



Recebido em: 01/09/2024

Aprovado em: 18/11/2024
DOI: 10.18554/ifd.v11i2.6835

Publicado em: 30/12/2024

CRITÉRIOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE CANDIDATOS À FORMAÇÃO DE PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO: PERCEÇÃO DOS FORMADORES E DOS FORMANDOS DO INSTITUTO DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES PRIMÁRIOS DE NAMPULA

CRITERIA FOR RECRUITMENT AND SELECTION OF CANDIDATES FOR BASIC TEACHER EDUCATION: TRAINERS AND TRAINEES PERCEPTION IN NAMPULA

Maria das Dores de Fátima Selimane¹

Célia do Carmo de Oliveira Muchaia Maricoa²

Roberto da Costa Joaquim Chaua³

Resumo

Esta pesquisa tem por objectivo analisar o processo de recrutamento e seleção de candidatos à formação de professores do Ensino Primário no Instituto de Formação de Professores – IFP de Nampula. Para responder a esse objectivo foi formulada a seguinte questão de pesquisa: em que medida os critérios de recrutamento e seleção de candidatos à formação de professores do ensino primário usados no IFP de Nampula contribuem para a escolha de formandos adequados à docência? A pesquisa é de natureza exploratória, com enfoque qualitativo, e envolveu 20 sujeitos, sendo 10 formandos e 10 formadores. Os dados foram coletados através da técnica de entrevista semi-estruturada e analisados por meio da análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa mostram que os critérios usados no recrutamento e na seleção de candidatos à docência do ensino básico precisam ser aprimorados, através da diversificação das fontes de recrutamento utilizadas e a inclusão de provas dissertativo-argumentativos, exames práticos e testes psicológicos no processo de seleção. São apontados como principais constrangimentos do processo de seleção o incumprimento do dever ético por parte dos formadores, a sobrevalorização de nota de entrevista e a aplicação do exame de múltipla escolha, o que dificulta a escolha de candidatos com habilidades e competências requeridas para o ensino. Sugere-se a ênfase na seleção por competências, que tem por finalidade trazer para a organização profissionais que possam desenvolver o seu potencial de forma contínua, realizando funções pertinentes ao cargo com eficiência, eficácia e responsabilidade.

¹ Mestre em Administração e Gestão Educacional pela Universidade Pedagógica - Moçambique. Funcionária do Gabinete Jurídico da Universidade Rovuma. Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-1968-9431> Email: ddasdores28@gmail.com

² Mestranda e Licenciada em Planificação, Administração e Gestão Educacional pela Universidade Pedagógica de Moçambique. Funcionária da Direcção de Finanças da Universidade Rovuma. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-6248-8582> Email: celiamaricua@gmail.com

³ Doutor em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professor da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Rovuma - Moçambique. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4335-8972> Email: rchaua@unirovuma.ac.mz



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

Palavras-chave: ensino básico; formação de professores; recrutamento e seleção.

Abstract

This research is entitled *Criteria for Recruitment and Selection of Candidates for Basic Teacher Education: trainers and trainees perception*, and aims at analysing the recruitment and selection process of candidates for the training of primary school teachers at the Teachers Training Institute (IFP) of Nampula. To answer this objective the following research question was devised: to what extent do the criteria for the recruitment and selection of candidates for the training of primary school teachers used in Nampula IFP contribute to the selection of suitable trainees? The research is exploratory in nature, with a qualitative focus, and involved 20 subjects, being 10 trainees and 10 trainers. The data was collected through the semi-structured interview technique and analysed through content analysis. The research results show that the criteria used in the recruitment and selection of candidates for teaching in basic education need to be improved by diversifying the sources of recruitment used and the inclusion of essay-argumentative evidence, practical exams and psychological tests in the process of selection. The following are the main constraints in the selection process: lack of ethical duty compliance on the part of the trainers, the overvaluation of the interview scores and the application of the multiple choice exam, which makes it difficult to choose candidates with the skills and competences required for teaching. Therefore it is suggested that the selection emphasis should be based on competency, which aims at bringing to the organization professionals who can develop their potential in a continuous manner, performing relevant functions regarding to their position with efficiency, effectiveness and responsibility.

Keywords: basic education; teacher training; recruitment and selection.

Introdução

Um dos aspectos centrais para a melhoria da qualidade de ensino é ter professores com desempenho satisfatório, competentes, motivados, satisfeitos e com vocação para o exercício da profissão, pois a contribuição dos professores é fundamental para levar os alunos a adquirirem competências necessárias para que estes não só encarem o futuro com confiança, mas, acima de tudo, sejam capazes de construí-lo de maneira determinante e responsável. Este postulado é assumido nos Planos Estratégicos do Sector de Educação em Moçambique (2006-2010/2011 e 2012-2016) ao reafirmarem que a qualidade da formação, a colocação e apoio pedagógico aos professores continuarão a ser fundamentais para a estratégia nos próximos anos (MEC, 2006, p. 54).

Similarmente, NIVAGARA (2013, p. 26) reconhece que melhorar a qualidade da educação exige que os alunos sejam ensinados por professores qualificados. E no mesmo teor, DELORS et al. (1997, p. 131) aludem que para melhorar a qualidade de educação é preciso, antes de mais, melhorar o recrutamento, formação, estatuto social e



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

condições de trabalho dos professores, pois estes só poderão responder ao que deles se espera se possuírem conhecimentos e competências, qualidades pessoais, as possibilidades profissionais e motivação requerida.

