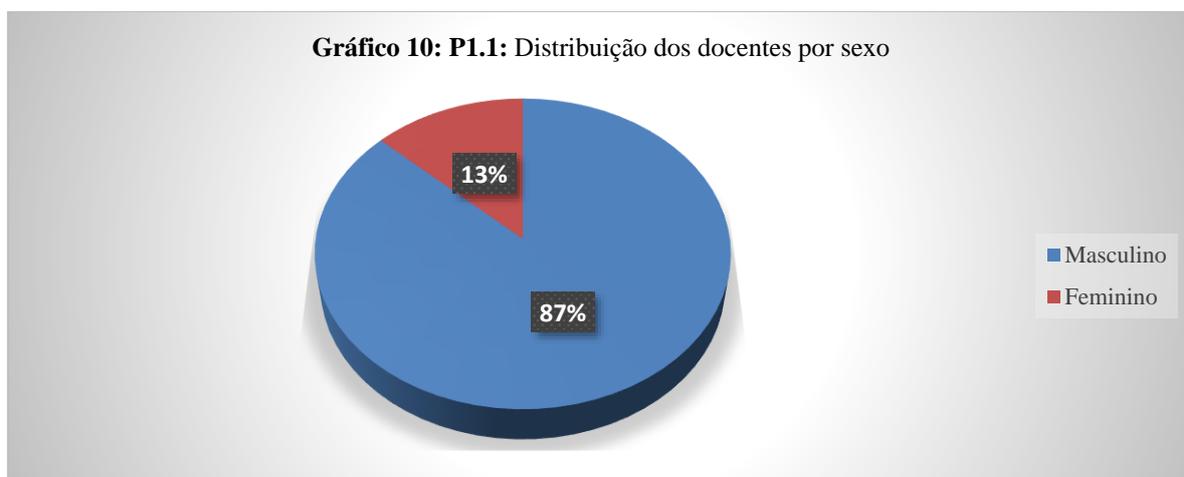
3.3.1. Análise e apresentação dos resultados da pesquisa do questionário dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Depois de termos descrito a composição do inquérito por questionário dos docentes da instituição supracitada, nos resta apenas a apresentação dos gráficos no que diz respeito à análise e interpretação das respostas obtidas pelos elementos da amostra. Quanto os tipos de gráficos foram utilizados o de pizza e de barra, por nos ter facilitado quantificar as informações a nível de números absoluto e percentual.

Com auxílio do programa EXCEL, utilizámos os instrumentos estatísticos de análise de gráficos com resultados absolutos e de valores percentuais. A leitura e interpretação dos dados foram feitas em dois critérios: primeiro, refere-se sobre a leitura descritiva e segundo, explicativa em função dos resultados apresentados. Em relação às respostas, os cálculos que apresentamos expressam sobretudo as proporções e as percentagens com o objectivo de medir a intensidade das respostas.

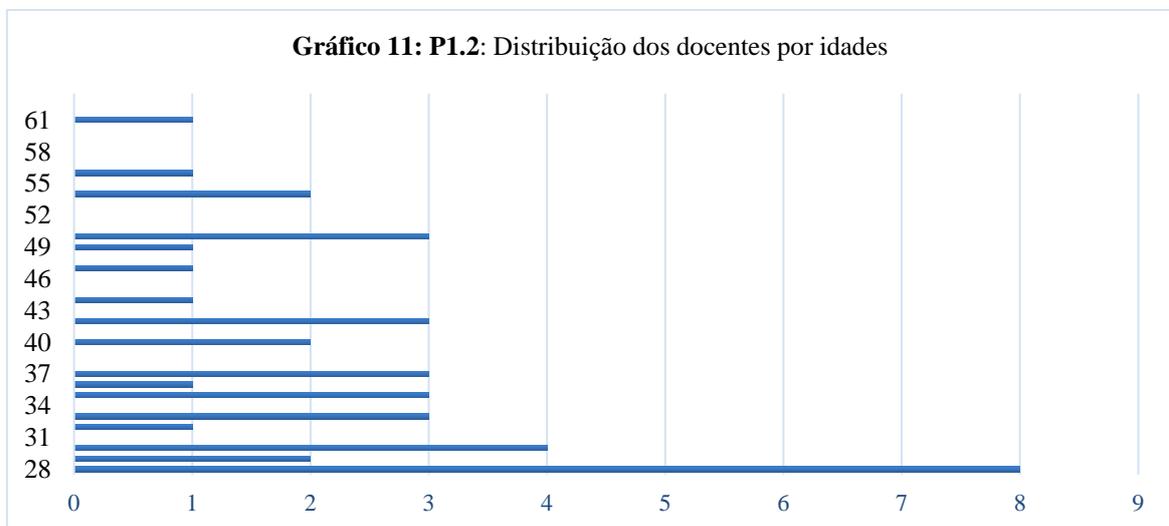
3.3.2. Análise e apresentação dos resultados do perfil socioprofissional dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

O presente subtítulo contextualiza acerca da análise e interpretação dos resultados em consideração os dados relativos à amostra, variante do perfil socioprofissional dos docentes segundo o sexo, idade, tempo de serviço como docente universitário, tempo de serviço na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, formação académica e categoria actual dos docentes. Interessa-nos afirmar que as variantes estão codificadas por (P1, P2, P3, P4).



Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico tem como objectivo informar descritivamente relativa à distribuição dos docentes por sexo, dos 46 docentes inqueridos verifica-se que a maioria é masculina que corresponde a percentagem de 87%. Nota-se que, os concursos públicos e a contratação dos docentes, monitores reflecte mais pelo sexo masculino do que feminino, o que significa que nos proximos concursos prioriza-se mais vagas para as mulheres segundo a correspondência dos cursos e da especialização que a Instituição de Ensino administra. Esta reflexão fundamenta-se por causa da Escola acima referida contratar mais monitores do que monitoras ao longo da sua formação.



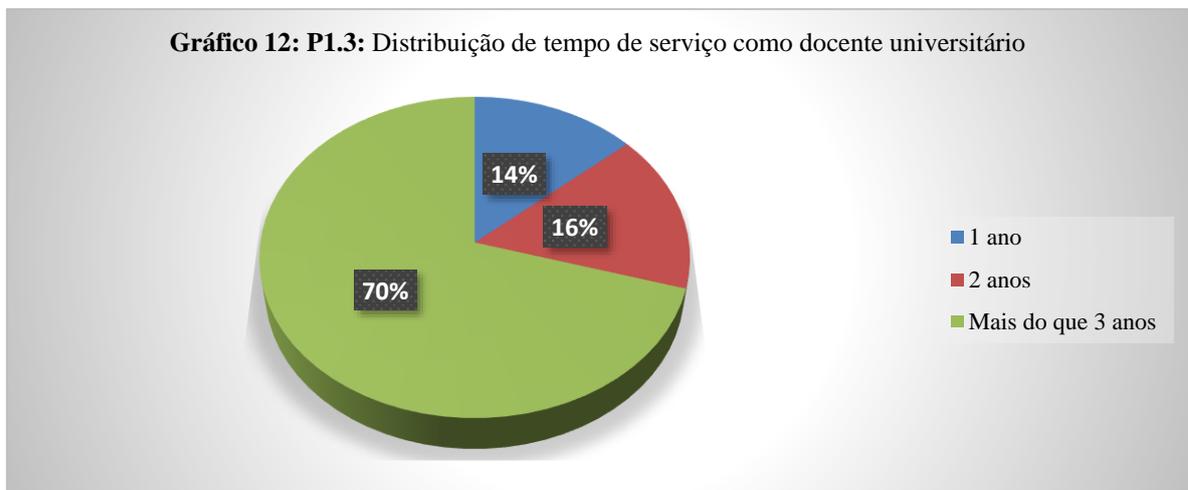
Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico representa a distribuição em valores absolutos da totalidade dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte por idade. Relativamente o número dos inqueridos temos a afirmar que a média de idade entre dos docentes é de 28 anos, outros têm 29 anos e a menoria tem entre 40 a 61 anos de idades. Partindo dos resultados verificados, somos de opinião que a Escola pode perspectivar os docentes do ponto de vista de aumento do nível académico e profissional, a fim de garantir melhor qualidade de ensino-aprendizagem segundo o cumprimento do plano de formação interna e externa.

Quanto ao plano de formação, a Escola pode perspectivar em duas etapas também: a primeira, refere-se à capacitação dos docentes do ponto de vista didáctico, pedagógico e

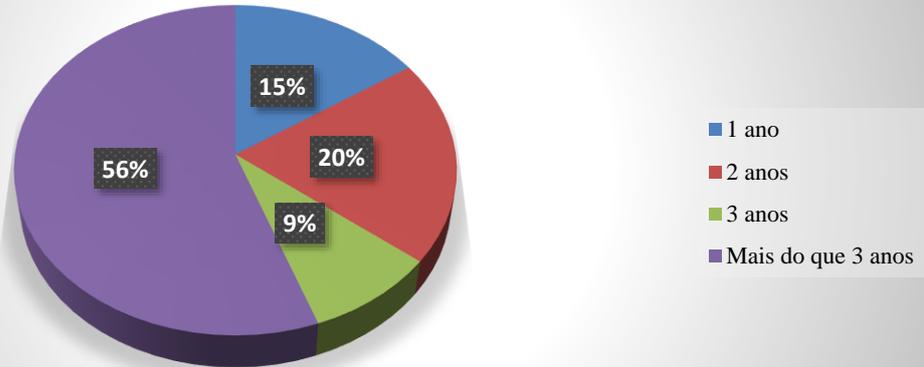
metodológico e a segunda, consiste no aumento de nível académico apostando nas bolsas internas e externas segundo as cooperações institucionais, ministeriais e entre países.

É interessante adicionar que, quanto ao aumento do nível académico temos a dizer que aprioridade reflecte na maioria dos docentes que tem 28 até 38 anos e a capacitação reflecte a todos docentes. Portanto, quer seja os que apresentam a formação pedagógica como os que não apresentam têm a mesma oportunidade de participar na formação de capacitação docente e académica.



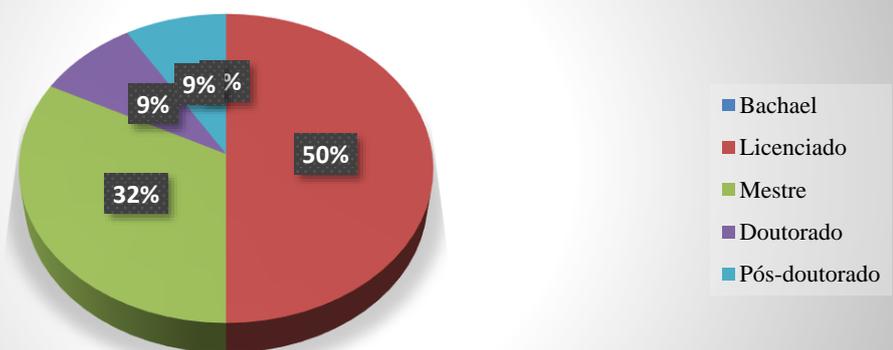
Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico apresenta os dados referentes à distribuição de tempo de serviço como docente universitário. Analisando os resultados que são apresentados pelo gráfico, leva-nos realçar que 14% da amostra têm 1 ano de serviço como docente universitário, sendo 16% deles têm 2 anos de serviço e 70% desses têm mais do que 3 anos de serviço como docentes universitários. Com isso, temos a dizer que a tarefa dos docentes com experiências acreditadas seria orientar, construir e transmitir as técnicas de ensino-aprendizagem do ponto de vista didáctico, pedagógico e metodológico aos mais novos da ESPol-CN.

Gráfico 13: P1.4: Distribuição de tempo de serviço como docente da ESPol-CN

Fonte: autora da pesquisa

O referido gráfico, relativo ao tempo de serviços dos docentes na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte temos apresentar os dados seguintes: Entre os 46 docentes inqueridos verificou-se que, 15% deles têm 1 ano de serviço, sendo 20% com 2 anos, 9% com 3 anos e 56% têm mais do que 3 anos de serviço na ESPol-CN. Consideramos suficiente compreensão segundo a descrição percentual mais elevada de experiências dos docentes universitários acima referidos. Com isso, temos a dizer que a tarefa dos docentes com experiências acreditadas seria também orientar, construir e transmitir as técnicas de ensino do ponto de vista didático, pedagógica e metodológica aos mais novos da ESPol-CN, a fim de garantir a qualidade de ensino-aprendizagem.

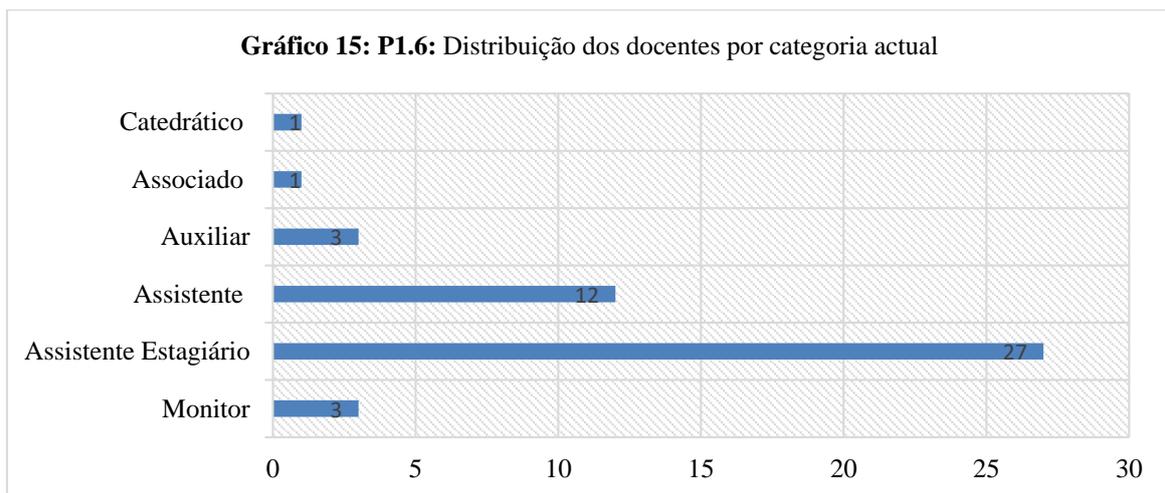
Gráfico 14:P1.5: Distribuição dos docentes por formação académica

Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico diz respeito a distribuição dos docentes por formação académica. Relativamente os resultados apresentados, temos a dizer que 50% dos docentes são licenciados, sendo 32% são mestres, enquanto 9% são doutorados e 9% são pós-doutorados. Todos os indicadores apresentados leva-nos a perceber duas ilações

explicativas relativa à qualidade de ensino-aprendizagem da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte.

Diante destes resultados afirma-se que, a ESPol-CN apresenta dificuldades quanto à prática do processo de ensino-aprendizagem. A primeira, reflecte na pouca qualidade do ensino segundo o índice elevado dos docentes com nível académico de licenciados, que não nos garante exprimir que há experiências quanto a Didáctica do Ensino Superior, Metodologias de Ensino e Investigação Científica por parte deles, porque as experiências Didácticas, Metodológicas e Científicas desenvolvem-se segundo os 3 níveis académicos, nomeadamente: mestrado, doutorado e pós-doutorado e a segunda, consiste na escassez de docentes mestres e doutorados na Instituição de Ensino supracitada. Finalmente, essa hipótese justifica-se quanto a sua origem, pelo facto da Escola perspectivar o quadro docente segundo o plano de formação interna e externa de uma forma não horizontal.



