Desenvolvimento Curricular e Didática

nº especial

VPCT2018

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Empregabilidade e a dinâmica de uma formação de quadros docentes para Angola

Employability and the dynamics of training of teachers in Angola

Domingos Kimpolo Nzau
Instituto Superior de Ciências de Educação (ISCED) de Uíge. Angola
kimpolo90@yahoo.com.br

Resumo:

A temática, que este trabalho aborda, reflete bem que a necessidade de combinar a formação e a utilização dos quadros formados por uma Instituição é uma questão pertinente a ter em conta para continuar a fazer ajustes adequados na organização da sua estrutura formativa. A empregabilidade dos quadros formados pelo Instituto Superior de Ciências de Educação (ISCED) de Cabinda foi analisada, neste trabalho, como uma importante fonte de informação acerca da relevância formativa dos seus quadros, revelando, ser urgente, proceder a ajustes importantes na sua estrutura formativa, para que a Instituição continue a desempenhar com a eficácia a sua função social.

Palavras-chave: Empregabilidade; Mercado de trabalho; Competências profissionais.

Resumen:

La temática, que este trabajo aborda, refleja bien que la necesidad de combinar la formación y la utilización de los cuadros formados por una Institución es una cuestión pertinente a tener en cuenta para seguir haciendo ajustes adecuados en la organización de su estructura formativa. La empleabilidad de los cuadros formados por el Instituto Superior de Ciencias de Educación (ISCED) de Cabinda fue analizada, en este trabajo, como una importante fuente de información acerca de la relevancia formativa de sus cuadros, revelando, ser urgente, proceder a ajustes importantes en su estructura formativa para que la Institución siga desempeñando con eficacia su función social.

Palabras claves: Empleabilidad; Mercado de trabajo; Competencias profesionales.

Desenvolvimento Curricular e Didática

nº especial

VPCT2018

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Abstract:

The subject, which this paper deals with, reflects well that the need to combine the training and the use of the cadres formed by an institution is a relevant issue to take into account to continue making appropriate adjustments in the organization of its training structure. The employability of the cadres trained by the Higher Institute of Educational Sciences (ISCED) in Cabinda was analyzed in this work as an important source of information about the formative relevance of their staff. It showed that it is urgent to proceed with important adjustments in their training structure, so that the Institution can continue to carry out its social function effectively.

Keywords: Employability; Labor market; Professional skills.

Introdução

O mercado de trabalho (MT) tornou-se, hoje, muito mais competitivo e exigente, com a busca constante de profissionais com habilidades e competências renovadas. Isso se deve ao facto de que o MT actualmente necessita de profissionais actualizados e conscientes de sua realidade. Porque um profissional que tem competências e habilidades diversas é capaz de atuar em qualquer ambiente organizacional, proporcionando mudanças e visões renovadas (Minarelli, 1995, b). Ora, como a empregabilidade está relacionada a qualquer modalidade de trabalho, seja na montagem do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma pequena, média ou grande empresa (Almeida, 2006), então a empregabilidade dos quadros formados por uma Instituição pode ser considerada como uma importante fonte de informação acerca da sua relevância e pertinência na formação.

Por isso, como problema do nosso estudo procuramos entender a relevância e a pertinência da formação de quadros docentes praticada pelos ISCEDs e pelas Escolas Superiores Pedagógicas, tidos como Instituições formadoras de docentes para Angola tendo em consideração o seu ingresso no MT.

Foi, nestes termos que o ISCED de Cabinda foi tido como instituição para um estudo prévio, procurando responder a seguinte questão:

É relevante e pertinente a formação docente praticada pelo ISCED de Cabinda, tendo em consideração a empregabilidade no MT dos quadros por ele formados?

Na verdade, os resultados preliminares da nossa experiência diária sobre o fenómeno da empregabilidade dos quadros formados por esse tipo de Instituições de Ensino nos revelam que o seu grau é razoável, como nos confirmam os resultados deste estudo, porque a lei de procura e de oferta era favorável, até certo ponto, em Angola durante e após o estado de guerra que viveu anos atrás, admitindo ainda que esses quadros apresentassem também alguma qualidade profissional.

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Todavia, poderá não ser sempre assim, sobretudo em período de sem guerras em Angola, onde a aposta principal estaria na boa qualidade de serviços prestados à sociedade, da qual o sector da educação e ensino não foge à regra. Sendo assim, e como medidas de precaução, vamos admitir também, que a imagem da actual qualidade profissional desses quadros pode ser destorcida, o que exigirá de todos a adoptação de novas estratégias formativas.

