

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

**Mestrado em Ciências da Educação-Administração,
Regulação e Políticas Educativas**

Dissertação

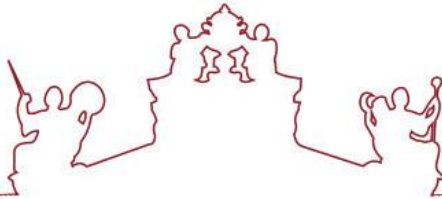
Políticas de Recrutamento e Selecção de Professores de Inglês - O Caso da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto.- Um Estudo Comparativo.

Nogueira Francisco António Bule

Orientador (es) | Marília Favinha

Évora 2021





Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

**Mestrado em Ciências da Educação-Administração,
Regulação e Políticas Educativas**

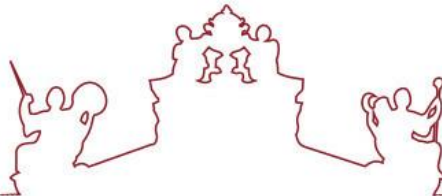
Dissertação

**Políticas de Recrutamento e Selecção de Professores de
Inglês - O Caso da Faculdade de Ciências Humanas da
Universidade Católica de Angola e da Faculdade de
Letras da Universidade Agostinho Neto- Um Estudo
Comparativo.**

Nogueira Francisco António Bule

Orientador (es) | Marília Favinha

Évora 2021



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

**Mestrado em Ciências da Educação-Administração,
Regulação e Políticas Educativas**

Dissertação

Políticas de Recrutamento e Selecção de Professores de Inglês - O Caso da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto.- Um Estudo Comparativo.

Nogueira Francisco António Bule

Orientador (es) | Marília Favinha

Évora 2021

JÚRIS

Presidente:

Maria de Lurdes Reis Moreira

Orientadora:

Marília Evangelina Sota Favinha

Arguente:

Luís Miguel dos Santos Sebastião

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à uma pessoa muito especial, meu tio Garcia Domingos Andrade que em momentos muito difíceis da minha adolescência acolheu-me como seu educando, convicto que um dia atingiria este nível acadêmico. Que a sua alma descanse em paz!

À minha família, em especial a minha esposa Dulce Isabel da Silva pelo apoio e paciência nos momentos em que muito precisava.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por me ter concedido forças e sabedoria para que fosse possível concluir este trabalho.

À minha tutora, Professora Doutora Marília Evangelina Sota Favinha, pela dedicação, apoio incansável e incondicional.

Os meus agradecimentos também vão para a Igreja IFEPEP- BOM DEUS, na pessoa do seu representante legal em Portugal, Pastor Adão Capapa pelo apoio na obtenção do visto de estudante.

À todos professores colegas que participaram no processo de entrevistas e questionários deste estudo e os que contribuíram com as suas opiniões e materiais de consulta.

Resumo

O objeto do estudo desta investigação é o processo de recrutamento e seleção de professores de ensino da língua Inglesa levado a cabo em 2 instituições de ensino superior público e privado na denominada região académica I, em que está inserida a província de Luanda, local do estudo.

É um estudo qualitativo e quantitativo, baseado numa abordagem de estudo de caso. Este tipo estudo tem como objeto, um fenómeno contemporâneo situado no contexto da vida real em que as fronteiras entre o fenómeno estudado e o contexto não estão claramente demarcadas e dando possibilidades variáveis para o investigador no uso de fontes de dados Yin (1994). Tem como vantagem o facto de abarcar várias abordagens como a qualitativa e quantitativa, refere o mesmo autor.

No que diz respeito a metodologia, o estudo empírico incidiu na análise sobre como os professores de inglês são recrutados e selecionados. Isto é, compreender se as instituições baseiam-se apenas no nível académico dos professores, ou se também levam em consideração a formação especializada, como a formação de professores em metodologias de ensino da língua inglesa.

A recolha de dados foi feita através de perguntas abertas e fechadas, utilizando como instrumentos o questionário e a entrevista à uma amostra de 7 elementos para cada instituição entre os quais, responsáveis e professores.

Palavras-chave:

Recrutamento de professores de inglês, ensino superior, tomada de decisão.

Abstract

RECRUITMENT AND SELECTION POLICY OF TEACHERS OF ENGLISH -THE CASE OF TEACHERS RECRUITED AND SELECTED AT FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS OF UNIVERSIDADE CATÓLICA DE ANGOLA AND FACULDADE DE LETRAS OF UNIVERSIDADE AGOSTINHO NETO- A COMPARATIVE STUDY

The aim of the present study is the recruitment and selection of teachers of English, undertaken in two institutions of higher education of the academic region I, where Luanda, the place of the present study is located.

It is a qualitative and quantitative study. This sort of study is used in contemporary real life phenomenon in which the boundaries between the researcher and context are not clearly defined, allowing variable sources of data. It has the advantage of using many approaches like qualitative and quantitative.

As far as methodology is concerned, the empirical study focused on the analysis of how teachers of English are recruited and selected. We would like to find out whether the recruitment and selection process undertaken in these institutions was based only on academic qualifications of the applicants, or if they also took into account issues like specialization in the methodology teaching of English.

The data collection was carried out through close and open questions to 7 elements from each institution, using as instruments questionnaire and interviews.

Key words:

Recruitment of teachers, higher Education, decision making

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1: Fases de desenho da Investigação	3
Figura 2: Adaptado de Cardoso, (2010).	15
Figura 3: Recrutamento interno	19
Figura 4: Mapa de Angola.....	40
Figura 5: Universidade Católica de Angola.....	43
Figura 6: Campus universitário da Universidade Agostinho Neto	45
Figura 7: Fases do método de categorização	58

TABELAS

Tabela 1: Amostra do estudo	48
Tabela 2: Caracterização do pessoal docente segundo as habilitações literárias	49
Tabela 3: genero dos inqueridos	50
Tabela 4: Gênero dos inqueridos.....	52
Tabela 5: Situação profissional	53

GRÁFICOS

Gráfico 1: Caracterização do pessoal docente segundo as habilitações literárias. Erro! Marcador não definido.	
Gráfico 2: Gênero dos Inqueridos.....	Erro! Marcador não definido.
Gráfico 3: Idade dos Inqueridos.....	Erro! Marcador não definido.

QUADROS

Quadro 1: Adaptada de Silva e Reis.....	18
Quadro 2: Fonte: Silva e Reis, (2014).	22
Quadro 3: Adaptado a partir de Alise et al, (2012).	27
Quadro 4:	58
Quadro 5:	79

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

C. C.E.A.S.T. Conferência Episcopal de Angola e S. Tomé.

E.E.L.T.P. English Language Teaching Project.

E.G.U. Estudos Gerais Universitários.

F.L.U.A.N. Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto.

I.S.C.E.D. Instituto Superior de Ciências de Educação.

I.E.S. Instituições de Ensino Superior.

I.E.S. Instituições de Ensino Superior.

M.M.O.N.U.A. Missão da Organização das Nações Unidas em Angola.

O.O.D.A. Overseas Development Administration.

O.P.E.P. Organização de Países Exportadores de Petróleo.

S. S.A.D.C. Southern African Development countries.

U.C.A.N. Universidade Católica de Angola.

U.A.N. Universidade Agostinho Neto.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Objectivo Geral.....	2
Objetivos específicos.....	2
Desenho da Investigação.....	3
Justificativa da Escolha do tema.....	4
Contexto do Problema.....	5
1.Colocação do Problema.....	6
2. Razão pela escolha das instituições.....	7
PARTE I-ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	8
CAPÍTULO 1-ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA.....	8
1.2 A língua inglesa e a globalização.....	9
1.3 Fundamentos ideológicos da Língua inglesa em Angola (1975-2019).....	11
1.4 O Processo e o Conceito de Recrutamento.....	13
1.4.1 Métodos de recrutamento suas vantagens e desvantagens.....	16
1.5.1 Fases de Recrutamento.....	23
1.6 O Processo e o Conceito de Selecção.....	23
1.6.1 Fases de selecção.....	26
1.6.2 A pré-selecção.....	26
1.6.3 Técnicas de Selecção.....	28
1.7 Recrutamento e Selecção de Pessoal no contexto Angolano.....	29
Concurso Público e Selecção de Pessoal.....	30
1.7.2 Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Angolano.....	31
1.8 Perfil de um Professor.....	33
Plano de aulas.....	35
Variabilidade.....	35

PARTE II. Metodologia de Investigação	38
Capítulo: II ESTUDO EMPIRICO.....	38
2.1 A Amostra, Instrumentos e Procedimento da Recolha de Dados.....	39
Breve caracterização do contexto da região em que decorreu o estudo.	40
1- A Região do Bengo.....	41
2-A Região de Luanda	41
2.5 Caracterização das instituições do estudo.....	43
2.5.1 A Universidade Católica de Angola	43
2.6 Universidade Agostinho Neto e a Faculdade de Letras	45
Faculdade de Letras	46
Condições de acesso:	47
Condição para a concessão do grau:	47
Saídas profissionais.....	47
CAPÍTULO III- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	47
3.1. Apresentação e Análise dos dados da entrevista.....	49
3.2 Síntese de perguntas e respostas do inquérito por questionário.....	54
3.3 Discussão dos Resultados do questionário	55
3.4 Apresentação e Análise dos dados das entrevistas.....	57
3.5 Síntese de perguntas e respostas do inquérito por entrevista.....	64
3.6. Discussão dos resultados da entrevista	65
CAPÍTULO IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
4.1 Limitações	69
4.2 RECOMENDAÇÕES.....	70
5.1 APENDICES-----	87

Introdução

A sustentabilidade de uma organização depende muito da qualidade dos quadros por ela recrutados e seleccionados, seja ela de ensino ou de outra índole. Este processo deve obedecer a parâmetros científicos, para que se possam atingir os resultados preconizados. O processo de formação dos quadros recrutados e seleccionados é também um especto que não deve ser negligenciado, porquanto um quadro recém-enquadrado numa organização, nem sempre leva consigo todas as competências necessárias para o desempenho das funções com zelo. Isto, aliado ao facto de que cada organização tem uma cultura e uma imagem que as caracterizam e metas pré-concebidas. No ramo de ensino, um professor recrutado deveria ter como ponto de partida uma formação pedagógica que lhe permitisse ter as premissas para fazer frente aos desafios que a profissão impõe. Mas ainda assim, não se deve apartar do aspeto da formação contínua. Toda e qualquer ciência está em constante evolução e a educação não foge a norma. Um professor deve atualizar-se constantemente, porém os escassos meios para essa atualização nem sempre estão ao alcance de todos. Nesta conformidade, são chamadas as organizações de ensino para que congreguem recursos para a implementação de acções de formação. Mais do que saber recrutar e seleccionar pessoal docente competente é preciso implantar a cultura de formação contínua dos mesmos para poderem fazer face à complexidade e aos desafios do contexto atual.

Captar e manter pessoal competente numa organização, não tem sido uma tarefa fácil nos dias que correm, porque estamos a viver uma era de negócios caracterizado por uma guerra de talentos para as organizações manterem a sua competitividade e sustentabilidade no mundo de negócios altamente dinâmico e mutável» (CHIAVENATO, 2009).

No que diz respeito às políticas de recrutamento e seleção de professores de língua inglesa para muitas instituições de ensino superior em Angola, elas têm suscitado motivos para muitas inquietações, decorrentes em parte da competência duvidosa dos professores e nível de língua inglesa refletida nos resultados que os alunos destas instituições apresentam.

Esta língua, tida como uma língua de comunicação internacional é muitas vezes utilizada como língua de trabalho em muitas empresas multinacionais sedeadas em Angola.

O que se tem verificado é que técnicos recém-formados em Angola não têm conseguido fazer face aos desafios linguísticos que o mercado de trabalho local impõe. Isto tem levado a que os empregadores sejam obrigados a gastar somas monetárias avultadas para dar formações de inglês aos seus quadros, em centros de línguas locais ou fora do país, para corresponderem às exigências do mercado laboral. Esta lacuna tem-se verificado tanto nos quadros vindos de ensino público como do ensino privado.

Atualmente o ensino superior está representado nas 18 províncias de Angola, abarcando o sector público e privado. Seria bom que esta mesma expansão quantitativa fosse também qualitativa. Não sendo, um dos instrumentos para a elevação da qualidade é a selecção daqueles quadros com perfil exigido, tanto na docência como na direcção.

É com este objectivo que se levou a cabo o presente estudo. Isto é, encorajar as instituições de ensino em Angola em geral e superior em particular a adotarem políticas de recrutamento e selecção do corpo docente e não docente, baseada em critérios mais rigorosos, para a elevação da qualidade do ensino.

Objectivo Geral

Uma vez feita a introdução, delineamos o objectivo geral deste estudo, que é analisar as políticas de recrutamento e selecção de professores de Inglês, adotadas pelas Faculdades de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto.

Objetivos específicos

Após objectivo geral, torna-se imprescindível traçar os objetivos específicos que nortearam a presente investigação e que a seguir se descrevem:

1. Identificar os métodos de recrutamento e (selecção) de professores de inglês adotadas pela Faculdade de Ciências Humanas da UCAN, pela Faculdade de Letras da UAN.

2. Analisar o perfil dos professores de inglês recrutados e seleccionados nas duas instituições.
3. Descrever a relação existente entre a legislação do ensino superior angolano e as políticas de recrutamento e selecção adotadas pelas instituições em estudo.
4. Apurar as principais fontes de recrutamento interno e externo das duas instituições.
5. Comparar as diferenças existentes entre as 2 instituições no que concerne às suas políticas de recrutamento e selecção.

Desenho da Investigação

O presente estudo está enquadrado no âmbito de recrutamento e selecção de professores de inglês recrutados em duas instituições, nomeadamente a Universidade Católica de Angola e a Universidade Agostinho Neto, nas suas faculdades de Ciências Humanas e de Letras respetivamente, como já foi referenciado na nossa introdução. Assim sendo, a sua elaboração obedeceu as seguintes fases:

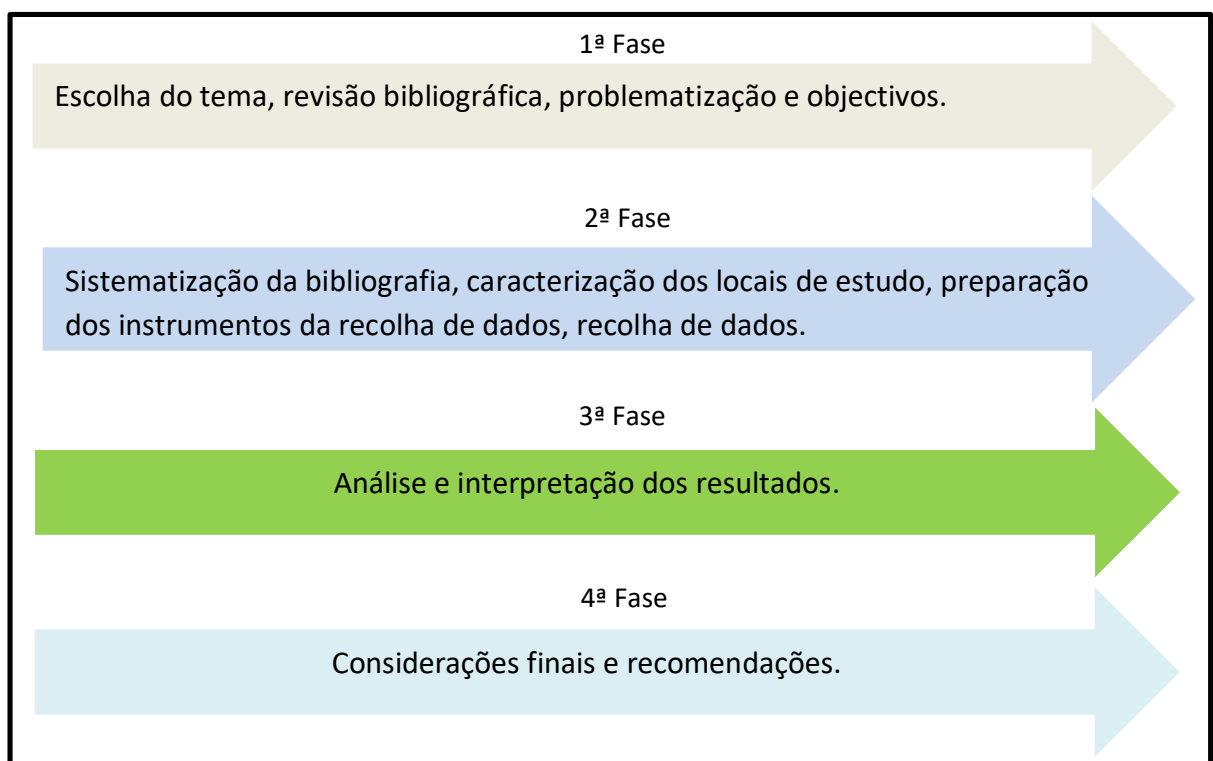
1ª fase: Escolha do tema, revisão bibliográfica, problematização e objetivos.

2ª fase: Sistematização da bibliografia, caracterização dos locais de estudo, Preparação dos instrumentos da recolha de dados, recolha de dados.

3ª fase: Análise e interpretação dos resultados.

4ª Fase: Considerações finais e recomendações.

Figura 1: Fases de desenho da Investigação



Justificativa da Escolha do tema

A língua inglesa é um instrumento valioso para a criação de empregos para muitos jovens, considerados a força motriz de qualquer sociedade, principalmente na chamada era da globalização.

Para Angola, um país situado no continente africano cujos países com que faz fronteiras têm na sua maioria o inglês como segunda língua, a sua aprendizagem é quase imperiosa. São países com maior índice de desenvolvimento que Angola, Por essa razão são países com que Angola tem necessidades de realizar trocas a nível comercial, tecnológico, científico e político.

Entendemos por isso que as instituições de ensino Superior de Angola, integrantes de um sector como a educação, com responsabilidades pelo desenvolvimento científico, tecnológico para o país, deveriam traçar políticas de recrutamento e selecção de professores de Inglês mais claras e objetivas.

Como professor desta língua numa instituição de ensino superior, tenho constatado que a língua inglesa é uma disciplina que tem sido colocada em segundo plano por parte de muitos responsáveis destes estabelecimentos de ensino, resultando em dois aspetos negativos, nomeadamente o pouco interesse da parte de estudantes que frequentam esses estabelecimentos, levando-os a resultados muito baixos e a não definição de políticas de recrutamento e selecção de professores de inglês bem estruturadas.

Segundo Gama (2007, Cunha et.al 2012) há bons candidatos, mas recruta-se mal. As empresas preferem contractar na base do conhecimento pessoal, em vez de optar pela competência.

Existem docentes de inglês capazes de prestarem melhores serviços, para as IES angolanas, porém não são lhes dadas oportunidades porque os responsáveis pelas políticas de recrutamento e selecção das mesmas (IES), não encaram o inglês como um dos instrumentos para a alavanca do desenvolvimento do país em geral e da investigação científica em particular.

Imbuído deste espírito crítico, decidi levar a cabo este estudo de investigação em 2 instituições de ensino superior, sendo um público cujo objectivo é a contribuição para o desenvolvimento científico.