Moçambique experimentou vários modelos de formação de professores desde a independência nacional, em 1975, até a introdução dos Institutos de Magistério Primário (IMAP), antecessores dos atuais Institutos de Formação de Professores. Para além das capacitações e formações aceleradas, cuja duração variava entre 1-10 meses, ou 1 ano, NIQUICE (2005) afirma que o primeiro modelo de formação foi introduzido em 1982 (modelo de 6^a classe+ 1 ano), em 1983 apareceu o modelo de 6^a + 3 anos e em 1991 emergiu o modelo de 7^a+3 anos. Com a introdução dos IMAPs, 1996, o modelo de formação passou para 10^a+2 anos. Desde 2007 até a presente data funcionam os modelos de 10^a+1; modelo de 10^a+3; e o modelo de 12^a +3 anos (NICAQUELA; ASSANE, 2021).

No entanto, nos últimos tempos em Moçambique existe a alusão a uma queda de qualidade dos formandos dos Institutos de Formação de Professores, onde se verifica que alguns graduados demonstram competências insatisfatórias em relação à leccionação de aulas, até certo ponto, alguns deles não têm revelado competências e habilidades necessárias, tais como o domínio da escrita, cálculos, leitura e ortografia, enquanto professores. O Ministério de Educação reconhece essa situação ao frisar que, na maioria das vezes, os alunos graduados no Ensino Básico pouco dominam a leitura, escrita e cálculos, que são competências básicas exigidas num graduado deste nível (MINED, 2003, p. 67). Neste âmbito são apontadas as condições precárias do processo de ensino-aprendizagem, a baixa motivação dos professores e dos alunos, a baixa qualificação dos professores, deficiente sistema de gestão e deficiente processo de supervisão, (Comité de Conselheiros, 2003) como factores que contribuem para o efeito.

No nosso entender a aludida fraca qualificação dos professores pode ser resultante do processo de recrutamento e seleção dos candidatos à professores nas instituições de formação e os modelos de formação implementados. Daí a necessidade de uma reflexão em torno dos critérios de recrutamento e seleção dos candidatos a professores de Ensino Básico moçambicano.

Partimos do pressuposto de que o recrutamento não é só a etapa inicial de processo de busca e atracção do pessoal que tenha requisitos mínimos para ser



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

submetido ao processo seletivo (LEVIEQUE, 2011, p. 302), mas uma fase fundamental para o sucesso ou fracasso do processo de gestão do pessoal. Apoiando-se na abordagem de RIBEIRO (2005, p. 52), recrutamento é um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de oferecer à organização um número suficiente de pessoas. Muitas organizações não despendem muita atenção e cuidado no processo de recrutamento e seleção de pessoal, tendo, depois, que suportar problemas significantes no futuro da organização, tais como: contratar funcionários que não irão surpreender a empresa como ela queria e, com isso, ocasionar despesas à organização.

Por sua vez a seleção, nos tempos atuais, segundo França & Arelano (2002), não pode ser feita apenas pela avaliação tradicional da experiência, ela assenta na observação da conduta e das características das pessoas, sendo realizada mediante técnicas encontre um equilíbrio entre as possibilidades de apuramento e a objetividade na identificação do candidato possuidor de competências compatíveis com as competências que se requerem no futuro labor.

Assim, visando contribuir para a melhoria dos processos de recrutamento e seleção dos candidatos à formação docente, levou-se a cabo a presente pesquisa. O objectivo primordial foi de analisar o processo de recrutamento e seleção de candidatos à formação de professores do Ensino Primário no IFP (Instituto de Formação de Professores) de Nampula, tendo como mote a seguinte questão de pesquisa: Em que medida os critérios de recrutamento e seleção de candidatos à formação de professores do ensino primário usados no IFP de Nampula contribuem para a escolha de formandos adequados à docência?

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, tendo em conta os procedimentos metodológicos seguidos para a recolha e análise de dados do trabalho, que consistiu em pesquisa bibliográfica e administração de entrevista semi-estruturada a 20 informantes, dos quais 10 formadores e 10 formandos. O tratamento de dados foi feito com recurso à técnica de análise de conteúdo.

Os resultados obtidos podem apoiar aos gestores do Sector de Educação e Desenvolvimento Humano em Moçambique (Direcção Nacional de Formação de Professores) a delinearem e implementarem as técnicas de recrutamento e seleção mais consistentes, de modo que os candidatos apurados sejam os mais adequados à docência, ou seja, sejam os mais que reúnem requisitos desejados.



Procedimentos metodológicos

Neste estudo preferenciou-se o paradigma qualitativo, tendo em conta ao método e as técnicas de coleta, análise e interpretação de dados. Para Strauss e Corbin (1990) apud Chambal e Curral (2000, p. 34), a investigação qualitativa significa que a pesquisa produz resultados não alcançados pelos procedimentos estatísticos ou por outros meios de quantificação. Para o efeito, recorreu-se à análise de conteúdo (informações) obtidas através da aplicação da entrevista semi-estruturada que é considerada como principal técnica de coleta de dados nas pesquisas qualitativa.