Relevância do problema

Considerando A empregabilidade é um termo recente, bastante discutido no cenário corporativo atual de reestruturação do emprego a nível mundial, onde se apercebeu que as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) provocaram uma diminuição considerável dos cargos nas empresas, o que proporcionou inversamente ao número de pessoas desocupadas. Este aspeto representa a probabilidade das pessoas terem que apresentar atributos que os empregadores impõem como necessários para o desempenho das organizações (Morosini, 2001). A empregabilidade ainda pode ser entendida como "habilidade de obter ou manter um emprego ou trabalho" (Minarelli, 1995, b), referindo-se à condição do empregado se manter no MT.

Para Almeida (2006), a empregabilidade está relacionada a qualquer modalidade de trabalho, seja na montagem do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma pequena, média ou grande empresa. O mesmo autor considera a empregabilidade, como a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico que torna o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa.

O termo, empregabilidade, foi criado por José Augusto Minarelli, em 1995, quando refletia sobre a abertura do mercado brasileiro às importações e à revolução tecnológica, movido pela globalização nascente (Almeida, 2006).

Entretanto, a globalização, como um fenómeno que criou pontos em comum na vertente económica, social, cultural e política, e que, consequentemente, tornou o mundo interligado numa "aldeia global", não só fez diminuir as oportunidades de trabalho oferecidas principalmente pelas indústrias, como fez surgir novas oportunidades no sector de serviços, que exigem outro perfil de trabalhador, que tenha competências para desenvolver novas atividades (Minarelli, 1995, a). A empregabilidade estabelece assim, para Chiavenato (1999), a diferença existente entre a velocidade das mudanças tecnológicas, que exigem do indivíduo outro tipo de conhecimentos e habilidades e a velocidade da reaprendizagem, em que a globalização é característica.

Nestes termos, a formação de quadros poderá ser interpretada como uma actividade que promove um conjunto de ações e comportamentos necessários às pessoas, a fim de desenvolverem habilidades que promovam a sua colocação no MT.

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Ora, sendo a empregabilidade um termo de natureza económica, sujeita à lei económica de procura e de oferta, para ser sustentada de forma duradoira, Minarelli (1995b) sugere seis pilares a considerar, a saber:

a) A adequação vocacional, isto é, a adequação da profissão à vocação;

b) A competência profissional;

c) A idoneidade;

d) A saúde física e mental;

e) A reserva financeira e fontes alternativas de aquisição de renda;

f) Os relacionamentos.

A união de todos eles dá segurança ao profissional, confere-lhe a empregabilidade, isto é, capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e ganhar pelo trabalho que desenvolve.

É bom, no entanto, que se aperceba que na concepção do mesmo autor, atingir a empregabilidade é algo que vai para além de ter competências e habilidades bem estabelecidas, ou seja, é necessário, de fato, seguir os seis pilares com rigor para que seja possível não só atingir a empregabilidade, mas mantê-la, o que lhe parece mais complexo.

O profissional que tem competências e habilidades diversas é capaz de atuar em qualquer ambiente organizacional, proporcionando mudança e visão renovada.

A competência é uma palavra de senso comum (Fleury & Fleury; 2001), mas particularmente complexa (Branco & Lopes, 2007) quando usada em contextos profissionais, como o da medicina (Fox & West, 1983), da engenharia (Cabreira, Colbeck & Terezini, 2001), ou da docência (Korthagen, 2004), adaptando-se a outras profissões. A competência é um termo utilizado para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma tarefa específica (Roldão, 2003).

As pessoas competentes, são aquelas que possuem para além de uma elevada qualificação técnica em domínios específicos, revelam também qualidades de adaptação social e cultural e de iniciativa de saber correr riscos e de controlar os mesmos, mobilizando um conjunto diversificado de competências tendo em conta os contextos, os recursos e o tipo de atividade a desenvolver (Galvão, Reis, Freire e Oliveira, 2006).

O termo competência, para Fleury & Fleury (2001), começou a interessar os investigadores americanos e europeus nos anos 70 do século passado em debates realizados nos Estados Unidos de América e em França para questionar o conceito de qualificação e do processo de formação profissional, principalmente em sectores onde a técnica e a tecnologia moderna se exige. Procurou-se, nestes debates, estabelecer uma relação entre competências e os saberes dos profissionais no âmbito da sua formação. Do campo formativo, o conceito de competência passou mais tarde para outras áreas, como é o caso do campo das relações trabalhistas, que aparece como forma para se avaliarem as qualificações necessárias para um determinado posto de trabalho.