Contexto do Problema

Ao caminharmos para o século XXI, o ensino angolano tem enfrentado sérios problemas relacionados com o sistema de ensino e aprendizagem em geral e com área de docência em particular. Com relação a docência, pode-se dizer que os seus problemas são concernentes tanto ao âmbito quantitativo como qualitativo ao nível de todos os subsistemas e níveis de ensino. Estas deficiências, são em grande parte o resultado de dois grandes momentos da história de Angola:

O primeiro - Após a independência de Angola que ocorreu em 1975, o país começou a viver momentos de insegurança de grande dimensão, facto que fez com que muitos dos seus quadros abandonassem o país a procura de países com melhor segurança para se viver. Com este êxodo, fica para atrás um país sem capacidade para fazer frente aos desafios que se impunham em todos os sectores da vida económica e social. Nesta conformidade o sector da educação foi o mais afectado.

Para resolver este problema, começou-se a importar professores de várias partes do mundo, nomeadamente de Cuba, da ex União soviética, Hungria, Bulgária, etc.

O segundo – Este momento foi caracterizado pela longa guerra civil vivida neste país. Angola viveu um período de guerra civil por conta de dois movimentos de libertação anticolonial (MPLA e UNITA) que se digladiaram por mais de duas décadas.

Uma vez terminada a guerra, o país traça novas metas relacionadas com o sistema de educação. Uma destas metas foi a expansão do ensino superior nas 18 províncias de Angola. Essa expansão resultou no aumento quantitativo e descorou o aumento qualitativo.

Constata-se que as instituições de ensino superior negligenciaram o ensino e a aprendizagem e o seu verdadeiro papel, e transformaram-nas em espaços para um negócio muito lucrativo. E na perseguição destes lucros avultados e fáceis, foram recrutando mão-de-obra sem a qualificação desejada para o desempenho das suas funções.

Essa falta de rigor no recrutamento e seleção de quadros é transversal para todos os sectores e áreas do saber. Porém, para a área de inglês a situação parece ser mais grave, tendo em conta a actual carência acentuada de professores com especialização em ensino desta língua.

A debilidade das instituições de ensino superior em Angola, não só decorre pelo facto das razões acima indicadas, como também por falta de políticas mais objetivas na formação inicial e contínua de professores para a área de inglês.

Temos como exemplo, o facto de existirem no país apenas duas instituições, uma de ensino médio, (Instituto Médio Garcia Neto) e um instituto superior, (Instituto Superior de Ciências da Educação-ISCED), vocacionadas para a formação de quadros para essa área.

Outro handicap ligado a esse capítulo é o facto de muitos formandos destes institutos não serem capazes de elaborar os seus projectos finais depois de terminarem a parte curricular dos estudos, para a obtenção dos diplomas que os habilitam para o desempenho de funções nas respectivas áreas de formação.

O presente estudo visa verificar a realidade contextual no que ao recrutamento e selecção de professores de Inglês diz respeito na Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e na Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto.

1.Colocação do Problema

Segundo (FREIXO, 2012), formular um problema é dizer de forma explícita, clara e compreensível e operacional quais as dificuldades com que nos confrontamos e pretendemos resolver.

Nesta conformidade, este estudo pretende saber quais os métodos de recrutamento e selecção de professores de inglês adaptados pelas Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola, (UCAN) e a Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto, (UAN).

2. Razão pela escolha das instituições

Universidade Católica de Angola (UCAN)

A Universidade Católica de Angola, a primeira universidade privada em Angola, é uma das melhores universidades de Angola. Tem um sistema administrativo bem estruturado e pessoal docente competente que tem dignificado o sistema de ensino angolano. Fruto disso, é a única universidade do país que faz parte do ranking das universidades africanas, situando-se entre as 100 mais prestigiadas do continente. É a única universidade privada no país que possui um centro de investigação que muito tem contribuído com resultados positivos sobre vários aspetos da vida económica e social do país. Foi também tido em conta o facto de ser a primeira universidade privada de Angola na era pós independência.

Universidade Agostinho Neto (UAN)

A Universidade Agostinho Neto e as suas distintas faculdades, é a primeira universidade pública do país e que já formou milhares de quadros, que hoje têm dado a sua contribuição para o país em várias esferas da vida económica, tecnológica e científica.

Não obstante a esse peso que carrega sobre os seus ombros, a universidade é uma instituição com muitos problemas, essencialmente de âmbito organizativo. Tem uma expansão em todo o território nacional. Pode-se dizer que a Universidade Agostinho Neto é o celeiro de docentes do ensino a todos os níveis e em particular do ensino superior. A Faculdade de Letras, local onde decorreu este estudo é das mais antigas desta universidade e é parte de todas as políticas de ensino e aprendizagem traçadas pela UAN. Outrossim, esta instituição possui um departamento de língua inglesa, logicamente tem um corpo docente vocacionado para o ensino desta língua.

Achou-se por essas razões, um bom espaço para se levar a cabo este processo de investigação.

PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Capítulo 1 - ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA

Tendo em conta que o presente estudo foi levado a cabo no subsistema do ensino superior, foi feita uma abordagem sobre o ensino superior em Angola.

O ensino superior em Angola remonta na década de 60. Foi criado sob o Decreto-lei número. 44 530, de 31 de Agosto de 1962 com a designação de Estudos Gerais Universitários (EGU) de Angola e Moçambique. Em Luanda esses estudos foram inaugurados em 6 de Outubro de 1963, pelo então Presidente da República Portuguesa, Américo Thomas. Carmo, 1966, Silva 2016).

Em 1968 foram adaptadas as universidades de Luanda e de Lourenço Marques (Maputo) através do Decreto-lei nº 48790 de 23 de Dezembro do mesmo ano.

Estas universidades conferiam os graus de Licenciado, Doutorado e Agregado. Em Luanda foram criadas as Licenciaturas em Matemática, Física, Química, Geologia e Biologia.

A Universidade de Angola com centros de Luanda, Nova Lisboa (Huambo), Sá da Bandeira (Huíla), foram atribuídas as funções de ensinar, investigar, com carácter técnico – científico-cultural, por intermédio de atividades de extensão. (Anuário da UL, 1973, Silva 2016).

Na Huíla funcionavam as Licenciaturas em História, Geografia, Filosofia Romana, e os cursos de Formação Pedagógica.

Segundo os mesmos estudos, a Universidade Agostinho Neto, a primeira universidade angolana depois da independência, começou a dar passos mais significativos na década de 80.

Foram criados neste período, o Instituto Superior de ciências de Educação, a Faculdade de Direito, o Departamento da Arquitetura da Faculdade de Engenharia e o Centro Nacional de Investigação Científica. O regulamento dos cursos de pós graduação foi criado em 1987, através do Decreto número 37/89, de 2 de Julho.

Ainda no mesmo período verificou-se que o corpo docente cresceu de 103 para 495 em 1991. E dos 8 docentes doutores em 1985 passou para 21 em 1992. Em 1999 a Universidade Agostinho Neto tinha 99 docentes doutorados. Com relação ao número de estudantes formados, em 1982 apresentou 217 licenciados, (3 em Ciências, 9 em Ciências Agrária, 69 em Economia, 42 em Engenharia 94 em Medicina).

Actualmente, o ensino superior conta com mais de uma centena de cursos de graduação em todo país, em instituições de ensino superior. Conta ainda com dez cursos de Mestrado e dois de Doutoramento.

Segundo Silva (2016), Angola possui 17 universidades, (7 estatais e 10 privadas), 19 institutos superiores (7 estatais e 12 privadas) e 2 escolas autónomas (ambas estatais).

1.2 A língua inglesa e a globalização.

O tema do presente estudo está relacionado com o recrutamento e selecção de professores de inglês. Nesta conformidade achou-se relevante reservar algum espaço para abordarmos alguns aspectos relacionados com esta língua.

A língua inglesa ganha cada vez mais evidência e importância em todas as esferas das nossas vidas. Falar inglês nos nossos dias, pode representar uma grande realização no mundo científico, tecnológico e inovativo, porquanto esta língua constitui um importante veículo no estudo das ciências, do saber e para transmitir e partilhar informação, conhecimento, costumes, hábitos e outros modos de vida entre povos. É ainda um importante veículo na partilha cultural com outros povos, já que língua é cultura. Através dela assinam-se protocolos e convénios que chegam a definir o futuro de milhões de pessoas.

A língua, tido como um valioso instrumento de comunicação, pode constituir uma enorme barreira para o desenvolvimento para quem não a domina. Por outro lado, na actual era da globalização, onde o mundo parece uma pequena vila, e que a informação é uma grande arma para quem a detém e a sabe interpretar com maior rapidez e eficiência. Um dos meios para interpretar essa informação, pode ser a língua inglesa.

O uso deste instrumento (língua inglesa) e sua importância no contexto das nações tem despertado a atenção de muitos estudiosos ao longo dos tempos.

Segundo Crystal (1987), os falantes de língua inglesa estavam estimados em quatro milhões em 1500, seis milhões em 1600, e oito milhões e meio em 1700, vinte a quarenta milhões em 1800 e entre (116) cento e sessenta e (123) cento e vinte e três milhões em 1900. Nos finais do século vinte o número de falantes pode ter aumentado dez vezes mais desde 1900. Até então não existia um consenso sobre o número exacto de falantes, mas já rondava entre (700) setecentos milhões a um bilhão.

Estes números, embora se apresentem um tanto quanto extemporâneos por um lado e por outro lado, referirem-se a um período em que o mundo ainda não era globalizado, espelham aquilo que representa a língua inglesa hoje e é possível concluir-se que na actual era houve um crescimento consideravelmente grande, já que as necessidades de aprender a falar inglês continuam cada vez mais eminentes, Hammer, (2008).

Muitas pessoas aprendem inglês porque faz parte do curriculum escolar no primeiro, segundo, terceiro nível ou universidade. Outros aprendem inglês porque mudaram para uma comunidade onde essa língua é o meio de comunicação. Há ainda aqueles que aprendem a língua inglesa para fins profissionais. Enfim cada indivíduo tem os seus objectivos que o leva a comunicar-se por meio do inglês, Hammer (2008).

1.3 Fundamentos ideológicos da Língua inglesa em Angola (1975 - 2019)

Após uma abordagem breve sobre o inglês no contexto global, nas linhas seguintes vamos nos debruçar sobre esta língua no contexto angolano, no período acima referenciado.

Conforme foi apontado na nossa nota introdutória, após a independência de Angola ocorrida em 11 de Novembro de 1975, muitos dos seus quadros foram obrigados a deixar o país em busca de segurança, deixando para atrás uma carência de professores ligados a várias áreas do saber, incluindo da língua inglesa.

Para suprir essa carência, Angola teve que recorrer a professores de nacionalidades de alguns países vizinhos, ou de angolanos regressados destes países, tais como da Zâmbia e do ex. Zair, actual Congo Democrático.

Assim, o inglês começou a ser ensinado desde a 7^a até a 12^a classe. Porém não foram alcançados os objectivos preconizados, em parte devido a pouca preparação pedagógica da classe docente vinda destes países.

Por outro lado porque ainda não se sabia dar o real valor que esta língua representava e representa para Angola.

Porém, com o fim da guerra fria, ventos de mudança começam a ocorrer internacionalmente e trazem também consigo novas ideologias linguísticas para Angola. O país começou a ter uma visão mais global e percebe que para atingir certos níveis de desenvolvimento técnico, económico e científico, era imprescindível possuir instrumentos de comunicação com todas as nações do mundo. Um destes instrumentos foi a língua inglesa.

Segundo Neto (2010), firmou-se um acordo de cooperação entre o governo britânico através da O.D.A. (Overseas, development Administration) e o Ministério da Educação de Angola que levaram a cabo dois projectos, nomeadamente: English teachers Education and Training Project (ELTP) e English language Teaching Project. Estes projectos tinham como objectivos: aconselhamento, formação, inspecção, fornecimento de material de inglês e organização de departamentos de ensino da língua inglesa em todo o país.

No âmbito desta cooperação foram enviados angolanos para UK e Austrália para prosseguirem com programas de formação de língua inglesa.

Devido a problemas de vária índole, entre eles financeiros, este acordo teve o seu fim em 1997.

Actualmente existem iniciativas isoladas de indivíduos que na ânsia de aprender inglês deslocam-se para vários países anglófonos, tais como os Estados Unidos da América, Inglaterra e outros países africanos, como a África do Sul e Namíbia.

Embora se possa considerar que o número de falantes aumentou, se compararmos com aqueles que existiam nos primórdios da independência do país, ainda não é satisfatório, tendo em conta o lugar que essa língua ocupa no contexto das nações em geral e em particular na organização da SADC (organização de países do sul do continente africano), de que Angola faz parte e cuja língua de trabalho é o Inglês.

E Isso leva-nos a afirmar que o inglês é um veículo e mais do que uma necessidade, é um instrumento de trabalho. Esta visão é partilhada por muitos académicos:

«Existe quase que comum acordo sobre as razões e as implicações do uso de inglês. O mundo sabe e optou pelo inglês, e o mundo sabe o que quer e o que vai satisfazer as suas necessidades, Cook (1978)»

Essa necessidade de que Cook faz referência tem tido um impacto muito grande no contexto laboral de Angola. Em 1992, Angola começa a viver os primeiros anos de paz, fruto do acordo de duas forças que se opunham (MPLA e UNITA). Com o objectivo de supervisionar esse acordo, as Nações Unidas enviam para Angola uma missão de paz, a MONUA, cuja língua de trabalho era o Inglês. Para levar a cabo as suas actividades houve a necessidade de empregar mão-de-obra Angolana. Neste âmbito impunha-se a necessidade do domínio da língua inglesa. Infelizmente poucos a dominavam. Essa necessidade fez com que muitos centros de língua inglesa fossem criados, obrigando muitos jovens a aprender a língua.

Decorridos esses anos todos, conclui-se que em Angola existem muitos motivos para a aprendizagem do inglês. Por exemplo: Angola, um dos maiores países produtores de petróleo na África subsariana e membro da OPEP, tem este produto como a maior alavanca da sua economia. É o maior produto de exportação, é um dos sectores que mais jovens emprega e que melhor remunera. É motivo de ambição de muitos jovens conseguirem um emprego neste sector.

Porém por falta do domínio da língua inglesa muitos jovens não têm realizado os seus objectivos, porquanto essa língua é a que mais veicula neste ramo da economia de Angola

1.4 O Processo e o Conceito de Recrutamento

Segundo Cunha (2012), o recrutamento é um conjunto de actividades levadas a cabo por uma organização com o objectivo fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo.

O recrutamento é um processo de técnicas e procedimentos para atrair candidatos potencialmente qualificados para ocupar funções dentro de uma organização (Sousa et al:2006). Ainda o mesmo autor, enfatiza que é um processo que começa pela necessidade que a organização tem de contactar para o desempenho de funções específicas determinando o perfil de competência que importa recrutar.

“Os esforços de recrutamento são provavelmente mais eficazes quando a organização enfatiza informação de ajustamento (entre a pessoa e a organização), proporciona detalhes sobre o cargo e a organização, selecciona e forma os recrutadores, trata os candidatos com justiça e respeito, usa procedimentos relacionados com a função, explica o propósito do processo de selecção, articula uma boa imagem da organização e cria uma campanha de recrutamento unificada, consistente e coerente.”

Ployhart (2006), Cunha et al 2012).

Muitos processos de selecção e recrutamento não têm sido eficazes por apresentarem-se muito dúbios. Por exemplo, não se faz uma divulgação dos critérios a serem utilizados ao longo do processo. Existem organizações que recrutam novos quadros sem saber primeiro da necessidade real deste recrutamento, facto que depois pode criar excesso de funcionários, prejuízo para a organização e mau clima empresarial.

Rocha (2205) enfatiza que para recrutar, precisamos colocar as seguintes questões:

- a. Em que consiste o trabalho?
- b. Quais os aspectos que especificam o tipo de candidato?
- c. Quais os aspectos de trabalho que os candidatos desejam conhecer, designadamente o contexto da equipa onde se vai integrar e o estilo de liderança.

Machado e Portugal (2013) afirmam que o processo de recrutamento de pessoas pelas organizações é uma actividade natural e um imperativo de sobrevivência e continuidade. Para tal, a escolha de novos talentos, deve obedecer um critério rigoroso para não perturbar a estabilidade do grupo.

O recrutamento é o processo de busca de profissionais cujo perfil mais se aproxima ao conjunto de competências consideradas ideais para a organização (Guia de recrutamento e selecção de pessoal (2015).

Para Werther e Davis (s.d.) o recrutamento é o processo de encontrar e atrair candidatos capazes, através de solicitação de empregos.

Milkovich, Boudreau (2000) destacam o recrutamento como um processo de identificação e atracção de um grupo de candidatos em que é escolhido alguém ou aqueles para serem contractados.

Pontes (1988) enfatiza dizendo que o recrutamento é simplesmente um processo de atracção de mão-de-obra.

Para Caetano e Vala (2002) o recrutamento foi uma das primeiras áreas de intervenção da psicologia às organizações. A tomada de decisões sobre a quantidade de recursos humanos deverá ser efectuada com base nas suas necessidades laborais e as circunstâncias no meio envolvente e as características intrínsecas à própria organização.

Breaugh & Starke (2000) consideram o recrutamento como práticas e actividades realizadas pela organização com o objectivo de identificar e atrair potenciais colaboradores

Segundo Barber (1998) o recrutamento tem sido considerado como parte importante na gestão de recursos humanos, por assumir a função o essencial de atrair um recurso importante, o capital humano para as organizações.

Marras (2007) considera o recrutamento como uma actividade com o objectivo de captar recursos humanos internos como externos à organização de forma a preencher os subsistemas de selecção de pessoas.

Camara et.al (2007) conceptualiza o recrutamento como sendo um processo que visa atrair o maior e melhor número de potenciais candidatos para ocupar um determinado posto de trabalho.