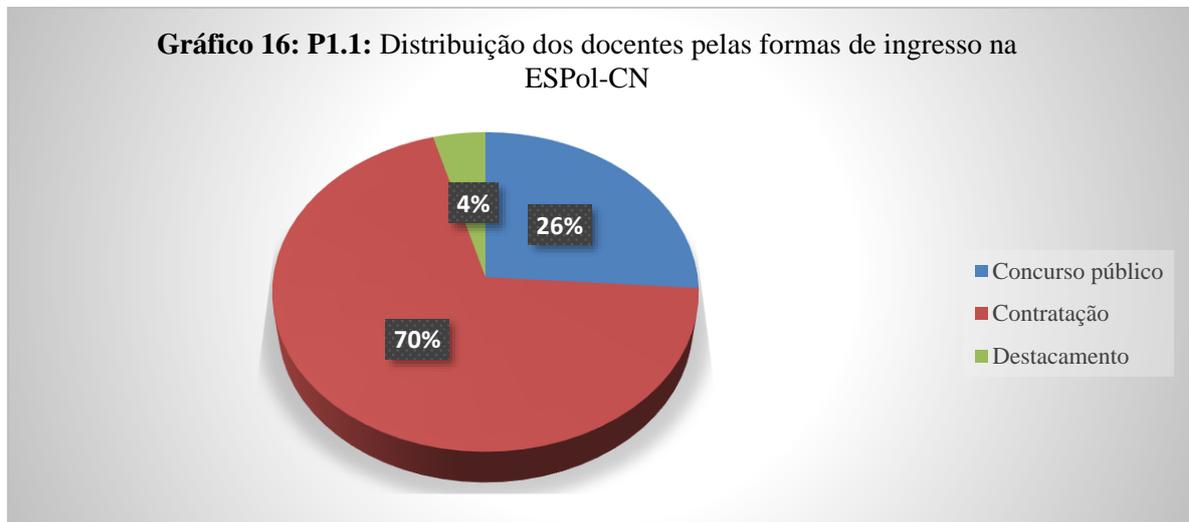
Fonte: autora da pesquisa

Um olhar acerca do gráfico da distribuição dos docentes por categoria actual faz ressaltar que a Instituição tem 1 Catedrático, sendo 1 Associado, enquanto 3 Auxiliares, de igual modo, 12 Assistentes, sendo 27 deles são Assistente Estagiários e 3 Monitores. Relativamente ao resultado que nos apresenta o gráfico, interessa-nos argumentar o seguinte: a mudança de categoria é realizada de 1 ano a 1 ano de Assistente Estagiário para Assistente com directo a prova pública e apresentação documental. Por isso, a falta de cumprimento da cronologia de mudança de categoria, consideramos também como um dos factores de insatisfação dos docentes que reflecte na pouca qualidade de ensino e das actividades docentes realizadas. O outro nosso argumento pega-se no índice elevado dos docentes com nível académico de licenciados como já fizemos referência no gráfico 6.

Pode-se subescrever que “não nos garante exprimir a nossa vontade que há qualidade de aulas teóricas-práticas de Ensino-aprendizagem”, pela razão dos mesmos apresentar pouco domínio sobre a Didáctica de Ensino Superior, Metodologias de Ensino e Investigação Científica.

3.3.3. Análise e apresentação dos resultados sobre a trajectória profissional dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

O referido ponto descreve sobrerresultados da trajetória profissional dos docentes da Escola supracitada. Os resultados são apresentados em gráficos e reflectidos em diferentes fases, tais como: a fase de iniciação ao ensino, de formação profissional, do tempo como funcionário público, de recrutamento e de mudança de categoria docente entre outras.

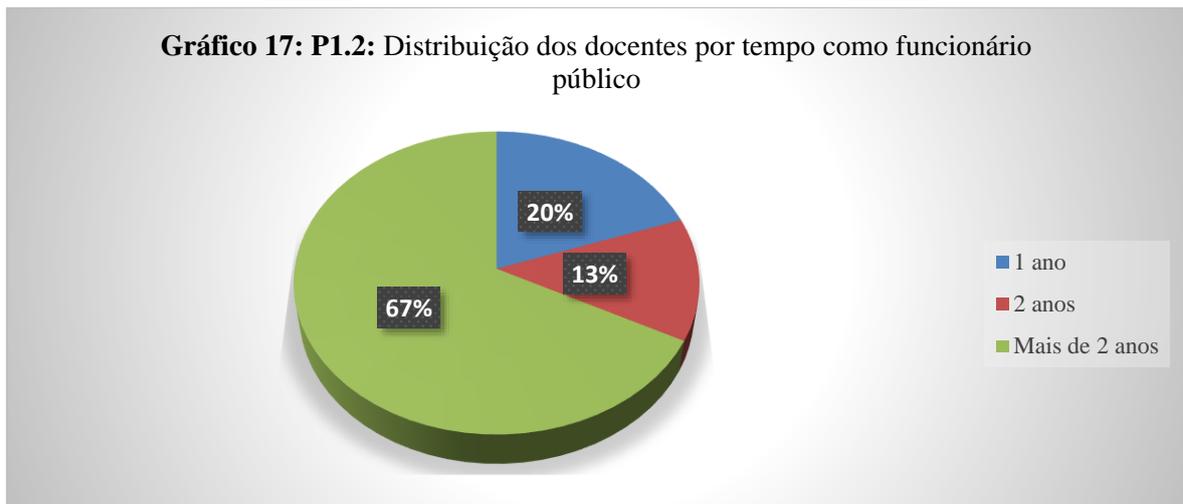


Fonte: autora da pesquisa

No que concerne ao gráfico 8 relativa a pergunta 1 que faz referência sobre a distribuição dos docentes segundo as formas de ingresso na ESPol-CN, temos a realçar os resultados seguintes: entre os 46 dos docentes questionados verificou-se 26% deles ingressaram pela via de concurso público, 70% dos mesmos pela via de contratação e 4% pela via de destacamento.

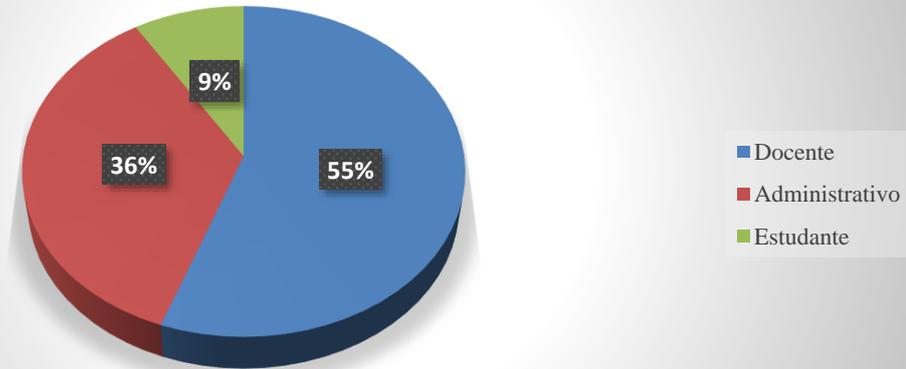
Relativamente os valores percentuais acima apresentados, interessa-se afirmar que há mais docentes contratados em regime não integral do que os efeitos em regime integral. Isso significa, há muitas dificuldades na distribuição, integração e cumprimento da carga horária estabelecida pelo estatuto da carreira docente, pelo facto dos contratados terem limitação na carga horária que os efectivos.

Portanto, sugere-se a Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte abrir um concurso público interno dependentemente do número de vagas que o sistema financeiro da Instituição de Ensino disponibiliza. Este tipo de recrutamento serve para preencher as vagas publicadas pela direcção de recursos humanos com objectivo de garantir a integração de candidatos internos. Porém, o mesmo dá acesso a recrutar candidatos que já trabalham na instituição pelo regime de colaboração e não aqueles que necessitam de entrar pela primeira vez no aparelho do estado.



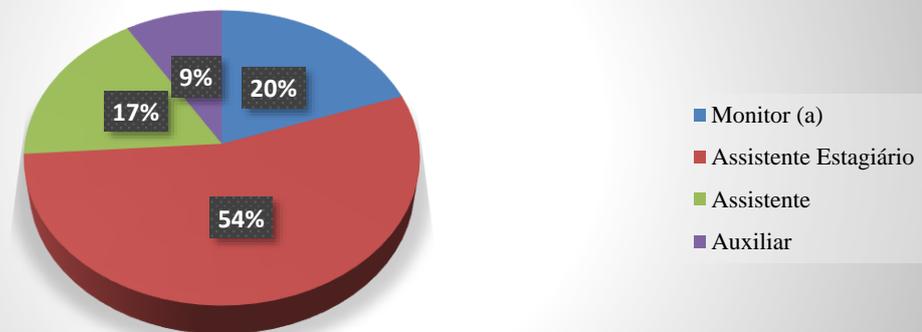
Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico faz menção relativa a distribuição dos docentes por tempo como funcionário público. Efectivamente o número de alunos questionados constatou-se que, 20% dos docentes estão há 1 ano de serviço, sendo 13% deles estão com 2 anos e 67% dos mesmos estão mais de 2 anos de serviço como funcionários públicos. No que concerne os dados supracitados temos a descrever que, a Escola acima referida tem docentes com experiências de serviço qualificada, a qual nos leva afirmar que quanto maior for o tempo de serviço no processo de ensino maior há as experiências de trabalho.

Gráfico 18: P1.3: Distribuição dos docentes por carreira de ingresso

Fonte: autora da pesquisa

O gráfico 8 relativa a pergunta 3 faz referência sobre a distribuição dos docentes por carreira de ingresso na ESPol-CN, temos a dizer que dos docentes questionados notou-se 55% deles ingressaram na carreira de docentes, enquanto 36 dos mesmos ingressaram na carreira de administrativo e 9% desses ingressaram como monitores ou estudantes.

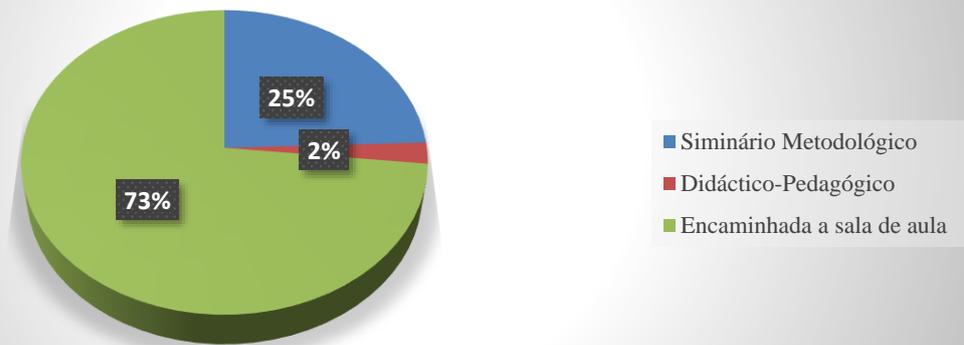
Gráfico 19: P1.4: Distribuição dos docentes por categoria de ingresso na função pública

Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico faz menção sobre a distribuição dos docentes por categoria de ingresso na função pública actual em evidência que, num total de 46 docentes que responderam à pergunta referente a categoria de ingresso actual verificou-se, 20% desses são monitores esperando concluir o seu último ano do plano curricular e defender o trabalho de fim do curso, sendo 54% são Assistentes estagiários primeira categoria de ingresso para todos licenciados, sendo 17% são Assistente segunda categoria e 9% são Auxiliares a terceira categoria. Com esses resultados afirma-se que, a Escola em referência necessita abrir um concurso de promoção de categoria, pelo facto da maioria deles exercerem a categoria de

Assistente Estagiário. Relativamente esse concurso, entendemos que tem sido mau compreendido pelos gestores da IESs em geral. Muito deles pensam que a mudança de categoria é um favor que os mesmos prestam aos docentes, mas sim, é um dever da ESPol-CN cumprir com a cronologia de promoção de categoria e um direito dos docentes mudarem de categoria do que apresente os requisitos estabelecidos pela lei. Isso significa reconhecer o desempenho docente, levá-los a apresentar autonomia na prática docente, flexibilidade no ensino-aprendizagem, criatividade e iniciativa do ponto de vista da investigação e inovação, competências e responsabilidades na execução dos trabalhos docentes, actuação em equipa, capacidade organizativa dos projectos investigativos e resolução dos problemas que ocorrem no ensino-aprendizagem bem como na avaliação.

Gráfico 20: P1.5: Distribuição dos docentes segundo as formas de capacitação depois do ingresso na ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

No que diz respeito à distribuição dos docentes segundo as formas de capacitação depois do seu ingresso na ESPol-CN temos afirmar que, num total de 46 docentes notou-se 25% tiveram siminário depois do seu ingresso, sendo 2% dos mesmos tiveram capacitação de didáctico-pedagógica depois do seu ingresso e 73% deles foram encaminhadas pela sala de aula depois do seu ingresso.

Efectivamente os resultados que o gráfico nos apresenta temos a dizer o seguinte: a capacitação dos docentes do ponto de vista didáctico-pedagógico, metodológico e científico é uma tarefa obrigatória por parte da Escola e sobretudo são ferramentais fundamentais para execussão das actividades docentes com segurança e sucesso, além disso, garante a qualidade de ensino-aprendizagem que a mesma deseja prestar aos estudantes. Por isso, estamos preocupados pelo facto da Escola supracitada apresentar o

índice elevado de docentes com pouca experiência nas áreas da Didáctica e Pedagogia, metodológica e científica.

Para terminar a nossa reflexão, o processo de capacitação do docente quanto ao plano de formação interna ou externa consiste mais uma vez na garantia da qualidade de ensino-aprendizagem dos estudantes e da Instituição de Ensino. Portanto, um dos elementos consequencial é o treinamento dos docentes que consiste na repetição da aprendizagem relativa a qualidade das práticas docentes, a criatividade na elaboração dos conteúdos e no ensino-aprendizagem dos mesmos na sala de aula.



Fonte: autora da pesquisa

Quanto aos resultados referentes a distribuição dos docentes de acordo com a via básica utilizada para sua inserção no plano de formação na ESPol-CN podemos destacar o seguinte: os dados percentuais acima referidos põem em evidência que 38% dos docentes responderam que já beneficiaram do plano de formação interna e externa, enquanto 62% dos mesmos afirmaram que nunca beneficiaram do plano de formação docente na referida Escola.

Se tivermos em consideração os resultados do gráfico pode-se compreender que há dificuldade na inserção dos docentes no plano de formação da Escola por um lado, pode-se constatar ainda que não há cumprimento do mesmo plano, a qual solicita-se a quem de direito a aplicar a normativa na selecção dos candidatos por outro lado. Todavia, é urgente a formação contínua e académica dos docentes porque a maioria são licenciados na categoria de Assistentes Estagiários como já fizemos referência.

Hoje mais do que nunca, confirma-se que a qualidade de ensino-aprendizagem está ligada ao cumprimento do plano de formação docente, a qual é determinada através da qualidade de quadros docentes universitários em cada Instituição de qualquer parte do mundo.

Finalmente, quanto aos requisitos para que um docente faça parte do plano de formação seriam definidos pelo Conselho Científico da Escola. Os requisitos poderiam basear-se na avaliação do desempenho docente como exemplo, período de permanência na Escola segundo a data de ingresso, nível de informação profissional, análise de curricula vitae e outros.



Fonte: autora da pesquisa

O gráfico em referência mostra-nos os resultados sobre a distribuição dos docentes segundo a cronologia de capacitação pedagógica e metodológica da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Analisando os resultados que o gráfico nos apresenta temos a dizer que, 18% dos docentes beneficiaram uma vez o plano de formação, sendo 15% beneficiaram duas vezes o plano em referência, enquanto 18% deles beneficiaram três vezes, sendo 27% mais do que três vezes e 22% nunca beneficiaram. Os grandes problemas que a Escola apresenta consiste na falta de frequência sistêmica no plano formação contínua (interna e externa), falta de honestidade nos critérios de selecção para a formação académica, falta de cooperações humanística por parte dos gestores e presença do nepotismo na selecção dos candidatos.

Actualmente, os grandes desafios das Escolas Superior Politécnicas no geral e da ESPol-CN em particular consiste na aposta do plano de formação permanente. É oportuno salientar que um dos desafios dos gestores está na base de formar docentes profissionais

capazes de organizar situações de ensino-aprendizagem. Hoje, fala-se de diferentes modelos para capacitar os docentes, nomeadamente: a capacitação académica, tecnológica, personalista, profissional e teórico-prático.

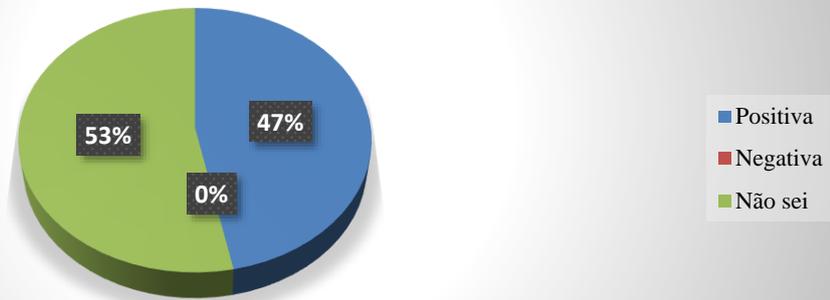
Portanto, para pôr em prática os tipos de capacitações supracitadas, sugerimos o rigor no processo de selecção dos docentes para melhor execução do plano de formação, porque uma selecção deficiente resulta no fracasso de aprendizagem dos estudantes e pode prejudicar até a qualidade de serviços dos docentes já oferecida na ESPol-CN, ou pode ainda significar retrocesso das conquistas já alcançadas no ensino-aprendizagem.



Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico apresenta os resultados relativos ao plano de avaliação do desempenho docente na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Num total de 46 docentes questionados constatou-se que 20% deles são avaliados uma vez desde seu ingresso na ESPol-CN, sendo 27% dos mesmos são avaliados duas vezes desde seu ingresso, enquanto 9% foram avaliados três vezes, sendo 13% deles foram avaliados mais do que três vezes e 31% nunca foram avaliados. De acordo com os resultados temos a dizer que, o desconhecimento do desempenho docente é um dos factores que pode envolver no não cumprimento do plano de formação, porque fica difícil perceber as dificuldades dos mesmos quanto às debilidades das práticas docentes.

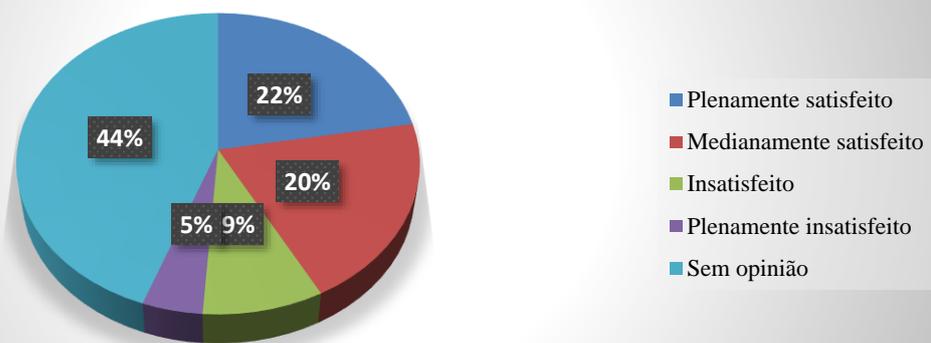
Gráfico 24: P1.9: Resultados da média de avaliação do desempenho docente na ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

O gráfico em referência faz menção sobre os resultados da média de avaliação do desempenho docente na Escola Superior Politécnico do Cuanza Norte. Entre os docentes questionados verificou-se que, 47% apresentam média positiva segundo a consideração dos mesmos e 53% dos mesmos desconhecem as suas médias de avaliação. Portanto, o desconhecimento da média é um dos factores que pode envolver o docente não ser criativo na execução das suas actividades didáctica, pedagógica e metodológica, porque nunca sabe quanto faz bem e mau as suas tarefas.

Gráfico 25: P1.10: Resultados dos docentes de acordo com o nível de satisfação



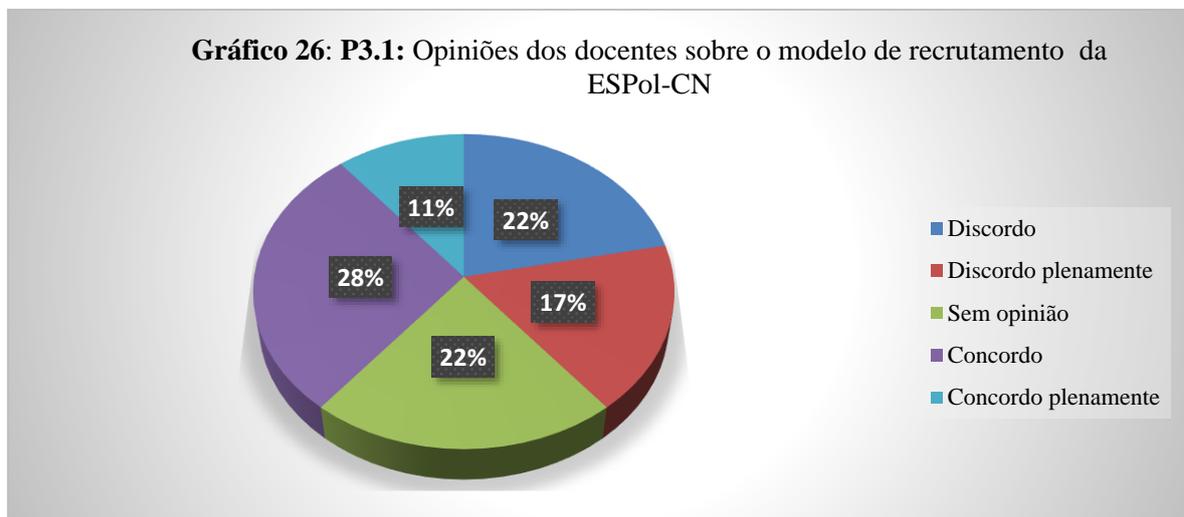
Fonte: autora da pesquisa

No que diz respeito aos resultados dos docentes segundo o nível de satisfação temos afirmar que, dos 46 elementos da nossa amostra constatou-se que 22% sentem-se plenamente satisfeito, sendo 20% dos mesmos sentem-se medianamente satisfeito, enquanto 9% deles sentem-se insatisfeito, de igual modo 5% desses sentem-se plenamente insatisfeito e 44% da nossa amostra estão sem opinião. Relativamente os resultados apresentados temos como referência, o índice de insatisfação surge quanto a Escola não

cumpra com os direitos dos docentes e exemplo disso está no incumprimento do plano de formação, na avaliação do plano de desempenho docente e outros.

3.3.4. Análise e apresentação de opiniões dos docentes sobre o modelo de recrutamento da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Antes de analisar e apresentar os resultados relativamente às opiniões dos docentes no que concerne o modelo de recrutamento que Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte usa, temos a dizer que são três aspectos a tomar nota quanto a aplicabilidade dos tipos de recrutamentos a nível do ensino-aprendizagem. A primeira faz referência à nível de formação, segunda a nível tecnológico e a terceira a nível das áreas de formação académica.



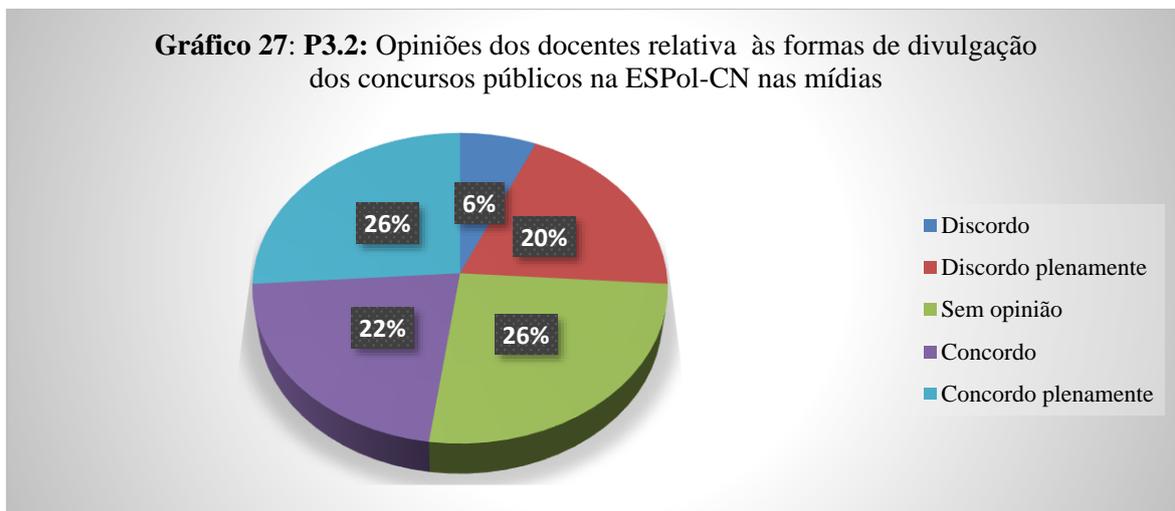
Fonte: autora da pesquisa

No que tange ao gráfico 19 relativa a pergunta 1 que tinha como objectivo fundamental saber por parte dos docentes sobre o modelo de recrutamento de docentes aplicado se é adequado às exigências dos cursos que a ESPol-CN ministra, no que se refere as opiniões dos docentes acerca da questão temos a dizer que, 22% dos docentes responderam discordo, sendo 17% deles responderam discordo plenamente, enquanto 22% dos mesmos responderam no critério de sem opinião, já 28% deles responderam concordo e 11% dos mesmos responderam concordo plenamente.

No que se refere os resultados das opiniões dos docentes acima referidos, interessa-nos reforçar que é importante a Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte tomar nota de que, quanto mais exigências se cumprir na realização do processo de recrutamento interno

ou externo, mais qualidade esperamos aos futuros docentes, mais qualidade esperamos na prestação de actividades docentes e mais qualidade de ensino-aprendizagem à Escola supracitada apresentará. Efectivamente às exigências aplicadas na realização do processo derecrutamento na ESPol-CN, percebe-se que há pouco rigor na sua aplicabilidade.

Quanto os requisitos para se candidatar geralmente são pré-definidos pelo Ministério de Ensino Superior e apresentados pelo Conselho Científico da Escola referida. O anúncio do concurso público de provimento do pessoal docente é da competência da Escola coadjuvado pelos Orgãos Colégias da Instituição de Ensino. Portanto, o recrutamento e provimento do pessoal docente do Ensino Superior na ESPol-CN são feitos nos termos do estatuto vigente e subsidiariamente de acordo com o estabelecido na legislação aplicável ao sector público.

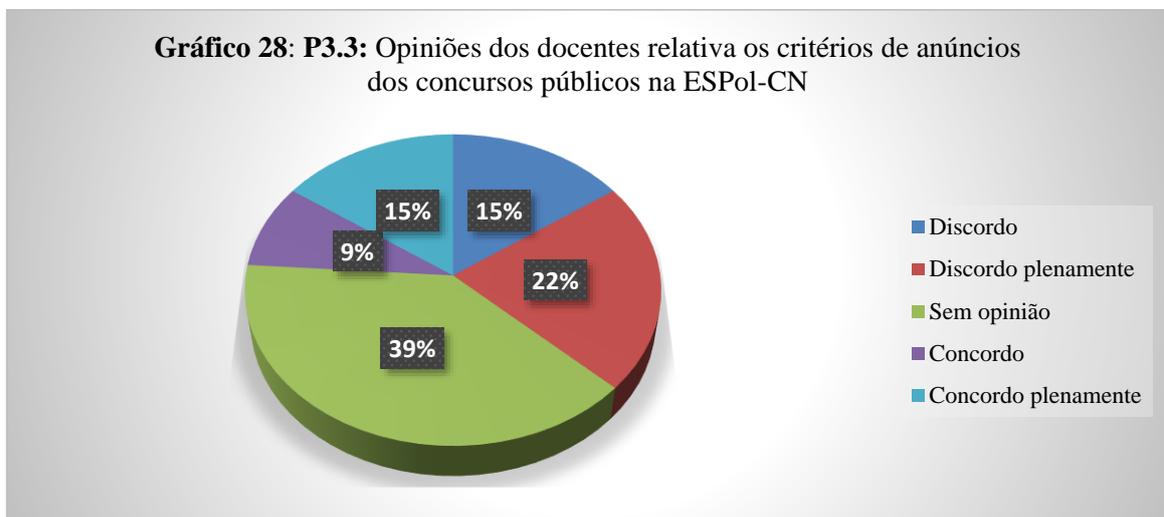


Fonte: autora da pesquisa

O gráfico 20 da pergunta 2 tinha como objectivo compreender por parte dos docentes se os concursos públicos realizados pela ESPol-CN são amplamente divulgados nas mídias locais ou nacionais e internacionais. Num total de 46 docentes constatou-se que, 6% deles afirmaram discordo, sendo 20% dos mesmos afirmaram discordo plenamente, enquanto 26% responderam sem opinião o que se traduz desconhecimento das formas de anúncios do concurso público da ESPol-CN, já 22% desses responderam concordo e 26% desses responderam concordo plenamente.

Analisando as opiniões dos docentes tem-se a dizer que, quanto as formas de anúncio do concurso público (interno e externo) de provimento do pessoal docente é da competência da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte e coadjuvada pelos órgãos colegias da

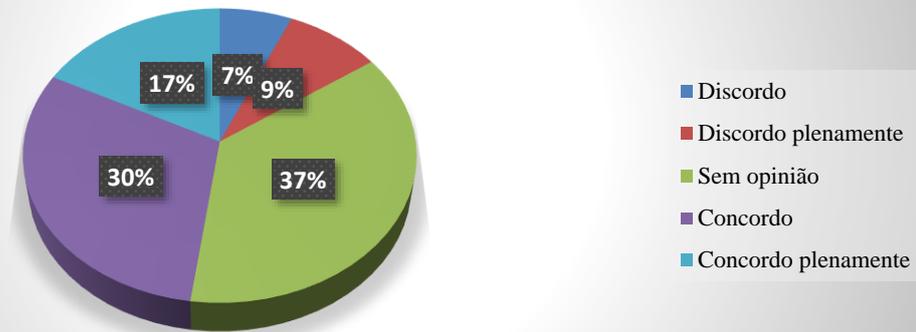
mesma. Porém, é oportuno realçar que é da obrigação da referida Escola divulgar as notícias prévias e importante sobre a data de início e de fim, os requisitos necessários para a candidatura no concurso público. Portanto, o recrutamento e provimento do pessoal docente do Ensino Superior na ESPol-CN é feito nos termos do estatuto vigente e subsidiariamente de acordo com o estabelecido na legislação aplicável ao sector público como já nos referimos anteriormente. Assim sendo, aconselha-se a Direcção da Escola a criar cooperações com as mídias mais usadas a nível local como nacional. Por exemplo: a rádio, televisão e outras, a fim de garantir melhor divulgação de informações a respeito do assunto.



Fonte: autora da pesquisa

No que concerne o gráfico 21 da questão 4 que tinha como propósito saber por parte dos docentes se para além dos editais e circulares são divulgados na rádio, televisão, jornais e página-web há mais outras mídias que a ESPol-CN usa. Sobre os resultados apresentados verifica-se que 15% deles responderam discordo, sendo 22% dos mesmos responderam discordo plenamente, enquanto 39% desses ficaram sem opiniões, já 9% deles responderam concordo e 15% deles responderam concordo plenamente.

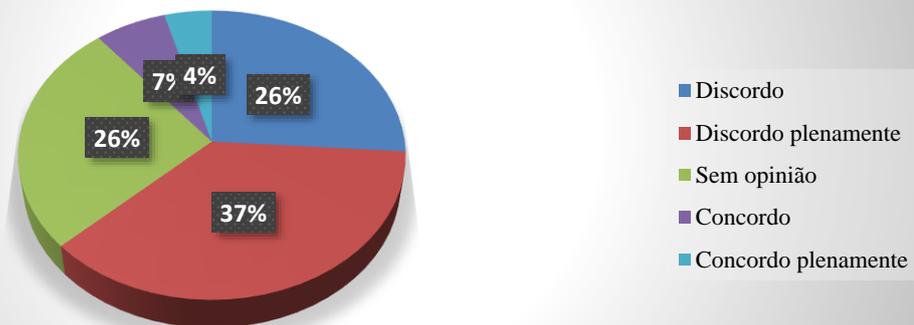
Gráfico 29: P3.4: Opiniões dos docentes sobre as dificuldades no ingresso dos concursos públicos na ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico faz referência sobre as opiniões dos docentes relativamente às dificuldades no ingresso do concurso público na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Um olhar nos resultados tem-se a descrever que, 7% dos docentes responderam discordo, sendo 9% deles responderam discordo plenamente, enquanto 37% desses ficaram sem opinião, já 30% responderam concordo e 17% dos mesmos responderam concordo plenamente. As dificuldades comuns vistas na realização dos concursos públicos tem sido frequente por meio do número limitado de vagas por especialidades, falta de média adequada para o ingresso no concurso público no Ensino Superior e o amiguismo, bem como o nepotismo.