Quanto aos procedimentos, optou-se pelo estudo do campo, que foi desenvolvido tendo em consideração as seguintes questões: Quais são os critérios de seleção e recrutamento dos candidatos a formação para docência usados no IFP de Nampula? Que métodos deveriam ser considerados ideais para o processo de seleção e recrutamento de candidatos a formação docente? Qual é percepção dos formandos e formadores sobre a consistência dos critérios empregues no IFP na seleção e recrutamento dos candidatos?

Sendo uma pesquisa exploratória, para a coleta dos dados utilizou-se a entrevista semi-estruturada, onde para além do roteiro previamente estabelecido, é possível introduzir outras questões relevantes ao objeto de estudo. A entrevista foi aplicada para 20 sujeitos (10 formadores e 10 formandos) do Instituto de Formação de Professores de Nampula e teve a finalidade de obtenção de informações a partir de percepções e opiniões sobre os critérios de recrutamento e seleção de formandos. Importa realçar que as entrevistas dirigidas aos sujeitos da pesquisa duravam 45 minutos para cada participante e foram gravadas para permitir uma posterior análise com o intuito de buscar dados para a pesquisa sem alterar nenhuma informação facultada. Nenhum participante foi identificado pelo nome do modo que as entrevistas decorressem num ambiente de conforto e de confiança e, por isso mesmo, foi garantido e mantido o anonimato.

Procedeu-se no processo de interpretação dos dados a utilização da análise de conteúdo. Para Bardin (1979) apud Minayo (2014, p. 303) esta se consubstancia em um conjunto de técnicas e comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores quantitativos ou não que permitam a inferência de conhecimentos relativos as condições de



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

produção/recepção das mensagens. A análise de conteúdo incidu sobre informações das entrevistas que posteriormente foram categorizadas.

Apresentação e discussão de resultados

Esta parte apresenta, analisa e discute os resultados obtidos a partir da administração da entrevista semi-estruturada. Nela participaram (20) vinte sujeitos dos quais (12) do sexo masculino e (8) oito do sexo feminino. Com o intuito de preservar a identidade dos respondentes, foram codificados por: F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9 e F10 para o grupo de formando entrevistados de ambos os sexos. Da mesma forma foram identificados como FR1, FR2, FR3, FR4, FR5, FR6, FR7, FR8, FR9 e FR10 para o grupo de formadores entrevistados.

Como foi dito anteriormente na descrição metodológica, foi utilizada a análise descritiva baseada em conteúdos narrados para o tratamento dos resultados da pesquisa. Importa referenciar que se tomou como base em Leville e Dionne (1999, p. 24) dizem que depois de organizado o material é necessário empreender um estudo minucioso do seu conteúdo, das palavras e frases que o compõem, processar-lhes o sentido, captar as intenções, comparar, avaliar, destacar o necessário, reconhecer o essencial e selecioná-lo em torno das ideias principais e, posteriormente, é feita a sua interpretação e discussão. E com base nas respostas dos entrevistados emergiram seis (6) categorias a saber:

- ✓ Fases de recrutamento e seleção candidatos à docência;
- ✓ Métodos utilizados no processo de recrutamento e seleção dos candidatos;
- ✓ Competências levadas em conta na seleção;
- ✓ Métodos ideais que deveriam ser usados recrutamento e seleção dos candidatos;
- ✓ Factores que descredibilizam os critérios de recrutamento e seleção;
- ✓ Constrangimentos no processo de recrutamento e seleção.

Em seguida, apresentamos os resultados dos depoimentos dos formandos e formadores em separado.

Resultados da entrevista dirigida aos formandos

Esta parte tem em vista a apresentação e análise dos resultados obtidos a partir dos depoimentos dos formandos. Assim, uma das questões feitas aos formandos estava



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

relacionado com os critérios utilizados pelo IPFN para o recrutamento dos candidatos à formação docente. Desta feita, foram obtidas as seguintes respostas:

Quadro 1: Fases de recrutamento e de seleção dos candidatos a formação docente

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Como é feito o processo de recrutamento dos formandos?	Divulgação do edital	7	70
	Análise documental	8	80
	Realização de exame de admissão	8	80
	Realização de entrevista	6	60
	Divulgação de resultados	2	20

Conforme os resultados constantes no quadro 1, 7 informantes, 70 % na amostra dos formandos entrevistados, afirmaram que o processo de recrutamento dos formandos ao IFP de Nampula é feito a partir da divulgação do edital, no qual se evidencia as cláusulas do concurso documental, a realização do exame de admissão e a entrevista, conforme um dos argumentos apresentados por alguns destes informantes, como elucida o F2 diz que: “o recrutamento é feito através de lançamento do edital, exames de admissão escrito, no modelo múltipla escolha e oral, nas áreas de Português, Inglês e Matemática”.

Com a mesma pergunta, 8 dos respondentes, correspondentes a 80%, adiantaram que o processo de seleção e recrutamento é feito a partir da análise documental. O F1 respondeu nos seguintes termos: “Os métodos mais utilizados para o recrutamento e seleção são provas escritas e entrevista e pesquisa documental”.

Outras respostas, deixadas pelos sujeitos da pesquisa, apontam também como critérios de recrutamento e seleção a realização de exames de admissão, realização de entrevista e divulgação dos resultados de admissão.