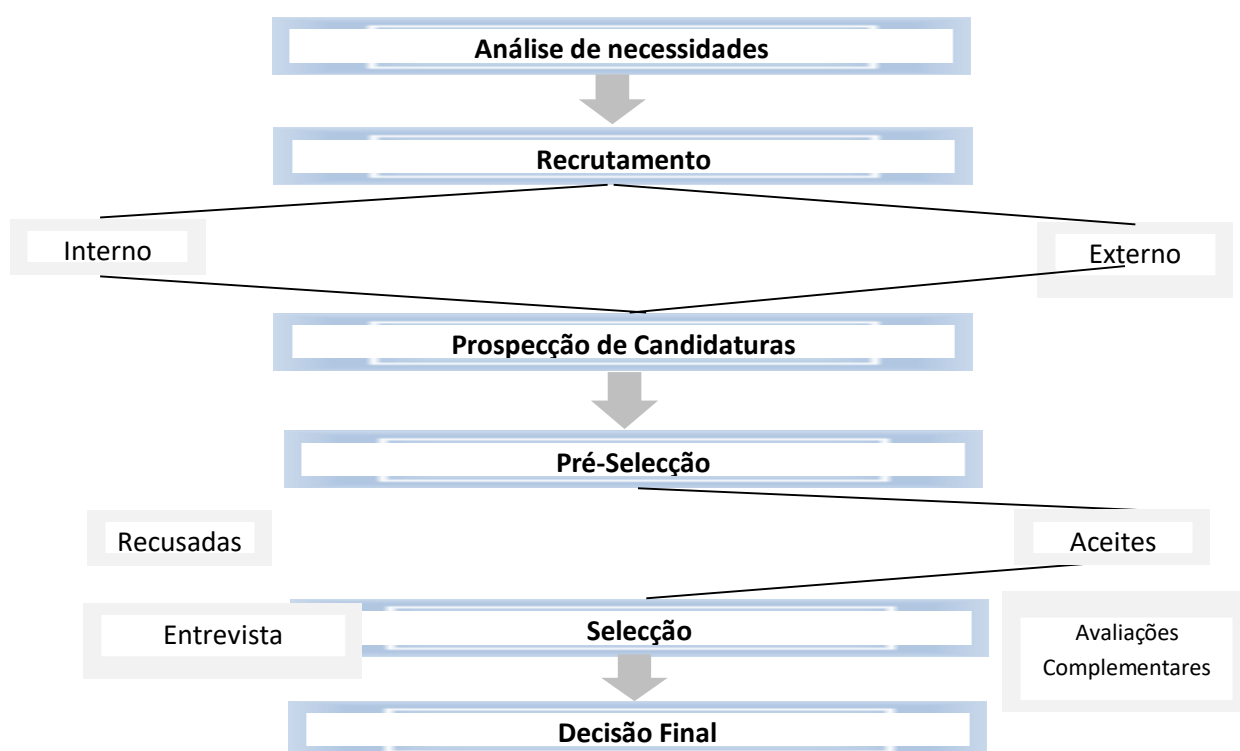
Chiavenato (2009) complementa que o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.

A questão de técnicas e procedimentos que embaça o conceito de recrutamento é de importância vital, pois um recrutamento cujas técnicas e procedimentos são mal

aplicados pode não atingir os objectivos preconizados e como consequência acarretar riscos à própria organização.

O recrutamento de pessoal envolve, assim a semelhança de outros actos de gestão que supõem coragem para assumir a hipótese de falhar para não fugir às suas responsabilidades quando os erros acontecem, num domínio em que estes se pagam caro, não só em termos económicos, mas também em consequências sociais e humanas. No entanto, apesar das numerosas e subjectivas variáveis envolvidas, é possível e desejável minimizar os riscos recorrendo a técnicas de selecção fiáveis e alguma arte. Cardoso (2010).

Figura 2: Adaptado de Cardoso (2010).



Segundo White et al (1991) o ponto de partida de qualquer processo de recrutamento, é saber se realmente existe algum posto vago que exija a necessidade de recrutamento, ou se é possível fazer a distribuição das tarefas deste posto para vários elementos da organização.

Caso se chega a conclusão de que existe essa necessidade, então recorremos a várias técnicas. Uma delas é por exemplo, o levantamento de necessidades. Ela inclui um conjunto de tarefas que enquadram a análise de funções de cada posto de trabalho, ou seja, definir o perfil de recursos humanos que se adapta a cada função. Reis e Reis, (2008), White (1991).

Sousa (2006) reforça que o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Qualquer organização tende a acompanhar as demandas do contexto em que está inserida, procurando mecanismos que garantam este acompanhamento e um destes mecanismos é o recrutamento.

Para Machado e Portugal (2013) o recrutamento de pessoas por organizações acaba por ser uma actividade natural e um imperativo de continuidade.

Segundo os autores, este processo pode ser motivado por desenvolvimento da empresa, substituição de trabalhadores que abandonam a empresa, ou por razões de progressão de carreira.

Para Rocha (2005), o recrutamento é um conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocupar determinados cargos nas organizações.

1.4.1 Métodos de recrutamento suas vantagens e desvantagens

Os aspectos conceptuais sobre o recrutamento foram a tónica que envolveu alguns parágrafos que antecederam o presente espaço em que vamos abordar os métodos aplicados nos processos de recrutamento.

Cardoso (2010) destaca que existem várias metodologias na busca de candidatos para o preenchimento de vagas existentes numa organização. Entre elas podemos encontrar as redes de conhecimentos, as candidaturas espontâneas, as escolas universitárias, a publicação de anúncios e o recrutamento eletrônico.

Werther e Davis (s.d.) destacam algumas formas de se conseguir empregos, suas vantagens e desvantagens:

Candidatos espontâneos-são os candidatos que espontaneamente vão ao departamento de pessoal, onde preenchem um formulário de pedido de emprego, a fim de serem determinados seus interesses e capacidades.

Encaminhamento de candidatos-normalmente ocorre quando empregados de uma determinada organização encaminham pessoas conhecidas suas ao departamento de pessoal para conseguirem uma vaga. Esta é uma técnica de recrutamento muito usada e que apresenta as seguintes vantagens e desvantagens:

Vantagens:

1º Os empregados com aptidões raras conhecem outros que fazem o mesmo trabalho.

2º Os novos candidatos, já conhecem alguma coisa sobre a organização através dos empregados que os encaminharam.

3º Os empregados tendem a encontrar seus amigos que tenham probabilidade de exibir os mesmos hábitos e atitudes de trabalho. Normalmente têm um forte desejo de trabalhar para não desapontar as pessoas que os recomendaram.

Desvantagens:

Podem ser discriminatórios intencionalmente ou não. Este método tende manter as características raciais, religiosas, sexuais e outras da força de trabalho do empregador.

Sousa (2006) corrobora com estes métodos e os divide em duas categorias, nomeadamente os de recrutamento interno, e recrutamento externo. O recrutamento interno abrange a transferência, a reconversão, e promoção. Já o externo envolve o recrutamento académico, os centros de emprego, empresas especializadas, head-hunting, candidaturas espontâneas, e recruitment, e o informal.

Portugal e Machado (2013) citam oito métodos que consideram tradicionais no processo de recrutamento, nomeadamente:

Organismos oficiais, (institutos de emprego, ordens, sindicatos), escolas e universidades, agências de empregos e empresas privadas, recomendações, anúncios, candidaturas espontâneas, mercado dos recursos humanos, e o executive search.

Silva e Reis (2014), discorrem em suas pesquisas dizendo que as organizações utilizam vários métodos de recrutamento, dependendo da vaga a preencher. Em forma de resumo, apresentam um quadro de métodos mais utilizados:

Quadro 1: Adaptada de Silva e Reis.

Método	Descrição
Empresas se head-hunting	Recorre-se à empresas especializadas ao recrutamento e seleção de profissionais com alto nível de especialização e que não são recrutados por anúncios. Normalmente auferem salários altos.
Empresas se autoplacemete	Recurso à empresas especializadas na oferta de serviços de relocação que apoiam os profissionais na procura de novas oportunidades no mercado de emprego
Empresas se recrutamento	Recorre-se à essas empresas para recrutar e seleccionar profissionais temporários.
E-Learning	Recrutamento através de internet. É expedito, abrangente e tem custos baixos
Recrutamento interno	Promoção ou transferência de profissionais que já trabalham na organização
Anúncios na comunicação social	Recurso à jornais, televisão, rádio. Os jornais são os mais frequentes.
Bases de dados dos centros de empregos	São sites que ajudam na obtenção dos primeiros empregos, sobretudo para os mais jovens.
Instituições de ensino e associações de empregos	Muitas instituições de ensino superior têm serviços que recebem e divulgam ofertas de empregos.

Candidaturas espontâneas	Ficheiros onde constam currículos dos profissionais que se candidatam pela primeira vez ou que já participaram em processos de recrutamento e selecção na organização.
Organismos profissionais	Associações sindicais, associações profissionais, associações patronais com serviços de publicação de currículos
Palestras e conferências	Formas de dar a conhecer as suas vagas. Funcionam como fontes de recrutamento
Intercâmbio com outras organizações	Recurso à contactos com organismos que actuam no mesmo ramo de actividade.

1.4.2 Recrutamento interno, suas vantagens e desvantagens

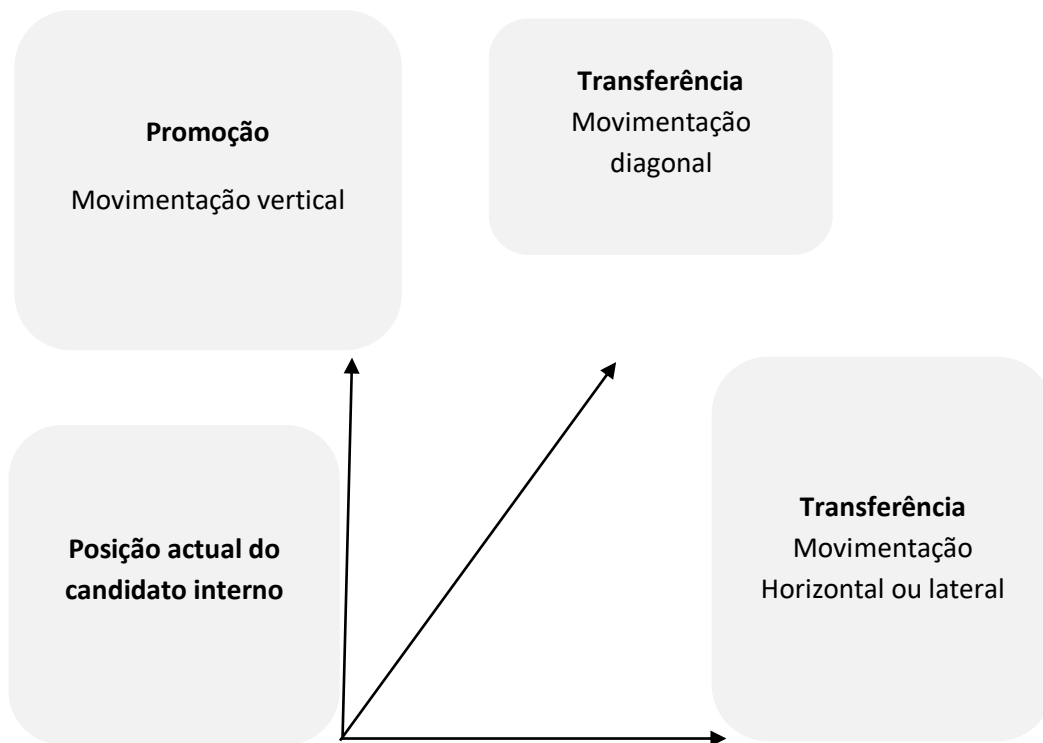
Este método já referenciado na secção precedente, e enfatizado por autores como (CHIAVENATO 2009), Sousa (2006), Cardoso (2010), Silva e Reis (2014) como sendo um processo levado a cabo por organizações, recorrendo aos seus funcionários para preencherem determinadas vagas, ocorre de várias formas:

Funcionários que são promovidos (Movimento vertical)

Funcionários transferidos (movimento horizontal)

Funcionários transferidos com promoção (movimento diagonal)

Figura 3: Recrutamento interno: adaptado a partir de Chiavenato et al (2009).



Rocha (2005), destaca que o recrutamento interno é aquele que ocorre dentro da organização.

Este método apresenta algumas vantagens que em seguida apresentamos:

“ Para que as empresas possam aproveitar as múltiplas vantagens que advêm do recrutamento interno, contrariamente aos velhos ditados que os santos de casa não fazem milagres, e que a galinha da vizinha é melhor que a minha, é indispensável o conhecimento das potencialidades internas dos seus empregados”(CARDOSO, 2010).

Essas vantagens são enfatizadas pelo Sousa (2006), Silva e Reis (2014), Rocha (2005) da seguinte forma:

Pressupõe uma política de pessoal orientada para a valorização dos recursos humanos, garantindo que cada um pode construir um projecto profissional na empresa.

Minimiza os riscos de inadaptação, não precisando muitas vezes período experimental.

Aproveita os investimentos feitos em formação.

É mais económico, já que evita custos dispendidos no recrutamento externo.

É mais rápido, contrariando o recrutamento externo que leva muito tempo até a escolha do candidato.

Permite o reforço da candidatura da empresa, a partilha de valores comuns.

Chiavenato (2029) descreve entre outras, as vantagens de validade e de segurança, como fonte de motivação para futura promoção, aperfeiçoamento e um sadio espírito de

competição entre as pessoas, com a ideia de que as oportunidades são para todos àqueles que demonstram condições de merecê-las.

Por outro lado, diz-se que é possível encontrar vantagens e desvantagens em todos aspectos da vida. Assim sendo, no método interno de recrutamento também encontramos as seguintes desvantagens:

Exige condições de potencial desenvolvimento para que os colaboradores possam ser promovidos.

Pode gerar situações de frustração, desmotivação e baixo moral dos que não conseguem progressão de carreira.

Pode existir descapitalização dos recursos humanos, se não se investir nas competências dos novos colaboradores. Silva & Reis (2010), Sousa (2006), Machado e Portugal (2013), Cunha et al (2012).

Semelhante entendimento vem de Chiavenato (200) ao enfatizar que este método pode conduzir ao princípio de Peter. (quando as empresas promovem constantemente os seus colaboradores podem chegar ao esgotamento das suas capacidades e não render mais).

Não pode ser aplicado de forma global. (não se pode substituir um director por um empregado de limpeza).

Rocha (2005) coloca as seguintes desvantagens do recrutamento interno:

Pode atingir o princípio de Peter, isto é, as posições na hierarquia podem ser ocupadas por incompetentes.

Pode gerar desmotivação para os não promovidos.

Podem ocorrer dificuldades de escolha por parte da chefia, o que pode gerar conflitos se não houver consenso.

1.5 Recrutamento Externo, suas vantagens e desvantagens

O recrutamento externo, tido como o processo de busca de candidatos fora da organização, apresenta as seguintes vantagens e desvantagens:

Silva e Reis (2014) citam as principais vantagens e desvantagens do recrutamento externo no quadro abaixo indicado:

Quadro 2: Fonte: Silva e Reis, (2014).

Vantagens	Desvantagens
Permite escolher candidatos com maior qualificação	1. É mais dispendioso devido aos anúncios, empresas de recrutamento, pagamentos a equipa de recrutadores, etc.
Beneficia os investimentos já feitos por outras organizações, no que toca a formação	2. É mais lento, já que são pessoas não lidadas a organização.
Renova a cultura da empresa, com a introdução de novas experiências	3. Exige um contracto experimental. Aos valores profissionais, formas de trabalhar, podem por vezes chocar com aquelas praticadas na organização.

Chiavenato (2009), corrobora com o quadro acima proposto e enfatiza que uma das desvantagens que este método apresenta está relacionada com a frustração que os colaboradores da casa apresentam pelo facto de encararem essa medida como uma deslealdade da empresa com eles. Além disso, é também menos seguro porquanto as pessoas contractadas são geralmente pessoas desconhecidas pela organização.

Para Cardoso, o recrutamento externo apresenta entre outras, a vantagem de se tratar de um campo maior de escolha de candidatos, tais como:

- Recrutamento por amizade.
- Recrutamento Académico.
- Agências de Recrutamento.
- Anúncios em jornal.
- Associações.
- Bancos de currículos.
- Redes sociais.
- Sites de empregos.

Segundo Rocha (2005) o recrutamento externo apresenta 3 grandes vantagens:

- a. Dá sangue novo e novas perspectivas à organização

- b. Por vezes mais barato que formar um profissional novo.
- c. Pode trazer novos conhecimentos do mercado e da indústria, importantes para a expansão da organização.

1.5.1 Fases de Recrutamento

Para que se leve a cabo o processo de recrutamento, é importante conhecer as diferentes fases que devem ser seguidas, Rocha (2005) que são as seguintes:

Previsão das necessidades principais.

Descrição do posto de trabalho.

Autorização superior e formulação do pedido.

Recrutamento interno.

Recrutamento externo.

Anúncio de pedido de emprego.

Recepção e Classificação de respostas.

Estudo dos candidatos.

Seleccção.

1.6 O Processo e o Conceito de Seleccção

Foi feita no capítulo precedente, uma abordagem sobre o recrutamento. Na presente secção, vamos nos debruçar sobre a seleccção de pessoal e seu conceito.

Existe uma certa dificuldade em destrinçar o recrutamento da seleccção.

Para Machado e Portugal (2013) os conceitos de seleccção e recrutamento, apesar de serem utilizados como opostos, fazem parte da mesma realidade, isto é, têm como objectivo, garantir a sobrevivência, a recomposição e o desenvolvimento das organizações. E que a ordem com que aparecem na literatura depende mais de critérios subjectivos de cada autor, pois os dois termos fazem parte de todo um processo que culmina com a admissão de alguém na empresa.

Neste estudo adoptaremos a posição defendida por autores que consideram o recrutamento, como sendo o processo que antecede a selecção para evitar ambiguidades que possam surgir na presente abordagem.

Na visão de Chiavenato, o recrutamento é uma actividade de divulgação, de chamada da atenção. Ao passo que a selecção é a escolha do homem certo para o cargo certo visando o aumento do desempenho da organização. Para o autor, a selecção visa solucionar dois problemas:

Adequação a pessoa ao cargo ou vice-versa.

Eficiência e satisfação da pessoa no cargo ou fornecimento de competências desejadas pela empresa.

Para Chiavenato (1999) a melhor forma de conceituar a selecção, é representá-la como uma comparação entre as variáveis. De um lado os requisitos do posto a ser preenchido, e do outro lado o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo.

Reis & Reis (2014), corroboram com o Chiavenato ao afirmar que o processo de selecção normalmente ocorre após o processo de recrutamento. É a escolha daqueles que entre os candidatos recrutados, tenham maiores probabilidades de se ajustar aos postos de trabalho.

Um enquadramento teórico do termo selecção no capítulo de uma organização de ensino e aprendizagem é enfatizado por Reis & Reis (2008).

(...) no caso presente estamos perante a avaliação da composição das equipas disciplinares, com definição do perfil pedagógico e científico de cada docente, de forma que possa corresponder ao quadro de competências que permitirão a transmissão de conhecimentos aos alunos.

Werther e Davis (s.d.) definem a selecção como uma série de passos específicos para decidir que recrutados devem ser contractados. É um processo que começa quando os recrutados solicitam o emprego e termina quando são contractados. Para o autor, este processo apoia-se em 3 insumos úteis:

A informação ou análise do cargo proporciona a descrição dos cargos, as especificações humanas e os padrões de desempenho que cada cargo exige.

Os planos dos Recursos Humanos dizem aos gerentes de emprego que vagas têm a probabilidade de ocorrer. Estes planos permitem que o processo de selecção decorra de modo lógico e efectivo.

Finalmente é preciso que haja um número razoável de candidatos para que o gerente de selecção disponha de um grupo de pessoas entre as quais possa escolher.

Alis et al (2012) afirma que o processo de selecção consiste geralmente num certo número de fases claramente bem definidas ao longo das quais, os candidatos são avaliados progressivamente.

Para Rocha (2005) a Selecção consiste na comparação entre os perfis dos candidatos e a existência do cargo ou função.