Gráfico 30: P3.5: Opiniões relativa a participação dos docentes na análise dos documentos dos candidatos ao concurso público

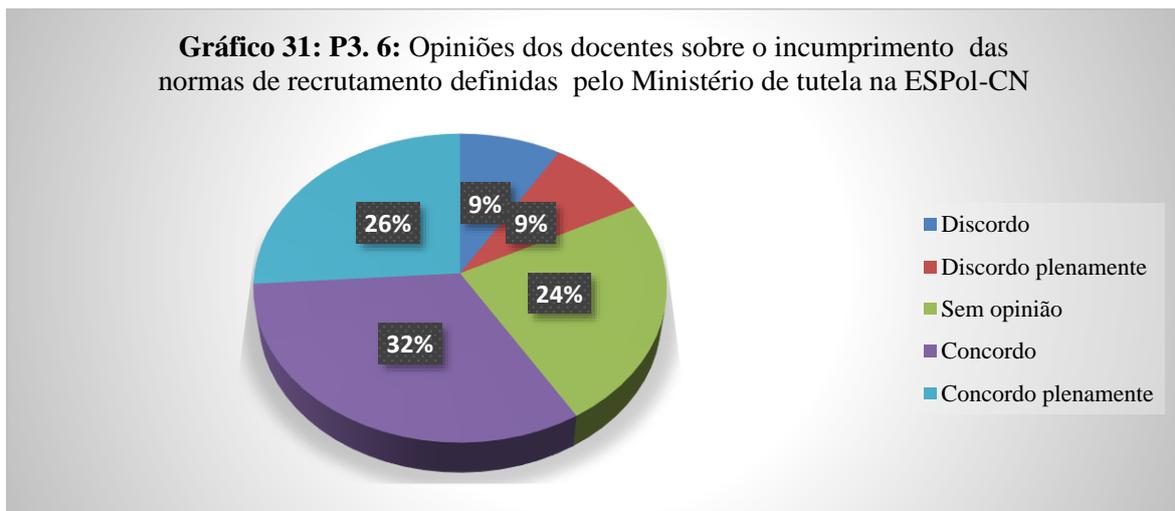


Fonte: autora da pesquisa

De acordo com o presente gráfico que tem como objectivo mensurar as opiniões dos docentes relativamente à participação dos mesmos na análise dos documentos dos candidatos a concurso público na ESPol-CN, assume-se que 26% dos mesmos

responderam discordo, sendo 37% deles responderam discordo plenamente, enquanto 26% não tiveram opinião, sendo 7% responderam concordo e 4% deles responderam concordo plenamente. No nosso país é comum, os processos dos candidatos a concurso público do Ensino Superior submetê-los a análise e a provação dos membros do Conselho Científico da escola em referência. Essa prática garante e mostra sobretudo autonomia do órgão colegial, cujo objectivo primário dessa acção é analisar os processos que apresentam requisitos estabelecidos pela lei de recrutamento.

Finalmente, muitos gestores têm dificuldades na compreensão dessa prática pelo facto dos mesmos ficarem sem o poder de favorecer seus amigos, familiares e outros. Quanto o não cumprimento das normas estabelecidas pelo ministério, causa transtornos em recrutar e seleccionar candidatos potencialmente desejados para a prática de actividades docentes. Por isso, tem-se dito que uma selecção deficiente de docentes resultam no fracasso das aprendizagens dos estudantes.



Fonte: autora da pesquisa

Segundo o gráfico 24 que faz referência da pergunta 6 que espelha as opiniões dos docentes sobre o incumprimento das normas de recrutamento pela Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Os resultados apresentados evidência-nos confirmar que, 9% dos docentes afirmaram discordo, sendo 9% dos mesmos afirmaram discordo plenamente, enquanto 24% afirmaram sem opinião, já 32% deles responderam concordo e 26% desses responderam concordo plenamente.

Analisando os resultados das opiniões dos docentes supracitados, é oportuno apelar que a falta de cumprimento das normas de recrutamentos interno ou externo estabelecidas pelo

Estatuto da Carreira Docente de Ensino Superior, pode na verdade levar o gestor de Recursos Humanos a praticar actos ilegais, a qual permite a selecção de candidatos não potencialmente desejados ao concurso público, como exemplos destacamos os docentes sem agregação pedagógica, sem média adequada para leccionar no ensino superior, intervenção de factores como amiguísmo e nepotísmo.

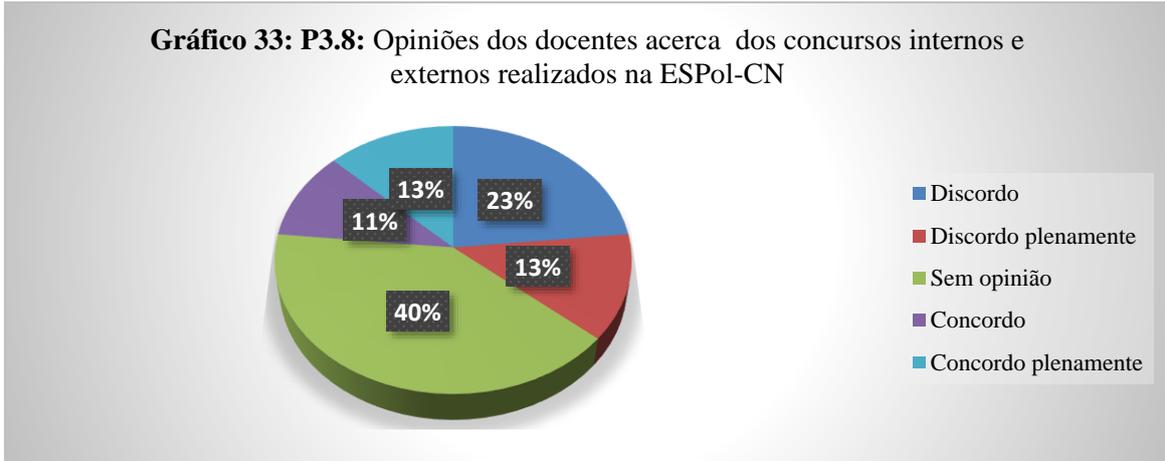
Outrossim, além dos requisitos conhecidos como a média 14 outras exigências segundo o perfil dos cursos que a Escola administra. Temos a contextualizar que o recrutamento por provimento do pessoal docente é precedido de aprovação de um decreto que orienta o concurso público de ingresso ou de acesso. Quanto ao seu anúncio é da competência do Ministério do Ensino Superior, auxiliada pela Instituição de Ensino e enquanto a sua realização depende das normas da Carreira Docente de Ensino Superior definidas pelo Ministério de tutela.



Fonte: autora da pesquisa

Com base com presente gráfico que tem como objectivo analisar as opiniões dos docentes sobre a independência do processo de recrutamento e selecção realizado na ESPol-CN. De acordo com os resultados apresentados descrevemos que, 15% dos mesmos responderam discordo, sendo 17% deles responderam discordo plenamente, enquanto 31% responderam sem opinião, sendo 15% dos mesmos responderam concordo e 22% deles responderam concordo plenamente. Quanto à independência dos concursos públicos realizados pela ESPol-CN, afirma-se que dependem da Universidade Kimpa Vita porque a ESPol-CN é um Instituto Superior Politécnico que representa a Região VII em Ndalatando.

Gráfico 33: P3.8: Opiniões dos docentes acerca dos concursos internos e externos realizados na ESPol-CN

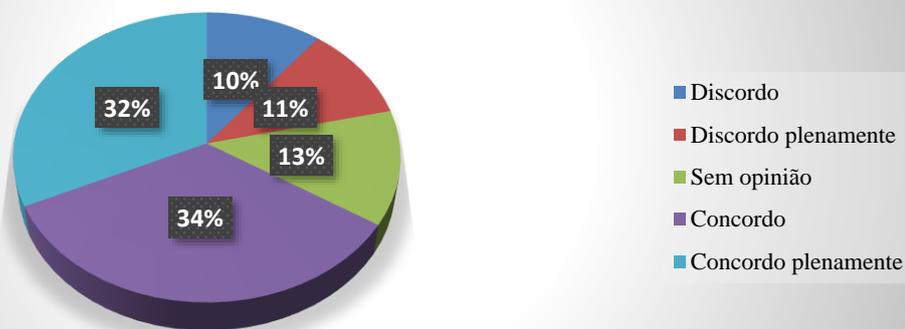


Fonte: autora da pesquisa

Efectivamente o presente gráfico que faz descrição sobre opiniões dos docentes quanto a realização dos concursos internos e externos na ESPol-CN, interessa-nos realçar que 23% dos docentes responderam discordo, sendo 13% deles responderam discordo plenamente, enquanto 40% dos mesmos responderam sem opinião, já 11% responderam concordo e sendo 13% dos mesmos responderam concordo plenamente.

Relativamente aos resultados acima apresentados, temos a descrever que a ESPol-CN pode aptadar o modelo de recrutamento externo. O mesmo tem como uma das vantagens, consiste em atrair candidatos novos e interessada contribuir com suas experiências no ensino superior, candidatos potencialmente qualificados e capazes de assumirem as funções académicas e tarefas didácticas-pedagógicas. Finalmente, sugere-se a ESPol-CN optar o modelo supracitado porque permite identificar docentes profissionais com nível académico aconselhado pelo ministério de tutela. Já o modelo de recrutamento interno a ESPol-CN pode usar apenas para preencher vagas limitadas com finalidade de dar oportunidades aos docentes colaboradores, esse tem como desvantagens: não permite a entrada de docentes externos, outrossim, não possibilita a opinião do Conselho Científico e Pedagógico como órgãos colegiais da Escola em referência.

Gráfico 34: P3.9: Opiniões dos docentes relativa as vantagens do modelo de recrutamento externo na ESPol-CN

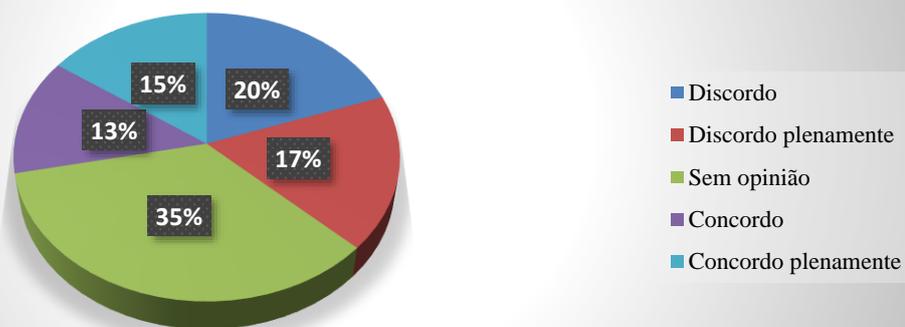


Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico faz referência relativamente as opiniões dos docentes sobre os constrangimentos do modelo de recrutamento externo que a Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte atravessa. Segundo os resultados espelhados compreende-se que, 10% dos docentes afirmaram discordo, sendo 11% deles responderam discordo plenamente, enquanto 13% responderam no critério de sem opinião, já 34% dos mesmos responderam concordo e 32% dos mesmos responderam concordo plenamente.

Analisando os resultados das opiniões dos docentes contextualiza-se que, um dos modelos aconselhável a ESPol-CN usar é sem dúvidas a externa, pelo facto da Escola apresentar o índice superior de docentes licenciados e contratados. Essa tem como vantagem atrair candidatos novos e interessados a contribuirem com suas experiências no ensino superior, candidatos potencialmente qualificados e capazes de assumirem as funções académicas e com nível académico aconselhável pelo ensino superior.

Gráfico 35: P3.10: Opiniões dos docentes no que tange o recrutamento interno na ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

De acordo com gráfico 28 da pergunta 10 que tinha como objectivo compreender as opiniões dos docentes sobre o recrutamento interno se é mais eficiente e aconselhável para a Escola Superior Politécnico do Cuanza Norte. No que tange os resultados apresentados interessa-nos descrever que, 20% dos docentes responderam discordo, sendo 17% deles responderam discordo plenamente, enquanto 35% dos mesmos responderam sem opinião, já 13% responderam concordo e 15% desses responderam concordo plenamente. Um olhar dos resultados acima referidos temos a dizer que, pelo facto da ESPol-CN apresentar mais docentes colaboradores do que efectivos pode sim, a mesma abrir o concurso interno, a fim de possibilitar aqueles docentes que desejam ingressar no quadro do ministério de ensino superior como efectivo.

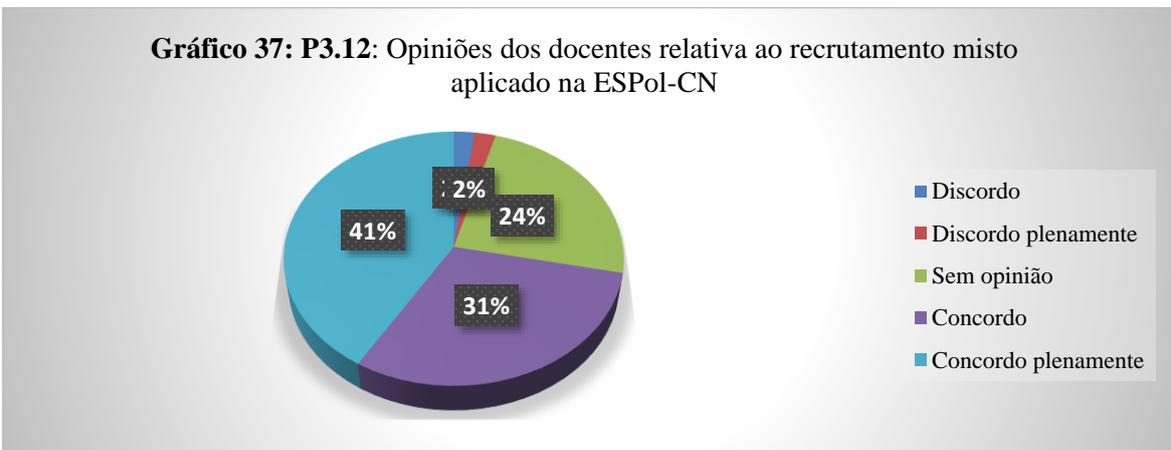
Portanto, quanto a sua desvantagem tem-se afirmar que, não permite a abertura de recrutamento de docentes externos, outrossim, quando é demasiado ou utilizado sem controlo com uma frequência constante, pode expressar posições e as hierarquias tendem a serem ocupadas por incompetentes, porque não possibilita a opinião do Conselho Científico e Pedagógico como já referimos.



Fonte: autora da pesquisa

No que concerne o gráfico 29 referente a pergunta 11 que faz menção sobre as opiniões dos docentes relativa os constrangimentos do recrutamento externo na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. É importante descrever que 9% dos docentes afirmaram discordo, sendo 15% deles responderam discordo plenamente, enquanto 44% afirmaram sem opinião, já 17% desses responderam concordo e 15% dos mesmos responderam concordo plenamente. É oportuno partir da compreensão de que o recrutamento externo é a via que se consegue novos docentes potencialmente qualificados e documentados nas IESs,

os seus constrangimentos consistem na espera de respostas quanto ao anúncio de bertura por parte de quem é de direito e os custos quanto a sua realização.



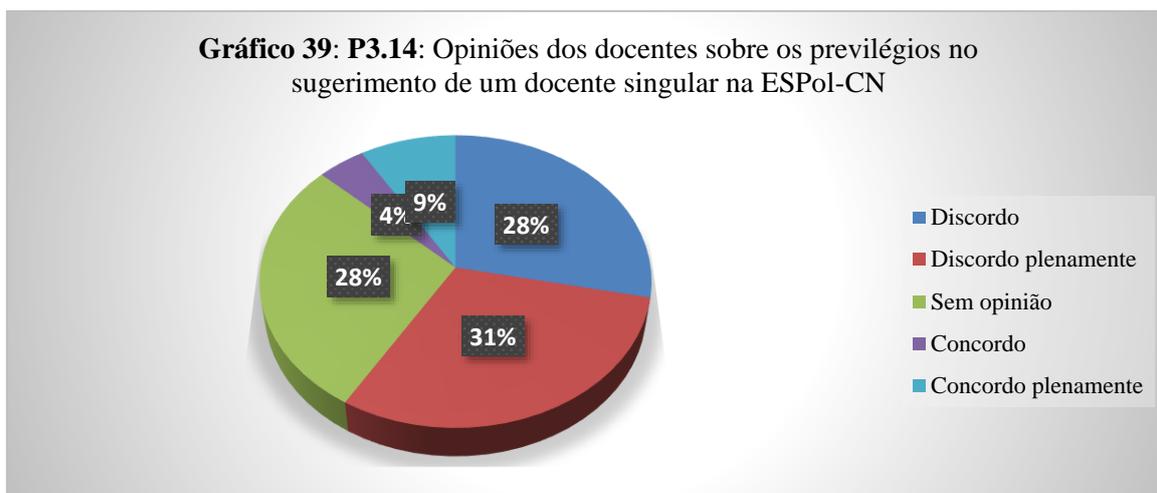
Fonte: autora da pesquisa

Referentemente ao gráfico 30 da pergunta 12 que descreve os resultados das opiniões dos docentes acerca do recrutamento misto aplicado a Escola Superior Politécnico do Cuanza Norte, temos a dizer que dos 46 docentes questionados constatou-se 2% deles responderam discordo, de igual modo 2% responderam discordo plenamente, sendo 24% dos mesmos responderam sem opinião, já 31% desses responderam concordo e 41% deles responderam concordo plenamente. A respeito do recrutamento misto interessa-nos afirmar que, o termo misto consiste no uso de recrutamento interno e externo. Este tem como objectivo garantir a integração de candidatos internos e externos pelo facto da Escola apresentar maior índice de docentes colaboradores. Além disso, o mesmo dá acesso 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.