No que se refere aos Métodos utilizados no processo de seleção dos candidatos, a segunda categoria, foram questionados os entrevistados quais eram os métodos ou mesmo técnicas de recrutamento e seleção e as respostas se resumem no quadro seguinte:



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

Quadro 2: Métodos atuais do processo de seleção dos candidatos

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Quais são os métodos mais utilizados no IFP no processo de recrutamento e seleção dos candidatos à docência para o ensino básico?	Análise documental	10	100
	Exame de admissão de múltipla escolha	10	100
	Entrevista	10	100

Observa-se que todos os (10) dez formandos entrevistados apontaram a análise documental, exame escrito e entrevista como técnicas de seleção dos formandos. A título de exemplo, o F6 disse: “os métodos mais utilizados para o recrutamento e seleção são pesquisa documental, provas escritas e a entrevista”. O mesmo discurso notou-se em F8 “Os métodos mais utilizados para o recrutamento e seleção são exames de admissão múltipla escolha e entrevista e pesquisa documental”.

Sobre os métodos que acham ser mais consistentes e que poderiam ajudar a selecionar candidatos adequados, os formandos entrevistados afirmaram conforme o quadro:

Quadro 3: Métodos considerados ideais para recrutamento e seleção dos candidatos

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Do seu ponto de vista quais são os métodos que deveriam ser usados no processo de recrutamento e seleção dos candidatos à formação docente no IFP?	Provas escritas do tipo dissertativo-argumentativo	10	100
	Testes psicotécnicos	6	60
	Testes práticos	8	80
	Entrevista	10	100
	Testes psicológicos de personalidade	5	50

Nota-se que a maioria dos entrevistados entende que os testes escritos do tipo dissertativo-argumentativo, as entrevistas, os testes psicotécnicos, os testes de personalidade, os testes da componente prática deveriam fazer parte das técnicas da seleção. Isso ilustra-se no depoimento do F2: “para mim, o recrutamento e seleção devem ser feitos por exames escrito, para ver a capacidade que o candidato tem de elaborar uma frase, não de múltipla escolha, porque os candidatos fazem totobola e, mesmo os que não



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

sabem, acabam passando. Porque na entrevista o candidato mostra a sua postura e o comportamento”. Também levar-se em consideração bom comportamento, a vocação para a docência”.

Entretanto, também era fundamental compreender a percepção dos formandos sobre factores que descredibilizam o processo de recrutamento e seleção no IPFN, quanto a isto, eis os depoimentos:

Quadro 4: Factores que descredibilizam os critérios de recrutamento e seleção

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Quais são os factores que descredibilizam os critérios de recrutamento e seleção?	Falta de transparência	7	70
	Falta de preparação adequada dos alunos para as provas	5	50
	Não uso de exames práticos	8	80
	Ênfase nas notas de entrevista	9	90
	Exames de múltipla escolha	9	90

Observa-se que quase a falta de transparência foi apontada por todos os entrevistados. Estas declarações vêm provar a inoperância dos critérios utilizados no recrutamento e seleção dos candidatos utilizados no IFP que não oferecem nenhuma transparência. Vejamos: F1 *“Para mim os factores que põe em causa este processo é a falta de clareza nos procedimentos usados para o recrutamento e seleção dos referidos candidatos”.*

Por outro lado, a ênfase nas notas de entrevistas e Exames de múltipla escolha. Assim pode se testemunhar no depoimento de F6: *“falta de preparação psicopedagógica dos candidatos, corrupção, exames de múltipla escolha, vocação posta de lado, não cumprimento de elementos básicos para a docência”.* Este pensamento é partilhado por F9: *“Falta de exames práticos, corrupção, nepotismo, exames de múltipla escolha, vocação posta de lado, não cumprimento de elementos básicos para a docência”.*

Outra das questões feitas aos formandos foi com vista a compreender os constrangimentos do processo na óptica dos formandos, as respostas estão agrupadas no quadro seguinte:



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

Quadro 5: Constrangimentos do recrutamento e de seleção dos candidatos a professor

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Quais são os constrangimentos do processo de recrutamento e seleção dos candidatos a professor?	Ênfase no exame de escolha múltipla	9	90
	Ênfase na nota de entrevista	7	70
	Desonestidade dos formadores entrevistadores	8	80
	Falta de preparação dos candidatos	6	60
	Vagas limitadas para formação	9	90
	Valorização de notas altas	7	70

No que se refere às inconveniências do processo de recrutamento e seleção de candidatos, nota-se que a maior parte dos entrevistados apontam que os exames de múltipla escolha podem não reflectir as competências e habilidades reais dos formandos apurados. A título de exemplo, F4 à semelhança do F1 e F6, acreditam que “o método de exame de múltipla escolha não ajuda na procura de docentes que tenham vocação para a profissão”. Desse modo, urge a necessidade de pensar numa técnica possível de ter em conta a vocação dos candidatos.

Terminada a apresentação e análise dos depoimentos dos formandos entrevistados, seguem-se os dos formadores.

Resultados da entrevista dirigida aos formadores

Esta parte apresenta e analisa os resultados obtidos a partir da entrevista dirigida a 10 formadores do IFP de Nampula.

No quadro seguinte estão evidenciados os registos da informação sobre fontes de recrutamento e de atracção dos candidatos a professor.