Segundo Pires (1993) a selecção é um processo integrado por uma sequência de fases, inicialmente com a detenção da necessidade de preencher um posto de trabalho e culminando com a designação para uma pessoa para aquele lugar. Para a mesma autora, uma selecção persegue três objectivos, nomeadamente, a determinação das características catacteristicas e exigências para o desempenho eficaz de um posto de trabalho, a avaliação e a identificação das características actuais e potenciais dos candidatos ao posto de trabalho e finalmente a escolha após a comparação das características potenciais dos candidatos com as do posto de trabalho. Os candidatos mais capazes de desempenharem as funções do lugar com maior grau possível da satisfação pessoal e da organização.

Outrossim, um processo de selecção deve partir de uma planificação do quadro de pessoal com o objectivo de determinar as necessidades reais da organização que são definidas por dois aspectos fundamentais:

A estrutura do posto de trabalho, sua evolução e suas características descritas nas análises de funções.

Os indivíduos que contêm o potencial humano descrito no inventário dos recursos humanos.

Ainda para Pires (1993) o processo de selecção passa por uma análise do posto de trabalho, levando em conta os seguintes pressupostos:

Uma descrição detalhada dos objectivos e das tarefas a executar.

Uma lista de especificações do cargo.

Um gráfico de perfil profissional do cargo relativa as exigências pessoais, como idade, sexo, formação, experiência, aptidões e quesitos específicos, necessários à correcta execução das funções, grau de responsabilidade, condições físicas e sociais etc.

O despoletar de todo processo dá-se quando o responsável do departamento onde o posto de trabalho está em falta elabora a requisição do seu ocupante remetendo-a para o responsável dos recursos humanos, conclui a autora.

1.6.1 Fases de selecção

As fases mais conhecidas segundo Cardoso (2010) Chiavenato (200), são a análise curricular, testes e entrevistas.

Alis et al (2012) corroboram e enfatizam que a análise de cartas de referências, a reconstituição da carreira do candidato, os exames médicos, e finalmente a contratação, são elementos que fazem parte das fases de um processo de selecção.

1.6.2 A pré-selecção

A selecção é geralmente precedida por um processo designado pré-selecção.

Por norma, ela começa por uma análise de cartas de apresentação e análise curricular, como elementos que facilitam na obtenção de informação do candidato, Silva e Reis (2014).

Para Cardoso (2010) este processo tem como objectivo, separar o trigo do joio, e deve obedecer os seguintes critérios:

Separação daqueles candidatos que correspondem à generalidade das suas expectativas, devem receber o sinal (+).

As que deixam algumas interrogações recebem o sinal (+-).

As que não correspondem as suas expectativas recebem o sinal (-).

Estes critérios reforçam a ideia de Sousa et al (2006), ao afirmar que a pré-selecção é um processo de comparação entre os requisitos exigidos pela função e as competências e características dos candidatos.

Pires (1993) enfatiza que a pré-selecção é a fase seguinte ao processo de recrutamento, e abarca várias etapas como entrevista de pré-selecção, onde se faz a primeira triagem dos candidatos, para em seguida se aplicarem os testes que podem ser provas profissionais ou de conhecimento, provas psicológicas, (psicotécnicas) e depois os exames médicos.

Quadro 3: Adaptado a partir de (Alise) et al (2012).

Fase	Descrição
Primeira fase Pre-selecção	Análise dos cv, formulários, pedidos de empregos, e cartas de acompanhamento
Segunda fase Recepção dos candidatos escolhidos	Recepção individual ou por grupos, utilização mais ou menos breves dos cursos, testes e entrevistas.
Terceira fase Entrevistas dos candidatos apurados	Perguntas dos técnicos de recrutamento para conhecer o candidato
Quarta fase Verificação das referências	Utilização de cartas de referências, do telefone, controlo objectivo dos dados, necessidade de reconstituição da carreira do candidato
Quinta fase Exames médicos	O empregador pretende assegurar que o candidato está apto para assumir o cargo proposto.
Sexta fase Contractação	A contractação é seguida pela recepção e apresentação do local de trabalho. Segue se a integração ou período de estágio e adaptação dos valores da organização, etc.

De acordo com Guia de Rec. E Sel. (20015) uma selecção precede as seguintes etapas ou fases:

Preparação- As etapas e ferramentas utilizadas variam de acordo com o perfil da vaga e adequação a entidade.

Avaliação do candidato-Conforme as necessidades e as características da vaga que está a ser preenchida, serão investigados aspectos comportamentais, habilidades e conhecimentos específicos.

Uso de ferramentas -são provas ou testes que podem ser de assuntos gerais ou específicos com o objectivo de aferir o grau de conhecimento técnico ou prático do candidato.

Emissão de parecer - Consiste na elaboração de parecer por parte dos RH sobre a informação obtida no processo selectivo, subsidiando o gestor para a escolha do candidato.

Finalização do processo - Consiste na comunicação ao candidato e deve conter a remuneração definida e possível data de admissão. Caso seja aceite deve se comunicar ao gestor e encerramento do processo.

Werther e Davis (s.d.), apresentam as seguintes fases que precedem uma selecção:

Recepção preliminar dos candidatos.

Testes para empregos.

Entrevistas de selecção.

Verificação de referências.

Avaliação médica.

Entrevista com o supervisor.

Decisão de contractar.

1.6.3 Técnicas de Selecção

No que toca à revisão da literatura que norteia o presente estudo, apresentamos nesta secção como último elemento da nossa abordagem, as técnicas de selecção.

Para os autores como Chiavenato (2009), Cunha et al, Alise e tal (2012), Sousa e tal (2006) as técnicas mais aplicadas no processo de selecção são as seguintes:

Análise curricular não implica a presença do candidato.

Entrevista de selecção dirigida (com roteiro pré estabelecido) - não dirigidas (sem roteiros estabelecido).

Provas de conhecimento ou capacidade – de cultura geral, de línguas específicas, de cultura profissional e de conhecimentos técnicos.

Testes psicotécnicos de aptidões gerais e específicos

Testes de personalidade expressivos e projectivos e inventários.

Técnicas de simulação psicodramas, dramatização (role Play).

Destaque vai para a entrevista, uma das técnicas que muitos empregadores mais aplicam para seleccionarem os seus candidatos. Através dela é possível estabelecer-se um contacto directo entre o decisor e o candidato, de modo a dirimir todas as dúvidas que tenham sido levantadas ao longo do processo.

Para Machado e Portugal (2013) é uma técnica que requer uma preparação psicológica muito elevada dos entrevistadores, pois é passível de influências afectivas, sendo a racionalidade o elemento que deve sobrepor-se a todo tipo de influência.

1.7 Recrutamento e Selecção de Pessoal no contexto Angolano

Os parágrafos anteriores embaçaram insumos relacionados com recrutamento e selecção de pessoal em termos gerais, este capítulo abordará de forma contextualizada os aspectos de recrutamento e selecção na função pública angolana, baseados num estudo levado a cabo por Raimundo (2016).

a. Concurso Público e Seleção de Pessoal

O concurso público é um acto que visa recrutar, seleccionar, classificar e graduar os candidatos que preenchem os requisitos estabelecidos para certas categorias,

Chimpolo (2014) citado por Raimundo (2016) podem ser classificados de acordo com a origem dos candidatos e a natureza de vagas.

Quanto a origem, podem ser internos e externos. Internos quando são levados a cabo dentro da mesma instituição, ao passo que os externos têm a ver com aquele que se realiza com candidatos fora da instituição.

No que diz respeito a natureza das vagas, o mesmo autor diz que elas podem ser de ingresso ou de acesso. A primeira está relacionada com concurso interno e a segunda com concurso externo.

O concurso público está regulado pelo Decreto Presidencial nº 102/11, de 23 de Maio 1ª série nº 95 (Diário da República, 2011). O mesmo define o concurso público (recrutamento), como sendo um conjunto de operações que têm como objectivo satisfazer as necessidades apresentadas pelo organismo, de pessoal qualificado para realização das suas atribuições.

O mesmo decreto esclarece que o concurso público é precedido de um cabimento de vagas, isto é a atribuição de um orçamento para suportar os encargos do pessoal que será promovido ou admitido.

Uma vez definido o cabimento, o titular do órgão responsável pelo concurso, emite um despacho que deve ser publicado em jornais, rádios, e televisão de modo a tornar o concurso mais célere.

No despacho devem constar os seguintes elementos, (Diário da República 2011):

Designação do serviço a que se refere.

Tipo de concurso.

Categoria a que se recorre.

Número de vagas.

Requisitos para concorrer.

Forma e prazo para a apresentação de candidatura.

Local de afixação das listas de candidatura e dos resultados do concurso.

Local de trabalho.

Validade do concurso.

De acordo ao Diário da República (2011) citado por Raimundo (2016) a selecção de pessoal é o conjunto de operações que visam o apuramento das capacidades dos candidatos para o exercício de determinadas funções. Essas operações são as provas de admissão.

As provas geralmente são baseadas em entrevistas, exames sobre questões específicas das áreas dos futuros colaboradores, ética deontológica profissional e cultura geral.

b. Homologação e Ordem de Colocação

O prazo da classificação final deve ser homologada no prazo de 10 dias úteis a contar da data da realização do concurso e acesso, refere o mesmo (Diário, 2011).

Os candidatos aprovados em concurso são colocados nos lugares vagos de acordo com a classificação. Refere o mesmo diário.

1.7.2 Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Angolano

O presente trabalho decorreu numa instituição de ensino superior e está relacionado com as políticas de recrutamento e selecção por eles praticadas. Desta feita, achou-se pertinente compreender se as mesmas têm sido aplicadas de acordo com o que está plasmado a nível nacional ou se elas têm sido usadas a margem do estatuto da carreira docente do ensino superior.

É um enquadramento das políticas educativas do estado angolano neste subsistema de ensino.

Segundo Paulo e Diogo (1979) a política educativa é uma troca entre a política e a educação, em que a educação fornece o dinheiro e outros recursos para pagar os professores, incluindo legitimidade a instituições de ensino e seus dirigentes. Por sua vez a política recebe em nome da nação, efectivos com variadas competências.

Entre as entidades responsáveis pela implementação destas políticas, destaca-se o parlamento e os órgãos executivos. Eles têm a responsabilidade de garantir uma educação de qualidade para todos, enfatiza o mesmo autor.

Para o contexto angolano, o estatuto da carreira docente (Decreto presidencial nos termos da alínea (1) do artigo 120º e do nr. 3 do artigo 125 ambos da Constituição da república de Angola dizem o seguinte:

É aprovado o Estatuto de Carreira Docente do Ensino Superior, anexo ao presente Decreto Presidencial e dele é parte integrante.

O Artigo 16 diz o seguinte:

O recrutamento e provimento do pessoal docente nas Instituições de Ensino Superior, deve ser precedido de aprovação em concurso público de ingresso e acesso e de aprovação de prova pública de aptidão pedagógica e científica do corpo docente nos termos da lei.

O anúncio do concurso público do provimento do pessoal docente, é da competência da instituição de Ensino Superior nos termos da lei.

Artigo 17º- Recrutamento e Provimento nas instituições de Ensino Superior, Público-Privadas e Privadas.

O recrutamento e provimento do pessoal docente nas instituições de ensino Público-Privadas e Privadas são feitos nos termos do estabelecido na lei geral do trabalho demais legislação aplicável no sector público- privado exigido.

O disposto no nº anterior não obsta o conteúdo funcional e perfil académico e profissional à cada carreira docente do Ensino Superior, conforme estabelecido no presente diploma e demais legislação aplicável.

Artigo 18º

(Prova Pública do Corpo Docente)

A prova pública de aptidão pedagógica e científica do docente é um instrumento do concurso público de acesso e ingresso que visa aferir a aptidão profissional pedagógica e científica do candidato ao ingresso e acesso numa categoria de carreira.

ARTIGO 19º

(Ingresso e Acesso na carreira)

O ingresso e acesso na carreira docente do Ensino Superior, observa cumulativamente os seguintes pressupostos:

Existência de vaga no quadro do pessoal de Instituição Ensino Superior;

Profissional no caso de acesso e quando aplicável no caso de ingresso;

A avaliação de desempenho a que se refere o nº anterior é objecto de regulamentação em Diploma próprio;

Conselho Científico ou órgão afim, da Unidade Orgânica da instituição do Ensino Superior, deve aprovar a contratação do pessoal docente proposto pelo Departamento de Ensino e Investigação.

1.8 Perfil de um Professor

Após uma abordagem sobre o processo de recrutamento de professores no ensino superior angolano, gostaríamos de debruçarmo-nos sobre alguns aspectos que retratam o perfil de um professor no cômputo geral e de inglês em particular.

De modo geral toda profissão deve ser exercida com zelo, dedicação e competência. Para a carreira docente, o critério é semelhante.

Segundo Hammer (2008) ensinar não é uma tarefa fácil mas é uma tarefa necessária e pode ser compensatória quando olhamos para o progresso dos nossos alunos e saber que os ajudamos para que tal progresso seja possível.

Para Masetto (2012) sempre que estivermos a preparar as nossas aulas devemos colocar a seguinte pergunta: o que os meus alunos precisam aprender para se tornarem cidadãos profissionais competentes numa sociedade contemporânea

A função de professor segundo Nóvoa (1992) é baseada num conjunto de características que assentam num corpo de conhecimentos e técnicas que suportam o

seu desempenho em 3 vertentes nomeadamente o metodológico, as técnicas e os instrumentos de acção. Ainda para o mesmo autor, o professor é o agente do agir e da acção porque é impulsor/instrutor de um processo onde se entrecruzam princípios e resultados.

Para Langford (1989) citado por Nóvoa (1992) o professor é um autor social porque além de reflectir a sua cultura e o seu contexto social, realiza interações entre si e os alunos estabelecendo intercâmbio e relações comunicacionais.

Para Backman (1989) citado por Nóvoa (1992, p.76), o docente não é só um perito, que pelo seu saber proficiência profissional aplica e adapta um misto de directrizes mas sim um competente que se questiona sobre o propósito e a orientação relevante no que diz respeito a sua prática educativa.

Ensinar é uma actividade que deve ser exercida com zelo e dedicação, assim como tantas outras actividades consideradas profissionais.

Tom (1984, 1987) citado por Rico (2010) in Nóvoa 1992, p.78) indica 4 cenários possíveis para considerar a educação e o corpo operacional, os agentes educativos como uma profissão:

- a. O professor é considerado o agente por natureza detentor dos saberes funcionais obtidos por experiências.
- b. O professor é o meio / instrumento privilegiado que faz da educação e do ensino uma procedência do saber como se fosse uma ciência.
- c. O professor como instrumento responsável por ensinar com criatividade, sendo por isso considerado como um artista e o ensino como uma arte.
- d. Além de outras dimensões, a ética professoral expressa o compromisso moral que o docente emana na sua actividade.

Com relação a língua inglesa, a ideia de que quem sabe falar e escrever inglês sabe ensinar, ou quem tenha vivido ou estudado num país de expressão inglesa pode ensinar inglês, não se compadece com os métodos de ensino contemporâneo, em que a informação, a tecnologia etc. evoluem numa velocidade de cruzeiro. Ensinar é uma profissão como qualquer outra e exige formação específica.

Hammer (2008) discorre em elementos que concorrem para o perfil de um professor de língua inglesa e enumera alguns que abaixo são discriminados:

a. Plano de aulas

O plano de aulas é um dos instrumentos que orienta as actividades docentes no decorrer de uma aula. Um plano de aulas compreende assim três etapas principais, denominadas P.P.P. (presentation, practice and production). (apresentação, prática e produção).

Quando o professor está no primeiro P, o seu papel é de controlador, por se tratar de uma etapa que requer dos estudantes muita atenção, pois o não entendimento dos conteúdos colocados neste ponto implica o não entendimento de toda aula. No segundo P, o professor deve ter o papel de encorajador, fornecendo ajuda onde for necessário. Na mesma fase deve ainda o professor ser uma fonte de recursos como emprestar um dicionário, dar sugestões, encorajamento, trabalhos por equipas, por grupos, etc. No último P, o professor tem o papel de assessor, dando feedback aos alunos dizendo o que fizeram bem e mal, porquanto é nesta fase em eles devem demonstrar o que aprenderam.

Por outro lado, um professor ao elaborar o plano de aulas, deve estar preparado para situações inesperadas e reagir de acordo com o contexto e necessidades dos estudantes. Neste domínio, o professor deve mostrar flexibilidade e disponibilidade. Por exemplo quando um aluno apresenta uma dúvida, fora do tema em abordagem, o professor deve ter a capacidade de dar resposta as questões apresentadas, ainda que isto venha afectar o plano da aula.

b. Variabilidade

Outrossim, o professor de inglês deve no decorrer das suas actividades lectivas variar as actividades, os temas, o material e os recursos que usa, de forma a incentivar os alunos no processo de aprendizagem.

c. Provedoria

Quando aluno faz uma pergunta complicada, o bom professor deve saber onde encontrar a resposta. Tendo em conta que ele não é alguém que sabe tudo, quando não

consegue dar uma resposta no momento, deve saber indicar onde encontrar livros ou outras fontes de resposta a pergunta feita, tais como websites etc.

d. Interação

O professor deve interagir numa forma aberta e flexível com os seus alunos, obedecendo sempre a ética profissional, fazer prevalecer o respeito mútuo, o saber ouvir, o reconhecimento. A questão de reconhecimento muitas vezes passa pelo simples mas importante facto de chamarmos os nossos alunos pelos seus nomes, invés de indicar o dedo ao dirigirmo-nos a eles.

e. Imparcialidade

A imparcialidade é outro elemento evocado pelo mesmo autor, como sendo vital no relacionamento com os alunos. Quando praticamos a imparcialidade perante os nossos alunos, estamos a contribuir para o seu progresso. É motivante para os alunos quando sabem que o seu mestre os trata de forma igual, não olhando para os seus aspectos positivos ou negativos. Não importando apenas com os que mais participam e colocam o dedo no ar para fazer e responder as perguntas. Sabemos que os alunos vêm de origens e crenças diferentes e são educados de formas diferenciadas. Muitos não o fazem porque são tímidos, outros porque acham que perguntar pode ser considerado uma falta de respeito segundo a sua educação.

f. Equipamento na Sala de Aulas

E por último fala-se de equipamento da sala de aulas. Nos tempos que correm tem-se assistido um aumento e variedade de equipamento em uso na sala de aulas. Já lá vão os tempos em que apenas existia a esferográfica, quadro e giz como material de trabalho. Actualmente podemos contar com outros instrumentos como o gravador, o laboratório de línguas, máquinas de vídeo, data projector, quadro interactivo, Hammer (2008).

É aceitável que muitos professores estejam mais adaptados a usar um do que o outro. Porém os estudantes esperam que o professor domine o equipamento colocado em sua disposição. Saber como funciona o equipamento faz parte da formação de professores, enfatiza o autor.

Neste capítulo embaçou-se os aspectos mais genéricos sobre os processos de recrutamento e selecção de pessoas, para uma organização, seja ela de ensino ou de outro âmbito. Falamos também do perfil de um professor no cômputo geral e de inglês em particular.