Fonte: autora da pesquisa

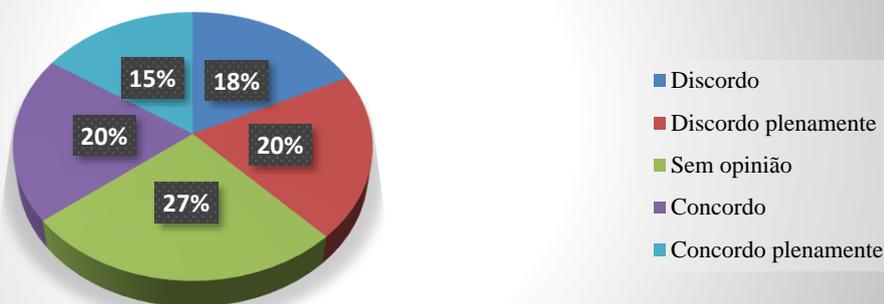
De acordo com gráfico 31 que tem como propósito perceber as opiniões dos docentes referentes à interferência dos gestores da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Concernentemente os resultados que o gráfico nos mostra temos dizer, 9% dos docentes responderam discordo, sendo 13% responderam discordo plenamente, enquanto 39% deles responderam sem opinião, já 15% dos mesmos responderam concordo e 24% deles responderam concordo plenamente. Quanto a interferência dos gestores da ESPol-CN no processo do concurso público é oportuno afirmaram que, é de costume académico e da orientação do ministério de tutela, a análise e selecção de candidatos ao concurso é da responsabilidade da comissão criada pelo Conselho de Direcção da Escola referida e aprovada pelo Conselho Científico e nomeada pelo gestor máximo da Escola em referência. Por isso, afirma-se que não há razões dos gestores interferir no acto, o que seria o ideal na ESPol-CN. Portanto, o que aparece sobre a realidade do facto na ESPol-CN é o contrário da lei porque os factores de amiguismos e nepotismos ainda prevalecem e têm sido colocados em primeiro lugar.



Fonte: autora da pesquisa

Segundo o gráfico 32 relativa a pergunta 14 que diz respeito as opiniões dos docentes sobre os privilégios no ingresso de um docente singular na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. No que tange os resultados acima referidos descreve-se que, 28% dos docentes responderam discordo, sendo 31% deles responderam discordo plenamente, enquanto 28% responderam sem opinião, já 4% dos mesmos responderam concordo e 9% desses responderam concordo plenamente.

Gráfico 40: P3.15: Opiniões dos docentes relativa às competências dos candidatos como aspectos a considerar no recrutamento na ESPol-CN



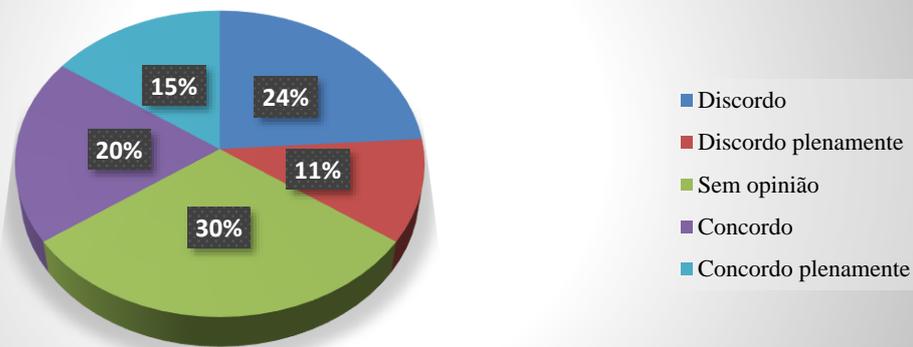
Fonte: autora da pesquisa

No que se refere ao gráfico 33 relativa a questão 15, a qual tem como objectivo fundamental compreender as opiniões dos docentes sobre as competências dos candidatos como aspectos a considerar no recrutamento na ESPol-CN temos a afirmar que, 18% dos docentes responderam discordo, sendo 20% deles responderam discordo plenamente, enquanto 27% deles responderam sem opinião, já 20% responderam concordo e 15% dos mesmos responderam concordo plenamente. Quanto as competências dos candidatos podem ser adquiridas por via de capacitação interna e externa que a Escola espera implementar no plano de formação profissional, académica e metodológica.

3.3.5. Análise e apresentação dos resultados relativa às competências docentes luz do sucesso escolar dos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

No presente ponto afrontaremos relativamente a análise e apresentação dos resultados no que tange às competências docentes como ferramenta básica do sucesso escolar dos estudantes da Escola acima referida. É de salientar que o insucesso escolar pode resultar sobre diferentes factores intervenientes no processo de ensino-aprendizagem, esses podem ser conhecidos como a pouca qualidade do ensino, falta de interesse dos estudantes em aprender, aplicabilidade não adequado dos componentes metodológicos, falta de infra-estruturas para práticas, falta de interdisciplinaridade, ambiente de trabalho indesejada e outros. Assim, temos a dizer que as opiniões dos docentes são apresentadas segundo os valores percentuais que o gráfico nos mostra.

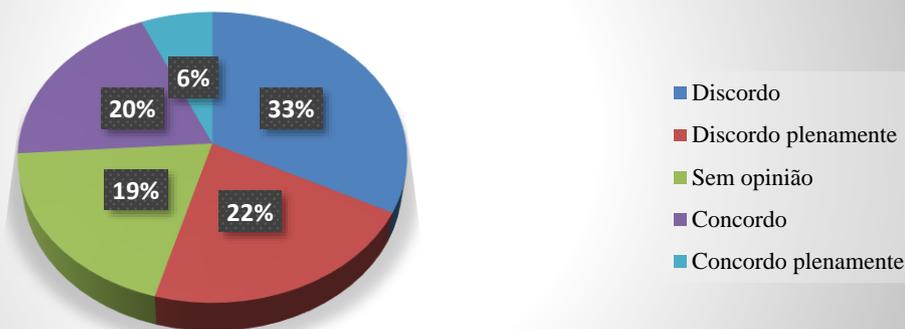
Gráfico 41: P4. 1: Opiniões dos docentes sobre o insucesso escolar dos estudantes da ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico faz referência no que concerne as opiniões dos docentes sobre o insucesso escolar dos estudantes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. Quanto a questão colocada tinha como objectivo saber por parte dos mesmos se o insucesso escolar de muitos estudantes é devido a fraca competência didáctica e metodológica de muitos docentes; dos 46 docentes questionados constatou-se que 24% deles responderam discordo, sendo 11% dos mesmos responderam discordo plenamente, enquanto 30% desses responderam sem opinião, já 20% deles responderam concordo e 15% dos mesmos responderam concordo plenamente. Ao analisarmos a situação em referência salienta-se que, a qualidade de docentes de uma instituição de ensino reflecte-se sempre na qualidade de ensino-aprendizagem da mesma, na existência e cumprimento de um plano de formação contínua, reflecte-se ainda na relação dos docentes, no interesse dos estudantes aprenderem a sistematizar diferentes teorias e integração das mesmas na resolução dos problemas reais da sociedade.

Gráfico 42: P4.2: Opiniões dos docentes sobre o elevado índice de recursos dos estudantes da ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

De acordo com gráfico 35 da pergunta 2 que tinha como propósito compreender por parte dos docentes se o elevado índice de recursos deve-se à baixa competência de alguns docentes para avaliar as aprendizagens dos estudantes. Entre as opiniões dos mesmos constatou-se que, 33% dos mesmos afirmaram discordo, sendo 22% deles afirmaram discordo plenamente, enquanto 19% desses responderam sem opinião, já 20% deles responderam concordo e 6% afirmaram concordo plenamente.

Quanto ao índice elevado de recurso dos estudantes acima referidos assume-se que, os componentes do processo de ensino-aprendizagem são estudantes e docentes. Os estudantes são agentes de aprendizagem que participam directamente no mesmo processo já os docentes são agentes orientadores do processo de ensino, por esta razão, o processo de avaliação das aprendizagens dos estudantes depende da qualidade de docentes e seu resultado depende do desempenho dos estudantes, bem como dos métodos aplicados.

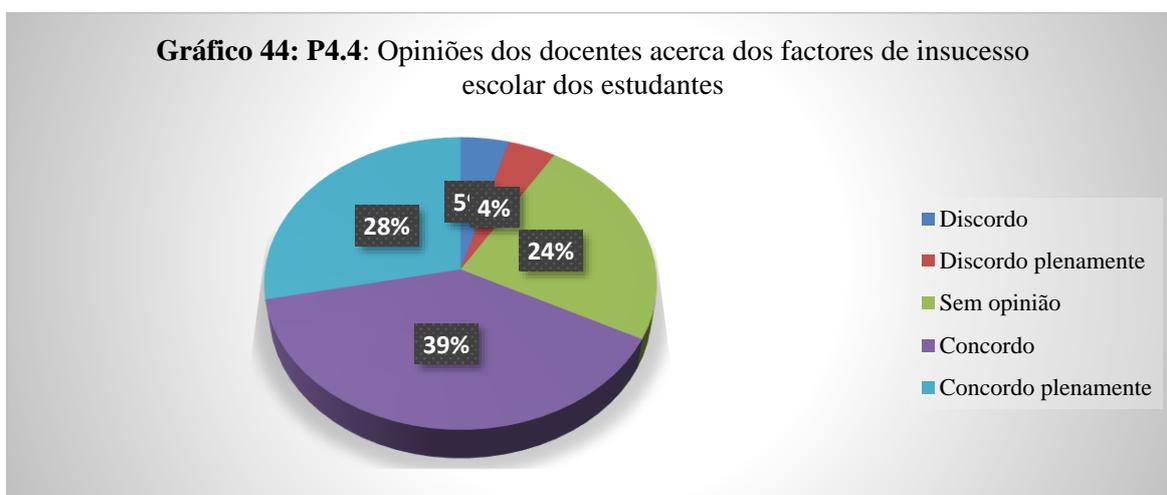


Fonte: autora da pesquisa

Efectivamente o gráfico 36 relativo a pergunta 3 que tinha como objectivo fundamental saber por parte dos docentes se o elevado índice de reprovação deve-se ao elevado número de estudantes por turma face as dificuldades de gerir as avaliações dos mesmos. Sobre as opiniões apresentadas aos docentes verificou-se que, 3% dos mesmos responderam discordo, sendo 25% deles responderam discordo plenamente, enquanto 33% desses responderam sem opinião, já 27% dos mesmos responderam concordo e 2% responderam concordo plenamente.

De tudo que ficou dito a respeito do índice elevado de reprovação salienta-se que, o factor motivacional por parte dos estudantes é um dos elementos a considerar relativa ao facto,

outrossim, os métodos de avaliação que os docentes usam durante o processo de ensino-aprendizagem e o cumprimento da cronologia de avaliação. Portanto, os agentes do processo de ensino-aprendizagem são estudantes e docentes como já descrevemos anteriormente. Referimos que, os estudantes são agentes de aprendizagem que participam directamente no mesmo processo já os docentes são agentes orientadores do processo de ensino, por esta razão, o processo de avaliação das aprendizagens dos estudantes depende da qualidade de docentes e seu resultado depende do desempenho dos estudantes, bem como dos métodos aplicados.



Fonte: autora da pesquisa

Relativamente ao gráfico 37 que tinha como finalidade compreender por parte dos docentes sobre o insucesso escolar dos estudantes deve-se à fraca capacidade de gestão dos próprios conhecimentos por parte dos estudantes da ESPol-CN. Ao analisarmos as opiniões dos docentes segundo a questão constatou-se que, 5% dos docentes responderam discordo, sendo 4% deles responderam discordo plenamente, já 24% dos mesmos responderam sem opinião, enquanto 39% desses responderam concordo e 28% afirmaram concordo plenamente.

Há muitos factores que podem influenciar o insucesso escolar dos estudantes da ESPol-CN, achamos nós o incumprimento do plano de formação contínua, falta de capacitação didáctica e metodológica dos docentes, incumprimento por parte de alguns docente quanto o calendário de avaliação e falta de interdisciplinaridade por parte dos docentes.

Além disso, é de salientar que o insucesso escolar pode resultar também sobre diferentes factores intervenientes no processo de ensino-aprendizagem, tais como: a pouca qualidade do ensino-aprendizagem, falta de interesse dos estudantes em aprender, aplicabilidade não

adequado dos componentes metodológicos, falta de infra-estruturas para práticas, falta de interdisciplinaridade, ambiente de trabalho indesejada e outros.



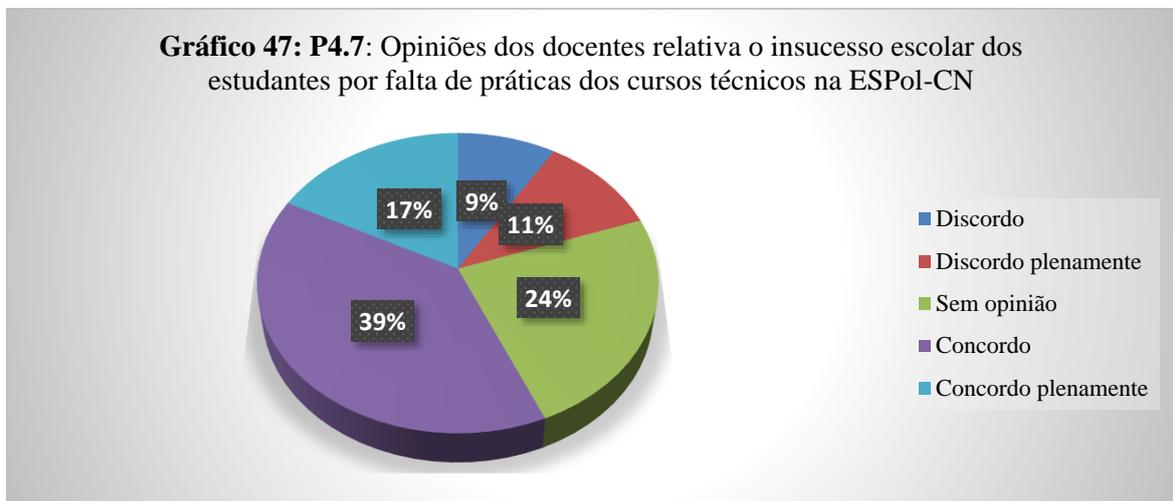
Fonte: autora da pesquisa

No que diz respeito ao gráfico 38 que tinha como objectivo perceber por parte dos docentes se o insucesso escolar de muitos estudantes está ligado à falta de conhecimentos prévios e suficientes ao curso que os mesmos frequentam na ESPol-CN. Num total de 46 docentes questionados tem-se apresentar, 6% dos mesmos responderam discordo, sendo 9% responderam discordo plenamente, enquanto 30% deles responderam sem opinião, já 35% desses responderam concordo e 20% deles responderam concordo plenamente. Relativamente esse facto, sugerimos à ESPol-CN nos próximos anos a duplicar o Regime Académico, Plano Curricular dos cursos e o Regulamento académico dos estudantes e faze-los chegar, a fim de evitar ambiguidade na informação do perfil de entrada e de saída de cada um dos cursos.



Fonte: autora da pesquisa

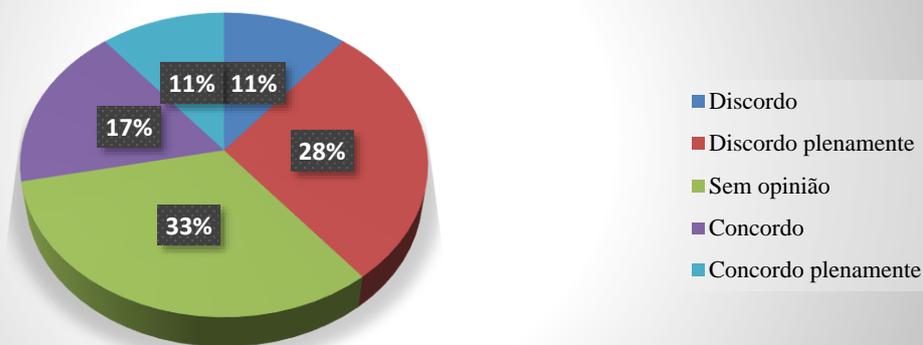
De acordo com o gráfico 39 referente à pergunta 6 com finalidade compreender as opiniões dos docentes se o insucesso escolar dos estudantes deve-se a pouca exploração dos estudos em grupo que constituem maior parte das actividades avaliativas. Segundo os resultados acima apresentados descreve-se que, 6% dos docentes responderam discordo, sendo 11% deles responderam, discordo plenamente, já 33% afirmaram no critério sem opinião, enquanto 35% responderam concordo e 15% desses responderam concordo plenamente. Ao focalizar a nossa atenção sobre os resultados dos inqueridos, podemos realçar que a exploração dos conteúdos ensinados pelos docentes tem como factor importante o interesse e motivação dos próprios estudantes e a selecção dos métodos adequados que permite o estudo em grupo e individual.