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Todavia, as principais mutações operadas no mundo de trabalho, como a noção de incidente (algo não programado capaz de perturbar o normal funcionamento das organizações), a comunicação (a partilha de normas para a gestão da organização) e o serviço (a satisfação da clientela ligada ao produto da organização) foram outras razões que justificaram a emergência de um novo modelo de competência para a gestão das organizações (Zarifian, 1999).

Hoje, porém, para além de contabilizar um grande inventário de competências, a ideia dominante é de que a competência seja vista como uma caraterística subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada com o desempenho superior na realização de uma tarefa, numa determinada situação (Lopes, 2004; Lopes et al., 2010; Nzau, 2010; Nzau, Costa, Lopes, 2012). Para este tipo de desempenho, Lopes (2004) apontou três tipos de competências, a saber:

a) As aptidões, ou seja, o talento natural da pessoa e que pode ser aprimorado;

b) As habilidades, isto é, o talento particular da pessoa revelada na prática;

c) Os conhecimentos, aquilo que a pessoa precisa saber para desempenhar uma determinada tarefa.

Do ponto de vista da profissão docente, para Degallaix e Meurice (2003) o acento sobre competências profissionais deve ser posto sobre a aprendizagem e a construção de conhecimentos que serão transferíveis mais tarde para outros lados, ou seja, do saber fazer, mas também uma via privilegiada de construção da própria pessoa, das relações entre indivíduos, grupos e nações (Delors, 2001).

Foi por isso, que se definiram no processo docente educativo competências disciplinares (exercidas numa determinada disciplina) e competências transversais (procedimentos fundamentais do pensamento, como interações sociais, cognitivos, afetivos, culturais e psico-motoras entre o aluno e a realidade que o rodeia) (Lopes, 2004; Lopes, et al., 2010), embora se saiba que enumerar e definir uma lista de competências que devem ser adquiridas ao cabo de um programa de formação e avaliar o grau de domínio que se tem dessas competências na prática não seja a mesma coisa (Mellouki & Gauthier, 2007).

Nestes termos, Paz Júnior (2008) é de opinião que as situações de aprendizagem proporcionam o contacto com um leque muito vasto de problemas específicos e concretos, que impelem os alunos para a sua resolução e para a tomada de decisões reflexivas e eficazes.

No contexto específico das situações de aprendizagem dos alunos, onde se reconhece que elas desempenham um papel decisivo na formação do cidadão, no desenvolvimento profícuo de diversas habilidades importantes para o raciocínio lógico dedutivo, que interferem fortemente na capacitação intelectual e estrutural do pensamento, a mobilização de competências do foro pessoal, relacional e científico, que promove a aquisição e o desenvolvimento de competências essenciais e específicas, durante o processo do ensino e da aprendizagem deve ser uma necessidade imperiosa a ter em conta (Idem).

As situações de aprendizagem surgem, assim, como uma modalidade de trabalho escolar potencialmente formadora e geradora de competências. É por isso que a mudança de práticas

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

de ensino com vista à aprendizagem por competências desafia a escola, os currículos, os professores e a sua formação (Galvão, Reis, Freire e Oliveira, 2006).

Será necessário, portanto, investigar e refletir, abrindo o debate sobre a função de ensinar e de aprender, visto que a ideia de que ensino eficaz é basicamente a aplicação competente de um saber metodológico, epistemologicamente fundamentado em outros saberes, principalmente de natureza psicológica, é, para Azanha (2004), altamente discutível. Porque a existência de muitas tentativas que derivam de regras práticas de teorias científicas sobre a aprendizagem, inteligência e desenvolvimento cognitivo e emocional da criança e do adolescente mostrou que pouco há de seguro nessas áreas de conhecimento, que permitisse fundamentar a formação profícua do professor, devido à desconsideração, ainda reinante, das complexas questões implicadas no trânsito entre o conhecimento de fatos e possíveis regras que consistiriam numa aplicação desse conhecimento.

Ideia central da investigação

As novas exigências sociais que hoje se impõem à educação das futuras gerações e a necessidade de uma articulação combinada entre a pedagogia e a ciência na profissão de ensino são aspetos pedagógicos relevantes que devemos ter em conta para questionar se este ou aquele modelo de formação, de um determinado curso destinado à graduação de professores numa Instituição de formação, estará adequado para a construção eficaz de competências profissionais dos seus estudantes, argumentou Montero (2001).

Associada a esta questão está a empregabilidade de quadros formados em qualquer instituição, que hoje passou a ser também uma fonte de informação sobre a sua qualidade, pelo que vale a pena tê-la em conta. Isto porque, uma das bases da empregabilidade, tida como a sua componente essencial, está na educação profissional de forma continuada, e, portanto, no planejamento de carreira (Castro, n.d).