PARTE II. Metodologia de Investigação

Capítulo: II ESTUDO EMPIRICO

Tendo encerrado o capítulo do enquadramento teórico espelhamos nas páginas abaixo os métodos aplicados para atingir as metas preconizadas.

Segundo Freixo (2011) método tem origem na palavra grega, métodos, que literalmente significa caminho para chegar a um fim.

Para (BIAGI, 2009) método é um conjunto de procedimentos ordenados para alcançar o conhecimento científico.

Nesta conformidade foi realizado um estudo descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa dos dados para atingir os nossos objectivos. O uso de duas abordagens foi com o propósito de aprofundar a informação recolhida.

Para Bogdan e Biklen (1994) a abordagem qualitativa tem as seguintes características principais: acontece em ambientes naturais em que o investigador recolhe os dados usando vários métodos, sendo ele um participante activo neste mesmo processo. Interpreta os dados, descreve os participantes para configurar temas de forma indutiva gerando uma visão holística dos fenómenos, isto é visões gerais e não micro.

Este tipo de estudo descreve um fenómeno que decorre numa população, comunidade ou investigação num determinado momento (FREIXO, 2009).

O enfoque qualitativo, segundo (BIKLEN, 1992) diz respeito ao porquê das coisas, sendo o investigador o instrumento chave da recolha de dados.

Ao contrário da abordagem qualitativa, a abordagem quantitativa está ligada a fenómenos sistemáticos de colheita de dados, observáveis e quantificáveis baseados na observação de factos objectivos, fenómenos e acontecimentos que existem independentemente do investigador (FREIXO, 2011). Tem como objectivo, quantificar dados e generalizar os resultados da amostra para a população (MALHOTRA, 2004).

Foi aplicado um estudo comparativo.

Este estudo é caracterizado por analisar semelhanças e diferenças entre diversos grupos, indivíduos, classes e fenómenos. É usado para comparação de grupos no presente, passado ou entre os existentes e os passados. Lakatos, et al (2003). Neste

estudo comparamos as duas instituições em estudo no que diz respeito as suas políticas de recrutamento e selecção de professores de inglês.

2.1 A Amostra, Instrumentos e Procedimento da Recolha de Dados

A amostra do presente estudo foi constituída por 14 elementos, assim distribuídos:

Para a Faculdade da universidade Católica de Angola: (1) director dos recursos humanos, (6 professores).

Para a Faculdade de Letras: (1) chefe de departamento de línguas, (6 professores).

Para a recolha de dados foram utilizados como instrumentos, o questionário e a entrevista, com perguntas abertas e fechadas. O questionário foi utilizado para a caracterização dos professores envolvidos no estudo.

2.2 Breve caracterização do contexto da região em que decorreu o estudo.

Figura 4: Mapa de Angola.



Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/geografia_de_Angola

©ghiapereira

//pt.wikipedia.org/wiki/geografia_de_Angola

A composição da Primeira região Académica do Ensino Superior Angolano

A primeira região académica está constituída pelas províncias do Bengo e Luanda. Assim sendo descrevemos em linhas gerais as características principais das respectivas províncias.

1- A Região do Bengo

A província do Bengo, uma das 18 províncias de Angola, faz parte do antigo reino do Ndongo. Está localizada na parte centro-norte do país e tem como capital a cidade de Caxito.

Antes da sua fundação em 26 de Abril de 1980, de 1810 a 1980, a província teve várias alterações administrativas, tendo sido denominada inicialmente como distrito dos Dembos com sede em Quibaxe e posteriormente integrado a província de Luanda.

Tem na sua composição os municípios Ambriz, Bula Atumba, Dande e Demos. Segundo dados do censo populacional realizado pelo Instituto Nacional de Estatística em 2018, Bengo é a província de Angola menos populosa, com apenas 429.322 e tem como área definida em 31.371 Km².

Angola é um país com um mosaico cultural muito diversificado. No que diz respeito às línguas, é raro encontrar uma província em que se fale uma única língua e a província do Bengo não foge à regra. Assim sendo, as línguas mais predominantes, são o Kimbundu, Kingongo e Dihungo, esta última uma variante do kikongo e tem a língua portuguesa falada em todo o território da província.

No que o ensino diz respeito, mais concretamente o ensino superior, a província possui apenas duas instituições de ensino superior, sendo uma pública denominada Escola Superior Pedagógica do Bengo e outra de carácter privado denominada ISTA. Existem projectos da Universidade Católica de Angola, com a criação de Campus de Saúde da mesma universidade.

2-A Região de Luanda

Tal como Bengo, Luanda era parte integrante do Reino do Ndongo.

Esta cidade é a capital de Angola e foi fundada pelo fidalgo e explorador português Paulo Dias de Novais em 1575. Está localizada no centro-norte do país, possui uma área de 18.826 Km², com uma população de 7,7 milhões e 976 habitantes. Possui um clima quente, caracterizado por muitas chuvas de Abril a Dezembro. É o principal centro económico do país, daí a concentração do maior número populacional do país,

agravado com êxodo de pessoas que deslocaram-se das suas províncias de origem durante a guerra civil, tornando a cidade sem capacidade para suportar os encargos sócio- económicos provocados pelo tal fenómeno.

Luanda é também das províncias com um mosaico cultural mais diversificado.

A província, tal como outras regiões de Angola, tem a sua língua que a caracteriza-o Kimbundu. Porém devido a confluência de outras etnias do país, é possível encontrar em Luanda todas as línguas faldas em Angola de Cabinda ao Cunene.

No que ao ensino superior diz respeito, Luanda alberga também o maior foco de instituições do ensino superior, desde o ensino público ao privado, com destaque para a Universidade Agostinho Neto (ensino público) e Universidade Católica de Angola (ensino privado), instituições em que decorre o presente estudo.

Para além das que acima foram mencionadas, província conta com outras instituições de ensino superior, como Universidade de Belas, Universidade Independente de Angola, Universidade Jean Piaget, Universidade Lusíadas, Universidade Metodista, Universidade Técnica, Instituto Superior de Relações Internacionais, Faculdade Adventista de Angola etc.

2.3 Caracterização das instituições do estudo

As instituições em que se realizou o presente estudo apresentam as seguintes características:

2.3.1 A Universidade Católica de Angola

Figura 5: Universidade Católica de Angola



Fonte: www.novojornal.co.ao

A Universidade católica de Angola tem a sua sede em Luanda, na comuna de Kilamba Kiaxi. As suas infraestruturas possuem 32 salas de aulas, com capacidade para colher 2.185 alunos, por cada turno, num total de 6.555 mil alunos nos três turnos, nomeadamente, manhã, tarde e pois laboral.

Esta universidade possui as seguintes faculdades:

Faculdade de Economia,

Faculdade de Direito,

Faculdade de Engenharia,

Faculdade de Ciências Humanas,

Instituto de Ciências da saúde,

Faculdade de Teologia.

O presente estudo decorreu na Faculdade de Ciências humanas, mais concretamente no curso de Línguas, Literatura e Administração, que foi o primeiro curso a ser implementado nesta unidade orgânica.

O curso de Línguas, Literatura e Administração, tem a duração de 4 anos. O ingresso é feito através de testes de admissão administrados pela Universidade Católica.

Saídas profissionais do curso:

O curso tem as seguintes saídas profissionais:

1. Administração Pública e Privada,
2. Tradução,
3. Desenvolvimento e Cooperação Internacional,
4. Museus e Gestão do Património,
5. Gestão Local e Regional,
6. Diplomacia,
7. Comunicação Social,
8. Secretariado Superior,
9. Turismo,
10. Ensino e Investigação,
11. Edição do Livro,
12. Indústrias Culturais.

2.3.2 A Universidade Agostinho Neto e a Faculdade de Letras



Figura 6: Campus universitário da Universidade Agostinho Neto



Fonte: <http://uan.a0>

A Universidade Agostinho Neto é uma instituição de ensino superior pública angolana, considerada a maior e mais influente do país.

Tem uma tradição universitária que remonta desde o período colonial, porém foi após a independência que se estabeleceu como universidade do estado angolano cujo objectivo é formar quadros que possam contribuir para o desenvolvimento do país em todas as suas esferas. Antes da independência esta instituição era chamada Universidade de Luanda. Só foi a partir de 28 de Setembro de 1976 que foi transformada em Universidade de Angola. No dia 24 de Janeiro de 1985 passou a chamar-se Universidade Agostinho Neto, em memória como primeiro presidente de Angola e também primeiro reitor da mesma universidade.

No decorrer dos anos 80 e 90, a universidade conhece uma expansão das suas actividades e chegou a criar faculdades em Benguela, Cabinda, Huambo, Luanda, Lubango e Uíge. Foi neste período em que foram criados os Institutos Superiores de

Ciências da Educação (ISCED), cuja finalidade é a formação de professores secundário para todas as províncias do país.

Actualmente a Universidade Agostinho Neto está composta por várias faculdades, nomeadamente, a Faculdade de Ciências, Faculdade de ciências Sociais, Faculdade de Economia, Faculdade de Engenharia, Faculdade de Direito, faculdade de Letras, etc.

O presente estudo decorre na Faculdade de Letras.

Faculdade de Letras

A Faculdade de Letras é uma instituição de Ensino Superior pertencente a Universidade Agostinho Neto. Está situada no Distrito da Maianga, na província de Luanda, distrito de Ingombotas.

Foi criada através do Decreto nº 7/09 de 12 de Maio.

Possui 6 cursos de Licenciatura e cinco de Mestrado.

É composto pelos seguintes departamentos:

Departamento de Ensino e Investigação,

Departamento de Filosofia,

Departamento de Línguas e Literatura Africana

Departamento de língua Francesa

Departamento de Língua Inglesa

Departamento de Língua Portuguesa

Departamento de Secretariado executivo e Comunicação Empresarial.

O Presente estudo decorreu no Departamento de Língua Inglesa.

Neste departamento lecciona-se o curso de Língua e Literatura Inglesa.

O curso tem como objectivo consolidar os conhecimentos nas áreas linguísticas e da literatura, nomeadamente no domínio da língua inglesa.

Condições de acesso:

O ingresso ao curso é feito através de um exame de acesso, organizado pela Universidade Agostinho Neto.

Condição para a concessão do grau:

A concessão do grau de licenciatura é feita através da aprovação na totalidade das cadeiras do curso e defesa, com sucesso do trabalho do fim do curso.

Saídas profissionais.

O curso tem as seguintes saídas profissionais:

- Assessores em serviços culturais e de comunicação,
- De administração pública,
- De empresas e de centros de documentação,
- Docência,
- Investigação,
- Jornalismo,
- Revisão linguística.

Capítulo III- Apresentação e Análise dos Resultados

O presente capítulo vai apresentar e discutir os resultados deste trabalho. Conforme foi referido na introdução, este é um estudo de caso com uma abordagem qualitativa e quantitativa. O estudo tem como objectivo comparar as políticas de recrutamento e selecção levadas a cabo por duas instituições de ensino superior angolano, nomeadamente a Faculdade de Ciências Humanas da Universidade católica de Angola e a Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto.

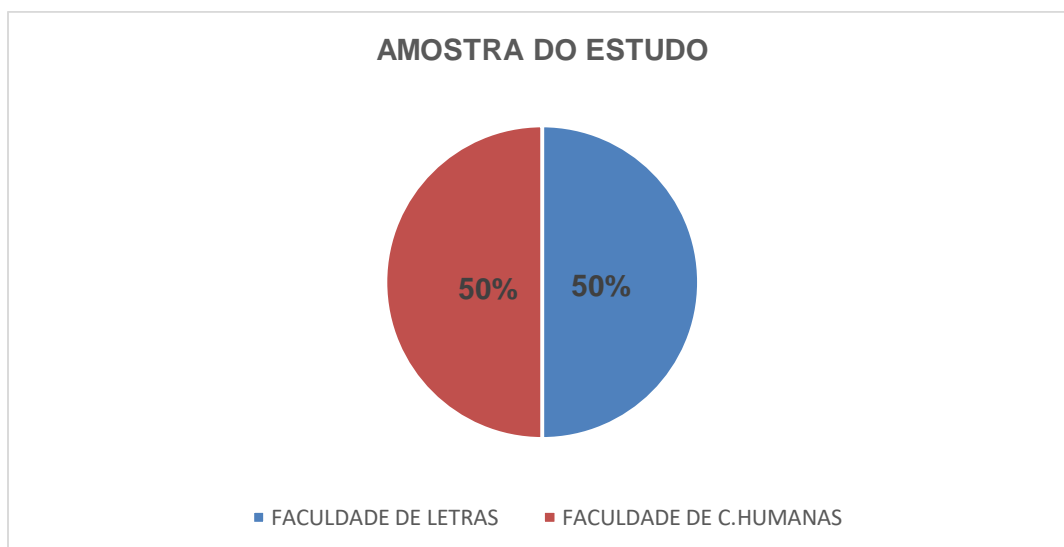
Foram usados como instrumentos de recolha de dados, o questionário e a entrevista. O questionário foi aplicado para a caracterização dos inqueridos. A segunda parte focou nas representações acerca das políticas de recrutamento e selecção dos professores, tendo sido aplicada uma entrevista a indivíduos ligados a gestão das instituições em estudo.

Não foi possível entrevistar nenhum estudante por motivos de indisponibilização dos mesmos, pelo facto de que não se encontravam em plena actividade lectiva no período em que se decorria o processo de recolha de dados, devido a pandemia Covi-19.

A amostra consistiu em 14 elementos das duas instituições estudadas, sendo 7 em cada uma delas.

Tabela 1: Amostra do estudo

Faculdade de letras	Faculdade de C. Humanas
7	7



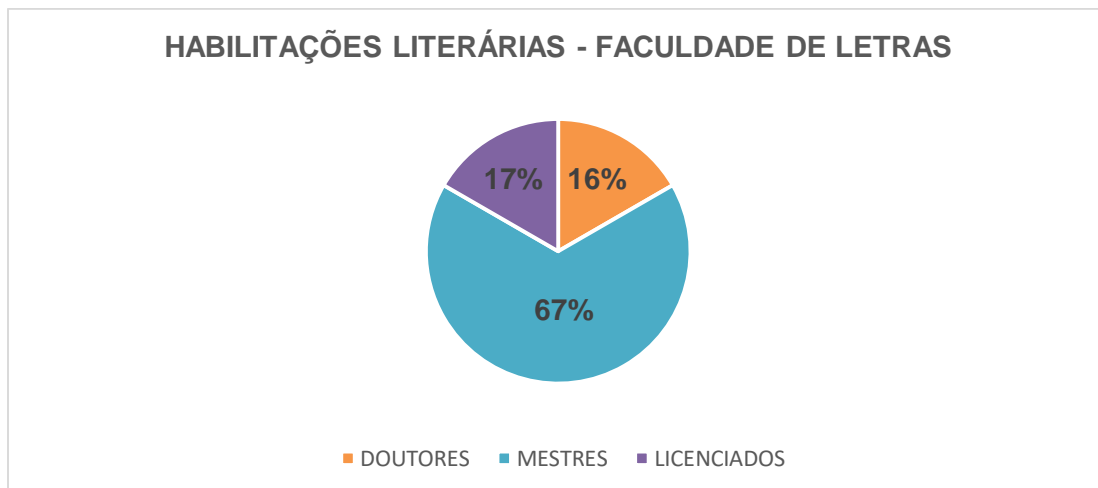
3.1. Apresentação e Análise dos dados da entrevista

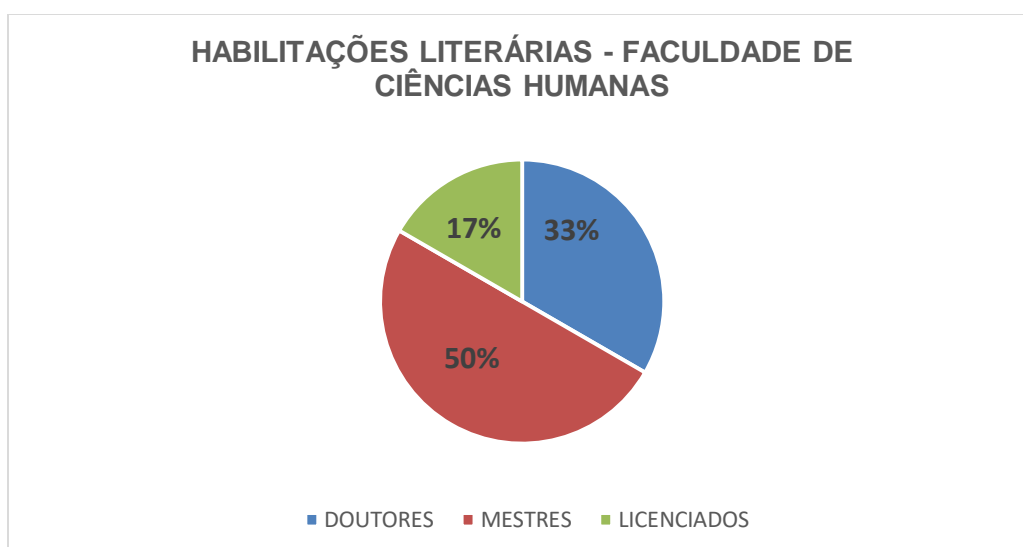
Conforme foi referido, o questionário baseou-se na breve caracterização dos inqueridos, que consistiu em tomar conhecimento das seguintes variáveis:

- a. Género,
- b. Idade,
- c. Habilitações literárias,
- d. Formação em educação,
- e. Situação profissional.