Fonte: autora da pesquisa

No que concerne ao gráfico 40 que tinha como propósito saber por parte dos docentes se o insucesso escolar dos estudantes está intrinsecamente ligado ao pouco exercício de actividades práticas que constituem o foco dos cursos técnicos. Quanto os dados apresentados temos afirmar que, 9% dos docentes responderam discordo, sendo 11% deles responderam discordo plenamente, já 24% dos mesmos responderam sem opinião, enquanto 39% desses responderam concordo e 17% afirmaram concordo plenamente. Segundo a nossa reflexão sobre a questão, antes de mais, queremos lembrar que o processo de ensino-aprendizagem é comprovado pelas hipóteses de teoria e prática (práxi). Todavia, deseja-se justificar que tanto a teoria como a prática encontram-se ligados horizontalmente na teoria de provação de conhecimentos ensinados num determina sujeito, ou seja, é a comprovação de conhecimentos que um indivíduo atesta o domínio de determina área do saber.

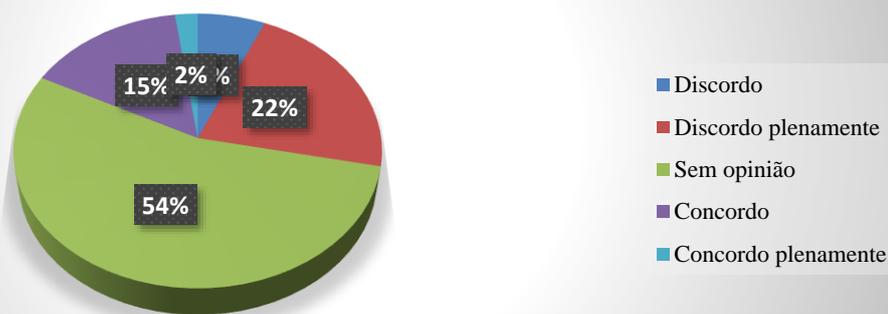
Gráfico 48: P4.8: Opiniões dos docentes acerca do insucesso escolar dos estudantes por desconhecimento do Regime Académico da ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

Efectivamente ao gráfico 41 da questão 8 com objectivo perceber as opiniões dos docentes se o insucesso escolar deriva dos desconhecimento do Regime Académico por parte dos estudantes. No que concerne aos resultados apresentados tem-se a justificar o seguinte: dos 46 docentes questionados observou-se 11% deles responderam discordo, sendo 28% responderam discordo plenamente, já 33% afirmaram sem opinião, enquanto 17% responderam concordo e 11% responderam concordo plenamente.

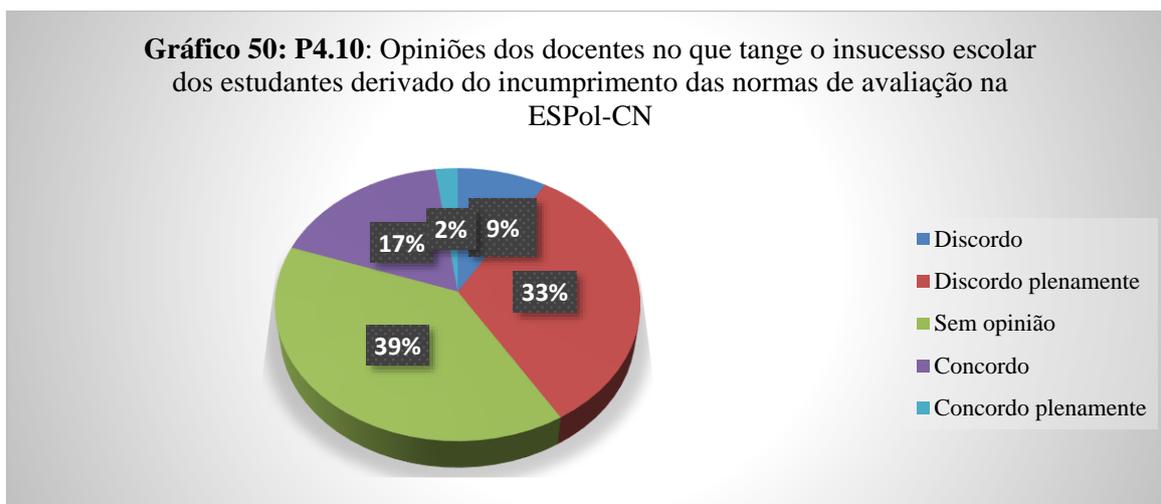
Gráfico 49: P4.9: Opiniões dos docentes relativa os modelos de provas aplicadas aos estudantes da ESPol-CN



Fonte: autora da pesquisa

O presente gráfico que tinha como finalidade compreender as opiniões dos docentes se o insucesso escolar dos estudantes deriva da aplicação de provas reprodutivas por parte dos docentes da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte. De acordo com o resultado confirmam que 7% dos docentes responderam discordo, sendo 22% deles responderam, discordo plenamente, já 54% dos mesmos responderam sem opinião, enquanto 15% desses

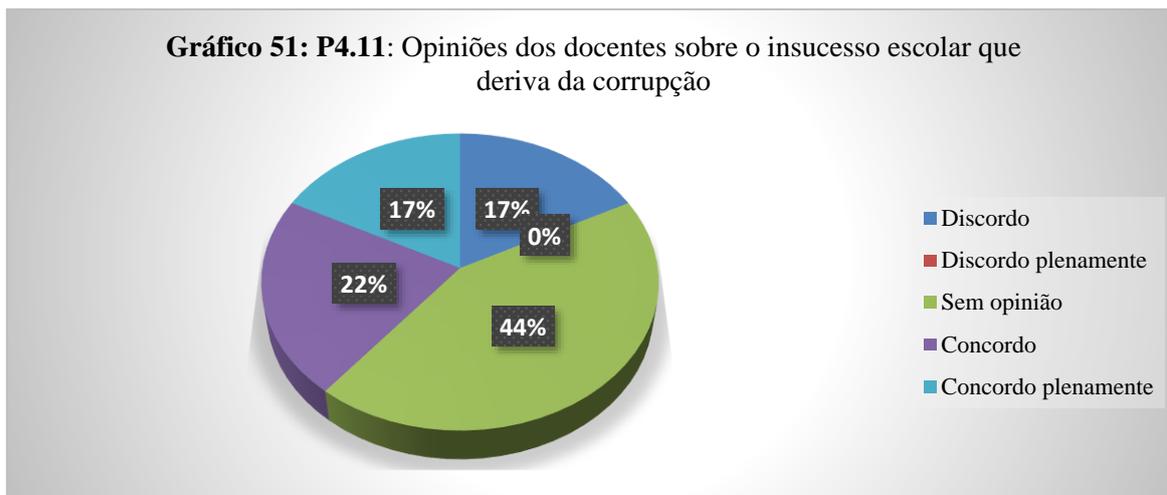
responderam concordo e 2% dos referidos docentes responderam concordo plenamente. No contexto didáctico, o componente de avaliação é último elemento do processo de ensino-aprendizagem, quanto à sua aplicação precisa-se de domínio profundo de métodos que possibilita melhor avaliação dos estudantes, além disso, conhecer sempre o objectivo de avaliação por conteúdos, tipos de conteúdos e os critérios de avaliação para as disciplinas teóricas e práticas.



Fonte: autora da pesquisa

Segundo o gráfico 43 da pergunta 10 que tinha como objectivo fundamental perceber as opiniões dos docentes se o insucesso escolar dos estudantes deriva do incumprimento dos critérios previstos no Regime Académico por parte de muitos docentes. No que diz respeito aos resultados das opiniões temos a dizer que, 9% dos docentes responderam discordo, sendo 33% deles responderam discordo plenamente, já 39% desses responderam sem opinião, enquanto 17% deles responderam concordo e 2% dos mesmos responderam concordo plenamente. Quanto a compreensão dos critérios de avaliação previsto no Regime Académico temos a sugerir que, é da responsabilidade do gestor máximo orienta a Secretária geral da Escola a divulgar ao público académico o documento supracitado aos docentes da Escola referida e não só.

Gráfico 51: P4.11: Opiniões dos docentes sobre o insucesso escolar que deriva da corrupção



Fonte: autora da pesquisa

Relativamente ao gráfico 44 da pergunta 11 que tinha como objectivo compreender as opiniões dos docentes se a corrupção praticada por muitos docentes é um dos factores do insucesso escolar de muitos estudantes. No que tange os resultados da nossa amostra tem-se apresentar que, 17% dos docentes responderam discordo, sendo ninguém respondeu discordo plenamente, enquanto 44% deles responderam sem opinião, já 22% desses responderam concordo e 17% dos mesmos responderam concordo plenamente.

3.4. Análise e apresentação dos resultados da entrevista dos membros da Direcção da Escola Superior Politécnico do Cuanza Norte

Antes de apresentar os resultados da entrevista aplicada aos membros supracitados, interessa-se relembrar que a mesma foi aplicada aos Vices-decanos, chefe de Recursos Humanos e chefes de Departamentos de Ensino e Investigação. Quanto as respostas tem-se afirmar que, foram codificadas da seguinte forma: **Rvd1, Rvd2, Rrh, Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5.**

Dizer que, a letra Rvd1 representa as respostas do Vice-Decano para Área Académica, a Rvd2 para Área Científica, Rrh para o chefe de Recursos Humanos e Rdei1 a Rdei5 as respostas dos chefes de Departamento de Ensino e Investigação. Relativa a sua aplicabilidade temos a dizer que, atravessamos dificuldades no que concerne ao encontro de alguns membros inqueridos, por motivos de contra tempo e ocupações e no que tange ao tempo de aplicabilidade, levou-nos 4 dias. Portanto, foram elaboradas perguntas relativa

à temática em estudo, destas destacamos 5 para os Decanos, 13 para o chefe de Recursos Humanos e 10 para os chefes dos DEIs.

3.4.1. Resultados da pesquisa relativa aentrevista aplicada aos Vices-Decanos da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte “ESPol-CN”

1.Há quanto tempo exerce o cargo de Vice-Decano? A pergunta em referência foi aplicada aos Vices-Decanos acima referidos e quanto as respostas são:

Rvd1 respondeu que - exerce o cargo de vice decano para Área Académica a 1 ano e **Rvd2** respondeu que - exerce a função de vice decano para Area Científica a 3 anos. Os mesmos afirmaram que os anos referidos leva-nos acreditar que há experiências capazes de testemunhar o funcionamento adequado do modelo de recrutamento que ESPol-CN aplica nos concursos públicos realizado aos docentes anteriormente.

2.Como avalia o rendimento do modelo de recrutamento que ESPol-CN tem seguido para recrutamento de docentes? No que concerne as respostas são:

Rvd1 respondeu que - o recrutamento interno que presenciei no último ano decorreu nos tramites legais que o Ministério orienta, por isso, considero que o modelo de recrutamento que a Escola mencionada usa é bom e já na visão de **Rvd2** respondeu que - o rendimento do modelo de recrutamento aplicado a ESPol-CN tem sido negativo ou mal, porque não favorece muito os candidatos apurados a capacitação e formação contínua.

3. Sempre que há concurso público na ESPol-CN, quem supervisiona as normas de recrutamentos definidas pelo Ministério de Ensino Superior e do Estatuto da Carreira Docente? Quanto as respostas cingem-se em:

Rvd1 respondeu que - quem define as normas de recrutamento na Escola supracitada é o Ministério de Ensino Superior é a Reitoria da Universidade Kimpa-Vita, quanto a supervisão parte da responsabilidade de nós como decanos e as comissões criada e aprovada pelo Conselho Científico e **Rvd2** afirmou que - quem define as normas de recrutamento aplicadas na ESPol-CN tem sido o Decano. Esta afirmação é contraditória das normas de recrutamentos que o Ministério de tutela estabelece, porém, os gestores têm a responsabilidade de supervisionar mas não têm que definir normas, outrossim, requisitos. Mesmo que haja desconhecimento das leis, os gestores são coadjuvados pelos Órgãos colegias da Instituição.

4. O Recrutamento de novos docentes tem obedecido às necessidades reais da Instituição? Efectivamente às respostas quanto a questão são:

Rdv1 respondeu que – o recrutamento de novos docentes não tem obedecido as necessidades reais da instituição, o que significa o incumprimento das normas definidas pelo Ministério ou aquelas definidas pela Reitoria, de igual modo, **Rdv2** confirmou que - não obedece as normas e nem as necessidades reais da instituição, porque até muitos cursos ainda apresentam escassez de docentes efectivos. O número de vagas dada pelo Ministério de Ensino Superior não tem sido satisfatório para as necessidades da ESPol-CN.

5. O Recrutamento de novos docentes, tem servido de oportunidade para substituir os docentes com insuficiências notáveis? Relativa às respostas cingem-se na seguinte linha de ideia:

Rdv1 respondeu que - o recrutamento de novos docentes não tem sido servido de oportunidade para substituir os docentes com insuficiências notáveis, **Rdv2** respondeu que - não tem sido servido de oportunidade para substituir os docentes com insuficiência notáveis no recrutamento de novos docentes. Portanto, não há número insuficiente para cubrir os docentes com insuficiências notáveis, mas sim, a ESPol-CN pode oferecer seminários metodológicos e didáctico-pedagógico para melhorar e desenvolver as competências comunicativas, bem como habilidades literárias.

3.4.2. Resultados da pesquisa relativa a entrevista aplicada ao Chefe de Departamento de Recursos Humanos da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

1. O senhor é formado em Gestão de Recursos Humanos? se sim, qual é o nível de formação que apresenta nesta área? No que concerne à resposta tem-se a testemunhar que:

Rrh afirma que - não é formado em Gestão de Recursos Humanos, mas para se adaptar a essa área na Instituição de Ensino, aonde funciona foi necessário participar em vários tipos de formação de âmbito interno patrocinada pelo Ministério de tutela e da ESPol-CN, a fim de dominar a área e a função que exerce. A minha experiência é interna pelo facto de conhecer a área de Recursos Humanos do ponto de vista profissional, técnico e não a académico.

2. Há quanto tempo exerce o cargo de chefe de Recursos Humanos na ESPol-CN e qual é a tua explicação sobre o processo de recrutamento dos Docentes? Efectivamente à resposta da questão em análise, para o responsável do RH afirma o seguinte:

Rrh estou a exercer o cargo de chefe de recursos humanos num período 3 anos. Entre esses anos, quanto a experiência de recrutamento de docentes na ESPol-CN tenho a dizer que, sempre decorreu no ambiente legislativo partindo do cumprimento das normas de recrutamento estabelecidas pelo Ministério, Reitoria e da Escola acima referida. O difícil é que, actualmente, há dificuldades em assumir autonomia das normas de recrutamento sem a intervenção da Reitoria, desejo que sempre solicitamos a entidade superior ou de direito.

3. Durante a existência desta Escola, quantos concursos públicos já foram realizados? E destes, quantos foram internos e quantos foram externos? A visão da resposta sobre as questões cinge-se na seguinte linha:

Rrh disse que - durante a minha existência desta Escola, participei em 2 concursos públicos que foram realizados na ESPol-CN nos anos anteriores: 1 concurso público interno e 1 externo. Os 2 ocorreram no mesmo período de tempo porque tinha como finalidade colmatar as necessidades da instituição, isto é, havia escassez de docentes para assegurar os cursos, número elevado de docentes colaboradores com pouco tempo disponível para prestar serviços académicos e outros concursos realizados foi da autonomia da Universidade de Kimpa-Vita.