Quadro 6: Fases de recrutamento e de seleção dos candidatos a professor

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
----------	----------	--------------------	---



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

Quais etapas do processo de recrutamento e de seleção dos candidatos a formação docente?	Divulgação do edital nas vitrinas, nos jornais e outros meios de comunicação	6	60
	Análise documental	10	100
	Realização de provas escritas	10	100
	Realização de entrevista	10	100
	Divulgação de resultados	10	100

No que diz respeito às fases do processo de recrutamento e seleção, elas são a divulgação do edital na vitrina e anúncio nos meios de comunicação social, análise documental, realização dos exames escritos, realização de entrevista e divulgação de resultados. Eis alguns dos depoimentos a propósito da questão levantada, FR2: “O recrutamento é feito através de lançamento do edital, exames de admissão escritos, do modelo múltipla escolha e oral nas áreas de português, inglês e matemática”. O teor pode ser encontrado no depoimento de FR3- “Publicação de edital, Exame de admissão escrito e respectiva entrevista”.

Quanto as etapas do processo de recrutamento e seleção dos formandos no IFP de Nampula, os depoimentos dos formadores entrevistados se resumem no Quadro 7:

Quadro 7: Etapas de recrutamento e seleção dos formandos

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Quais são as fases seguidas no processo de recrutamento e seleção dos formandos?	Divulgação do concurso documental	6	60
	Realização de exame de admissão	10	100
	Realização de entrevista	10	100
	Análise dos resultados de exames de admissão e das entrevistas	4	40
	Anúncio de resultados finais	10	100

Dos dez (10) formadores entrevistados, 8, correspondentes a 80%, deram respostas semelhantes em relação aos procedimentos do processo de recrutamento e seleção dos formandos no IFP de Nampula, que se resumem em concurso documental,



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

realização de exame de admissão, entrevista, análise e anúncio dos resultados finais, como ilustra o depoimento de FR5: *“O processo de recrutamento e seleção dos formandos é feito mediante um concurso documental seguido de exame de admissão e entrevista, onde os candidatos com notas elevadas são escolhidos como os melhores, tendo em conta a disponibilidade de vagas”*.

O restante dos informantes, correspondentes a 20%, não apontou, nas respostas, a divulgação do concurso documental e análise de resultados de exame de admissão e entrevistas. Este facto indica que nem todos os candidatos conhecem na íntegra os processos seletivos.

Outra questão colocada era referente aos métodos utilizados no processo de seleção, Na óptica dos formadores a seleção de formandos são é feita por:

Quadro 8: Métodos de recrutamento e seleção dos formandos

Pergunta	Resposta	Nº de respondentes	%
Quais são os métodos usados no processo de recrutamento e seleção dos formandos?	Avaliação documental	10	100
	Provas escritas de Português, Matemática e inglês	10	10
	Entrevista	10	10

À semelhança dos formandos, os depoimentos dos formadores indicam que o processo de recrutamento e de seleção dos candidatos a formação docente recorre as seguintes técnicas: análise documental, provas de conhecimento de múltipla escolha, entrevista. Isso pode ser ilustrado no depoimento transcrito de FR10: *“Os métodos mais utilizados para a seleção são análise documental, provas escritas e entrevista e depois se apura os que têm melhores resultados e, conseqüentemente, eles ingressarem na formação”*.

O quadro abaixo regista dados sobre competências levadas em conta no processo de seleção dos candidatos.



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.
Quadro 9: Competências valorizadas nos candidatos

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Quais são os aspectos, em termos de requisitos e competências, valorizados nos candidatos?	Idade	10	10
	Nota da 10 classe	10	100
	Domínio de escrita e oralidade	7	70
	Bom comportamento e humildade	3	30
	Conhecimentos científicos	10	100
	Conhecimento de cultura geral	8	80

Com a pergunta patente no quadro acima, pretendia-se saber que aspectos, em termos de requisitos e competências, são valorizados nos candidatos durante o processo de recrutamento e seleção. Os respondentes afirmaram que no ato de recrutamento são considerados como requisitos, a média final da 10ª classe e idade. Enquanto na seleção propriamente dita são valorizadas a escrita e oralidade, são também valorizados os conhecimentos científicos, bom comportamento e humildade. Vejamos: FR1 “*competências básicas principalmente de escrita e oralidade.*” Igualmente, o FR2 “*Boa reflexão, boa caligrafia, boa expressão, bom comportamento, humildade, conhecimento científico, entre outras competências e habilidades*”.

No Quadro 10 são apresentadas as técnicas ideais que deveriam ser usadas no processo de recrutamento e seleção dos formandos óptica dos formadores.

Quadro 10: Métodos ideais a serem usados

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Do teu ponto de vista, quais são os métodos que deveriam ser usados para o recrutamento e seleção dos formandos?	Exame de conhecimento dissertativo-argumentativo	8	80
	Entrevista profissional	10	100
	Testes de psicotécnicos	9	90
	Testes de personalidade	6	60



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

	Recrutamento de melhores alunos a partir das escolas secundárias	7	70
--	--	---	----

Com base nos depoimentos inscritos no quadro 11, as técnicas ideais que deveriam ser usadas, no entender dos formadores entrevistados, são: provas de conhecimento dissertativa, recrutamento de melhores alunos nas escolas secundárias, entrevista, testes psicotécnicos e de personalidade. Por exemplo o FR2 afirma: *“para o meu caso, eu preferiria exame escrito argumentativo e não escolha múltipla como modalidade de exame ou prova”*. Complementando, o FR3 diz que era melhor: *levar-se em conta a inclinação para a profissão, saber ler e escrever corretamente”*.