Tabela 2: Caracterização do pessoal docente segundo as habilitações literárias

Habilitações literárias	Faculdade de letras	Faculdade de C. Humanas
Doutores	1	2
Mestres	4	3
Licenciados	1	1





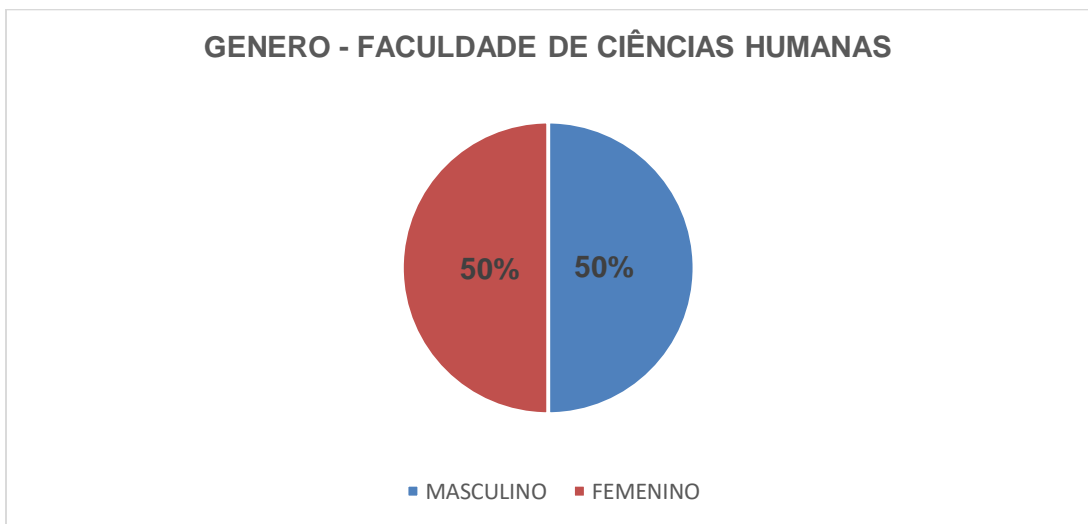
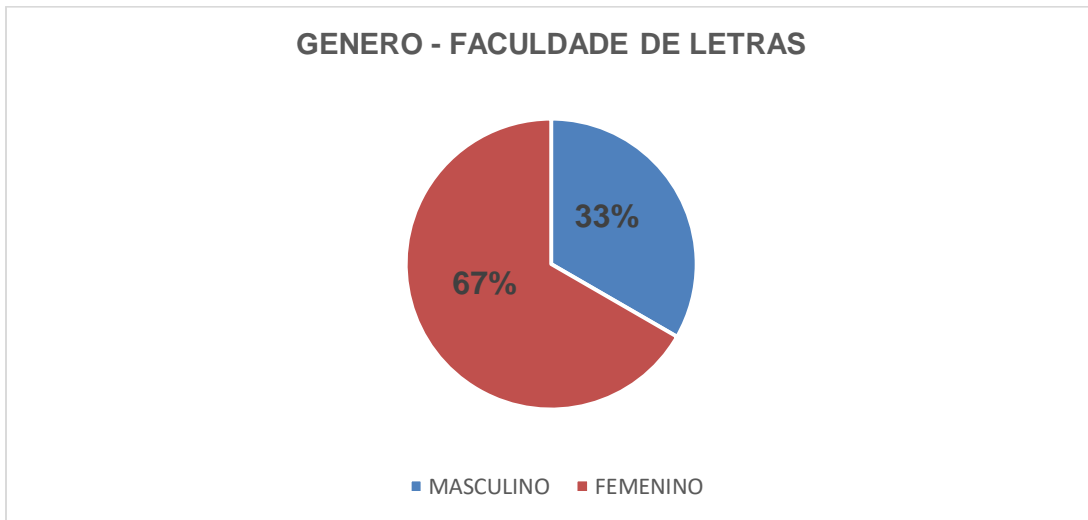
As instituições de ensino superior como centros de desenvolvimento científico e tecnológico têm um papel chave no desenvolvimento das sociedades em que estão inseridas, daí a necessidade de possuírem um corpo docente com um nível de formação adequado.

De modo geral, constata-se neste quadro que as instituições em estudo têm tido a preocupação de manter professores com um nível académico aceitável, obedecendo os marcos que orientam esta actividade. A lei de recrutamento e provimento de docentes em instituições de ensino superior angolano, plasmada no Diário da República, I Série 118, no seu artigo 17º que contempla os graus de Doutor, Mestre e Licenciado, este último, desde que tenha obtido a média 14 no trabalho do fim do curso.

Comparativamente, observa-se que existe uma paridade em termos de números, não obstante, a Faculdade de Letras possuir apenas um doutorado, a Faculdade de Ciências humanas também só tem 3 mestres, criando assim um equilíbrio.

Tabela 3: genero dos inqueridos

Gênero	Faculdade de letras	Faculdade de C. Humanas
Masculino	2	3
Feminino	4	3

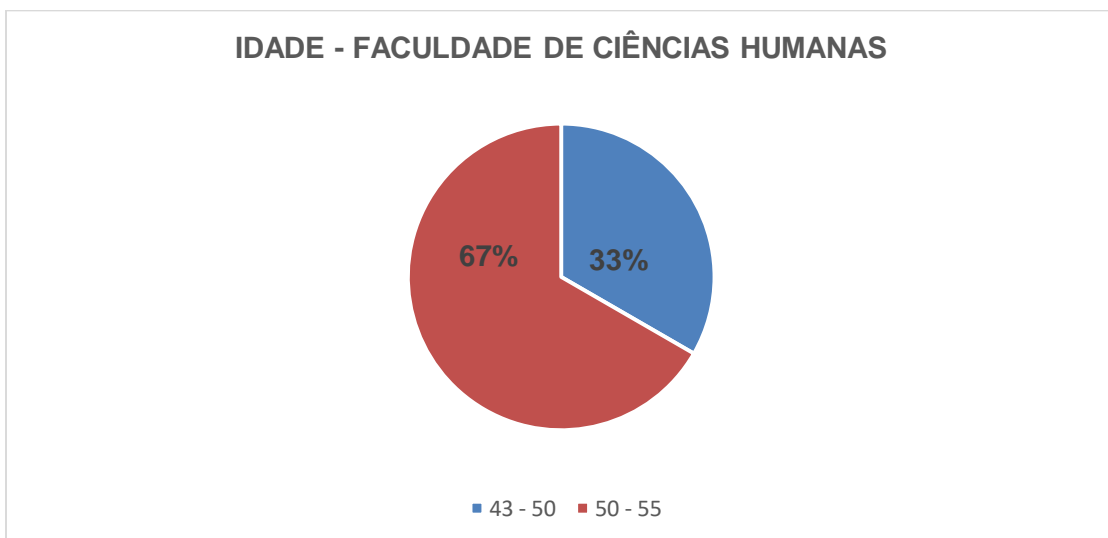
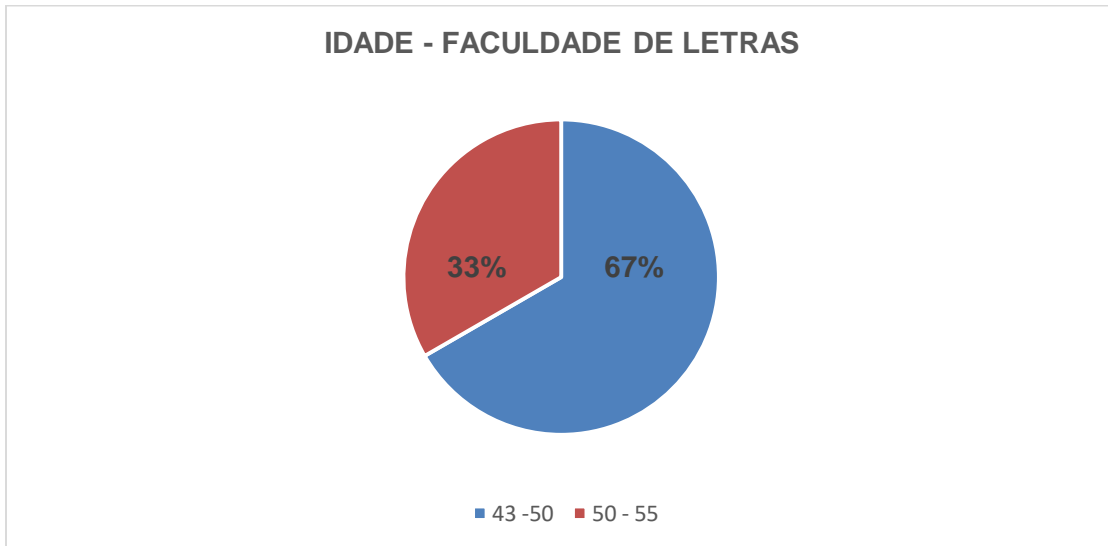


Em termos de percentagens, observa-se uma certa superioridade numérica para o género feminino, (67%) contra 33% masculino, na Faculdade de Letras, uma ilustração de que a participação feminina nos processos de educação tem crescido e superado a do género masculino substancialmente. Este facto tem sido demonstrado ao longo de estudos já realizados de que as mulheres têm se empenhado mais em actividades académicas, facto que tem resultado em melhor aproveitamento, Santos (2011).

Com relação a Faculdade de Ciências Humanas há uma paridade percentual (50%) para cada um dos géneros.

Tabela 4: Idade dos inqueridos

Idade	Faculdade de letras	Faculdade de C. Humanas
43-50	4	2
50-55	2	4

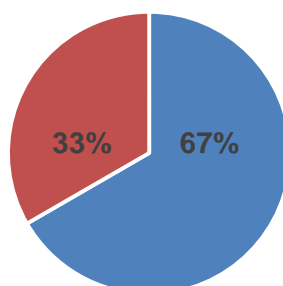


Concernete a idade dos inqueridos, ambas as faculdades apresentam uma média de (67%). Note-se que as idades situam-se entre os 43 e os 55. Isto demonstra uma trajectória profissional com maturidade, pelo facto de ter ultrapassado já várias etapas nas suas carreiras, Huberman (1995).

Tabela 5: Situação profissional dos professores

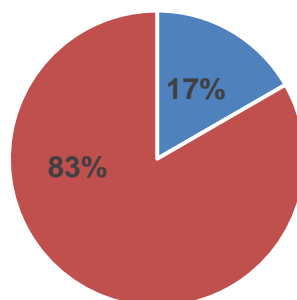
Situação profissional dos professores	Faculdade de letras	Faculdade de C. Humanas
Efectivos	4	1
Colaboradores	2	5

SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES - FACULDADE DE LETRAS



■ EFECTIVOS ■ COLABORADORES

SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES - FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS



■ EFECTIVOS ■ COLABORADORES

Segundo as percentagens aqui ilustradas, comparativamente, observa-se que há mais colaboradores na Faculdade de Ciências Humanas da universidade católica de Angola, 83%, contra 33% da Faculdade de letras da Universidade Agostinho Neto. Este pode constituir um factor de instabilidade de para quem é colaborador, já que alguém nesta condição está constatemente a procura de alternativas, uma vez que nunca sabe quando é que o seu contacto de trabalho pode terminar, acarretando assim várias consequências, entre elas fraco desempenho nas actividades do ensino e investigação.

A segunda parte deste capítulo baseia-se em representações acerca das políticas de recrutamento e selecção dos professores, em que foram colocadas as seguintes questões:

- a. É formado no ramo da educação?
- b. Como é que foi recrutado para esta instituição?
- c. Fez algum teste para a sua admissão?
- d. Os professores de inglês devem ter formação em língua inglesa?
- e. É formado em ensino da língua inglesa?
- f. Quem fez formação num país de expressão inglesa numa outra área de saber pode dar aulas de inglês desde que fale e escreva correctamente a língua?
- g. Com que regularidade a instituição tem lavado a cabo acções de formação?

3.2 Síntese de perguntas e respostas do inquérito por questionário.

As respostas obtidas com base a essas perguntas foram agrupadas de forma a facilitar a sua clareza e compreensão.

1. Sobre a formação em educação, (6) da Faculdade de Letras respondem que sim, os professores devem ter formação em educação ao passo que na Faculdade de Ciências Humanas apenas (3) partilham desta opinião.
2. Acerca de recrutamento por convite do Decano da Faculdade, na Faculdade de Ciências Humanas, (4) responderam que sim e na Faculdade de Letras (3) reponderam positivamente.
3. Quanto a obrigatoriedade de testes, na Faculdade de Ciências Humanas, (4) responderam que os professores deveriam fazer testes antes de serem admitidos, enquanto para a Faculdade de Letras, foram (5) os que partilham a mesma opinião.
4. Concernente a professores formados em ensino de Inglês, existem na Faculdade de Ciências Humanas (3) formados nesta área contra (6) da Faculdade de Letras.
5. No que diz respeito a Formação contínua na vertente de ensino de Inglês, nenhum dos inqueridos, tanto da Faculdade de Ciências Humanas como da Faculdade de Letras disse ter beneficiado dela.
6. Sobre a pergunta em que se pretendia saber se ele que estudou num país de expressão inglesa numa outra área do saber podia dar aulas de inglês desde

que saiba falar e escrever inglês correctamente, (3 da faculdade de Ciências Humanas responderam não, na Faculdade de Letras (6) são de opinião que não.

3.3 Discussão dos Resultados do questionário

Uma vez concluída a sintetização dos resultados do questionário, passaremos a apresentar a discussão dos mesmos.

Tendo em conta que o presente estudo é comparativo, esta discussão baseia-se em representações comparativas das duas instituições.

Assim sendo, no que a formação diz respeito, a Faculdade de Letras tem 6 professores com formação em educação, ao passo que dos 6 inqueridos da Faculdade de Ciências Humanas, apenas 3 são formados neste ramo.

Esta constatação pode reflectir negativamente no processo de ensino e aprendizagem para os alunos da Faculdade de Ciências Humanas, visto que a formação especializada é um dos pressupostos para um bom desempenho em qualquer ramo do saber e a educação não foge a regra.

O recrutamento por convite foi realçado, tendo-se notado que este método foi mais exercido pela faculdade de Ciências Humanas. O uso deste método de recrutamento pode colocar em causa a credibilidade do processo de agregar para uma organização pessoas com melhores capacidades técnicas para o desempenho das funções para as quais se contrata alguém, por um lado. Por outro lado, entra em contradição com os estatutos da carreira docente do ensino superior angolano plasmados no artigo 16, segundo o qual O recrutamento e provimento do pessoal docente nas Instituições de Ensino Superior, deve ser precedido de aprovação em concurso público de ingresso e acesso e de aprovação de prova pública de aptidão pedagógica e científica do corpo docente nos termos da lei.

Quanto aos testes, 4 dos 6 professores inqueridos da Faculdade de Ciências Humanas são a favor da aplicação dos testes, ao passo que para a faculdade de Letras 5 dos 6 respondem favoravelmente pelo uso deste instrumento.

Os testes são um mecanismo de avaliação usado em processos de recrutamento por muitas organizações, cujo objectivo é aferir o grau de competência do candidato. É um mecanismo de suma importância no processo de recrutamento e selecção se pessoal.

“O recrutamento de pessoal envolve, assim a semelhança de outros actos de gestão que supõe coragem para assumir a hipótese de falhar a para não fugir às suas responsabilidades quando os erros acontecem, num domínio em que estes se pagam caro, não só em termos económicos, mas também em consequências sociais e humanas. No entanto, apesar das numerosas e subjectivas variáveis envolvidas, é possível e desejável minimizar os riscos recorrendo à técnicas de selecção fiáveis e alguma arte. Cardoso (2010)”

No que diz respeito a formação em ensino de inglês, para a Faculdade de Ciências Humanas, apenas 3 têm formação pedagógica para leccionar inglês. Para a faculdade de Letras os 6 professores possuem formação pedagógica em língua inglesa.

A imprescindibilidade da formação especializada deve ser transversal a todos os ramos do saber, porque queremos que a formação geral se torne parte inseparável da educação profissional em todos os campos onde se dá a preparação para o trabalho. Ciavata (2005) citado por Rocha (2014).

A idade também foi uma das representações que mereceu uma atenção especial. Todos os inqueridos possuem uma idade acima dos 40 anos. É uma demonstração de que pertencem a uma faixa etária caracterizada por maturidade profissional em matéria de ensino.

Para o professor angolano, a idade leva-nos a muitas dimensões de reflexão:

Por conta das peripécias do contexto socio-económico, o professor angolano não obstante o facto de ter alcançado um nível de maturidade profissional, ainda debate-se com muitos problemas, como a quebra de motivação derivada de baixos salários, a instabilidade profissional derivada de contratos de trabalho de curta duração sem esquecer a pressão familiar e social que colocam em dúvida o sistema de ensino e aprendizagem em geral e a importância da carreira docente em particular.

Quanto aos dados do gráfico, comparativamente, nota-se que a classe docente pertencente a Faculdade de Ciências humana da Universidade Católica é mais adulta do que a da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto. Este pode ser um indicador de que a Faculdade de Letras esteja a dar maior ênfase em camadas mais jovens nos seus processos de recrutamento e selecção de professores em detrimento de camadas mais adultas.

Finalmente há a salientar a situação profissional dos professores. Não há nenhum professor efectivo ou que exerce actividades integralmente na Faculdade de Ciências Humanas e na sua maioria tem actividades noutras instituições. Contrariamente, os docentes da Faculdade de Letras são na sua totalidade trabalhadores a tempo inteiro, com contratos permanentes, embora também vinculados noutras instituições de ensino.

Este facto pode colocar em causa alguns factores relacionados com a progressão da carreira docente por um lado e por outro lado o desenvolvimento da própria instituição que opta por um número maior de professores não efectivos, já que o Estatuto de Carreira do Ensino Superior Angolano no seu artigo 6º diz que o professor deve desenvolver individualmente ou em grupo, trabalhos de investigação científica. Porém, o professor universitário no contexto angolano está desprovido de meios que lhe permitem levar a cabo actividades relacionadas com a investigação científica, mesmo estando a exercer função numa só instituição. Ao trabalhar em mais de uma instituição as suas possibilidades de investigar ficam cada vez mais remotas de acontecer, daí o facto de muitos não poderem investigar, prejudicando assim a sua carreira e a própria instituição.

3.4 Apresentação e Análise dos dados das entrevistas

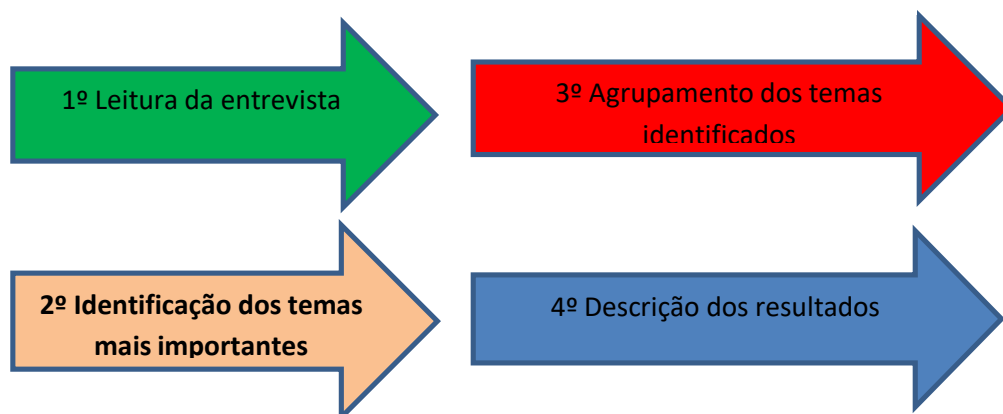
Conforme foi referenciado no princípio deste capítulo, este estudo envolveu dois instrumentos de análise de dados, nomeadamente o questionário e a entrevista. Desta feita, após a apresentação e discussão dos dados obtidos do questionário, passamos nos parágrafos seguintes a apresentação dos dados colectados das entrevistas.

Assim a primeira parte da entrevista teve como objectivo, conhecer o perfil académico e profissional dos entrevistados. A segunda parte visou identificar as acções de formação dos docentes. A terceira parte foi para identificar constrangimentos ao nível de recrutamento de professores qualificados de inglês. A quarta parte da entrevista foi para conhecer o envolvimento do corpo directivo no processo de recrutamento e selecção de professores de inglês. Finalmente na quinta parte queríamos conhecer o nível de acompanhamento dos coordenadores a professores recém- incorporados na instituição.

Nesta conformidade, começou-se a entrevista com a informação aos entrevistados sobre o objectivo da entrevista e solicitar a sua colaboração. Salientou-se ainda o aspecto da confidencialidade dos dados e o anonimato dos entrevistados.