Metodologia e técnicas de pesquisa utilizadas para o estudo caso do ISCED de Cabinda

O estudo realizado foi de natureza empírica, utilizou a técnica de pesquisa associada à observação indirecta, utilizando como instrumentos a análise de documentos sobre (a) dados estatísticos existentes no ISCED de Cabinda quanto ao número de estudantes graduados nos cursos de Ensino de Pedagogia, Ensino de Psicologia, Ensino de Matemática, Ensino de História e eEsino de Biologia (terminologia adoptada para os cursos professados pelos ISCED do país), nos últimos cinco anos e (b) dados estatísticos existentes na Secção de Estatística da Secretaria Provincial de Educação, Ciência e Tecnologia (SPECT) de Cabinda que indicavam a quantidade dos novos docentes enquadrados no Sector da Educação, durante esse período.

A constatação de falta de dados organizados por anos académicos e por tipo de formação adquirido pelos docentes enquadrados na função pública pela SPECT de Cabinda, levou-nos

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

também a recorrer à realização de uma entrevista a 14 ex-estudantes graduados selecionados aleatoriamente e que falaram sobre o destino de seus ex-colegas de turmas depois de formados. O anexo I é o guião utilizado nas entrevistas.

Apresentação dos resultados

A colaboração que tivemos em trabalhar com as duas instituições acima referidas permitiu-nos fazer um registo de formação de 738 quadros docentes licenciados pelo ISCED de Cabinda, nos últimos cinco anos (Tabela 1) e o enquadramento de 4219 novos professores pelo Sector da Educação no mesmo período (Tabela 2).

Tabela 1 - Número de licenciados formados pelo ISCED de 2008/9 a 2012/13, por tipo de Curso.

Cursos / Ano Académico	Ensino de Psicologia	Ensino de Pedagogia	Ensino de História	Ensino de Matemática	Ensino de Biologia	Total
2008/9	22	13	11	30	-	**76**
2009/10	24	13	11	02	-	**50**
2010/11	59	31	20	27	-	137
2011/12	56	45	24	23	-	**148**
2012/13	115	111	52	25	24	**327**
Total	**276**	**213**	**118**	**107**	**24**	**738**

Tabela 2 - Número de professores empregados pela SPECT, por nível de ensino em que trabalham e formação académica que possuem, de 2008/09 a 2012/13.

Nível de Ensino / Nível de Formação	Iniciação	Ensino Primário	1º Ciclo Ensino Secundário	2º Ciclo Ensino Secundário e Médio	Total
6ª Classe ou equivalente	4	4	-	-	**8**
9ª Classe ou equivalente	28	159	2	-	**189**
12ª Classe ou equivalente	154	1543	508	103	**2308**
Bacharelato ou equivalente	13	152	290	412	**867**
Licenciatura ou equivalente	15	130	304	398	**847**
Total	**214**	**1988**	**1104**	**913**	**4219**

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

A entrevista feita a 14 ex-estudantes graduados em diferentes especialidades (Tabela 3), revelou que dos 312 colegas lembrados pelos entrevistados, 285 quadros formados encontraram o emprego no Sector da Educação, 5 no Sector da Saúde, 8 no Ministério do Interior (MININT), 5 no Sector dos Petróleos, 8 na Administração Pública e outros e apenas 1 é que foi tido em parte incerta, supondo ser o único desempregado (Tabela 4).

Tabela 3 - Tipo de formação dos licenciados entrevistados.

Cursos / Ano Académico	Ensino de Psicologia	Ensino de Pedagogia	Ensino de História	Ensino de Matemática	Ensino de Biologia	Total
2010/11	1	1	-	-	-	**2**
2011/12	1	2	1	2	-	**6**
2012/13	1	1	-	3	1	**6**
Total	**3**	**4**	**1**	**5**	**1**	**14**

Tabela 4 - Tipo de sector empregador.

Anos Académicos	Cursos	Formados	Setores empregadores					
			Educação	Saúde	MININT	Petróleos	Administração Pública e outros	**Em parte incerta**
2011 a 2013	Todos	312	285	5	8	5	8	**1**
Total	**Percentagem**	**100%**	**91,3%**	**1,6%**	**2,6%**	**1,6%**	**2,6%**	**0,3%**

Legenda: MININT: Ministério do Interior

Análise de dados recolhidos

a) A partir dos documentos existentes no ISCED e na SPECT de Cabinda

Os dados recolhidos nos mapas recebidos do ISCED de Cabinda mostraram que aquela Instituição formou, nestes últimos cinco anos, 738 licenciados dos cinco cursos que professa, onde os picos são registados nos cursos de Ensino de Psicologia e Ensino de Pedagogia em todos os anos em análise, excepto o curso de ensino de Matemática que superou ligeiramente os dados de todos os cursos em 2008/09 (Gráfico 1).