Do modo igual aos formandos, os formadores foram questionados sobre os aspectos que acreditam descredibilizar o processo de recrutamento e seleção de formandos, e as respostas estão resumidas do seguinte modo:

Quadro 11: Factores que descredibilizam os critérios de recrutamento e seleção

Pergunta	Resposta	Nº de Respondentes	%
Quais são os aspectos que acha que descredibilizam o recrutamento e seleção dos formandos no IFPN?	Falta de preparação adequada dos alunos para as provas	5	50
	Falta de transparência no processo de seleção	8	80
	Falta de orientação vocacional	5	50
	Ênfase nos exames de múltipla escolha	10	10
	Falta de participação dos formadores locais na correção dos exames escritos	9	90

Com base no quadro 11, pode se dizer que a falta de preparação adequada dos alunos, falta de transparência, da orientação vocacional, ênfase nos exames de múltipla escolha e exclusão dos formadores locais na correção de exames escritos fazem parte dos aspectos negativos do processo de recrutamento e seleção dos candidatos à

ISSN: 2359-1064. Revista Iniciação & Formação Docente (online) 2024; 11(2): p. 46



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

formação docente no IFP de Nampula, como ilustra o depoimento de FR4 que entende que: *“a falta de preparação adequada para a realização dos exames por parte dos candidatos e também falta de vocação para a docência”*. Por seu turno o FR6 afirma: *“Eu aponto a falta de transparência, principalmente nas entrevistas e análise documental, uma vez que os resultados da prova escrita vêm divulgados a partir da sede e os exames escritos são corrigidos ao nível central”*.

Depois de serem apresentados os dados de forma separada entre os depoimentos dos formandos e formadores, esta parte tem por objetivo a discussão dos dados conjuntos.

No que diz respeito às fases do recrutamento e seleção, verificou-se que o recrutamento, enquanto processo distinto do da seleção, é feito a partir de editais lançados e afixados no IFP, Direcção Provincial de Educação e Desenvolvimento Humano (DPEDH), Serviços Distritais de Educação Juventude e Tecnologia (SDEJT), nas escolas secundárias e outros lugares públicos. Assim, o IFP recorre apenas ao citado edital. Normalmente, o edital apresenta os requisitos, as vagas, o local e o tempo de candidatura. Porém, não é exaustivo em indicar outras possibilidades de recrutamento. Baylão e Rocha (2014, p. 7) apontam a necessidade de existência de outras fontes de recrutamento: consulta aos arquivos de candidatos ou bancos de talentos; apresentação de candidatos pelos funcionários da instituição; cartazes ou anúncios na portaria das instituições; contacto com universidades e escolas, agremiações estudantis, diretórios académicos, centros de integração empresa-escola; conferências e palestras em universidades e escolas; contacto com outras organizações que atuam no mesmo mercado; viagens de recrutamento em outras localidades; anúncios em jornais e revistas; agências de recrutamento; recrutamento *online* e programas de trainees. É nosso entender que o IFP poderia utilizar outras fontes como anúncios na rádio, televisão, jornais e redes sociais como o *Facebook* e as interações permanentes com as escolas secundárias da província de Nampula.

Quanto ao processo de seleção este obedece a três etapas gerais: triagem, avaliação e decisão final. Para Baylão e Rocha (2014, p. 8), cada etapa da seleção representa um momento de decisão, visando aumentar o conhecimento da organização sobre as experiências, habilidades e a motivação do empregado, com isso, aumentam-se



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

as informações para que seja feita a seleção final. Assim, a triagem consiste na análise de elegibilidade de candidatos e essa fase acontece logo no ato de candidatura, onde são analisados os documentos deles. A análise de documento visa verificar a idade e a média obtida na 10ª classe se é igual ou superior a 12 valores, para aqueles candidatos que concorrem com estas habilitações literárias. Por sua vez a *avaliação dos candidatos* consiste na aplicação de provas/exames de múltipla escolha e de entrevistas. E, finalmente, a *decisão final* consiste na compilação dos resultados, apuramento e divulgação de resultados.

Compulsados os resultados com base nos entrevistados, nota-se que a análise documental substitui a análise de currículo *vitae*, que é um elemento fundamental e frequentemente usado para avaliar e selecionar candidatos. No caso das provas de conhecimento, que segundo Oliveira (2009) são instrumentos para avaliar objetivamente os conhecimentos e habilidades adquiridas por meio de estudo, da prática ou do exercício, no IPF são realizadas provas de múltipla escolha. É questionável se tais provas na verdade ajudam para verificar o nível de conhecimento dos candidatos, uma vez que são de múltipla escolha e não incluem a possibilidade de viabilizar a expressão de outros aspectos importantes ao trabalho docente. Pensamos que seria mais conveniente aplicar provas dissertativas, para verificar o domínio de escrita, domínio de ortografia, operações matemáticas, bem como a capacidade argumentativa.

Este facto foi apontado como um dos factores que descredibilizam os critérios de recrutamento e seleção de candidatos a professores primários. Pois, a maior parte dos entrevistados apontam que os exames de múltipla escolha podem não reflectir as competências e habilidades reais dos formandos apurados. A título de exemplo, F4, à semelhança do F1 e F6, acreditam que “*o método de exame múltipla escolha não ajuda na procura de docentes que tenham vocação para a profissão*”. Outros factores que descredibilizam os critérios podem se resumir em: falta de transparência, falta de preparação adequada dos alunos, falta de uso dos testes práticos e ênfase nas notas de entrevista.