Para a apresentação e análise das entrevistas, usou-se o método de categorização de (Bardin 2011) citado por Anacleto (2013). Este método consiste em condensar a informação obtida numa entrevista de forma a torna-la mais simples e concisa e facilitar a sua compreensão, obedecendo alguns critérios, conforme figura abaixo indicada.

Figura 7: Fases do método de categorização



Fonte: criação própria

Desta feita, a categorização envolveu temas como, dimensão académica, Profissional, Processo de Recrutamento e Selecção, acompanhamento profissional, Formação, Métodos de divulgação e relação das instituições com o Ministério de tutela.

Quadro 4:

Tema	Categorias	Entrevista 1	Entrevista 2
Dimensão Académica	Percurso académico	(...)...eh... a minha formação inicial foi em educação. Naquele tempo..mmm..era por encaminhamento. Assim quando fiz a 8ª classe fui encaminhado para o INE para fazer o curso de professor, porque o estado assim decidiu. Posso dizer que sou professora por obrigação. Ah, ah ah! Comecei a dar aulas em 1989. Sou professora desde os 18 anos, estou com 51. R... Conclui a minha formação em 1989 e no	(...) Fiz a minha licenciatura e Mestrado na Belorussia, na antiga União Soviética na especialidade de línguas estrangeiras...inglês e francês. Fiz a licenciatura, de 1992 a 1996 e o Mestrado de 1996 a 1998. Em 1917 comecei a fazer doutoramento em Ciências da Educação na Universidade Católica do Porto e término em 2021.

		<p>mesmo ano comecei a dar aulas.</p> <p>Fiz licenciatura e pós graduação... como terminei o curso médio no quadro de honra fui encaminhado para o ISCED para fazer o curso superior em educação. Posteriormente fui, já no âmbito da Universidade Católica, fiz uma formação de pós graduação em Educação no ISCED sobre o ensino de português em 2004. Em 2008 fiz uma pós graduação em Administração Escolar, em 2010 fiz uma formação em Recursos Humanos na Business School em Lisboa. Fiz a minha formação em Língua portuguesa.</p> <p>Eu como terminei o curso médio no quadro de honra fui encaminhado para o ISCED para fazer o curso superior em educação. Fiz o primeiro ano no ISCED, posteriormente fui concedido uma bolsa de estudos pela Embaixada brasileira e fui para a USP no Brasil onde frequentei o curso de licenciatura em Letras Modernas na especialidade de Língua Portuguesa e Francês.</p>	
--	--	---	--

		Conclui em 2000 e neste mesmo ano voltei para o país, Angola.	
B. Dimensão Profissional	Percurso profissional	<p>A mesma função que assumi em 2010, Chefe dos Recursos Humanos.</p> <p>Os recursos humanos são primordiais para qualquer instituição. E trabalhar para servir os outros é sempre uma actividade gratificante para mim.</p>	<p>Dou aulas há 18 anos. Isto é desde 2003. Comecei a dar aulas na Universidade Independente de Angola.</p> <p>Depois engrenei na Universidade Publica ao mesmo tempo que engrenei na Universidade Católica de Angola. Sou chefe de Departamento de Línguas e Investigação desde 2002, coordenador e regente do Curso de inglês.</p>
C. Processo de Recrutamento e Selecção	Métodos de recrutamento	<p>Os Recursos Humanos abre a candidatura eh tem uma lista de pré-requisitos, documentos que são oficiais próprios é o departamento, começou eh.. por departamento e depois para a direcção .. é o departamento que faz o recrutamento e selecção, claro, eh.. com o pedido das faculdades. Ah.. as faculdades sinalizam as lacunas informa os recursos humanos prepara as candidaturas, já tem o perfil dos professores necessários e ah faz . a candidatura é sempre feita ao longo do ano mas ah... há</p>	<p>No final de cada ano submetemos uma lista aos Recursos Humanos, e depois de ver as vagas e depois são notificados, não no interesse do Departamento mas da instituição.</p> <p>Depois de aprovado um concurso público. Depois é constituída uma comissão de avaliação documental dos candidatos. Esta comissão é nomeada por um despacho dos gestores e é constituída por pessoas dos departamentos afins e pessoal dos Recursos Humanos. Só depois assinam um termo de posse</p>

		<p>sempre um período próprio de selecção destes candidatos. Uma vez selecionada cabe os recursos humanos seleccionar os perfis, eh.. se os perfis estiverem, tem a ver muito com as habilitações académicas..., e monta um dossier e manda para faculdade porque depois as questões de especificidades tem a ver com a direcção da faculdade verificar, confirma e ajudar a seleccionar melhor candidato..ehh.. convir um dialogo mais estreito. Basta convir que os Recursos humano não tem as especificidades próprias . Nos fazemos o primeiro filtro,...e h seleccionar as questões gerais e depois os melhores perfis que passam para a direcção geral com uma média, esperiencia, currículo profissional são vários itens. Por vezes fazemos uma entrevisat..as entrevistas são passadas e acompanhto, passadas dirigidas também pelos recursos humanos mas ó acompanhadas também pelo conselho científico da faculdade. ´E o conselho</p>	<p>e só depois que são apresentados ao Departamento de Línguas e Investigação. O preceituado é que os candidatos a docência sejam primeiro entrevistados pelo Departamento de Línguas e investigação e só depois de aprovadas as suas candidaturas, os processos são enviados aos júris do concurso público.</p>
--	--	--	--

		científico que tem a ultima palavra e finalmente depois de passar também pelo filtro da faculdade, finalmente, cabe a retoria, na pessoa do Magnifico reitor autorizar, convidar deferir ehh depois de ouvir o parecer de todos. Quando é por meio externo.	
D. Acompanhamento profissional	Nível de acompanhamento a docentes recém enquadrados	(...) Sim, existe um acompanhamento de professores recém enquadrados, antes de serem enviados para Portugal para fazer o Mestrado,..... Estes são alunos da católica que são recrutados internamente.	(...) a coordenação tem um programa de acompanhamento a professores estagiários....mas quando os candidatos entram por via dos Recursos Humanos sem primeiro passarem pelo Departamento de Línguas e investigação, este exercício é inviabilizado. (...) os que são admitidos se passam primeiro pelo nosso departamento, a partida sabemos quem é o regente que deve trabalhar com o estagiário a ou b. Mas o processo ocorre no sentido inverso. Também achamos que o acompanhamento é importante e é uma orientação do ensino e investigação.....e também necessário para o perfil de entrada e saída do próprio curso.

E. Formação	Formação contínua de professores	A universidade tem uma política de formação dos seus docentes a partir dos melhores alunos que são enviados. Eh.. a Portugal na Universidade Católica com quem tem um convénio. E também docentes já antigos para programas de doutoramento na mesma instituição em Portugal. ...eh não concretamente na área formação contínua de ensino de inglês.	(.....) a única formação contínua é a agregação pedagógica... esta para acontecer os professores muitas vezes é que têm de andar atrás da direcção para que tal aconteça. Um dos problemas é que esta formação não acontece em língua inglesa, facto que constitui uma desvantagem. A vantagem é que esta formação é custeada pela instituição.
F. Relação entre as instituições e o Ministério de Tutela	Aplicação das políticas de recrutamento exigidas pelo Ministério	(....) Portanto Angola esteve a discutir ehh... a carreira docente, ehh... ainda não há ainda propriamente eh.. políticas bem definidas ...mas já há a discussão de elementos principias como a média 14 exigida, porém nós não podemos nos prender apenas na média porque não podemos dispensar um bom professor só porque não tem esta média 14. Angola está a discutir ...eh.. está a discutir não só com as escolas mas está a discutir estas políticas.	(.....) A instituição segue as orientações emanadas pelo Ministério de Tecnologia e Ciências do Ensino Superior, como o enquadramento de professores estagiário, assistentes, auxiliares e etc-
Métodos de divulgação	Canais de divulgação de vagas	(.....) ehh... não fazemos uma divulgação ampla... mas divulgamos sim.	(....) mmm.. os canais de divulgação das vagas.. ah são os meios mais comuns, como o jornal de Angola e a vitrine da instituição

3.5 Síntese de perguntas e respostas do inquérito por entrevista.

Dimensão Académica.

Sobre a dimensão académica, o entrevistado 1 fez a formação média, e licenciatura em educação e é doutorando em Linguística. Entretanto o entrevistado 2 fez a licenciatura e o mestrado em Linguística e igualmente doutorando, porém em Administração Escolar.

Dimensão profissional. Tanto o entrevistado 1 como 2 são professores de carreira, há 33 e 18 anos respectivamente, ocupando cargos de direcção.

Métodos de recrutamento.

O entrevistado 1 diz que as candidaturas são inicialmente abertas pela direcção dos recursos humanos em períodos próprios a pedido das faculdades e culminam com entrevistas e parecer do Reitor. Ao passo que o entrevistado 2 diz que no final de cada ano o Departamento de línguas submete uma lista aos Recursos Humanos, após a aprovação de um concurso público, por sua vez os Recursos humanos os notifica para os informar sobre o número de candidatos que devem ser recrutados sem obedecer a necessidade do Departamento de Línguas. Depois é constituída uma comissão que avalia a documentação dos candidatos e posteriormente assinam um termo de posse e no fim apresentados ao departamento de Línguas.

Acompanhamento profissional a docentes recentemente colocados.

O entrevistado um diz que existe um acompanhamento por parte dos regentes antes de enviar os professores a Portugal onde fazem o Mestrado.

Porém o entrevistado 2 diz que existe um programa de acompanhamento mas não é aplicado pelo facto dos professores seleccionados não obedecerem os critérios de recrutamento e selecção, isto é seleccionar através da necessidade apresentada pelo departamento e não através da necessidade dos recursos humanos.

Formação continua

O entrevistado 1 diz que existe uma política de formação contínua de professores através de um convénio com a universidade católica de Portugal mas não é só para professores de inglês. O entrevistado 2 diz que existe um programa de agregação pedagógica patrocinada pela instituição mas não existe um específico para professores de inglês.

Aplicação de políticas de recrutamento alinhadas com o Ministério do Ensino Superior.

Sobre esta pergunta o entrevistador 1 diz que a instituição Angola está a discutir os elementos principais, como a média 14 para os Licenciados poderem leccionar no ensino superior.

O entrevistador 2 diz que seguem as orientações do ensino superior no que diz respeito ao recrutamento, seguindo a hierarquia como professor estagiário, assistente, auxiliar, etc.

Canais de divulgação

Com relação a esta questão, o entrevistado 1 diz que fazem uma divulgação não muito ampla, sem especificar os canais. Relativamente o entrevistado 2, diz que fazem a divulgação usando o jornal de Angola e a vitrina da instituição.

3.6. Discussão dos resultados da entrevista

Tal como na discussão sobre os resultados do questionário, nesta discussão também far-se-á uma abordagem comparativa da informação obtida. Desta feita, constatou-se de que quanto aos métodos de recrutamento, que é um dos objectivos deste estudo, as duas organizações recorrem ao recrutamento interno e externo, sendo o ultimo, o mais aplicado pela Faculdade letras. Estes dois métodos representam as suas vantagens e desvantagens em várias vertentes. Segundo Rocha (2005), o recrutamento interno é mais económico, é mais rápido e pressupõe uma política pessoal de valorização dos recursos humanos garantindo que cada um possa construir projectos profissionais na empresa. Por outro lado, pode gerar situações de frustrações e baixo moral dos que não

conseguem progressão de carreira, enfatiza o mesmo autor. Quanto ao método de recrutamento externo, Reis e Silva (2014), referem que pode ser mais dispendioso e mais lento e que os valores profissionais podem chocar com aqueles praticados pela organização, mas tem como vantagens, conseguir candidatos com melhor qualificação, beneficiação de formação dada por outras organizações e também renova a cultura da empresa.

Os métodos de selecção adoptados por ambas instituições estudadas, perseguem a trajectória definida por Pires, (1993), com destaque para a Universidade Católica, seguindo um processo integrado por uma sequência de fases, inicialmente com a detenção da necessidade de preencher um posto de trabalho e culminando com a designação para uma pessoa para aquela vaga. Para a Faculdade de Letras, este processo tem tido algumas incongruências, visto que nem sempre o Departamento dos Recursos Humanos obedece o perfil definido para a contratação pública de docentes, plasmado no Estatuto de Carreira do Docente do ensino Superior.

O acompanhamento profissional de professores recém-colocados foi salientado pelas duas instituições, tendo Faculdade Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola informado que têm levado em consideração este processo. Ele acontece antes de enviarem para a sua congénere a Universidade católica de Portugal os professores onde fazem os mestrados. Para a Faculdade de Letras este processo é inviabilizado por factores referenciados no parágrafo anterior.

O acompanhamento de um profissional que entra pela primeira vez numa organização por parte de profissionais antigos e experientes tem uma importância vital pois é nesse processo em que o recém colocado é dado a conhecer os aspectos culturais da organização, os valores e outros elementos intrínsecos da função a desempenhar. No caso da carreira docente, este acompanhamento visa também transmitir as melhores metodologias de ensino, principalmente para aqueles indivíduos que dão aulas pela primeira vez ou para aqueles que, embora sendo professores já com alguma experiência, não aprenderam ou nunca receberam uma formação virada para o ensino. A formação contínua constitui assim um dos elementos fundamentais em qualquer carreira, pois o mundo em constante evolução exige que as pessoas nas organizações evoluam na mesma dimensão para não emperrar os objectivos pessoais e organizacionais. Porém este processo não tem feito parte da cultura organizacional das instituições estudadas. Tanto a Faculdade de Letras como a Ciências Humanas, contrariando assim o Estatuto de Carreira Docente do Ensino Superior Angolano que diz o seguinte no seu artigo 33:

"O docente do ensino superior deve estudar, desenvolver e aplicar permanentemente os métodos mais modernos da pedagogia e didática do ensino superior cujos resultados contribuam positivamente para o desenvolvimento do espírito crítico e inventivo e empreendedor dos estudantes; melhorar e modernizar progressivamente a sua capacidade docente e o seu desempenho profissional através do aprofundamento e actualização dos eus conhecimentos e habilitações pessoais nos domínios técnicos, científicos, culturais e ético-profissionais".

Finalmente foram embasados aspectos sobre os meios de divulgação das vagas, Cardoso (2010) e a relação que as instituições têm com o Ministério do Ensino superior. Nesta vertente, a Faculdade de letras diz ter como canais de divulgação o jornal de Angola, ao passo que para a Faculdade Ciências Humanas Letras embora os usem, não salientou o tipo de canais utilizados para a divulgação das vagas.

Com relação ao alinhamento das suas políticas com as do Ministério do Ensino Superior, ambas sublinharam existir um vínculo, dando como exemplos a colocação de professores mediante as categorias de estagiários, assistente, auxiliares e a referência da média 14 como nota mínima para os licenciados, conforme exigência do Ministério.

Capítulo IV. Considerações Finais

Este trabalho teve como objectivo central analisar os métodos de recrutamento e selecção de professores de inglês adoptados pelas faculdades de Ciências Humanas e de Letras da Universidade Católica de Angola e Agostinho Neto respectivamente. Achou-se pertinente levar a cabo este estudo pelo facto da expectativa que apontava para a não existência de políticas de recrutamento e selecção bem definidas e que tinham como consequência os maus resultados académicos dos alunos nesta unidade curricular, alunos estes que são o centro de qualquer sistema de ensino e aprendizagem.

Na sua generalidade a pesquisa constatou que as duas instituições utilizam métodos baseados essencialmente em anúncios no jornal de Angola para a divulgação de vagas para cobrirem as suas necessidades em termos do corpo docente tendo como a entrevista o método de selecção mais usado. O anúncio de vagas em jornais é um bom método, porém acarreta diversas desvantagens porque embora o jornal de Angola seja um meio de divulgação que cobre todo o território nacional, hoje em dia pouca gente vai a procura deste meio de divulgação pelo facto de existirem outros meios de acesso mais rápido como a internet, por um lado e por outro lado, termos de recrutamento quanto mais meios se usarem melhor e maior é o leque de candidatos que se pode encontrar para preencher as vagas existentes. Foi possível também constatar que o recrutamento interno foi o mais exercido pela Faculdade de Ciências Humanas, ao passo que para a Faculdade de Letras foi o recrutamento externo.

O perfil de professores de Inglês recrutados pelas duas instituições foi um outro motivo de estudo desta pesquisa em que provou-se de que entre as duas instituições a Faculdade de Letras é que mais aposta no rigor ao perfil académico dos docentes seleccionados, pois não só leva em consideração o nível académico, como a média mínima de 14 valores para os licenciados, os graus de Mestres e Doutores como também a formação em ensino da língua inglesa.

Outrossim, existe um alinhamento das políticas de recrutamento e selecção de professores entre as duas faculdades e o Ministério do Ensino Superior em alguns aspectos, porquanto, por exemplo foi possível constatar que na Faculdade de Ciências Humanas ainda leva-se a cabo um processo de auscultação de entidades estatais e privadas para encontrarem um consenso na implementação de políticas de ensino

superior no país, não só no âmbito de recrutamento como em tudo que deve nortear o ensino superior. Já na faculdade de Letras, existe um certo desalinhamento com o ensino superior em matéria de recrutamento, já que muitas vezes são extrapoladas as orientações do Ministério de tutela, que consistem por exemplo em que o processo de recrutamento deve começar pelo departamento de ensino e investigação de línguas que deve ditar as necessidades do sector e não os Recursos Humanos, afectando assim a qualidade de professores seleccionados.

A formação contínua de professores de inglês foi também um dos focos desta pesquisa. Constatou-se que as duas instituições não estão muito focalizadas na formação contínua de professores de inglês, não obstante o envio de professores recrutados internamente pela Universidade Católica em Portugal onde recebem formação nos graus de Mestrado, a formação contínua em inglês como tal não se faz sentir. A Faculdade de Letras segue um programa denominado Agregação Pedagógica, um projecto do Ministério de tutela que exige que todo professor que não tenha tido uma formação em educação deve fazer este curso. Porém não existe uma formação contínua em matérias de actualização de conhecimentos na vertente de ensino de inglês.

4.1 Limitações

Foram encontradas imensas dificuldades na execução deste trabalho para dar resposta as questões da pesquisa. Uma destas dificuldades está relacionada com o momento da pandemia que o mundo está a enfrentar. É de conhecimento global de que esta enfermidade condicionou todos os serviços essenciais para a vida normal de todas as sociedades e conseqüentemente dos seus cidadãos, principalmente nos primeiros meses do seu surgimento. Este facto refletiu-se negativamente nas seguintes vertentes do actual trabalho:

Recolha de dados. A recolha de dados que se previa fazer-se de uma forma presencial, foi feita por via online, com imensas dificuldades porque nem todas as fontes de informação tinham possibilidade do uso da internet, não tendo sido possível ter o feedback de todos. Isto aconteceu tanto no questionário como nas entrevistas. Por exemplo: Das 4 entrevistas programadas apenas 2 foram possíveis. Previa-se também incluir estudantes como fontes de recolha de dados mas não foi possível.