4. Todos os concursos realizados foram comunicados massivamente na televisão, Rádio e Jornais? Se afirmativo, pode-me fornecer cópia destas notas informativas? No que tange à resposta em questão, temos apresentar a seguinte:

Rrh afirmou que – todos os concursos que já decorreram foram comunicados massivamente, porque o objectivo foi dar conhecer ao público-alvo abertura da entrega dos documentos necessários para o devido processo, esses são: 1. Requerimento dirigido ao Magnífico Reitor da Universidade Kimpa Vita e ao Digníssimo Decano da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, 2. Cópia do Bilhete de Identidade a cor (Autenticada), 3. Atestado Médico, 4. Registo Criminal, 5. Certificado de Habilitações literárias (Certificado e Diploma), 6. Declaração de Reconhecimento ou Homologação dos Estudos no INAAREES, 7. Declaração de compromisso de honra, 8. Documento Militar ao género masculino, 9. Atestado de Residência, 10. Currículo Vitae, 11. Uma Capa de Processo.

5. Além dos requisitos e orientações da Lei da Administração Pública e do Estatuto da Carreira Docente, a ESPol-CN tem um modelo próprio para recrutamento de docentes?

Diante desta questão a resposta é a seguinte:

Rrh respondeu que – para todos concursos realizados tem-se limitado apenas nos requisitos pré-estabelecidos pela orientação da Lei da Administração Pública, do Ministério de tutela e da Reitoria da Universidade. Quanto o seu cumprimento segue-se do Estatuto da Carreira Docente, por isso, a ESPol-CN não tem um modelo próprio de recrutamento de docentes, pelo facto de obedecer os procedimentos das Leis escritos.

6. Em matéria de recrutamento a ESPol-CN tem autonomia decisória no momento final do processo? A referida questão tem como a seguinte resposta:

Rrh disse que - a ESPol-CN não tem autónoma decisória porque depende da Universidade Kimpa Vita, além das outras orientações legislativas vindo do Ministério referenciado, a qual define muitas das vezes o número de vagas, os requisitos dos candidatos entre outros. A candidatura tem sido feito na ESPol-CN, mas a criação de comissão de júris é da responsabilidade do Reitor e Decano, sequencialmente, apresentado pelo Conselho Científico da Escola supracitada.

7. As deliberações do Conselho Científico em matérias do concurso público são vinculativas ou dependem em última instância do Decano? No que concerne as respostas tem-se a dizer o seguinte:

Rrh disse que - as deliberações finais do concurso público que muitas vezes presenciei não dependeu do Decano da ESPol-CN, mas sim, do Conselho Científico - Órgão colegial da Escola. Os candidatos apresentam a sua candidatura a nível documental e passam aqueles que apresentarem os requisitos necessários.

8. Sobre os concursos públicos que tem acompanhado nesta Escola, tem prevalecido as competências técnico-profissional, ou as experiências didácticas-pedagógicas dos candidatos? Efectivamente à resposta da questão tem-se apresentar a seguinte resposta:

Rrh respondeu que os concursos público desta escola não têm prevalecido as competências técnicas profissionais ou as experiências didácticas-pedagógicas do candidato do ponto de vista não documental, o ideal seria depois da candidatura documental deveria passar para uma entrevista ou apresentação de uma aula avaliada por membros do júri.

9. Quantas vezes por ano se realizaram seminário de capacitação docente? No que concerne à pergunta o chefe de Recursos Humanos respondeu o seguinte:

Rrh disse que- tem ouvido seminários de capacitação docente mas não é frequente, o que significa nem todos anos lectivos oferecemos formação contínua nos docentes. Muitas vezes, recrutamos e madamo-os na sala de aula sem a preparação prévia dos aspectos metodológicos. Isto acontece através de escassez financeira que a Escola atravessa, senão há vontade suficiente para implementar o plano de formação contínua e académico profissional.

3.4.3. Resultados da pesquisa relativa a entrevista aplicada aos Chefes de Departamento de Ensino e Investigação da Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte

Antes de apresentar os resultados da entrevista aplicada aos chefes de Departamento acima mencionados, é interessante informar que as respostas serão representadas em forma de um resumo, para as questões que apresentam coincidências nas respostas. Isto decorreu pelo facto da maioria das perguntas terem compreensão semelhante. Isto, evita repetição de conteúdos ou composição de informações desnecessaria da investigação.

1. Há quanto tempo exerces o cargo de chefe de Departamento de Ensino e Investigação? Analisando as respostas dos chefes acima referidos, tem-se as informações seguintes:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 responderam que - estamos a dirigir os Departamentos de Ensino e Investigação no intervalo de tempo que varia de 3 a 8 anos. Além do período de docência, porque nós entramos como docentes e ao longo do desempenho das nossas actividades surgiu as nomeações pelo Decano da Escola referida.

2. Qual é a sua opinião sobre o cumprimento das normas de recrutamento dos docentes na ESPol-CN? Um olhar relativo a questão, temos como as seguintes respostas:

Rdei1, Rdei2 e Rdei3 afirmaram que – tem havido rigor mas se precisa muito ainda durante a aplicabilidades das normas escritas pelo Departamento Nacional de Recursos Humanos do Ministério de tutela, porém, entramos dificuldades ainda porque as decisões finais dependem sempre da Reitoria da Universidade de Kimpavita e o Rdei4 e Rdei5 responderam que há indícios de incumprimento das normas definidas pelo Ministério, esses temos como exemplo a falta de autonomia local nas decisões finais, na

elaboração de requisitos necessário para se candidatar, por um lado, outrossim, temos que esperar os resultados dos candidatos na Reitoria o que achamos que é transtorno e retirada de autonomia no Decano da Escola.

3. Qual é o teu grau académico e categoria docente exerce? Quanto a resposta é a seguinte:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 responderam que - são Mestres e exercem a categoria de Assistente. Os mesmos afirmaram ainda que - ser mestre é um dos requisitos básicos para exercer esta função. Porém, há outra exigência que cinge-se em possuir a categoria de Auxiliar. O que significa que, quem não apresentasse este requisito não ser nomeado como chefe de Departamento de Ensino e Investigação e mudar de categoria segundo o Estatuto da Carreira Docente de Ensino Superior.

4. Tens participado nas reuniões para definir o modelo de recrutamento, sempre que há concurso público? Relativamente a resposta tem-se a seguinte:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 afirmaram que - nunca participaram nas reuniões para definir qualquer modelo, nem requisitos dos candidatos ao ingresso segundo as necessidades de docentes do Departamento. Era bom se fizessemos parte das reuniões para ajudar a analisar os requisitos necessários para recrutamento de docentes com competências académicas e profissionais. Não se sabe se a decisão de nós não fazer parte é da Reitoria ou do Decano.

5. Entre os diferentes órgãos, quem em última instância define a admissão do docente? No que concerne à pergunta tem-se a seguinte resposta:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 responderam que- o órgão que tem a decisão final na análise documental é o Conselho Científico, coadjuvado pelos membros do júri nomeados pelo Decano da ESPol-CN. Quanto ao resultado final tem a ver com os membros do júri quem assina a lista dos apurados e não apurados.

6. O júri designado para o recrutamento de docentes é eleito Conselho Científico? E alguma vez já foste designado como membro do júri? De acordo com as questões tem-se a seguinte resposta:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 disseram que - nunca aconteceu essa prática na nossa Escola, o que podemos afirmar o júri é nomeado pelo Decano e apresentado pelo Conselho Científico. Esperamos que haja um modelo de recrutamento com a visão moderna e participativa para revogar as normas vigentes.

7. O plano de formação docente é apenas definido para frequência do Mestrado e Doutorado ou também integra especializações ou capacitação de docentes a nível pedagógica e didáctico? Relativamente à pergunta e quanto a resposta basea-se na seguinte visão:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 afirmaram que – existe plano de formação com visão de capacitar docentes a nível interno e externo. Ambos apresentam formação de docentes para o grau de Mestre e Doutorado, porém, tem também o plano de formação definida a nível de capacitação didáctico-pedagógico, metodológico e tecnológico. Quanto ao nível externo os critérios de seleção dependem da Reitoria e de desempenho do docente.

8. De acordo com o mapa de cobertura docente, o seu departamento tem mais efectivos ou colaboradores? No que se refere a pergunta, tem-se apresentar a resposta seguinte:

Rdei1, Rdei2, Rdei3, Rdei4 e Rdei5 responderam que – em todos cursos há escassez de docentes efectivos, mas sim, há mais docentes colaboradores. Por isso, solicitamos ao Decano para haver mais curso público a fim de superar as dificuldades do processo de ensino-aprendizagem.

Ao concluirmos com análise e sistematização da entrevista da amostra da pesquisa, temos apelar que o recrutamento de docentes para o Ensino Superior e não só, necessita de maior atenção e aceitação de requisitos académicos e profissionais que o ministério recomenda para quem necessita concorrer. Por esta razão, o plano de formação de docentes é visto como prioridade em todas esferas escolar. Entre as respostas dadas e analisadas pode-se determinar que falta da vontade do homem para integrar os objectivos da Escola na resolução dos problemas que abrangem as comunidades partindo da interdisciplinaridade na investigação e no processo de Ensino-aprendizagem.

CONCLUSÃO

Ao terminar a presente pesquisa relativa a um 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 uma das prioridades a todos os 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 a 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 a 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 na base de implementação do novo modelo de gestão de recrutamento de docentes, que a 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.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AA.VV. (2013). *Dicionário da Língua Portuguesa e Ilustração* (8ª ed.). Lisboa: Porto Editora.

Alexandre, M. (2014). *Recrutamento Interno, Vantagens e Desvantagens* (4ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.

Andre, L. (2013). *Fundamentos de Gestão Estratégicas de pessoas*. São Paulo: Mundo Cristão Editora.

Campoy, T. J. A. (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.

Camarez, R. & Andorinho, R. (2016). *Normativas relativas aos testes psicotécnicos*. São Paulo: Rainz Editora.

Caramaz, R. (2011). *Vantagens e Limitações de Recrutamento Interno* (3ª ed.). Porto: Lisboa Editora.

Carvalho, A. V. & Oliveira, S. (2017). *Processo de Recrutamento de Docentes e sua Capacitação Tecnológicas* (6ª ed.). Lisboa: ASA Editora.

Carvalho, A. V. (2016). *Treinamento Docente: Princípios e Técnicas* (6ª ed.). Brasil: São Paulo Editora.

Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Hill-Education Editora.

Duarte, P. (2015). *Técnicas de capacitação de gestão de pessoas nas Empresas* (4ª ed.). Lisboa: Porto Editora.

Fayol, H. (2014). *Administração Industrial e Geral nas Instituições* (7ª ed.). São Paulo: Edições Sílabo Editora.

Ferreira, L. C. M. et, all (2010). *Introdução a Gestão de Recursos Humanos*. Porto: Escolar Editora.

Guerra, S. et all (2016). *Técnicas de Recrutamento Externo* (5ª ed.). Brasil: Rio Editora.

Humberto, N. P. (2017). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (3ª ed.). México: Ediciones Editora.

John, H. (2017). *Estratégias de Treinamento dos Docentes de Ensino Superior* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Rainz Editora.

José, F. A. (2018). *A Língua Portuguesa como factor de influência no processo de Ensino e Aprendizagem de Matemática para o rendimento académico dos estudantes de Matemática: caso da Escola Superior Pedagógica do Kwanza Norte / Angola-Universidad Autónoma de Asunción.*

Kenski, V. M. (2017). *Tendências Tecnológicas de Ensino-Aprendizagem: ensinar e aprender com as tecnologias de informação e comunicação* (6ª ed.). Rio de Janeiro: Rainz Editora. <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/17/22> (15/11/2019).

Lima, C. A. (2015). *As Vantagens e Desvantagens de Recrutamento Externo.* Porto: Texto Editora.

Lourenço, S. (2013). *Métodos para aplicabilidade de Recrutamento Interno nas Instituições de Ensino Superior.* Brasil: Rainz Editora.

Margarida, C. I. (2016). *Técnicas de Formação Profissional* (3ª ed.). São Paulo: Edições Sílabo Editora.

Marras, J. P. (2017). *Gestão de pessoas em Empresas Inovadoras* (3ª ed.). Rio de Janeiro: ED Editora.

Mateus, C. (2014). *Técnicas de contacto com Centro de Emprego.* São Paulo: Rainz Editora.

Maxwell, J. C. (2014). *Competências pessoas que as Empresas procuram* (5ª ed.). São Paulo: Mundo Cristão Editora.

Melo, N. & Viega, M. M. (2017). *Esudo sobre a Gestão de Marketing Institucional.* Lisboa: Escolar Editora.

Milkovich, G. T. (2015). *Os setes pilares de Recrutamento Interno* (2ª ed.). São Paulo: Rio Editora.

Mitrani, A. (2016). *Estratégias de Recrutamento Externo Directo e Indirecto* (4ª ed.). São Paulo: Rainz Editora.

Morin, E. (2011). *Recrutamento Externo e Sucesso das Instituições* (6ª ed.). Lisboa: Porto Editora.

Nzau, F. (2013). *Estudo Histórico da população Angolana.* Portugal: Escolar Editora.

Oliveira, C. B. (2015). *Estudo sobre as técnicas de Anúncio na média* (4ª ed.). Lisboa: ASA Editora.

Paradela, F. V. C. (2016). *Capacitação didáctica-pedagógica dos Docentes profissionais* (2ª ed.). Lisboa: Porto Editora.

Peabody, B. (2014). *Fundamentos Histórico da Gestão Administrativa* (3ª ed.). Portugal: ASA Editora.

- Peabody, B. (2015). *Estudo sobre as Etapas do processo de Recrutamento pessoal* (2ª ed.). Portugal: ASA Editora.
- Pereira, P. V. & Filho, S. (2016). *Importância das Tecnologias da Educação* (4ª ed.). Porto: Texto Editora.
- Rada, J. (2017). *O uso das Tecnologias no Mundo Contemporâneo*. Lisboa: Porto Editora.
- Ramos, S. T. & Naranjo, E. S. (2014). *Metodologia de Investigação Científica: Normas para elaboração de Monografia e Teses*. Lisboa: Texto Editora.
- Ribeiro, A. L. (2006). *Terminologia e Conceitualização da gestão Administrativa*. São Paulo: Edições Sílabo Editora. www.portaleducacao.com.br (12/04/2018).
- Rocha, J. A. (2018). *As 4 fases auxiliares do método Recrutamento Externo* (3ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Rocha, J. A. O. (2017). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública* (4ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Rodrigues, J. V. (2016). *Relevância da Gestão de Recrutamento nas Micros e Macros-Empresas* (5ª ed.). Portugal: Texto Editora.
- Rosa, E. S. (2014). *Técnicas de Recrutamento Externo em cartazes e anúncio na portaria de Instituições*. São Paulo: Rainz Editora.
- Sarrano, F. (2015). *Competências tecnológicas no processo de Ensino-Aprendizagem* (5ª ed.). Portugal: Escolar Editora.
- SILVA, S. S. (2015). *As Competências dos gestores no recrutamento e selecção do pessoal*. Rio de Janeiro: Atlânticson Editora.
- Taledo, D. (2015). *Competências pessoais no Mercado de Trabalho* (4ª ed.). Lisboa: Porto Editora.
- Tamayo, M. (1999). *La investigación (Aprender a investigar)*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).
- Tamayo, M. & Tamayo (2014). *El proceso de la Investigación Científica*. México: LIMUSA Editora.
- Taylor, F. W. (2015). *Introdução à Teoria Geral de Administração* (9ª ed.). São Paulo: Mande Editora.
- Torres, J. A. (2014). *Introdução a Pesquisa Científica*. Asunción, Paraguay: MARBEN Editora.
- Vital, M. (2014). *Normas de Recrutamento Externo de Docentes de Ensino Superior*. Portugal: Escolar Editora.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APÊNDICE # 1

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO APLICADO
AOS PROFESSORES DA “ESPol-CN”

Caro (a) professor (a):

Este estudo enquadra-se num projecto de pesquisa para a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências da Educação na especialidade de Administração e Gestão Escolar. O mesmo visa obter informações que permitam 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 “ESPol-CN”.

Contamos com a sua prestimosa colaboração no preenchimento deste questionário que salvaguarda o anonimato, bastando expressar os seus pontos de vista, de forma clara, com base nas suas percepções e experiências enquanto professor (a) desta instituição. Assim, esperamos que devolva, o mais breve possível, após seu preenchimento.

Muito obrigada pela participação.

BOLETIM DE INQUÉRITO AOS PROFESSORES

Este inquérito é anónimo e tem como objetivo a recolha de dados que permitam 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 “ESPol-CN”. Responda de acordo com as instruções indicadas e devolva-o logo após o preenchimento.

1. INSTRUÇÕES GERAIS

Responda, iniciando pela primeira parte, assinalando com **X** no quadrado correspondente. Em caso de responder por engano alguma questão, faça um círculo à volta ⊗ e marque a opção correcta. Preste atenção à parte II, onde deve responder assinalando com **X** apenas uma opção em cada questão, conforme o grau de concordância ou de discordância a respeito de cada uma delas.