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

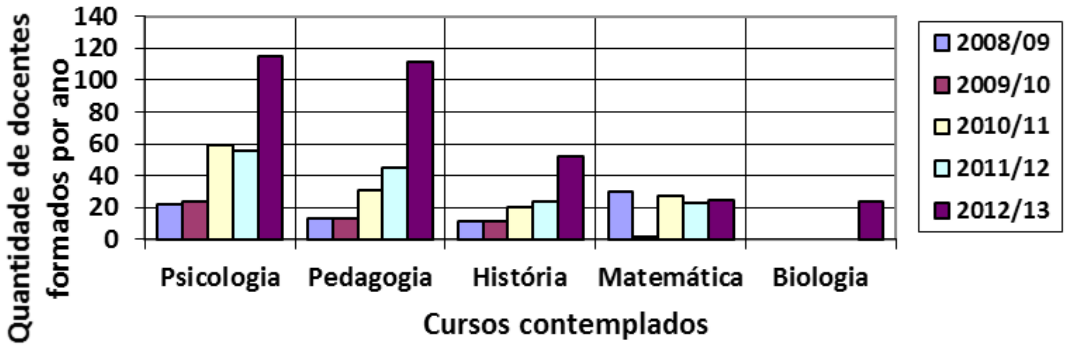

Gráfico 1: Distribuição de docentes formados pelo ISCED

O gráfico 2 revela que o número de docentes licenciados colocados pela SPECT de Cabinda no Sector da Educação na Província, no período em consideração, distribuiu-se mais nas Escolas do 1º e 2º Ciclos do Ensino Secundário, onde ainda se verificou, em grande medida, a existência de docentes com a formação de bacharéis ou equivalentes e de técnicos médios, com apenas 12ª Classe de escolaridade ou equivalente.

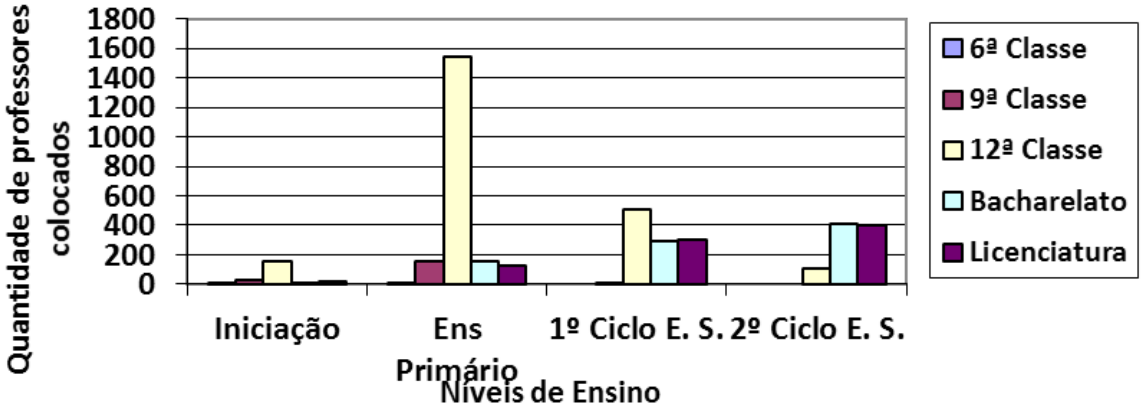

Gráfico 2: Distribuição de docentes colocados pela SPECT

b) A partir das entrevistas feitas aos 14 graduados (ex-estudantes) do ISCED de Cabinda

Os resultados obtidos a partir das entrevistas (Tabela 4) revelavam que os entrevistados falaram da situação de emprego de 312 formados do ISCED-Cabinda, nos últimos cinco anos. Deste número, 285 graduados encontraram emprego no Sector da Educação, representando 91%; 5, 8, 5 e 8 graduados, encontraram emprego nos Setores da Saúde, Ministério de Interior, Petróleos e Administração Pública e outros, representando as percentagens de 1,6%, 2,6%, 1,9% e 2,6%

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

respectivamente e apenas 1 que não foi lembrado sobre o seu paradeiro, supondo ser o único desempregado, representando uma percentagem de 0,3% (Tabela 4), conforme mostra o Gráfico 3.