Bibliografia. A recolha de bibliográfica para o aporte teórico foi outra dificuldade encontrada pelo facto de todas as bibliotecas terem estado encerradas por vários meses, facto que fez com que a internet mais uma vez fosse uma das alternativas mais usadas.

Encontro com a orientadora. O grande interesse demonstrado pela orientadora em estarmos juntos, não foi concretizado, pois nos dias de pandemia teve que fazer a maior parte das orientações por via de internet ou por telefone.

Não obstante as barreiras encontradas, não podemos deixar de salientar que este trabalho não perdeu o seu carácter científico e pensamos ter atingido os resultados preconizados, contribuindo desta feita para a ciência, a educação e o ensino.

4.2 Recomendações

A selecção é um processo precedido por outro denominado recrutamento. Sendo assim, não se pode seleccionar alguém para ocupar um cargo, sem passar pelo mecanismo de recrutamento e todos os meandros que o norteiam. Recomenda-se por isso que as instituições do ensino superior em particular, assim como de outros níveis de ensino em Angola, estejam a par das grandes consequências que um processo de recrutamento e selecção mal conduzido pode causar, quando por exemplo se colocam profissionais com menos capacidades em detrimento daqueles com melhores qualificações pondo em causa os grandes objectivos da educação e do ensino.

Por outro lado, a formação contínua é outra abordagem que se pretende que se levasse em consideração. Para o bem do ensino e educação e para que o país saia dos níveis baixos da qualidade do ensino em que se encontra, é imprescindível que se aposte na formação contínua de professores em geral e acompanhamento dos recém-colocados, já que muitos iniciam a sua carreira sem a qualificação necessária. Recomenda-se por esta razão que os próximos estudos sejam direccionados no capítulo da formação contínua de professores de inglês

Por último e não menos importante, vem a questão da investigação científica. As universidades angolanas devem implementar as políticas de investigação científica, emanadas superiormente para que possam cumprir com os seus propósitos que são o ensino, investigação e extensão. Recomenda-se desta feita que sejam criadas condições humanas e materiais para que tal possa acontecer, tais como pessoal qualificado e com uma remuneração condigna, laboratórios e centros de investigação científica.

5. Bibliografia

Alis, David. Gestão dos Recursos Humanos-Uma abordagem internacional. Lisboa: Piaget, 2012.

Araújo, S. & Ramos, A (2002) Recrutamento online: Estudo de Recepção de utilização em empresas de consultoria de Recursos Humanos. ENEGEP, Curitiba, Brasil, pp.1-8

Bangula, K.M. (2016). Ensino Superior Angolano-Políticas, Modelos de Governação e Pública. Estudo do Instituto Universitário de Lisboa, Tese de Doutoramento em Sociologia, Lisboa. Instituto Universitário de Lisboa.

Barroso, A.L.R EfDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Ano 17,nr.172. Septiembre de 2012. Htt://www.efdeportes.com

Biagi, Marta. Pesquisa Científica. Roteiro Prático para desenvolver projectos e teses. : Juará, 2012

Bohander, G.; Shell, S. & Sherman, A. (2003). Administração de recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thompson Learning.

Breaugh, J.A. & Starke, M. (2002). Resaerch on employee Recruitment: So many Studies, so many remaining questions. Jornal of Management, 26 (3).

Caetano, A. & Vala, J. (2002) Gestão de Recursos Humanos-Contextos, Processos e Técnicas, 2ª Edição, Lisboa.R.H Editora.

Câmara, P. ; Guerra, P. ; Rodrigues, J. (2007) Novo Humanator-Nova Edição, Lisboa: Publicação dom Quixote.

Cardoso, Adelino. Recrutamento & Seleccção de Recursos Humanos. Porto: Lidel,2010
Chiavenato, I. (2002). Recursos Humanos. São Paulo, Brasil: Editora Atlas S.A.

Chiavenato, Idalberto. Planeamento, Recrutamento, e selecção de Pessoal. São Paulo: Manole, 2009.

Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos- O capital das organizações. São Paulo: Elsevier,2009.

Chimpolo, J. M. (2014). Processo de Recrutamento e Seleccção do Pessoal na Administração Pública Angolana. Estados Unidos da América.

Cowling, A.; Mailer. (1998).Gerir os Recursos Humanos: Lisboa. Publicações Dom Quixote.

Cunha, Miguel. Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humno. Lisboa: Silabo, 2012.
Da Silva, Eugénio. Gestão do Ensino Superior em Angola- Realidade, Tendências Rumo à qualidade. Luanda: Mayamba, 2016.

Da Silva, Victor; Reis Felipa. Capital Humano-Tema para uma boa gestão das organizações. Lisboa: Silabo, 2014.

De Sousa, Ngangula. A Formação de Professores para o Ensino superior. Curitiba: Fabiana, 2015.
Estatuto da Carreira Docente (2018). Diário da Republica, Orgão Oficial da República de Angola. Imprensa nacional, Luanda.

Estatuto de Carreira do Ensino Superior-Diário da Republica Serie-Nº 118-Imprensa nacional.

Ferramenta, I.A.(2013). A Monodocência nas 5^{as} 6^{as} Classes do Ensino Primário em Angola, Universidade de Évora. Dissertação Apresentada para Obtenção do Grau de Mestre em Administração e Gestão Escolar, Évora, Universidade de Évora.

Frijo, Manuel. Metodologia Científica- Fundamentos, Métodos e Técnicas. Lisboa: Piaget, 2011.

Gil A. C. Como Elaborar Projectos de Pesquisa. 4.ed. São Paulo: Atlas,2002.

Gil, A.C.(2001). Gestão de Pessoas em Pequenos Papeis Profissionais. São Paulo: Atlas.

Hill, M & Hill, A.(2005). Investigação por Questionário. Lisboa: Edições Sílabo.

Jamba, R.R.(2016). O Processo de Recrutamento e Selecção como Factor de Desenvolvimento numa Organização Pública do Kwanza Sul-Angola: Instituto Politécnico de Bragança, Associação de Politécnicos do Norte (APNOR). Instituto Politécnico de Viana de Castelo. Dissertação apresentada para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Viana de castelo.

Malhotra,N.(2004). Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada (4^a Edição). S. Paulo. Bookman.

Marconi, M.de A., Lakatos, E.M.Fundamentos de Metodologia Científica.5.ed. São Paulo: Atlas,2003.

Marras, J. (2007) Administração de Recursos humanos. S. Paulo: Futura.

Métodos de Amostragem- Varão Departamento de Educação FCUL- Metodologia de Investigação I- 2005/2006.

Milkovich, Geroge T. Boure John W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas 2000.

Parry, E. & Wilson, H. (2008). Factors influencing the adoption of outline.

Pennycook, Alastair. The cultural Politics of English as an international language. London: Longman, 1994.

Pires, A.M. (1993). Técnica de Entrevista de Seleção de Pessoal. Portugal: CETOP.

Pontes, B.R. (1988). Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal, São Paulo: LT.

Reis, Rui; Reis, Henrique. Gestão estratégica. Portugal: Escolar, 2008.

Rocha, E.T.V. (2014). Orientação Curricular para Cursos de formação de docentes de Educação Infantil a Anos Iniciais do Ensino fundamental em Nível Médio, na Modalidade normal.

Curitiba: SEED-PR.

Rocha, J.A. O. (2005). Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública. Lisboa: Escola Editora.

Rodrigues, P. B. (2014). Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. 7ª ed. São Paulo, S.P. Brasil.

Rui, R.A.M (2010). Perfil do Professor- A Insustentável Diferença de ser Professor hoje. Universidade Lusófona de Humanidade e Tecnologia, Instituto de Educação, Lisboa. Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Ciências da Educação.

Silva, sandro Maurício da; Fleury, M. T. Leme: Universidade de S. Paulo. Faculdade de Economia Administração e Contabilidade. A Gestão das Competências Organizacionais em Empresas de Cadeia de Valor para Provimento de Telefonia celular de 3ª Geração (3ª G). 2002.133 f. Tese (Doutoramento).

Sousa, M. J.; Duarte, T.; Sanches, P.G. & Gomes, J. (2014). Gestão de Recursos Humanos-Métodos e Práticas. Lisboa: Lidel-Edições Técnicas.

Tambo, Kiamvu. Gerir os Recursos Humanos. Luanda: Capate, 20028.

Walting, B.(2000). A Avaliação de Recursos Humanos: Financial Times management.

White, Ron et al. Management in English Language Teaching. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

Yin,R.K.(1994).Case Study Research Design and Method : Applied Social Research and Method Series. Second edn. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

5.1 APENDICES E ANEXOS

AO

DIGNÍSSIMO DECANO DA
FACULDADE DE LETRAS DA
UNIVERSIDADE AGOSTINHO NETO

PROFESSOR DOUTOR ALEXANDRE
MAVUNGO CHICUNA

LUANDA

Assunto: Questionário de Investigação

Melhores cumprimentos!

A Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto é uma das mais prestigiadas universidades do nosso país, que tem contribuído substancialmente na formação de quadros que operam em várias esferas da sociedade angolana.

Este prestígio tem sido um catalisador para muitos investigadores procurarem perceber os meandros que norteiam as políticas de educação e ensino desta instituição.

Nesta conformidade, gostaria de solicitar à Sua Excelência que se digne autoriza-me a realizar um estudo sob o tema **Políticas de Recrutamento e Selecção de Professores de Inglês. O Caso da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto. Um Estudo Comparativo**, no âmbito da formação de Mestrado em Ciências da Educação em Administração, Regulação e Políticas Educativas pela universidade de Évora.

Sem outro assunto, Subscrevo-me com elevada estima e consideração.

Évora, 12 de Março de 2020.

Nogueira Francisco António Bule

À

**DIGNÍSSIMA VICE REITORA DA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
ANGOLA**

**DOUTORA MARIA HELENA R.P. S.
MIGUEL**

LUANDA

CC. Directora da Faculdade de Ciências

Humanas, Dra. Anabela Pereira Loureiro

Assunto: Questionário de Investigação

Melhores cumprimentos!

A Universidade Católica de Angola é uma das mais prestigiadas universidades do nosso país que tem contribuído substancialmente na formação de quadros que operam em várias esferas da sociedade angolana.

Este prestígio tem sido um catalisador para muitos investigadores procurarem perceber os meandros que norteiam as políticas de educação e ensino desta instituição.

Estou a levar a cabo uma formação de Mestrado em Ciências da Educação-Administração, Regulação e Políticas Educativas pela universidade de Évora. Tendo terminado o Plano Curricular, estou a escrever a dissertação com o seguinte tema:

Políticas de Recrutamento e Selecção de Professores de Inglês. O Caso da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto. Um Estudo Comparativo.

Nesta conformidade, gostaria de solicitar à Sua Excelência que se digne autoriza-me a realizar o estudo do tema supracitado.

Sem outro assunto, Subscrevo-me com elevada estima e consideração.

Évora, 12 de Março de 2020.

Nogueira Francisco António Bule

Guião de entrevista semiestruturada

Problema de estudo:

Políticas de Recrutamento e Selecção de Professores de Inglês. “ O caso de professores de inglês recrutados e selecionados na Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola, (UCAN); da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto (UAN). Um Estudo Comparativo.

Questões de investigação:

Como é feito o recrutamento e seleção de professores de inglês?

Que meios usam para o recrutamento de professores?

Como é que tomam conhecimento das vagas existentes na faculdade?

Existe algum programa de formação para os docentes de inglês?

Que dificuldades têm encontrado no recrutamento de professores qualificados de inglês?

Entrevistados:----- **Local:** ----- **Dia e Hora:**

Quadro 5:

Blocos	Objetivos	Formulação de questões	Observações
Legitimação da entrevista e motivação dos entrevistados	<ul style="list-style-type: none"> - Legitimar a entrevista - Motivar os entrevistados 	<ul style="list-style-type: none"> - Informar os entrevistados sobre o trabalho que me encontro a desenvolver e quais os seus objetivos; - Solicitar a sua colaboração para a continuação do mesmo; - Garantir a confidencialidade dos dados e o anonimato dos entrevistados; - Solicitar a autorização para gravação áudio da entrevista; 	Tempo médio: 5 minutos
Dados gerais sobre a dimensão académica e profissional dos entrevistados	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecer o percurso académico dos entrevistados 	Percurso Académico <ul style="list-style-type: none"> - Qual a sua formação inicial? 	Tempo médio: 7 minutos

	<p>- Conhecer o percurso profissional dos entrevistados</p>	<p>- Em que instituição realizou a sua formação inicial?</p> <p>- Em que ano concluiu a sua formação inicial?</p> <p>- Realizou formação académica posterior? Se sim,</p> <ul style="list-style-type: none"> - qual? - em que instituição? - em que ano concluiu? <p>Percurso Profissional</p> <p>- Há quantos anos leciona?</p> <p>- Em que ano (1º,2º) leciona?</p> <p>- Há quantos anos trabalha nesta instituição?</p> <p>- Em que instituições já trabalhou?</p> <p>- Que cargos já desempenhou ao longo da sua carreira?</p> <p>- Que cargos desempenhou no ano letivo 2019-2020?</p> <p>- Que aspectos considera os mais relevantes no seu</p>	
--	---	--	--

		percurso profissional?	
A- Nível de participação/envolvimento dos entrevistados no processo de recrutamento e selecção de professores de inglês.	A 1- Conhecer o nível de participação/envolvimento do corpo directivo no processo de recrutamento e selecção de professores de inglês na instituição.	<p>A 1.1 – Como é que toma conhecimento das vagas existentes na instituição?</p> <p>A 1.2 – Quais são os meios de divulgação destas vagas?</p> <p>A 1.3 – Quem as divulga? É o departamento de línguas ou a direcção dos Recursos humanos?</p> <p>A 1.4 – Antes de as divulgarem para fora da instituição as divulgam internamente?</p> <p>A 1.5 – Tem algum especialista em matéria de recrutamento na faculdade?</p>	Tempo médio: 8 minutos
B - Nível de acompanhamento profissional de docentes recrutados pela faculdade.	B 1- Conhecer o nível de acompanhamento dos docentes recém enquadrados.	<p>A 1.6 – Como estão alinhadas as políticas de recrutamento e selecção de professores de inglês com a legislação do Ministério do Ensino Superior?</p>	Tempo médio: 7 minutos

		<p>B 1.2 – A coordenação tem um programa de acompanhamento de professores recém enquadrados?</p> <p>B 1.3 - Com que frequência interage a coordenação com os docentes?</p> <p>B 1.4 – Em que sentido considera que o acompanhamento de docentes poderia ser potenciador das suas carreiras?</p>	
<p>C – Formação na carreira Docente.</p>	<p>C1 - Identificar As acções de formação para docentes. docente.</p> <p>C2- Identificar constrangimentos ao nível recrutamento de professores qualificados de inglês.</p>	<p>Em qualquer carreira profissional, a formação contínua é essencial para a actualização de conhecimentos.</p> <p>C 1.1 – Que tipo de formação a faculdade tem levado a cabo?</p> <p>C 2.1 – Quem custeia essas acções de formação, os docentes ou a faculdade?</p>	<p>Tempo médio: 7 minutos</p>

		<p>Sabemos que existe o ISCED, a Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto a formarem professores de língua inglesa mas muitos deles depois de terminarem o plano curricular não escrevem as suas monografias e aqueles que escrevem e defendem preferem trabalhar em outras áreas, como tradução e trabalhos administrativos em empresas multinacionais.</p> <p>C 2.2 – Ainda assim tem sido fácil recrutar quadros para preencher as vagas solicitadas?</p> <p>C2.3 – Têm cá na instituição professores de inglês formados no ISCED e na Faculdade de Letras?</p>	
--	--	--	--

		C 2.4 Se sim, estão satisfeitos com o seu desempenho profissional?	
Agradecimentos	- Agradecer o interesse e disponibilidade	- Agradecer ao entrevistado a sua disponibilidade e interesse em participar neste estudo de caso.	Tempo médio: 5 minutos

Questionário

Este questionário decorre das acções das actividades planificadas para investigação levadas a cabo pelo Mestrando em Ciências de Educação-Universidade de Évora sob o tema: Políticas de Recrutamento e Seleção de Professores de Inglês- O caso da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Angola e Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto - Um Estudo Comparativo.

PARTE I- CARACTERIZAÇÃO

Breve caracterização do inquerido

1. Género

 feminino Masculino

2. Idade

3. Habilitações

 Licenciado Mestre Doutorado 5. Outra: é a sua especialidade?

4. É formado no ramo da Educação?

Sim

Não

6. Departamento a que pertence

7. Qual é o seu vínculo laboral?

Efectivo

Colaborador

8. Curso (s) em que lecciona

Parte II - Representações acerca das políticas de recrutamento e selecção dos professores.

9. Como é que foi recrutado para esta instituição?

- Convite do Decano da faculdade
- Convite do coordenador do curso
- Concurso público
- Carta de recomendação
- Indicado por um amigo
- Indicado por um familiar

10. Para além desta instituição tem vínculo com outra (s)?

- Sim
- Não
- Se sim, qual/quais? _____

11. Os professores deveriam ser submetidos a testes antes de serem contratados.

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Concordo | b) Concordo totalmente | c) Concordo parcialmente | d) Discordo | e) Discordo totalmente | f) Discordo parcialmente |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

12. Fez algum teste para a sua admissão?

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------------|
| | Sim | Não |
| .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Se sim, que tipo de teste?

a) Teste
Conhecimento

b) Entrevista

c) Teste
psicotécnico

d) Cultura
geral

e) Simulação
de aulas

13. Os professores de inglês devem ter formação em ensino da língua inglesa.

a) Concordo

b) Concordo
totalmente

c) Concordo
parcialmente

d) Discordo

e) Discordo
totalmente

f) Discordo
parcialmente

..

14. Quem fez formação num país de expressão inglesa em outra área do saber, pode dar aulas de inglês desde que escreva e fale fluentemente a língua.

a) Concordo

b) Concordo
totalmente

c) Concordo
parcialmente

d) Discordo

e) Discordo
totalmente

f) Discordo
parcialmente

..

15. É formado em ensino da língua inglesa?

a) Sim

b) Não

..

Sesim, em que instituição?

a) Privada

b) Público-privada

c) Estatal

..

16. Com que regularidade a instituição tem levado a cabo acções de formação contínua na sua área de especialidade?

a) Trimestralmente

b) Semestralmente

c) Anualmente

d) Nunca

..

17. Caso tenha escolhido as alinhas a. b. ou c, quem as subsidia?

a) A própria instituição

b) O estado

c) Eu próprio

..

Obrigado pela sua colaboração

Google

**MESTRADO em Ciências da Educação – Administração, Regulação e
Políticas Educativas**

Aceitação de Orientação

DECLARAÇÃO

Eu, Marília Evangelina Sota Favinha, professora auxiliar do Departamento de Pedagogia e Educação, da Universidade de Évora, declaro ter aceitado orientar a dissertação de Mestrado do mestrando Nogueira Francisco António Bule, manifestando a minha concordância com o plano de trabalho por ele proposto.

Évora, 22 de outubro de 2019

A Orientadora



Marília E. Sota Favinha

Professora Auxiliar – Departamento de Pedagogia e Educação da Universidade Évora