PARTE I: PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS INQUERIDOS

1.1. Idade: _____ anos

1.2. Sexo: _____ Masculino Feminino

1.3. Responde marcando com X o tempo de serviço como docente universitário/a.

1 Ano-----, 2 Ano-----, 3 Anos-----, Mais de 3 Anos-----

1.4. Assinala com X o tempo de serviço como docente na ESPol-CN.

1 Ano-----, 2 Anos-----, 3 Anos-----, Mais de 3 Anos-----

1.5. Formação académica:

Bacharel		Mestre	
4º Ano do Ensino Superior		Doutorado	
Licenciado		Pós-doutorado	

1.7. Qual é a sua categoria actual?

Monitor		Auxiliar	
Assistente Estagiário		Associado	
Assistente		Catedrático	

PARTE II: TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS INQUERIDOS

2.1. Assinala com X o critério que te permitiu ingressar na ESPol-CN.

a) Pelo concurso público (), b) Contratação (). c) Destacamento ().

2.2. Marque com X o tempo que és funcionário/a público/a efectivo/a do Estado.

1 Ano (), 2 Anos (), 3 Anos (), Mais de 3 Anos ().

2.3. Responde assinalando com X a carreira que te permitiu concorrer e ingressar na ESPol-CN.

a) Docente (), b) Administrativo/a (), Monitor ou estudante ().

2.4. Qual foi a sua categoria de entrada na docência universitária?

Monitor/a		Assistente	
Assistente Estagiário/a		Auxiliar	

2.5. Responde assinalando com X as formas de capacitação oferecida pela ESPol-CN, depois de ter sido admitido como docente.

a) Siminário Metodológico (), b) Didáctico-pedagógico (), c) Encaminhado/a directamente pela sala de aula ().

2.6. Já se beneficiou do Plano Provisional de Formação Docente desta Escola?

Sim (), Não ().

2.7. Assinala com X quantas vezes participou em Seminários de Capacitação Pedagógica (CAPAD) na ESPol-CN.

-Uma vez (); Duas vezes (); Três vezes (); Mais de três vezes (); Nunca ().

2.8. Responde marcando com X o tempo que foste avaliado em termos de Desempenho Docente na ESPol-CN.

-Uma vez (); Duas vezes (); Três vezes (); Mais de três vezes (); Nunca ().

2.9. Qual é a Média da sua Avaliação de Desempenho Docente nos últimos três (anos)?

Positiva (), Negativa (), Não sei ().

2.10. Qual é o seu nível de satisfação como docente universitário?

Plenamente satisfeito . Medianamente satisfeito . Sem opinião

Insatisfeito Plenamente insatisfeito

PARTE III: CARACTERIZAÇÃO DO MODELO DE RECRUTAMENTO DE DOCENTES NA ESCOLA SUPERIOR POLITÉCNICA DO CUANZA NORTE

De acordo com cada uma das questões, marque com um **X** em cada um dos itens (apenas uma opção), em conformidade com a sua opinião utilizando a escala de 1 a 5, com os seguintes critérios:

1	2	3	4	5
Discordo plenamente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo Plenamente

Cada afirmação deve ser assinalada **apenas em uma opção**. Leia cada uma delas e assinale na coluna respectiva, segundo o grau de concordância ou de discordância que lhe suscitar. Caso assinale alguma opção por engano, faça um círculo à volta ⊗ e marque então outro **X** na opção que julgar adequada à sua opinião.

ASPECTOS		1	2	3	4	5
3.1	O Modelo de Recrutamento de docentes aplicado é adequado às exigências dos cursos que a “ESPol-CN” ministra.					
3.2	Os concursos públicos realizados pela “ESPol-CN” são amplamente divulgados.					
3.3	Para além dos Editais e Circulares são divulgados na Rádio, Televisão e Jornais.					
3.4	Quando concorreu à docente não teve muita dificuldade de acesso às informações adicionais, quando contactou os RH da “ESPol-CN”.					
3.5	Tem sido convidado para definir os requisitos para recrutamento e selecção dos candidatos à docência na “ESPol-CN”.					
3.6	O Modelo de Recrutamento sempre é definido em Coselho Científico.					
3.7	Sobre recrutamento e selecção de docentes a					

ASPECTOS		1	2	3	4	5
	“ESPol-KN” é autónoma da “UNIKIVI”					
3.8	Na “ESPol-KN” realiza-se mais concursos internos que externos.					
3.9	Os concursos públicos da “ESPol-CN” dependem da Universidade Kimpa Vita					
3.10	O recrutamento interno é mais eficiente e aconselhável para “ESPol-CN”.					
3.11	O recrutamento externo é mais constrangedor.					
3.12	Para que a escola tenha mais quadros competentes é preferível adoptar o recrutamento misto (Interno e Externo).					
3.13	Os gestores da “ESPol-CN” interferem muito nos processos de recrutamento e selecção de docentes.					
3.14	Já uma vez teve o privilégio de sugerir o recrutamento de determinado docente.					
3.15	O recrutamento de docentes é sempre com base na competência do candidato.					
PARTE IV: COMPETÊNCIAS DOCENTES V/S SUCESSO ESCOLAR DOS ESTUDANTES NA “ESPol-CN”						
ASPECTOS		1	2	3	4	5
4.1	O insucesso escolar de muitos estudantes é devido a fraca competência didáctica e metodológica de muitos docentes.					
4.2	O elevado índice de recursos deve-se à baixa competência de alguns docentes para avaliar as aprendizagens dos estudantes.					
4.3	O índice elevado de reprovações deve-se ao elevado número de estudantes por turma face as dificuldades de gerir as avaliações dos mesmos.					
4.4	O insucesso escolar deve-se à fraca capacidade de gestão dos próprios conhecimentos por parte dos estudantes.					

ASPECTOS		1	2	3	4	5
4.5	O insucesso escolar de muitos estudantes está ligado à falta de conhecimentos prévios suficientes ao curso que o estudante frequenta no Ensino Superior face ao perfil de entrada.					
4.6	O insucesso escolar dos estudantes deve-se a pouca exploração dos estudos em grupo que constituem maior parte das actividades avaliativas.					
4.7	O insucesso escolar dos estudantes está intrinsecamente ligado ao pouco exercício de actividades práticas que constituem o foco dos cursos técnicos.					
4.8	O insucesso escolar deriva do desconhecimento do Regime Académico por parte dos estudantes.					
4.9	O insucesso escolar dos estudantes deriva da aplicação de provas reprodutivas por parte dos professores.					
4.10	O insucesso escolar dos estudantes deriva do incumprimento dos critérios previstos no Regime Académico por parte de muitos docentes.					
4.11	A corrupção praticada por muitos professores é um dos factores do insucesso escolar de muitos estudantes.					

Observações: _____



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APÊNDICE # 2

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ESTUDANTES DA
ESCOLA SUPERIOR POLITÉCNICA DO CUANZA NORTE “ESPol-CN”

Caro estudante pretende-se com este questionário obter informações sobre o processo de ensino-aprendizagem, com vista a avaliar o sucesso escolar ante as competências dos docentes. Pedimos que ao responder, olhasse para o desempenho dos professores no geral que a nível da transmissão dos conhecimentos, da atitude em sala de aula e na sua forma de avaliar os conhecimentos dos estudantes. Responda de acordo com as instruções dadas e devolva-o logo após preenchimento.

Obrigada pela sua contribuição.

I-DADOS GERAIS

Idade: _____ anos

Género:

Masculino

Feminino

Turno em que estuda:

Manhã

Tarde

Pós-Laboral

II-INSTRUÇÕES GERAIS:

Responda assinalando com **X**, de acordo com sua opinião, utilizando a seguinte escala de frequência que poderá assinalar no retângulo que corresponde a sua opinião:

Concordo Plenamente	Concordo	Sem opinião	Discordo	Discordo Plenamente
5	4	3	2	1

ASPESTOS		ESCALA AVALIATIVA				
1	Consideras que o desempenho do professor te tem permitido:	5	4	3	2	1
P1	Estudar com frequência					
P2	Estudar só quando há provas					
P3	Conhecer as suas dificuldades de aprendizagem					
P4	Ser mais criativo					
P5	Aplicar os conhecimentos em situações práticas.					
2	Nas diferentes disciplinas do teu curso tens sido avaliado através de:	5	4	3	2	1
P7	Provas escritas					
P8	Provas orais					
P9	Provas teóricas e práticas					
P10	Trabalhos de pesquisa individual.					
P11	Trabalhos de pesquisa em grupo.					
3	Em que momento do ano lectivo os docentes avaliam mais?	5	4	3	2	1
P12	Início do ano lectivo					
P13	Ao longo das aulas					
P14	No final de cada Semestre					

ASPESTOS		ESCALA AVALIATIVA				
P15	No final do ano lectivo					
4	Quais são os meios que mais utiliza na realização das provas?	5	4	3	2	1
P20	Papel					
P21	Esferográfica					
P22	A oralidade					
P23	Equipamentos (computador, laboratórios)					
P24	Quadro didáctico					
P25	Outros materiais					
5	Sobre os factores do insucesso escolar de estudantes:	5	4	3	2	1
P26	A corrupção praticada por muitos docentes.					
P27	Discrepância entre as matérias ensinadas e as matérias das provas					
P28	Problemas de gestão das avaliações dos por parte do DAAC ou do Departamento.					
P29	Desconhecimento do Sistema de Avaliação por parte dos estudantes					
P30	Escassez de aulas práticas					
P31	Incumprimento do Regime Académico pelos docentes					
P32	O insucesso escolar dos estudantes denota Incompetências dos professores					
6	Sobre o atendimento das preocupações dos estudantes pela direcção da Escola	5	4	3	2	1
P33	Queichas sobre elevado índice de negativas					

ASPESTOS		ESCALA AVALIATIVA				
P34	Solicitação de troca de docente					
P35	Incumprimento do Sistema de Avaliação do Ensino Superior previsto no Regime Académico					
P36	Falta de assiduidade de muitos docentes					



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APÊNDICE # 3

GUIA DE ENTREVISTA AO CHEFE DE DEPARTAMENTO DOS
RECURSOS HUMANOS DA “ESPoL-CN”

Cordiais saudações!

Com vista a dar uma contribuição valiosa na elaboração da minha Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação na especialidade de Administração e Gestão Escolar, solicitamos seus prestimos, no sentido de em poucos minutos prestarnos uma entrevista sobre: O Modelo de Gestão de Recrutamento de Docentes Aplicado na Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte, garantimos para efeito, salvaguardar o anonimato das suas opiniões e os resultados desta investigação servirão única e exclusivamente para este estudo dissertativo, podendo servir como aporte teórico e prático nos futuros processos de recrutamento que a escola tiver.

Muito obrigada pela participação.

BATERIA DE PERGUNTAS DA ENTREVISTA

- 1- Que habilitações literárias possui?
- 2- Tem formação em Gestão de Recursos Humanos? Se sim, qual é o nível de formação que tem nesta área?
- 3- Há quanto tempo o Senhor é funcionário público?
- 4- Já trabalhou como chefe de recursos humanos antes de ser funcionário desta escola?
- 5- Há quanto tempo exerce o cargo de Chefe do Recursos Humanos na “ESPol-CN”?
- 6- Durante a existência desta escola, quantos concursos públicos já foram realizados? E destes, quantos foram internos e quantos foram externos?
- 7- Já uma vez se realizou concursos públicos mistos (interno e externo)?
- 8- Todos os concursos realizados foram comunicados massivamente na Televisão, Rádio e Jornais? Se afirmativo, me pode fornecer cópia destas notas informativas?
- 9- Além dos requisitos e orientações da Lei da Administração Pública e do Estatuto da Carreira docente, a “ESPol-CN” tem um modelo próprio para recrutamento de docentes?
- 10- Em matéria de recrutamento a “ESPol-CN” tem autonomia decisória? Ou depende da UNIKIVITA (Universidade Kimpa Vita)?
- 11- As deliberações do Conselho Científico em matérias de concurso público são vinculativas ou dependem em última instância do Decano?
- 12- Nos concursos públicos de que tem acompanhado nesta escola, tem prevalecido as competências técnico-profissionais, ou as experiências didáctico-pedagógica do candidato?
- 13- Quantas vezes por ano se realizou seminário de capacitação docente?



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APÊNDICE # 4

GUIA DE ENTREVISTA AOS DECANOS DA “ESPoL-CN”

Excelentíssimo, Senhor Decano.

Para culminar a minha formação de em Ciências da da Educação, na especialidade de Administração e Gestão Escolar, estamos a levar a cabo uma investigação intitulada: 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”/ Angola.

Para tal, solicitamos que nos disponha de alguns minutos para responder à nossa entrevista de cujos resultados se salvaguardará o anonimato e servirão apenas para a referida pesquisa, ao qual agradecemos antepadamente.

- 1- Há quanto tempo exerce o cargo de Decano (Vice Decano Académico / Científico)?
- 2- Como Decano e como docente, certamente já ouviu falar de recrutamento. Como avalia o modelo de recrutamento que até agora a “ESPoL-CN” tem seguindo?
- 3- Sempre que há concurso público, quem define o modelo de recrutamento?
- 4- O recrutamento de novos docentes tem obedecido às necessidades reais da Instituição?
- 5- O recrutamento de novos docentes, tem servido de oportunidade para substituir os docentes com insuficiências notáveis?
- 6- Como o Decanato tem gerido as queixas dos estudantes sobre o desempenho de determinados docentes?

7-



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APÊNDICE # 5

GUIA DE ENTREVISTA AOS CHEFES DE DEPARTAMENTO DE ENSINO E
INVESTIGAÇÃO (DEIs) DA “ESPOL-CN”

Caro Chefe de Departamento.

Para culminar a minha formação de Mestrado em Ciências da Educação, na especialidade de Administração e Gestão Escolar, estamos a desenvolver uma investigação intitulada: 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”/ Angola. Para tal, solicitamos que dispensasse alguns minutos para responder à nossa entrevista de cujos resultados se salvaguardará o anonimato e servirão apenas para a referida pesquisa, ao qual agradecemos antepadamente.

- 1- Há quanto tempo é funcionário desta Instituição?
- 2- A primeira vez que ingressou para esta instituição entrou já como docente efectivo?
 - 2.1- Se não. Explique como foi o processo de seu recrutamento a funcionário desta instituição?
- 3- Qual é o seu grau académico e que categoria docente exerce?
- 4- Tens participado nas reuniões para definir o Modelo de Recrutamento, sempre que há concurso público?
- 5- Já uma vez sugeriste o recrutamento de alguém para docente no seu Departamento?
A sugestão foi bem acolhida pelos decanos?
- 6- Entre os diferentes órgãos, quem em última instância define a admissão do docente?

Conselho Científico___

Conselho Pedagógico___

Conselho de Direcção___

Departamento do Recursos Humanos___

Júri nomeado pelo Decano___

- 7- O júri designado para o recrutamento de docentes é eleito em Conselho Científico?
- 8- Já um dos chefes dos DEIs foi designado membro do corpo de jurí?
- 9- O plano de formação docente é apenas definido para frequência do Mestrado e Doutoramento ou também integra Especializações ou capacitação de docentes a nível pedagógico e didáctico?
- 10- De acordo com o Mapa (tabela) de Cobertura Docente, o seu departamento tem mais efectivos ou colaboradores?

Muito obrigada pela sua prestimosa colaboração.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

APÊNDICE # 6
GUIA DE ANÁLISE DOCUMENTAL

Este instrumento foi aplicado para analisar o conteúdo dos documentos que regulam o processo de recrutamentos usados pela Escola Superior Politécnica do Cuanza Norte “ESPol-CN”, assim estão apresentados os documentos aos quais tiveram mais incidência. Porém, muito dos conteúdos retirados destes documentos foram já utilizados para sustentar o marco teórico da investigação e que alguns serão usados na discussão dos resultados. Dentre os diferentes aspectos, as análises dos documentos basearam-se sobre o seguinte:

I. Actas e Relatórios da instituição ao respeito de recrutamento de docente

- a) Objectivos
- b) Conteúdos
- c) Formas de organização do processo
- d) Estratégias e meios de recrutamento

II. Pastas de dossiers dos docentes nos Recursos Humanos

- a) Presença de sue Currícul Vitae
- b) Presença da resolução de sua passagem ao concurso público
- c) Ficha de Avaliação de Desempenho Docente
- d) Documentação sobre sua titulação e formações que constam no seu Currículo Vitae

II. Mini-Pautas dos docentes

- a) Nº de avaliações realizadas
- b) Nº de alunos avaliados
- c) Nível de aproveitamento