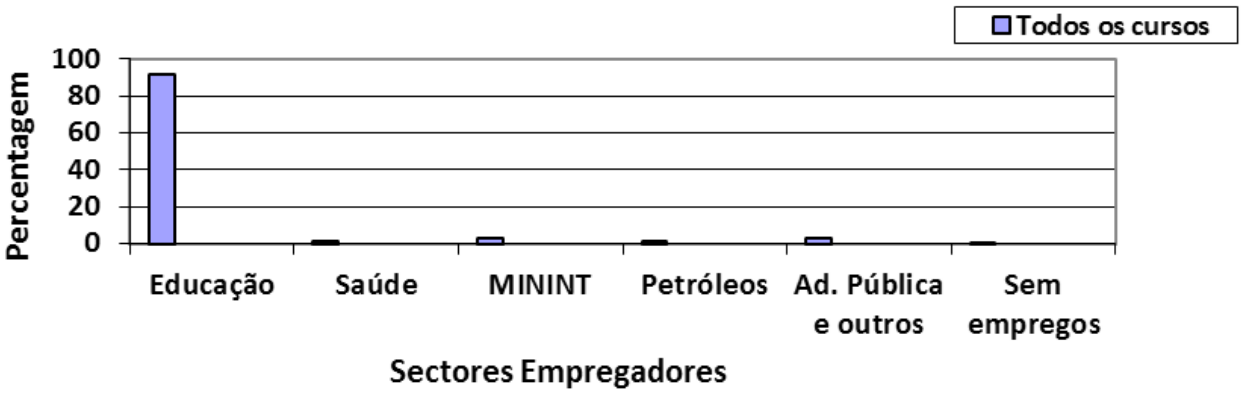

Gráfico 3: percentagem de graduados colocados por sector

Interpretação dos resultados obtidos

Se compararmos os dados da Tabela 3 com os da Tabela 1, compreendemos que dos 312 formados e lembrados pelos entrevistados, representavam 42,3% dos 738 licenciados que o ISCED de Cabinda formou nos últimos cinco anos.

Tendo em conta essa percentagem, podemos admitir que dos cerca de 490 formados em ensino de Psicologia e ensino de Pedagogia, cerca de 210 recordados pelos entrevistados, trabalham no Sector da Educação, e apenas 75 graduados estão formados em cursos como Ensino de História, Ensino de Matemática e Ensino de Biologia, uma vez que esses dois cursos (ensino de Pscicologia e ensino de Pedagogia) representavam uma percentagem de mais de 66% dos formados pelo ISCED-Cabinda no período em referência.

Estes resultados permitem-nos fazer dois tipos de leitura neste estudo preliminar: um optimista e outro pessimista. Isto por que:

Comecemos pelo primeiro tipo, aquele que consideramos de optimista:

A tabela 4 mostra que existe uma grande aceitação dos formados do ISCED-Cabinda no MT sendo o Sector da Educação, a sua principal entidade empregadora, pressupondo esses formados apresentarem atributos necessários para o seu desempenho no Sector onde estão sendo empregados (Morosini, 2001), pressupondo ainda desenvolverem habilidades que promovam sua colocação neste Sector (Minarelli, 1995a) e habilidades de obter ou manter um emprego em outros setores (Almeida, 2006). Vejamos agora o outro lado, o pessimista:

A leitura que se requer para esse lado obriga-nos a considerar em conjunto os dados apresentados nas tabelas deste estudo, dos quais constatámos o seguinte:

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

a) Dos 738 licenciados formados e registados nos últimos cinco anos pelo ISCED de Cabinda, 489 são docentes habilitados para o ensino da Pedagogia e da Psicologia e apenas 249 são professores de ensino de História, de Matemática e de Biologia, que se ocupavam provavelmente dessas disciplinas nas escolas secundárias de Cabinda;

b) Os restantes 489 licenciados, fora dos 145 colocados na Iniciação (Ensino Pré-Escolar) e no Ensino Primário, ocupam-se provavelmente em disciplinas como Línguas Portuguesa, Francesa e inglesa, Física, Química, Geografia e outras que fazem parte dos planos de estudo do 1º e 2º Ciclos do Ensino Secundário e Médio, dos quais não estão habilitados, muito menos capacitados (Degallaix & Meurice, 2003) para ensinarem, embora se saiba que enumerar e definir uma lista de competências que devem ser adquiridas ao cabo de um programa de formação e avaliar o grau de domínio que se tem dessas competências na prática não seja a mesma coisa, segundo Mellouki e Gauthier (2007).

Isto, até certo ponto, dá-nos uma imagem distorcida da qualidade dos quadros formados pelo ISCED de Cabinda, tal como admitimos na parte introdutória deste estudo.