Outras inconveniências apontadas no processo de seleção estão relacionadas com a ênfase que se dá à nota de entrevista, uma vez que esta, embora seja uma técnica fundamental, no entender dos entrevistados, não revela habilidades dos candidatos, pois



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

o processo é viciado, como se ilustra no depoimento de F9: “*para mim, falta neste processo de recrutamento e seleção a honestidade do entrevistador, há casos de corrupção e nepotismo*”. Outrossim, os entrevistados apontam a existência de favoritismo, nepotismo, corrupção no processo seletivo.

Essas falas são relevantes, pois podem remeter a uma reflexão do porquê é que alguns professores do ensino primário formados nos últimos anos não dominam escrita e leitura, para além do manejo do processo de ensino-aprendizagem.

Em relação aos métodos que os entrevistados consideram ser ideais, eles apontaram: testes escritos do tipo dissertativo-argumentativo, entrevistas, testes psicotécnicos, testes de personalidade, testes da componente prática. Alguns formadores sugerem o recrutamento de melhores alunos a partir das escolas.

Há ênfase pelo comportamento e vocação, talvez seja pelo facto de se perceber que a opção pela docência parece marcada por múltiplas nuances que se tornam mais visíveis quando se analisam as condições culturais, económicas e sociais das pessoas que entram no magistério (SELIGMANN-SILVA, 2001; apud ALMEIDA, 2010, p. 41). De acordo com Neves (1999), o termo vocação pode mascarar vários tipos de determinações que condicionam a “opção” profissional, na medida em que tais determinações passam por um processo de acomodação e racionalização, acabando por se expressar como um dom ou gosto pelo que se faz.

Percebe-se que não basta ter conhecimento para ensinar, mas é essencial que tenha a vocação para ensinar, bem como o comportamento adequado, porque ir-se-á trabalhar com crianças, também porque o professor é considerado como “espelho” na sociedade. Com isso, reconhece-se que o comportamento do professor influencia decisivamente na aprendizagem e desenvolvimento dos alunos.

Portanto, a maioria dos formadores considera que se deve aprimorar ou melhorar este processo de recrutamento e seleção, porque da maneira como ele é operacionalizado admite várias lacunas e vícios, contribuindo para que os que mereciam ser apurados e estar na formação fiquem excluídos sem a justa causa.

Considerações finais



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

Com base nos resultados achados neste trabalho, conclui-se que o processo de recrutamento dos formandos no IFPN recorre a uma única fonte que é edital, afixados em diferentes locais públicos, como vitrina da instituição em epígrafe, na DPEDH, SDEJT e escolas secundárias. Porém, verifica-se que existem outras fontes tais como: consulta aos arquivos de candidatos ou bancos de talentos; apresentação de candidatos pelos funcionários da empresa; cartazes ou anúncios na portaria da empresa; contacto com universidades e escolas, agremiações estudantis, diretórios acadêmicos, centros de integração empresa-escola; conferências e palestras em universidades e escolas; contacto com outras empresas que atuam no mesmo mercado; viagens de recrutamento em outras localidades; anúncios em jornais e revistas; agências de recrutamento; recrutamento *on-line* e programas de trainees, (BAYLÃO & ROCHA, 2014, p. 7).

Entretanto, são considerados candidatos elegíveis os que tenham uma média final de 12 valores ou mais na 10^a classe ou ter concluído a 12^a classe. Olhando pela realidade concreta de Moçambique, esses critérios são questionáveis, uma vez que ter uma nota 12 não significa necessariamente ser competente e ter vocação para ser professor. Igualmente, questiona-se os porquês de limitar idade em 25 anos, uma vez que os cursos de formação têm a duração de 1 a 3 anos. E isto significa que o candidato poderá concluir seu curso mesmo antes de atingir a idade de 35 anos, idade prevista na alínea c) do artigo 12 do Estatuto Geral dos Agentes e Funcionários do Estado, que dita que a entrada no Aparelho do Estado é de 18 a 35 anos, exceptuando os que ostentam o nível académico superior.

Quanto ao processo de seleção, este obedece a três etapas a saber: triagem, avaliação dos candidatos e divulgação de resultados. Na triagem é analisada a elegibilidade de candidatos e essa fase acontece logo no ato de candidatura, onde são verificados os documentos deles. A análise de documento visa verificar a idade e a média obtida na 10^a classe se é igual ou superior a 12 valores, para aqueles candidatos que concorrem com estas habilitações literárias. Na avaliação dos candidatos faz-se a aplicação de provas/exames de múltipla escolha e de entrevistas. E, por fim, na decisão final, faz-se o apuramento dos candidatos e divulgação de resultados.

No que diz respeito às técnicas de seleção dos formandos, recorre-se à análise documental, exames de múltipla escolha e a entrevista. Porém, Guimarães e Arieira



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAU, R. C. J.

(2005) apontam entrevistas individuais, testes psicológicos e dinâmicas de grupo como técnicas de seleção do pessoal. Para além destas, Oliveira (2009) identifica o uso de habilidades cognitivas, testes de desempenho e integridade e técnicas de simulação, como instrumentos que devem ser usados na seleção dos candidatos.