Daí a seguinte questão:

Esses quadros conseguem de articular adequadamente a Pedagogia e/ou a Psicologia com a ciência que ensinam como assinala Montero (2001)? Ou seja, se os professores graduados em ensino de Pedagogia e de Psicologia estão capacitados para leccionarem todas essas disciplinas no Ensino Secundário?

A nossa opinião, é de uma resposta negativa. Porque, embora a empregabilidade de quadros formados em qualquer instituição, hoje passou a ser também uma fonte importante de informação sobre a qualidade de quadros formados pelas Instituições (Fleury & Fleury, 2001), as novas exigências sociais que hoje se impõem à educação das futuras gerações e a necessidade de uma articulação combinada entre a Pedagogia e a ciência na profissão de ensino são aspetos pedagógicos relevantes que devemos ter em conta para questionar, se este ou aquele modelo de formação, de um determinado curso destinado à graduação de professores numa Instituição de formação, estará adequado para a construção eficaz de competências profissionais dos seus estudantes (Montero, 2001).

Essa resposta remete-se a dois recados, um para a entidade formadora e o outro para a entidade empregadora.

c1) Para a entidade formadora:

A continuar a encetar a atual estratégia de formação corre-se ao risco de no futuro, muito próximo, a Província, quiçá o País, poder encaminhar-se para:

1) O sub-desenvolvimento, uma vez que o desenvolvimento constrói-se com conhecimentos sólidos que partem de cadeiras de caráter científico-técnico como são as de Física, Química, Matemática, Biologia e outras como o Português, o Inglês, o Francês, que estão sendo mal ensinadas nas classes iniciais (da 7ª à 12ª Classes) do Ensino Secundário angolano. Isto porque, embora a empregabilidade estabelecesse a diferença

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

existente entre a velocidade das mudanças tecnológicas, que exigem do indivíduo conhecimentos e habilidades acrescidos e a velocidade da reaprendizagem, em que a globalização é característica (Chiavenato, 1999), as novas exigências sociais que se impõem à educação das futuras gerações e a necessidade de uma articulação combinada entre a Pedagogia e a ciência na profissão de ensino, hoje, são aspetos pedagógicos relevantes que devemos ter em consideração no modelo a adoptar para a formação de professores (Montero, 2001);

2) A redução da empregabilidade dos quadros com o aumento acentuado dos mesmos, essencialmente no ensino de Pedagogia e no ensino de Psicologia e o consequente aumento de quadros formados no desemprego.

c2) Para a entidade empregadora:

Temos a recordar o seguinte:

Continuar a empregar estes quadros sem uma constante superação nas disciplinas que leccionam, concorre-se para uma mediocridade do processo do ensino-aprendizagem praticado na Província, que é mau para as futuras gerações da Província, uma vez que, as situações de aprendizagem proporcionam aos alunos o contacto com um leque muito vasto de problemas específicos e concretos, que os impelem a dar uma resolução e a tomar decisões reflexivas e eficazes (Paz Junior, 2008) que concorrem para a sua capacitação técnica e profissional.

Conclusão

Os resultados alcançados neste estudo mostram a existência de um grau alto de empregabilidade dos quadros docentes formados pelo ISCED-Cabinda, mas revelam também que a qualidade de ensino oferecida pelos mesmos nas áreas de ciências exactas e da natureza e mesmo nas línguas nas escolas secundárias onde trabalham ainda não é a melhor, porque aqueles docentes, na sua maioria, estão habilitados apenas para ensinar a Pedagogia e a Pscicologia e não estão habilitados para ensinarem qualquer outra disciplina. Esta constatação exige da entidade formadora e da entidade empregadora uma prudência redobrada que deve ser consubstanciada com uma estratégia comum de formação de quadros que garantisse a empregabilidade dos mesmos sem, contudo, comprometer as grandes metas definidas pelo Governo Angolano que ambicionam um desenvolvimento sustentável do País e um bem-estar social das suas populações, partindo de um princípio de uma educação forte e coerente desde o ensino de geral.

Terminamos, por isso, com uma sugestão de realizar, a nível nacional, outro estudo mais aprofundado, que permita colher dados necessários para a adopção de uma estratégia formativa de professores mais acertada no País, de forma que a empregabilidade e a dinâmica de uma formação de quadros docentes para Angola não sejam comprometidas no futuro.

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Referências

Almeida, M. G. (2006). *Pedagogia empresarial: Saberes, práticas e referências*. Rio de Janeiro: Brasport.

Azanha, J. M. P. (2004). Uma reflexão sobre a formação do professor da escola básica. *Educação e Pesquisa,* 30 (2), 369-378.

Branco, M. J. & Lopes, J. B. (2007). Práticas epistémicas no ensino de óptica e desenvolvimento de competências nos alunos. *Actas do XII ENEC*, 299-303. Vila Real: Universidade de Trás-Os-Montes.

Cabreira, A. F., Colbeck C. L., & Terezini, P. T. (2001). Developing performance indicators for assessing classroom teaching practices and student learning: the case of engineering. *Research in higher education*, 42(3), 327-352.

Castro, T. S, (n.d). *Empregabilidade: O Planejamento de carreira e sua contribuição para o profissional do futuro*. Disponibilidade e acesso em http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAKeUAK/empregabilidade-planejamento-carreira.

Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas*: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus.

Degallaix, E. & Meurice, B. (2003). *Do desenvolvimento das competências ao projecto de estabelecimento – Construir aprendizagens no quotidiano*. Trad. Filipe Duarte. Lisboa: Instituto Piaget.

Delors, J. (2001). *Educação – um tesouro a descobrir.* Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, 7ª Edição, Trad. José Carlos Eufrázio. Porto: ASA Editores II, S.A.

Fleury, M. T. L. & Flewry, A. (2001). Construindo o Conceito de Competência. *RAC*, 183-196.

Fox, R. D. & West, R. F. (1983). Developing medical-student competence in lifelong learning – the contract learning approach. *Medical Education*, 17(4), 247-253.

Galvão, C., Reis, P., Freire, A. & Oliveira, T. (2006). *Avaliação de competências em ciências – Sugestões para professores dos Ensinos Básico e Secundário*. Porto: ASA Editores.

Korthagen, F. (2004). In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education,* 20, 77-97.

Lopes, J. B. (2004). *Aprender e Ensinar Física*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Lopes, J. B., Silva, A. A., Cravino J. P., Viegas, C., Cunha, A. E., Saraiva, E., Branco, M. J., Pinto, A., Silva, A. & Santos, C. A. (2010). *Investigação sobre a mediação de professores de ciências físicas em sala de aula*. Vila Real: Minerva Transmontana, Tipografia Lda.

Mellouki, M. & Gauthier, C. (2007). De abordagem por competências e do problema da medição de competência. *Ecco*, 9(2), 307-328.

Minarelli, J. A. (1995, a). *Empregabilidade: o caminho das pedras*. 17 ed. São Paulo: Gente.

Minarelli, J. A (1995, b). *Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre*. São Paulo: Gente.

Montero, L., (2001). A *Construção do conhecimento profissional docente*, Trad. Armando Pereira

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

da Silva. Lisboa: Instituto Piaget.

Morosini, M. C. (2001). Docência universitária e os desafios da realidade nacional. In: Morosini, Marília Costa (Org.): *Professor do ensino superior: identidade, docência e formação*. 2. ed. Ampl. Brasília: Plano Editora.

Nzau, D. K. (2010). *Das concepções dos alunos sobre força ao desenvolvimento de estratégias de ensino fundamentadas num modelo didáctico construtivista*. Tese de Doutoramento em Física (Didáctica das Ciências Físicas). Vila Real: Universidade de Trás-Os-Montes e Alto Douro.

Nzau, D. K., Lopes, J. B. & Costa, N. (2012). Formação Continuada de Professores de Física, em Angola, com base num modelo didático para o campo conceptual de força. *Revista Brasileira de Ensino de Física*, 34, 3402.

Paz Junior, G. T. (2008). *As dificuldades no Ensino de Matemática*. Disponibilidade e acesso em Abril, 4, 2005, em https://www.trabalhosfeitos.com/topicos/fundamentos-de-matemática...

Roldão, M. C., (2003). *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências: As Questões dos Professores*. Lisboa: Editorial Presença.

Zarifian, P. (1999). *Analyse de objectif compétence – Pour une nouvelle logique*. Paris: Liaisons. Disponibilidade e acesso em Fevereiro, 7, 2000, em didatic.net/article.php3?id_article=8.

Indagatio Didactica, vol. 10 (4), dezembro 2018 ISSN: 1647-3582

Anexo I - Guião de entrevista

1) Saudação e introdução aos objectivos da entrevista.

2) Questões a colocar:

   a) Sabe-se que tu foste estudante do ISCED de Cabinda, qual era o teu curso?

   b) Em que ano defendeste o trabalho do fim de curso?

   c) Quantos colegas da tua turma terminaram o curso com êxito?

   d) Dos ex-colegas que terminaram na tua turma, lembras-te daqueles que ainda não têm emprego?

   e) Lembras-te de alguém que encontrou o emprego fora do Sector da Educação?

   f) Em que setores é que eles se encontram a trabalhar?

Obrigado e boa sorte.