No que tange a inconveniências do processo de recrutamento e seleção dos formandos, os informantes apontam o exame de múltipla escolha, a falta de honestidade de membros do júri de avaliação, o nepotismo, supervalorização da nota de entrevista, e a corrupção como elementos considerados negativos pelos entrevistados.

Com base nos resultados encontrados, e de modo a contribuir para a melhoria do processo de recrutamento e seleção dos formandos que constitui nosso fundamental objectivo, sugere-se que:

- Se diversifiquem as fontes de recrutamento, recorrendo-se a outras, como: palestra nas escolas, anúncio na rádio, na televisão, nas redes sociais (*facebook*);
- Se apliquem provas dissertativas e de conhecimento, em substituição das de múltipla escolha, com vista a evitar recrutar candidatos que não saibam ler e escrever;
- Haja seriedade e honestidade por parte dos gestores do processo e dos membros indicados para compor o júri;
- Se recorra aos melhores estudantes das escolas secundárias que estejam interessadas em fazer o curso de formação de professores;
- O Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano crie brigadas provinciais e centrais com técnicos qualificados que apurem a vocação dos candidatos ou que façam a orientação profissional, de tal forma que se recrutassem candidatos que se adequem à profissão docente;
- Se dê mais ênfase à seleção por competências que tem por finalidade trazer para a organização um profissional que possa desenvolver seu potencial de forma contínua, realizando funções pertinentes ao cargo com eficiência, eficácia e responsabilidade.
- Se usem testes psicológicos que ajudariam a perceber a habilidade psíquica e ética do candidato, porque estes buscam avaliar características individuais do candidato em relação aos requisitos e medem o grau de conhecimentos



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

profissionais ou técnicos que são exigidos pelo cargo e podem medir o grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas.

- Se aplique uma variedade de provas de conhecimento e capacidade que são classificadas, quanto à maneira, área abordada e à forma: orais, escritas e de realização, podendo ser gerais ou específicas, o que poderá facilitar melhor conhecimento sobre o candidato a docência.
- Se aprimore os critérios de recrutamento e seleção, integrando todas as etapas desses processos, devendo estes ser geridas por pessoas competentes e responsáveis.

Referências

ALMEIDA, M. S. *Gestão do conhecimento para tomada de decisão*. São Paulo. Ed. Atlas. 2010.

BAYLÃO, André Luís da Silva & ROCHA, Ana Paula de Sousa. A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. *XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. 22 a 24 de Outubro de 2014.

CHAMBEL, Maria José; CURRAL, Luís. *Psicossociologia das Organizações*, 3 ed, Lisboa, Texto Editora, 2000.

Comité de Conselheiros. *Agenda 2025-Visão e Estratégias da Nação*. Maputo, EloGráfico, 2003.

DELORS, Jacques; et. al. *Educação um tesouro a descobrir – Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI*, 3. Ed. Lisboa, Edições ASA, 1997.

FRANÇA, A. C. L; ARELLANO, E. B. *Os processos de recrutamento e seleção*. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). *As pessoas na organização*. 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. *O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão*. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. *A construção do saber*. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LEVIEQUE, Agostinho. *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública em Moçambique*. Maputo, Editorial Ndjira, 2011.

MEC. *Plano Estratégico da Educação e Cultura 2006-2011: Fazer da Escola um Polo de Desenvolvimento Consolidando a Moçambicanidade*. Maputo, MEC, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em Saúde*. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

MINED/INDE. *Plano Curricular do Ensino Básico*. Maputo, MINED/INDE, 2003.



SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J.

NEVES, M. Y. *Trabalho docente e saúde mental: a dor e delícia de ser (tornarse) professora*. 1999. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1999.

NICAQUELA, Wilson Profírio; ASSANE, Adelino Inácio. *A formação de professores primários em Moçambique: qual modelo a adotar?* Argumentos, vol. 18, n. 1, jan./jun. 2021.

NIQUICE, A. F. *Formação de Professores Primários: Construção do Currículo*. Maputo: Texto Editor, 2005.

NIVAGARA, Daniel. *A formação e o desenvolvimento profissional de professores: uma análise crítica da sua prática no contexto de Moçambique*. Revista EDUC Amazônia - Educação Sociedade e Meio Ambiente. Ano 6, Vol XI, Número 2, Jul- Dez, 2013.

OLIVEIRA, E. L. A. *Gestão de Pessoas no Terceiro Setor -Práticas Formais e Informais* (14 de julho de 2009).

RIBEIRO, António L. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

Como citar este artigo (ABNT)

SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J. **Critérios de recrutamento e seleção de candidatos à formação de professores do ensino básico: percepção dos formadores e dos formandos do instituto de formação de professores primários de Nampula**. Revista Iniciação & Formação Docente, Uberaba, MG, v. 10, n. 1, p. XXX-XXX, 2024. Disponível em: <inserir link de acesso>. Acesso em: inserir dia, mês e ano de acesso. DOI: inserir link do DOI.

Como citar este artigo (APA)

SELIMANE, M. D. F; MARICOA, C. C. O. M; CHAUA, R. C. J. (2024) **Critérios de recrutamento e seleção de candidatos à formação de professores do ensino básico: percepção dos formadores e dos formandos do instituto de formação de professores primários de Nampula**.. Revista Iniciação & Formação Docente, X(X), XXX-XXX. Recuperado em: inserir dia, mês e ano de acesso de inserir link de acesso. DOI: inserir link do DOI.